

Document de référence 2014
incluant le rapport financier annuel


W E N D E L



“ Une longue tradition entrepreneuriale
au service de l’investissement de long terme ”

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE WENDEL

3.1 LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (RSE) DANS L'ACTIVITÉ DE WENDEL 114

3.1.1	Favoriser l'intégration des enjeux RSE dans le cadre de son métier d'investisseur de long terme	114
3.1.2	Une démarche RSE adaptée à une équipe resserrée de professionnels de l'investissement	116
3.1.3	Une empreinte environnementale limitée	118
3.1.4	Wendel, entreprise engagée dans la société civile	119

3.2 LES FILIALES DE WENDEL REVUES PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT 120

3.2.1	Materis Paints	122
3.2.3	Stahl	131
3.2.4	Mecatherm	137
3.2.5	Parcours	141

3.3 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION 151

Annexe – Liste des informations RSE faisant l'objet de travaux d'assurance modérée	154
--	-----

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

Wendel considère que la responsabilité sociale et environnementale des entreprises est un moteur de croissance pour les entreprises. 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 RSE s'opère dans leur gestion des risques comme dans leur développement et ce, notamment grâce à un dialogue constant avec les équipes de management.

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. Il est constitué de représentants des directions opérationnelles et fonctionnelles de la Société : Comité d'investissement, Direction financière, Secrétariat Général, Direction de la communication et du développement durable, Direction des ressources opérationnelles (ressources humaines, informatique, moyens généraux).

En 2015, Wendel s'est dotée d'une Charte éthique approuvée par son Directoire.

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. En 2014 des diligences sociales et environnementales ont été menées dans le cadre des acquisitions des sociétés CSP Technologies et Constantia Flexibles finalisées au premier trimestre 2015.

- 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, et la prise en compte des enjeux environnementaux dans les produits et services conçus et distribués.

- 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 Paints, 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 Paints 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). La politique de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) de Saint-Gobain s'articule autour de quatre engagements : inventer l'habitat durable, limiter l'impact environnemental, favoriser l'épanouissement professionnel et contribuer au développement des communautés locales. Le Groupe participe activement aux discussions sur l'efficacité énergétique des constructions et développe des solutions éco-innovantes avec pour objectif de réduire l'impact environnemental des produits dans les bâtiments, en considérant toutes les étapes de son cycle de vie, dans le neuf comme dans la rénovation.

- Chaque filiale et participation du Groupe est appelée à développer une politique RSE répondant à ses enjeux spécifiques. 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.

Les résultats de la mission de vérification du tiers indépendant sont transmis à l'équipe d'investissement. En 2015, le Directoire a décidé qu'un plan d'action relatif aux enjeux prioritaires pour chaque société serait adopté en fonction des recommandations du tiers indépendant.

Pour les sociétés Bureau Veritas, Materis Paints, 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 «Les filiales de Wendel revues par un tiers indépendant».

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. Les principales dispositions de la Charte qui s'appliquent aux membres du Conseil de surveillance sont reprises dans le règlement intérieur du Conseil de surveillance.

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 (voir section 2.3).

La Charte éthique de Wendel

Une Charte éthique a été adoptée par le Directoire de Wendel en mars 2015. Cette charte porte les valeurs des collaborateurs de la Société et constitue le cadre de référence dans lequel s'inscrit le métier d'investisseur de long terme de Wendel. Elle s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants de la Société, de ses *holdings* et de toutes ses implantations. Wendel encourage les sociétés dans lesquelles elle investit à adopter des standards similaires.

Wendel s'assure de la conformité de ses activités aux lois et règlements, en matière de lutte contre le blanchiment, de respect des programmes de sanctions économiques et de ses obligations fiscales, en matière de prévention des actes de corruption ainsi qu'en matière de concurrence.

Wendel s'attache à assurer à ses collaborateurs un environnement de travail respectueux de tous, par le respect de la diversité en son sein, de l'égalité des chances et de traitement et la protection des données personnelles ; et en retour, les collaborateurs de Wendel doivent utiliser les ressources opérationnelles de la Société de manière appropriée, conformément à leur finalité professionnelle.

Wendel veille à communiquer une information exacte, précise et sincère aux investisseurs, aux actionnaires et aux analystes ; elle veille également à respecter l'égalité d'information et à préserver la confidentialité des informations privilégiées. Les collaborateurs de la Société doivent, eux, veiller à identifier et à prévenir d'éventuels conflits d'intérêt. Avec ses partenaires, Wendel noue des relations de confiance, conformes à son intérêt social.

Enfin, Wendel agit en tant qu'entreprise citoyenne en adoptant un comportement respectueux de l'environnement et en s'engageant dans la société civile (voir sections 3.1.3 et 3.1.4).

La Charte éthique de Wendel peut être consultée sur son site internet, www.wendelgroup.com

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 des collaborateurs d'excellence, pour lesquels elle met en œuvre le meilleur environnement de travail possible, ainsi qu'à développer leur savoir-faire.

Au 31 décembre 2014, Wendel et ses *holdings* emploient au total 84 collaborateurs.

En France (63 collaborateurs), la moitié des effectifs est impliquée directement dans les activités d'investissement. Outre l'équipe d'investissement qui comprend dix-huit 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 fiscale, 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, au Japon, aux États-Unis, à Singapour et au Maroc qui accompagnent les sociétés du Groupe dans leur développement. Les sociétés situées aux Pays-Bas (depuis 1908) et au Luxembourg (depuis 1931) ont également des activités de *holding*.

Wendel est présente en Allemagne (Francfort) et au Japon (Tokyo) depuis 2007. En 2013, dans le cadre de son développement international, Wendel a créé des filiales à New York, Singapour et Casablanca. Le nombre de salariés hors de France est ainsi passé de dix à vingt et une personnes entre le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2014, ceci grâce à des recrutements locaux et à la mobilité de cinq collaborateurs basés en France.

Salariés avec un contrat de travail* en France : effectifs et mouvements	31.12.2014			31.12.2013			31.12.2012		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
Effectif total	13	52	65	13	49	62	15	51	66
<i>dont Femmes</i>	8	24	32	8	20	28	9	23	32
<i>Hommes</i>	5	28	33	5	29	34	6	28	34
Recrutements	-	4	4	-	3	3	-	7**	7**
<i>dont Femmes</i>	-	4	4	-	1	1	-	5	5
<i>Hommes</i>	-	-	-	-	2	2	-	2	2
Départs	-	1	1	2	5	7	1**	4	5**
<i>dont Femmes</i>	-	-	-	1	4	5	1	1	2
<i>Hommes</i>	-	1	1	1	1	2	-	3	3

* Effectif France CDI y.c. 3 cadres hommes expatriés.

** Dont un changement de catégorie.

En 2014, Wendel a employé 3 personnes en CDD pour une durée cumulée de 11,5 mois et trois intérimaires en remplacement de congés de maternité et congés maladie.

En 2014, la part des femmes dans l'effectif cadre du siège est de 49 % (soit 24 personnes sur 49 cadres).

Wendel n'emploie pas de personnes handicapées mais passe des contrats de fournitures avec des établissements d'aide par le travail. La contribution versée à l'Agefiph pour 2014 s'élève à près de 10,9 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.

En France en 2014, 59 salariés (CDD et CDI) ont bénéficié d'au moins une formation, pour un total de 1 206 heures. Les domaines couverts sont principalement les techniques de communication, les langues étrangères, les formations métier et dans une moindre mesure les logiciels de bureautique.

Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs de Wendel ont été sensibilisés aux enjeux de la compliance à l'occasion de la Wendel Global Conference, organisée en novembre 2014.

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.

Afin 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 2014, Wendel a financé 12 places de crèche pour les enfants de 9 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.

À 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, deux salariées ont bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

L'absentéisme hors événements familiaux reste stable, de l'ordre de 1 %. Il n'y a pas eu d'accident de travail en 2014.

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 également la liberté d'association.

Wendel n'exerce pas d'activité 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 2014 s'élève à près de 11,97 M€, en baisse de 2,3 % par rapport à 2013.

En outre, un accord d'intéressement existe depuis 2006. Les conditions de performance de l'accord en vigueur depuis 2012 n'ont pas été remplies en 2014. Il n'y aura donc pas d'intéressement au titre de 2014. Par ailleurs, l'évolution du montant des dividendes a conduit la société Wendel à verser aux salariés une prime de partage de profit d'un montant proportionnel à la durée de présence dans la Société. Enfin, les salariés de Wendel et leur famille sont couverts par un régime de prévoyance très complet financé en grande partie par Wendel.

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 25 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 bénéficient depuis 2007.

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

Outre les deux membres du Directoire, 68 personnes se sont vues attribuer des stock-options et des actions de performance en vertu de l'autorisation de l'Assemblée générale du 6 juin 2014 et de la décision du Directoire du 8 juillet 2014.

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

L'historique des plans de stock-options et d'actions de performance figure aux tableaux 8 et 9 de la section 2.1.7.

Le tableau ci-dessous précise pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 :

- 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 moyen pondéré
Options consenties au cours de l'exercice aux dix salariés du Groupe dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé	80 682	107,30 €
Options levées au cours de l'exercice par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé	153 545	30,53 € ⁽¹⁾

(1) En 2014, ces options ont été exercées aux prix de 65,28 € (plan WI 3-2), 67,50 € (Plan W 1-2), 18,96 € (plan W 1-3), 22,58 € (plan W 2-1), 44,32 € (plan W 3) et 82,90 € (plan W 6).

Le nombre total d'actions de performance consenties au cours de l'exercice aux dix salariés du Groupe dont le nombre d'actions ainsi attribuées est le plus élevé est de 25 144.

Augmentation de capital au sein du plan d'épargne Groupe (PEG)

Depuis plus de 25 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 2014, hors les mandataires sociaux, les salariés détenaient 0,54 % du capital de Wendel au sein du plan d'épargne Groupe.

En juillet 2014, la Direction a décidé de mettre en œuvre une augmentation de capital à laquelle 93 % des salariés éligibles ont souscrit, à hauteur de 19 022 actions.

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.

Plus de 43 % des salariés présents au 31 décembre 2014 ont déjà 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 et 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 47 retraités et 10 salariés de la Société.

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 engagée 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.

Greenwishes, la société de tri sélectif sélectionnée par Wendel, a procédé sur les 12 derniers mois à un classement spécifique nommé « Les Trophées de la Qualité du tri 2014 » qui distingue chaque année les meilleures performances en termes de qualité du tri. En 2014, Wendel s'est vu décerner le 1^{er} prix dans la catégorie « tri des boissons » (bouteilles, canettes, gobelets).

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 engagée 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. En 2015, Wendel a renouvelé son soutien au Centre Pompidou-Metz.

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 M. Frédéric Lemoine.

- En 2014, Wendel a apporté son soutien à un projet artistique visant à honorer la mémoire de Jean Moulin à l'occasion de la commémoration du 70^e anniversaire de sa mort. Une commande publique a été passée auprès de Stephan Balkenhol, artiste allemand de renommée internationale vivant en Moselle. L'œuvre, exposée en gare de Metz et dont l'inauguration a eu lieu le 10 juillet 2014 représente « *une statue de Jean Moulin et l'armée des ombres* ». Avec cette initiative, Wendel a tenu à rappeler son attachement au devoir de mémoire et à la Lorraine en s'associant à un projet de grande qualité.

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 actionnaire de référence, Wendel-Participations et intervient régulièrement 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 4 reprises en 2014. 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. Au cours de l'année 2014, 4 membres du comité ont été remplacés. En 2015, le renouvellement du comité consultatif des actionnaires sera poursuivi, il sera désormais composé de 9 membres.

Wendel a participé en 2014 au salon Actionaria.

- Wendel communique régulièrement avec la communauté financière (analystes, investisseurs institutionnels et particuliers) sur ses résultats, ses activités et sa stratégie. En 2014, Wendel a rencontré notamment plus de 300 investisseurs en actions et en obligations, lors de *roadshows* (France, Royaume-Uni, Allemagne, Suisse, Espagne, États-Unis, Canada, Japon et Singapour) 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 Les filiales de Wendel revues par un organisme tiers indépendant

Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Materis Paints, Stahl, Mecatherm et Parcours. Les états financiers de ces entreprises, font l'objet d'une intégration globale dans les comptes consolidés du Groupe et doivent donc faire l'objet d'une revue par un organisme tiers indépendant, conformément aux dispositions de l'article L.225-102-1 du Code du commerce. Wendel reporte de ce fait 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.

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 2014.

Bureau Veritas est un leader mondial de l'inspection, de la certification et des essais en laboratoire. Bureau Veritas aide ses clients à améliorer leurs performances, en offrant des services et des solutions innovantes pour s'assurer que leurs actifs, produits, infrastructures et processus répondent aux normes et réglementations relatives à la qualité, la santé, la sécurité, la protection de l'environnement et la responsabilité sociale.

La responsabilité sociale est au cœur des priorités de Bureau Veritas et son engagement vis-à-vis de la RSE comprend deux dimensions très complémentaires :

- au travers de ses missions Bureau Veritas accompagne ses clients dans la mise en œuvre de leur démarche RSE. En intervenant chaque jour auprès de nombreuses entreprises, associations et pouvoirs publics, Bureau Veritas participe à la protection de l'environnement, à la prévention des risques, à l'amélioration de la qualité, et agit ainsi indirectement pour le bénéfice de la société civile ;
- par sa politique RSE, Bureau Veritas est aussi résolument engagé et développe de nombreuses initiatives en matière de responsabilité sociétale. Sa politique a été orientée autour des principaux enjeux qui ont été identifiés lors de la construction de la matrice de matérialité qui classe les sujets RSE les plus importants pour Bureau Veritas et pour ses parties prenantes.

Les principaux axes de la politique RSE de Bureau Veritas sont la préservation de son indépendance, de son impartialité et l'adoption de comportements éthiques ; la sécurité, le développement professionnel de ses collaborateurs, l'égalité de traitement, la promotion de la diversité et le respect d'autrui. Toutes ces valeurs font partie de la politique de Bureau Veritas ; elles sont renforcées par les trois absolus du groupe qui sont la sécurité, l'éthique et le contrôle financier.

En matière de responsabilité sociale la politique du groupe porte en priorité sur les salariés et les sous-traitants. Ces parties prenantes font l'objet d'une attention particulière pour garantir la qualité, l'indépendance et l'éthique des services et pour favoriser le développement professionnel de ses équipes.

En matière d'environnement, Bureau Veritas n'ayant qu'un impact limité compte tenu de son activité de services, les efforts portent principalement sur la réduction des transports, la baisse des consommations énergétiques et la réduction des émissions des laboratoires.

L'intégralité du rapport RSE de Bureau Veritas est publiée dans son document de référence consultable sur son site internet.

Materis Paints

En 2014, la politique RSE de Materis Paints s'est inscrite dans la continuité de sa démarche, « CORE, Engagement pour une Entreprise Responsable », que Materis⁽¹⁾ avait engagée depuis 2010, autour de trois grandes thématiques déclinées en sept objectifs fondamentaux :

- Economique
 - Accompagner les clients dans leur démarche de développement durable.
 - Innover en proposant des produits et services plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs.
- Environnemental
 - Optimiser l'utilisation des ressources dans les produits et processus
 - Limiter les impacts sur l'environnement
 - Renforcer le système de management environnemental
- Social / Sociétal
 - Agir pour et avec les collaborateurs
 - Ancrer les sites dans leur territoire

(1) Les fonctions centrales du groupe Materis ont cessé leurs activités fin janvier 2015.

A la suite de la dissolution de la holding Materis, Materis Paints définira en 2015 les principes de sa politique générale en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) pour les prochaines années. Materis Paints s'appuiera sur le socle de sept valeurs qu'elle a définies fin 2014 comme principes fondamentaux. Ils guident les initiatives, les décisions, les arbitrages et les comportements au quotidien des hommes et des femmes qui la composent.

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 près de 1 800 salariés. Fabricant de produits chimiques, Stahl a identifié comme enjeux majeurs, relevant de sa responsabilité sociale et environnementale, la santé et la 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. Des formations obligatoires sont organisées dans tous les pays afin de sensibiliser les salariés à ces enjeux. Les nouveaux salariés qui rejoignent les unités de production ou les laboratoires suivent des programmes d'intégration spécifiques. Par ailleurs, des sessions de mise à niveau sont régulièrement proposées à tout le personnel.

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 %).

Mecatherm

Mecatherm est le leader mondial des équipements pour la boulangerie industrielle. 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 s'attache à relever sans cesse ses niveaux d'exigence en matière d'amélioration continue. Mecatherm veille ainsi à concevoir du matériel intégrant un standard de qualité élevé qui se focalise plus particulièrement sur quatre axes : la sécurité alimentaire, la protection des personnes, la préservation des matériels et la protection de l'environnement.

