



“ 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 136

3.1.1	Favoriser l'intégration des enjeux RSE dans le cadre de son métier d'investisseur de long terme	136
3.1.2	Une démarche RSE adaptée à une équipe resserrée de professionnels de l'investissement	139
3.1.3	Une empreinte environnementale limitée	142
3.1.4	Wendel, entreprise engagée dans la société civile	143

## 3.2 LES FILIALES DE WENDEL REVUES PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT 144

3.2.1	Constantia Flexibles	146
3.2.2	Cromology	157
3.2.3	Stahl	169
3.2.4	Mecatherm	176
3.2.5	Parcours	182

## 3.3 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION 192

## 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 et notamment depuis 2016 du Directeur de l'audit interne, 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. S'agissant de l'acquisition d'AlliedBarton, compte-tenu de la nature de l'activité, une attention particulière a été portée aux conditions de travail, de rémunérations et plus généralement à la gestion des ressources humaines.

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

La responsabilité de la gestion des enjeux RSE est assumée directement par les équipes dirigeantes des différentes entreprises. Toutefois, 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 problématiques relatives à la sécurité et à la santé des salariés, qu'il estime prioritaires. Par ailleurs, les indicateurs liés à la sécurité au travail sont souvent révélateurs de la bonne gestion de l'entreprise. Par exemple, chez Cromology, 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<sup>(1)</sup> 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. Plus de 80 % des produits conçus par Stahl sont aujourd'hui sans solvants. La stratégie de Cromology 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. Saint-Gobain était également partenaire officiel de la 21<sup>e</sup> Conférence des parties de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, la COP21, qui a abouti à un nouvel accord international sur le climat, applicable à tous les pays, dans l'objectif de maintenir le réchauffement mondial en deçà de 1,5°C. Par ce partenariat, Saint-Gobain réitère son engagement pour la préservation de l'environnement et affirme son ambition de devenir la référence de l'habitat durable. Par ailleurs, Saint-Gobain fait partie des 100 "Champions du Prix du carbone" de Caring for Climate, initiative du Pacte Mondial qui rassemble les entreprises prêtes à s'engager pour un prix interne du carbone.
- 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 1.7 « 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 de l'organisme tiers indépendant sont transmis à l'équipe d'investissement.

Pour les sociétés Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, 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).

(1) Le 16 février 2016, Wendel a reçu une offre ferme d'ALD Automotive, en vue d'acquiescer la totalité du capital de Parcours. Le contrat de cession étant signé, la réalisation définitive de l'opération devrait avoir lieu au cours du 1er semestre 2016, sous réserve des autorisations réglementaires nécessaires.

### La Charte éthique de Wendel

Une Charte éthique a été adoptée par le Directoire de Wendel en 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. En janvier 2016, la majorité des collaborateurs des différentes implantations de Wendel a participé à une session de formation spéciale sur le *compliance*. Cette session a été organisée par le Secrétariat général en réponse à une demande du Directoire.

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'intérêts. Avec ses partenaires, Wendel noue des relations de confiance, conformes à son intérêt social.

Enfin, Wendel agit en tant qu'entreprise citoyenne par un comportement respectueux de l'environnement et ses engagements 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 dans l'espace « engagements », [www.wendelgroup.com](http://www.wendelgroup.com).

Tout document relevant de la conformité au sein de Wendel doit être signé par chaque salarié.

En février 2016, Wendel a établi sa politique en matière de prévention de la corruption, qui est l'un des éléments de son programme de *compliance*.

La politique anti-corruption de Wendel s'applique à tous ceux qui travaillent pour, ou représentent Wendel, en France comme à l'étranger : membres du Directoire, salariés, éventuels travailleurs temporaires, consultants, banquiers et tout prestataire de services travaillant pour Wendel à travers le monde.

L'objectif de la politique anti corruption est d'aider les collaborateurs de Wendel à identifier les risques de corruption, de s'assurer que le comportement des collaborateurs et des tiers est exemplaire et de réduire les risques d'ordre juridique, financier et de réputation. En outre, par l'intermédiaire de ses dirigeants ou salariés membre des conseils des sociétés du portefeuille, Wendel veille à ce que celles-ci mettent en œuvre une politique anti-corruption adaptée à leur activité et à leurs risques ; dans les sociétés dans lesquelles Wendel est minoritaire, ses représentants font leurs meilleurs efforts pour qu'une politique anti-corruption soit mise en œuvre.

Cette politique a été diffusée auprès de l'ensemble des salariés de Wendel SE, de ses *holdings* et de ses implantations internationales.

### 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 2015, Wendel et ses *holdings* emploient au total 90 collaborateurs.

Wendel dispose d'implantations à l'étranger pour accompagner les sociétés du Groupe dans leur développement international. Les sociétés situées aux Pays-Bas (depuis 1908) et au Luxembourg (depuis 1931) ont également des activités de *holding*.

Les autres implantations ont été créées plus récemment ; au Japon en 2007, au Maroc, à Singapour et aux États-Unis en 2013 et au Royaume-Uni à l'automne 2015.

Le nombre de salariés hors de France a ainsi presque triplé en trois ans (de dix à vingt-neuf personnes) entre le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2015, ceci grâce à des recrutements locaux et à la mobilité de six collaborateurs basés en France.

#### Les équipes de Wendel en France

En France (61 collaborateurs), la moitié des effectifs est impliquée directement dans les activités d'investissement. Outre l'équipe d'investissement qui comprend seize 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, du Secrétariat général, de la Direction fiscale, de la Direction de la communication et du développement durable et de la Direction des ressources opérationnelles.

Salariés avec un contrat de travail* en France : effectifs et mouvements	31.12.2015			31.12.2014			31.12.2013		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
Effectif total	9**	55**	64	13	52	65	13	49	62
dont Femmes	5	27	32	8	24	32	8	20	28
Hommes	4	28	32	5	28	33	5	29	34
Recrutements	-	2	2	-	4	4	-	3	3
dont Femmes	-	1	1	-	4	4	-	1	1
Hommes	-	1	1	-	-	-	-	2	2
Départs	-	3	3	-	1	1	2	5	7
dont Femmes	-	1	1	-	-	-	1	4	5
Hommes	-	2	2	-	1	1	1	1	2

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

\*\* Dont quatre passages cadre.

En 2015, Wendel a employé 1 personne en CDD pour une durée de 2 mois et deux intérimaires en remplacement d'un congé de maternité et d'un accroissement temporaire d'activité.

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 2015 s'élève à près de 11 k€.

#### Organisation du temps de travail

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

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

L'absentéisme hors événements familiaux reste stable, de l'ordre de 1,5 %. Il y a eu un accident de travail en 2015 sans arrêt.

**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 2015, 24 salariés ont bénéficié d'au moins une formation, pour un total de 439 heures. Les domaines couverts sont principalement les langues étrangères, les formations métier et dans une moindre mesure les logiciels de bureautique.**

**Relations sociales et conditions de travail**

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

Ainsi, 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 2015, Wendel a financé 9 places de crèche pour les enfants de 8 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 durant leur présence dans l'entreprise.

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

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

**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 (en France) 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 2015 s'élève à près de 12,04 M€, en hausse de 0,58 % par rapport à 2014.

En outre, un accord d'intéressement existe depuis 2006. Les conditions de performance de l'accord en vigueur depuis 2015 ont été remplies en 2015. Il y aura donc une prime d'intéressement au titre de 2015. Par ailleurs, 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, 77 personnes en France et à l'étranger se sont vu attribuer des stock-options et des actions de performance en vertu de l'autorisation de l'Assemblée générale du 5 juin 2015 et de la décision du Directoire du 15 juillet 2015.

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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015 :

- le nombre total d'options qui ont été attribuées aux dix salariés (hors membres du Directoire) qui ont reçu individuellement le plus grand nombre d'options ;
- le nombre total d'options exercées par les dix salariés (hors membres du Directoire) 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	94 950	112,30 €
Options levées au cours de l'exercice par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé	225 671	49,75 € <sup>(1)</sup>

(1) En 2015, ces options ont été exercées aux prix de 65,28 € (plan WI 3-2), 90,14 € (plan WI 3-3), 67,50 € (Plan W 1-2), 18,96 € (plan W 1-3), 22,58 € (plan W 2-1), 44,32 € (plan W 3), 80,91 € (plan W 4) et 82,90 € (plan W 6).

Le nombre total d'actions de performance consenties au cours de l'exercice aux dix salariés du Groupe (hors membres du Directoire) dont le nombre d'actions ainsi attribuées est le plus élevé est de 22 950.

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 2015, les salariés (hors membres du Directoire) détenaient 0,47 % du capital de Wendel au sein du plan d'épargne Groupe.

En juillet 2015, la Direction a décidé de mettre en œuvre une augmentation de capital à laquelle 92 % des salariés éligibles ont souscrit, à hauteur de 13 250 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 pour ses salariés en France. Certains versements bénéficient d'un abondement de la Société jusqu'à hauteur du plafond légal.

Près de 44 % des salariés présents au 31 décembre 2015 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 SE) 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.

Au 31 décembre 2015, ce régime concernait 46 retraités et 9 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 quatre 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 de deux salles de visioconférence, mise à disposition d'outils de mobilité, afin de limiter 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. En 2015, cette politique de tri des déchets a été poursuivie et développée au sein du restaurant inter-entreprises qui se trouve dans les locaux de Wendel et qui est exploité par un prestataire externe.

### 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 1996, Wendel soutient l'Insead qui a créé cette même année une chaire puis un centre consacré aux entreprises familiales auquel Wendel s'est associé dès l'origine. Début 2016, l'Insead a été classée numéro un mondial par le *Financial Times* pour son programme MBA global faisant de l'Insead la première école de management internationale à avoir ses trois programmes de MBA classés n° 1 dans le classement du *Financial Times*.
- 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, Sciences Po, Polytechnique.
- Wendel est aussi engagée depuis 2010 auprès du Centre Pompidou-Metz, souhaitant soutenir une institution emblématique dont le rayonnement culturel touche le plus grand nombre. En 2015, en particulier, l'exposition *Warhol Underground* a accueilli 160 000 visiteurs. Wendel a renouvelé en 2015 pour un an son soutien au Centre Pompidou-Metz, dans l'attente de la redéfinition des équilibres budgétaires à venir.

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.

- Dans le cadre des célébrations du 70<sup>e</sup> anniversaire de la Libération, Wendel a soutenu un spectacle, écrit et réalisé par trois jeunes, visant à honorer la mémoire de la Résistance française. Cette manifestation relatait l'engagement de 16 jeunes résistants méconnus du grand public, raconté et mis en scène autour de la radio française de Londres. Ce spectacle s'est tenu les 8 et 9 mai 2015 dans la Cour d'honneur des Invalides sous le haut patronage du Président de la République. En coopération avec le Centre Pompidou-Metz, Wendel a invité 22 lycéens du Lycée de la Communication de Metz à assister à cet événement exceptionnel.

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.

Par ailleurs en 2015, Wendel a soutenu une équipe de 13 collaboratrices qui a participé à la course « La Parisienne », dont les bénéfices sont reversés à la lutte contre le cancer du sein. Des initiatives similaires sont à souligner au sein du bureau de New York avec notamment la participation d'un collaborateur de Wendel North America au Marathon de New York.

**Dans le cadre de ses activités, Wendel interagit régulièrement 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 3 reprises en 2015. Composé de 9 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. 2015 a par ailleurs vu l'arrivée de 5 nouveaux membres.

Wendel a participé en 2015 au salon Actionaria.

- Wendel communique régulièrement avec la communauté financière (analystes, investisseurs institutionnels et particuliers) sur ses résultats, ses activités et sa stratégie. En 2015, Wendel a rencontré notamment plus de 250 investisseurs en actions et en obligations, lors de *roadshows* (France, Royaume-Uni, Allemagne, Suisse, Italie, États-Unis, Canada, Japon et Singapour) et de 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.

En 2015, Wendel a refondu son site Internet et sa lettre aux actionnaires afin d'améliorer sa communication envers ses différents publics et intensifié la diffusion d'information sur les réseaux sociaux : comptes Twitter, chaîne Youtube.

## 3.2 Les filiales de Wendel revues par un organisme tiers indépendant

Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Mecatherm, Parcours et CSP Technologies. 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 de 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 1.7 « 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 2015.

Bureau Veritas est un leader mondial de l'inspection, de la certification et des essais en laboratoire qui s'appuie sur plus de 66 000 collaborateurs dans le monde. 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 reflétés dans sa matrice de matérialité sont la gouvernance et l'excellence opérationnelle - les Ressources humaines - le HSE (Santé, Sécurité et Environnement) et la responsabilité sociétale au travers des services déployés dans le monde et du dialogue avec les parties prenantes.

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

### Constantia Flexibles

Fondé par Herbert Turnauer dans les années 1960, le groupe Constantia Flexibles, dont le siège est à Vienne, produit des solutions de packaging flexible et d'habillage de conditionnement principalement à destination des industries agroalimentaire et pharmaceutique. Avec près de 10 000 collaborateurs, la Société a su développer son activité au-delà de l'Europe et est devenue, au cours des 5 dernières années, un des leaders mondiaux du packaging flexible.

De par la nature même de son activité, le respect de l'environnement est un des principaux engagements de Constantia Flexibles en matière de RSE qui est intégré dans ses activités entrepreneuriales.

Constantia Flexibles est particulièrement attentive à sa consommation de matières premières - essentiellement l'aluminium, les polymères, le papier, les vernis et les encres - qui est une préoccupation majeure du groupe.

Ainsi, Constantia Flexibles suit les effets potentiels de ses produits sur l'environnement ainsi que leur durabilité au moyen de procédures appropriées (notamment par la réalisation d'analyses du cycle de vie). Par ailleurs, Constantia Flexibles fait recycler ou traiter par valorisation thermique la majorité de ses déchets.

Au-delà de l'aspect environnemental, la politique RSE de Constantia Flexibles se concentre également sur les sujets sociaux et sociétaux au travers notamment d'activités de parrainage et d'initiatives sociales.

### Cromology

Acteur mondial du secteur de la peinture décorative, marché sur lequel il occupe le 4<sup>ème</sup> rang européen, Cromology conçoit, fabrique, distribue et vend des peintures innovantes et haut-de-gamme dans plus de 50 pays, dont 9 à travers une présence directe. Avec 3900 collaborateurs, 10 laboratoires de recherche, 13 unités de production, 8 plates-formes logistiques, près de 400 magasins en propre et plus de 8 500 points de vente partenaires (distributeurs indépendants et grandes surfaces de

bricolage), Cromology réalise un chiffre d'affaires de plus de 750 millions d'euros.

Cromology s'est donnée pour mission de protéger et embellir les cadres de vie avec des produits permettant de valoriser les savoir-faire de ses clients professionnels et particuliers, contribuant ainsi au bien-être de chacun de façon durable.

Cromology ambitionne de conjuguer, dans la durée, performance économique avec exemplarité au travers de sa démarche « CORE, Engagement pour une Entreprise Responsable » qui, depuis 2010, s'articule autour de 4 thématiques :

- l'innovation ;
- l'optimisation des ressources dans la formulation de ses produits et dans ses processus ;
- la sécurité ;
- le dialogue avec la société civile

### 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 (plus de 80 %).

En matière de sécurité, Stahl fait figure de modèle avec un taux de fréquence d'accidents du travail particulièrement bas puisqu'inférieur à 0,15 pour la 3<sup>e</sup> année consécutive.

