



“ Investir sur le long terme constitue
une belle entreprise ”

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE WENDEL

3.1 LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (RSE) DANS L'ACTIVITÉ DE WENDEL	94	3.3 ATTESTATION DE PRÉSENCE ET RAPPORT D'ASSURANCE MODÉRÉE DU VÉRIFICATEUR INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES	124
3.1.1 Favoriser l'intégration des enjeux RSE dans le cadre de son métier d'investisseur de long terme	94		
3.1.2 Une démarche RSE adaptée à une équipe resserrée de professionnels de l'investissement	95		
3.1.3 Une empreinte environnementale limitée	100		
3.1.4 Wendel, entreprise engagée dans la société civile	100		
3.2 LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DES FILIALES DE WENDEL	101		
3.2.1 Bureau Veritas	102		
3.2.2 Materis	108		
3.2.3 Stahl	116		
3.2.4 Mecatherm	120		
3.2.5 Parcours	122		

3.1 La Responsabilité sociale et environnementale (RSE) dans l'activité de Wendel

« Le développement durable est un moteur de croissance pour les entreprises. », telle est la conviction exprimée ⁽¹⁾ par Frédéric Lemoine, Président du Directoire de Wendel qui souligne que la « pérennité d'une entreprise dépend de l'équilibre entre son modèle économique, ses marchés, l'épanouissement humain et son insertion dans

l'environnement Wendel encourage par son action de long terme ses sociétés dans la mise en œuvre de pratiques de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE), tout en définissant pour elle-même une politique RSE adaptée à son rôle d'investisseur exercée par une équipe resserrée de professionnels.

3.1.1 Favoriser l'intégration des enjeux RSE dans le cadre de son métier d'investisseur de long terme

Les principes d'action de Wendel vis-à-vis de ses filiales pour intégrer les enjeux RSE

En tant qu'actionnaire, le Groupe Wendel n'entre pas dans le management opérationnel de ses filiales mais s'assure que l'intégration des enjeux ESG (Environnementaux, Sociaux, de Gouvernance) s'opère dans leur gestion des risques comme dans leur développement et ce, notamment grâce à un dialogue constant avec les équipes de management.

En 2009, Wendel a signé la Charte de l'Association française des investisseurs de croissance (AFIC). Cet engagement public porte notamment sur un ensemble de responsabilités en faveur du développement durable. Dans ce cadre, Wendel sera attentif aux travaux de la Commission ESG-Développement Durable qui vient d'être créée au sein de l'AFIC en février 2013.

La Direction du développement durable créée en 2011 coordonne la démarche de Wendel dans ce domaine. Elle s'appuie sur un Comité de pilotage mis en place en 2012 par le Directoire de Wendel, qui se réunit plusieurs fois dans l'année. Il est constitué de représentants des directions opérationnelles et fonctionnelles de la société : Comité d'investissement, Direction financière, Direction juridique, Direction de la communication, Direction des ressources opérationnelles (ressources humaines, informatique, moyens généraux).

En tant qu'actionnaire, Wendel intègre l'étude des risques et opportunités RSE le long du cycle de vie de ses investissements, en particulier :

- Au moment de l'acquisition :

Lorsque Wendel étudie une prise de participation, des diligences sur les enjeux environnementaux et sociaux sont réalisées dans le cadre de l'analyse globale des risques relatifs à l'activité de la société cible.

- Dans l'accompagnement des sociétés sur le long terme :

Même si la responsabilité de la gestion des enjeux RSE est assumée directement par les équipes dirigeantes des différentes entreprises, par son rôle d'actionnaire professionnel, Wendel suit et favorise les démarches RSE de ses filiales et participations en particulier sur deux thématiques : la sécurité des salariés, d'une part, et la prise en compte des enjeux environnementaux dans les produits et services conçus et distribués, d'autre part.

- Le management de Wendel est particulièrement attentif aux indicateurs liés à la sécurité au travail qu'il considère comme révélateurs de la bonne gestion de l'entreprise. Par exemple, chez Materis, le taux de fréquence des accidents fait partie des critères d'attribution de la rémunération variable du management. Cet indicateur est également suivi par le Conseil d'administration de Stahl à la demande de Wendel, depuis 2006, date d'entrée de Stahl dans le Groupe.

- La conception des services et des produits des différentes filiales intègre progressivement des dimensions environnementales. Ainsi, Bureau Veritas fournit à ses clients des solutions pour une amélioration continue de leurs opérations dans les domaines de l'hygiène, de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Parcours s'attache à promouvoir l'approche environnementale auprès de ses clients en leur proposant une démarche de progrès dans son offre de service de location longue durée, notamment par la formation à l'éco-conduite de ses clients. 80 % des produits conçus par Stahl sont aujourd'hui sans solvants. La stratégie de Materis est de développer des produits innovants porteurs de fonctions nouvelles, plus résistants à l'usage et donc plus respectueux de l'environnement dans leur cycle de vie et répondant aux exigences des chantiers « haute qualité environnementale » (HQE). Près de 70 % des bureaux d'études de Legrand contribuent à accroître dans ses offres la part des produits éco-conçus démontrant une réduction des impacts environnementaux. Quant à Saint-Gobain, une part importante de son chiffre d'affaires est liée aux solutions pour économiser ou produire de l'énergie propre et protéger l'environnement.

(1) L'ENA hors les murs, novembre 2012 / n°426

Chaque filiale et participation du Groupe est appelée à développer une politique RSE répondant à ses enjeux spécifiques. Elles ont chacune établi des objectifs et des plans de mise en œuvre adaptés à l'environnement réglementaire de leurs secteurs et à leurs stratégies de développement propres. Les entreprises du Groupe interviennent dans des secteurs très variés (voir section 1.10 Filiales et participations) et présentent également des maturités différentes dans la mise en œuvre de politiques et d'indicateurs RSE dédiés. Wendel n'estime donc pas pertinent de produire des indicateurs RSE consolidés dans la mesure où ces informations n'auraient pas de signification opérationnelle.

Pour les sociétés Bureau Veritas, Materis, Stahl, Mecatherm et Parcours, dont Wendel est actionnaire majoritaire, les éléments marquants de leur politique liés au développement durable sont présentés dans le chapitre 3.2 qui suit « La Responsabilité sociale et environnementale des filiales de Wendel ».

La prévention des abus de marché et la vigilance exercée sur les procédures de contrôle interne de ses filiales

Une Charte de confidentialité et de déontologie boursière prévoit les règles qui s'imposent à tous les salariés et mandataires sociaux

de Wendel en matière de prévention de tout abus de marché. Les principales règles édictées par cette Charte figurent à la section 2.1.6 du présent document de référence. Le Règlement intérieur du Conseil de surveillance fixe les droits et devoirs ainsi que les pouvoirs propres des membres du Conseil (voir section 2.1.6).

Par ailleurs, Wendel interroge annuellement via un questionnaire ses filiales consolidées sur leurs principes généraux de contrôle interne, dans le cadre de l'examen des facteurs de risques liés à leurs activités.

Ce questionnaire, basé sur le cadre de référence de l'Autorité des marchés financiers (Amf), porte principalement sur les sujets suivants : la définition et la formalisation des délégations de pouvoirs, la revue régulière des règles de séparation des tâches et des schémas d'organisation permettant d'identifier les responsabilités de chacun et de résoudre d'éventuels conflits, la vérification par la filiale que la politique de rémunération variable de ses cadres dirigeants n'est pas de nature à engendrer un risque de comportement frauduleux, l'existence d'un code de bonne conduite ou éthique couvrant notamment les situations de conflit d'intérêt, de paiements irréguliers ou frauduleux, d'entraves à la concurrence ou d'opérations d'initiés.

3.1.2 Une démarche RSE adaptée à une équipe resserrée de professionnels de l'investissement

La politique de Wendel en matière de ressources humaines

Une équipe restreinte, expérimentée et diversifiée

Wendel s'emploie à recruter et développer des collaborateurs d'excellence pour lesquels Wendel met en œuvre le meilleur environnement de travail possible.

Au 31 décembre 2012, Wendel et ses holdings comptent au total 76 collaborateurs.

En France (66 collaborateurs), la moitié des effectifs est impliquée directement dans les activités d'investissement. Outre l'équipe d'investissement qui comprend une vingtaine de personnes et l'équipe de direction, une dizaine d'experts au sein des équipes de gestion (finance, juridique, fiscal, communication) travaillent au quotidien sur les opérations d'investissement. Ces salariés sont impliqués dans le développement international du Groupe en coopération avec les implantations à l'étranger.

Le reste des effectifs intervient en support au sein de la Direction financière, de la Direction juridique, de la Direction de la communication financière, de la Direction de la communication et du développement durable et de la Direction des ressources opérationnelles.

À l'international, Wendel dispose d'implantations, aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Allemagne et au Japon qui ont principalement des activités de holding et qui accompagnent les sociétés du Groupe dans leurs développements en Europe et en Asie. Les deux plus anciennes sont aux Pays-Bas (depuis 1908) et au Luxembourg (depuis 1931). Depuis 2007, Wendel dispose également d'implantations en Allemagne (Francfort) et au Japon (Tokyo). Dans le cadre de son développement international en Amérique du Nord, en Europe et sur les marchés émergents, Wendel prévoit en 2013 d'augmenter le nombre de ses salariés hors de France (dix au 31 décembre 2012), par recrutement local ou mobilité de collaborateurs basés en France, avec notamment la création d'implantations aux États-Unis (New-York) et à Singapour.

Salariés avec un contrat de travail* : effectifs et mouvements	31.12.2012			31.12.2011			31.12.2010		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
Effectif total	15	51	66	16	48	64	16	48	64
dont Femmes	9	23	32	10	19	29	10	19	29
Hommes	6	28	34	6	29	35	6	29	35
Recrutements	-	7***	7***	1	3	4		3**	3**
dont Femmes	-	5	5	1	2	3		1	1
Hommes	-	2	2		1	1		2**	2**
Départs	1***	4	5***	1	3	4	2	3	5
Dont Femmes	1	1	2	1	2	3	1		1
Hommes	-	3	3		1	1	1	3	4

* Effectif France CDI.

** Wendel a transformé un contrat à durée déterminée d'un cadre en contrat à durée indéterminée au cours de l'année.

*** Dont un changement de catégorie.

En 2012, la part des femmes dans l'effectif cadre est de 45 % (soit 23 personnes).

Wendel n'emploie pas de personnes handicapées mais passe des contrats de fournitures avec des entreprises adaptées. La contribution versée à l'Agefiph pour 2012 s'élève à près de 10,6 k€.

Formation et développement professionnel

Wendel considère le développement de l'employabilité de ses salariés comme une priorité.

Wendel veille ainsi à ce que ses salariés aient en permanence le niveau de compétence nécessaire à la réussite de leurs missions en leur proposant des formations sur mesure.

D'autre part, elle a permis en 2012 à deux employés de suivre des formations diplômantes afin d'élargir leurs domaines de compétences.

Par ailleurs, dans le cadre de son plan d'action pour l'emploi des seniors, au-delà des obligations légales, Wendel propose à tous les salariés âgés de 40 ans et plus des entretiens professionnels qui ont pour objet de faire le point sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation et leur évolution professionnelle. Ces entretiens sont aussi l'occasion pour les salariés d'envisager les modalités de la suite de leur carrière, en tenant compte de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

En 2012, 28 salariés ont bénéficié d'au moins une formation externe, pour un total de 645 heures. Les domaines couverts sont notamment les langues étrangères, les techniques de communication et les logiciels de bureautique.

Relations sociales et conditions de travail

L'accompagnement des managers, des réunions régulières avec le personnel et un dialogue étroit avec les représentants du personnel (CE, CHSCT) visent à optimiser les conditions et les relations de travail. Wendel peut ainsi mettre en œuvre les mesures les plus appropriées aux attentes des équipes.

Soucieuse de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, Wendel s'efforce depuis 2010 de procurer aux salariés qui en font la demande des places en crèches

qu'elle finance. En 2012, Wendel finançait 14 places de crèche pour les enfants de 10 salariés.

Enfin, au-delà de la part du budget du Comité d'entreprise consacré aux activités sociales et culturelles, Wendel prend en charge différentes prestations : restaurant interentreprises, cours de sport, tickets Cesu, etc.

Diversité et égalité de traitement

Wendel veille à ce que les décisions en matière de recrutement, de développement des carrières (formations et promotions) et de rémunérations soient prises sans discrimination. Seules sont prises en compte les compétences et l'expérience des candidats et, pour la rémunération variable des salariés, leur performance.

A poste équivalent, il n'y a pas de différence de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre des obligations réglementaires, Wendel a mis en place un plan d'action qui assure la permanence de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Organisation du temps de travail

Pour des raisons historiques, Wendel applique les modalités d'organisation du temps de travail des conventions collectives de la métallurgie.

Aucun salarié n'a demandé à travailler à temps partiel. En revanche, une salariée bénéficie d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

L'absentéisme hors événements familiaux reste stable, de l'ordre de 1 %. Il y a eu en 2012 un accident de trajet (bureau/domicile) et un accident du travail sans arrêt.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT

La gestion des ressources humaines de Wendel respecte les conventions fondamentales de l'OIT. La France a ratifié les 8 conventions fondamentales de l'OIT portant sur le travail forcé, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, sur le droit d'organisation et de négociation collective, sur l'égalité des rémunérations, sur l'abolition du travail forcé, sur les discriminations, sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et sur toute forme de travail des enfants.

Wendel respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

Wendel SA n'exerce pas d'activités dans les pays « à risques » en termes de violation des droits des travailleurs, et n'est donc pas confronté à la problématique de respect de ces conventions.

Une politique de rémunération adaptée

La politique salariale de Wendel vise à aligner les intérêts des salariés sur ceux des actionnaires, que ce soit à travers la part variable de la rémunération, l'intéressement ou le déploiement de l'actionnariat salarié.

Wendel revoit attentivement chaque année le niveau de la rémunération de ses salariés en prenant en compte leurs missions, leurs compétences, leurs expériences et les rémunérations de marché comparables. Les rémunérations variables sont attribuées en fonction des performances individuelles et collectives.

Pour la France, la somme des rémunérations totales (salaire fixe, rémunération variable et primes individuelles liées à la fonction) versées pour l'année 2012 s'élève à près de 11,2 M€, en baisse de 8% par rapport à 2011. En outre, un accord d'intéressement existe depuis 2006. Un nouvel accord d'intéressement a été signé en 2012 en relais du précédent. Les conditions de performance ont été remplies en 2012 et permettront aux bénéficiaires de recevoir en 2013 une somme plafonnée à 18 186 euros, pouvant atteindre 12,5 % de la rémunération qu'ils ont perçue en 2012. Par ailleurs, l'augmentation des dividendes versés par Wendel en 2012 l'a conduit à verser aux salariés une prime de partage de profit d'un montant proportionnel à la durée de présence dans la Société. Enfin, Wendel fait bénéficier ses salariés ainsi que leurs familles d'un régime de prévoyance très complet.

La promotion de l'actionnariat salarié

Convaincu de l'importance de l'actionnariat salarié comme clé d'un partenariat long terme avec ses collaborateurs, Wendel a toujours favorisé son développement que ce soit depuis plus de 20 ans au sein du plan d'épargne Groupe ou à travers l'attribution d'actions de performance ou de stock-options dont la plupart des salariés bénéficie depuis 2007.

Attributions d'options d'achat d'actions et d'actions de performance

Outre les deux membres du Directoire, 65 personnes se sont vues attribuer des stock-options et des actions de performance en vertu de l'autorisation de l'Assemblée générale du 4 juin 2012 et de la décision du Directoire du 5 juillet 2012.

Ces attributions sont soumises à la réalisation de conditions de présence et de performance.

Les détails donnés ci-après (en particulier dans les tableaux détaillant les plans de stock-options et les plans d'actions de performance) permettent également de satisfaire aux obligations réglementaires de publication d'informations sur la rémunération des mandataires sociaux.

Le tableau ci-dessous précise pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012 :

- le nombre total d'options qui ont été attribuées aux dix salariés non-mandataires sociaux qui ont reçu individuellement le plus grand nombre d'options ;
- le nombre total d'options exercées par les dix salariés non-mandataires sociaux qui en ont individuellement exercé le plus grand nombre.

	Nombre total	Prix d'exercice
Options consenties au cours de l'exercice aux dix salariés dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé	80 000	54,93 €
Options levées au cours de l'exercice par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé	45 828	27,74 € ⁽¹⁾

⁽¹⁾ En 2012, les options ont été exercées aux prix de 24,59 € (plan WI 1-1), 25,96 € (plan WI 2-1), 39,98 € (plan WI 3-1), 65,28 € (plan WI 3-2) et 22,58 € (plan W 2-1).

Tableau récapitulatif des plans de stock-options en vigueur au 31 décembre 2012.