Fort de sa très forte expertise, de sa connaissance du marché et de ses perspectives d'évolution, Mecatherm a poursuivi en 2014 une démarche active d'amélioration de sa performance globale, afin de mieux répondre encore aux attentes de ses clients et aux exigences d'un marché toujours plus concurrentiel.

Dans ce cadre, le projet principal mené par la société en 2014 a consisté en la mise en place d'un nouvel outil « ERP » (Enterprise Resource Planning) ayant vocation à homogénéiser et améliorer le Système d'Information de Mecatherm. Cet outil permettra une forte amélioration de la gestion sociale, sociétale et environnementale de Mecatherm.

Parcours

Spécialiste indépendant de la location longue durée de véhicules en France et qui compte plus de 350 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 de chaque nouvelle agence est réalisée selon un cahier des charges intégrant des critères HQE (haute qualité environnementale).

3.2.1 Materis Paints

3.2.1.1 Engagements pour une entreprise responsable

Politique générale

En 2014, la politique RSE de Materis Paints s'est inscrite dans la continuité de la démarche, « CORE, engagement pour une entreprise responsable », que Materis avait engagée depuis 2010, autour de

trois grandes thématiques déclinées en sept objectifs fondamentaux :

Économique :	Environnemental :	Social/sociétal :
<ul style="list-style-type: none"> ■ Accompagner les 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 les produits et processus ; ■ Limiter les impacts sur l'environnement ; ■ Renforcer le système de management environnemental ; 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agir pour et avec les collaborateurs ; ■ Ancrer les sites dans leur territoire.

A la suite de la dissolution de la holding Materis, Materis Paints définira en 2015 les principes de sa politique générale en matière de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) pour les prochaines années.

Materis Paints s'appuiera sur le socle de sept valeurs qu'elle a définies fin 2014 comme principes fondamentaux. Ils guident les initiatives, les décisions, les arbitrages et les comportements au quotidien des hommes et des femmes qui la composent.

Ses valeurs sont :

- la sécurité
- l'excellence
- le respect
- la satisfaction client
- l'imagination
- le collectif
- la simplicité

Gouvernance RSE

Un Comité de pilotage RSE de Materis Paints sera mis en place dès le début 2015. Il sera composé des Directions Marketing, *Supply Chain* et R&D, RH, QSE et Communication pour définir les orientations de la démarche et en assurer le pilotage.

Par ailleurs, chaque filiale de Materis Paints construit sa démarche de long terme au plus près de son marché local et de ses clients. Différenciation et progrès ne peuvent trouver leur place que dans la connaissance locale de l'environnement économique, social, environnemental et réglementaire et non pas par l'application d'un référentiel unique.

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.

Par exemple, Zolpan, l'une des filiales françaises de Materis Paints, a poursuivi sa propre démarche appuyée, depuis 2011, sur le référentiel RSE « LUCIE », label reconduit sur la base de l'ISO 26000 en 2014.

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 Paints.

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 propre à cet indicateur. La collecte des données est réalisée *via* des fichiers standards validés par Materis Paints.

Responsabilités et contrôles

La DRH Groupe collecte et consolide les données sociales, en assure le contrôle de cohérence et la validation. Il est de la responsabilité de la communauté des ressources humaines de Materis Paints, dans chaque filiale de produire ces données.

La direction QSE de Materis Paints consolide les données « sécurité » et environnementales tout en effectuant des contrôles de cohérence.

Les indicateurs « sécurité » sont produits par chaque responsable Sécurité dans chaque filiale. La production des données environnementales relève de la responsabilité des experts environnement de chacune des filiales de Materis Paints.

Chaque filiale de Materis Paints est responsable des indicateurs qu'elle collecte et qu'elle contrôle.

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

Note méthodologique

Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies de *reporting* relatives à certains indicateurs sociaux, environnementaux et sécurité peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations.

Sont précisées pour les indicateurs suivants, les définitions et les méthodologies de *reporting* suivies et, le cas échéant, les incertitudes associées.

Indicateurs sécurité

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures travaillées. Il est reporté sur l'ensemble des entités du groupe Materis Paints.

Les accidents de trajet sont pris en compte dans cet indicateur lorsqu'ils surviennent pendant le temps de travail. Les accidents de trajet domicile-travail ne sont quant à eux pas pris en compte.

Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt

Le taux de gravité des accidents de travail avec arrêt correspond au nombre de jours d'arrêts survenus au cours d'une période de 12 mois à la suite d'un accident de travail, par millier d'heures travaillées. Il est reporté sur l'ensemble des entités du groupe Materis Paints.

Indicateurs environnementaux

Consommation d'eau

Les consommations d'eau correspondent aux consommations des activités de production et n'incluent pas les consommations des bureaux ainsi que les consommations d'eau sanitaire. Elles sont reportées sur l'ensemble des entités du groupe Materis Paints à l'exception de 42 % des points de ventes Tollens et de 33 % des points de ventes Zolpan.

Consommation d'énergie

Les consommations d'énergie correspondent aux consommations des activités de production et n'incluent pas les consommations d'énergie des bureaux ainsi que les consommations associées au transport des employés. Elles sont reportées sur l'ensemble des entités du groupe Materis Paints.

Indicateurs sociaux

Effectifs totaux

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec le groupe Materis Paints au dernier jour calendaire du mois. Les effectifs dont le contrat de travail est suspendu ainsi que les alternants sont comptabilisés dans les effectifs

en fin de période. Les doctorants et stagiaires sont exclus du périmètre. Les données d'effectifs sont reportées en personnes physiques.

Embauches & départs

Les embauches et départs concernent les salariés en CDI de l'ensemble des entités du groupe Materis Paints. Les conversions de CDD en CDI ainsi que les mutations internes au groupe ne sont pas comptabilisées, que ce soit en termes d'embauche ou de départ.

Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est reporté sur l'ensemble des entités du groupe Materis Paints. Il s'agit du nombre de jours calendaires d'absence/nombre de jours calendaires théoriquement travaillés. Les absences incluent : les absences maladie, les absences non autorisées non payées, les absences liées aux accidents de travail et de trajet. Les autres types d'absence ne sont pas comptabilisés dans le calcul du taux d'absentéisme, en particulier les absences longues durées d'une durée supérieure à trois ans.

Heures de formation

Les heures de formation sont reportées sur l'ensemble des entités du groupe Materis Paints. Elles incluent les formations internes et externes (y compris les formations *e-learning*) et excluent les heures correspondant à la formation scolaire des alternants sur le périmètre France ainsi que les formations sécurité.

3.2.2.3 Démarche sociale : « agir pour et avec les collaborateurs »

Avec près de 3 900 collaborateurs dans le monde et des implantations commerciales et industrielles dans 9 pays, Materis Paints veille à créer les conditions dans lesquelles ses collaborateurs seront les plus à même d'exprimer leur plein potentiel et de contribuer au développement du groupe par leur engagement.

La sécurité avant tout, la première des valeurs de Materis Paints

La volonté de créer une véritable culture de la sécurité au sein de Materis Paints

La sécurité des collaborateurs et des sous-traitants est la première des valeurs de Materis Paints qui a fait le choix du « zéro accident » depuis 2013.

Plusieurs filiales de Materis Paints ont réussi à atteindre cet objectif, et certaines, plusieurs années de suite.

Le Comité exécutif de Materis Paints ainsi que l'ensemble des équipes de direction des activités sont fortement impliqués dans cette démarche pour construire et transmettre cette culture sécurité à leurs collaborateurs. Les objectifs annuels des Directeurs généraux d'entité ou de pays 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.

En 2014, une fonction de directeur Qualité Sécurité et Environnement a été créée et placée sous la responsabilité directe du Président de Materis Paints.

En 2014, Materis Paints a défini dix « règles d'or » en matière de sécurité, communes à l'ensemble des postes de travail de toutes ses filiales et les a déployées auprès de 95 % de ses effectifs (objectif 100 % en 2015).

Chaque collaborateur a bénéficié d'un entretien avec son manager au cours duquel les « règles d'or sécurité » ont été présentées et expliquées et à l'issue duquel chaque collaborateur a signé un document s'engageant à respecter ces règles.

De la même manière, huit « règles d'or sécurité du manager » ont été définies et déployées.

Chaque année depuis 2009, la Journée Mondiale de la Sécurité Materis Paints est l'occasion de sensibiliser davantage les équipes pour intégrer la sécurité dans le comportement de chacun.

Afin de soutenir le déploiement de la culture sécurité auprès de ses managers en France, Materis Paints leur fait bénéficier d'une formation interne. Elle était, jusque fin 2014, pilotée par Materis. Cette formation a été revue fin 2014, conçue avec un prestataire extérieur, pour être en adéquation avec les besoins des managers de Materis Paints.

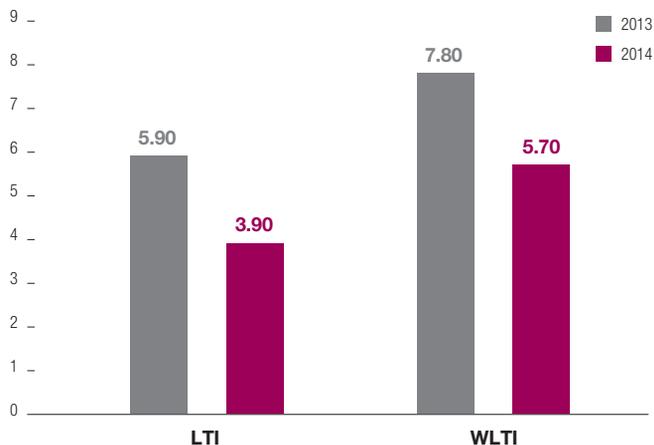
Elle sera déployée à partir de début 2015.

Pour favoriser le partage d'expérience et la prévention, Materis Paints bénéficie de plusieurs outils de communication multilingues (présentations, posters, vidéos), développés par Materis, et adaptés à différentes typologies d'accident selon le lieu de travail.

Ces documents constituent des supports d'animation pour les équipes d'encadrement de Materis Paints lors de leur « minute sécurité », réunions d'équipe et réunions d'information et sont disponibles sur un extranet sécurisé entièrement dédié à la sécurité.

Le suivi des résultats

Évolution des TF1 et TF2



TF1 : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées sur le périmètre incluant salariés (CDI et CDD) et intérimaires.

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

Les plans d'action sécurité déployés pour les filiales de Materis Paints ont permis en 2014 de réduire significativement le TF1 et le TF2.

Tous les accidents avec et sans arrêt font l'objet d'un arbre des causes effectué par l'entité concernée, permettant d'identifier les actions correctives et de prévention à mettre en place.

Depuis 2013, Materis Paints a intégré la comptabilisation et l'analyse des premiers soins pour renforcer sa démarche de prévention des accidents du travail.

Une culture intégrée dans la démarche industrielle

L'objectif de Materis Paints est d'obtenir la certification OHSAS 18001 pour l'ensemble de ses sites industriels avant la fin 2015. En 2014, les sites de Bernal, Garin et Saint Luis en Argentine ont été certifiés OHSAS 18001. À ce jour, 10 sites industriels sont certifiés sur 12, soit 83 %.

Organisation des Ressources Humaines

La gestion des ressources humaines de Materis Paints s'appuie sur une gestion décentralisée pilotée par les DRH de chaque filiale et mise en œuvre localement dans chacun des pays où s'exerce une activité commerciale et/ou industrielle.

La DRH de Materis Paints promeut le travail collaboratif en animant la communauté des DRH pour permettre le partage de bonnes pratiques, par exemple avec l'organisation d'une rencontre annuelle.

La DRH Materis Paints assure la définition, la diffusion et le contrôle de l'application des principaux processus RH comme le recrutement et l'appréciation annuelle.

Les évolutions de salaire et le niveau des rémunérations variables des Top managers de Materis Paints (100 personnes) font l'objet d'un processus annuel de proposition et d'approbation centralisé.

Par ailleurs, chaque DRH, dans sa filiale, s'engage notamment à :

- appuyer et mettre en œuvre l'engagement pour la sécurité de Materis Paints, et s'assurer que son organisation fonctionne en adéquation avec la culture de Materis Paints ;
- favoriser le développement de chacun dans une organisation où la prise d'initiative et la responsabilité sont encouragées ;
- veiller à ce que l'ensemble des processus Ressources Humaines définis par la DRH Groupe, par exemple le « HR1 » (entretien annuel d'appréciation) et le processus d'évaluation et d'augmentation de salaires soient appliqués à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique ;
- mettre en œuvre des plans de formation adaptés à la stratégie de développement de la filiale ;
- favoriser et mettre en œuvre des systèmes de rémunérations cohérents avec le niveau des marchés sur lesquels la filiale opère ;
- veiller à écarter toute forme de discrimination et garantir le respect des lois sociales et de leur application.

Favoriser l'engagement des collaborateurs

En s'appuyant sur les résultats de l'enquête *Great place to work* réalisée fin 2013 (avec un taux de participation de plus de 85 %), Materis Paints France a poursuivi ses actions pour contribuer à l'engagement de ses 2 400 collaborateurs en définissant et mettant en place des actions de communication, d'animation et de management participatif.

Par exemple, pour contribuer à une meilleure connaissance des collaborateurs entre eux, Tollens a mis en place l'opération Reverso au cours de laquelle toutes les personnes travaillant au siège de Clichy sont allées passer une journée auprès des forces commerciales du réseau Couleurs de Tollens, soit dans un point de vente, soit en accompagnement d'un commercial itinérant auprès de ses clients.

Les commerciaux et collaborateurs des points de vente seront accueillis en 2015 au siège de Clichy pour découvrir, eux aussi, les métiers de leurs collègues.

En 2014, pour répondre aux attentes principales de ses collaborateurs révélées par l'enquête *Great place to work*, la filiale Materis Paints Research & Industry (MPRI), regroupant toutes les activités de la *Supply Chain* en France, a mis en place sur ses six sites une initiative « *World Café* » permettant le dialogue avec ses collaborateurs. Réunis en petits groupes, les collaborateurs volontaires (20 % des effectifs) ont exploré collectivement des sujets pour émettre des idées. Sur cette base, un plan d'actions a été mis en place, notamment pour améliorer la communication interne, la procédure d'accueil des nouveaux embauchés et développer la convivialité, gages d'une meilleure efficacité.

Chez Robbialac, la performance des commerciaux et de leurs managers est évaluée annuellement selon des critères comportementaux et trimestriellement selon des critères quantitatifs comme le DSO, la marge brute, la capacité à conserver les clients, la capacité à trouver de nouveaux clients.

Les meilleurs d'entre eux sont sélectionnés pour devenir les *coaches* de ceux qui obtiennent les moins bons résultats dans les domaines ci-dessus. Ils reçoivent une formation et sont ainsi reconnus et valorisés pour leur compétence.

La communication interne

En 2014, une Direction de la communication a été créée et est directement rattachée au Président de Materis Paints.

En matière de communication interne, cette Direction a piloté la mise en place de la première convention annuelle des cadres de direction qui s'est tenue en novembre. Au cours de cette réunion la stratégie de développement de Materis Paints sur les prochaines années et les valeurs ont été présentées.

Tous les trimestres, les cadres des Comités de direction de toutes les filiales participent au *Group Management Meeting* en visioconférence. Objectifs et résultats de l'entreprise, actions en cours, succès sont partagés. Les cadres de direction bénéficient ainsi d'une actualisation régulière de l'information concernant le groupe qu'ils peuvent partager avec leurs équipes.

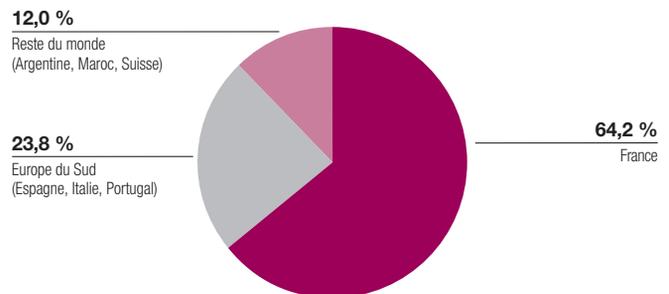
Effectifs

Les marchés d'Europe du sud ont connu un léger redressement en 2014, le marché argentin a été influencé par la très forte inflation et la situation du marché des changes. La France, après un début d'année prometteur, a vu la demande client se contracter au cours du second semestre. Dans ce contexte, Materis Paints a renforcé certaines équipes pour lui permettre de conduire ses projets de développement à moyen terme et réduit les effectifs d'autres structures pour les adapter à la situation de marché.