### CSP Technologies

CSP Technologies conçoit et fabrique des solutions brevetées de packaging sur-mesure destinées à l'industrie pharmaceutique pour les produits sensibles à l'humidité et/ou à l'oxygène. Elle développe également de plus en plus de solutions d'emballage pour l'industrie agroalimentaire et les produits de grande consommation.

L'acquisition de CSP Technologies ayant été finalisée au cours de l'année 2015, la société ne reporte pas de données RSE dans le présent rapport.

Pour cette première année, l'objectif a été de construire des indicateurs fiables et de mettre en place les processus de reporting dans l'optique de répondre aux exigences de la réglementation du Grenelle II. Des données seront donc reportées en 2016.

### Mecatherm

Mecatherm est un des leaders mondiaux des lignes automatiques et 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, avec ses clients, à optimiser le fonctionnement et le pilotage de ses lignes automatiques avec pour objectif d'en rendre le pilotage plus simple pour ses opérateurs, plus sûrs pour les équipes de maintenance et de nettoyage. Les processus industriels mis en œuvre permettent d'améliorer en permanence le rendement énergétique des lignes, et plus particulièrement de réduire les pertes de matières premières. Enfin, une attention particulière est apportée à la sécurité alimentaire et à la traçabilité des productions.

L'année 2015 a été également l'occasion de procéder à une réorganisation profonde de l'entreprise, pour mieux l'adapter aux processus opérationnels mis en œuvre. Dans ce cadre, le management a été sensiblement renforcé, avec pour objectif d'assurer aux collaboratrices et aux collaborateurs une meilleure visibilité sur leur mission dans l'entreprise, et un renforcement des moyens à leur disposition pour accomplir ces missions.

Des actions de *lean management* ont été mises en œuvre, avec une très forte mobilisation du personnel à tous les niveaux hiérarchiques, visant à associer tous les collaborateurs aux projets de progrès de l'entreprise.

Un travail a également été entrepris avec les fournisseurs, pour améliorer la qualité des relations, notamment avec une meilleure planification à moyen terme, et le renforcement des liens avec les fournisseurs privilégiés. La majorité de ces fournisseurs se trouve dans les bassins d'emploi des entreprises du groupe.

Un projet de « transformation managériale » a été amorcé afin de s'assurer que l'ensemble des collaborateurs s'intègrent au mieux dans la nouvelle organisation mise en place, et sera poursuivi en 2016, sous le titre « bien être et performance ».

Enfin, l'entreprise a participé à plusieurs événements visant à promouvoir les ETI industrielles françaises, et plus particulièrement visant à faire la promotion des activités tournées vers l'exportation de biens d'équipements liés à l'alimentation à destination des pays émergents.

**Parcours<sup>(1)</sup>**

Spécialiste indépendant de la location longue durée de véhicules en France et qui compte près de 450 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 CO<sub>2</sub> 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 Constantia Flexibles

### Introduction

Constantia Flexibles est l'un des leaders mondiaux du packaging flexible et de l'habillage de conditionnement. Le groupe vend ses produits à de nombreuses entreprises multinationales et à des entreprises leaders dans l'agroalimentaire, l'alimentation pour animaux, la pharmacie et les boissons. Les conditionnements en aluminium, auxquels le groupe apporte une forte valeur ajoutée, constituent l'un des principaux atouts de Constantia Flexibles.

Grâce à des acquisitions ciblées, Constantia Flexibles est en mesure de s'imposer comme le principal producteur mondial de packaging en plastique. Il s'agit en effet d'un segment appelé à connaître une forte croissance, notamment dans les marchés émergents. Constantia Flexibles peut par conséquent répondre à une demande très large de solutions de packaging.

Le modèle économique de Constantia Flexibles allie stabilité et croissance. Avec des solutions de packaging flexible à destination des industries de l'agroalimentaire, de la pharmacie et des boissons, le groupe est au cœur des besoins quotidiens des consommateurs, ce qui le rend largement indépendant de la conjoncture économique. Constantia Flexibles offre à ses clients un vaste portefeuille de produits de packaging flexible de qualité et innovantes, en aluminium, en papier et en plastique, conçues par les divisions Agroalimentaire, Santé et Habillage de conditionnement.

La division Agroalimentaire, qui propose une large gamme de produits comprenant notamment des emballages pour les confiseries, des couvercles en relief ou des emballages d'aluminium, occupe une position de leader sur le marché mondial. La division Santé est le deuxième producteur mondial des

conditionnements sous blister et des opercules formés à froid. Enfin, la division Habillage de conditionnement est numéro 1 mondial pour les étiquettes de bière et les habillages directement intégrés au packaging du produit (*in-mould labels*).

Les valeurs fondamentales de Constantia Flexibles sont les suivantes :

- **nos clients** - nous nous concentrons sur l'innovation et la qualité pour contribuer toujours plus à la réussite de nos clients ;
- **la société et l'environnement** - nous veillons à équilibrer notre réussite et notre responsabilité environnementale et sociale ;
- **la croissance** - nous nous développons sur de nouveaux marchés et dans de nouvelles applications avec nos clients et créons de la valeur pour toutes nos parties prenantes ;
- **nos collaborateurs** - nous disposons d'une équipe internationale qui s'appuie sur une culture de confiance, d'excellence et de performance.

### Social

Forts de leurs compétences et de leurs performances, les collaborateurs de la société sont au cœur de la réussite de Constantia Flexibles. La direction des ressources humaines de Constantia Flexibles, a pour mission de choisir les collaborateurs les plus adaptés et de veiller à leur évolution personnelle au service de la réussite à long terme de l'entreprise.

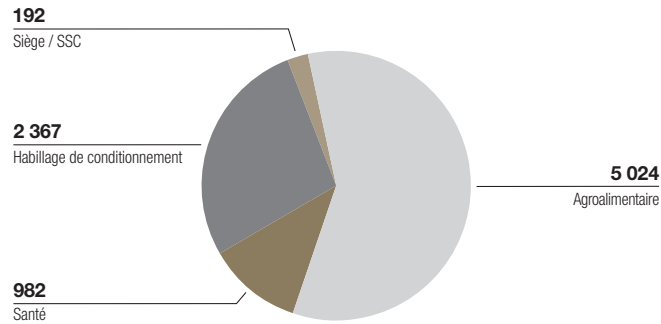
Ceci se traduit par des actions visant à promouvoir le développement personnel des salariés par un système de rémunération fondé sur les résultats et l'octroi d'avantages.

(1) Le 16 février 2016, Wendel a reçu une offre ferme d'ALD Automotive, en vue d'acquiescer la totalité du capital de Parcours. Le contrat de cession étant signé, la réalisation définitive de l'opération devrait avoir lieu au cours du 1er semestre 2016, sous réserve des autorisations réglementaires nécessaires.

Emploi

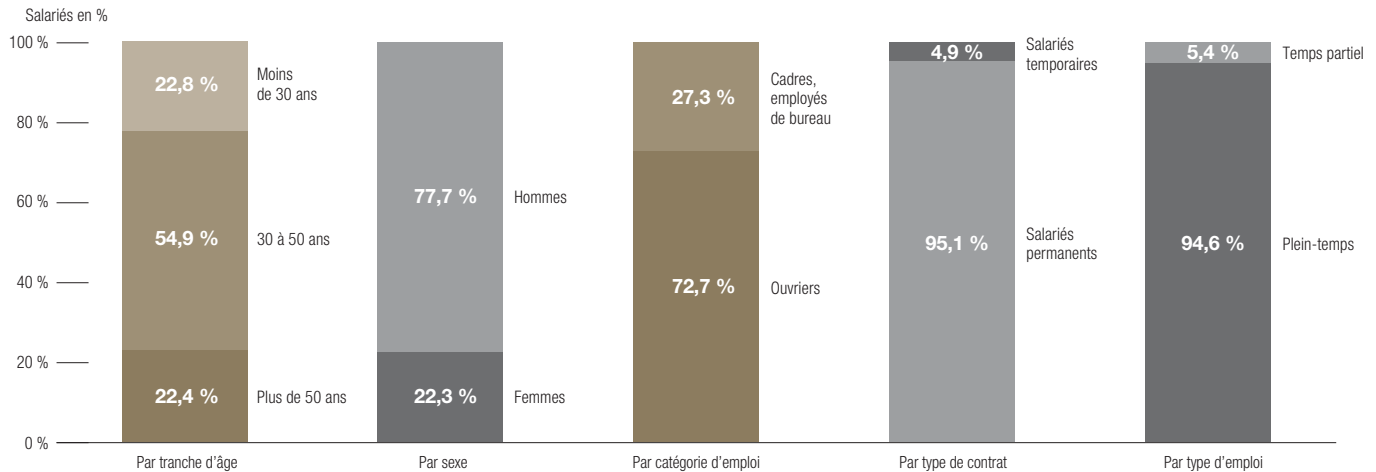
**Salariés et structure du personnel**

Au 31 décembre 2015, le nombre de salariés (en équivalent temps plein) était de 8 543 personnes, dont 60 % au sein de la division Agroalimentaire. Ce chiffre représente une hausse de 6 % du nombre total de salariés (en équivalent temps plein) par rapport à l'année précédente.



55 % des salariés de Constantia Flexibles ont entre 30 et 50 ans. Les effectifs du groupe comprennent 22 % de femmes et 78 % d'hommes. Près des trois quarts des salariés sont des ouvriers. 95 % des salariés de Constantia Flexibles occupent un emploi à plein-temps et ont un contrat à durée indéterminée.

Répartition par division (hors acquisitions effectuées en 2015) des salariés en équivalent temps plein en décembre 2015 ; Shared Service Center (SSC) : département de Constantia Flexibles chargé des fonctions administratives du groupe.



Répartition des salariés par tranche d'âge, sexe, catégorie d'emploi, contrat de travail et type d'emploi (hors acquisitions effectuées en 2015).

### Organisation du temps de travail

Le nombre de périodes de travail par équipe varie selon les usines de production (jusqu'à trois par jour). Les aménagements de temps de travail sont fréquents à certaines périodes de l'année pour répondre aux besoins saisonniers des clients. Le rythme des différentes équipes est fixé en collaboration avec les représentants des salariés et respecte les réglementations locales. La répartition des salariés temporaires et permanents est présentée dans le schéma ci-dessus.

### Égalité

L'égalité des chances constitue une composante essentielle de la politique des ressources humaines de Constantia Flexibles. Le groupe emploie des personnes issues d'origines, de cultures, de religions, de sexe et d'âges différents. Cette diversité se traduit par un large éventail de cultures, de compétences et d'expériences qui concourent à la compétitivité à long terme de l'entreprise. Constantia Flexibles est un employeur soucieux de l'égalité des chances et prend toutes ses décisions relatives à l'emploi indépendamment des notions d'origine, de couleur, de sexe, d'orientation ou d'identité sexuelle, d'âge, de handicap, de nationalité, et de citoyenneté ou d'immigration. 2,7 % des effectifs de Constantia Flexibles en usines sont des personnes en situation de handicap.

### Droits de l'homme

Constantia Flexibles respecte et défend les droits de l'homme reconnus internationalement. Constantia Flexibles applique les règles établies par les Nations Unies sur les droits de l'homme et des enfants. Le groupe s'attache en particulier à respecter les Conventions de l'OIT relatives à l'interdiction du travail des enfants (Convention n° 182 et n° 138 de l'OIT).

Constantia Flexibles reconnaît et respecte le droit à la liberté de réunion de ses salariés, ainsi que leur droit à élire librement et en toute indépendance leurs représentants dans le cadre des statuts et des réglementations en vigueur, et garantit que ces représentants ne font l'objet d'aucune discrimination, sous quelque forme qu'elle soit. Le groupe respecte également le droit à la négociation collective de ses salariés.

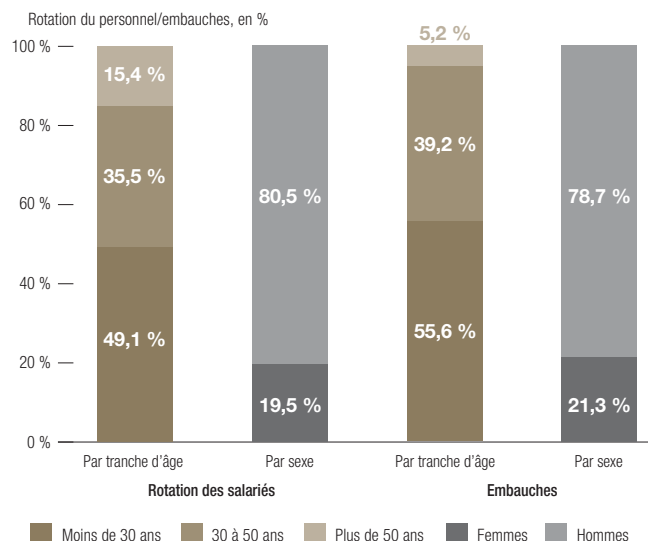
Constantia Flexibles s'engage à offrir des emplois exempts de toute forme de violence, de harcèlement ou d'intimidation. En collaboration avec ses salariés, le groupe s'efforce d'instaurer un climat de communication transparente dans une atmosphère de respect mutuel propice à un travail productif. Ces conditions de transparence concourent à favoriser l'acceptation des différentes cultures et mentalités. Constantia Flexibles entend promouvoir un environnement de travail équitable et fondé sur la collaboration.

Pour faire appliquer ces principes, Constantia Flexibles a défini un code de conduite qui est à la disposition de tous ses salariés, sur l'ensemble de ses sites. Des formations en ligne sont en outre proposées pour sensibiliser davantage les salariés à ces questions.

### Embauche et rotation du personnel

Compte tenu de la position d'acteur mondial de Constantia Flexibles sur le marché du conditionnement, le développement

stratégique du personnel est essentiel à la pérennité de sa réussite. Le graphique ci-dessous illustre la rotation du personnel et les nouvelles embauches au sein du groupe, par tranche d'âge et sexe. Le taux d'embauche de 17,6 % reflète la croissance continue de Constantia Flexibles.



Rotation du personnel et embauches par tranche d'âge et sexe (hors acquisitions effectuées en 2015).

Tableau 1 : rotation du personnel et embauches.

Taux de rotation du personnel en 2015	10,6 %
Taux d'embauche en 2015	17,6 %

### Absentéisme

Constantia Flexibles applique des procédures locales sur chaque site pour mesurer l'absentéisme, qu'il s'agisse de jours de vacances, de maladie, de formation ou de congé de maternité. En collaboration avec les représentants du personnel, Constantia Flexibles s'attache particulièrement à réintégrer dans certaines usines les salariés qui ont été absents pendant une longue période, et à adopter des mesures de prévention pour réduire l'absentéisme.

### Rémunération

Constantia Flexibles est juridiquement tenu d'appliquer sur la majorité de ses sites les conventions collectives fixées par les syndicats. Il est toutefois dans sa culture de rémunérer les performances de ses collaborateurs. Les cadres dirigeants bénéficient d'un plan d'intéressement identique. Les salariés sont évalués régulièrement. Constantia Flexibles offre à ses collaborateurs de généreux avantages sociaux monétaires et non

monétaires, tels que des subventions pour les restaurants d'entreprise ou les transports publics.