	PLANS WENDEL INVESTISSEMENT						PLANS WENDEL					
	Plan n° 2		Plan n° 3		Plan n° 1		Plan n° 2		Plan n° 3	Plan n° 4	Plan n° 5	
Date de l'Assemblée générale	27-mai-03		10-juin-04		04-juin-07		05-juin-09		04-juin-10	30-mai-11	04-juin-12	
Plans	WI 2-1	WI 3-1	WI 3-2	WI 3-3	W1-1	W1-2	W1-3	W2-1	W2-2	W-3	W-4	W-5
Date du Conseil d'administration ou du Directoire	16-juil.-03	9-juil.-04	6-juil.-05	4-juil.-06	4-juin-07	16-juil.-08	2-avr.-09	16-juil.-09	8-févr.-10	4-juin-10	7-juil-11	5-juil.-12
Nature des options	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription	Achat	Achat	Achat	Achat	Achat
Nombre total initial d'actions pouvant être souscrites ou achetées	323 821	428 223	49 000	60 600	837 500	890 600	271 000	391 200	7 000	353 177	404 400	227 270
dont :												
Nombre initialement attribué aux mandataires sociaux :												
M. Seillière	141 328 *	171 612 *	-	-	90 000	-	-	-	-	-	-	-
M. Lemoine	-	-	-	-	-	-	-	120 000	-	105 000	96 000	54 542
M. Gautier	-	20 190*	-	-	150 000	150 000	-	80 000	-	70 000	64 000	36 361
Date de départ d'exercice des options	16-juil.-04	9-juil.-05	6-juil.-06	4-juil.-07	4-juin-12	15-juil.-13	2-avr.-14	16-juil.-10 ⁽²⁾	8-févr.-11	4-juin-11	7-juil-12	5-juil.-13
Date d'expiration des options	15-juil.-13	8-juil.-14	5-juil.-15	3-juil.-16	4-juin-17	15-juil.-18	2-avr.-19	16-juil.-19	8-févr.-20	4-juin-20	7-juil-21	5-juil.-22
Prix de souscription ou d'achat par action	25,96 €	39,98 €	65,28 €	90,14 €	132,96 €	67,50 €	18,96 €	22,58 €	41,73 €	44,32 €	80,91 €	54,93 €
Décote	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Conditions de performance ⁽¹⁾	-	-	-	-	pour tous	pour tous	pour tous	pour mandataires sociaux		pour tous	pour tous	pour tous
Cumul du nombre d'actions souscrites ou achetées au 31.12.2012	317 260	395 306	4 000	100	0	0	0	83 426	0	0	0	0
Cumul options de souscription ou d'achat annulées ou caduques	5 047	5 151	9 000	19 900	710 600 ⁽³⁾	445 840	64 000	6 667	0	6 900	8 750	0
Nombre d'options restant à souscrire ou à acheter au 31.12.2012 ⁽⁴⁾	1 514	27 766	36 000	40 600	126 900	444 760	207 000	301 107	7 000	346 277	395 650	227 270
Solde des options restant à exercer par les mandataires sociaux :												
M. Seillière					22 500	-						
M. Lemoine								105 000		105 000	96 000	54 542
M. Gautier					37 500	150 000		80 000		70 000	64 000	36 361

* Montants ajustés dans le cadre d'opérations réalisées sur le capital.

(1) Toutes les conditions de performances sont liées à la progression de l'ANR.

(2) Pour les mandataires sociaux, le début de la période d'exercice est le 16 juillet 2012.

(3) Le non-respect des conditions de performances a conduit à diviser par quatre la quantité des options initialement attribuées, correspondant à l'annulation de 628 125 options.

(4) Nombre maximum sous réserve de l'atteinte des objectifs de performance.

Tableau récapitulatif des plans d'attribution d'actions de performance en vigueur au 31 décembre 2012

	Plan Wendel n° 2			Plan Wendel n° 3	Plan Wendel n° 4
Date de l'Assemblée générale	05.06.2009			04.06.2010	04.06.2012
Nombre d'actions autorisées en % du capital	0,20 %			0,30 %	0,30 %
Attributions réalisées en % du capital	0,20 %			0,30 %	0,15 %
Date du Directoire	16.07.2009	12.01.2010	17.05.2010	04.06.2010	05.07.2012
Plans	Plan 2-1	Plan 2-2	Plan 2-3	Plan 3-1	Plan 4-1
Date d'acquisition définitive	17.07.2011	12.01.2012	17.05.2012	04.06.2012	05.07.2014
Date de cessibilité	18.07.2013	12.01.2014	17.05.2014	04.06.2014	05.07.2016
Conditions de performance	Non	Non	Non	Oui	Oui
Actions à émettre/actions existantes	Existantes	Existantes	Existantes	Existantes	Existantes
Nombre d'actions attribuées	7 200	83 450	10 500	151 362	75 754
Attributions annulées ou caduques	500	2 500	0	4 925	0
Nombre d'actions acquises	6 700	80 950	10 500	146 437	0
Valeur par action au jour de l'attribution	20,63 €	43,58 €	44,61 €	44,32 €	54,93 €
Valeur de l'action à la date d'acquisition définitive	78,75 €	54,10 €	54,25 €	51,58 €	-
Nombre d'actions restant à acquérir	0	0	0	0	75 754
dont actions à émettre					-
dont actions existantes					75 754
Nombre d'actions attribuées aux mandataires sociaux					
Frédéric Lemoine	-	-	-	13 500	18 181
Bernard Gautier	-	-	-	9 000	12 120

Augmentation de capital au sein du Plan d'Épargne Groupe (PEG)

Depuis plus de 20 ans, Wendel propose chaque année aux salariés de souscrire à une augmentation de capital au sein du PEG. Les titres sont proposés avec une décote de 20 % et les versements des salariés peuvent être abondés jusqu'à hauteur des plafonds légaux.

Au 31 décembre 2012, hors les mandataires sociaux, les salariés détenaient 0,37 % du capital de Wendel au sein du plan d'épargne Groupe.

En juillet 2012, la Direction a décidé de mettre en oeuvre une augmentation de capital à laquelle 88% des salariés éligibles ont souscrit, à hauteur de 35 417.

Des possibilités de compléments de retraite**Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)**

En 2010, la Société a mis en place un Perco. Certains versements bénéficient d'un abondement de la Société jusqu'à hauteur du plafond légal.

Au 31 décembre 2012, plus d'un salarié sur quatre avait investi au sein du Perco.

Régime de retraite supplémentaire

En 1947, la société « Les petits-fils de François de Wendel » (devenue aujourd'hui Wendel) a mis en place un régime de retraite supplémentaire bénéficiant à l'ensemble des membres du personnel (cadre et non cadre), sous réserve que ceux-ci achèvent leur carrière dans le Groupe. Ce régime de retraite a été fermé le 31 décembre 1998. Le régime de retraite supplémentaire garantit à chaque salarié bénéficiaire un niveau global de retraite. Ce niveau s'exprime comme un pourcentage de la rémunération de fin de carrière (fixe + variable hors éléments exceptionnels). Il augmente avec l'âge et l'ancienneté acquise et peut atteindre 65 % de cette rémunération. Le régime prévoit une réversion à 60 % au conjoint vivant au moment du départ en retraite, ainsi que des majorations familiales pour enfants à charge.

L'allocation de retraite supplémentaire financée par le Groupe se calcule en déduisant du montant garanti l'ensemble des retraites financées par l'entreprise pendant la période d'activité dans le Groupe. Depuis 2005, les actifs nécessaires au service des rentes sont transférés auprès d'une compagnie d'assurance qui assure le paiement des allocations de retraite.

Ce régime concerne actuellement 48 retraités et 13 salariés de la Société. Deux bénéficiaires ont été membres du Conseil de surveillance en 2012 (voir note 3.4 de l'annexe aux comptes consolidés).

3.1.3 Une empreinte environnementale limitée

L'activité de Wendel a peu d'incidence sur l'environnement. Pour autant, Wendel veille à limiter ses impacts négatifs à sa propre échelle. Ainsi, le pilotage de la gestion de l'immeuble où se trouve le siège de Wendel (Paris) et des services informatiques intègre des critères environnementaux. En 2012, Wendel a réalisé un bilan des émissions de gaz à effet de serre afin d'optimiser ses actions pour réduire sa facture énergétique et sa production de déchets, conformément au décret d'application de l'article 75 de la Loi Grenelle II.

Économie d'énergie

Depuis deux ans, dans le but de réduire sa consommation d'énergie, Wendel a procédé à plusieurs investissements :

- remplacement de la totalité de son parc de serveurs informatiques en installant des modèles moins consommateurs d'énergie ;
- rénovation de son système de chauffage urbain (distribuant de la vapeur haute pression) permettant à la Société d'être plus respectueuse de l'environnement ;

- création d'une salle de visioconférence, mise à disposition d'outils de mobilité, limitant ainsi les déplacements ;
- remplacement progressif des modèles d'ampoules classiques par des ampoules basses consommations pour augmenter l'efficacité énergétique de l'immeuble.

Par ailleurs, Wendel favorise la diffusion électronique de ses publications.

Tri des déchets

Depuis juillet 2011, Wendel s'est engagé dans une démarche de tri sélectif des déchets. L'ensemble des collaborateurs du siège a été sensibilisé grâce à une formation dédiée. Dorénavant, la totalité du papier consommé par les équipes de Wendel est collectée pour être recyclée. Les plastiques, cartouches d'encre, cartons et emballages métalliques font également partie du processus de recyclage.

3.1.4 Wendel, entreprise engagée dans la société civile

L'engagement de Wendel dans la société civile se traduit par le soutien de projets dans l'enseignement supérieur et dans le domaine culturel.

- Depuis 1986, Wendel soutient l'Insead, qui a créé en 1996 une chaire puis un centre consacré aux entreprises familiales auquel Wendel s'est associé dès l'origine.
- Le management de Wendel intervient régulièrement au sein de grandes écoles afin d'expliquer les métiers de Wendel. Ces interventions, qui ont vocation à faire œuvre de pédagogie sur le modèle d'investisseur de long terme de Wendel contribuent également au recrutement des meilleurs profils. Wendel participe également aux publications des grandes écoles : revue ENA, HEC, Polytechnique.
- Wendel est aussi engagé pour cinq années renouvelables aux côtés du Centre Pompidou-Metz. Depuis son ouverture en 2010, Wendel a souhaité soutenir une institution emblématique dont le rayonnement culturel touche le plus grand nombre.

Au-delà du soutien sur plusieurs années, Wendel œuvre activement aux côtés de ces institutions partenaires sur leurs projets de développement. Le Groupe est notamment représenté aux Conseils d'administration de l'Insead et du Centre Pompidou-Metz par Frédéric Lemoine.

En raison de son engagement depuis de longues années en faveur de la Culture, Wendel a reçu des mains du Ministre de la Culture le titre de Grand Mécène de la Culture le 23 mars 2012.

Dans le cadre de ses activités, Wendel interagit également avec ses principales parties prenantes:

- Wendel entretient des relations régulières avec son partenaire principal, Wendel-Participations et a réalisé différentes interventions devant ses instances.

- Wendel entretient un dialogue suivi avec ses actionnaires individuels :

En 2009, a été créé le Comité consultatif des actionnaires de Wendel (CCAW) qui s'est réuni à sept reprises en 2012. Composé de 12 membres, son rôle est de recueillir le point de vue des actionnaires individuels sur les outils de communication qui leur sont dédiés: lettre aux actionnaires, site internet, rapport d'activité.

En 2012, Wendel a organisé deux réunions d'actionnaires en région à Lyon et à Nice et le Groupe participe chaque année au salon Actionaria.

- Wendel communique régulièrement avec la communauté financière (analystes, investisseurs institutionnels et particuliers) sur ses résultats, ses activités et sa stratégie. En 2012, Wendel a rencontré notamment plus de 350 investisseurs en actions et en obligations, lors de *roadshows* (France, Royaume-Uni, Allemagne, Suisse et États-Unis) et des rencontres à son siège.

- En tant que société cotée, Wendel contribue aux débats de place en participant aux réflexions au sein de toutes les grandes associations professionnelles et de place auxquelles elle adhère : Afep, ANSA, Medef, AFIC, Paris Europlace etc.

3.2 La Responsabilité sociale et environnementale des filiales de Wendel

Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Materis, Stahl, Mecatherm et Parcours. Les états financiers de ces entreprises, de ce fait, font l'objet d'une intégration globale dans les comptes consolidés du Groupe. Wendel reporte donc également les points marquants de leur politique de développement durable dans les chapitres qui suivent.

Une présentation détaillée des filiales du Groupe est disponible en section 1.10 Filiales et participations.

Les entreprises du Groupe déclinent leurs démarches liées au développement durable par des plans d'actions qui prennent en compte leur degré de maturité dans ce domaine et leurs caractéristiques propres. Un résumé succinct des principaux enjeux RSE des 5 filiales dont Wendel est actionnaire majoritaire est présenté ci-dessous.

Bureau Veritas

Concernant Bureau Veritas, première participation de Wendel, cotée sur Euronext Paris et faisant partie de l'indice Next 20 (Compartiment A, code ISIN, FR0006174348, mnémonique : BVI), Wendel publie un résumé des informations liées à sa responsabilité sociale et environnementale. Bureau Veritas étant soumis à l'obligation de publication et de vérification ; l'exhaustivité des informations requises le concernant est disponible dans son propre document de référence 2012.

Bureau Veritas est le deuxième groupe mondial de services d'évaluation de conformité et de certification appliqués aux domaines de la qualité, de la santé, de l'environnement et de la responsabilité sociale (QHSE). Dans un contexte de forte croissance des effectifs, Bureau Veritas cherche à identifier et à retenir les talents. Bureau Veritas poursuit ainsi une politique de recrutement active ainsi qu'une stratégie de développement des compétences mêlant formations techniques et managériales. La sécurité est aussi une priorité pour Bureau Veritas qui s'est engagé dans une plus grande responsabilisation du management concernant les processus de sécurité. Une revue systématique des investigations des accidents sérieux est effectuée par le Directeur Général et les membres de la direction concernée. Dans le cadre de ses activités de bureau et d'inspection sur les sites des clients, l'impact sur l'environnement de Bureau Veritas résulte principalement de l'utilisation de véhicules automobiles. Des programmes locaux visant à remplacer les véhicules de plus de trois ans par des véhicules à plus faible consommation ont d'ailleurs permis de réduire les consommations moyennes par véhicule de 7% en 2012 par rapport à 2011.

Materis

Pour Materis, société non cotée la plus importante du portefeuille de Wendel, Wendel publie de façon détaillée et exhaustive l'ensemble des informations RSE de sa filiale, information qui ont fait l'objet d'une vérification par un tiers externe.

Materis est l'un des leaders internationaux des matériaux de spécialités pour la construction, présent dans quatre activités : adjuvants (Chryso), aluminates (Kerneos), mortiers (Parex Group) et peintures (Materis Paints). Materis rassemble près de 10 000 salariés avec des implantations géographiques internationales.

En termes de responsabilité sociale et environnementale, les enjeux majeurs de Materis s'articulent autour de 3 axes :

- Le renforcement d'un système de management environnemental

Afin de prévenir et contrôler les risques environnementaux, Materis s'emploie à renforcer le niveau de management environnemental en accompagnant les sites industriels dans une démarche de certification ISO 14001 et en évaluant les risques environnementaux de l'ensemble de ses sites grâce à des audits externe.

- La santé et la sécurité des collaborateurs

La sécurité est un des fondements de la culture Materis, elle est intégrée dans le management général de l'entreprise. Le taux de fréquence, reflet de cette volonté d'amélioration continue, a diminué de 85% depuis 2001.

- La conception de produits et services innovants plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs

Intervenant auprès de professionnels du bâtiment, la démarche d'éco-conception est inscrite au cœur de l'activité de Materis. Ainsi plus de 25% du chiffre d'affaires de Materis est généré avec des produits lancés depuis moins de 5 ans.

Wendel reporte également des informations relatives à la responsabilité sociale de Stahl, Mecatherm et Parcours alors que ces sociétés ne sont pas encore soumises à l'obligation de publication d'informations portant sur la RSE.

Stahl

Stahl est le leader mondial des revêtements de haute performance et des produits de finition pour le cuir. Son siège social est situé aux Pays-bas et la Société compte 1 200 salariés. Fabricant de produits chimiques, Stahl a identifié comme enjeux majeurs, relevant de sa responsabilité sociale et environnementale, la santé-sécurité de ses collaborateurs et l'innovation produit destinée à limiter l'empreinte environnementale de ses produits.

Stahl a ainsi mis en place une démarche d'amélioration continue en matière de santé-sécurité de ses collaborateurs. Son efficacité est matérialisée par une baisse de plus de 70% du taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail depuis que Stahl a rejoint le groupe Wendel en 2006.