Au global, les effectifs sont en très légère diminution.

Les équipes concernées par des nécessités d'ajustement ont bénéficié de mesures d'accompagnement en privilégiant la mobilité interne, à chaque fois que cela était possible.

Répartition des effectifs par zone



Absentéisme

Le taux d'absentéisme au sein du groupe Materis Paints est resté stable, à 3,03 %.

Recrutement, formation et développement des collaborateurs

Dans une industrie de service comme celle de Materis Paints, les ressources humaines sont clé et peuvent contribuer à faire la différence durablement avec les concurrents.

Recrutement et intégration

En 2014, Materis Paints a recruté 262 nouveaux collaborateurs en contrat à durée indéterminée.

Ce nombre de recrutements représente autant de possibilités de renforcer l'ensemble de Materis Paints avec des collaborateurs compétents dans leur domaine et dont l'engagement contribuera à soutenir le développement du groupe.

Avant de recruter à l'extérieur, la préférence est systématiquement donnée aux personnes déjà présentes dans le groupe et qui ont démontré, par leurs performances, leur capacité à progresser.

C'est pourquoi le processus de sélection a été renforcé pour ne recruter que les meilleurs talents venant de l'extérieur du groupe. Par exemple, la DRH est impliquée au cours d'une démarche collective dans tous les niveaux de fonction et la vérification systématique d'au moins trois références professionnelles des candidats.

Pour assurer la réussite de l'intégration d'un nouvel embauché, de nouvelles actions ont été déployées en 2014 comme la nomination d'un parrain (ou marraine) qui a pour mission d'accompagner le nouvel embauché dans la découverte de sa fonction et de l'entreprise.

Robbialac, au Portugal, demande, par exemple, à chaque nouvel embauché, au bout de 6 mois de présence d'évaluer le *process* d'intégration et de formation depuis son entrée dans la société.

Pour favoriser l'intégration de ses nouveaux embauchés, Materis Paints organisera en France dès début 2015 une journée destinée à leur faire connaître le groupe, ses activités, sa stratégie de développement, ses valeurs et sa forte culture sécurité. L'objectif est également de favoriser le dialogue avec ses nouveaux collaborateurs, de filiales et de fonctions différentes, entre eux et avec des dirigeants du groupe.

Pour préparer l'avenir, le réseau Couleurs de Tollens a repris sa politique d'intégration de jeunes dans l'entreprise, avec une vingtaine de contrats en alternance pour deux ans. L'expérience a montré que les collaborateurs recrutés dans ce cadre sont en moyenne plus fidèles à l'entreprise et qu'ils évoluent plus vite.

Formation

La politique de formation est définie localement par chaque filiale en fonction des besoins de développement de l'entreprise et des collaborateurs.

Materis Paints s'attache à former régulièrement ses collaborateurs pour favoriser l'enrichissement de leurs compétences et leur employabilité. En 2014, le nombre de salariés du groupe ayant participé à au moins une formation dans l'année a été stable (près de 77 % des collaborateurs), comme le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur, à 15,7 heures. En 2014, les dépenses externes de formation sont en hausse de 20 %, marquant ainsi la réalisation de formations plus élaborées.

Dans le domaine de la sécurité, Materis Paints a développé en France un programme de formation spécifique et triennal, appelé « Les Bonnes Pratiques du Management de la Sécurité ». Ce programme concerne 560 managers en France et commencera début 2015.

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 globale du collaborateur et l'atteinte des objectifs fixés en début d'année, base d'évaluation de la partie variable de la rémunération.

C'est aussi un moment de dialogue sur le développement des compétences et les souhaits personnels du collaborateur, les besoins de formation ainsi que sur le mode de management du responsable hiérarchique.

L'EAA existe dans toutes les filiales du groupe. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs. Le taux de réalisation des EAA des managers a progressé entre 2013 et 2014 passant de 53 % à 81 %.

Plan de succession

Un plan de succession annuel est préparé par chaque filiale.

Les plans de succession des cadres des Comités de direction des filiales sont consolidés par la Direction des ressources humaines Groupe en vue d'être présenté et discuté avec la Direction générale de Materis Paints. Le groupe s'assure ainsi de disposer des femmes et des hommes dont il a besoin pour son développement ou que les actions nécessaires (formation, mobilité, recrutement...) sont prises pour atteindre cet objectif.

Hauts potentiels, personnes clé et experts

En 2014, la direction des ressources humaines Groupe a lancé un processus d'identification des hauts potentiels ainsi que des personnes clé et des experts. À partir de critères préalablement définis, chaque filiale a fait ses propositions et après discussion avec la Direction du groupe, une liste de personnes qui feront l'objet d'un suivi particulier a été établie.

Rémunération

La politique de rémunération de Materis Paints est coordonnée entre ses différentes filiales et adaptée à chaque pays pour tenir compte des caractéristiques propres aux marchés locaux.

La politique de rémunération repose sur le respect des principes suivants :

- respect des réglementations applicables et du salaire contractuel minimum en vigueur ;
- reconnaissance de la performance individuelle et collective ;
- volonté d'équité interne ;
- cohérence avec les conditions locales de marché.

Chaque filiale favorise et met en œuvre des systèmes de rémunération variable visant à favoriser la performance individuelle et ou collective.

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

Chaque année, les négociations menées au sein des filiales de Materis Paints permettent de conclure un nombre important d'accords collectifs locaux sur les rémunérations ou sur d'autres sujets « sociaux » (36 en 2014).

En 2014, les frais de personnel ont représenté 23,9 % du chiffre d'affaires de Materis Paints.

Organisation du travail

Chaque entité de Materis Paints 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 filiale du groupe.

Au-delà des accords collectifs de rémunération, 13 accords collectifs locaux ont été signés en 2014 dans les domaines relatifs au temps de travail, à la formation, à la sécurité, la santé et la diversité.

Diversité

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

Materis Paints a conclu en France des contrats avec des centres d'aide par le travail (CAT) ou des ateliers protégés (ESAT). Materis Paints informe également les structures spécialisées pour l'emploi des personnes en situation de handicap des postes que la société a à pourvoir.

Liberté d'association

Materis Paints 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 des entités du groupe.

3.2.2.4 Démarche environnementale

Le respect de l'environnement est un élément important de la Culture de Materis Paints. À ce titre, en 2014, le groupe a consacré 2,9 M€ aux investissements de prévention des risques « environnement et sécurité », soit 15 % du montant total de ses investissements.

Le groupe a mis en place une stratégie environnementale fondée sur 3 axes prioritaires :

- le renforcement de son système de management environnemental ;
- l'optimisation de l'utilisation des ressources ;
- la limitation des impacts environnementaux.

Les activités industrielles de Materis Paints consistent principalement à la formulation et la fabrication de peintures dont l'impact direct sur l'environnement est modéré.

Le renforcement de notre système de management environnemental

Materis Paints poursuit ses efforts de prévention des risques et de renforcement du niveau de management environnemental de l'ensemble de ses sites industriels par l'obtention progressive de la certification ISO 14001, une référence internationale dans le domaine du management environnemental. En 2014, le site de Resana a obtenu cette certification. Sept sites Materis Paints sont maintenant certifiés suivant ce référentiel, soit 44 % des sites industriels et logistiques.

Optimiser l'utilisation des ressources

Les consommations de ressources de Materis Paints sont directement proportionnelles au volume d'activité.

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

Materis Paints a poursuivi ses actions d'amélioration de l'efficacité énergétique afin de réduire leur impact environnemental et le coût de la facture énergétique.

La consommation totale d'énergie du groupe s'est élevée à 184,7 TJ en 2014, en baisse de 13 %, pour des volumes en augmentation de 6 %.

Cette baisse de la consommation d'énergies fossiles (- 38 % en fuel domestique et - 21 % en gaz) a permis de réduire les émissions d'oxyde d'azote, d'oxyde de soufre et de CO₂ de respectivement - 4 %, - 29 % et - 23 %.

Après une première analyse de ses émissions de carbone en 2012, le réseau de distribution de la filiale Zolpan a renouvelé son bilan carbone en 2014. Un plan d'action sera établi en 2015.

Maîtrise de l'eau

En 2014, la consommation totale d'eau dans le groupe représente 169 529 m³, en hausse de 4,5 %, pour des volumes en hausse de 6,2 %. Bien que l'évolution de notre consommation en eau suive l'évolution de la production, la DCO – demande chimique en oxygène – a diminué entre 2013 et 2014, en passant respectivement de 59,2 tonnes à 47,3 tonnes.

Certains sites industriels de Materis Paints ont été conçus pour n'émettre aucun rejet aqueux externe. Les effluents sont ainsi entièrement recyclés comme sur le site de Wormhout (France). Chaque année, des investissements spécifiques sont réalisés pour améliorer le traitement des eaux industrielles et diminuer les rejets des activités concernées.

Ainsi, sur le site de Les Franquesses (Espagne), un nouveau module de traitement des eaux a été installé en fin d'année 2014. Il permettra de réduire significativement la DCO du site.

À La Bridoire (France), l'optimisation de la station de recyclage installée en 2012 a permis de diminuer les eaux de rejets de 36 % en 2013. Une nouvelle étude a été lancée en 2014 afin de réduire aussi la DCO du site.

Maîtrise des matières premières

Les procédés des activités de Materis Paints ne génèrent que peu de pertes et de déchets.

En 2014, les efforts d'amélioration des procédés et de recyclage ont permis de diminuer le taux de déchets de 4,5 à 4,3 % du volume fabriqué.

La collaboration avec nos fournisseurs d'emballages permet la réduction de la consommation de matières premières d'origine pétrolière par l'utilisation de matières plastiques régénérées. Ainsi, notre principal fournisseur (plus de 50 % de notre part de marché) utilise jusqu'à 50 % de polypropylène régénéré dans nos emballages.

Limiter les impacts environnementaux

Maîtrise des déchets industriels et de leur élimination

En 2014, les activités industrielles de Materis Paints ont généré un total de 9 101 tonnes de déchets (soit une hausse de 2,7 % par

rapport à 2013 alors que, sur la même période, la production a augmenté de 6,2 %). Ces déchets ont été traités par des sous-traitants spécialisés dans des filières accréditées par les autorités locales.

Quant aux déchets classés dangereux au sens de la nomenclature européenne sur les déchets industriels, leur tonnage a diminué de 6 % entre 2013 et 2014. Ceci a été permis par une gestion rigoureuse des déchets, notamment par un développement du tri sélectif.

De plus, en 2014, les sites de La Bridoire en France et de Casablanca au Maroc ont vu l'installation de compacteur de déchets. Grâce à la compactation de certains déchets comme les films plastiques des emballages, il sera possible à terme de valoriser ces déchets.

Nuisances sonores

Les émissions sonores des sites Materis Paints sont limitées. Tous les sites industriels 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 Paints est d'obtenir la certification OHSAS 18001 pour l'ensemble de ses sites industriels avant la fin du premier semestre 2015.

Utilisation des sols

Les activités industrielles de Materis Paints 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 ne sont pas directement impactées par les conséquences du changement climatique. Le groupe 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 Paints. 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 le groupe n'a pas mis en place de programme général visant à protéger la biodiversité dans l'environnement de ses sites industriels.

3.2.2.5 Démarche sociétale

En 2014, Materis Paints s'est conformé aux orientations principales définies par Materis pour appuyer sa démarche au service de ses clients et des territoires sur lesquels le groupe opère et notamment :

- 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'ancrage des sites et des opérations dans les territoires sur lesquels le groupe développe ses activités industrielles et commerciales.

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

Les clients utilisateurs des produits de Materis Paints sont des professionnels du bâtiment et des particuliers pour lesquels le groupe a fourni des efforts constants en R&D ces dernières années pour diminuer les émissions de COV (composés organiques volatils) de ses produits. Ses gammes de produits sont aujourd'hui constituées à 90 % de peintures à base aqueuse.

Innovation majeure de 2014, Materis Paints a démarré la commercialisation d'une peinture anti-formaldéhyde qui permet la réduction de la pollution de l'air intérieur en y captant les polluants majeurs. Par l'application de ce produit sur les quatre murs et le plafond d'une pièce, la réduction de pollution de l'air intérieur relative à ses polluants atteint 80 %. Cette innovation a été primée en France comme innovation de l'année toutes catégories, par Castorama.

Pionnier dans le domaine de l'isolation thermique par l'extérieur (ITE), avec 15 millions de m² posés depuis 1975, Materis Paints renforce constamment son offre de systèmes pour améliorer l'efficacité énergétique et le confort des bâtiments (environ 13 % de son chiffre d'affaires). À titre d'exemples :

- mise sur le marché en 2011 de la deuxième génération d'une peinture résistante au feu, avec une forte évolution de la formulation ;
- commercialisation de colorants à base de pigments « froids » adaptables aux systèmes ITE à partir de 2014.

En 2014, les investissements en R&D de Materis Paints ont représenté 1,3 % du chiffre d'affaires fabricant (hors négoce).

Ancrer nos sites dans leur territoire

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

Les impacts de l'activité économique de Materis Paints ainsi que l'activité générée par l'utilisation des produits de Materis Paints sont principalement locaux.

En effet, les activités commerciales de Materis Paints participent au développement de la construction et de la rénovation des logements, des surfaces commerciales et des infrastructures, marchés très majoritairement locaux.

Par ailleurs, la fabrication des produits du groupe est essentiellement locale. En 2014, la part du chiffre d'affaires de Materis Paints généré par les produits commercialisés sur leurs territoires de fabrication est ainsi de plus de 95 %.

De même, concernant sa politique d'achats de matières premières utilisées dans les processus industriels, Materis Paints privilégie le recours à des fournisseurs au plus près de ses implantations.

Relations avec les fournisseurs et les sous-traitants

Les fournisseurs de produits de négoce de Materis Paints sont intégrés dans sa politique d'achats responsables. Pour évaluer et sélectionner ses fournisseurs, Materis Paints s'appuie sur leurs propres engagements dans le domaine de la responsabilité sociale, sociétale et environnementale. À l'aide de sa propre méthode, appelée

LIFE (*Leader, Interested, Follower, Emptiness*), Materis Paints classe ses fournisseurs. Ainsi, 75 fournisseurs représentant 85 % des achats de Materis Paints en négoce répondent annuellement à un questionnaire sur leur politique RSE. En 2014, 77 % sont des fournisseurs très avancés sur les aspects développement durable, 43 % sont mêmes proactifs sur ces sujets.

Les actions de partenariat et de mécénat

Materis Paints laisse à ses équipes dans chaque pays l'initiative d'actions locales.

Les équipes privilégient les associations ou organisations au sein desquelles les collaborateurs du groupe Materis Paints sont investis.

Ainsi, au Maroc, la filiale Arcol mène un programme de rénovation d'écoles en zone rurale par du mécénat de compétences et des dons en peinture.

Colorin en Argentine, accompagne l'association TECHO qui vient en aide à des familles sud-américaines en situation précaire dans un programme de construction de maisons en bois.

En France, Tollens est partenaire de l'Institut Imagine, le plus grand centre européen de recherche sur les maladies infantiles et a notamment offert la moitié des 13 000 litres de peinture nécessaire à l'embellissement du bâtiment de l'Institut inauguré en 2013.

Zolpan a alloué depuis 2009 près de 30 bourses du développement durable. Il s'agit de projets de solidarité pour lesquels des salariés Zolpan sont investis bénévolement sur leur temps personnel. Les associations dotées œuvrent le plus souvent en faveur de personnes en difficulté, du patrimoine ou du sport.

Par ailleurs, de nombreuses filiales promeuvent l'Art et la Culture :

Colorin est partenaire du Glaciarium, Museo Del Hielo, dédié à la compréhension des glaciers et à l'environnement. Robbialac au Portugal est partenaire depuis 2011 du Museu Coleção Berardo

(Lisbonne). Tollens est partenaire du Musée d'Orsay (Paris), du Musée de l'Orangerie (Paris) et du Musée de la Piscine (Roubaix). Zolpan est partenaire historique de CitéCréation, leader mondial des murs peints et a notamment contribué à la réalisation à Lyon du « Mur des Canuts », plus grande fresque en trompe-l'œil d'Europe.

Prévention de la corruption

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

En 2014, une Charte anti-corruption a été présentée aux membres du Comité exécutif. Chacun des membres du Comité exécutif, dont tous les CEOs des sociétés opérationnelles, a signé une Charte des bonnes pratiques (intitulée « *Business Conduct Guidelines* ») qui incorpore la Charte anti-corruption.

Les CEOs des sociétés opérationnelles définiront localement les conditions et modalités du déploiement de cette charte au sein de leurs sociétés, au cours de l'année 2015.