Les usines publient également au titre de la rémunération, les avantages qu'obtiennent leurs salariés en vertu de leur affiliation à Sedex, tels que le congé de maternité ou de paternité selon la législation nationale en vigueur. Sedex (*Supplier of Ethical Data Exchange*), est une norme éthique importante pour Constantia Flexibles. Il s'agit d'une organisation à but non lucratif dont les membres s'engagent sur le long terme à améliorer les critères des pratiques d'achat éthiques sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Ce sujet est aussi abordé dans le paragraphe "Approvisionnement responsable et éthique". Les membres de Sedex comptent actuellement 33 usines sur un total de 42. Compte tenu de leur affiliation à cette base de données, les usines de Constantia Flexibles suivent et évaluent les salaires versés par rapport aux minimums salariaux des pays où elles sont implantées. Deux tiers des usines membres de Sedex ont déjà été auditées par des équipes externes.

### Formation

Les salariés de la production suivent régulièrement des formations dans le domaine de la santé et de la sécurité et des formations techniques. Constantia Flexibles renouvelle chaque année son offre de formations afin de favoriser l'évolution de carrière de ses collaborateurs et met particulièrement l'accent sur la communication, l'efficacité au travail et les compétences d'encadrement. Les entretiens annuels de carrière, ainsi que la planification de leur succession, complètent le programme des activités de formation et de développement proposés aux cadres dirigeants.

Constantia Flexibles dispose d'une « boîte à outils de formation Constantia » (*Constantia Training Toolbox*) - lancée pour la première fois en 2014 - il s'agit d'un catalogue standard de formations mondiales pour les salariés des niveaux hiérarchiques hors personnel de direction. Ce dispositif propose des formations axées sur les compétences aux experts et aux cadres intermédiaires de Constantia Flexibles du monde entier. Le groupe a également adopté de nouveaux modes de formation qui seront davantage développés en 2016.

### Santé et sécurité

Constantia Flexibles promeut le renforcement de la santé et de la sécurité au travail afin d'améliorer en permanence et de manière durable l'environnement de travail. Le groupe définit ses attentes en matière de santé et de sécurité dans sa politique globale et insiste sur la responsabilité du personnel d'encadrement et de chacun de veiller à la santé et à la sécurité.

Les chiffres concernant la santé et la sécurité - transmis chaque mois par toutes les usines de Constantia Flexibles - sont consolidés, vérifiés et validés au niveau du groupe. Le présent rapport indique les chiffres relatifs à la sécurité des usines de production des différentes divisions.

Constantia Flexibles suit la performance du groupe en matière de sécurité en se fondant sur le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt, le critère reconnu dans le secteur.

Tableau 2 : données 2015 de la sécurité et la santé au travail (hors acquisitions effectuées en 2015).

Taux de fréquence <sup>(1)</sup> des accidents du travail avec arrêt	13,7
--	------

(1) Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt correspond au nombre d'accidents entraînant au moins un jour d'arrêt complet sur un million d'heures travaillées.

Dans le cadre des efforts déployés pour prévenir ces accidents, Constantia Flexibles organise des formations adaptées aux postes occupés par ses collaborateurs afin de favoriser une plus grande prise de conscience et une meilleure compréhension des dangers associés à leurs fonctions.

Soucieux d'améliorer son organisation en permanence et considérant que la santé et la sécurité contribuent à l'excellence opérationnelle, Constantia Flexibles a créé au quatrième trimestre 2015 une nouvelle fonction à l'échelle du groupe consacrée à la santé, la sûreté, la sécurité et l'environnement (SSSE) au sein de son unité organisationnelle *Operational Development*.

Constantia Flexibles mènera d'autres actions pour augmenter la qualité de son environnement de travail. Le groupe entend, en particulier élaborer un cadre de SSSE qui apportera des améliorations en instituant des normes applicables à l'échelle du groupe et en dispensant des formations aux cadres supérieurs, et qui permettra d'intégrer encore davantage aux activités quotidiennes les questions de santé et de sécurité.

Une initiative mondiale visant à élaborer des rapports plus détaillés sera lancée au cours de l'année. Les prochains rapports de santé et sécurité refléteront cette évolution.

### Environnement

Constantia Flexibles estime que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de son activité. Son engagement dans ce domaine repose sur :

- la connaissance des risques environnementaux potentiels et des moyens de les minimiser grâce à certaines technologies ;
- l'utilisation de matériaux plus respectueux de l'environnement pour la fabrication de sa gamme de produits ;
- l'utilisation de toutes les possibilités pour réduire l'impact de Constantia Flexibles dans l'atmosphère, sur les sols et dans l'eau, ainsi que la mise en place de mesures adaptées pour diminuer les émissions de gaz à effet de serre et les déchets ;



- l'utilisation au maximum de technologies respectueuses des ressources et de l'environnement parallèlement à une optimisation permanente de l'utilisation des matériaux.

L'amélioration constante de la consommation des matières premières, essentiellement l'aluminium, les polymères, le papier, les vernis et les encres, est une préoccupation majeure du groupe. Alors que la consommation énergétique ne cesse de croître sur le long terme et que la pénurie d'eau s'accroît à l'échelle mondiale, les mesures visant à optimiser l'utilisation de l'électricité, du gaz naturel et de l'eau sont indispensables à notre réussite, y compris à notre réussite économique.

Les effets potentiels sur l'environnement associés à la durabilité de nos produits sont quantifiés au moyen de procédures appropriées (notamment par la réalisation d'analyses du cycle de vie). Dans ce contexte, une plus grande compréhension de la pérennité des matières premières utilisées et des produits permet au groupe d'élaborer de nouveaux axes de développement et de réaliser ses objectifs.

Constantia Flexibles utilise par ailleurs des outils informatiques professionnels qui sont adaptés en permanence en interne pour faciliter la centralisation des données. Le groupe est extrêmement avancé en la matière. Il emploie des solutions technologiques de pointe, qui permettent de fournir les meilleurs services tant à ses clients qu'à ses équipes internes de gestion des produits et des ventes.

### Développement durable et politique d'environnement

La politique de développement durable de Constantia Flexibles se concentre sur la responsabilité du groupe envers l'environnement et les générations à venir.

Constantia Flexibles ne se contente pas de répondre aux exigences de ses clients, qui se préoccupent de plus en plus de leur responsabilité environnementale pour leurs produits. Le groupe est en effet convaincu que sa réussite financière future dépend de l'exercice de pratiques professionnelles durables. La mise en place d'un département développement durable en 2010 reflète l'engagement de Constantia Flexibles sur ce sujet. Afin de sensibiliser les employés à la protection de l'environnement, la politique environnementale de Constantia Flexibles est affichée au sein de toutes les usines.

Outre la mise en œuvre d'une politique à l'échelle du groupe, Constantia Flexibles opère conformément aux normes

environnementales et d'approvisionnement responsable suivantes et a obtenu les certifications suivantes :

- ISO 14001 (6 sites) ;
- ISO 50001 (9 sites) ;
- FSC-CoC (4 sites) ;
- SMETA (15 sites) ;
- membre fondateur de l'*Aluminium Stewardship Initiative* (ASI).

### Changement climatique

#### Émissions de gaz à effet de serre

Parmi les autres tâches relevant de la responsabilité sociale, Constantia Flexibles recueille et suit les données de l'ensemble du groupe concernant ses propres performances internes. Le groupe mesure ses émissions directes et indirectes (scope 1 et scope 2) depuis 2005. Il quantifie également les émissions indirectes provenant des activités situées en amont et en aval de la chaîne de valeur (scope 3). Constantia Flexibles mesure et publie ses émissions conformément au Protocole des gaz à effet de serre, norme internationalement reconnue, et fait vérifier par un consultant externe la méthodologie utilisée pour calculer les émissions des différents scopes. Le rapport de vérification indique que la méthodologie appliquée par Constantia Flexibles présente un degré raisonnable de respect de la norme ISO 14064-3 et un degré élevé de respect des principes de diffusion des informations établis par le CDP<sup>(1)</sup>.

La mise en place de cette approche progressive normalisée a permis à Constantia Flexibles de comprendre les effets de ses émissions sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Le groupe peut ainsi concrètement se concentrer sur les possibilités réelles de les réduire. Cette approche offre de nouvelles options de management en permettant de prendre des décisions en fonction de critères durables.

#### Scope 1 et 2

Constantia Flexibles mesure ses émissions de scope 1 et 2 à l'aide d'un outil informatique professionnel prenant en charge la collecte des données et les calculs. Il garantit que les données sont recueillies de manière structurée et transparente sur tous les sites de production du monde. Il tient également compte des pratiques régionales qui s'appuient sur une utilisation cohérente d'unités différentes (MJ, kWh, BTU, etc.) pour les données.

(1) Carbon Disclosure Project

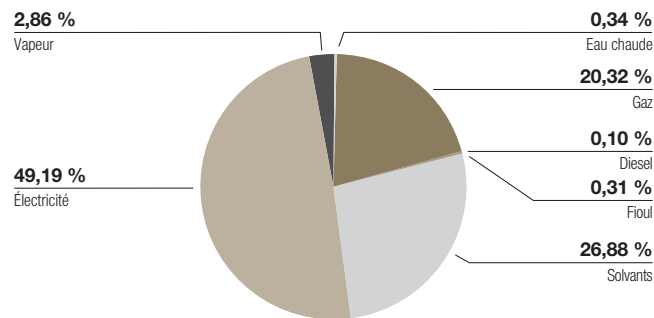
Le tableau ci-dessous comprend les émissions de CO<sub>2</sub> de scope 1 et 2 de Constantia Flexibles en 2014 et 2015 (338,14 kt).

Tableau 3 : répartition des émissions de CO<sub>2</sub> par scope en 2014 et 2015 (hors acquisitions effectuées en 2015).

Unité	Scope 1			Scope 2		
	2015	2014	Évolution (en %)	2015	2014	Évolution (en %)
kt CO <sub>2</sub> - équiv.	160,98	154,08	4,48	177,16	170,49	3,91

Le graphique ci-dessous illustre les émissions de CO<sub>2</sub> de Constantia Flexibles par source. Près de la moitié des émissions provient de la consommation d'électricité (scope 2). C'est la raison pour laquelle le groupe a choisi d'accroître la part de sa consommation d'électricité issue des énergies renouvelables.

La majorité des autres émissions proviennent de la consommation de solvants et de gaz naturel pour respectivement environ 27 et 20 % (émissions de scope 1). Constantia Flexibles réduit les émissions de ce niveau en employant davantage d'encre sans solvant et de laques à base aqueuse et en transformant les émissions de solvants au moyen d'un système d'oxydation thermique régénérative associé à un dispositif de valorisation énergétique thermique.



Répartition des émissions de scope 1 et 2 par source (hors acquisitions effectuées en 2015)

### Scope 3

Outre les émissions directes et indirectes produites par ses activités, Constantia Flexibles mesure également les émissions indirectes causées par les différents processus menés en amont et en aval de la chaîne de valeur (émissions de scope 3). Le groupe a élaboré un mode de calcul permettant d'évaluer le caractère significatif de ces émissions.

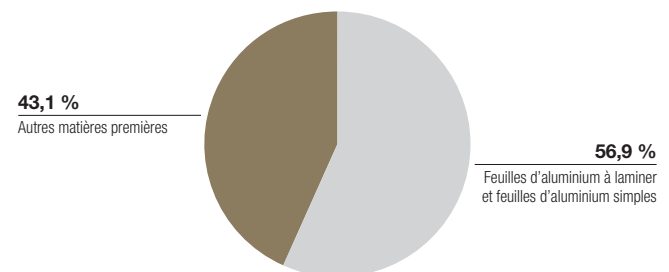
Les émissions de scope 3 représentent en effet pour le groupe un élément essentiel pour la réalisation des objectifs qu'il s'est fixé. L'évaluation des risques lui permet de détecter et d'analyser les points sensibles et de définir des projets visant à améliorer en permanence

ses performances en matière de développement durable sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Une plus grande connaissance des difficultés propres à certains sites, concernant le fonctionnement de l'entreprise lui-même, des produits ou des matières premières, permet à Constantia Flexibles de résoudre les problèmes qui se posent de manière similaire dans l'ensemble du groupe.

Le graphique ci-après illustre les émissions de scope 3 par source. La plupart (56,9 %) proviennent des feuilles d'aluminium (achetées telles quelles ou roulées dans les usines de laminage de Constantia Flexibles). Parmi les autres matières premières, qui représentent 43,1 % des émissions de scope 3, les plastiques constituent la deuxième source d'émission la plus importante, suivis des solvants et du papier.

### Adaptation au changement climatique et protection de l'environnement

En 2015, le CDP a attribué à la stratégie de Constantia Flexibles en matière de changement climatique une notation élevée pour la communication transparente de ses données et les efforts déployés pour lutter contre le changement climatique. Le groupe a ainsi obtenu la note de 100 % pour la transparence de ses informations et la note de performance « B » pour ses efforts d'atténuation et d'adaptation au changement climatique et de transparence. Ces résultats incitent le groupe à poursuivre sa stratégie de réduction durable des émissions tout en observant les normes de transparence les plus élevées concernant le reporting.



Répartition des émissions du scope 3 par source (hors acquisitions effectuées en 2015)

## Pollution et gestion des déchets

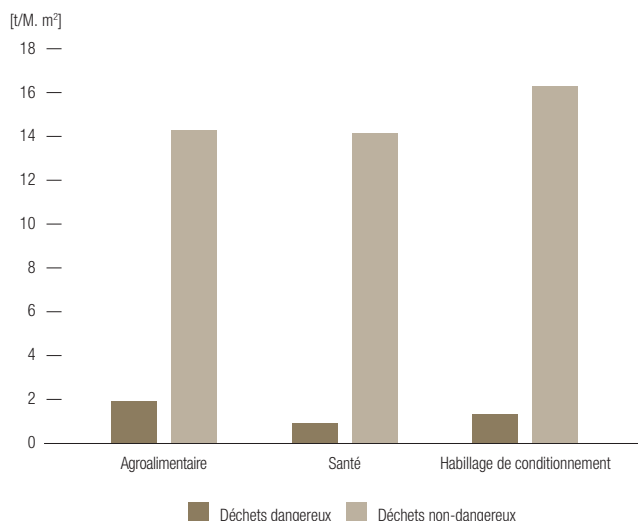
### Pollution (NOx et COV)

Ces émissions sont dues à l'utilisation des solvants au sein des sites (COV) et à la combustion du gaz naturel et des solvants (émissions NOx) principalement. Constantia Flexibles a installé des systèmes d'oxydation thermique régénérative dans plusieurs de ses usines afin de récupérer de la chaleur et de réduire les émissions de COV provenant des solvants. Le groupe suit également les émissions de COV et d'autres polluants dans la plupart de ses usines (24 sites sur 40 reportent les émissions de COV et 13 sites sur 40 reportent les émissions de NOx) en établissant des rapports sur la consommation des solvants.

### Gestion des déchets

Conformément aux plans de gestion des déchets définis par usine, Constantia Flexibles surveille en permanence la réalisation des objectifs fixés en la matière. Le volume de déchets dépend des technologies et des combinaisons de produits employés par les trois divisions.