Stahl s'assure par ailleurs de la maîtrise de l'impact de l'activité de ses sites industriels sur leurs éco-systèmes environnants en étant engagé dans une démarche de progrès continue puisque tous ses sites sont certifiés ISO 9001 et/ou ISO 14001. Et grâce à sa politique de recherche innovante, Stahl a été l'une des premières entreprises de son secteur à mettre sur le marché des produits à base d'eau. Ils représentent aujourd'hui la majorité de la production de Stahl (80%). Enfin, la Société a mis en place récemment un groupe de travail s'attachant à développer l'éco-conception de ses produits.

Mecatherm

Mecatherm est le leader mondial des équipements pour la boulangerie industrielle et rassemble un effectif de 284 salariés. Avec son savoir-faire

unique en termes de R&D et d'innovation produit, Mecatherm conçoit des lignes de production et les assemble sur ses sites. Sans production, son activité propre a donc peu d'incidence sur l'environnement. Mecatherm a néanmoins identifié des enjeux notables relevant de sa responsabilité sociale et environnementale et les intègre dans l'amélioration continue de son offre de lignes de production : garantir la sécurité alimentaire, assurer la protection des personnes et proposer des solutions améliorant l'efficacité énergétique de ses lignes de production.

3.2.1 Bureau Veritas

3.2.1.1 Informations sociales

La politique de ressources humaines

Bureau Veritas est un groupe en croissance qui a multiplié ses effectifs par deux en cinq ans et qui se donne pour ambition de porter son effectif mondial à environ 80 000 personnes à fin 2015.

Bureau Veritas ne serait pas devenu un leader mondial des services d'évaluation de conformité et de certification, sans la mise en valeur de ses ressources humaines qui en constituent un pilier stratégique. Bureau Veritas est constitué d'experts dans les domaines de la qualité, la santé et sécurité, la protection environnementale et la responsabilité sociale (QHSE). Les compétences et le développement de ses collaborateurs constituent un avantage concurrentiel de premier ordre pour soutenir la croissance future de la Société.

Pour réaliser son ambition, Bureau Veritas fait face à plusieurs enjeux liés à son capital humain :

- avoir les compétences disponibles en quantité et en qualité, notamment dans les pays en forte croissance, pour répondre aux attentes de ses clients et leur proposer des solutions innovantes ;
- s'assurer d'avoir aujourd'hui les leaders de demain qui sont la clé du développement de Bureau Veritas ;
- intégrer de manière efficace les collaborateurs des entités nouvellement acquises tout en leur offrant un environnement respectueux de leurs différences ;

Parcours

Spécialiste indépendant de la location longue durée de véhicules en France et qui compte 285 salariés, Parcours a une activité directe qui a peu d'incidences sur l'environnement mais évoluant sur le marché de l'automobile, la société s'attache à sensibiliser les collaborateurs de ses clients aux enjeux de sécurité et d'éco-conduite. Parcours propose ainsi une démarche de progrès dans son offre de services et a mis en place un suivi de l'évolution de l'émission de CO₂ des flottes de ses clients. Société en croissance, son réseau d'agences s'étend et la construction des nouvelles implantations se fait avec un cahier des charges inspiré de la démarche HQE.

- renforcer une culture d'entreprise commune, basée sur des valeurs et des principes éthiques forts, qui agissent comme un ciment pour les équipes à travers le monde.

Bureau Veritas s'appuie sur 5 leviers principaux pour relever ces enjeux :

- une politique de recrutement active pour atteindre l'objectif de porter son effectif mondial à 80 000 personnes d'ici la fin de l'année 2015 ;
- une stratégie de développement des compétences mixant des formations techniques et managériales ;
- des processus de gestion des carrières communs à travers la Société (évaluation de la performance, identification et développement des talents, mobilité interne et internationale) ;
- une politique de rémunération attractive pour attirer les meilleurs candidats et des programmes de motivation et de fidélisation pour les collaborateurs les plus performants ;
- une attention continue à son développement organisationnel afin de soutenir ses objectifs de croissance.

L'emploi

Effectif total et répartition par zone géographique, par genre et par âge

Au 31 décembre 2012, Bureau Veritas employait 58 924 salariés dans 140 pays, contre 52 148 salariés au 31 décembre 2011 ; soit une hausse de 13 %, ce qui représente une accélération par rapport à l'année précédente (9 %).

Répartition des effectifs par zone géographique au 31 décembre

En nombre de salariés	2012	2011	2010
Europe, Moyen-Orient et Afrique (Emea)	22 984	21 779	20 472
<i>dont France</i>	7 715	7 654	7 411
Amériques	15 911	12 726	10 762
Asie-Pacifique	20 029	17 643	16 735
TOTAL EFFECTIF	58 924	52 148	47 969

Les embauches et les licenciements

	2012	2011	2010
Embauches*	13 017	11 093	8 063
Licenciements	3 410	2 832	1 907

* Recrutements externes pour des contrats supérieurs ou égaux à 12 mois.

Le taux de départ volontaire est de 12,6 % sur l'année 2012, à comparer à 11,7 % en 2011. Les taux les plus élevés sont constatés dans les zones Asie et Moyen-Orient qui sont des marchés en forte croissance avec une très forte demande de salariés qualifiés. En France, le taux de départ volontaire (démissions) est de 3,3 % sur l'année 2012, à comparer à 3,6 % en 2011.

Répartition des collaborateurs par genre

L'effectif, au niveau mondial, est composé de 69 % d'hommes et de 31 % de femmes.

Il y a 14 % de femmes dans la population des managers.

Une gestion proactive des carrières au service du développement des collaborateurs

Évaluation de la performance

Tous les managers de Bureau Veritas ont obligatoirement une revue annuelle de leur performance et de fixation de leurs objectifs. Ce processus appelé *Performance Management Process* est coordonné et suivi par la DRH Groupe.

Les rémunérations et leur évolution

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des frais de personnel de Bureau Veritas au cours des trois dernières années.

En millions d'euros	2012	2011	2010
Salaires et primes	1 559,5	1 331,5	1 158,6
Charges sociales	349,2	319,8	270,3
Autres charges liées au personnel	58,2	58,1	50,5
TOTAL FRAIS DE PERSONNEL	1 966,9	1 709,4	1 479,4

Politique de rémunération

La politique de bonus appliquée constitue un élément de motivation. En complément de leur salaire annuel de base, les *managers* peuvent percevoir chaque année un bonus dont l'obtention est liée à la réalisation d'objectifs individuels de performance. Le pourcentage de bonus varie de 15 % à 50 % du salaire annuel de base, en fonction du niveau de responsabilité des *managers*.

Bureau Veritas cherche également à fidéliser ses cadres à travers un système d'allocation d'options de souscription ou d'achat d'actions et/ou l'attribution d'actions gratuites dans le cadre d'une politique d'intéressement à long terme.

Organisation du travail

La durée du temps de travail varie selon les pays et les lois applicables.

L'absentéisme est suivi localement en cohérence avec les réglementations locales relatives au droit du travail. A titre d'exemple, en 2012, le taux

Au-delà de ce dispositif pour les managers, les directions locales des Ressources humaines gèrent également des processus d'entretiens annuels pour les employés.

Mobilité interne et gestion des carrières

Bureau Veritas a continué à renforcer sa politique de gestion des carrières en affinant les processus et règles qui y sont liés comme le développement des talents et la mobilité interne.

Les collaborateurs identifiés comme étant particulièrement prometteurs sont suivis avec attention par la DRH ainsi que par les dirigeants de Bureau Veritas. Ce vivier est exploité en priorité pour tout poste à pourvoir. L'objectif est de pourvoir en interne deux tiers des postes managériaux dont 50 % par promotion interne et 25 % par mouvements latéraux.

Par ailleurs, le *Leadership Pipeline* est un programme d'identification des employés les plus performants, et qui ont le potentiel d'évoluer à des postes de managers. L'objectif est d'identifier et de suivre 500 talents et de leur faire bénéficier d'un suivi de carrière personnalisé afin d'accélérer leur développement et de leur permettre de prendre en charge rapidement des postes de management.

d'absentéisme en France (Bureau Veritas SA et filiales françaises) était de 4,0 %.

Les relations sociales

L'organisation du dialogue social

Bureau Veritas est attaché au bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Des structures représentatives du personnel existent dans la plupart des pays clés : France, Espagne, Italie, États-Unis, Japon, Allemagne, Pays-Bas, Belgique, République Tchèque, Australie, Singapour, Inde, Thaïlande, Russie et Ukraine. De façon plus générale, Bureau Veritas encourage la communication, l'échange d'idées et le recueil d'opinions (panneaux d'affichage, lignes RH, boîtes à suggestions, entretiens de départ, points de contact « éthique », commissions de prévention des accidents, réunions mensuelles avec le personnel, revues de site par les RH, *open door policy*).

Le bilan des accords collectifs

Des accords collectifs ont été signés dans 12 pays (France, Inde, Espagne, Australie, Russie, Mexique, Ukraine, Japon, Italie, Singapour, Thaïlande et Belgique). Ils couvrent plusieurs sujets liés aux Ressources humaines comme par exemple l'organisation du temps de travail, la politique de rémunération, les conditions de travail, les mesures relatives à la santé et à la sécurité.

La formation

Les données relatives à la formation sont suivies localement.

Les employés de Bureau Veritas bénéficient d'une large palette de formations internes et externes, couvrant non seulement des sujets techniques mais également des compétences managériales ou commerciales.

En ce qui concerne la formation opérationnelle, certaines formations techniques sont nécessaires à la qualification des employés pour l'exercice de leurs missions. Ces qualifications sont contrôlées par les départements techniques de Bureau Veritas (Industrie et Infrastructures et Marine) et auditées par des autorités indépendantes (Cofrac, IACS).

Par ailleurs, les équipes de *Knowledge Management* (gestion des connaissances) ont mis en place des communautés d'experts, en support des équipes opérationnelles. Une centaine de communautés de pratiques existe afin de mettre en relation des milliers de spécialistes et experts. En terme de développement managérial, le nouveau programme de *BV Academy*, l'université d'entreprise, relancé en 2012, est focalisé sur l'excellence opérationnelle et commerciale (orientation client, *lean management* et gestion des équipes).

Également dédié aux managers, un programme de développement intitulé *Leadership Essentials* est déployé progressivement afin de renforcer les compétences managériales et de diffuser une culture commune dans l'ensemble des pays.

Afin de s'assurer de l'intégration rapide et efficace des nouvelles recrues et du personnel des sociétés récemment acquises, un programme d'intégration obligatoire a été mis en place pour tout nouvel embauché. Il couvre des sujets allant de l'organisation et des métiers jusqu'à des informations dédiées à la santé, la sécurité et l'environnement.

Égalité de traitement

Bureau Veritas est par nature global et son personnel reflète sa diversité géographique. A titre d'exemple, le Comité exécutif est constitué de plus de 50 % de membres étrangers.

Le respect des individus est l'une des valeurs fondamentales de Bureau Veritas. Au travers de l'acceptation du Code d'éthique, tous les employés s'engagent à respecter les différences et les autres sans aucune discrimination sur leur nationalité, leur origine ethnique, leur âge, leur genre, leurs croyances religieuses et politiques.

Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes

Des initiatives locales ont été mises en œuvre avec pour objectif de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

En France, après avoir réalisé un diagnostic sur l'emploi de personnes handicapées, Bureau Veritas SA a souhaité concrétiser son engagement

par la signature d'une convention de partenariat avec l'Agefiph (le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) en juillet 2010.

Des actions destinées à créer les conditions favorables à la mise en place d'une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi en faveur des personnes handicapées ont été déployées en France en 2011.

Des mesures d'adaptation de poste ou de véhicule ont été prises.

La politique de lutte contre la discrimination

En complément de la signature par l'ensemble des salariés du Code d'éthique, des initiatives locales ont été menées pour la lutte contre la discrimination.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

En conformité avec les lois locales, Bureau Veritas inscrit son action dans le respect des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) partout où la Société opère.

Les conventions fondamentales de l'OIT couvrent plusieurs thèmes dont en particulier le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ; l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ; l'élimination du travail forcé ou obligatoire ou encore l'abolition effective du travail des enfants.

Bureau Veritas est également partenaire du Centre de formation international de l'Organisation Internationale du Travail et délivre des formations sur l'incorporation des principes du droit international du travail dans la stratégie et les opérations de grandes entreprises multinationales.

3.2.1.2 Hygiène-Santé, Sécurité et environnement

Politique HSE

Un engagement fort

Pour Bureau Veritas, au-delà d'être une priorité, la sécurité est un absolu. Depuis 2007, cet engagement fort en matière d'hygiène-santé, de sécurité au travail et d'environnement est officialisé au travers de sa déclaration HSE. Cette déclaration définie au niveau de la Société et signée par le Directeur général est disponible sur le site Internet (www.bureauveritas.fr)

Des politiques ont été développées dans les domaines suivants : rôles et responsabilités HSE ; entrée en espace confiné ; travail en hauteur ; radiations ionisantes ; équipements de protection individuelle ; conduite automobile ; évaluation des risques ; analyse des accidents ; surveillance médicale ; protection incendie ; et sécurité des déplacements.

Plus récemment, de nouvelles politiques ont été validées concernant les addictions et le plan de prévention pour les sites clients.

Certification

Dans le cadre de son plan stratégique « BV 2015 », Bureau Veritas s'est fixé pour objectif la certification OHSAS 18001 et ISO 14001 de l'ensemble de ses entités à fin 2014, hors activités de Certification qui ne peuvent elles-mêmes être auditées ainsi que les acquisitions réalisées au cours de l'exercice 2014 en raison de la procédure d'intégration.

A fin 2012, 28 % et 31 % des salariés de Bureau Veritas sont couverts par les certifications OHSAS 18001 et ISO 14001 à comparer à respectivement 29 % et 32 % en 2011.

À la fin janvier 2013, en tenant compte des audits de certification de certaines entités, 35 % et 38 % des employés sont effectivement certifiés.

Les conditions de santé et de sécurité au travail

En 2012, la politique générale a été renforcée par l'identification de la sécurité en tant « qu'absolu », à savoir une valeur non négociable et sans

laquelle les activités ne peuvent se dérouler. Cela s'est principalement traduit par une plus grande responsabilisation du management concernant les processus de sécurité et la revue systématique des investigations des accidents sérieux avec le Directeur général et les membres de la direction concernés.

Campagnes de sécurité

De nombreuses initiatives et actions existent afin de former et de sensibiliser les salariés sur les enjeux liés à la sécurité. En 2012, Bureau Veritas a voulu mettre l'accent sur le travail en hauteur et sur la conduite et la mobilité.

Indicateurs santé et sécurité

Bureau Veritas a mis en place un suivi d'indicateurs santé-sécurité pour chaque pays où il est présent. Une procédure interne définit les modalités de remontée de ces indicateurs. Ceux-ci ont été définis selon les lignes directrices de l'Organisation Mondiale de la Santé.

Indicateur	Définition	Unité	2012	2011	Objectifs
<i>Total Accident Rate (TAR)</i>	Taux de fréquence de tous les accidents	Nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail x 200 000/Nombre d'heures travaillées	1,37	1,65	- 10 % par an
<i>Lost Time Rate (LTR)</i>	Taux d'arrêt de travail	Nombre d'accidents avec arrêt de travail x 200 000/Nombre d'heures travaillées	0,60	0,76	- 10 % par an
<i>Accident Severity Rate (ASR)</i>	Taux de gravité	Nombre de jours perdus x 1 000/Nombre d'heures travaillées	0,07	0,07	-
<i>Fatality (FAT)</i>	Nombre de décès	Nombre de décès	1	3	Zéro

Les acquisitions réalisées courant 2012 ne sont pas intégrées dans le calcul de ces indicateurs.

Les indicateurs d'accidentologie montrent une amélioration des conditions de sécurité, résultat du renforcement de la politique de sécurité de Bureau Veritas et des actions de formation et de sensibilisation.

3.2.1.3 Informations environnementales

Afin de réduire son empreinte environnementale et de minimiser l'utilisation des ressources et la production des déchets, Bureau Veritas définit des objectifs annuels appuyés par des programmes spécifiques.

Journée mondiale de l'environnement

La Journée Mondiale de l'Environnement organisée pour la quatrième fois en 2012 dans l'ensemble de la Société a permis de former et de sensibiliser les salariés et les parties prenantes concernées par les problématiques environnementales locales.

Pollution et gestion des déchets

Dans le cadre de ses activités de bureau et de ses activités d'inspection sur les sites client, Bureau Veritas estime que son impact sur l'environnement est limité à l'utilisation d'équipements de conditionnement d'air pouvant générer des fuites de gaz réfrigérant ; et à l'utilisation de véhicules automobiles pour les déplacements sur les sites des clients. La mise en œuvre de contrats de maintenance appropriés et une flotte de véhicules

récents permettent de s'assurer du contrôle de l'impact des émissions affectant l'environnement.