Engagement en faveur des droits de l'Homme

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

Les Business Conduct Guidelines incorporent également par référence la Charte Materis Paints relative au respect des lois et réglementations concernant le contrôle des exportations et des échanges avec certains pays (intitulée : « *Materis Paints Group Policy Regarding Compliance with Trade Control Law* »). Les CEO's des sociétés opérationnelles se sont engagés à respecter des procédures visant à s'assurer que le groupe Materis Paints ne commerce pas avec les pays sanctionnés par la communauté internationale. Ces pays comprennent notamment des pays considérés comme ne respectant pas les droits de l'Homme.

3.2.2.6 Synthèse des indicateurs sociaux et environnementaux

Indicateurs ressources humaines	2013	2014
Effectifs		
Effectifs groupe	3 894	3 864
dont CDI	3 759	3 706
dont CDI en %	96,5 %	95,9 %
dont CDD	135	158
dont CDD en %	3,5 %	4,1 %
dont femmes	1 071	1 079
dont femmes en %	27,5 %	27,9 %
dont hommes	2 823	2 785
dont hommes en %	72,5 %	72,1 %
Entrées dans le groupe ⁽¹⁾	250	262
dont femmes	74	72
dont femmes en %	29,6 %	25,9 %
Sorties du groupe ⁽¹⁾	426	368
dont femmes	119	100
dont femmes en %	28 %	25 %
Répartition des effectifs par zone		
France	63,6 %	64,2 %
Europe du sud (Espagne, Italie, Portugal)	24,2 %	23,8 %
Autres pays (Argentine, Maroc, Suisse)	12,2 %	12 %
Frais de personnel sur chiffre d'affaires	23,9 %	23,9 %
Absentéisme	3,10	3,03
Formation		
Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	3 020	2 959
% de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	77,5 %	76,5 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	16,9	15,7
Dépenses externes de formation en % de la masse salariale	0,56 %	0,72 %
Sécurité des personnes ⁽²⁾		
Nombre d'accidents du travail avec au moins 1 jour d'arrêt	42	26
Nombre d'accidents du travail sans jour d'arrêt	13	12
Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF1)	5,9	3,9
Taux de fréquence des accidents avec arrêt et sans arrêt (TF2)	7,8	5,7
Taux de gravité ⁽³⁾	0,19	0,20
% de sites industriels et logistiques certifiés OHSAS 18001	63 %	83 %

(1) CDI seulement

(2) Périmètre incluant salariés (CDI et CDD) et intérimaires, hors sous-traitants

(3) Taux de gravité : (nombre de jours d'arrêt x1000) / nombre d'heures travaillées

Indicateurs environnement	2013	2014
% de sites industriels certifiés ISO 14001	38 %	44 %
Déchets produits (% des volumes de production)	4,5 %	4,3 %
Consommation d'énergie (TJ)	212,0	184,7
Émissions de CO ₂ (T)	5 051	3 873
Émissions de NOx (T)	4,35	4,18
Émissions de SOx (T)	0,38	0,27
Consommation d'eau (m ³)	162 154	169 529
Demande chimique en oxygène DCO (T)	59	47
Solides en suspension (T)	27	26,5
Émissions de composants organiques volatils (T)	198,7	118,9

3.2.3 Stahl

3.2.3.1 Un fort engagement en faveur du renforcement des compétences des salariés

Emploi

Au 31 décembre 2014, Stahl comptait 1 766 salariés (1 740 en équivalent temps plein), soit 573 personnes de plus qu'en 2013. Stahl a acquis la division Leather Services de Clariant en mai 2014, qui comprend trois usines de production et environ 560 personnes. Cette acquisition explique en partie l'évolution du nombre de salariés de la société de 2013 à 2014.

Répartition des effectifs en équivalent temps plein par région au 31 décembre

Région	2014	2013	2012
Europe	811	474	482
Asie-Pacifique	339	270	276
Inde et Pakistan	278	168	180
Amérique du Nord et du Sud	312	266	299
TOTAL	1 740	1 178	1 237

87 % du personnel de Stahl occupe un emploi à durée indéterminée. Ses effectifs comprennent 78 % d'hommes et 22 % de femmes. 130 salariés en équivalent temps plein ont quitté la société en 2014 (licenciements et démissions), 702 l'ont rejointe sur la même période. Ces chiffres sont en adéquation avec les marchés sur lesquels intervient Stahl et traduisent l'évolution des différentes régions.

Organisation du travail

La durée moyenne du travail avoisine 40 heures par semaine. Cette durée présente des différences selon les régions, étant donné le caractère international et diversifié de Stahl. Les heures de travail sont comptabilisées au moyen d'un compteur sur certains sites,

manuellement sur d'autres. Le taux d'absentéisme pour maladie fait l'objet d'un rapport site par site. L'enregistrement consolidé au niveau de la société est en cours d'élaboration.

Relations sociales

Stahl applique des conventions collectives portant principalement sur les rémunérations et les conditions de travail propres à l'usine concernée et sont négociées par la Direction locale et les représentants du personnel. Les implantations de Stahl sont de taille relativement petite ou moyenne, favorisant un environnement de travail sain, afin de répondre au niveau de service élevé requis par le secteur et les clients dont la société est très proche.

Stahl veille ainsi à offrir à ses salariés les formations que requiert leur poste, notamment dans les domaines de la sécurité, de la santé et de l'environnement, technique et commercial. Stahl utilise également l'évaluation des performances pour aider ses salariés à réaliser leurs objectifs professionnels et de développement personnel.

La société dispose d'outils en matière de ressources humaines pour piloter ses activités et contribuer à la l'orientation et la réalisation d'objectifs. Elle s'appuie notamment sur un système de primes au niveau mondial et sur des avantages sociaux compétitifs par pays.

Le système des primes, concernant notamment les équipes de ventes, privilégie la croissance et la qualité du service. La politique de rémunération est conforme aux pratiques et à la réglementation locale. Le total des rémunérations, hors primes versées au titre de l'année 2014, s'est élevé à 87 M€, supérieur de 45 % au montant enregistré en 2013.

Formation

Les marchés extrêmement pointus et novateurs sur lesquels Stahl intervient nécessitent des capacités et des compétences d'excellente qualité et de garantir un niveau de service élevé. C'est pourquoi Stahl considère la formation de son personnel comme un élément indispensable au renforcement de sa position de premier plan. Ses salariés élargissent en permanence leurs compétences commerciales et techniques par des formations externes ou par des sessions internes, organisées et supervisées localement pour répondre aux caractéristiques de l'usine et des segments de marché concernés, comme les produits chimiques et le traitement du cuir. En 2014, un programme de formation intensif destiné au futur personnel dirigeant a été mis en place. Ce programme a été suivi par 50 personnes, il sera reconduit en 2015, pour 60 salariés supplémentaires.

En 2014, Stahl a mis en place aux Pays-Bas le Stahl Campus, qui vise à améliorer les formations techniques dispensées dans le groupe et à proposer des séances de formation aux clients ainsi qu'aux autres parties intéressées.

L'ancienneté moyenne du personnel technique de Stahl est de plus de 10 ans en 2014. Ce chiffre s'explique notamment par le fait que Stahl offre à ses spécialistes du cuir et des revêtements un environnement de travail favorable à leur évolution professionnelle. La société et ses clients accordent une grande importance à leur expertise et à leurs

compétences, ainsi qu'à leurs capacités à innover sur des marchés de niche, qui font la réputation d'excellence de Stahl. La société s'attache également à proposer des formations adaptées aux cadres intermédiaires travaillant dans ses huit usines et ses différents points de vente dans le monde, afin qu'ils tiennent compte de l'environnement multiculturel de la société et sachent associer les pratiques locales à la stratégie et aux valeurs de Stahl.

Égalité de traitement

Stahl est un employeur favorisant l'égalité de l'accès à l'emploi partout où elle est présente dans le monde. Il s'agit d'un engagement public, clairement annoncé sur le site Internet de la société.

Stahl suit la proportion de ses effectifs masculins et féminins, ainsi que le pourcentage de femmes occupant des postes de direction. Elles étaient 72 en 2014, soit 4,1 % de l'effectif total, contre 3,7 % en 2013.

La nature des activités de Stahl et la nécessité de respecter des mesures strictes de sécurité et d'urgence restreignent le nombre d'emplois accessibles aux personnes handicapées. La société compte actuellement 20 travailleurs handicapés.

Santé et sécurité

Stahl attache une grande importance à son plan santé, sécurité et environnement (SSE), un élément essentiel de sa culture. Il est décrit au paragraphe 3.2.3.2 ci-après. Des formations obligatoires sont organisées dans tous les pays afin de sensibiliser le personnel et de garantir qu'il agit toujours dans des conditions de parfaite sécurité. Les nouveaux salariés, notamment ceux qui sont employés dans les unités de production ou d'application ou dans les laboratoires, suivent un programme d'intégration spécial lors de leur arrivée dans la société. Des sessions de remise à niveau sont en outre proposées régulièrement à tout le personnel. Ces formations portent exclusivement sur les risques et la sécurité des produits, l'installation des produits et les laboratoires d'application, les politiques de sécurité et les procédures relatives à certaines installations, ainsi que l'évaluation et l'analyse des risques.

Afin de continuer à s'améliorer en matière d'évaluation et de prévention des risques, Stahl suit l'évolution des indicateurs de sécurité. Le tableau ci-dessous reprend certains de ces derniers :

	2014	2013	2012
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	0,15	0,08	0,12
Taux de gravité des accidents	5,55	0,97	

Le taux de gravité correspond au (nombre de jours d'arrêt de travail x 100 000)/(nombre d'heures travaillées).

Le taux de fréquence est calculé de la manière suivante : (nombre d'accidents déclarés accompagnés d'un arrêt de travail supérieur à 3 jours x 100 000)/(nombre d'heures travaillées).

3.2.3.2 La protection de l'environnement, un sujet essentiel pour Stahl

Parce qu'elle opère dans le secteur de la chimie, Stahl tient particulièrement à intégrer la santé, la sécurité et l'environnement (SSE) à son développement économique. La Direction de Stahl est

directement chargée de veiller à la bonne application des principes de SSE. Les questions de sécurité et d'environnement figurent par ailleurs à l'ordre du jour de toutes les réunions du Conseil d'administration, de la Direction et des différents départements de l'ensemble des unités d'exploitation de Stahl.

Les principaux engagements de Stahl en matière de SSE sont les suivants :

- satisfaire à toutes les dispositions légales et réglementations locales et faire preuve d'un engagement sociétal responsable ;
- identifier les risques associés à la conception, à la fabrication, à la vente et à l'utilisation de ses produits et définir les contrôles appropriés ;
- chercher à supprimer tous les risques environnementaux associés à ses activités ;
- enregistrer les incidents et enquêter sur leur occurrence, prendre des mesures correctives et partager les enseignements qui en sont dégagés ;
- veiller à ce que l'ensemble du personnel possède les compétences nécessaires à son poste ;
- définir des normes de SSE dans un langage clair et simple, les diffuser à l'ensemble du personnel et veiller à ce qu'il les applique. Les questions environnementales, notamment celles relatives à la maintenance des locaux et à la consommation d'énergie, sont régulièrement rappelées au personnel.

En 2013, Stahl s'est engagé à travailler avec la société de conseils en développement durable The Natural Step sur l'analyse du cycle de vie de ses produits afin de mieux comprendre l'impact global de ses opérations du début à la fin du cycle de vie d'un produit. La première étude a été terminée en mars 2014. Elle constitue un outil de référence pour définir l'impact potentiel de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de Stahl. Elle a par ailleurs révélé la nécessité de mener une analyse approfondie des fournisseurs. Dans ce cadre, un questionnaire leur sera envoyé courant 2015. Cette étude a mis aussi en évidence l'importance de mieux comprendre toutes les composantes de la chaîne d'approvisionnement. Par ailleurs, Stahl a engagé un certain nombre de mesures dont la mise en place d'une coopération avec l'université de Loughborough, en Angleterre, pour le recyclage des chaussures.

Organisation de la SSE (Santé, Sécurité, Environnement) de Stahl

L'équipe dirigeante de chacun des sites de Stahl veille à ce que les activités menées respectent la législation nationale et locale, ainsi que la réglementation et les directives internes. Le Directeur chargé des opérations et des questions de SSE à l'échelle mondiale se rend régulièrement sur les différents sites. Le respect des normes de SSE, de la législation en vigueur et de la réglementation interne est systématiquement analysé lors de ces visites. Des audits plus détaillés sont également conduits par des équipes internes et externes.

Suivi des objectifs de SSE sur les sites industriels

Les Directeurs des différentes unités et des sites industriels ont tous des objectifs de SSE. Pour y parvenir, ils adaptent les principes de SSE aux conditions locales et élaborent des règles permettant

d'atteindre ces objectifs. Elles prennent généralement la forme de procédures écrites par les Directeurs eux-mêmes, qui visent ainsi à garantir que les mesures appropriées destinées à évaluer et à vérifier le respect de la législation sont effectivement prises. Les onze sites de production de Stahl respectent la législation locale. Ce chiffre comprend les trois sites issus de l'acquisition de Clariant : Leinfelden en Allemagne, Palazzolo en Italie et Kanchipuram en Inde.

Des progrès constants

La plupart des sites de Stahl sont certifiés ISO 9001 et/ou 14001. Des audits de suivi et des contrôles internes sont conduits régulièrement. Stahl suit rigoureusement le règlement européen Reach. En tant que fabricant et importateur de produits chimiques travaillant en Union européenne et aux États-Unis, Stahl applique des mesures de précaution à l'extrémité de la chaîne d'approvisionnement afin de prévenir tout effet nocif pour la population ou l'environnement. Elles comprennent notamment un nouveau système d'information intégré permettant de mieux connaître les produits chimiques, des matières premières aux produits finis, utilisés par la société, y compris tous les produits dérivés ou impuretés possibles. Ce système a été installé en 2014.

Stahl travaille en étroite collaboration avec ses clients pour garantir une utilisation correcte et sûre de ses produits dans leurs usines.

Gestion des déchets

Stahl se montre particulièrement attentif à sa gestion des déchets. Les déchets sont éliminés par des entreprises agréées par les pouvoirs publics. L'incinération des déchets chimiques est effectuée exclusivement par des prestataires responsables qui utilisent des méthodes appropriées. La société va modifier en 2015 son mode de déclaration des déchets afin d'obtenir des données plus précises et de réfléchir à un meilleur traitement.

Gestion des émissions

Stahl mesure les émissions rejetées dans l'atmosphère par ses usines de production, en fonction des critères exigés par les autorités.

- Réduction des émissions de CO₂

Stahl a élaboré avec une société d'ingénierie son propre système de mesure de son empreinte carbone.

Optimisation de l'utilisation des ressources naturelles

- Consommation d'eau

L'eau est employée par Stahl comme matière première dans nombre de ses produits et pour ses systèmes de nettoyage. C'est pourquoi la société accorde une importance particulière à réduire sa consommation d'eau sur ses différents sites. Le volume d'eau utilisé pour le nettoyage varie selon les produits fabriqués sur les sites. Ceux qui contiennent des pigments ou des polymères visqueux par exemple nécessitent de plus grandes quantités d'eau de nettoyage.

Stahl a installé des systèmes à haute pression permettant un nettoyage plus efficace et par conséquent plus économique.

■ Consommation d'énergie

Stahl s'est fixé comme priorité de ne pas gaspiller d'énergie, et surtout de la consommer de manière efficace et responsable. La société s'investit beaucoup pour sensibiliser ses équipes à cet objectif fondamental.

En 2015, l'ensemble du personnel suivra ainsi une formation sur le développement durable, notamment sur les questions énergétiques.

Les audits de la consommation d'énergie des sites de production se sont achevés en 2011 et leurs recommandations ont été en partie mises en œuvre. S'il s'avère nécessaire de remplacer des équipements ou si un projet de développement industriel est à l'étude, Stahl veille à prendre en compte au moins l'une des possibilités les plus efficaces d'un point de vue énergétique et les plus favorables à l'environnement. Par exemple, le nouveau bâtiment de l'usine de Waalwijk sera équipé de panneaux solaires.

Enfin, Stahl entretient d'étroites relations avec ses clients, ses fournisseurs et les universités afin de se tenir au courant des innovations dans ce domaine.

■ Consommation de matières premières

Grâce à ses travaux de recherches à la pointe de l'innovation, Stahl a été l'une des premières entreprises à commercialiser des produits à base d'eau, qui représentent aujourd'hui la majorité de sa production. Fin 2010, elle a constitué une équipe interne destinée à renforcer les ressources nécessaires à la société pour innover dans l'éco-conception de ses produits. L'équipe des "Champions du développement durable", qui rassemble des représentants de chaque entité et des membres clefs du personnel de la R&D, s'est réunie pour la première fois en février 2015. Elle veillera à ce que Stahl améliore en permanence ses résultats dans ce domaine et sera chargée de mesurer précisément les avancées de la société en la matière.