En 2015, l'ensemble des sites de Constantia Flexibles a généré 85,80 kt de déchets. Le graphique ci-dessous représente la production de déchets par division et leur catégorie par type de production. On constate que le volume de déchets non dangereux par type de production est beaucoup plus élevé que celui des déchets dangereux. Constantia Flexibles fait recycler ou traiter par valorisation thermique la majorité de ses déchets.



Répartition du ratio déchet/type de production par type de déchet et division (hors acquisitions effectuées en 2015)

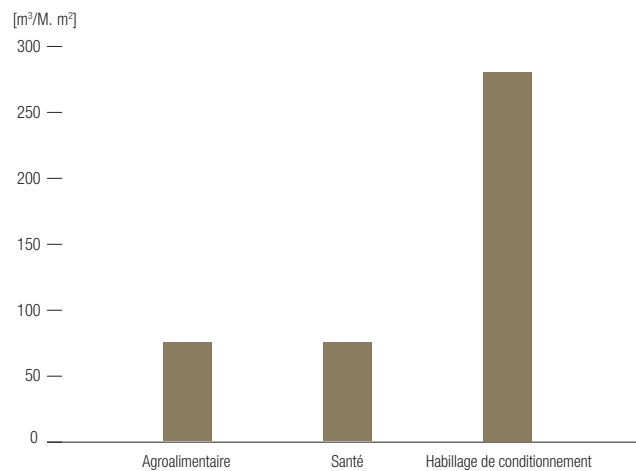
## Utilisation durable des ressources

### Gestion de l'eau

Constantia Flexibles utilise l'eau principalement à des fins sanitaires et en fait un usage limité uniquement pour servir de

solvant dans les adhésifs et les laques. Aussi le suivi de sa consommation n'apparaît-il pas comme fondamental pour le groupe. Néanmoins, Constantia Flexibles tient à suivre et à publier des données relatives à sa consommation en eau.

La consommation totale en eau du groupe s'est élevée à 625 112 m<sup>3</sup> en 2015. Le graphique ci-dessous indique l'utilisation de l'eau par division.



Répartition de la consommation en eau par type de production et division (hors acquisitions effectuées en 2015)

### Consommation énergétique

Constantia Flexibles s'emploie à améliorer constamment son efficacité énergétique. Les approches retenues en la matière comprennent notamment :

- la valorisation des solvants ;
- la réduction des émissions ;
- le recours à des technologies bio sans solvant ;
- la récupération thermique ;
- l'utilisation de circuits hydrauliques fermés.

La plupart des usines européennes du groupe respectent en outre la norme 50001 et accordent à ce titre une grande importance à la diminution de leur consommation énergétique.

Constantia Flexibles encourage par ailleurs vivement ses usines à adopter des initiatives en faveur de la protection de l'environnement. Celles-ci augmentent la performance du groupe en matière de développement durable et contribuent à une utilisation plus efficace des ressources.

En 2015, Constantia Flexibles a lancé 73 initiatives axées sur l'environnement dont 48 initiatives de réduction des consommations d'énergie ont été mises en place parmi lesquelles 27 ont mené à des économies totales de 11,7 GWh.

Tableau 4 : nombre d'initiatives et économies d'énergie réalisées (hors acquisitions effectuées en 2015).

	Nombre d'initiatives	Nombre de sites appliquant des initiatives	Économies d'énergie réalisées grâce aux initiatives
Initiatives en rapport avec le développement durable	25	13	11,7 Gwh économisés avec 27 initiatives
Initiatives destinées à réduire la consommation énergétique et les émissions de gaz à effet de serre	48	16	
<b>TOTAL DES INITIATIVES</b>	<b>73</b>		

## Approvisionnement responsable et éthique

Constantia Flexibles considère que la mise en place d'une collaboration tout au long de la chaîne de valeur (notamment pour adopter des certifications d'approvisionnement responsable ou aider les fournisseurs à améliorer leurs processus) constitue un élément important de son approche globale du développement durable. C'est la raison pour laquelle le groupe est un membre fondateur de l'*Aluminum Stewardship Initiative* (ASI).

L'*Aluminum Stewardship Initiative* (ASI) a été créée pour favoriser une plus grande durabilité et une meilleure transparence dans le secteur. Dirigée par plusieurs acteurs du secteur, l'ASI est une entreprise à but non lucratif qui vise à inciter un grand nombre de parties prenantes à instituer et à défendre des pratiques responsables sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'aluminium, en matière d'éthique et de performance environnementale et sociale.

Constantia Flexibles soutient par ailleurs les normes éthiques défendues par Sedex (*Supplier Ethical Data Exchange*). Sedex est une plateforme à but non lucratif destinée à améliorer les normes d'approvisionnement sur l'ensemble de la chaîne de valeur à l'aide d'outils tels que l'échange de données standardisées entre les adhérents par le biais de questionnaires et d'audits (SMETA = audit de commerce éthique pour les adhérents de Sedex).

Sedex se concentre sur quatre principaux domaines :

- les normes de travail ;
- la santé et la sécurité ;
- l'environnement ;
- l'éthique commerciale.

## Société

### Dialogue social

Constantia Flexibles est fortement engagée dans la société civile. En 2015, 31 activités de parrainage et 42 initiatives locales ont été menées par les usines. Le groupe accorde une importance particulière aux communautés des pays dans lesquels il est présent et s'emploie à adopter une conduite appropriée à leur

égard. 64 % des initiatives sociales concernaient ainsi les besoins des communautés locales proches des sites du groupe. Un prix social est attribué chaque année au sein du groupe pour distinguer une réalisation exceptionnelle. Il reflète l'implication des salariés de Constantia Flexibles dans la société

### Relations avec les autres parties prenantes

En tant que membre de groupes de travail internationaux, Constantia Flexibles se montre très soucieux du développement durable à l'échelle associative. Le groupe, qui est membre permanent du Comité pour le développement durable de *Flexible Packaging Europe* et du groupe d'action pour la durabilité de l'aluminium de l'*European Aluminium Foil Association*, veille en permanence à faire entendre sa voix dans la gestion des affaires courantes, à lancer des projets et à favoriser la coopération interentreprises pour la défense des intérêts communs.

L'adhésion de Constantia Flexibles à la *Sustainable Packaging Coalition* renforce également ses liens avec des partenaires clés et améliore sa connaissance des problèmes de durabilité qui touchent le secteur du conditionnement. La *Sustainable Packaging Coalition* (SPC) est un groupe de travail consacré à l'étude de systèmes de packaging plus respectueux de l'environnement. En s'appuyant sur le soutien apporté par ses adhérents, des recherches scientifiques rigoureuses, une coopération des différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement et un important travail de relations publiques, la SPC vise à créer des conditionnements associant efficacité économique et matériaux durables. Les nombreuses données échangées entre les adhérents témoignent de la diversité des projets menés sous son égide. Il est important de souligner que le dialogue international qu'elle favorise promeut la mise en place d'un consensus mondial autour du conditionnement. Adhérent engagé, Constantia Flexibles défend des projets visant à produire des solutions de conditionnement plus durables pour ses clients.

Constantia Flexibles participe aussi activement aux débats publics sur la réglementation relative au développement durable. Son expertise dans ce domaine lui permet d'y jouer un rôle majeur.

Par ailleurs, Constantia Flexibles demande à ses équipes de gestion des produits et de vente, ainsi qu'à ses différents sites, de fournir des rapports détaillés sur les actions menées auprès des clients.

### Équité des pratiques commerciales

Constantia Flexibles est engagé sans réserve dans la lutte contre la corruption, sous quelque forme qu'elle soit. Sa politique en la matière fixe des normes applicables dans le groupe, qui suivent la législation de lutte contre la corruption en vigueur dans ses pays d'implantation. Constantia Flexibles n'accepte aucune forme de corruption et sa politique de lutte contre la corruption prévoit que les salariés ne doivent pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, donner ou autoriser un don d'argent ou de tout autre objet de valeur à un représentant de l'État dans le but d'influencer son action ou d'obtenir un avantage indu. Les mêmes dispositions s'appliquent aux représentants d'une entité commerciale privée dans le cadre des transactions commerciales.

Constantia Flexibles reconnaît pleinement le principe d'une concurrence libre et équitable et s'engage à respecter toutes les conditions antitrust en vigueur dans les juridictions où elle est présente. Le respect et la défense par Constantia Flexibles d'une concurrence libre et équitable s'inscrit dans le droit fil de la politique commerciale du groupe. Celui-ci applique en effet une politique de tolérance zéro envers les pratiques anticoncurrentielles afin de garantir l'application des dispositions législatives sur la concurrence.

Pour responsabiliser encore davantage ses salariés, Constantia Flexibles a mis en place une ligne téléphonique de lancement d'alerte, que les salariés peuvent utiliser pour obtenir des conseils s'ils sont confrontés dans l'entreprise à une situation qui leur pose problème. Des formations en ligne sur les réglementations antitrust et la prévention de la corruption sont aussi dispensées aux salariés qui ont des contacts avec l'extérieur.

### Innovation

Constantia Flexibles veille à améliorer en permanence ses produits et ses services par une forte culture d'innovation qui est au cœur de sa croissance. L'innovation porte sur les questions techniques et économiques, mais aussi sur les aspects écologiques de son activité.

Les travaux de recherche et développement de Constantia Flexibles sont effectués dans le cadre de projets précis et prennent fréquemment la forme d'initiatives conduites en collaboration avec des acteurs internationaux du secteur qui figurent parmi les clients de Constantia Flexibles. Ceci se traduit par une coopération étroite avec les fournisseurs, les universités internationales et des instituts de recherche afin de permettre au groupe de rester à la pointe de la technologie et de réaliser des avancées tournées vers le marché.

Constantia Flexibles a ainsi à son actif un nombre important de brevets et de demandes de brevets.

Le groupe possède deux centres de compétence de pointe pour la R&D. Le centre de compétence pour les feuilles d'aluminium et les feuilles stratifiées et l'unité de coordination des affaires

réglementaires du groupe se situent à C. Teich, la plus grande usine de Constantia Flexibles, en Autriche. Les experts en R&D du centre de compétence conduisent des études sur l'aluminium, les laques et les polymères de revêtement par co-extrusion. La construction du nouveau centre de compétence pour les films polymères et les films stratifiés à Weiden, en Allemagne, a été achevée en 2015. Ce nouveau centre de R&D a ouvert en octobre 2015.

L'innovation se situant au cœur de la stratégie de Constantia Flexibles, le processus d'innovation est initié par la gestion de produit, afin de suivre au plus près les attentes des clients, et englobe d'autres fonctions auxquelles le groupe se montre particulièrement attaché, comme le développement durable ou le respect des questions réglementaires.

L'innovation dans le domaine du conditionnement peut d'une part améliorer l'impact sur l'environnement des emballages et d'autre part, contribuer à allonger la durée de vie du produit emballé et donc à réduire le gaspillage alimentaire. S'il n'est pas quantifiable dans le cadre de l'analyse du cycle de vie, ce rôle majeur du conditionnement s'avère toutefois déterminant en ce qui concerne le volume des pertes de ressources. Constantia s'emploie à diminuer le gaspillage alimentaire, en coopération avec l'initiative *Save Food* lancée par les Nations Unies en 2011 pour inscrire à l'ordre du jour politique et économique mondial la question des pertes alimentaires. Alors que la population mondiale ne cesse d'augmenter, il est impératif de trouver des moyens de diminuer le gaspillage alimentaire. Les solutions de packaging jouent un rôle important pour garantir la durabilité des produits. C'est pourquoi Constantia Flexibles concentre ses efforts sur la réduction de l'impact environnemental de ses conditionnements, la diminution de la consommation de matières premières et l'optimisation du recyclage des solutions proposées à ses clients du monde entier, tout en veillant à préserver les autres caractéristiques essentielles de ses produits.

Constantia Flexibles est conscient de son rôle et de ses responsabilités sur la chaîne de valeur et s'attache en permanence à accroître la durabilité de ses processus et ses produits. Les analyses du cycle de vie menées par le groupe de manière indépendante et en collaboration avec l'*European Aluminium Foil Association* (EAFA) et *Flexible Packaging Europe* (FPE) sont indispensables pour améliorer son empreinte écologique.

Constantia Flexibles a choisi à cet égard une voie novatrice. Les analyses du cycle de vie seront à l'avenir réalisées selon une approche semi-automatisée, destinée à renforcer l'efficacité avec laquelle le groupe répond aux multiples demandes reçues au cours des processus de conception du cycle de vie et à celles émanant de ses clients. Les données relatives à l'entreprise et aux matières premières seront automatiquement intégrées aux modèles d'analyse du cycle de vie et accessibles à différents groupes d'intérêts internes et externes sur des plateformes en ligne.

## Santé des consommateurs

Pour garantir la santé et la sécurité des consommateurs, Constantia Flexibles respecte toutes les réglementations applicables aux conditionnements alimentaires et pharmaceutiques dans les juridictions où il est présent.

Dans les deux centres de compétence du groupe, des experts en recherche et développement analytiques s'appuient sur des outils de pointe, des tests en laboratoire et leurs connaissances pour analyser la sécurité et la conformité des produits.

## Sous-traitants et fournisseurs

Dans le cadre de sa politique d'achat et afin de souligner l'intérêt que porte le groupe à la mise en œuvre de principes et de modes d'action socialement responsables, équitables, éthiques et durables sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, Constantia a élaboré un Code de conduite pour ses fournisseurs. Ce code définit les critères élémentaires, concernant leurs responsabilités envers leurs propres parties prenantes et l'environnement, que le groupe demande à ses fournisseurs de biens et à services et à ses sous-traitants de respecter.

Les principes du code de conduite se fondent dans une large mesure sur les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, des Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Conventions des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de violence à l'égard de femmes et des droits de l'enfant. Le Code de conduite préconise l'équité des pratiques commerciales, des relations intègres avec les parties prenantes et la protection de l'environnement.

Reprenant les valeurs présentées dans le code de conduite, Constantia Flexibles prône la mise en place de partenariats étroits avec ses fournisseurs et ses sous-traitants dans l'optique de créer ensemble de la valeur ajoutée pour toutes les parties prenantes.

Le Code de conduite des fournisseurs est intégré aux conditions d'achat de Constantia Flexibles. En 2013, des enquêtes ont été menées auprès de tous les fournisseurs pour vérifier qu'ils respectaient les critères fixés par Constantia Flexibles. Une étude de suivi devrait être réalisée prochainement.

## Transparence

Constantia Flexibles est conscient de sa responsabilité sociale à l'égard de la société en général, ainsi que de ses partenaires commerciaux, ses actionnaires et ses salariés. Compte tenu de l'extrême importance de la transparence en la matière, Constantia Flexibles communique ses principales données environnementales sur ses différentes chaînes d'approvisionnement, par exemple sur la plateforme Ecodesk, qui

facilite les analyses rapides de l'empreinte écologique des chaînes d'approvisionnement. Cette plateforme encourage les fournisseurs à évaluer et gérer leur chaîne d'approvisionnement afin de créer de la valeur de manière durable. Constantia Flexibles est également adhérent d'EcoVadis, qui vise à améliorer les pratiques environnementales et sociales des entreprises en s'appuyant sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.