Dans le cadre de ses activités de laboratoire, des rejets dans l'air et dans l'eau peuvent être générés. Les mesures de prévention consistent en :

- l'obtention des permis nécessaire pour la génération et l'élimination de ces rejets ;
- la mise en place de moyens de traitement permettant de respecter les exigences légales de rejet ; et
- la mesure régulière de ces rejets en conformité avec les exigences applicables (par exemple mesure du soufre dans les rejets dans l'air de certains laboratoires, mesure du pH des rejets aqueux de certains laboratoires, etc.).

La conformité aux exigences identifiées est audité par les autorités locales et par les organismes de certification indépendants selon la norme ISO 14001.

Consommations**Programme Énergie et Déchets**

Initiative pilote lancée en 2007, le programme Énergie & Déchets permet de mesurer les consommations annuelles par collaborateur d'énergie d'eau et de papier par collaborateur grâce à des indicateurs standardisés suivis et communiqués au Comité exécutif ainsi qu'à l'ensemble de la Société.

Les évolutions des consommations présentées dans le tableau ci-après sont calculées à périmètre constant en pourcentage entre 2011 et 2012.

Indicateur	Unité	2012	Variation/2011 à périmètre constant	Objectifs 2012	Périmètre : effectif couvert
Énergie	MWh/personne/an			- 10 %	
<i>Bureaux</i>		2,6	- 20,9 %		61 %
<i>Laboratoires</i>		5,7	- 7 %		72 %
Eau	Tonne/personne/an			- 10 %	
<i>Bureaux</i>		17,2	+ 0,3 %		27 %
<i>Laboratoires</i>		40,7	+ 1,6 %		65 %
Papier	Kg/personne/an			- 15 %	
<i>Bureaux</i>		24,1	- 6,4 %		62 %
<i>Laboratoires</i>		57,5	+ 4,7 %		68 %

Consommation de carburant

Les activités de Bureau Veritas impliquent de nombreux déplacements et par conséquent une consommation importante de carburant.

Afin de réduire ces consommations, des actions de formation à la conduite écologique sont mises en œuvre au travers d'un module de *e-learning*. De plus, des entités de Bureau Veritas ont lancé des programmes locaux innovants tels que celui de la France qui vise à remplacer les véhicules de plus de trois ans par des véhicules à plus faible consommation, ce qui a permis de réduire les consommations moyennes par véhicule de 7 % en 2012 par rapport à 2011.

Changement climatique

Afin de mesurer le niveau de CO₂ émis par Bureau Veritas et de mesurer l'efficacité des programmes environnementaux, l'outil « BV Carbon » a été développé en 2009 en interne. Les six principales sources d'émissions de carbone sélectionnées et mesurées sont les suivantes : l'énergie, l'eau, le papier, les déplacements professionnels, les substances détruisant la couche d'ozone – ODS (air conditionné) et les déchets.

La consolidation de l'empreinte carbone pour l'année 2012 couvre 25 % de l'effectif de Bureau Veritas hors acquisitions réalisées en 2012.

Sources pour 25 % des effectifs	2012 Tonnes de CO ₂ /personne
Déplacements professionnels	2,24
Énergie	2,02
ODS	0,06
Déchets	0,02
Papier	0,02
Eau	0,002
EMPREINTE CO₂ PAR EMPLOYÉ	4,36

Des objectifs de réduction des consommations d'énergie, de papier et d'eau sont définis chaque année et les mesures d'amélioration contribuent directement à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. En 2012, les réductions obtenues ont été les suivantes :

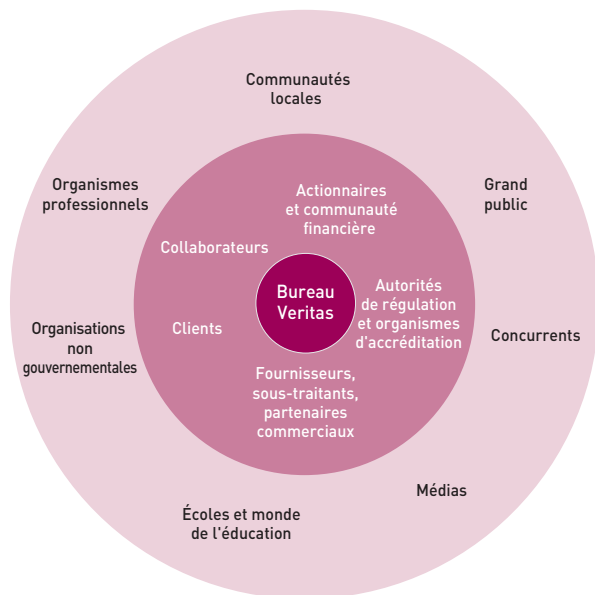
Sources pour 25 % des effectifs	Évolution des émissions de CO ₂ (Tonnes)	Évolution des émissions (%) comparées à 2011
Déplacements professionnels	+ 3 373,4	+ 12%
Énergie	+ 3 364,6	+ 13%
ODS	- 16,2	- 14 %
Déchets	+ 1,7	+ 1%
Papier	- 11,1	- 36 %
Eau	- 34,9	- 18 %

3.2.1.4 Information sociétale

De par sa mission, Bureau Veritas contribue à l'amélioration de la qualité, de la santé, de la sécurité, de la protection de l'environnement et de la responsabilité sociale (QHSE). Ses activités permettent notamment de contribuer à l'amélioration de :

- la sécurité des usagers de bâtiments, d'équipements ou de moyens de transport ;
- la sécurité des consommateurs de produits alimentaires, d'appareils électriques et électroniques ou d'autres biens de consommation courante ;
- la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail ;
- la limitation des impacts environnementaux liés aux activités industrielles, au transport, à la construction ou à la consommation de ressources naturelles ; et
- la responsabilité sociale des entreprises.

Bureau Veritas interagit avec un grand nombre de parties prenantes représentées dans le schéma ci-dessous.



Bureau Veritas a développé des initiatives destinées à favoriser des relations étroites et constructives avec ses parties prenantes clés, tout en veillant à préserver son indépendance, une condition intrinsèque à ses activités d'organisme tierce partie et une valeur fondamentale.

Loyauté des pratiques

Valeurs fondamentales

Les quatre valeurs fondamentales de Bureau Veritas, (i) Intégrité et éthique, (ii) impartialité et indépendance (iii), respect de tous les individus, et (iv) responsabilité sociale et environnementale qui guident les comportements, figurent dans le Code d'éthique de Bureau Veritas.

Deux de ces valeurs fondamentales « Intégrité et Éthique » et « Impartialité et Indépendance » ont été, le point de convergence du travail réalisé par la profession, sous l'égide de la Fédération internationale des sociétés d'inspection (IFIA), ayant abouti à l'élaboration du premier Code d'éthique de Bureau Veritas, publié en octobre 2003.

Code d'éthique

Le Code d'éthique de Bureau Veritas, conforme aux exigences de l'IFIA, expose les valeurs, principes et règles applicables pour tous et sur lesquels Bureau Veritas souhaite fonder son développement et construire des relations de confiance avec ses clients, ses collaborateurs et partenaires commerciaux.

Le respect de ces valeurs fondamentales est une préoccupation essentielle et quotidienne de tous les collaborateurs. Il est devenu l'un des principaux avantages compétitifs de Bureau Veritas. Tous les collaborateurs doivent s'assurer que les décisions prises dans leur travail sont en accord avec les impératifs édictés par le Code d'éthique. Les partenaires commerciaux de Bureau Veritas, tels que les intermédiaires et les sous-traitants sont également tenus de se conformer à celui-ci lorsqu'ils traitent des affaires avec la Société.

En 2012, le Groupe a édité la quatrième version de son Code d'éthique désormais disponible en 32 langues. Le Programme de Conformité (« *Compliance Program* ») de Bureau Veritas, également mis à jour en 2012, est décrit dans son document de référence dans le paragraphe Procédures de contrôle interne et de gestion des risques. Il comporte une organisation dédiée à l'éthique, un manuel de procédures internes et un programme de formation, pour l'ensemble des collaborateurs de Bureau Veritas disponible en 16 langues. Ce programme comporte un volet détaillé relatif à la lutte contre la corruption.

3.2.2 Materis

Dans le cadre de la réglementation (article 225 de la loi Grenelle 2 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale), les informations sociales et environnementales de Materis ont fait l'objet d'une revue par un tiers indépendant dont le rapport est en section 3.3 du présent chapitre.

3.2.2.1 Engagement pour une entreprise responsable

Politique générale

La politique de développement durable de Materis s'appuie sur la construction et le déploiement de sa démarche « **CORE, Engagement pour une Entreprise Responsable** » engagée en 2010.

Le socle de cette démarche repose sur les **sept points clés de la culture de Materis** :

- le désir d'entreprendre ;
- la sécurité de tous ;
- la volonté de gagner collectivement et la convivialité ;
- la liberté de parole et la transparence ;
- la créativité et l'innovation ;
- la réactivité et la décentralisation ;
- le sens des responsabilités humaines et environnementales.

Engagement de la direction

« En 2010, j'ai souhaité qu'une réflexion soit engagée dans les 4 activités de Materis pour renforcer notre engagement collectif dans le domaine du développement durable.

Car je suis convaincu que les entreprises leaders de demain seront celles qui auront su intégrer cet engagement dans les domaines économique, social et environnemental.

Des initiatives existaient déjà dans plusieurs entités du groupe ; elles ont fortement contribué à construire le socle commun de notre engagement. Sur la base des recommandations du groupe de travail rassemblant les 4 activités du groupe, nous avons choisi avec le Comité exécutif de Materis de retenir les objectifs suivants pour cette démarche :

- concilier développement économique et développement social des collaborateurs de Materis, acteurs essentiels de notre succès. Nous souhaitons fortement nous différencier dans ce domaine et faire que chaque entreprise de Materis soit un lieu de liberté, de transparence et de convivialité où "il fait bon vivre" ;
- intégrer le développement durable comme un moteur de notre "désir d'entreprendre". Nous assumons pleinement notre responsabilité d'Entrepreneurs. Nous pensons que notre contribution à une construction durable peut être un facteur de différenciation important de Materis vis-à-vis de ses clients et de leurs ouvrages ;
- préserver au mieux les ressources que nous utilisons pour faire notre métier. Nous pensons qu'un développement durable ne se fera que dans la construction d'un équilibre durable avec notre environnement.

Cette démarche d'"engagement pour une entreprise responsable" (CORE – COmmitment to a Responsible Enterprise) reflète au mieux notre "désir d'entreprendre" et le « sens des responsabilités humaines et environnementales », deux des points clés de la culture Materis. En particulier, le mot "Engagement" trouve sa force dans notre volonté d'une amélioration continue, inscrite dans la durée, exigeant l'adhésion de chacun, à l'image de ce que nous avons construit ensemble avec succès dans le domaine de la sécurité depuis 15 ans. »

Olivier Legrain, juillet 2011

Déploiement de la démarche CORE

La démarche CORE de Materis se structure autour des trois piliers du développement durable dans lesquels sept valeurs fondamentales CORE ont été identifiées :

Économique :	Environnemental :	Social/sociétal :
<ul style="list-style-type: none"> ■ Accompagner nos clients dans leur démarche de développement durable, ■ Innover en proposant des produits et services plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs ; 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Optimiser l'utilisation des ressources dans nos produits et processus, ■ Limiter les impacts sur l'environnement, ■ Renforcer notre système de management environnemental ; 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agir pour et avec nos collaborateurs, ■ Ancrer nos sites dans leur territoire.

Cette démarche se déploie progressivement dans une perspective à long terme. En cohérence avec la culture de décentralisation de Materis, chacune des activités construit sa démarche au plus près de ses marchés et de ses clients. En effet la différenciation et le progrès ne peuvent trouver leur place que dans la connaissance locale de l'environnement économique, social, environnemental et réglementaire et non par l'application seule d'un référentiel externe.

Cet ancrage local est le garant de la pertinence des engagements d'une part, et de l'appropriation et de la réactivité de toutes les équipes d'autre part.

Ainsi, au sein de l'activité Peintures, le groupe Zolpan a choisi d'appuyer sa démarche sur le référentiel RSE « LUCIE ». Après une première obtention en 2011, ce label a été reconduit en octobre 2012, à la suite d'un audit de Vigéo.

Dans l'activité Adjuvants, la certification ISO 26000 vient accompagner la démarche de Chryso France qui publie déjà son propre rapport développement durable.

Le comité CORE de Materis rassemble les coordinateurs CORE des 4 activités 3 fois par an pour définir les orientations de la démarche et en assurer le pilotage. Il est animé par le Directeur de la Stratégie, sous la supervision directe du Président de Materis qui y participe 2 fois par an.

3.2.2.2 Méthodologie de reporting

Périmètre et méthodes de consolidation

Les indicateurs clés sélectionnés pour ce rapport sont consolidés sur le périmètre mondial des entités consolidées dans les comptes de Materis.

Pour chaque indicateur une méthodologie précise de calcul est définie. Lorsque les données mesurées ne sont pas disponibles, chaque site produit des estimations et une annexe explicative en accord avec la méthodologie spécifique de l'indicateur. La collecte des données est réalisée *via* des fichiers standards validés par Materis.

Exceptions : les entités acquises ne sont pas intégrées dans le périmètre du rapport l'année de leur acquisition.

Remarque : la première consolidation des données sociales a été réalisée en 2011 et ce rapport pour l'exercice 2012 présente la première consolidation des données environnementales.

Responsabilités et contrôles

La production des données sociales et sociétales est de la responsabilité du réseau Ressources humaines de Materis, dans chaque activité et au niveau du groupe.

Les indicateurs Sécurité sont produits par le réseau Sécurité et par l'équipe Sécurité de Materis.

La production des données environnementales relève de la responsabilité des experts Environnement de chacune des activités de Materis avant la consolidation des données par Materis.

Chaque activité est responsable des indicateurs qu'elle collecte et de leur contrôle.

Chaque directeur de site est responsable de la production et du premier contrôle des indicateurs produits.

Synthèse des indicateurs environnementaux et sociaux

Une synthèse des indicateurs quantitatifs concernant les domaines environnementaux et sociaux est consultable dans le paragraphe 3.2.2.6 Synthèse des indicateurs environnementaux et sociaux.

3.2.2.3 Démarche sociale : agir pour et avec nos collaborateurs

Avec près de 10 000 collaborateurs dans le monde et des implantations commerciales et industrielles dans plus de 30 pays, Materis poursuit son développement en portant une attention particulière aux conditions de travail de chaque collaborateur pour que chaque entreprise de Materis soit un lieu de développement personnel et professionnel, de transparence et de convivialité où « il fait bon vivre ».

La gestion des ressources humaines de Materis s'appuie sur une gestion locale pilotée par chacune des 4 activités dans chacun des pays où elles exercent une activité commerciale ou industrielle.

Un Comité des ressources humaines (CDRH) réunissant les 4 DRH des 4 activités, animé par la coordinatrice RH de Materis et directement supervisé par le Président de Materis se réunit mensuellement pour coordonner les actions dans les domaines suivants :

- le développement de la culture sécurité, une priorité de Materis ;
- le développement des hommes et des compétences, la mobilité inter-activités et la gestion des carrières.

Par ailleurs, chaque DRH, dans son activité, s'engage auprès du CDRH à, notamment :

- appuyer et mettre en œuvre l'engagement pour la sécurité de Materis, et s'assurer que son organisation fonctionne en adéquation avec la culture de Materis ;
- favoriser le développement de chacun dans une organisation où la prise d'initiative et la responsabilité sont encouragées en mettant en œuvre des plans de formation adaptés dans toutes les entités de son activité et en veillant à ce que le processus d'Entretien Annuel d'Appréciation (EAA) soit déployé à tous les niveaux des chaînes hiérarchiques ;
- favoriser et mettre en œuvre des systèmes de rémunérations cohérents avec le niveau des marchés sur lesquels son activité opère ;
- veiller à écarter toute forme de discrimination et garantir le respect des lois sociales et de leur application dans l'ensemble de son activité.

Le développement de la culture sécurité, la priorité de Materis

La sécurité des personnes est un des fondements de la culture Materis et est placée sous la responsabilité directe du Président du groupe. Intégrée dans le management général de l'entreprise, elle s'articule autour des 3 axes forts :

La volonté de créer une véritable culture sécurité au sein du groupe

La sécurité des femmes et des hommes de Materis ainsi que leurs conditions de travail sont aussi fondamentales que le succès économique de Materis, et la sécurité doit être un axe majeur du comportement de chacun.

Chaque année depuis 5 ans, la Journée Mondiale de la Sécurité est l'occasion, partout à travers le monde, dans chaque activité, de sensibiliser davantage les équipes pour intégrer la sécurité dans le comportement de chacun.

Le Comité exécutif de Materis ainsi que l'ensemble des équipes de direction des activités sont fortement impliqués dans cette démarche pour construire et transmettre cette culture sécurité au sein de chaque entité. Les directeurs généraux d'activité sont ainsi tenus d'effectuer au moins une visite sécurité par trimestre sur leurs sites industriels et leurs objectifs annuels ainsi que ceux de nombreux managers intègrent un indicateur sécurité.