Changement climatique et biodiversité

L'ensemble des activités de Stahl ayant peu d'effet sur le changement climatique et la biodiversité, nous n'établissons pas de rapport sur ces questions.

3.2.3.3 Engagement sociétal

Stahl soutient des initiatives dans le domaine de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

Signature du Pacte mondial

Stahl a signé le Pacte mondial le 1^{er} janvier 2012 et a depuis défini les 8 principes suivants pour orienter ses opérations :

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 de ceux limitant les COV en prenant pour références les directives les plus strictes en la matière ;
3. créer un produit en cuir et un revêtement textile 100 % vert pour élaborer de nouveaux produits commercialisables ;
4. appliquer les législations locales comme normes minimales en matière de sécurité des communautés locales ;
5. conseiller et soutenir les clients de la société en ce qui concerne l'utilisation et l'élimination de ses produits ;
6. définir un plan mondial d'ingénierie afin de mettre en place le programme le plus durable et du meilleur rapport coût-efficacité pour les sites de production (audit énergétique, empreinte carbone, plan de maintenance et de remplacement) ;
7. étudier les différentes possibilités de passer à l'électricité et au gaz verts ;
8. élaborer un Code de conduite recouvrant la majorité des principes du Pacte mondial des Nations Unies (droits de l'Homme, droits du travail, lutte contre la corruption).

En 2013, Stahl a soumis aux Nations Unies son premier rapport de responsabilité sociale, qui rend compte des avancées réalisées en ce qui concerne le respect de ces engagements. Ce rapport peut être consulté sur le site Internet de Stahl, à l'adresse www.stahl.com.

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

Société multinationale, Stahl assume la responsabilité de travailler avec les populations locales et de contribuer ainsi à leur croissance.

En Europe, Stahl préfère travailler avec des fournisseurs locaux afin de favoriser les liens économiques régionaux. Stahl India emploie des habitants riverains de son site, qui travaillent sur la base de contrats à durée déterminée. Stahl Asia Pacific respecte les droits du travail de Singapour, notamment ceux concernant les travailleurs de moins de 16 ans, et applique des pratiques d'embauche non discriminatoires dans cet État qui connaît une grande diversité de population active.

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la société, telles que les associations d'insertion, les écoles, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

Depuis début 2013, Stahl participe très activement au programme Cuir de MVO Nederland, l'organisation néerlandaise de RSE. Un premier projet, en Mongolie, est déjà bien avancé et d'autres devraient bientôt suivre en Inde. Les distributeurs néerlandais de chaussures et d'autres articles en cuir disposeront ainsi à l'avenir de cuir provenant de sources durables.

Stahl travaille en étroite collaboration avec le BLC Leather Technology Centre de l'université de Northampton en Angleterre, institut leader

mondial des technologies du cuir. Ses salariés proposent régulièrement des conférences et présentations aux étudiants.

Stahl a par ailleurs rejoint le *Leather Working Group*, groupe d'entreprises du monde entier travaillant dans le secteur du cuir, des tanneries et des entreprises chimiques aux grandes marques du marché. Il a pour objectif de trouver des solutions afin d'améliorer l'impact sur l'environnement du secteur, la gestion de la chaîne d'approvisionnement et la provenance des produits.

La société participe également à *Leather Naturally*, un groupe formé par le secteur du cuir en réaction aux appels au boycott du cuir lancés par des ONG et des groupes d'intérêt.

Stahl India est membre de *Sipcot*, organisation reconnue par les autorités indiennes, qui regroupe des entreprises confrontées à des problèmes liés à l'énergie, aux infrastructures routières, à l'eau, à la pollution, etc.

Stahl India fait aussi partie du *National Safety Council*, qui organise des activités de sensibilisation à la sécurité dans les entreprises par le biais de conférences ou de visites guidées. 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 les formations dans les domaines du cuir et du textile, et emploie deux de ses étudiants.

Stahl China collabore également avec les institutions publiques chinoises chargées de la Planification et de l'Environnement, ainsi que de la Santé et de la Sécurité.

Stahl Asia Pacific travaille en étroite collaboration avec les institutions d'enseignement supérieur sur les programmes de stages des étudiants, notamment dans le domaine des technologies des processus chimiques. Elle parraine par ailleurs un prix du livre décerné aux étudiants, en particulier à ceux de ce dernier domaine.

Stahl Iberica a des accords avec les universités de Barcelone et l'EUETII – ESA (*Escola Universitaria d'Enginyeria Tècnica Industrial d'Igualada*, école d'ingénieur spécialisée dans les techniques du cuir) et propose des postes aux étudiants de dernière année souhaitant acquérir une expérience pratique. Elle embauche également des jeunes diplômés des universités de Barcelone.

Stahl Iberica collabore aussi avec diverses écoles et avec le service pour l'emploi de Catalogne afin de proposer aux étudiants une expérience professionnelle, en tant qu'analystes chimistes dans un laboratoire ou opérateurs dans une usine chimique par exemple. Lorsqu'ils ont cumulé le nombre d'heures de stage pratique nécessaire, ils obtiennent un certificat professionnel leur permettant d'entrer sur le marché du travail. Enfin, Stahl Iberica participe 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 mène une politique de partenariat limitée et soutient uniquement les activités en rapport avec ses opérations, les activités locales ou les

principes issus du Pacte mondial des Nations Unies. Les activités financées en 2014 ont été les suivantes :

- *Schoenmuseum Waalwijk* (musée de la Chaussure) – membre bienfaiteur du musée, Stahl y expose ses technologies et son expertise ;
- *Hospice Francinus de Wind, Waalwijk* – centre de soins pour des malades en phase terminale, dans lequel personnel et bénévoles travaillent de concert pour offrir à ces patients un cadre plus chaleureux que l'hôpital. Stahl effectue chaque année un don financier et des salariés de la société participent à une randonnée cycliste pour récolter des fonds supplémentaires.
- *Terre des Hommes* – Stahl a participé en septembre 2012 à la campagne 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 ;
- *Move Award* – Stahl soutient le projet *Move*, qui invite les étudiants en design à imaginer le monde de demain. *Move* souhaite contribuer à révéler de nouveaux talents en organisant chaque année un concours de design. Il est né à l'initiative de *Stichting Donna-e-Mobile*, réseau de femmes designers dans l'automobile qui se réunit chaque année au Salon de la décoration de Milan.
- Stahl India soutient la lutte contre la lèpre par le biais d'une contribution financière annuelle. Des dons sont également faits à l'association *Sri Ramakrishna Mission*, qui s'occupe des orphelins à l'orphelinat de Suzhou ou encore à la Croix Rouge.
- *Charity Brisk Walk* : améliorer réellement la qualité de vie des populations en récoltant des fonds pour soutenir l'organisation caritative.
- Stahl Asia Pacific soutient financièrement les associations organisatrices de la marche *Charity Brisk Walk* à laquelle participent des membres de son personnel. Cette marche favorise l'engagement du personnel en l'encourageant à sortir de sa routine et à vivre mieux grâce à la pratique d'une activité sportive.

Sous-traitance et fournisseurs

Stahl veille à sélectionner des fournisseurs et des sous-traitants compétents et déterminés à respecter ses normes relatives à la sécurité, l'environnement et l'engagement sociétal. Nous prévoyons de formaliser cette pratique au cours des prochains mois afin de contrôler davantage notre chaîne d'approvisionnement. Les résultats de l'analyse du cycle de vie de nos produits nous indiqueront le degré d'efficacité des contrôles menés actuellement et les points à améliorer à l'avenir.

Stahl a mis au point en 2014 un système d'évaluation des fournisseurs pour obtenir des informations sur les actions de ses fournisseurs en matière de développement durable. La société souhaite ainsi améliorer sa connaissance et la transparence de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Loyauté des pratiques

- Actions engagées pour prévenir la corruption

Acteur mondial, Stahl est régulièrement confrontée aux pratiques locales, mais ne se livre à aucune forme de corruption et s'engage à ne jamais s'y livrer. Cela inclut ses relations avec les autorités législatives, les pouvoirs locaux, ses fournisseurs, ses clients et toute autre partie prenante.

Conformément à son engagement à respecter le principe de lutte contre la corruption du Pacte mondial des Nations Unies, Stahl énonce clairement sa politique en la matière sur son site Internet et dans toutes ses communications concernant la responsabilité sociale de l'entreprise. Cette question figure également dans le Code de conduite de la société, qui a été mis en œuvre en 2014.

Aucun cas de corruption n'a été relevé. S'il devait s'en produire, la Direction de Stahl ou le Conseil d'administration prendrait les mesures adaptées.

- Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Stahl travaille en étroite collaboration avec ses clients pour veiller à ce qu'ils disposent de toutes les informations leur permettant d'utiliser ses produits en toute sécurité et que les consommateurs ne courent aucun risque en utilisant ses produits.

Droits de l'Homme

Stahl applique les principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme dans la conduite de ses activités et dans ses relations avec ses partenaires commerciaux. Le respect des droits de l'Homme est pris en compte dans les opérations internes et externes de la société, mais n'a jusqu'à présent pas été formalisé.

Mise en œuvre

Stahl respecte et protège les droits de l'Homme dans ses opérations quotidiennes. Il est entendu que sa responsabilité en la matière dépasse ses seules activités et recouvre ses relations avec ses partenaires commerciaux, ses fournisseurs, ainsi qu'avec les institutions publiques ou non liées à ses activités. Le Code de conduite élaboré en 2014 a été publié au quatrième trimestre.

Évaluation des cas

Stahl n'a reçu aucune plainte concernant de possibles violations des droits de l'Homme de la part de son personnel, de ses partenaires commerciaux ou de ses clients, et n'a pas été impliquée dans un incident touchant aux droits de l'Homme avant ou pendant la période couverte par le présent rapport. Stahl reconnaît en outre publiquement son engagement en faveur des Principes concernant les droits de l'Homme du Pacte mondial des Nations Unies. Compte tenu de la nature de ses opérations, qui comprennent des activités commerciales et de production, la société n'est pas tenue de procéder à un audit externe de ses résultats en matière de droits de l'Homme.

3.2.3.4 Note méthodologique de Stahl

Périmètre de reporting

Sauf précision spécifique, les données sociales sont reportées pour la totalité des entités du groupe dans le monde.

Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies de *reporting* relatives à certains indicateurs sociaux et sécurité peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations.

Sont précisées pour les indicateurs suivants, les définitions et les méthodologies de *reporting* suivies.

Indicateurs sécurité

Taux de fréquence des accidents au travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents au travail avec arrêt est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par centaine de milliers d'heures travaillées.

Les accidents de trajet domicile-lieu de travail ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.

Indicateurs environnementaux

Ces indicateurs ne sont pas publiés au sein de ce rapport car le *reporting* est en cours de restructuration au sein du groupe à la suite de l'intégration des sites de Clariant.

Indicateurs Sociaux

Effectifs totaux

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec le groupe Stahl au dernier jour calendaire du mois. Les données sont reportées en personnes physiques et en équivalent temps plein.

Embauches & départs

Les conversions de CDD en CDI, rentrent dans le comptage, que ce soit en termes d'embauche ou de sortie. Les données sont reportées en équivalent temps plein.

Taux d'absentéisme et nombre total d'heures de formation

Le taux d'absentéisme et le nombre total d'heures de formation ne sont pas reportés dans le présent document car ces indicateurs sont suivis localement par chaque entité mais ne font pas l'objet d'une consolidation globale.

Consolidation et contrôles internes

Les données sociales et sécurité sont consolidées sous la responsabilité de directions RH et HSE sur la base des informations fournies par les sites industriels et par les filiales du groupe.

Une première revue des données sécurité reportées par les sites est réalisée par les coordinateurs HSE de chaque site industriel avant consolidation au sein du groupe.

Les données sociales relatives aux effectifs sont mises en cohérence avec les données consolidées dans la base de données finance du groupe.

3.2.4 Mecatherm

3.2.4.1 Des objectifs ambitieux d'amélioration continue

La société Mecatherm s'attache à relever sans cesse ses niveaux d'exigence en matière d'amélioration continue. En effet, Mecatherm veille à concevoir du matériel intégrant un standard de qualité élevé qui se focalise plus particulièrement sur quatre axes : la sécurité alimentaire, la protection des personnes, la préservation des matériels et la protection de l'environnement.

Fort de son expérience de sa connaissance du marché et de ses perspectives d'évolution, la société a poursuivi en 2014 une démarche active d'amélioration de sa performance globale, afin de répondre encore mieux aux attentes de ses clients et aux exigences d'un marché toujours plus concurrentiel.

Dans ce cadre, le projet principal mené par la société en 2014 a consisté en la mise en place d'un nouvel outil « ERP » (*Enterprise Resource Planning*) ayant vocation à homogénéiser et améliorer le Système d'Information de Mecatherm ; le périmètre de ce système est très large, il couvre :

- la gestion des **achats** ;
- la **gestion comptable** : comptabilité client, fournisseur, immobilisations, gestion du personnel ;
- le **contrôle de gestion** ;
- la **gestion de production** (planification,...) ;
- la **gestion des stocks** (logistique).

La mise en œuvre de ce projet a mobilisé très fortement les équipes.

Cet outil permettra une forte amélioration en termes de gestion sociale, gestion sociétale et gestion environnementale, et en particulier de :

- rationaliser les processus de gestion en visant à améliorer les délais de réalisation ;
- renforcer le suivi des activités et planifier ainsi des actions en vue de parvenir à réduire les coûts de production ;
- renforcer la qualité ;
- adapter au mieux ces pratiques notamment en matière d'achats et de sous-traitance, aux besoins réels ;
- assurer la cohérence, la fiabilité et l'homogénéité des informations entre tous les acteurs ;
- partager le même système d'information facilitant la communication interne et externe ;
- garantir une plus grande évolutivité du système, adapté aux besoins de la société ;
- globaliser la formation (même logique, même ergonomie de travail pour un grand nombre de salariés) ;

- diminuer le nombre d'éditions papier inutiles et de contribuer ainsi à la préservation de l'environnement.

En parallèle, Mecatherm poursuit son innovation et sa démarche d'amélioration continue dans les procédés d'élaboration des produits de boulangerie, afin d'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).

3.2.4.2 Note méthodologique

Périmètre et méthodes de consolidation

Les indicateurs-clés sélectionnés pour ce rapport sont consolidés sur le périmètre des entités consolidées dans les comptes de Mecatherm : TMG, Mecatherm SA et Gouet SAS.

Pour chaque indicateur une méthodologie précise de calcul est définie. La collecte des données est réalisée *via* des fichiers de *reporting* validés par Mecatherm, notamment issus du logiciel de paie.

Responsabilités et contrôles

La production des données sociales, sociétales, sécurité et environnementales est de la responsabilité du département Ressources Humaines de Mecatherm.

Précisions sur les indicateurs reportés

Sont précisées pour les indicateurs suivants, les définitions et les méthodologies de *reporting* suivies.

Indicateurs sécurité

Le taux de fréquence des accidents au travail avec arrêt est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures travaillées.

Les accidents de trajet domicile-lieu de travail ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.

Indicateurs Sociaux

Effectifs totaux

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec Mecatherm au dernier jour calendaire du mois.

Embauches & Départs

Les conversions de CDD en CDI, ne rentrent pas dans le comptage, que ce soit en termes d'embauche ou de départ.

Taux d'absentéisme

Il s'agit du nombre d'heures d'absence sur le nombre d'heures théoriquement travaillées.

3.2.4.3 Informations sociales

Les trois implantations de la société Mecatherm sont situées en France : en Alsace (Barembach), dans les Pays de la Loire (Montilliers) et en Normandie (Saint-Rémy-Brosco-court).

Au 31 décembre 2014, Mecatherm employait 351 salariés, contre 300 au 31 décembre 2013. La majorité des contrats est à durée indéterminée et à temps plein, le taux de CDD est de 7,1 % en 2014. La société souhaite maintenir la proportion de CDD entre 5 % et 10 %.

	2014	2013	2012
Effectif total au 31 décembre	351	304	284
Effectif moyen annuel	358	322	307
Taux d'absentéisme	2,8	2,8	3,2

Rémunérations

L'ensemble des rémunérations versées au titre de l'année 2014 s'élève à 14,4 M€. Le niveau de rémunération de l'ensemble des collaborateurs évolue en moyenne dans une fourchette de 2 à 3 %. En 2014, l'augmentation s'est traduite par une augmentation « coût de la vie » de 1,2 % à laquelle se sont ajoutées des promotions individuelles. En outre, l'ensemble des collaborateurs de Mecatherm SA et Gouet SAS bénéficie d'un accord collectif relatif à un accord de participation.