## Méthodologie

### Périmètre de reporting

Le périmètre de *reporting* comprend les 41 sites Constantia Flexibles qui faisaient partie du groupe en 2015. Les nouvelles acquisitions (Afripack et Pemara) seront incluses à partir de 2016.

- Constantia Flexibles a réalisé de nouvelles acquisitions en 2015 (Afripack et Pemara), qui seront intégrées au périmètre de reporting à partir de 2016.
- Le site Aluprint Plegadizos n'est pas compris dans le périmètre, sauf en ce qui concerne les effectifs en équivalent temps plein et les chiffres de la santé et de la sécurité.
- Le siège et les bureaux commerciaux ne sont pas inclus dans le périmètre de la partie sur l'environnement.

La note méthodologique de calcul sera homogénéisée lors de la future campagne de *reporting*.

### Social

#### Salariés

Le nombre total de salariés par division comprend tous les salariés des sites et des bureaux commerciaux comptabilisés en équivalent temps plein en décembre 2015. Les calculs des autres chiffres concernant les RH se fondent sur les effectifs totaux des usines, soit 95 % des salariés (ceux des bureaux sont exclus). Les définitions retenues sont conformes à celle de la *Global Reporting Initiative* (GRI) :

- rotation des salariés : nombre de salariés qui ont quitté l'entreprise volontairement, à la suite d'un licenciement, de leur départ en retraite, ou en raison de leur décès ;
- taux de rotation des salariés : nombre total des salariés ayant quitté l'entreprise en 2015 divisé par le nombre total de salariés comptabilisés en décembre 2015 ;
- taux d'embauche : nombre total de salariés embauchés en 2015 divisé par le nombre total de salariés comptabilisés en décembre 2015.

**Santé et sécurité**

Les chiffres concernant la santé et la sécurité comprennent tous les salariés des usines : ouvriers, cadres, employés de bureau, apprentis et travailleurs temporaires (en haute saison), mais excluent les travailleurs externes tels que les sous-traitants et les intérimaires.

- Accident avec jour d'arrêt : accident survenant sur le lieu de travail entraînant l'absence de la personne blessée pendant au moins une journée de travail. (Ne prend pas en compte les intérimaires saisonniers et les sous-traitants)
- Le nombre de jours perdus pour accident du travail ont été reportés par les sites en jours calendaires (comme recommandé par le groupe) ou en jours travaillés. La méthodologie de calcul sera homogénéisée en vue de la future campagne de reporting. Les jours d'arrêt ne sont donc pas publiés dans le présent rapport.
- Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt correspond au nombre d'accidents entraînant au moins un jour d'arrêt complet sur un million d'heures travaillées.

**Environnement****Scope 1, 2 et 3**

Les émissions de CO<sub>2</sub> relèvent des scopes 1, 2 ou 3 (catégorie d'achats de biens et services), tels que les définit le Protocole des gaz à effet de serre, *Greenhouse Gas Protocol (Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard)*.

La norme fournie par le protocole définit des conditions et des orientations pour la préparation et la publication des rapports sur les émissions des gaz à effet de serre, y compris les émissions indirectes provenant des activités de la chaîne de valeur (émissions du scope 3 : uniquement catégorie "Achats de biens et services").

**Génération des déchets**

Les données sur la génération des déchets ont été définies conformément à la GRI (*Global Reporting Initiative*) et collectées en unités de masse.

- Déchets dangereux : déchet considéré comme dangereux par la législation nationale du site de génération.
- Déchet non dangereux : toutes formes de déchet solide ou liquide qui ne sont pas considérées comme dangereuses par la législation nationale du site de génération. Cette rubrique ne recouvre pas les eaux usées.

**Utilisation de l'eau**

Les données sur la génération des déchets ont été définies conformément à la GRI (*Global Reporting Initiative*) et collectées en unités de volume.

- Prélèvement d'eau (entrée) : quantité d'eau provenant de toutes les sources possibles (eau de surface ou souterraine, eau de pluie et approvisionnement municipal) utilisée au sein de l'entreprise pour quelque usage que ce soit pendant la période du reporting.

**Limites méthodologiques**

- La fréquence des maladies professionnelles ne figure pas dans le présent rapport car la législation de certains pays dans lesquels est présent Constantia Flexibles ne permet pas d'effectuer un suivi fiable de cet indicateur.
- Le suivi des émissions de COV et de NOx étant particulièrement complexe, Constantia Flexibles ne dispose pas de données complètes pour tous les sites. Le groupe prévoit de résoudre cette question en analysant les émissions de NOx et de COV des sites dont la consommation de solvants représente un pourcentage élevé de la consommation totale de solvants du groupe.

## 3.2.2 Cromology

### 3.2.2.1 Engagements pour une entreprise responsable

#### Politique générale

La politique de développement durable de Cromology s'appuie sur le déploiement de sa démarche « CORE, Engagement pour une

Entreprise Responsable » depuis 2010, autour des 3 piliers du développement durable pour lesquels 7 objectifs ont été identifiés :

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

Cromology s'appuie sur le socle de ses 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.

#### Engagement de la Direction

« Nous avons la conviction que ce que nous inventons et réalisons doit protéger et embellir l'habitat de ceux qui y vivent.

L'ambition de Cromology et de ses marques est d'aider ses clients, professionnels et particuliers, à magnifier leurs savoir-faire techniques et esthétiques contribuant ainsi au bien-être de chacun de façon durable.

Une telle conviction implique que nous sommes conscients de notre responsabilité de créateur, fabricant et distributeur de peintures décoratives envers tous les acteurs - internes et externes - qui œuvrent pour une croissance durable et responsable de Cromology.

Ainsi, l'engagement de Cromology en termes de développement durable correspond à l'ambition de conjuguer dans la durée performance économique avec exemplarité en termes de :

- sécurité et de développement social de nos collaborateurs et des personnes sous-traitantes qui travaillent dans nos murs ;
- préservation de la nature ;
- dialogue avec la société civile.

Le développement responsable, nous le vivons tous les jours, et je suis convaincu que par le respect de nos engagements RSE, à travers nos métiers, Cromology apporte une contribution au service de nos parties prenantes et la Société, créant de la valeur pour elles.»

Gilles Nauche

Directeur général exécutif de Cromology depuis septembre 2015

#### Gouvernance RSE

En 2015, un comité de pilotage RSE de Cromology a été mis en place et s'est réuni quatre fois. Il est composé des responsables des directions Marketing, Supply Chain, R&D, Ressources Humaines, Qualité Sécurité Environnement, Communication et d'un dirigeant d'une filiale opérationnelle. Il définit les orientations de la démarche et en assure le pilotage. Parmi les premières décisions prises par le comité, il a été décidé de confirmer les objectifs de la politique RSE de Cromology tels que définis en 2010 et de les inscrire dans les plans stratégiques à 3 ans des différentes filiales.

Par ailleurs, chaque filiale de Cromology construit sa démarche de long terme au plus près de son marché local et de ses clients. 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 Cromology, a poursuivi sa propre démarche appuyée sur le référentiel RSE ISO26000. Ainsi, en 2014, l'organisme tiers indépendant VIGEO a renouvelé l'attribution à Zolpan du label LUCIE, déjà obtenu en 2011. L'audit de suivi est programmé pour octobre 2016.



### 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 Cromology

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 Cromology

#### 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 des équipes des ressources humaines de Cromology, dans chaque filiale de produire ces données.

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

Les indicateurs « sécurité » sont produits par chaque responsable Sécurité dans les filiales. La production des données environnementales relève de la responsabilité des experts Environnement de chacune des filiales de Cromology.

Chaque filiale de Cromology 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 (TF1) 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 de Cromology, intégrant les CDD, CDI, intérimaires et sous-traitants.

Le taux de fréquence des accidents de travail avec et sans arrêt (TF2) est le nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures travaillées. Il est reporté sur l'ensemble des entités du Groupe Cromology, intégrant les CDD, CDI, intérimaires et sous-traitants.

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 suite à un accident de travail, par millier d'heures travaillées. Il est reporté sur l'ensemble des entités du Groupe Cromology.

##### Indicateurs environnementaux

###### Consommation d'eau

Les consommations d'eau correspondent aux consommations des activités de production et n'intègrent pas celles des réseaux de distribution. Elles sont reportées sur l'ensemble des entités de Cromology.

###### Consommation d'énergie

Les consommations d'énergie correspondent aux consommations des activités de production et des réseaux de distribution. Elles n'incluent pas les consommations associées au transport des employés. Elles sont reportées sur l'ensemble des entités du Groupe Cromology.

##### Indicateurs sociaux

###### Effectifs totaux

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec le Groupe Cromology 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 thésards 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 Cromology. Les mutations internes au Groupe ne sont pas comptabilisées, que ce soit en termes d'embauche ou de départ. Les conversions de CDD en CDI sont comptabilisées dans les entrées.

###### Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est reporté sur l'ensemble des entités du Groupe Cromology. 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 Cromology. 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 heures dispensées dans le cadre de la journée mondiale sécurité.

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

Cromology compte près de 3 900 collaborateurs dans 9 pays. Compte tenu de son activité de fabricant mais aussi, dans certains pays, de distributeurs, Cromology gère une grande diversité de métiers avec des collaborateurs répartis dans de très nombreuses implantations géographiques.

#### La sécurité avant tout, première valeur de Cromology

##### La volonté de créer une véritable culture de la sécurité au sein de Cromology

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

Plusieurs sites de Cromology ont réussi à atteindre cet objectif, et certains, plusieurs années de suite. Par exemple le site industriel de CRI Ouest en France et la plate-forme logistique de San Miniato en Italie ont, en 2015, enregistré 1 000 jours d'activité consécutifs sans accident du travail.

Le Comité exécutif de Cromology ainsi que l'ensemble des équipes de direction sont fortement impliqués dans cette démarche pour construire et transmettre cette culture de la sécurité à leurs collaborateurs. Les objectifs annuels des directeurs généraux d'entité ou de pays ainsi que ceux de nombreux managers intègrent un indicateur de sécurité.

Ce déploiement, fondé sur l'exemplarité, s'appuie en outre sur un engagement croissant 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 Directeur général exécutif de Cromology.

En 2014, Cromology a défini les « règles d'or » communes à l'ensemble des postes de travail de toutes ses filiales françaises et les a déployées auprès de l'ensemble de ses effectifs. En 2015, elles ont été généralisées à l'ensemble du groupe Cromology.

Les personnes embauchées sont sensibilisées à l'importance de la sécurité par les managers au moment de la signature du contrat de travail, elles s'engagent à respecter ces « règles d'or » en les signant.

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 de Cromology est l'occasion, de sensibiliser davantage les équipes à la sécurité.

Afin de soutenir le déploiement de la culture sécurité auprès de ses managers en France, Cromology leur fait bénéficier d'une formation interne. Cette formation de deux jours, conçue avec un prestataire extérieur et destinée aux 560 managers de Cromology, a été

déployée à partir de 2015 (auprès de 337 participants) et se prolongera en 2016 et 2017.

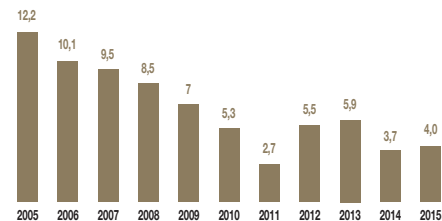
Pour favoriser le partage d'expérience et la prévention, Cromology a mis en place des outils de communication multilingues (présentations, affiches, vidéos), adaptés aux différentes typologies d'accident selon le lieu de travail.

Ces documents constituent des supports d'animation pour les équipes d'encadrement de Cromology lors de leur « minute sécurité » (réunion quotidienne ou hebdomadaire animée par les managers d'équipe), des réunions d'équipe et des réunions d'information.

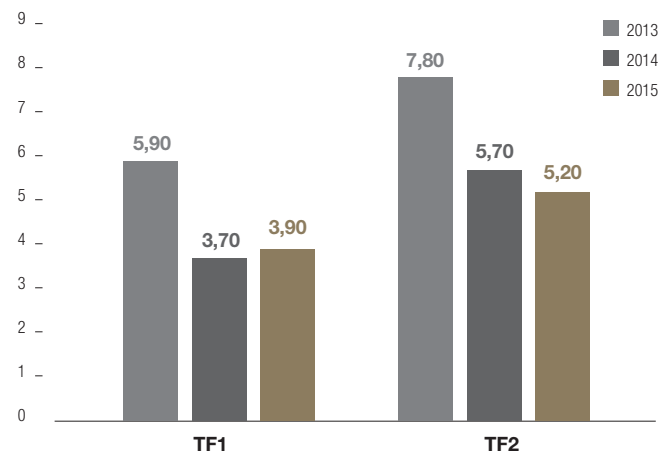
#### Le suivi des résultats

Depuis 10 ans, le taux de fréquence TF1 de Cromology a été divisé par 3.

#### Evolution du TF1 sur 10 ans



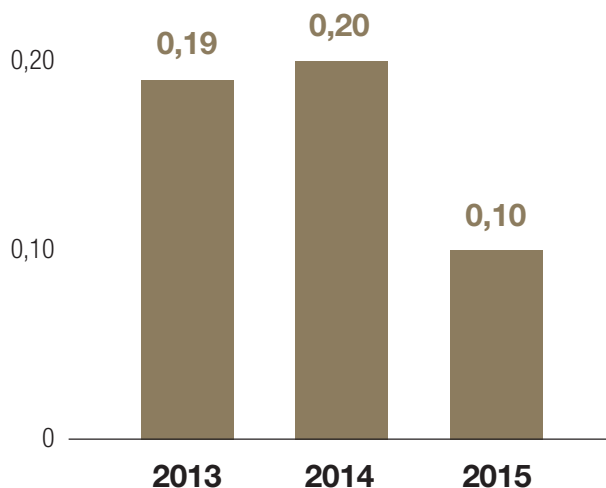
#### Évolution des TF1 et TF2



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.

## Évolution du Taux de gravité



Le nombre total d'accidents (avec et sans arrêt de travail) est resté constant sur 2015 par rapport à 2014. Néanmoins, les plans d'action sécurité déployés pour les filiales de Cromology ont permis en 2015 de réduire significativement le taux de gravité des accidents avec arrêt.

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

En 2015, Cromology a déployé « les minutes sécurité » et les visites sécurité dans les réseaux de distribution en France. De même, les remontées de situations dangereuses et de « presque-accidents »<sup>(1)</sup> (socle de la pyramide des accidents dite de « Bird ») sont suivies mensuellement au travers du reporting sécurité, des objectifs chiffrés y sont associés. Le traitement des situations dangereuses et des « presque-accidents » est suivi par chaque entité.

Au sein des sites industriels, Cromology a défini et déployé les standards Cromology du management visuel de la sécurité.

#### Une culture intégrée dans la démarche industrielle

À fin 2015, l'ensemble des sites industriels de Cromology sont certifiés OHSAS 18001.

#### Organisation des ressources humaines

La gestion des ressources humaines de Cromology 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 Cromology 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 des DRH.

Compte tenu de sa taille, la France fait l'objet d'une coordination particulière avec une réunion des DRH tous les deux mois environ et le partage de projets transversaux.