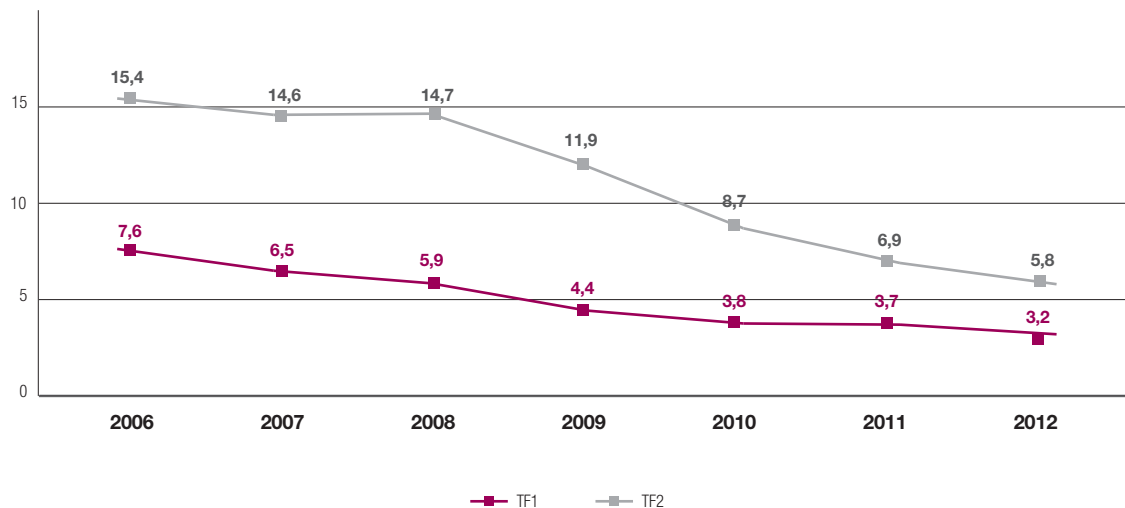
Ce déploiement, fondé sur l'exemplarité, s'appuie en outre sur un engagement de plus en plus fort de tous les niveaux d'encadrement.

Une stratégie de prévention

Depuis 2001, les taux de fréquence TF1 et TF2 de Materis sont en diminution constante. Tous les accidents avec et sans arrêt font l'objet d'un arbre des causes effectué par l'activité concernée, permettant d'identifier les actions correctives et de prévention à mettre en place.

En 2013, les premiers soins seront également comptabilisés et analysés mensuellement, à l'image des accidents avec et sans arrêt.

Evolution des taux de fréquence TF1 ⁽¹⁾ et TF2 ⁽²⁾



(1) TF1 : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées

(2) TF2 : nombre d'accidents du travail avec arrêt et sans arrêt par million d'heures travaillées

Pour favoriser le partage d'expérience et la prévention, Materis a développé plusieurs outils de communication multilingues adaptés à différentes typologies d'accident.

Ces documents constituent des supports d'animation pour les équipes d'encadrement de Materis lors de leur « minute sécurité », réunions d'équipe et réunions d'information, et sont disponibles sur un extranet sécurisé entièrement dédié à la sécurité. Sont aussi disponibles sur cette plateforme les résultats sécurité Materis, les comptes-rendus de réunions, les procédures et bonnes pratiques éditées par Materis, ainsi que des vidéos de sensibilisation aux risques professionnels sur chantiers, en points de vente, en laboratoire, aux risques relatifs à l'activité de sous-traitance, ou bien remettant en scène des accidents survenus chez Materis.

Afin de soutenir le déploiement de la culture sécurité auprès de ses managers, Materis a aussi élaboré, en partenariat avec DuPont Consulting, un module de formation interne de 2 demi-journées : « manager la sécurité par l'exemplarité ». Chacune des trois sessions annuelles rassemble 30 à 35 personnes des quatre activités pour les sensibiliser à l'organisation de la sécurité chez Materis, les initier à l'utilisation des principaux outils (visites sécurité, arbre des causes, audits propreté...), les informer des différents supports de communication existants, et leur faire prendre conscience du niveau d'exigence et d'engagement qu'ils doivent se fixer en tant que managers dans le domaine de la sécurité. Ce

module, pour le moment dispensé en France, a permis de former un peu plus de 200 personnes depuis sa création.

Enfin, ParexGroup et Materis Paints, dont une forte part de l'effectif est itinérante, organisent des stages de perfectionnement à la conduite en sécurité avec le support d'un organisme de formation extérieur.

Une démarche industrielle intégrée

Materis organise également trois sessions par an de « sensibilisation à la sécurité » ; ces sessions, organisées sur site industriel, sont destinées à tous les salariés en situation de management, qui sont invités à réfléchir en ateliers à des problématiques opérationnelles liées à leur activité (visites sécurité, circulation sur le site etc.) ou générales à Materis (culture sécurité).

Une démarche de certification OHSAS de l'ensemble des 102 sites industriels de Materis a été lancée en 2008 avec pour objectif que tous les sites soient certifiés à fin 2014.

En 2012, 12 nouveaux sites ont obtenu la certification pour atteindre un total de 62 sites Materis certifiés OHSAS 18001 (61% des sites) à fin 2012.

Materis souhaite aller au-delà des certifications pour assurer à chaque salarié un cadre de travail sécurisé. Des visites sécurité sont organisées dans la gestion industrielle des usines, un binôme observe une personne

en activité à son poste de travail, un échange se construit alors afin de sensibiliser le visité sur les situations à risque identifiées. Chaque collaborateur est ainsi impliqué et devient acteur de sa sécurité et de celle des autres.

Effectifs

Dans un contexte économique difficile dans de nombreux pays où l'activité de la construction a été particulièrement touchée par la crise depuis plusieurs années (Europe du sud, Amérique du Nord), Materis s'est efforcé de gérer le mieux possible l'équilibre entre la demande des marchés et ses ressources, tout en favorisant l'engagement de chaque collaborateur.

Ainsi, au cours de l'année 2012, le nombre des entrées dans le groupe et le nombre des sorties sont équilibrés (hors effet de périmètre).

L'activité Peintures, plus particulièrement touchée par la crise en Europe du Sud (Italie, Espagne, Portugal), a cependant été contrainte d'ajuster ses effectifs de 6,4% en 2012.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme au sein de Materis reste à un niveau très bas (2,2%).

Formation et développement des hommes

Formation

La politique de formation est définie localement par chaque activité en fonction des besoins de développement des collaborateurs.

Materis s'attache à former régulièrement ses collaborateurs. La formation permet d'améliorer leur performance et leur employabilité. En 2012, 74 % des salariés ont participé à au moins une formation dans l'année. Le nombre moyen d'heures de formation s'est ainsi établi à un peu plus de 14 heures par collaborateur (2 jours).

En 2012, les dépenses externes de formation ont ainsi représenté 0,7 % de la masse salariale.

Dans le domaine de la sécurité, une priorité essentielle de Materis, le programme de formation spécifique « Manager la sécurité par l'exemplarité » a déjà été suivi par plus de 200 managers.

Entretien annuel d'appréciation (EAA)

L'EAA est un moment important dans la relation entre chaque collaborateur et son manager. Il permet une discussion sur la performance de chacun et l'atteinte des objectifs fixés en début d'année, base d'évaluation de la partie variable de la rémunération.

C'est aussi un lieu de dialogue sur le développement et les souhaits personnels du collaborateur, les besoins de formation ainsi que sur le mode de management du manager.

L'EAA existe dans un très grand nombre d'entités et a vocation à être déployé dans le monde entier à l'ensemble des managers.

Plan de succession

Un plan de succession est régulièrement mis à jour par le CDRH et les activités afin de favoriser le développement des carrières et la mobilité inter-activités.

Rémunération

La politique de rémunération de Materis est spécifique à chacune de ses activités qui agissent dans des secteurs industriels différents. Elle est définie en fonction des conditions locales de marché, de la volonté d'équité interne et des réglementations applicables.

En tout état de cause, chaque activité favorise et met en œuvre des systèmes de rémunération variable qui dépendent, de manière équilibrée, des résultats individuels et des résultats collectifs.

Les Directions des ressources humaines de chaque activité s'assurent, par des *benchmarks* périodiques, que les rémunérations sont cohérentes avec celles du marché.

Chaque année les négociations menées au sein des activités de Materis permettent de conclure un nombre important d'accords collectifs de rémunération (plus de 120 en 2012).

Organisation du travail

Chaque entité de Materis veille à la conformité de ses opérations aux exigences des réglementations locales. D'autre part, l'amélioration continue de l'organisation et des conditions de travail est un axe important des politiques Ressources humaines de chaque activité et de l'ensemble des entités.

Au-delà des accords collectifs de rémunération, 34 accords collectifs locaux ont été signés en 2012 dans les domaines relatifs au temps de travail, à la formation, à la sécurité, la santé et la diversité.

Diversité

Materis s'attache à lutter contre toute forme de discrimination.

En France, Zolpan, au sein de Materis Paints, et Chryso sont signataires de la Charte de la diversité. ParexGroup France a lancé une campagne de communication et de sensibilisation au handicap. Chryso France, Kerneos, ParexGroup France et Materis Paints ont toutes établi des partenariats avec le milieu protégé (CAT, ESAT).

Liberté d'association

Materis s'engage à respecter les exigences des réglementations locales et à laisser libre accès aux instances de représentation du personnel, de consultation et de dialogue social dans l'ensemble de ses entités.

3.2.2.4 Démarche environnementale

Les impacts des activités industrielles de Materis, principalement orientées vers la formulation, restent limités. Ainsi le montant des provisions pour réhabilitation des sites et des sols pollués de Materis est inférieur à 2 M€.

Le respect de l'environnement est cependant un élément important de la culture Materis et à ce titre, Materis a consacré en 2012 6,6 M€ aux investissements de prévention des risques environnementaux et sécurité, soit 8,5% du montant total de ses investissements.

Bien que les enjeux environnementaux de ses 4 activités soient différents, Materis a souhaité mettre en place une stratégie environnementale fondée sur 3 axes prioritaires communs :

- le renforcement du système de management environnemental et l'amélioration des pratiques de gestion des sites de Materis ;

- l'optimisation de l'utilisation des ressources nécessaires à l'activité économique de Materis ;
- la limitation des impacts environnementaux liés à l'activité de Materis.

Le renforcement du système de management environnemental

Prévenir et contrôler les risques environnementaux est une priorité. En 2011, dans le cadre de sa démarche globale CORE, Materis a décidé de renforcer le niveau de management environnemental de l'ensemble de ses sites industriels par une double approche :

- l'obtention progressive de la certification ISO 14001, une référence internationale dans le domaine du management environnemental, pour l'ensemble de ses sites. A la fin de l'année 2012, 20 sites sur les 102 sites industriels ont obtenu cette certification (20%) ;
- l'évaluation des risques environnementaux en procédant à des audits externes dans tous les sites industriels de Materis au cours de l'année 2012. Cet objectif a été atteint, les audits ayant été menés sur les 102 sites du périmètre au cours de l'exercice 2012. Les rapports d'audits et les recommandations sont en cours de finalisation. Au cours de l'année 2013, chaque site industriel de Materis pourra ainsi construire un plan d'amélioration pluriannuel.

Pour accompagner cette démarche, des actions de sensibilisation et de formation des salariés sont conduites par chacune des 4 activités de Materis. Deux films d'animation CORE réalisés par Materis en 2011 et en 2012 pour initier la dynamique ont été diffusés au cours du webcast annuel du groupe et repris de manière décentralisée dans les actions de communication interne des activités. Les journaux internes des 4 activités ont ainsi publié des éditions spéciales « entreprise responsable » et Chryso France a publié la 3^e édition de son rapport développement durable pour l'année 2011.

Le Comité des ressources humaines de Materis a décidé du déploiement d'une charte des écogestes permettant à chaque collaborateur de s'associer individuellement à cette démarche dans les domaines suivants :

- efficacité des déplacements professionnels ;
- utilisation optimale des consommables et des sources d'énergie ;
- tri et valorisation des déchets.

Optimiser l'utilisation des ressources

L'activité industrielle de Materis repose essentiellement sur la transformation et la valorisation de matières premières pour formuler des produits destinés à l'industrie de la construction. Les consommations de ressources sont ainsi proportionnelles au développement du volume d'activité de la société.

Maîtrise de l'énergie et amélioration de l'efficacité énergétique

La consommation énergétique de Materis est très majoritairement liée à l'activité de Kerneos, leader des liants de performance à base d'aluminates de calcium.

Dans cette activité, les audits réalisés sur l'efficacité énergétique des fours permettent d'alimenter un processus d'amélioration continue des procédés et ainsi de réduire l'intensité énergétique de l'activité.

Bien que significativement moins consommateurs d'énergie, les autres métiers de Materis ont initié des actions d'amélioration de l'efficacité

énergétique afin de réduire leur impact et le coût de la facture énergétique. Les investissements industriels de Chryso sur le site de Sermaises ont permis de diminuer la consommation énergétique de 15 % sur les 5 dernières années. Les réseaux de distribution intégrés de Materis Paints (400 magasins) ont analysé les consommations de chaque point de vente pour établir des plans d'amélioration spécifiques.

Au total, la consommation d'énergie de Materis s'est élevée à 4 989 Terajoule en 2012.

Kerneos a engagé depuis 2005 une démarche volontaire de déclaration de ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES).

Pour la prochaine période 2013 – 2020, l'activité sera soumise à la Directive Européenne CO2. Les modalités d'allocation des droits à émission ont été définies dans la Directive ETS de décembre 2008.

Par ailleurs, Zolpan (Materis Paints) et ParexGroup France ont réalisé un bilan Carbone afin de déterminer les principales sources d'émissions de GES et construire les plans d'actions adaptés pour réduire les émissions.

Maîtrise de l'eau

En 2012 la consommation totale d'eau de Materis représente 937 751 m³(1).

De nombreux sites industriels de Materis ont été conçus pour n'émettre aucun rejet aqueux externe. Les effluents sont recyclés ou traités comme des déchets par des sous-traitants spécialisés. Chaque année, des investissements spécifiques sont réalisés pour améliorer le traitement des eaux industrielles et diminuer les rejets des activités concernées (Materis Paints et Chryso).

Un plan général de modernisation des dispositifs de rétention est en cours de mise en œuvre chez Chryso. Une nouvelle station de recyclage a permis en 2012 de diviser par 2 les rejets du site Materis Paints de La Bridoire.

Maîtrise des matières premières

Les procédés des activités de Materis ne génèrent que peu de pertes et de déchets (de l'ordre de 1 % du volume fabriqué) et un suivi précis de la consommation et de la nature des matières premières et emballages utilisés est effectué dans tous les sites industriels de Materis.

Trois types d'actions sont déployés par les activités de Materis pour améliorer l'efficacité de l'utilisation des ressources nécessaires à la fabrication des produits de Materis :

- l'utilisation de co-produits industriels non valorisés en substitution de matières premières et de combustibles nobles. Un des sites de Kerneos a le statut de site co-incinérateur ;
- la réduction de la consommation de matières premières d'origine pétrolière dans les emballages par le développement d'emballages en partie biosourcés et l'utilisation de matières plastiques recyclées (Materis Paints) ;
- l'application du règlement européen REACH et la substitution des matières premières dangereuses et toxiques ont permis à Materis Paints de diminuer leur utilisation de 253 tonnes en 2005 à moins de 10 tonnes en 2011.

(1) Estimation pour les réseaux de Materis Paints

Limiter les impacts

Maîtrise des déchets industriels et de leur élimination

En 2012, les activités industrielles de Materis ont généré un total de 41 900 tonnes de déchets ⁽¹⁾, traités par des sous-traitants spécialisés dans des filières accréditées par les autorités locales.

Plus de 80 % de ces déchets sont classés non dangereux au sens de la nomenclature européenne sur les déchets industriels.

Nuisances sonores

Les émissions sonores des sites de Materis sont limitées. Les sites industriels de Materis sont soumis à un contrôle des nuisances sonores dans le cadre des législations locales et de la démarche de certification OHSAS 18001, avec formalisation d'un plan d'actions.

L'objectif de Materis est d'obtenir la certification OHSAS 18001 pour l'ensemble de ses sites industriels à la fin de l'année 2014.

Utilisation des sols

Les activités industrielles de Materis ont des empreintes foncières et des impacts directs sur les sols limités qui ne justifient pas un suivi précis de l'utilisation de sols.

Adaptation aux conséquences du changement climatique

Les activités de Materis ne sont pas directement impactées par les conséquences du changement climatique. Materis n'a ainsi pas développé de politique générale sur ce thème.

Mesures prises pour préserver et développer la biodiversité

Aucun impact majeur immédiat n'a été identifié dans le cadre des activités industrielles de Materis. Les actions générales mises en œuvre pour limiter l'utilisation des ressources et les impacts contribuent in fine à préserver la biodiversité.