Organisation du temps de travail

Le temps de travail effectif est de 37 heures/semaine pour l'effectif non cadre (hors itinérants et agents de maîtrise), 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 cadre et les salariés non cadres itinérants et agents de maîtrise, il est appliqué un forfait de 218 jours de travail par an. 1,42 % de l'effectif total est concerné par du temps partiel, pour des motifs de congé parental ou médicaux.

Relations sociales

Le dialogue social s'organise principalement *via* les instances représentatives du personnel sur les différents sites.

Les sites de Montilliers et Saint Rémy disposent d'une délégation unique du personnel (DUP) ; les sujets « hygiène et sécurité » sont pris en charge par le CHSCT sur le site de Montilliers et par les Délégués du Personnel sur le site de Saint Rémy. Le site de Barembach dispose d'un Comité d'entreprise et d'un CHSCT.

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

Formation

Plus de 60 % des salariés ont suivi une formation en 2014, pour un total de 4 372 heures de formation. Mecatherm souhaite maintenir son objectif de formation d'au moins un salarié sur deux.

La formation est planifiée et suivie par les services RH internes. Les thématiques des actions de formation réalisées annuellement sont en grande partie liées à la technique, la sécurité (exemples : formations à

L'effectif total est composé à 21 % de cadres et à 79 % de non-cadres. La proportion de femmes est de 9,1 % de l'effectif total. La proportion de travailleurs handicapés dans l'effectif total est de 2,8 %.

La société a comptabilisé, en 2014, un taux de turnover de 22,6 %. Le nombre de licenciements a été de 2. Le taux d'absentéisme en 2014 est de 2,84 % ; l'objectif fixé en 2012, d'abaisser ce taux au-dessous des 3 %, a été atteint en 2013 et maintenu en 2014.

la conduite de chariots élévateurs, aux habilitations électriques ou formation des sauveteurs secouristes du travail) et les langues. Sont également organisées annuellement des formations pour le maintien des connaissances.

Il est à noter qu'en 2014, un grand nombre de salariés ont été concernés par des *formations informatiques* en lien avec le nouvel ERP, le nouveau logiciel de gestion des données techniques et l'évolution globale du système d'informations.

Non-discrimination

Mecatherm affirme sa volonté de maintenir un taux constant de travailleurs handicapés dans ses effectifs et ouvre ses postes en recrutement à l'embauche de personnes handicapées, en adaptant au besoin le poste de travail. En 2014, 2,8 % de ses effectifs étaient reconnus travailleurs handicapés.

En outre, la société a renouvelé son engagement d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, par la signature d'un nouveau plan en 2014, en collaboration avec les instances représentatives du personnel.

Santé et sécurité

Dans le strict respect des lois et des règlements, Mecatherm maintient dans ses objectifs prioritaires la sécurité des collaborateurs. La société tient à jour un document unique d'évaluation des risques et a mis en place des systèmes d'analyse et le cas échéant de prévention des risques, par exemple dans les domaines de la santé (vibrations, troubles musculo-squelettiques), chimiques, psychosociaux, routiers, le travail en hauteur, etc. De nouvelles actions sont menées chaque année en lien avec le CHSCT, la Caisse régionale d'assurance maladie et la médecine du travail. Par exemple, en 2014, des actions de prévention renforcée en matière de protection contre les vibrations et dans le cadre du travail en hauteur ont été conduites. Pour mener 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 est de 17,47 et le taux de gravité, de 0,71.

3.2.4.4 Informations environnementales

Consommation d'eau et d'énergie

L'activité sur les sites de Mecatherm (conception et assemblage de machines et lignes de production) a peu d'incidence sur l'environnement.

Les actions déjà entamées en 2013 ont été poursuivies en 2014 pour accroître l'efficacité énergétique des propres installations et équipements de la société Mecatherm. Ainsi, des économies d'énergie ont été réalisées en 2014, notamment le poste gaz. Ces économies résultent notamment des actions de sensibilisation des salariés, par exemple dans le cadre de la préservation de l'environnement.

Mecatherm réalise un suivi des consommations d'eau et d'énergie sur ses trois sites. Le tableau suivant présente les indicateurs suivis :

Indicateurs	2014	2013	2012
Énergie directe (gaz) ⁽¹⁾ MWh	3 075	4 686	5 890
Énergie indirecte (électricité) MWh	1 412	1 380	1 425
Eau m ³	3 006	1 957	2 045

Les volumes de consommation d'eau ont augmenté entre 2013 et 2014, en raison notamment du plus grand nombre de tests de recettes réalisés sur les lignes en hall de démonstration. En revanche, les consommations d'électricité ont baissé, en lien notamment avec les conditions météorologiques plus clémentes durant l'hiver 2013-2014.

Pour ce qui concerne les autres consommations d'énergie, elles ont atteint les niveaux ci-dessous en 2014 :

Consommation de propane : 606 903 kWh.

Consommation de gasoil : 181 885 L.

Gestion des déchets

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

Type de déchets (en tonnes produites)	2014	2013	2012
DIB (déchets industriels banals et papier) ⁽²⁾	98,56	85,18	35,46
Bois ⁽²⁾	52,79	49,92	26,18
Acier et Inox ⁽²⁾	75,42	81,39	59,84
Fermentescibles (pain, pâtes, farine) ⁽¹⁾	97	11,05	59,93
Spéciaux (électroniques, électriques)	1,07	-	-

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

(2) La production de déchets DIB, bois et acier/inox varie en fonction de l'activité.

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

Néanmoins, elle veille à gérer au mieux ses consommations de papier, par le biais notamment d'une sensibilisation de ses salariés et d'un paramétrage informatique permettant d'éviter tout gaspillage.

Optimiser l'utilisation des matières premières

L'optimisation de l'utilisation des matières premières n'est pas un véritable enjeu pour Mecatherm, du fait de la nature de son activité.

Dans le cadre de la gestion de ses consommations de papier, la société réalise un suivi des consommations présentées dans le tableau suivant :

Consommation (en tonnes)	2014	2013	2012
Papier	9,7	10,3	9,0

Changement climatique

Les activités de la société ne sont pas directement impactées par les conséquences du changement climatique.

Biodiversité

Aucun impact sur la biodiversité n'a été identifié dans le cadre des activités de Mecatherm.

3.2.4.5 Informations sociétales

Implication dans l'emploi et le développement régional

Mecatherm n'assure plus la fabrication de pièces depuis plus de quinze ans ; la production de ces pièces est entièrement confiée à des partenaires sous-traitants, hautement spécialisés et travaillant sur la base de cahiers des charges précis. Les ateliers sont donc dédiés au montage et à l'assemblage des pièces et sous-ensembles fabriqués par les sous-traitants, implantés localement pour une bonne partie d'entre eux (pour le site de Barembach, 55 fournisseurs sur 342 représentent 88,99 % du chiffre d'achats pour 2014 ; 9 de ces 55 fournisseurs sont régionaux et représentent plus de 20 % de ce chiffre d'achats réalisé).

Le recours à la sous-traitance permet une plus grande souplesse dans la gestion des pics et des creux d'activité ; elle engendre par ailleurs indirectement l'emploi d'un grand nombre de salariés au niveau local.

Dialogue régulier avec la société civile

Mecatherm poursuit son engagement proactif en matière d'éducation et d'enseignement puisqu'elle organise très régulièrement des visites d'usine afin de sensibiliser le jeune public aux métiers de l'industrie. De nombreuses interventions sont également mises en œuvre directement dans les collèges et les lycées, permettant ainsi des échanges avec les jeunes en recherche d'une orientation professionnelle, ainsi que dans les établissements d'enseignement supérieur, des écoles d'ingénieurs, assurant ainsi la transmission de savoirs et de savoir-faire propres à l'industrie. Mecatherm intègre également régulièrement des apprentis et des stagiaires, visant ainsi à rapprocher les pratiques scolaires des besoins pragmatiques du marché de l'emploi.

La société travaille régulièrement avec les associations régionales d'insertion et a renforcé sa collaboration avec le Pôle Emploi et les Chambres de commerce et d'industrie.

En outre, les relations avec les populations riveraines sont un enjeu majeur pour Mecatherm, qui tient à renforcer sa visibilité et sa communication, *via* les médias locaux notamment.

Enfin, Mecatherm entretient des relations avec des organisations locales ou régionales (visites d'usine pour des patrons d'entreprises locales, réunions avec des instances représentant l'État comme les services d'urgence locaux).

Sous-traitance et fournisseurs

Mecatherm n'assure plus elle-même la fabrication de pièces pour les lignes destinées aux clients, depuis de nombreuses années déjà, la production des pièces pour les machines à livrer est en effet entièrement confiée à des partenaires sous-traitants, hautement spécialisés et travaillant sur la base de cahiers des charges précis. Les ateliers sont donc entièrement dédiés au montage et à l'assemblage des pièces et sous-ensembles fabriqués par les sous-traitants (sous-traitants implantés localement pour une grande partie d'entre eux). Le recours à la sous-traitance permet une plus grande souplesse dans la gestion des pics et des creux d'activité ; elle engendre par ailleurs indirectement l'emploi d'un grand nombre de salariés au niveau local. Gouet, depuis son intégration au sein du groupe en 2006, poursuit la même démarche de sous-traitance avancée.

Le volume total des achats (pièces et sous-traitance) pour l'ensemble de Mecatherm a atteint plus de 78 M€ en 2014.

Mecatherm n'assure pas elle-même le transport des équipements vendus aux clients, il est fait appel à des prestataires externes. Dans ce cadre, il est prévu des actions spécifiques en matière d'analyse des risques éventuellement associés à cette activité en 2015. La société assure en revanche le montage et la mise en service des lignes sur les sites des clients.

Loyauté des pratiques

Mesures prises en faveur de la sécurité des consommateurs

Mecatherm produit des équipements aux normes standards. À réception des équipements, le client reste seul responsable de l'application des normes locales en vigueur en matière de production agroalimentaire. La société veille néanmoins, bien évidemment, à assister ses clients, lorsqu'ils en font la demande, pour la mise en œuvre de mesures visant à la sécurité et la santé des consommateurs. Par exemple, ces demandes peuvent concerner l'utilisation de certains types de matériaux propres à l'agroalimentaire, ou l'achat de détecteurs à installer sur les lignes de production (ex : détecteurs de métaux).

Prévention de la corruption

Mecatherm prend en compte les enjeux liés à la prévention de la corruption. Ainsi, en 2014 une sensibilisation du personnel *via* les instances représentatives du personnel a été menée. Cette sensibilisation devrait se poursuivre en 2015 par le biais par exemple de la mise en œuvre d'une Charte anti-corruption auprès des personnels plus particulièrement concernés, notamment aux services achats et commercial.

Engagement en faveur des droits de l'Homme

La société Mecatherm s'engage à ne pas recourir au travail des enfants ni au travail forcé.

Une vérification est opérée semestriellement par la société auprès de ses sous-traitants afin de s'assurer notamment que ces derniers respectent les prescriptions du Code du travail.

3.2.5 Parcours

3.2.5.1 Emploi

Dans le cadre de sa politique sociale, Parcours met en œuvre un environnement de travail adapté à ses ambitions de croissance et favorise la progression de chacun en promouvant le développement des compétences et la promotion interne.

Cette politique se traduit depuis 2013 par l'ouverture d'agences « nouvelle génération » baptisée Parcours 3D (site incluant tous les

métiers de la société : Location longue durée(LDD), atelier, vente de véhicules d'occasion (VO)) et, qui préfigure le paysage du réseau Parcours de demain en France et en Europe.

En 2014, l'entreprise a inauguré son 4^e site « nouvelle génération » Parcours 3D à Tours, créant localement 8 nouveaux postes et permettant la promotion de 2 collaborateurs en poste.

L'effectif et la répartition des salariés

Au 31 décembre 2014, l'entreprise comptait 371 collaborateurs, en progression de + 13,1 % par rapport à 2013.

La moyenne d'âge des collaborateurs s'élevait 31,86 ans avec 3,31 années d'ancienneté.

	2012	2013	2014	Évolution 1 an
Effectif	284	328	371	13,1 %
Effectif Homme	204	240	277	15,4 %
Effectif Femme	80	88	94	6,8 %
Effectif cadre	83	82	86	4,8 %
Effectif non cadre	201	247	285	15,3 %
% contrat CDI	97,50 %	97,60 %	96,70 %	- 0,9 %
% contrat CDD (Apprentis et Contrat de professionnalisation)	2,50 %	2,40 %	3,23 %	15,3 %

Les embauches et les départs

Dans le cadre de son développement, Parcours a ouvert **47 nouveaux postes** sur l'ensemble de ses métiers opérationnels (LLD, VO et atelier) ainsi que sur des fonctions supports. Par ailleurs, il y a eu 129 départs dont 29 licenciements effectués au terme de la période d'essai.

En 2014, l'entreprise a embauché 172 collaborateurs.

	2012	2013	2014	Évolution 1 an
Nb Création de postes	33	34	47	38,2 %
Nb embauches	126	139	172	23,7 %
Nb embauches Hommes	89	103	134	30,1 %
Nb embauches Femmes	33	36	38	5,5 %
Nb promotions internes	24	44	35	- 20,4 %
Nb départs	110	95	129	35,7 %

La politique sociale de la société privilégie systématiquement la promotion interne dans le cadre de ses ouvertures de postes.

En 2014, **43 collaborateurs ont bénéficié d'une offre de mobilité ou de promotion interne.**

Les rémunérations et leur évolution

	2012	2013	2014
Évolution de la masse salariale	10,4 %	11,2 %	9,3 %
Augmentation moyenne des salaires*	3,8 %	5,3 %	4,2 %

* Sur la base des effectifs présents dans l'entreprise du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

La politique de rémunération de Parcours s'inscrit dans la dynamique de la société.

En 2014, le salaire moyen d'un collaborateur ayant plus d'1 an d'ancienneté a augmenté de 4,2 %.

3.2.5.2 L'organisation du travail

L'organisation du temps de travail

Parcours propose majoritairement des contrats de travail à durée indéterminée (96,7 %).

Afin de répondre aux besoins liés à l'activité et aux attentes de ses clients, les contrats de travail français sont basés sur un volume hebdomadaire de 40 heures, incluant 12,5 % d'heures

supplémentaires. Compte tenu de la pénibilité, le contrat de travail des ateliers est de 39 heures, incluant 10,25 % d'heures supplémentaires.

Les contrats de travail des filiales européennes de la société (Belgique, Luxembourg, Espagne et Portugal) suivent la législation en vigueur.

L'absentéisme

Le taux d'absentéisme, soit le nombre de jours calendaires d'absence/nombre de jours calendaires théoriquement travaillés, au sein de la société est de 1,84 % en 2014 sur le périmètre France pour l'ensemble des contrats en CDI + CDD.

	2012	2013	2014
Taux d'absentéisme*	2,6 %	2,2 %	1,8 %

* Le taux d'absentéisme est reporté sur le périmètre France. Il s'agit du nombre de jours calendaires d'absence/nombre de jours calendaires théoriquement travaillés.

3.2.5.3 La gestion des relations sociales

L'organisation du dialogue social

La société satisfait aux obligations réglementaires d'élections professionnelles (élections réalisées en 2014).

Toutefois, en raison d'une carence aux dernières élections du personnel, aucune instance n'est représentée.

Néanmoins, avec une structure hiérarchique très courte et facilement accessible, la société entretient et développe un fort dialogue social au travers d'actions récurrentes :

- la rédaction de trois lettres internes « Parcours Lemag » diffusées à l'ensemble des collaborateurs afin de les informer sur l'actualité de Parcours ;
- la participation à un voyage annuel de quatre jours, baptisé « Parcours expérience » qui a pour but de réunir tous les collaborateurs ayant plus d'un an d'ancienneté et favoriser les échanges et les partages d'expériences ;

- la participation de tous les collaborateurs à une convention annuelle permettant de faire le bilan de l'année écoulée et de mettre en perspective les objectifs de l'année à venir ainsi que d'expliquer la stratégie de la société à court et moyen terme ;
- la mise en place de deux entretiens individuels pour chaque collaborateur afin de lui permettre de faire le bilan de son action et de ses résultats, et aborder sa gestion de carrière dans la société au travers de souhaits d'évolution ou de formation.

Parcours a également défini une charte interne permettant à chacun de partager, sur le plan personnel et professionnel, les fondamentaux de la culture d'entreprise. Cette charte a été déclinée pour tous les métiers de la société.

Bilan des accords collectifs

La société n'a pas établi de nouvel accord collectif en 2014.