La DRH Cromology 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 Cromology (environ 100 personnes) font l'objet d'un processus annuel de proposition et d'approbation centralisé. En 2015, les 100 fonctions les plus importantes du groupe ont également fait l'objet d'un positionnement avec la méthode Hay et les rémunérations comparées à chaque marché local.

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

- appuyer et mettre en œuvre l'engagement pour la sécurité de Cromology, et s'assurer que son organisation fonctionne en adéquation avec la culture de Cromology ;
- 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

Cromology a poursuivi en France ses actions issues des résultats de l'enquête Great Place to Work pour contribuer à l'engagement de ses 2500 collaborateurs en définissant et en 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 réalisé la seconde phase de son opération Reverso au cours de laquelle les commerciaux et collaborateurs des points de vente de la région parisienne ont été accueillis au siège de Clichy pour découvrir les métiers de leurs collègues.

Cromology Research & Industry (CRI), a pris l'initiative de donner accès à tous ses collaborateurs à un service d'écoute et de soutien psychologique 7 jours/7 et 24 heures/24. Ce service, géré par des psychologues professionnels est totalement confidentiel et gratuit pour les collaborateurs.

(1) Appellation issue du socle de la pyramide des accidents dite de « Bird »

Grâce à un partage des bonnes pratiques entre les DRH lors de la réunion annuelle, l'enquête Great Place to Work a, en 2015, été réalisée chez Cromology España et chez Robbialac au Portugal.

En Espagne, le plan d'action a consisté à sensibiliser les managers à la reconnaissance des initiatives de leurs collaborateurs et à favoriser la communication pour développer la participation en adoptant la méthode d'animation World café mise en place chez CRI en France.

Robbialac a lancé l'enquête Great Place to Work en octobre 2015 à l'issue de laquelle Robbialac figure parmi les 25 entreprises présentant les meilleurs résultats sur la centaine d'entreprises européennes de la chimie ayant participé à l'enquête.

Bien que cette performance soit excellente, Robbialac mettra un plan d'action en 2016 et 2017.

Cromology Italia a réalisé un investissement très significatif pour l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs du site de Lucca. Profitant du regroupement d'un certain nombre de fonctions en ce lieu unique, Cromology Italia a construit un nouveau bâtiment qui accueille notamment le restaurant d'entreprise dans d'excellentes conditions de confort. Profitant ainsi des surfaces libérées, Cromology Italia a ouvert son centre de formation (cf paragraphe « Formation », ci-après).

### La communication interne

En 2014, une Direction de la communication a été créée et est directement rattachée au Directeur général exécutif de Cromology.

La Direction de la communication du groupe a piloté les opérations relatives au changement de raison sociale de Materis Paints en Cromology avec l'aide de la Direction du développement et la Direction juridique Groupe, les Directions des ressources humaines ainsi que celles du marketing des filiales.

Cette opération a permis la transformation visuelle de nombreux sites avec de nouvelles signalétiques.

La Direction de la communication pilote la convention annuelle des cadres de direction pour faire le point sur la stratégie de développement de Cromology.

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 et 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.

Le temps consacré à l'information se développe sans cesse :

- chez Colorín, en Argentine, le programme Breakfasts a été renforcé. Chaque employé de l'entreprise a participé au moins une fois dans l'année à une réunion de communication avec le Directeur général de l'entreprise.
- les réunions d'information structurées, organisées et régulières se multiplient comme chez CRI, dans le réseau Tollens, chez Vernis Claessens ou en Espagne qui a lancé l'opération Espacios. Tous les 6 mois, le comité exécutif de cette filiale consacre une journée

pour l'information des collaborateurs, répartis en petits groupes, sur la stratégie, les lancements de nouveaux produits, les résultats, favorisant ainsi un dialogue de qualité.

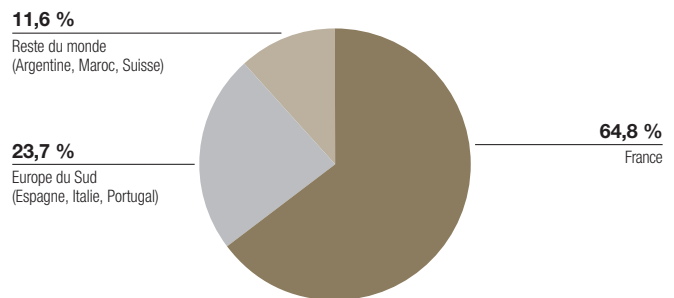
### Effectifs

Les marchés - hors France et Italie - ont rebondi en 2015, le marché argentin a été influencé par la très forte inflation et la situation du marché des changes, l'Espagne et le Portugal ont bénéficié d'un contexte économique en amélioration. Au total, le chiffre d'affaires est très légèrement supérieur à celui de 2014. Les tonnages de peintures produits ont, quant à eux, progressé de plus de 5%.

Dans ce contexte, Cromology 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.

Des ouvertures de points de vente, quelques acquisitions de distributeurs, l'intégration chez Cromology de fonctions et de services auparavant portés par le groupe Materis (notamment les effectifs de Cromology IT, et dans une moindre mesure, ceux de la Direction financière et la Direction juridique du Groupe) ont conduit à l'augmentation des effectifs. Cette croissance des effectifs a été en partie compensée par des ajustements en France et en Italie. Au global, les effectifs sont en légère augmentation (+0,8%).

### Répartition des effectifs par zone



### Absentéisme

Le taux d'absentéisme au sein du Groupe Cromology a très légèrement augmenté pour atteindre 3,2%. En Argentine, Colorín a mené une action particulière dans ce domaine et mis en place des outils de suivi avec succès puisque en un an, le taux d'absentéisme a été réduit d'un point.

### Recrutement, formation et développement des collaborateurs

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

### Recrutement et intégration

En 2015, Cromology a recruté 337 nouveaux collaborateurs en contrat à durée indéterminée.

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

Les procédures de recrutement ont été renforcées. Les candidats sont systématiquement rencontrés par plusieurs personnes. En particulier, les candidats à des fonctions commerciales itinérantes sont notamment reçus par les directeurs généraux des réseaux de distribution.

Au moins trois références sont prises sur les candidats retenus dans la phase de sélection finale. En France, deux postes ont été créés pour renforcer les moyens consacrés au recrutement.

Avant de recruter à l'extérieur, la préférence est donnée aux personnes déjà présentes dans le groupe et qui ont démontré, par leurs performances, leur capacité à progresser. Ainsi, les postes à pourvoir font l'objet d'une publication en interne avant le déclenchement d'un recrutement extérieur. Cette publication se fait sous forme d'affichage et /ou par voie digitale (intranet chez Zolpan ou site dédié recrutement chez Tollens).

Les démarches pour favoriser l'intégration des nouveaux entrants tendent à devenir la règle comme chez Vernis Claessens en Suisse, où tout nouvel embauché visite tous les départements de l'entreprise.

Pour assurer la réussite de l'intégration d'un nouvel embauché, de nouvelles actions ont été déployées en 2015 comme au Portugal avec le Welcome Manual (version papier et digitale) augmenté, amélioré, et diffusé à chaque nouvel entrant. Dans le Groupe Tollens, chaque collaborateur embauché en CDI passe une semaine dans un point de vente pour comprendre l'entreprise, les demandes des clients, les produits.

Toujours au Portugal, chaque personne embauchée en CDI bénéficie d'une période d'intégration allant de quelques jours à deux mois permettant la découverte de plusieurs départements de l'entreprise.

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 à alternance pour deux ans. L'expérience a montré que les collaborateurs recrutés dans ce cadre sont en général plus fidèles à l'entreprise et qu'ils évoluent plus vite.

Pour favoriser l'intégration de ses nouveaux embauchés, Cromology a organisé en France pour la première fois en 2015 deux journées destinées à faire connaître le Groupe à 126 nouveaux collaborateurs : ses activités, sa stratégie de développement, ses valeurs et sa forte culture sécurité. L'objectif est également de favoriser le dialogue avec ces collaborateurs, de filiales et de fonctions différentes, entre eux et avec les dirigeants du Groupe.

### Formation

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

Cromology s'attache à former régulièrement ses collaborateurs pour favoriser l'enrichissement de leurs compétences et leur employabilité. En 2015, le nombre de salariés du groupe ayant participé à au moins une formation dans l'année a augmenté (plus de 81% des collaborateurs), tout comme le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur, qui est passé de 15,7 heures à 19,1 heures. En 2015, et pour la deuxième année consécutive, les dépenses externes de formation sont en hausse de 20%, traduisant ainsi la réalisation de formations plus élaborées.

Cromology Italia a construit CromoCampus, un centre de formation sur son site de Lucca. Inauguré fin 2015, ce centre est destiné aussi bien à la formation des collaborateurs que des clients.

### 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.

Chez Tollens, chaque collaborateur qui a exprimé une mobilité reçoit un courrier l'informant que sa demande a bien été prise en compte par la DRH.

L'EAA existe dans toutes les filiales du groupe. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs. Mais cette politique n'est pas encore systématiquement appliquée. Le taux de réalisation des EAA des managers a régressé entre 2014 et 2015 passant de 81% à 68,7%.

### Plan de succession

Un plan de succession annuel est préparé par chaque filiale.

Colorín réalise en outre un travail préparatoire de People Review destiné à alimenter les plans de succession, et d'identifier les hauts potentiels, personnes clé et experts.

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 Cromology. 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

Depuis 2014, la direction des ressources humaines groupe conduit 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 Cromology 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.

En 2015, Zolpan et Couleurs de Tollens (filiales françaises de distribution intégrées) ont fait évoluer les systèmes de rémunération variable de leurs commerciaux itinérants (310 salariés) pour les adapter aux objectifs de développement et de conquête de parts de marché.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de transport en commun pour accéder à des sites éloignés, Cromology Research & Industry a mis en place un chèque transport.

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 Cromology permettent de conclure un nombre important d'accords collectifs locaux sur les rémunérations et sur d'autres sujets « sociaux » (18 dont 9 spécifiquement pour les rémunérations en 2015).

En 2015, les frais de personnel ont représenté 24,9 % du chiffre d'affaires de Cromology. Cette croissance d'un point par rapport à 2014 s'explique notamment par la faible croissance du chiffre d'affaires, par l'augmentation des effectifs et par la très forte inflation en Argentine (cf. paragraphe Effectifs).

Cromology considère que les avantages sociaux font partie de sa politique globale de rémunération. C'est pourquoi, en 2015, l'ensemble des sociétés françaises, ont, dans une démarche de concertation validée par les représentants du personnel, aménagé et renoué les accords d'entreprise en matière de prévoyance et de frais de soins de santé.

De la même manière, la filiale suisse Vernis Claessens a négocié une amélioration des garanties en cas de décès tout en faisant baisser les charges sociales.

Depuis 2014, les salariés français reçoivent un bilan social individuel, qui consiste à leur communiquer, une fois par an, une

information globale et détaillée de l'ensemble de leur rémunération annuelle directe, indirecte et de l'ensemble des avantages perçus ou des moyens mis en œuvre par l'entreprise en matière de protection sociale.

## Organisation du travail

Chaque entité de Cromology 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 de ressources humaines de chaque filiale du groupe pour développer la performance de l'entreprise.

Ainsi, Couleurs de Tollens a engagé la mise en place d'une nouvelle organisation du management des forces commerciales de son réseau de distribution. Le management est dorénavant spécialisé entre les DAV (Directeurs animation des ventes), managers d'un ensemble de points de vente et les DDV (Directeurs développement des ventes), chargés de manager les commerciaux itinérants. Cette nouvelle organisation a aussi permis de créer des opportunités de carrière pour les meilleurs collaborateurs.

Pour ses équipes de production, Cromology España a conclu un accord avec les organisations syndicales afin de mettre en place une quatrième équipe de production le week-end, de janvier à octobre. Cet accord permet, tout en répondant mieux à la demande des clients, de réduire les heures supplémentaires, et créer de l'emploi permanent plutôt qu'intérimaire.

Au-delà des accords collectifs de rémunération, 9 accords collectifs locaux ont été signés en 2015 dans les domaines relatifs au temps de travail, à la formation, à la sécurité, la santé et la diversité.

## Diversité

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

En France, la filiale Zolpan est signataire de la Charte de la Diversité. Cromology a conclu en France des contrats avec des centres d'aide par le travail (CAT) ou des ateliers protégés (ESAT). Cromology informe également les structures spécialisées pour l'emploi des personnes en situation de handicap des postes que le Groupe a à pourvoir.

## Liberté d'association

Cromology 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 Cromology. À ce titre, en 2015, le groupe a consacré 2,4 M€ à la prévention des risques « environnement et sécurité », soit 12 % 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 Cromology 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

Cromology 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. Sept sites Cromology sont certifiés suivant ce référentiel, soit 44% des sites industriels et logistiques.

#### Optimisation de l'utilisation des ressources

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

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

Cromology a poursuivi ses actions pour améliorer l'efficacité énergétique afin de réduire l'impact environnemental et les coûts énergétiques.

La consommation totale d'énergie du Groupe s'est élevée à 186,2 TJ en 2015, une hausse de 0,8 % par rapport à 2014 pour des volumes en augmentation de 6,8 % par rapport à la même période.

Cette baisse du ratio « énergies consommées /rapport à la quantité produite se traduit par une baisse des émissions de NOx et de CO2 de, respectivement -2,9 % et -4 % en valeurs absolues.

La baisse des émissions de COV de -4% résulte de l'amélioration continue et de l'optimisation de nos process.

Le réseau de distribution de la filiale Zolpan a renouvelé son bilan carbone en 2014. A la suite de ce bilan, Zolpan a déployé l'écoconduite auprès de ses collaborateurs, lancé des campagnes

de sensibilisation sur les économies d'énergie et favorisé dans la mesure du possible les véhicules hybrides dans sa flotte automobile. Un second bilan est programmé en 2017 sur la situation de 2016.

En Europe, un audit énergétique suivant la directive européenne 2012/27/UE a été réalisé pour les entités concernées : l'Italie, le Portugal et les réseaux Zolpan et Tollens. Un plan d'action sera déployé par entité en 2016.

#### Maîtrise de l'eau

En 2015, la consommation totale d'eau dans le Groupe représente 158 504 m<sup>3</sup>, en hausse de +0,9 %, pour des volumes en hausse de +6,8 %. Parallèlement à la faible hausse de la consommation d'eau, la DCO - Demande Chimique en Oxygène - a augmenté entre 2014 et 2015, en passant respectivement de 47,3 tonnes à 47,8 tonnes ; la TSS - Teneur en Solides en Suspension - a baissé sur la même période de 4,5 %.

Certains sites industriels de Cromology 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 Franqueses (Espagne), un nouveau module de traitement des eaux par voie biologique a été installé en fin d'année 2014 et est maintenant pleinement opérationnel.

A La Bridoire (France), un premier évapo-concentrateur pilote a été testé afin d'améliorer la qualité des eaux rejetées. Un second test sera réalisé au premier semestre 2016, le but étant à terme de ne plus rejeter d'eau sur le site.

Sur la plateforme logistique de San Miniato (Italie), une campagne de sensibilisation sur la consommation d'eau a été réalisée.

#### Maîtrise des matières premières

Les procédés des activités du groupe Cromology génèrent peu de pertes et de déchets.

En 2015, les efforts d'amélioration des procédés et de recyclage ont permis de diminuer le taux de déchets de 4,3 à 3,7 % du volume fabriqué.