Dans ce contexte, Materis n'a pas mis en place de programme général visant à développer la biodiversité dans l'environnement de ses sites industriels. Il existe cependant des initiatives locales.

3.2.2.5 Démarche sociétale

Materis a défini trois orientations principales pour appuyer sa démarche au service de ses clients et des territoires sur lesquels il opère :

- l'innovation pour concevoir et proposer des produits et services toujours plus adaptés aux usages des clients et aux exigences des chantiers pour une Construction durable ;
- l'accompagnement de ses clients dans leur démarche de Développement durable, en commençant par le déploiement interne de la démarche CORE ;
- l'ancrage de ses sites et de ses opérations dans les territoires sur lesquels Materis développe ses activités industrielles et commerciales.

Innovier en proposant des produits et services plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs

L'effort d'innovation de Materis se monte en 2012 à 27 M€ soit 1,3 % de son chiffre d'affaires.

Les clients utilisateurs des produits de Materis sont très majoritairement des professionnels du bâtiment pour lesquels Materis s'efforce d'améliorer en permanence la performance et les conditions de mise en œuvre de ses produits.

Materis inscrit la démarche d'écoconception au cœur du management de la R&D de ses 4 activités. Afin de mesurer l'impact environnemental global d'un nouveau produit, son empreinte environnementale est évaluée selon deux axes : l'impact intrinsèque lié à la conception et aux ressources nécessaires à l'industrialisation et la commercialisation du produit, et l'impact de son utilisation pour les clients et pour les utilisateurs du bâtiment.

Chez Kerneos et Chryso, des inventaires ou des analyses de cycle de vie sont réalisés pour les nouveaux produits et certains produits existants en intégrant consommation des ressources, production, transport, utilisation et élimination.

Afin d'améliorer les conditions de travail des professionnels du bâtiment sur les chantiers, ParexGroup a lancé une gamme complète de mortiers sans poussière et développe des produits allégés pour diminuer les risques liés à la manutention des charges.

Materis Paints poursuit la substitution des peintures solvantées par des peintures aqueuses sur l'ensemble de son réseau afin de diminuer les émissions de Composés Organiques Volatils. En 2012, 62 % des peintures intérieures de Zolpan bénéficient ainsi du label NF Environnement.

Pour améliorer l'efficacité énergétique et le confort des bâtiments, Materis renforce son offre de systèmes d'isolation thermique par l'extérieur.

En 2012, Materis génère ainsi plus de 25% de son chiffre d'affaires avec des produits lancés depuis moins de 5 ans.

Accompagner nos clients dans leur démarche de développement durable

Le déploiement interne de la démarche CORE constitue la première étape de cette démarche.

En 2012, Zolpan (Materis Paints) a déployé un module d'*e-learning* « Zolpan Entreprise Responsable » à destination de ses collaborateurs et de ses clients pour mieux former chacun sur le thème de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Plusieurs activités de Materis mesurent régulièrement la satisfaction de leurs clients par le biais d'enquêtes qualitatives et d'entretiens approfondis.

Chryso a pris l'initiative de créer pour ses clients un Club Hygiène-Sécurité-Environnement, lieu d'échange et d'écoute entre les équipes des clients réunies avec celles de Chryso. L'entreprise propose aussi à ses clients des audits techniques de leurs sites industriels pour évaluer la sécurité d'utilisation des produits.

Kerneos déploie auprès de ses clients des outils d'aide à la constitution d'analyse de cycle de vie pour favoriser le développement de solutions à impact réduit.

(1) Estimation pour les réseaux de Materis Paints

Ancrer nos sites dans leur territoire

Impact territorial en matière d'emploi, de développement régional et sur les populations riveraines ou locales

L'impact de l'activité économique de Materis ainsi que l'activité générée par l'utilisation des produits de Materis sont principalement locaux.

D'une part les activités commerciales de Materis participent au développement de la construction et de la rénovation des logements, des surfaces commerciales et des infrastructures, marchés très majoritairement locaux, d'autre part la fabrication de ses produits est essentiellement locale.

En 2012, la part du chiffre d'affaires de Materis généré par les produits commercialisés sur leur territoire de fabrication est ainsi de 87 %.

De même, les matières premières utilisées dans les processus industriels sont essentiellement locales, contribuant aussi à la création d'une chaîne de valeur locale.

Relations avec les fournisseurs et les sous traitants

Materis n'est pas seulement engagé dans ses propres activités économiques mais souhaite aussi intégrer dans sa démarche ses fournisseurs et sous-traitants. Le déploiement des politiques d'achats responsables dans ses 4 métiers s'inscrit directement dans la démarche CORE de Materis.

Comme dans les autres domaines de la responsabilité sociale ou sociétale, les politiques d'achats - chartes achats, référentiels externes (LIFE) - sont construites par les 4 activités de Materis dans un processus décentralisé tout en s'appuyant sur les axes principaux suivants :

- l'exemplarité du comportement des équipes de Materis avec les fournisseurs ;
- l'intégration dans les critères de sélection et d'évaluation des fournisseurs de leurs propres engagements dans le domaine de la responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Les actions de partenariat et de mécénat

Dans le cadre de la démarche CORE, Materis, par son CDRH, a préféré mettre en place une politique d'incitation au développement des actions

locales, plutôt qu'un programme global de partenariat ou de mécénat. Cet engagement est défini par le texte suivant :

« Materis souhaite que partout où le groupe est implanté, ses activités se déploient en bonne harmonie avec les différentes parties prenantes des territoires dans lesquels Materis intervient : les citoyens, les administrations et les pouvoirs publics, les entreprises partenaires, les associations et ou organismes divers agissant sur son territoire.

C'est pourquoi Materis souhaite encourager et favoriser le développement d'actions visant à soutenir les associations, organisations publiques ou privées, locales, nationales ou internationales, dans les domaines suivants :

- éducation ;
- santé ;
- social ;
- culturel (artistique et préservation du patrimoine historique).

Le choix des associations ou organisations soutenues relève de la responsabilité des équipes locales en concertation avec le chef d'établissement ou le responsable de filiales. Les équipes locales privilégieront les associations ou organisations au sein desquelles les collaborateurs du groupe Materis sont investis. »

En 2012, les contributions directes et indirectes aux initiatives locales portées par les collaborateurs de Materis se sont élevées à 325 k€.

Prévention de la corruption

Materis s'attache à ce que ses collaborateurs aient des pratiques commerciales équitables et respectent les réglementations en vigueur dans ce domaine.

Engagement en faveur des droits de l'homme

Materis souhaite développer le bien-être et la sécurité au travail de ses collaborateurs et de ses sous-traitants et favorise l'intégration de ces critères dans le développement des relations avec ses fournisseurs – chartes achats, référentiels externes (LIFE).

Materis s'engage à ne pas recourir au travail des enfants ni au travail forcé.

3.2.2.6 Synthèse des indicateurs environnementaux et sociaux

Indicateurs environnement	2012
% de sites industriels ayant fait l'objet d'un audit environnemental	100 %
% de sites industriels certifiés ISO 14001	20 %
Déchets produits (% des volumes de production)	1 %
Consommation d'énergie (TJ)	4 989
Émissions de CO ₂ (Tonnes) ⁽¹⁾	486 244
Émissions de NOx (Tonnes)	1 739
Émissions de SOx (Tonnes)	2 504
Consommation d'eau (m3)	937 751
Demande Chimique en Oxygène DCO (Tonnes) ⁽¹⁾	143
Solides en suspension (Tonnes) ⁽¹⁾	37
Émissions de Composants Organiques Volatils (Tonnes)	270

(1) périmètre couvert : 90%

Indicateurs ressources humaines	2012
Effectifs (31 décembre 2012)	
Effectifs groupe	9 610
dont CDI	9 170
dont CDI en %	95 %
dont CDD	440
dont CDD en %	5 %
dont femmes	2 519
dont femmes en %	26 %
dont hommes	7 091
dont hommes en %	74 %
Entrées dans le groupe ⁽¹⁾	1 563
dont femmes	457
dont femmes en %	29 %
Sorties du groupe ⁽¹⁾	1 504
dont femmes	408
dont femmes en %	27 %
Répartition des effectifs par zone	
Europe	55 %
dont France	41 %
Asie-Pacifique	21 %
Amérique du Sud	12 %
Amérique du Nord	4 %
Afrique & Moyen Orient	8 %
Absentéisme	2,2 %
Formation	
Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	7 129
% de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	74 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	14,3
Dépenses externes de formation en % de la masse salariale	0,7 %
Sécurité des personnes ⁽²⁾	
Nombre d'accidents du travail avec au moins 1 jour d'arrêt	58
Nombre d'accidents du travail sans jour d'arrêt	47
Taux de fréquence des accidents avec arrêt	3,2
Taux de fréquence des accidents avec arrêt et sans arrêt	5,8
% de sites industriels certifiés OHSAS 18001	61 %

(1) CDI seulement.

(2) Périmètre incluant salariés, intérimaires.

3.2.3 Stahl

3.2.3.1 Engagé dans le développement des compétences de ses collaborateurs

Emploi

Au 31 décembre 2012, Stahl employait 1 237 collaborateurs, le solde net des embauches est de quatre personnes par rapport à 2011. Sur

Répartition des salariés à temps complet au 31 décembre par zone géographique

Région	2012	2011	2010
Europe	482	479	449
Asie-Pacifique	276	273	270
Inde et Pakistan	180	171	158
Amériques	299	310	313
TOTAL	1 237	1 233	1 190

Stahl a recours à 99 % à des contrats à durée indéterminée. L'effectif de Stahl est composé à 80 % d'hommes et 20 % de femmes. Le taux d'absentéisme moyen est de 1,9 %. Le *turn-over* total des effectifs est de 11,9 %. Les taux les plus élevés sont enregistrés en Chine (19 %) et en Australasie (18 %) ; les plus bas en Europe (7,3 %). Le *turn-over* des collaborateurs stratégiques (commerciaux, techniciens d'application, spécialistes de la R&D) est de 1,5 % seulement, du même ordre que les années précédentes. Ces chiffres sont en adéquation avec les marchés sur lesquels intervient Stahl et traduisent l'évolution des différentes régions. Les taux affichés en Asie reflètent le dynamisme de ces pays à forte croissance et l'importance de ses segments de marché sur lesquels Stahl opère.

Formation

Stahl intervient sur des marchés extrêmement pointus et novateurs qui exigent un niveau de service très élevé et nécessitent de posséder des capacités et des compétences de premier plan. C'est pourquoi Stahl est fortement impliquée dans la formation de son personnel, un élément clé pour renforcer sa position de leader. Les compétences commerciales et techniques des collaborateurs sont développées en continu par des formations professionnelles (chimie, traitement du cuir) et des formations internes.

En 2012, l'ancienneté moyenne du personnel technique de Stahl était de plus de dix ans. Stahl offre en effet aux techniciens spécialisés dans le cuir et les revêtements un environnement propice à leur évolution professionnelle. Ainsi, la réputation des techniciens de Stahl est excellente grâce à leur savoir-faire et leurs capacités d'innovation sur les marchés de niche. Stahl assure des formations internes techniques et a également recouru à de la formation délivrée par des organismes extérieurs dans les domaines du commercial, du marketing et du management.

Par ailleurs, Stahl est attentif à apporter aux équipes de management intermédiaire de ses huit usines et de ses sites commerciaux répartis

le plan géographique, l'Inde, la Chine et le Mexique, ont enregistré les principales augmentations nettes de personnel. La stabilité des effectifs de Stahl témoigne de sa capacité à accroître son chiffre d'affaires et ses résultats en conservant une structure de taille constante.

dans le monde, des formations adaptées pour garantir qu'elles prennent en compte le multiculturalisme des équipes tout en étant en capacité de concilier les pratiques locales avec la stratégie de Stahl et ses valeurs.

Rémunérations

Stahl déploie les outils de ressources humaines les plus adaptés à son activité et à ses objectifs. Toutes les implantations de Stahl sont de taille relativement petite ou moyenne, et pour répondre au haut niveau de service du métier, les relations avec les clients sont étroites. Dans ce contexte, Stahl jouit d'un bon climat social. Le personnel bénéficie de tout le soutien et la formation en rapport avec son poste. Stahl utilise en outre l'évaluation des performances comme un moyen pour son personnel de parvenir à remplir ses objectifs professionnels et de perfectionnement. Le système de primes, notamment en ce qui concerne le personnel commercial, met essentiellement l'accent sur la qualité du service et la croissance.

La politique de rémunération de Stahl est ainsi concurrentielle et conforme aux pratiques et réglementations locales.

L'ensemble des rémunérations hors primes versées pour l'année 2012 s'élève à près de 61 M€, en hausse de 5,1% par rapport à 2011.

Santé et sécurité

Stahl est très engagée dans une démarche santé, sécurité, environnement qui constitue un élément majeur de sa culture (cette démarche est décrite dans le paragraphe 3.2.3.2). Stahl organise des formations obligatoires dans tous les pays pour sensibiliser ses collaborateurs et garantir qu'ils respectent les règles de sécurité. Tous les nouveaux salariés, en particulier ceux travaillant dans les activités de production, du laboratoire ou d'application des produits, suivent, à leur arrivée, un processus et une session d'intégration spécifiques. Stahl propose en outre régulièrement des formations de remise à niveau à tous les salariés.

Pour assurer l'amélioration continue de l'évaluation et de la prévention des risques, Stahl réalise un suivi des indicateurs de progrès en matière de sécurité dont voici un extrait :

	2012	2011	2010
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	0,12	0,24	0,35

Taux calculé comme suit : (nombre d'accidents déclarés x 100 000)/Total des heures travaillées.

3.2.3.2 Protéger l'environnement est un enjeu majeur pour Stahl

Son domaine d'activité relevant du secteur de la chimie, Stahl intègre dans son développement économique une démarche engagée en matière de sécurité, hygiène et environnement (dénommée « SHE » pour « Security, Health, Environment »). La Direction générale est directement responsable de la bonne application des principes SHE. Par ailleurs, les questions liées à la sécurité et à l'environnement sont inscrites à l'ordre du jour de chaque réunion du Conseil d'administration, de la Direction et des départements SHE de toutes les unités de Stahl.

Les principaux engagements SHE de Stahl sont :

- se conformer à toutes les dispositions légales et réglementations locales et faire preuve de citoyenneté d'entreprise ;
- identifier les risques liés à la conception, la fabrication, la commercialisation et l'utilisation de ses produits et mettre en place les contrôles appropriés ;
- se donner pour objectif d'éliminer tous les risques environnementaux liés à ses activités ;
- signaler et mener une enquête sur tout incident qui se produit, prendre les mesures correctives nécessaires et partager les retours d'expérience ;
- veiller à ce que tous les salariés jouissent des compétences adaptées à leur fonction ;
- définir les critères SHE en termes simples et précis, les transmettre à l'ensemble des salariés et s'assurer de leur adhésion ; l'ensemble des salariés est sensibilisé en permanence aux questions environnementales, notamment concernant l'entretien des bâtiments ou la consommation d'énergie ;
- signaler, contrôler et vérifier les critères SHE sous tous leurs aspects pour s'assurer qu'ils sont bien respectés et constamment améliorés ; reconnaître et récompenser l'excellence en matière de SHE.

L'organisation SHE chez Stahl

L'équipe de direction locale de chaque site s'assure de la conformité de toutes les activités avec les législations locales et nationales ainsi qu'avec les réglementations et directives internes.

Le responsable mondial en charge des opérations et des questions SHE se rend sur chaque site à intervalle régulier. L'analyse de la conformité avec les standards SHE, la législation en cours et les règlements internes est systématiquement prévue à l'ordre du jour de ces visites. Des audits

plus approfondis sont également réalisés par des équipes internes et externes.

Le contrôle de l'exploitation industrielle au regard des objectifs SHE

Les managers de chaque activité et de chaque site industriel ont des objectifs SHE à atteindre. Pour y parvenir, ils adaptent les principes SHE localement en établissant les règles pour piloter la performance SHE. Ces règles sont généralement détaillées par des procédures écrites, élaborées par les managers, et dans lesquelles l'accent est particulièrement mis pour s'assurer que les mesures adéquates sont prises afin de permettre l'évaluation et le contrôle de la conformité avec la législation locale. Les huit sites de production de Stahl sont conformes à la législation locale.

Une démarche de progrès continue

Tous les sites de Stahl sont certifiés ISO 9001 et/ou ISO 14001. Des audits de suivi et des contrôles internes sont régulièrement réalisés.

Par ailleurs, Stahl respecte en tout point la réglementation européenne REACH. En tant que fabricant et importateur de produits chimiques au sein de l'Union européenne et aux États-Unis, Stahl établit des mesures de précaution en aval de sa chaîne d'approvisionnement pour prévenir tout effet nocif potentiel sur les personnes ou l'environnement.