Tous les collaborateurs ayant plus de trois mois d'ancienneté bénéficient chaque année d'une participation aux résultats de l'entreprise sur la base de l'accord du 21 janvier 2005.

3.2.5.4 Santé et Sécurité

Les conditions de santé et de sécurité au travail

Bien que non pourvu d'un CHSCT* en raison d'une carence de candidature aux dernières élections professionnelles, Parcours attache une grande importance au respect des obligations légales et réglementaires en matière de sécurité, santé et hygiène ; les actions préventives et curatives sont consignées dans le document d'évaluation des risques, lequel est mis à jour chaque année.

L'ouverture de chaque nouveau site 3D Parcours est soumise à un audit réalisé par un organisme certifié. Les résultats de chaque audit sont systématiquement diffusés et source d'axe d'amélioration.

L'entreprise mène par ailleurs différentes actions pour garantir des conditions de travail optimales :

- un travail de collaboration avec la médecine du travail pour préciser la rédaction du document unique ;

- l'édition d'une Charte de bonne conduite à destination de tous les convoyeurs ;
- l'ajout d'un module « sécurité » dans les plans de formation métiers.

Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales

En raison d'une carence aux dernières élections professionnelles qui se sont déroulées en 2014, aucune instance syndicale n'est aujourd'hui représentée dans l'entreprise.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles

La société enregistre 10 accidents en 2014 au sein de son activité Atelier. L'augmentation des accidents en 2014 s'explique notamment par l'augmentation importante des effectifs de l'entreprise dans les ateliers (+ 14 % des effectifs sur la période/54 recrutements en 2014 sur la population ateliers).

Fréquence d'accident *	2012	2013	2014	Évolution 1 an
Groupe Parcours	25,07	9,8	20,97	113,9 %

Taux de gravité *	2012	2013	2014	Évolution 1 an
Groupe Parcours	0,31	0,07	0,31	342,8 %

* Périmètre France uniquement/Fréquence d'accidents [(nb d'arrêts de travail x 1 000 000)/nb d'heures travaillées]/Taux de gravité [(nb de jours d'arrêt x 1000)/nb d'heures travaillées].

3.2.5.5 Formation

Les politiques mises en œuvre

La formation interne au sein de Parcours s'articule autour de deux axes :

- la formation des nouveaux entrants au moment de leur intégration ;
- le maintien et le développement des aptitudes des collaborateurs tout au long de leur carrière.

Ayant pour but de faciliter l'intégration des nouveaux entrants et d'accélérer le processus d'apprentissage, la formation à l'intégration comprend des formations opérationnelles (Bases du métier de chargé de clientèle, bases comptables, etc.) ainsi que des formations sur la stratégie de l'entreprise (Le métier et le positionnement de Parcours, Le produit Origin, etc.).

Les formations internes liées au maintien et au développement des aptitudes visent à rendre les collaborateurs plus performants et à les accompagner dans le cadre de l'évolution de leur métier et de leurs outils de travail (Fiscalité, Assurance, Avant-Vente/Vente et Après-Vente VO).

En 2014, un important travail de formalisation des modules de formation a été mené en collaboration avec les experts métiers afin de créer des supports relatifs aux domaines de la comptabilité, exploitation, commerce et vente de véhicules d'occasion.

Ces supports sont aujourd'hui utilisés aussi bien dans le cadre de l'intégration des nouveaux entrants que dans l'accompagnement des collaborateurs déjà en poste.

* Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Nombre total d'heures de formation

Formation	2012	2013	2014*
Nb d'heures de formation délivrées	1 228	915	1 665

* Période retenue de mai 2014 à décembre 2014.

En mai 2014, l'entreprise a recruté une personne spécifiquement en charge de la formation. Ceci a notamment eu pour effet de permettre une meilleure identification de besoins individuels et d'intensifier en

conséquence le programme interne de formation métier. Sur la période mai/décembre 2014, **138 collaborateurs ont bénéficié d'une formation** pour une durée moyenne de 12,07 heures/collaborateur.

3.2.5.6 Égalité de traitement

Mesures mises en œuvre pour l'égalité homme/femme

La part des femmes dans la population cadre augmente. En volume, la part des femmes diminue compte tenu de la forte croissance des effectifs dans l'activité d'ateliers mécanique et carrosserie.

	2012	2013	2014
% de femme dans l'effectif groupe	28,1 %	26,8 %	25,3 %
% de femmes population cadre	18,0 %	13,6 %	19,8 %
% de femmes parmi les collaborateurs recrutés	26,1 %	25,8 %	21,6 %

Mesure en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Parcours n'emploie pas de personnes handicapées et a recours régulièrement à des ateliers spécialisés.

La contribution versée l'Agefiph* en 2014 s'établit à 26 177,68 €.

	2012	2013	2014	Évolution 1 an
Sommes engagées pour les CAT	2 294,6	4 090,96	5 367,54	31,2 %

* Association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations

Parcours défend depuis ses origines au travers de sa charte interne les valeurs d'engagement et de compétences. Ces fondamentaux constituent les principaux critères de recrutement, de rémunération et de promotion au sein de l'entreprise.

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

Parcours respecte l'ensemble des obligations légales et réglementaires en vigueur sur l'ensemble des pays dans lesquels il est présent (France, Belgique, Luxembourg, Espagne, Portugal).

3.2.5.8 Politique générale en matière environnementale

Démarche d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

La société n'a pas, à ce jour, engagé de démarche de certification en matière environnementale. Néanmoins, elle s'efforce d'introduire dans toutes les étapes du processus de production/commercialisation une réflexion sur les actions à entreprendre pour un développement durable de son activité. À titre d'exemple et dans le cadre de sa stratégie de développement de réseau ; La construction de chaque nouvelle agence est réalisée selon un cahier des charges intégrant des critères 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 ;

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

En 2014, Parcours a poursuivi la démarche engagée en 2013 sur son nouveau site de Tours et dans les différents permis de construire déposés au cours de l'année (futures implantations de Strasbourg, Lille et Nantes).

Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

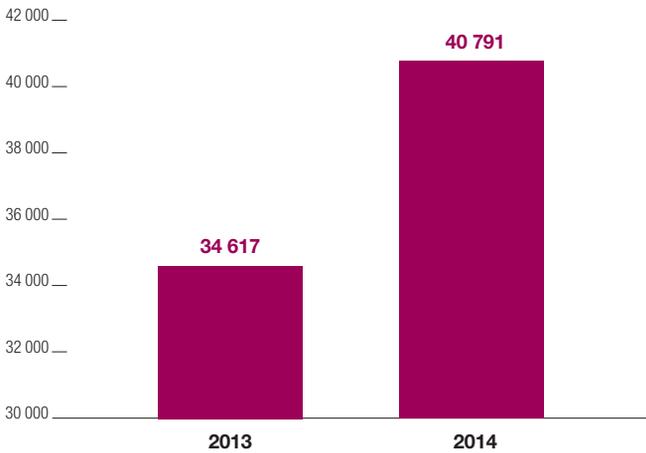
Zoom sur l'évolution des indicateurs pour la flotte de Véhicules Particuliers (hors Véhicules Utilitaires) sur la période 2013-2014

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

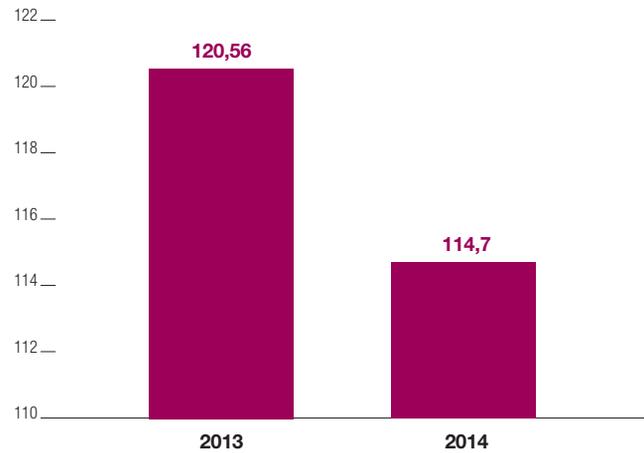
En 2014, le total des émissions de CO₂ pour les véhicules en location longue durée s'élevait à 214 038,05 tonnes, soit une moyenne de 2,236 km/mois et une moyenne de 120,1 g de CO₂/km par véhicule.

Grâce à une diminution de - 4,9 % des émissions moyenne de CO₂ par véhicule particuliers loué, la société a réussi à contenir 0,86 point d'augmentation de son bilan carbone sur la période 2013-2014.

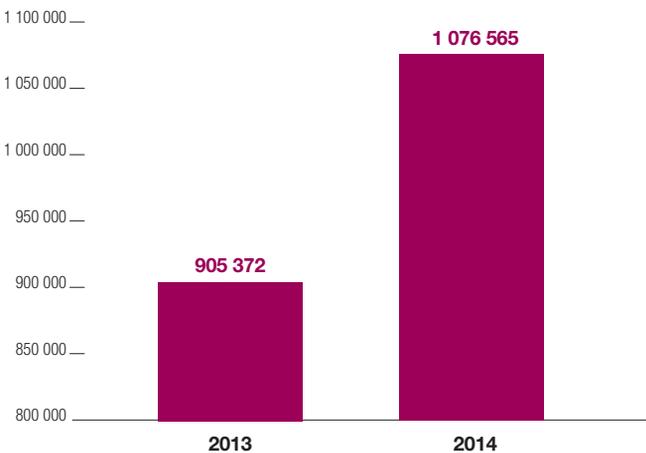
Nombre de véhicules en parc
Evolution 2013-2014 : +17,84 %



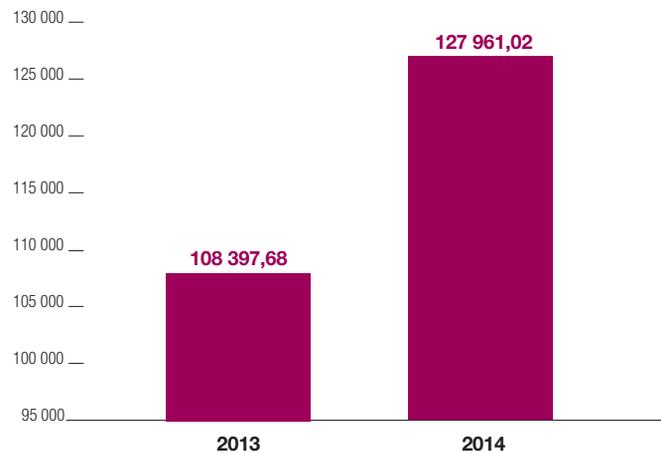
Emissions de CO2 moyenne par véhicule (g/km)
Evolution 2013-2014 : -4,86 %



Total Distance parcourue par la flotte (x1000 km)
Evolution 2013-2014 : +18,91 %



Total émissions de CO2 générée par la flotte (T)
Evolution 2013-2014 : +18,05 %



Bilan des émissions de carbone pour la flotte (véhicules particuliers et utilitaires) par pays durant l'année 2014 :

Flotte 2014

Type véh./Pays	Nombre de véhicules en parc sur la période	Émission de CO ₂ moyenne par véhicule sur la période (g/km)	Consommation moyenne carburant par véhicule sur la période (L/100 km)	Distance totale parcourue sur la période (x1,000 km)	Total émissions de CO ₂ sur la période (T)
Véhicules Particuliers	40 791	114,70	4,43	1 076 565,62	127 961,02
Véhicules Utilitaires	25 620	128,83	4,96	664 041,00	86 077,42
TOTAL GÉNÉRAL	66 411	120,15	4,63	1 782 386,05	214 038,44

Prestataire de services dans le secteur Automobile, Parcours veille à répondre aux besoins de ses clients et à les accompagner dans leur démarche interne de développement durable. À ce titre, la société propose une démarche de progrès dans son offre de service de location longue durée et accompagne ses clients dans sa mise en place.

Cette démarche s'articule autour de trois axes (3 dimensions) :

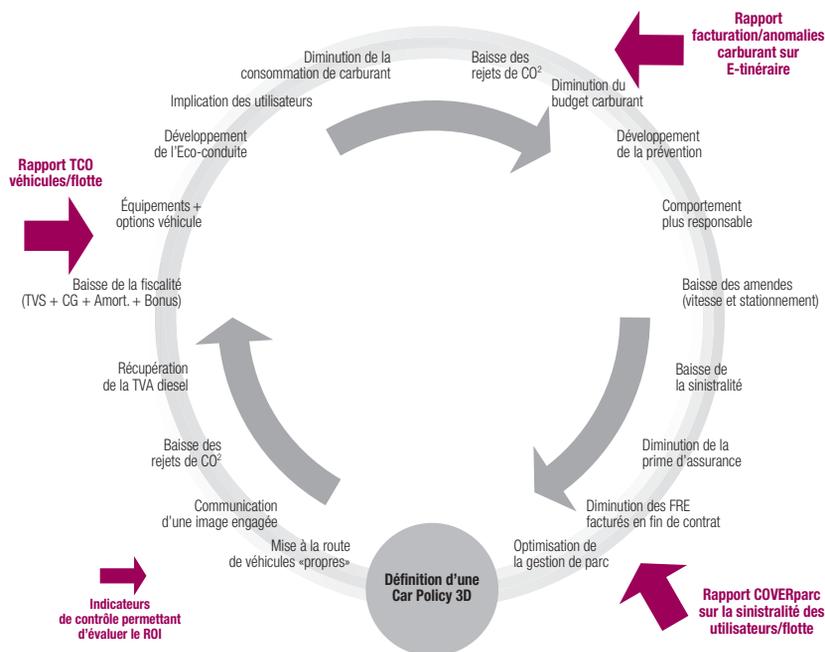
1 environnemental : axé sur la voiture : établir une « politique automobile » respectueuse de l'environnement en réalisant une sélection de véhicules composant une flotte qui prend en compte

leur performance environnementale (choix de la motorisation des véhicules ou des équipements, émissions de CO₂) ;

2 social : axé sur l'utilisateur : sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de sécurité et d'éco-conduite (formation théorique et pratique sur piste ou simulateur) ;

3 économique : axé sur 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...).

Schéma de valorisation de la démarche d'accompagnement Parcours



Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement

Compte tenu de son activité, la société n'a pas constitué de provisions ou de garanties.

3.2.5.9 Pollution et gestion des déchets

Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau, le sol

Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

La réglementation très stricte en matière de déchets industriels et déchets spéciaux est scrupuleusement respectée par les Ateliers Parcours.

En 2014, Parcours Atelier identifie 15 familles de déchets gérés, répertoriés en produits dangereux ou non dangereux :

Produits non dangereux	Produits dangereux	
DIB – déchets industriels banals	Aérosol	Pneumatiques
Papier	Solvant	Plastique carrosserie
Carton	Filtres à huile	Pare-brise
Bois-Palette	Huile	Batterie
Ferraille	Peintures	Emballages souillés

En 2014, les 7 ateliers Parcours ont notamment retraité 9 806 pneumatiques.

Le traitement et recyclage de l'ensemble des déchets sont assurés par des professionnels agréés (EPUR, VEOLIA,...).

Nuisances sonores et toute forme de pollution spécifique à l'activité

Parcours satisfait à la réglementation en vigueur et veille au respect de son environnement naturel et social.

3.2.5.10 Utilisation durable des ressources et changement climatique

Dans le cadre de ses activités et de ses implantations géographiques, Parcours n'est pas concerné par les problématiques associées à l'achat de matières premières ou l'approvisionnement d'eau et l'utilisation des sols.

Les rejets de gaz à effet de serre

L'adaptation aux conséquences du changement climatiques

Parcours contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre en favorisant la mise à la route de véhicules rejetant de moins en moins de CO₂ et consommant de moins en moins de carburant.

Sur les 19 607 véhicules livrés en 2014, Parcours a mis à la route 12 575 véhicules particuliers (VP) en 2014 (+ 23 % par rapport à 2013).

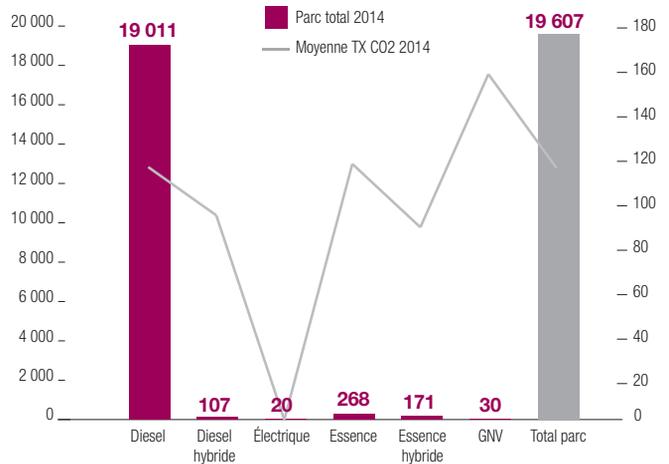
Sur ce segment VP, l'entreprise a abaissé le taux moyen d'émissions de CO₂ à 107,2 g/km par véhicule. Cette évolution s'est également traduite par une diminution de 4 % de la commission mixte.