Par exemple, le site de La Bridoire a baissé sa production totale de déchets de 16 % grâce à une gestion extrêmement rigoureuse de ses déchets alors que la production n'a baissé que de 4 %. La plateforme logistique de Vémars (France) a aussi baissé sa production de déchet dangereux de 17 % par une réduction de son taux de casse (meilleur productivité) et par une meilleure gestion de ses déchets.

Sur le site de Les Franqueses (Espagne), une meilleure gestion des produits obsolètes a permis de réduire le taux de déchets du site de 19 %.

La collaboration avec les fournisseurs d'emballages permet la réduction de la consommation de matières premières d'origine pétrolière par l'utilisation de matières plastiques régénérées. Ainsi, le principal fournisseur s'est engagé à utiliser jusqu'à 50 % des volumes de polypropylène régénéré pour la fabrication des emballages utilisés par Cromology.

Expert en couleur, Cromology maîtrise intégralement la formulation et la production de tous ses colorants pour une couleur parfaite et qui résiste au temps. Ainsi, Cromology distribue à ses réseaux de distribution (intégrés et partenaires) les colorants fabriqués dans ses propres usines. Cromology a remplacé en 2015 leurs emballages en plastique rigide par des emballages souples. Ce qui a contribué à réduire le volume et le poids de ces emballages (27 tonnes), l'énergie nécessaire à les fabriquer et à les transporter. Par ailleurs, ce type de conditionnement permet une utilisation optimale du produit jusqu'à la dernière goutte, ce qui génère une moindre perte de produits (5,5 tonnes).

### Limitier les impacts environnementaux

#### Maîtrise des déchets industriels et de leur élimination

En 2015, les activités de Cromology ont généré un total de 8302 tonnes de déchets (soit une baisse de 8,7 % par rapport à 2014 alors que, sur la même période, la production a augmenté de 6,8%). 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 15,8 % entre 2014 et 2015. Ceci a été permis par une gestion rigoureuse des déchets, notamment par le développement du tri sélectif.

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

#### Nuisances sonores

Les émissions sonores des sites Cromology sont limitées. Tous les sites industriels sont soumis à un contrôle des nuisances sonores dans le cadre des législations locales et de la certification OHSAS 18 001, avec formalisation d'un plan d'actions.

Cromology a en 2015 obtenu la certification OHSAS 18001 pour l'ensemble de ses sites industriels.

#### Utilisation des sols

Les activités industrielles de Cromology 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 Cromology. 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

Cromology s'engage envers la collectivité en tant que partie-prenante aux travers de deux axes :

- l'innovation, pour concevoir et proposer des produits et services toujours plus respectueux de l'environnement et de ses clients utilisateurs : peintres professionnels, des clients particuliers, distributeurs indépendants et grandes surfaces de bricolage, architectes, bâtisseurs publics ou privés ;
- l'ancrage des sites et des opérations dans les territoires sur lesquels Cromology développe ses activités industrielles et commerciales.

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

Cromology mène une politique d'innovation dynamique : près du quart de ses ventes 2015 a été réalisé avec des produits de moins de trois ans.

Avec pour objectif de diminuer les émissions de Composés Organiques Volatils (COV) de ses produits, Cromology a réussi en dix ans à transformer son portefeuille de gammes de produits constituées aujourd'hui à près de 90% de peintures à base aqueuse.



Au-delà, Cromology s'inscrit dans une démarche globale volontaire de recherche et développement centrée notamment sur le respect de l'environnement.

Ainsi, Cromology recherche en permanence à baisser le plus possible le taux de COV de ses innovations, au-delà des obligations réglementaires des pays où elle opère, tout en conservant un niveau de qualité et de performance le plus élevé possible. En 2015, les nouveaux produits répondant aux labels les plus exigeants en teneur en COV<sup>(1)</sup> (Ecolabel, TÜV) ou en taux d'émission en COV<sup>(2)</sup> (A+, TÜV) représentent près de la moitié (47,8%) des ventes réalisées avec des produits de moins de 3 ans. Par exemple, en France, Tollens et Zolpan ont lancé des produits sous le label allemand TÜV qui impose un taux de COV inférieur à 1g/l pour une peinture intérieure, soit 30 fois inférieur à la teneur imposée par la réglementation européenne et 10 fois inférieur à la teneur imposée par l'Ecolabel Européen.

Par ailleurs, innovation majeure, Cromology commercialise 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 ces polluants atteint 80 %. Cette innovation a été primée en France comme innovation de l'année toutes catégories en 2014, par Castorama.

Enfin, pionnier dans le domaine de l'isolation thermique par l'extérieur (ITE), avec 15 millions de m<sup>2</sup> posés depuis 1975, Cromology renforce constamment son offre de systèmes pour améliorer l'efficacité énergétique et le confort des bâtiments (environ 5 % 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 2015, les investissements en R&D de Cromology 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 Cromology ainsi que l'activité générée par l'utilisation des produits de Cromology sont principalement locaux.

En effet, les activités commerciales de Cromology 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 2015, la part du chiffre d'affaires de Cromology généré par les produits commercialisés sur leurs territoires de fabrication est ainsi de 95 %.

De même, concernant sa politique d'achats de matières premières et emballages en Europe, Cromology privilégie le recours à des fournisseurs européens dans une démarche de réduction de ses coûts de transport et une meilleure accessibilité et disponibilité des fabricants.

#### Relations avec les fournisseurs et les sous-traitants

Les achats représentent une part significative des dépenses de Cromology. La fonction achats s'engage à développer de bonnes pratiques en termes de RSE et échange avec les fournisseurs sur les sujets liés à la politique RSE Groupe : en particulier sur la politique d'innovation orientée en faveur du développement de produits plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs, et s'agissant de la maîtrise des impacts sur l'environnement des activités de production.

Les deux principales catégories d'achat de Cromology sont :

- les "matières premières et emballages" pour fabriquer et conditionner les peintures et
- les "produits de négoce" pour mettre à disposition des clients dans les magasins intégrés des outils et des équipements pour les peintres ainsi que des revêtements de sols et revêtements muraux

Concernant ses fournisseurs en matières premières et emballages, Cromology a initié en 2015 une démarche d'audit qualité qui a fait l'objet d'un rapport interne incluant également une évaluation des domaines de la sécurité et de l'environnement.

Cromology a organisé en septembre 2015 une « journée fournisseurs » avec plus de 80 représentants de ses fournisseurs stratégiques en matières premières, emballages et produits de négoce. Organiser ce séminaire permet à Cromology de renforcer dans la durée les relations avec ses fournisseurs stratégiques pour les impliquer encore davantage dans la compréhension de sa stratégie d'innovation produits, orientée entre autres, vers le respect de l'environnement et le bien-être de l'utilisateur des peintures.

(1) La teneur en COV (exprimée en g/l de peinture) est la quantité de composés organiques volatils que l'on retrouve dans la formulation de la peinture.

(2) L'émission de COV (exprimée en µg/m<sup>3</sup> d'air) est le taux de composés organiques volatils émis dans l'air intérieur après application et séchage de la peinture.

### Les actions de partenariat et de mécénat

Cromology 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 Cromology 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. En 2015, 11 écoles et près de 4500 élèves ont bénéficié de cette initiative.

Colorín en Argentine, accompagne l'association TECHO qui vient en aide à des familles sud-américaines en situation précaire dans un programme de construction de plus de 2000 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 nécessaires à l'embellissement du bâtiment de l'Institut inauguré en 2013.

Zolpan a alloué depuis 2009 près de 40 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 et en 2015, la fresque reproduisant le portrait de Paul Bocuse, toujours à Lyon.

### Prévention de la corruption

Cromology 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 intitulée « Cromology Group policy on gifts, meals, entertainment, travel and other advantages, political contributions, charitable donations, facilitation payments, solicitation and extortion » a été élaborée et présentée aux membres du Comité Exécutif. Chacun des membres du Comité Exécutif de Cromology, dont tous les CEOs des sociétés opérationnelles, a signé une charte des bonnes pratiques (intitulée « Business Conduct Guidelines ») qui incorpore la charte anti-corruption.

En 2015 et début 2016, tous les membres des comités exécutifs des sociétés opérationnelles du groupe Cromology se sont engagés par écrit à l'appliquer.

### Engagement en faveur des droits de l'Homme

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

Les Business Conduct Guidelines incorporent également par référence la Charte Cromology relative au respect des lois et réglementations concernant le contrôle des exportations et des échanges avec certains pays (intitulée : « Cromology Group Policy Regarding Compliance with Trade Control Law»). Les dirigeants des sociétés opérationnelles se sont engagés à respecter des procédures visant à s'assurer que le groupe Cromology 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	2015	2014
<b>Effectifs</b>		
Effectifs groupe	3 893	3 864
dont CDI	3 744	3 706
dont CDI en %	96,2 %	95,9 %
dont CDD	149	158
dont CDD en %	3,8 %	4,1 %
dont femmes	1 091	1 079
dont femmes en %	28 %	27,9%
dont hommes	2 802	2 785
dont hommes en %	72 %	72,1 %
Entrées dans le groupe <sup>(1)</sup>	337	262
dont femmes	106	72
dont femmes en %	31,5 %	25,9 %
Sorties du groupe <sup>(1)</sup>	348	368
dont femmes	99	100
dont femmes en %	28,4 %	27,2 %
<b>Répartition des effectifs par zone</b>		
France	64,8%	64,2%
Europe du sud (Espagne, Italie, Portugal)	23,6 %	23,8%
Autres pays (Argentine, Maroc, Suisse)	11,5 %	12 %
<b>Frais de personnel sur chiffre d'affaires</b>	<b>24,9 %</b>	<b>23,9 %</b>
<b>Absentéisme <sup>(1)</sup></b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>
<b>Formation</b>		
Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	3 163	2 959
% de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	81,3 %	76,5 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	19,1	15,7
Dépenses externes de formation en % de la masse salariale	0,8 %	0,7 %
<b>Sécurité des personnes<sup>(2)</sup></b>		
Nombre d'accidents du travail avec au moins 1 jour d'arrêt	29	26
Nombre d'accidents du travail sans jour d'arrêt	9	12
Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF1)	4,0	3,9
Taux de fréquence des accidents avec arrêt et sans arrêt (TF2)	5,2	5,7
Taux de gravité <sup>(3)</sup>	0,10	0,20
% de sites industriels certifiés OHSAS 18001	100 %	83 %

(1) CDI seulement.

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

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

Indicateurs environnement	2015	2014
% de sites industriels certifiés ISO 14001	44 %	44 %
Déchets produits (% des volumes de production)	3,7 %	4,3 %
Consommation d'énergie (TJ)	186,2	184,7
Émissions de CO <sub>2</sub> (T)	3718	3873
Émissions de NOx (T)	4,06	4,18
Émissions de SOx (T)	0,35	0,27
Consommation d'eau (m <sup>3</sup> ) <sup>(1)</sup>	158504	157062
Demande Chimique en Oxygène DCO (T)	47,8	47,3
Solides en suspension (T)	25,3	26,5
Émissions de Composants Organiques Volatils (T)	114,6	118,9

(1) La consommation d'eau ne prend pas en compte la consommation d'eau des réseaux de distribution

## 3.2.3 Stahl

### 3.2.3.1 Ressources humaines - Un engagement fort en faveur du renforcement des compétences des salariés

Stahl a acquis l'activité Leather Services de Clariant en mai 2014. Cette acquisition comprend trois usines de production totalisant environ 560 salariés, ce qui explique la différence du nombre de salariés entre 2013 et 2014.

#### Emploi

Au 31 décembre 2015, Stahl comptait 1 787 salariés (1 767 en équivalent temps plein), soit 21 personnes de plus qu'en 2014.

#### Répartition des effectifs en équivalent temps plein par région au 31 décembre 2015

Région	2015	2014	2013
Europe, Moyen-Orient, Afrique	835	811	474
Asie-Pacifique	347	339	270
Inde et Pakistan	287	278	168
Amérique du Nord et du Sud	298	312	266
<b>TOTAL</b>	<b>1 767</b>	<b>1 740</b>	<b>1 178</b>

85 % du personnel de Stahl occupe un emploi à durée indéterminée. Ses effectifs comprennent 78 % d'hommes et 22 % de femmes, soit une répartition identique à celle de 2014. 153 salariés en équivalent temps plein ont quitté la société en 2015 (licenciements et démissions), 190 l'ont rejointe sur la même période. Ces chiffres sont raisonnables et en adéquation avec le marché pour le type d'activités auxquels ils correspondent et pour les lieux où la société intervient. Le taux de rotation du personnel a été de 9,7 % en 2015.

#### Organisation du travail

Pour des raisons historiques, mais aussi pour servir au mieux ses clients, Stahl possède une organisation internationale complexe. La société compte actuellement 11 usines de fabrication, 9 centres de R & D, 37 laboratoires d'application et 29 bureaux commerciaux. Les pratiques de travail sont naturellement différentes selon les sites. La durée moyenne de travail avoisine néanmoins les 40 heures par semaine, sauf en Inde et au Pakistan où elle est de 44 heures. Les heures et les accidents du travail sont comptabilisés au moyen d'un compteur ou manuellement, selon le site. Toutes les unités enregistrent et déclarent les absences

conformément à la législation locale, et établissent également des rapports pris en compte au niveau de la société. En 2015, le taux d'absentéisme global a été de 1,77 %. Ce taux ne comprend pas le Pakistan, pays pour lequel les données n'étaient pas disponibles.

### Relations sociales

Compte tenu de la dimension internationale de Stahl et de la taille relativement modeste de ses unités locales, la société applique deux conventions collectives. Elles sont négociées par la direction au niveau local sous la supervision du siège. Les niveaux des salaires et des autres modes de rémunération dépendent de chaque pays. Ils sont toutefois coordonnés au niveau central afin d'être concurrentiels sur les différents marchés. Une grande partie des salariés de la société, principalement les équipes de direction et de vente, bénéficient d'un système de primes calculées en fonction d'objectifs annuels quantifiables. Ce système est également harmonisé au niveau central pour garantir sa cohérence et son adéquation avec les pratiques locales.

### Rémunération

Le total des rémunérations, hors primes versées au titre de l'année 2015, s'est élevé à 101 M€, supérieur d'environ 16 % à celui 2014, une hausse qui s'explique principalement par l'acquisition de l'activité Leather Services de Clariant.

### Formation

La nature de l'activité de Stahl nécessite de se concentrer tout particulièrement sur certaines formations. La priorité est ainsi donnée à celles portant sur les questions de SSE (sécurité, santé, environnement). Tous les nouveaux salariés de Stahl reçoivent une formation en la matière en fonction de leur poste. Viennent ensuite les formations techniques destinées à garantir la meilleure utilisation possible des ressources de fabrication, la ligne de

produits la plus adaptée et les applications les plus appropriées pour la gamme existante, ainsi que la capacité des techniciens Stahl à proposer les solutions correspondant le mieux aux attentes des clients. Des formations axées sur les compétences de vente, de marketing et de management sont par ailleurs organisées régulièrement pour renforcer l'efficacité des équipes locales. Dans cet esprit, Stahl a créé en 2014 le Stahl Campus® dont les activités qui se déroulent à Waalwijk (Pays-Bas), à Leon (Mexique) et à Guangzhou (Chine) visent à dispenser les compétences élémentaires dans le domaine du cuir et sur d'autres processus aux nouveaux salariés, aux équipementiers, aux clients et aux étudiants du secteur. Cette initiative rencontre un grand succès sur le marché. Par ailleurs, Stahl propose un programme de formation destiné aux cadres dirigeants, qui porte principalement sur les compétences de vente et d'innovation. Ce programme international, a été suivi par plus de 120 directeurs entre octobre 2013 et décembre 2015.