Plus de 80 % des produits Stahl sont à base d'eau, en remplacement de produits à base de solvants

Dans le cadre de la réglementation REACH, Stahl continue d'avoir comme objectif prioritaire la suppression progressive de son offre de produits à base de solvants. Grâce à sa politique de recherche innovante, Stahl a été l'une des premières à mettre sur le marché des produits à base d'eau. Ils représentent aujourd'hui la majorité de la production de Stahl.

Depuis fin 2010, Stahl a lancé un groupe de travail interne avec pour objectif de se doter des moyens d'innover dans le domaine de l'écoconception de ses produits. Ce groupe de travail réunit 1,5 équivalent temps plein issu de l'équipe R&D ainsi que des équivalents temps plein issus des activités (techniciens, commerciaux).

Gestion des déchets

Stahl porte une attention particulière à la réduction des déchets et passe en revue régulièrement ses processus, en renforçant la discipline et la responsabilisation des salariés. L'élimination des déchets se fait grâce à des sociétés reconnues et agréées par les pouvoirs publics. En cas de déchet chimique, l'incinération n'est envisagée que sous forme de solution responsable.

En tonne	2012	2011	2010
Déchets dangereux	3 929	4 471 ⁽¹⁾	3 520
Déchets non dangereux	2 261 ⁽²⁾	662	1 159
Déchets totaux	6 190	5 133	4 679

(1) En 2011, le chiffre de production totale des déchets dangereux sur les sites industriels de Stahl a augmenté car Stahl a élargi les catégories de déchets suivis par ses services.

(2) A compter de 2012, Stahl inclut les emballages vides dans le chiffre de sa production totale de déchets non dangereux.

Gestion des émissions

Stahl mesure les émissions dans l'air de ses usines au niveau local selon les exigences des autorisations en vigueur.

■ Réduction des émissions de CO₂

En 2011, avec l'aide d'un prestataire spécialisé, Stahl a développé un système propriétaire de mesure de son empreinte carbone. Il a été mis en œuvre dans tous les sites de production en 2012 qui sera l'année de référence en termes d'objectifs de réduction de ses émissions de CO₂.

■ Réduction des rejets dans l'air, l'eau et le sol

Après avoir réalisé en 2011 des investissements industriels pour un montant d'investissement total de plus de 4 M€, notamment sur le site de Parets (Espagne) pour une plus grande efficacité énergétique de ce site et pour réduire les émissions dans l'air telles que les monomères et les composés organiques volatils ; sur le site de Portao (Brésil), pour traiter les eaux usées ; ou encore sur le site de Waalwijk (Pays-Bas), pour diminuer la production de déchets sur le site et les émissions dans l'eau, Stahl a établi en 2012 des plans d'audit de maintenance pour prévenir les

risques de fuites de l'ensemble des réservoirs de stockage de produits chimiques et des canalisations ainsi que leurs systèmes d'égouts dans le but d'éviter toute pollution des sols. Un audit a été réalisé sur tous les sites en 2012 en fonction de la législation et des permis locaux.

Optimisation de l'usage et la consommation des ressources naturelles

■ Consommation de ressources en eau

L'eau est utilisée par Stahl comme matière première dans beaucoup de ses produits et également comme moyen de nettoyage des équipements. C'est pourquoi Stahl porte une attention particulière à réduire sur ses sites la consommation d'eau. Le volume d'eau de nettoyage utilisé dépend des gammes de produits fabriqués sur chaque site de la Société. Pour certaines gammes, intégrant des pigments ou des polymères visqueux, le besoin en eau de nettoyage est plus important que pour des produits qui n'en contiennent pas. La part de ces gammes ayant été plus importante dans la production en 2012 et 2011 par rapport à 2010, la consommation totale en eau a augmenté, comme l'indique le tableau suivant :

	2012	2011	2010
Total Consommation d'eau (m ³)	202 151	195 039	186 138

Stahl a par ailleurs installé des systèmes d'eau à haute pression pour un nettoyage de ses équipements plus efficace et donc économique.

■ Consommation d'énergie

Stahl s'est donné comme priorité permanente de ne pas gaspiller l'énergie et de la consommer de manière responsable et efficace. Stahl consacre d'importants efforts à la sensibilisation de ses salariés sur cette politique. Elle constitue en outre un point de départ pour la maintenance, l'ingénierie, les projets techniques, le développement produit, etc.

Terminés en 2011, des audits concernant la consommation d'énergie ont été réalisés pour les sites de production de Stahl ; les recommandations ont été en partie mises en œuvre.

Par ailleurs, en cas de remplacement d'un équipement ou dans le cadre d'un projet de développement industriel, Stahl s'impose d'étudier au moins une solution alternative la plus efficace du point de vue énergétique et plus respectueuse de l'environnement. Enfin, Stahl s'est aussi rapproché de ses clients, ses fournisseurs et des universités pour être informé des innovations.

Stahl mesure et contrôle la consommation énergétique de ses sites par mois et par unité de production.

Indicateurs de consommation des différentes sources d'énergie utilisées

	2012	2011	2010
Électricité (MWh)	20 171	21 395	21 988,8
Gaz (Nm ³)	1 810 340	1 547 758	1 527 194
Pétrole (en tonnes)	878 ⁽¹⁾	4 880 ⁽¹⁾	5 538
Vapeur (en tonnes)	14 214	15 456	15 926,7

(1) La consommation de pétrole a été divisée par plus de 5,5 car Stahl China se fournit auprès de fournisseurs en vapeur et ne produit plus directement sur site (production qui était réalisée avec une chaudière au fuel).

3.2.3.3 Responsabilité citoyenne

Afin de jouer pleinement son rôle de *leader* mondial dans son secteur, Stahl a décidé d'adopter une démarche proactive en matière de responsabilité sociale. L'année 2011 avait été consacrée à réaliser un inventaire de toutes les options pour travailler sur une approche structurée de sa responsabilité sociale et citoyenne.

Adhésion au Pacte mondial

Stahl a adhéré depuis le 1^{er} janvier 2012 au Pacte mondial ⁽¹⁾ sur la base de dix principes qui conduisent son action :

1. maintenir l'engagement à développer des lignes de produits finis et à rechercher des composants et des matières premières alternatifs ;
2. poursuivre le développement de produits à base d'eau et comprenant moins de composés organiques volatils, en prenant comme références les directives les plus strictes en la matière ;
3. concevoir une pièce de cuir et un revêtement textile 100 % *green* pour élaborer de nouveaux produits commercialisables ;
4. appliquer les législations locales comme normes minimales pour garantir la sécurité des communautés locales ;
5. conseiller et soutenir les clients dans l'usage et l'élimination des produits Stahl ;
6. définir un plan mondial d'ingénierie afin d'élaborer un programme le plus efficace possible en termes de durabilité et de réduction de coûts, à destination des sites de production (audit énergétique, empreinte carbone, plan de maintenance et de remplacement) ;
7. étudier les options pour passer à l'utilisation d'électricité et de gaz *green* ;
8. campagne de sensibilisation interne sur les déchets, le recyclage et l'économie d'énergie ;
9. déterminer un programme de réduction de déchets par site ;
10. élaborer un code de conduite recouvrant la majorité des principes définis par le Pacte mondial des Nations unies (droits de l'homme, droit du travail, lutte contre la corruption).

Pour rendre compte de l'état d'avancement de son engagement, Stahl a soumis en 2013 son premier rapport « *Corporate social responsibility* » aux Nations Unies. Ce rapport annuel est obligatoire ; il est disponible sur le site internet de Stahl, www.stahl.com.

Impact territorial, économique et social de l'activité de Stahl en matière d'emploi et de développement régional, sur les populations riveraines ou locales

Entreprise multinationale, Stahl a pris la responsabilité de travailler au sein de communautés locales et reconnaît avoir la responsabilité de participer à leurs développements.

En Europe, Stahl privilégie les fournisseurs locaux afin de tisser des liens économiques dans la région. Stahl *India* fournit des emplois sous forme de contrats à durée déterminée aux habitants riverains du

site. Stahl *China* a reçu le Prix 2012 de la contribution économique attribué aux entreprises de pointe qui participent de façon significative au développement économique et social dans le nouveau quartier de Xuquan, à l'ouest de la ville de Suzhou. Stahl *Asia Pacific* adhère à la législation sur l'emploi de Singapour notamment concernant le travail des moins de 16 ans et adopte les pratiques de non-discrimination en matière d'emploi dans cette cité-État où la population active est très diversifiée.

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines.

Stahl travaille en étroite collaboration avec le *BLC Leather Technology Centre* de l'université de Northampton, institut reconnu mondialement dans le domaine des technologies du cuir. Des conférences et présentations aux étudiants sont régulièrement données par des collaborateurs de Stahl.

Stahl a par ailleurs rejoint le *Leather Working Group*, groupe mondial réunissant des entreprises travaillant sur toute la filière cuir, tanneries, entreprises de la chimie ou encore marques grand public de renom. Il a pour objectif de trouver des solutions pour améliorer l'impact du secteur sur l'environnement, la gestion de la chaîne d'approvisionnement et la provenance des produits.

Stahl participe également à *Leather Naturally*, une initiative d'entreprises du secteur du cuir en réaction aux appels au *boycott* du cuir lancés par des ONG et des groupes d'intérêt.

Stahl *India* adhère à la *Sipcot Association*, reconnue par les autorités gouvernementales indiennes. Cette association regroupe des entreprises qui ont à gérer des problématiques dans des domaines comme l'énergie, les infrastructures routières, l'eau, la pollution, etc.

Stahl *India* est également membre du *National Safety Council* qui organise des activités de sensibilisation à la sécurité dans les entreprises par le biais de séminaires, de visites guidées, etc. Il récompense aussi les entreprises qui font preuve d'excellence en matière de sécurité.

Stahl *China* donne des conférences à l'université du Sichuan spécialisée dans la formation pour l'industrie du cuir et du textile et accueille deux étudiants de cette université.

Stahl *China* collabore également avec des bureaux du gouvernement chinois comme ceux de la Planification, de l'Environnement et de la Santé et de la Sécurité.

Stahl *Asia Pacific* collabore étroitement avec de grandes universités locales sur des programmes de stages pour étudiants, notamment dans le domaine des technologies des processus chimiques. Stahl *Asia Pacific* parraine par ailleurs un prix du livre qui récompense les meilleurs résultats académiques des étudiants, en particulier ceux du domaine des technologies des processus chimiques.

(1) Initiative des Nations unies lancée en 2000 visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, au droit du travail, au développement durable et à la lutte contre la corruption.

Stahl *Ibérica* a passé des accords avec les universités de Barcelone et l'EUETII-ESA (*Escola Universitaria d'Enginyeria Tècnica Industrial* d'Igualada, école d'ingénieur et école du cuir) d'Igualada et propose des stages aux étudiants de dernière année. Stahl *Ibérica* est également en contact avec les universités de Barcelone pour l'embauche de jeunes diplômés, ou sur d'autres sites du Groupe, aux Pays-Bas par exemple.

Stahl *Ibérica* collabore avec diverses écoles et avec le service pour l'emploi du *Generalitat de Catalunya* afin de proposer aux étudiants une expérience professionnelle, comme analystes chimistes dans un laboratoire ou comme opérateurs dans une usine chimique par exemple. Ils cumulent ainsi le nombre d'heures de stage pratique en entreprise leur permettant d'obtenir le « certificat de statut professionnel » et de pouvoir entrer sur le marché du travail. Enfin, Stahl *Ibérica* contribue au programme « soins responsables » de la FEIQUE (Fédération espagnole de l'industrie chimique) et au COASHIQ (Comité autonome pour la sécurité et l'hygiène dans l'industrie chimique).

Actions de partenariat ou de mécénat

Stahl *Holdings* mène une politique de partenariat limitée et soutient uniquement des projets en rapport avec son activité ou avec ses

implantations locales ou encore en lien avec les principes du Pacte mondial des Nations unies. Parmi les projets financés en 2012 :

- Schoenmuseum Waalwijk (musée de la Chaussure) – Stahl est un membre bienfaiteur du musée et y dispose d'un espace d'exposition où il présente ses technologies et son expertise ;
- Terre des Hommes – Stahl a participé en septembre 2012 à une campagne de donation organisée aux Pays-Bas. Le personnel de Stahl a donné des textiles, des articles en cuir et des téléphones portables usagés. Les fonds rapportés par cette campagne ont été investis dans des projets éducatifs et sportifs pour les enfants indiens défavorisés.

Stahl *India* soutient la lutte contre la lèpre en versant une contribution à la Mission *Sri Ramakrishna* qui s'occupe d'orphelins. Stahl a également organisé des camps médicaux pour les femmes et les enfants des villages des environs et donné des médicaments aux foyers pour enfants.

Stahl *China* finance certaines activités de l'université du Sichuan.

Stahl *Asia Pacific* soutient financièrement les associations organisatrices de la marche *Charity Brisk Walk* auxquelles participent les membres de son personnel.

3.2.4 Mecatherm

3.2.4.2 Le développement durable, axe d'amélioration continue de l'offre Mecatherm

Mecatherm s'attache à innover sans cesse dans de nouveaux procédés d'élaboration des produits de boulangerie, à améliorer en permanence la rentabilité des lignes de production pour ses clients, tout en leur proposant des services (formation, maintenance préventive ou assistance en ligne).

Mecatherm est attentif à concevoir du matériel intégrant un standard très élevé sur quatre axes : sécurité alimentaire, protection des personnes, préservation des matériels et protection de l'environnement. Pour chacun, des exemples d'actions sont cités ci-après.

Sécurité alimentaire

- Développement de nouveaux supports de fermentation particulièrement hygiéniques ;
- Réduction de la consommation d'huile alimentaire mélangée à la pâte lors du façonnage;
- Utilisation de plastiques alimentaires et de mailles antirétention pour le transport des produits;
- Réduction des risques de poussières.

Protection des personnes

- Amélioration continue des accès autour des équipements et pour le nettoyage;
- Simplification des opérations de consignation des équipements;
- Réduction des bruits ambiants.

Préservation des matériels

- Généralisation de l'utilisation de pièces faisant « fusible » mécanique, pour éviter d'endommager les équipements à la suite d'incidents de protection;
- Redondance des chaînes de sécurité.

Protection de l'environnement

- Diminution de la consommation énergétique des fours par réduction des températures de fumées et par réduction des temps de cuisson;
- Réduction générale des consommations de lubrifiants et de produits détergents par utilisation généralisée de plastiques techniques.

Par ailleurs, la lubrification des moteurs tend à se réaliser avec l'utilisation d'huiles 100 % végétales et recyclables par nature (au lieu d'huile moteur classique). L'utilisation de la cogénération et de la scarification à eau (en remplacement de lames de rasoir) est à l'étude.

3.2.4.2 Informations sociales

Les trois implantations de Mecatherm sont situées en France, en Alsace (Barembach, 67), dans les Pays de la Loire (Montilliers, 49) et en Normandie (Eu, 76).

Emploi

Au 31 décembre 2012, Mecatherm employait 284 salariés, contre 302 au 31 décembre 2011. La majorité des contrats est à durée indéterminée et à temps plein, le taux de CDD est de 5,2 % en 2012. La Société souhaite maintenir la proportion de CDD entre 5 et 10 %. L'effectif total

est composé à 19 % de cadres et à 81 % de non-cadres. La proportion de femmes est de près de 10 % de l'effectif total. La proportion de travailleurs handicapés dans l'effectif total est de 3,4 %.

Le taux de démission est stable autour de 3 %. Le taux d'absentéisme est de 3,2 % ; l'objectif est de l'abaisser en dessous des 3 %.

	2012	2011	2010
Effectif total au 31 décembre	284	302	303
Effectif moyen annuel	307	328	324
Taux de CDD* (en %)	5,2	8,1	4,6

* Calculé sur l'effectif moyen annuel.

Organisation du temps de travail

Le temps de travail effectif est de 37 heures/semaine pour la majeure partie de l'effectif soit trois semaines à 39 heures et une semaine à 31 heures par l'octroi d'un jour de RTT de 8 heures pour le personnel non-cadre (hors itinérant). Il est appliqué un forfait de 218 jours pour le personnel cadre et non-cadre itinérant.

Relations professionnelles

Mecatherm applique les accords de branche et l'ensemble des collaborateurs bénéficient de la convention collective du secteur.

Formation

58 % des salariés ont suivi une formation en 2012. Mecatherm souhaite qu'au moins un salarié sur deux suive une formation chaque année. En 2012, chaque collaborateur formé a bénéficié de près de 7 heures de formation.

Non-discrimination

Mecatherm affirme sa volonté d'améliorer le taux de travailleurs handicapés dans ses effectifs. Pour cela, il travaille avec la Médecine du Travail et les organismes d'insertion pour étudier notamment l'ouverture de postes à pourvoir aux personnes handicapées en les adaptant. En outre, Mecatherm s'attache à ne faire aucune distinction entre les femmes et les hommes tant à l'embauche, que dans l'évolution de carrière que les formations. Les conditions de travail des femmes et des hommes sont identiques pour un poste et un lieu de travail similaires. Dans le cadre des obligations réglementaires, un plan égalité homme-femme a été formalisé en 2012.