Depuis 2010, Parcours accompagne également ses clients dans leur politique de développement durable au travers d'actions de sensibilisation sur le véhicule électrique, la formation à l'éco-conduite et la prévention du risque routier.

Evolution des véhicules achetés et mis à la route en 2014

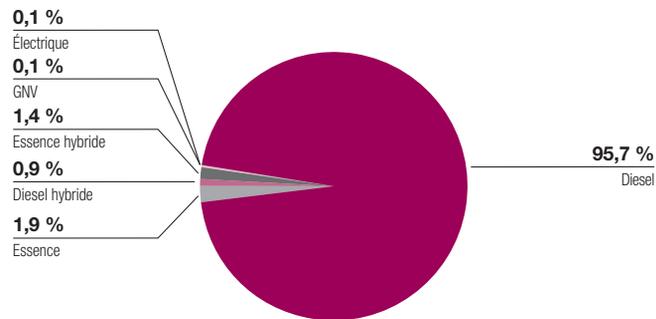


Répartition des véhicules mis à la route en 2014 (VP+VU) par type de motorisations incluant le taux de CO² moyen par segment

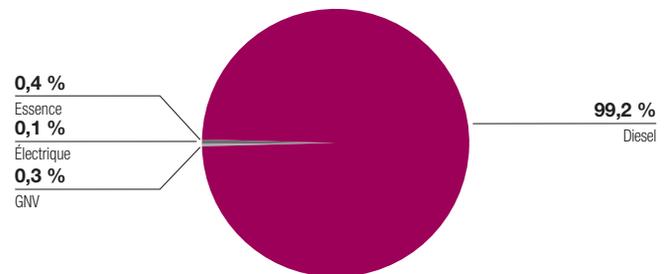


Périmètre : livraisons de véhicules neufs particuliers et utilitaires < 3,5 T.

Répartition des Véhicules Particuliers (VP) mis à la route en 2014 par type de motorisations



Répartition des Véhicules Utilitaires (VU) mis à la route en 2014 par type de motorisations



Détails des actions mis en place en 2014 :

- organisation de 3 journées « conférence électrique » en partenariat avec Renault et SPIE ;
- mise en place d'un programme de sensibilisation client (gestionnaire et utilisateurs) incluant :
 - mensuellement, un flash vidéo de 90 secondes sur les bonnes pratiques en matière d'éco-conduite et de prévention,
 - trimestriellement, une *newsletter* traitant des enjeux du risque automobile en entreprise ;
 - intégration d'un questionnaire web « post-accident » à destination de tous les clients assurés par l'intermédiaire de Parcours.

Les mesures prises pour développer la biodiversité

Les activités de la société ne présentent pas d'impact majeur sur la biodiversité.

3.2.5.11 Impact territorial, économique et social de l'activité de la société et relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de la société

Sur les populations riveraines ou locales

Les conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

La stratégie de Parcours repose sur 2 grands principes structurels : la décentralisation de son réseau d'agences et l'intégration au sein de ses agences de toutes les compétences nécessaires à la délivrance complète de sa prestation.

Dans le cadre de ses implantations en France ou en Europe, Parcours a pour stratégie de s'inscrire en profondeur dans le paysage économique et social local afin de tisser des liens durables avec ses clients et fournisseurs tout en contribuant au développement économique local.

Organisée comme de véritables PME autonomes, chaque filiale/agence gère localement la totalité de ses opérations et ses relations commerciales nécessaires à son développement. Cette politique s'appuie sur les actions suivantes :

- recrutement de collaborateurs dans les populations riveraines ;
- intégration des managers au sein d'associations, clubs économiques ou regroupements professionnels ;
- développement de partenariats avec les fournisseurs locaux liés à l'activité (concessionnaire, agences de location courte durée,...). La volonté de l'entreprise est de privilégier systématiquement les fournisseurs locaux afin d'optimiser la réactivité et la bonne compréhension des enjeux commerciaux mutuels (en 2014, 80 % des achats réalisés par les agences ont été conclus localement).

Les actions de partenariat ou de mécénat

En 2014, Parcours accompagne 3 sportifs sous forme de parrainage (Golf et compétition automobile). La société a également entrepris une action de mécénat auprès de l'association « Respectons la Terre » (réalisation d'un don de 32 400 €) dont le but est de mettre la notoriété d'événements Nature Aventure et de sportifs du sport aventure au service d'une cause d'intérêt général comme l'utilisation des énergies naturelles et renouvelables, la préservation de la biodiversité animale et végétale, la prise de conscience du réchauffement de la planète de l'accès à l'eau potable et à la santé humaine ainsi que tous les thèmes y afférents.

3.2.5.12 Sous-traitance et fournisseurs

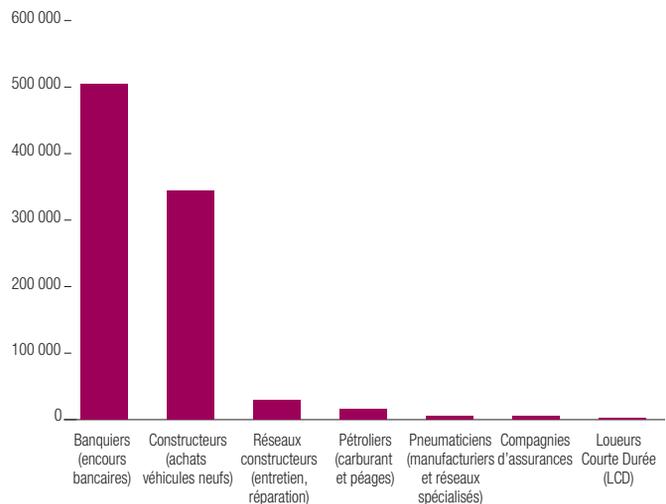
La prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux (cf. 3.2.5.10 « Évolution des véhicules achetés et mis à la route en 2014 »)

L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leurs responsabilités sociales et environnementales.

Acteur de la location longue durée de véhicules aux entreprises, Parcours est intrinsèquement associé à l'environnement bancaire, d'une part, pour le financement des véhicules et au monde automobile, d'autre part, pour en assurer l'approvisionnement et garantir la mobilité de ses clients.

Tous ses partenaires de 1^{er} rang (banquiers, constructeurs automobiles, pneumaticiens, loueurs courte durée, compagnies d'assurances, pétroliers, réseaux spécialisés,...) sont aujourd'hui engagés dans des démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et répondent aux exigences réglementaires et déontologiques locales.

Synthèse des principaux domaines d'achats de Parcours en 2014 (Volume d'achats en milliers d'euros) :



Dans le cadre de sa politique d'achat et pour garantir sa responsabilité sociétale, Parcours a rédigé une charte fournisseur. La charte, avant tout orientée sur les achats de véhicules neufs et à destination de ses partenaires constructeurs/concessionnaires, a été progressivement enrichie en 2014 pour intégrer d'autres catégories d'achats. Ce travail sera poursuivi en 2015 afin de couvrir la totalité du périmètre.

3.2.5.13 Loyauté des pratiques

Les actions engagées pour prévenir de la corruption

Le règlement intérieur présenté à chaque collaborateur confirme les positions de l'entreprise sur la corruption et notamment dans le cas de gratifications personnelles pouvant altérer la prise de décision ou contribuant à un enrichissement financier personnel.

Les sanctions applicables en cas de faute avérée (licenciement pour faute grave) sont également présentées.

Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Parcours propose des formations de prévention aux risques routiers et au développement d'une conduite écoresponsable au travers de flashs mensuels et de journées de sensibilisation.

L'entreprise organise également, en partenariat avec les constructeurs automobiles (RENAULT, TESLA, OPEL...), des événements permettant de faire connaître les évolutions technologiques (moteur et/ou équipement) et d'en appréhender plus facilement les avantages pour eux et l'environnement.

Enfin, Parcours a initié en 2014 la mise en place d'un questionnaire post-accident pour l'ensemble de ses assurés afin d'intégrer la notion « d'évitabilité » dans la gestion d'un sinistre et permettre une prise de conscience des utilisateurs sur le fait que les accidents ne sont pas une fatalité et que 80 % d'entre eux auraient pu être évités.

3.2.5.14 Note méthodologique

Périmètre de reporting

Sauf précision spécifique,

- Les données sociales sont reportées pour la totalité des entités de l'entreprise en Europe (France, Espagne, Belgique et Portugal) ;
- Les données hygiène et sécurité (accidents au travail) couvrent à fin 2014 le périmètre France ;
- L'impact environnemental est mesuré en termes de consommation de carburant et d'émissions de CO₂ de la flotte de véhicules. Les restrictions de périmètre sont précisées ci-après.

Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies de *reporting* relatives à certains indicateurs sociaux, environnementaux et sécurité peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations.

Sont précisées pour les indicateurs suivants, les définitions et les méthodologies de *reporting* suivies et, le cas échéant, les incertitudes associées.

Indicateurs sécurité

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures travaillées.

Les accidents de trajet ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.

Taux de Gravité des accidents de travail avec arrêt

Le taux de Gravité des accidents de travail avec arrêt correspond au nombre de jours d'arrêts survenus au cours d'une période de 12 mois suite à un accident de travail, par millier d'heures travaillées. Les jours d'arrêt sont comptabilisés en jours ouvrés.

Indicateurs environnementaux

Consommation de carburant

Les consommations de carburant sont reportées sur le périmètre des véhicules particuliers et utilitaires VUL < 3,5 T) du parc roulant ainsi que sur le périmètre des véhicules mis à la flotte.

Émissions de CO₂

Les émissions de CO₂ sont reportées sur le périmètre des véhicules particuliers et utilitaires (VUL < 3,5 T) du parc roulant ainsi que sur le périmètre des véhicules mis à la flotte.

Les émissions de CO₂ sont calculées à partir des taux moyens d'émission annuelle de CO₂ donnés par le constructeur et les consommations de carburant de chaque véhicule.

Indicateurs Sociaux

Effectifs totaux

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec Parcours au dernier jour calendaire du mois.

Embauches & départs

Les conversions de CDD en CDI, rentrent dans le comptage, que ce soit en termes d'embauche ou de sortie.

Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est reporté uniquement sur le périmètre France. Il s'agit du nombre de jours calendaires d'absence/nombre de jours calendaires théoriquement travaillés. Les absences incluent : les absences maladie, les absences non autorisées non payées, les absences liées aux accidents de travail et de trajet. Les autres types d'absence ne sont pas comptabilisés dans le calcul du taux d'absentéisme.

Heures de formation et nombre de collaborateurs formés

Les données de formation sont reportées uniquement sur le périmètre France. Pour l'année 2014, les données reportées concernent la période mai – décembre 2014.

Consolidation

Les données sont consolidées sous la responsabilité des Directions Marketing et Ressources humaines.

3.3 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales figurant dans le rapport de gestion

Wendel : Exercice clos le 31 décembre 2014

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le Cofrac ⁽¹⁾ sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des Commissaires aux comptes de la société Wendel, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2014, présentées dans le chapitre 3 du rapport de gestion, ci-après les « Informations RSE », en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Directoire d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, conformément aux référentiels utilisés par la Société et par ses sociétés en portefeuille (ci-après les « Référentiels ») dont un résumé figure dans le rapport de gestion dans les notes méthodologiques et disponibles au sein de leurs sièges respectifs.

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 le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE 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 (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de six personnes entre septembre 2013 et mars 2014 pour une durée d'environ dix semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des Directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la Société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la Société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du même code, ci-après « les sociétés en portefeuille ⁽²⁾ », avec les limites précisées dans les notes méthodologiques de la Société et des sociétés en portefeuille présentées au chapitre 3 du rapport de gestion, en particulier :

- comme indiqué dans le paragraphe « Les principes d'action de Wendel vis-à-vis de ses sociétés en portefeuille pour intégrer les enjeux RSE » présenté au paragraphe 3.1.1 du rapport de gestion, les Informations requises sont présentées par société détenue majoritairement par Wendel et non sous forme consolidée comme prévu par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

(1) Portée d'accréditation disponible sur www.cofrac.fr

(2) Les sociétés en portefeuille faisant l'objet de ce rapport sont Bureau Veritas, Materis Paints, Stahl, Parcours et Mecatherm.

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une trentaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des Directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la Société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes ⁽¹⁾ :

- au niveau de la Société et des sociétés en portefeuille, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées ⁽²⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs de la Société et de ses sociétés en portefeuille, 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 la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne :

- pour le groupe Materis Paints, 99 % des effectifs et en moyenne 31 % des données quantitatives environnementales testées,
- pour le groupe Stahl, 16 % des effectifs,
- pour le groupe Parcours, 92 % des effectifs et en moyenne 91 % des données quantitatives environnementales testées,
- pour le groupe Mecatherm, 65 % des effectifs et en moyenne 75 % des données quantitatives environnementales testées,
- pour le groupe 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 les autres informations RSE, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la Société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

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 RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

(1) Les informations RSE les plus importantes sont listées en annexe de ce rapport.

(2) Pour le groupe Materis Paints, il s'agit des établissements industriels de Les Franqueses (Espagne) et Resana (Italie). Pour le groupe Stahl, il s'agit de l'établissement industriel de Waalwijk (Pays-Bas). Pour le groupe Mecatherm, il s'agit du site de Barembach (France). Pour le groupe Parcours, il s'agit des agences situées en France.

Observations

Sans remettre en cause la conclusion ci-dessus, nous attirons votre attention sur les éléments suivants :

- les informations publiées par Bureau Veritas ont fait l'objet du commentaire suivant : le rapport de gestion précise que, pour le taux d'absentéisme et le nombre de jours de formation, le périmètre de reporting couvre seulement la France dans l'attente d'être calculé de manière homogène à l'échelle du Groupe ;
- les informations publiées par Stahl appellent de notre part les commentaires suivants :
 - les informations requises sur le taux d'absentéisme et le nombre d'heures de formation sont suivies localement et ne font donc pas l'objet d'une consolidation par le Groupe,
 - les informations quantitatives sur l'environnement ne font pas l'objet d'une publication, le reporting consolidé étant en cours de structuration au sein du Groupe.

Paris-La Défense, le 25 mars 2015

L'Organisme Tiers Indépendant

ERNST & YOUNG et Associés

Éric Duvaud

Associé développement durable

Bruno Perrin

Associé

Annexe – Liste des informations RSE faisant l'objet de travaux d'assurance modérée

Informations sociales quantitatives	Sociétés concernées
Effectifs inscrits	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Nombres totaux d'embauches et de départs	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Taux d'absentéisme	Wendel S.A., Materis Paints, Parcours et Mecatherm
Taux de fréquence des accidents entraînant un arrêt de travail	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Taux de gravité des accidents entraînant un arrêt de travail	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Nombre d'heures de formation	Wendel S.A., Materis Paints, Parcours et Mecatherm
Nombre de salariés handicapés	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille

Informations sociales qualitatives	Sociétés concernées
Organisation du dialogue social	Les sociétés en portefeuille
Conditions de santé et de sécurité au travail	Les sociétés en portefeuille
Politiques mises en œuvre en matière de formation	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Égalité de traitement	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille

Informations environnementales quantitatives	Sociétés concernées
Nombre de sites certifiés ISO 14001	Materis Paints
Émissions dans l'air (COV, SOx et NOx)	Materis Paints
Émissions de CO ₂	Materis Paints et Parcours
Quantités totales de déchets dangereux et non dangereux	Materis Paints, Parcours et Mecatherm
Consommation d'eau totale	Materis Paints, Parcours et Mecatherm
Consommation d'énergie totale	Materis Paints, Parcours et Mecatherm

Informations environnementales qualitatives	Sociétés concernées
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Efficacité énergétique	Materis Paints, Stahl, Parcours et Mecatherm
Consommation de matières premières	Materis Paints

Informations qualitatives relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable	Sociétés concernées
Impact territorial, économique et social en matière d'emploi et de développement régional	Les sociétés en portefeuille
Conditions du dialogue avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Intégration des critères ESG dans la gestion des participations	Wendel S.A.
Prise en compte de la RSE dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants	Materis Paints, Stahl, Mecatherm et Parcours
Actions engagées pour prévenir toutes formes de corruption	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Materis Paints, Stahl et Parcours