Rémunérations

L'ensemble des rémunérations versées pour l'année 2012 s'élève à 6,8 M€, en baisse d'environ 7 % par rapport à 2011. En outre, l'ensemble des collaborateurs bénéficie d'un accord collectif relatif à un accord de participation.

Santé et sécurité

Dans le strict respect de la loi et des règlements, Mecatherm a intégré dans ses objectifs prioritaires la sécurité des collaborateurs. Il tient à jour un document unique d'évaluation des risques et a mis en place des systèmes de prévention des risques notamment chimiques, psychosociaux, routiers qui comprennent des actions, menées en lien avec le CHSCT (élaboration d'un livret d'accueil, de chartes, visites médicales renforcées pour certains salariés). Pour conduire ces actions de prévention, la Société veille à la bonne information des salariés (formation) et à la mise à disposition des Équipements de Protection Individuelle (EPI). Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail (TF1) est de 24,95 et le taux de gravité, de 0,30.

3.2.4.3 Informations environnementales

L'activité sur les sites de Mecatherm (conception de lignes de production, assemblage) a peu d'incidence sur l'environnement. Pour autant, Mecatherm a mis en place des actions pour améliorer son efficacité énergétique.

Ainsi, des actions d'économies d'énergie ont été réalisées en 2012, notamment sur le poste « chauffage ». Par ailleurs, les salariés ont été informés et sensibilisés en matière de protection de l'environnement, par exemple sur la gestion de l'eau. Cette action de sensibilisation va se poursuivre sur les thèmes de l'éclairage, du chauffage ou du papier.

Mecatherm réalise un suivi des consommations d'eau et d'énergie sur ses trois sites.

Le tableau suivant présente les indicateurs suivis :

Indicateurs	2012	2011	2010
Énergie directe (gaz) ⁽¹⁾ MWh	5 890	3 500	4 938
Énergie indirecte (électricité) MWh	1 425	1 512	1 156
Eau m ³	2 045	1 820	1 706

(1) La variation d'une année sur l'autre de la consommation de gaz est en partie liée au chauffage des locaux et au nombre de démonstrations effectuées sur les lignes de production au niveau du laboratoire, au siège de Mecatherm. Ainsi, la variation constatée entre 2011 et 2012 est en partie consécutive à une augmentation du temps d'utilisation des lignes pour les démonstrations dédiées aux produits spécifiques comme par exemple, les pains plats ou les bagels.

Dans le cadre de la gestion de ses déchets, le groupe Mecatherm réalise un inventaire des déchets produits sur ses sites, présentés dans le tableau suivant :

Type de déchets (en tonnes produites)	2012	2011	2010
DIB (déchets industriels banals et papier)	35,46	84,2	99,0
Bois	26,18	55,4	56,6
Acier et Inox	59,84	102,8	112,2
Fermentescibles (pain, pâtes, farine) ⁽¹⁾	59,93	13,2	8,3
Spéciaux (électroniques, électriques)	-	1,5	-

(1) La production de déchets de fermentescibles est liée au nombre de démonstrations effectuées dans l'année et également au type de démonstrations.

La totalité des déchets est collectée, recyclée, éliminée et/ou valorisée par des entreprises de la filière de recyclage.

3.2.4.4 Informations sociétales

Implication dans l'emploi et le développement régional

Mecatherm est attaché à développer un réseau local de fournisseurs et de sous-traitants (fabrication).

Par exemple, 16 des 38 principaux fournisseurs sont localisés en Alsace ; ils représentent 57 % du chiffre d'achat production. La totalité de la taxe d'apprentissage est versée à des écoles régionales.

Dialogue régulier avec la société civile

Mecatherm entretient des relations avec les établissements d'enseignement en organisant des visites d'usine avec présentation

des métiers de l'industrie, en accueillant des stagiaires, ainsi que par la participation d'ingénieurs ou cadres à des jurys d'examens et des interventions de collaborateurs dans des établissements d'enseignement supérieur.

En outre, Mecatherm favorise l'emploi en lien étroit avec les associations régionales d'insertion (Pôle Emploi ; Cap Emploi, pour l'insertion des handicapés ; la Maison de l'Emploi locale ou l'UIMM et des cabinets de reclassement pour les salariés en licenciement économique).

Par ailleurs, Mecatherm s'attache à bien s'intégrer dans le tissu local avec les populations riveraines en participant à des projets d'intérêt général (rénovation de voirie, étude de projet de la mise en place d'un réseau de fibre optique, etc.)

Enfin, Mecatherm entretient des relations avec des organisations régionales ou locales (visites d'usines organisées par la CCI ; réunion annuelle avec les services d'urgence locaux comme la gendarmerie).

3.2.5 Parcours

3.2.5.1 Les ressources humaines chez Parcours

Emploi

Au 31 décembre 2012, Parcours employait 285 salariés, contre 266 au 31 décembre 2011, soit une croissance de 7 % sur la période. La proportion de femmes est de 28 % de l'effectif total et de 18 % dans le management (13,5 % en 2010). Parcours n'emploie pas de salariés handicapés mais recourt à des ateliers spécialisés pour l'achat de fournitures et certaines prestations. La totalité des contrats est à durée indéterminée et à temps plein. L'effectif total est composé à 31 % de cadres et à 69 % de salariés qualifiés. Concernant les relations professionnelles, l'ensemble des collaborateurs bénéficie d'un accord collectif relatif à un accord de participation.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme en 2012 a été de 2,6 % (3,2 % en 2011).

Formation

Le nombre d'heures de formation utilisées en 2012 a été de 1 228 heures, soit 6 % de plus qu'en 2011 (1 160 heures).

Rémunérations

L'augmentation de la masse salariale a été de 10,4 % en 2012 (+ 10,6 % en 2011).

Santé et sécurité

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail a été de 25,07 en 2012 ; le taux de gravité, 0,31 (0,12 en 2011).

3.2.5.2 Assurer une prise en compte de l'environnement dans l'activité de Parcours

Prestataire de services dans le secteur automobile, Parcours veille à répondre aux besoins de ses clients, toujours plus attentifs à l'impact de leurs flottes automobiles sur l'environnement. Par ailleurs, développant son réseau d'agences de façon continue, Parcours est attentif à construire chaque nouvelle agence sur les principes d'écoconstruction. Enfin, Parcours s'attache à se conformer à la réglementation, notamment en matière de déchets industriels et spéciaux.

Promotion commerciale de l'approche environnementale

S'inscrivant dans une démarche de partenariat, Parcours propose à ses clients une démarche de progrès dans son offre de services de location longue durée et accompagne ses clients dans sa mise en place.

Cette démarche intègre trois axes :

- Axe environnemental – la voiture : établir une « politique automobile » respectueuse de l'environnement en réalisant une sélection de

Parcours consolide un indicateur sur l'ensemble de son parc :

	2012	2011	2010
Nombre de véhicules particuliers en parc	25 554	23 500	21 500
Taux moyen d'émission CO ₂ par véhicule particulier (g/km)	123,9	129,8	135,4
Évolution	- 4,6 %	- 4,1 %	- 3,8 %

Entre 2007 et 2012, le taux de CO₂ moyen du parc automobile (véhicule particulier) de Parcours a été progressivement abaissé de 16,62 %, passant de 148,6 g/km à 123,9 g/km.

Action particulière menée en 2012 : annonce du partenariat entre Renault, DHL/Parcours pour équiper 30 % de la flotte de DHL France en véhicules électriques d'ici 2015.

Construction de nouvelles agences Parcours conçues dans le respect des principes d'écoconstruction

La construction de chaque nouvelle agence est réalisée selon un cahier des charges, renforcé pour les futurs projets tant en terme de l'aménagement des ateliers (gestion des flux) que de la construction du bâti (efficacité énergétique), intégrant des critères inspirés de la démarche HQE (Haute Qualité Environnementale) et plus particulièrement :

- insertion du bâtiment dans son environnement immédiat ;
- gestion de l'énergie en veillant à la performance thermique de l'enveloppe ;
- gestion des eaux pluviales et des eaux usées ; limitation de l'imperméabilisation des sols ;

véhicules composant une flotte qui prend en compte leur performance environnementale (choix de la motorisation des véhicules ou des équipements, émissions de CO₂) ;

- Axe sécurité - l'utilisateur : sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de sécurité et d'écoconduite (formation théorique et pratique sur piste ou simulateur) ;
- Axe économique – le retour sur investissement : créer une dynamique vertueuse pour que les investissements environnementaux et sociaux soient économiquement viables et pérennes sur la base d'une étude TCO – « *total cost of ownership* » – (baisse des budgets carburant, sinistralité, amendes, fiscalité...).

Ainsi, pour que ses clients puissent évaluer l'impact des actions menées, Parcours propose à ses clients de suivre l'évolution de l'émission de CO₂ de sa flotte de véhicules particuliers :

- éclairage naturel et éclairage artificiel confortables ;
- intégration de bornes de recharges pour véhicules électriques.

En 2013, Parcours prévoit l'ouverture de son agence « Pilote 3D » à Bordeaux et de son nouveau site parisien incluant le regroupement de son siège social, 5 agences commerciales, un centre de revente de véhicules d'occasion et un atelier.

Gestion des déchets industriels générés par les activités Ateliers

La réglementation très stricte en matière de déchets industriels et déchets spéciaux (par exemple les huiles de vidanges) est scrupuleusement respectée par les ateliers Parcours. Le traitement et le recyclage sont assurés par des professionnels agréés (Epur, Veolia...).

Exemple, en 2012, les volumes traités ont représenté :

- pneumatiques : 9 300 pièces ;
- huiles : 23 390 litres.

3.3 Attestation de présence et rapport d'assurance modérée du vérificateur indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales

Wendel

Exercice clos le 31 décembre 2012

À l'attention du Directoire,

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de vérificateur indépendant de la société Wendel, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales pour la société Wendel et pour ses filiales consolidées présentées dans le rapport de gestion établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2012 en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la direction

Il appartient au directoire d'établir un rapport de gestion comprenant les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce (ci-après les « Informations »), établies conformément aux référentiels (les « Référentiels ») utilisés par la société et par ses filiales et disponibles au sein de leur siège respectif.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer la conformité avec les règles déontologiques, les normes professionnelles et les textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du vérificateur indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce et du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 (Attestation de présence) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux Référentiels retenus (Rapport d'assurance modérée).

1. Attestation de présence

Nous avons conduit les travaux suivants conformément aux normes professionnelles applicables en France :

- Nous avons comparé les Informations présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.
- Nous avons vérifié que les Informations couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce, avec les limites précisées dans le paragraphe « Les principes d'action de Wendel vis-à-vis de ses filiales pour intégrer les enjeux RSE » présenté en page 95 du rapport de gestion.
- En cas d'omission de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012.

La présentation dans le rapport de gestion des Informations requises appelle de notre part l'observation suivante :

- Comme indiqué dans le paragraphe « Les principes d'action de Wendel vis-à-vis de ses filiales pour intégrer les enjeux RSE » présenté en page 95 du rapport de gestion, les Informations requises sont présentées par filiale détenue majoritairement par Wendel et non sous forme consolidée comme prévu par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

2. Rapport d'assurance modérée

Nature et étendue des travaux

Nous avons effectué nos travaux conformément à la norme ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagements) et à la doctrine professionnelle applicable en France. Nous avons mis en œuvre les diligences suivantes conduisant à obtenir une assurance modérée sur le fait que les Informations ne comportent pas d'anomalies significatives de nature à remettre en cause leur sincérité, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Nous avons effectué les travaux suivants :

- Nous avons apprécié le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur neutralité, leur clarté et leur fiabilité, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques des secteurs.
- Nous avons vérifié la mise en place dans le groupe (en particulier pour la société Wendel et pour les filiales Bureau Veritas et Materis représentant respectivement 81 % et 15 % des effectifs de l'ensemble des filiales dont Wendel est l'actionnaire majoritaire) d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations. Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des

risques relatives à l'élaboration des Informations. Nous avons mené des entretiens auprès des personnes responsables du reporting social et environnemental.

- Pour la société Wendel, nous avons sélectionné les informations qualitatives et les données quantitatives à tester⁽¹⁾ et déterminé la nature et l'étendue des tests en prenant en considération leur importance au regard des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité et aux caractéristiques du groupe ainsi que de ses engagements sociétaux.
- Concernant les informations que nous avons considérées les plus importantes, nous avons vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données quantitatives et nous avons mené des entretiens et revu les sources documentaires associées pour corroborer les informations qualitatives et apprécier leur sincérité.
- Pour les autres informations publiées, nous avons apprécié leur sincérité et leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société et, le cas échéant, par des entretiens ou la consultation de sources documentaires.
- Pour la filiale Bureau Veritas, nous nous sommes assurés que les Informations publiées dans le présent document correspondent à celles ayant fait l'objet d'une vérification par le tiers indépendant mandaté par la direction générale de Bureau Veritas.
- Pour la filiale Materis, nous avons sélectionné les informations qualitatives et les données quantitatives consolidées à tester⁽²⁾ et déterminé la nature et l'étendue des tests en prenant en considération leur importance au regard des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité et aux caractéristiques du groupe ainsi que de ses engagements sociétaux.
- Concernant les informations quantitatives consolidées par Materis que nous avons considérées les plus importantes :
 - au niveau de Materis et de ses quatre branches, nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des informations environnementales et sociales ;
 - au niveau des sites que nous avons sélectionnés⁽³⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur les données environnementales et de sécurité sur la base de sondages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 21 % des informations quantitatives environnementales et de sécurité testées pour Materis.

- Concernant les informations qualitatives consolidées que nous avons considérées les plus importantes, nous avons mené des entretiens au niveau des quatre branches de Materis et revu les sources documentaires associées pour corroborer ces informations et apprécier leur sincérité.
- Pour les autres informations consolidées par Materis, nous avons apprécié leur sincérité et leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société et, le cas échéant, par des entretiens ou la consultation de sources documentaires.
- Enfin, pour l'ensemble des informations publiées par Wendel, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence de certaines informations.

Commentaires sur les Référentiels et les Informations

- Le processus de définition, de collecte et de consolidation des données environnementales, sociales et sociétales est en cours de structuration dans les trois filiales Stahl, Parcours et Mecatherm ; celles-ci représentent chacune moins de 2 % des effectifs de l'ensemble des filiales dont Wendel est actionnaire majoritaire.
- En tant que signataire de la charte des investisseurs de l'AFIC, la société Wendel devrait développer la manière dont elle intègre en tant qu'actionnaire de long terme les enjeux RSE sur l'ensemble du cycle de vie des ses filiales et participations. Quelques indicateurs consolidés pourraient être développés de manière à rendre compte des performances opérationnelles des filiales.
- Les Informations publiées par Bureau Veritas ont fait l'objet des commentaires suivants : une attention particulière devra être portée à l'harmonisation des règles et méthodes de reporting et au renforcement du contrôle interne. Les informations environnementales couvrent des périmètres différents, allant de 25 % à 64 % des effectifs du groupe. Concernant l'indicateur de taux de fréquence des accidents du travail, la coexistence de définitions différentes de reporting à l'échelle du groupe et à l'échelle d'un pays renforce la nécessité du contrôle des informations remontées. Concernant le nombre de jours de formations dispensés, Bureau Veritas communique une donnée limitée à un périmètre France. L'extension de ce périmètre de reporting nécessiterait de préciser et harmoniser les définitions des types de formations à prendre en compte, ainsi que de mettre en place des procédures de contrôle interne visant à assurer l'exhaustivité des informations reportées.
- Les Informations publiées concernant Materis appellent de notre part les commentaires suivants : une attention particulière devra être portée à l'harmonisation des règles et méthodes de reporting

(1) Effectifs, rémunérations, formation et intégration des critères ESG dans la gestion des participations.

(2) Effectifs totaux et répartition géographique, embauches et licenciements, formation, rémunérations, absentéisme, santé et sécurité au travail, droits de l'Homme, consommation de matières premières, consommation d'eau et d'énergie, changement climatique, certifications ISO 14001, rejets dans l'air (COV, SOx, NOx) et dans l'eau (DCO, MES), déchets dangereux et non dangereux, impact territorial, relations parties prenantes, sous-traitance et fournisseurs, sécurité des patients et des consommateurs, actions engagées pour prévenir la corruption.

(3) Établissements industriels de Dunkerque, La Bricoire, Champagné, Sermaises et Singapour.

des indicateurs sécurité entre les quatre activités du groupe Materis. Concernant les indicateurs sociaux, la coexistence de définitions différentes de reporting à l'échelle des quatre activités du groupe Materis renforce la nécessité du contrôle des informations remontées. Nous attirons l'attention du lecteur sur les restrictions de périmètre précisées dans la note méthodologique page 109.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

Paris-La Défense, le 5 avril 2013

Le Vérificateur Indépendant

ERNST & YOUNG et Associés

Département Développement durable

Eric Duvaud