### Égalité

Stahl est et demeure 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 68 en 2015, soit 3,8 % de l'effectif total, contre 4,1 % en 2014.

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 19 travailleurs handicapés, contre 20 en 2014.

### 3.2.3.2 Sécurité, santé et environnement

Pour Stahl, la prise en compte de l'impact de ses activités sur la sécurité, la santé et l'environnement de ses clients, de ses salariés, de ses agents et de la population au sens large représente une part essentielle et indissociable de sa manière de mener ses opérations. La politique de SSE de Stahl consiste à gérer ses activités de façon à ce qu'elles bénéficient à l'ensemble de la collectivité tout en respectant le principe fondamental de SSE suivant : « nous ne blesserons personne, nous n'importunerons ni n'alarmerons pas nos voisins et nous ne nuirons pas à l'environnement »

Afin que cette politique soit pleinement intégrée à ses opérations, Stahl s'emploie à cultiver des conditions propices à une approche positive de la SSE.

Stahl promeut les principes suivants :

- Accorder la priorité à la sécurité, la santé et l'environnement.
- Appliquer la législation en vigueur et faire preuve d'un engagement sociétal responsable.
- Identifier les dangers et établir des contrôles appropriés pour prévenir les risques et les éventuelles conséquences négatives sur l'environnement et définir des conditions réglementaires pour l'invention, la fabrication, la vente et l'utilisation de ses produits.
- Assurer un service client pour tous les produits de la chaîne d'approvisionnement.
- Faire en sorte de prévenir les accidents, les maladies professionnelles et les incidents environnementaux.
- Enregistrer tous les incidents et enquêter sur leur occurrence, prendre des mesures correctives et partager les enseignements qui en sont dégagés.
- Veiller à ce que les salariés et les agents disposent des compétences nécessaires à leur poste.
- Définir les obligations de SSE dans un langage clair et simple et les diffuser à l'ensemble du personnel en veillant à ce qu'il les suive.

- Enregistrer, suivre et auditer tous les aspects de la performance en matière de SSE pour vérifier que ces principes sont respectés et en amélioration constante.
- Saluer et récompenser l'excellence en matière de SSE.
- Demander à tous les salariés d'être responsables de leur propre sécurité et santé et de celles de leurs collègues.

#### Organisation et reporting de la SSE (Santé, Sécurité, Environnement)

Tous les directeurs locaux et généraux sont chargés de mettre en œuvre la politique et les principes de SSE de Stahl dans les domaines placés sous leur responsabilité. Il leur appartient notamment d'adopter des systèmes permettant d'identifier les dangers, d'évaluer les risques et d'appliquer des contrôles efficaces. Pour les sites éloignés, comme les laboratoires d'application, les centres de service technique ou les entrepôts, le directeur local ou le directeur général du site de contrôle peut confier cette responsabilité au directeur du site concerné. La procédure de reporting de la SSE a été largement modifiée : les données sont désormais recueillies et présentées sous un nouveau format qui simplifie leur collecte et leur interprétation. La présentation sous forme de statistiques est toutefois maintenue pour permettre une comparaison rapide avec les données précédentes.

#### Campagne de SSE

En 2015, Stahl a lancé une campagne de sensibilisation à la sécurité. Cet ambitieux programme mondial, d'une durée de 2 ans, a pour objectif de diminuer le nombre d'accidents dans la société. Il comprend 12 campagnes de 8 semaines, en rapport avec les 10 Règles d'or de la sécurité et portant chacune sur un thème précis et comporte également des sessions de formation. Ce programme est déployé sur tous les sites de Stahl au moyen d'affiches placées dans les laboratoires et de tracts distribués à tous les salariés. Enfin, les salariés doivent faire preuve d'un comportement responsable en ce qui concerne la sécurité.

Compte tenu de l'expansion de Stahl ces dernières années, cette campagne de SSE joue un rôle essentiel dans la stratégie de croissance durable de Stahl.

### Indicateurs de performance de sécurité

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 :

	2015	2014	2013
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail <sup>(1)</sup>	0,14	0,15	0,08
Taux de gravité des accidents <sup>(2)</sup>	3,8	5,55	0,97

(1) Le taux de fréquence est calculé de la manière suivante : (nombre d'accidents déclarés accompagnés d'un arrêt de travail supérieur à 1 jour x 100 000)/(nombre d'heures travaillées).

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

### Indicateurs de performance environnementale

Stahl modernise continuellement ses sites de production et ses laboratoires pour accroître leur efficacité et réduire leur empreinte environnementale. Chaque mois, la consommation d'énergie et d'eau et la production de déchets sont mesurés.

Stahl reconnaît que le changement climatique représente une menace potentiellement irréversible pour la population et qu'il est indispensable de réduire les émissions mondiales de CO<sub>2</sub> pour satisfaire aux objectifs de l'accord mondial sur le climat conclu par la COP21 à Paris, en décembre 2015. Stahl publiera en 2016 un objectif d'émissions de CO<sub>2</sub> à long terme, calculé à partir des émissions enregistrées en 2015.

Les indicateurs de performance environnementale concernent les 11 sites de production de Stahl. Les laboratoires d'essai et d'application ne fournissent en effet pas de données suffisamment significatives pour être prises en compte dans ces indicateurs.

### Empreinte carbone

	2015
Scope 1 : émissions directes de GES <sup>(1)</sup> (tonnes équiv. CO <sub>2</sub> )	17 361
Scope 2 : émissions de GES indirectes issues de l'énergie <sup>(2)</sup> (tonnes équiv. CO <sub>2</sub> )	17 823
Scope 3 : autres émissions indirectes <sup>(3)</sup> (tonnes équiv. CO <sub>2</sub> )	3 605
Total tonnes équiv. CO <sub>2</sub>	38 788

(1) Scope 1 : les émissions directes de GES proviennent de sources détenues ou contrôlées par la société, les voitures et les autres véhicules que possède ou loue la société, le gaz et le carburant utilisés sur ses sites.

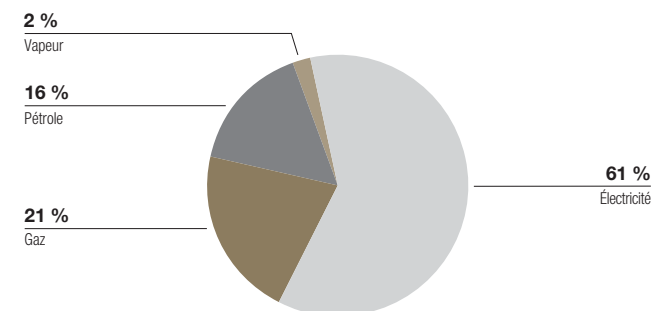
(2) Scope 2 : les émissions indirectes issues de l'énergie proviennent de la consommation de l'énergie (électricité, vapeur, chauffage et climatisation) achetée aux réseaux de distribution ou à des systèmes collectifs de production de chaleur ou de froid.

(3) Scope 3 : les autres émissions indirectes sont liées à l'activité de la société mais ne proviennent pas de sources qu'elle possède ou contrôle, il s'agit des déplacements professionnels en avion.

Actions menées en 2015 visant à réduire les émissions :

- Amélioration des condensateurs des réservoirs de production du site de Waalwijk, Pays-Bas, pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub> (scope1).
- Modification de l'installation des processus sur le site de Parets, Espagne, pour diminuer la quantité de COV traités par oxydation thermique régénérative et entraîner de ce fait une réduction des émissions de CO<sub>2</sub> (scope 1).
- Installation sur les sites indiens de deux filtres d'harmoniques au niveau du tableau électrique, qui ont diminué de 3 % les pertes d'électricité et entraîné une baisse de la consommation de carburant et une réduction des émissions de CO<sub>2</sub> (scope 2).
- Réduction des émissions des COV utilisés pour les processus sur le site de Peabody, États-Unis, de 25 % par rapport à 2014. Cette diminution a pu être obtenue grâce aux modifications apportées aux processus début 2015.

### Consommation d'énergie



Actions menées en 2015 visant à réduire la consommation énergétique

- Ouverture du nouveau Centre d'excellence automobile à Waalwijk, Pays-Bas, en septembre 2015. Cette installation autonome sur le plan énergétique a obtenu la certification BREEAM, principale méthode d'évaluation mondiale du caractère durable des bâtiments. Elle entend faire figure d'exemple pour les clients et les partenaires de Stahl en présentant les innovations durables mises

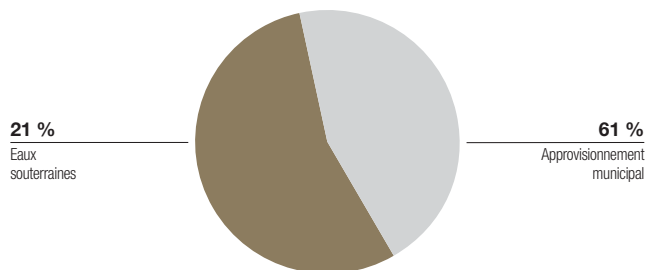
au point pour les habitacles de voiture. Le matériel d'essai haute performance du laboratoire permet aussi d'effectuer des tests en fonction des spécifications des constructeurs automobiles mondiaux.

- Démarrage de l'installation d'un nouveau toit sur les espaces d'entrepôt du site de Peabody, États-Unis, afin de réduire les déperditions d'énergie. Le dispositif d'isolation mis en place mesure 11,4 cm d'épaisseur et a une résistance thermique de 27.
- Poursuite en 2016 de la réalisation d'une étude de faisabilité pour la construction à Waawijk, d'une centrale biomasse destinée à produire de la vapeur verte. L'objectif est d'utiliser la vapeur produite par une chaudière alimentée par la biomasse. Ce projet est mené conjointement avec les usines de production voisines de Stahl.
- Lancement du processus de certification ISO 50001 du système de gestion énergétique du site de Leinfelden, Allemagne.

**Consommation d'eau**

	2015
Consommation d'eau (m <sup>3</sup> ) <sup>(1)</sup>	320 072
Autre utilisation (m <sup>3</sup> ) <sup>(2)</sup>	491 021
Total de l'eau consommée (m <sup>3</sup> )	811 093

- (1) Consommation d'eau : proportion de l'eau consommée qui n'est pas renvoyée à la source après avoir été utilisée et doit être traitée avant d'être remise en circulation
- (2) Autre utilisation : à Palazzolo, Italie, en plus de notre consommation habituelle pour le refroidissement nous utilisons de l'eau pour aider la population à maintenir les eaux souterraines à un bas niveau. L'eau est captée et renvoyée dans un puits sans avoir été polluée. Par ce procédé, Palazzolo ne contribue donc pas à l'épuisement de la ressource en eau.



Actions menées en 2015 visant à réduire la consommation d'eau :

- Modernisation du bassin de régulation d'une chaudière qui posait problème à Peabody, États-Unis grâce à laquelle la quantité d'eau rejetée dans les égouts a diminué de 10 à 15 % par rapport à la même période de l'année précédente.
- Amélioration de la récupération des condensats de vapeur grâce à l'installation de pompes de récupération sur le site de Kanchipuram en Inde. La récupération des condensats de vapeur est ainsi passée de 20 à 60 %, ce qui se traduit par une diminution de la consommation d'eau désionisée de 350 kilolitres par mois.
- Depuis l'ouverture du Centre d'excellence automobile de Waalwijk, en 2015, les eaux de pluie ne sont plus envoyées vers un centre de traitement des eaux usées externe, mais vers un puits, afin de préserver le niveau des eaux souterraines.

**Gestion des déchets**

	2015
Déchets dangereux (tonnes)	6 570
Déchets non dangereux (tonnes)	1 276
Total des déchets (tonnes)	7 846

	2015
Eaux usées traitées dans des usines externes (tonnes) <sup>(1)</sup>	15 815

- (1) Cet indicateur concerne uniquement les sites de Waalwijk et Toluca. Les 9 autres sites de Stahl possèdent leur propre centre de traitement des eaux usées.

Actions menées en 2015 relative au traitement des déchets

- Mise en place d'une nouvelle technologie de drainage sur le site de Waalwijk pour le nettoyage des réservoirs de production afin de diminuer les déchets.
- A Waalwijk, établissement d'un plan de construction d'une usine de traitement des eaux usées dont les travaux commenceront en 2016 et s'achèveront en 2017.
- À Suzhou, Chine, approbation des plans de modernisation de l'usine de traitement des eaux usées dont les travaux commenceront en 2016.
- Mise en œuvre, également sur le site de Suzhou, d'un projet de collecte et de tri des déchets. Les déchets dangereux et non dangereux sont rassemblés et déposés dans des conteneurs séparés. Ce projet a permis de réduire les déchets dangereux de 10 % en 2015 par rapport à 2014.



### Solutions innovantes pour réduire l'impact environnemental

Une forte proportion des effectifs de la société (690 salariés équivalent temps plein sur 1 780) est employée à des postes de recherche et développement. Sur ces 690 personnes, 90 travaillent exclusivement en R & D sur la chimie des polymères et en recherche fondamentale, tandis que les 600 autres sont des spécialistes techniques et des ingénieurs en application qui travaillent en étroite collaboration avec les clients pour perfectionner le produit final. Avec 9 centres de R & D répartis dans le monde, les activités de recherche de Stahl portent essentiellement sur la mise au point de solutions durables pour les clients. La croissance des ventes repose sur une approche ambitieuse de l'innovation en matière de produits verts.

Quelques exemples :

Produits chimiques et de finition pour le cuir

- Stahl EasyWhite TanTM : la diminution importante de la consommation d'eau, de sel et d'énergie lors du processus du tannage du cuir compte parmi les principaux avantages pour l'environnement de l'utilisation du système sans chrome Stahl EasyWhite TanTM. Les ventes de ce produit unique ont doublé entre 2014 et 2015. Il est de plus en plus prisé par les clients à la recherche d'un processus de tannage plus simple et plus durable qui ne compromet pas la qualité du cuir.
- Green Polymatte® : créé par Stahl, Polymatte® est un polyuréthane à base d'eau qui forme une couche lisse et mate au moment de la pose du film constituant le revêtement. Il est beaucoup utilisé par les clients de Stahl des secteurs des revêtements et du cuir. Dans la gamme des produits Polymatte®, Stahl a mis au point Green Polymatte®, fabriqué en partie à partir d'huile de colza (une ressource végétale renouvelable) et non de polyols à base de pétrole. Cette nouvelle composition ne modifie pas le toucher doux et l'aspect mat du revêtement.

Polymères et revêtements de haute performance

- STAHL EVO représente une nouvelle génération de produits à base de polyuréthane utilisés pour la fabrication des habits et des chaussures. Cette gamme de produits durables qui ne cesse de s'élargir comprend déjà des couches de finition, des produits de surface, des mousses et des pigments. Les produits STAHL EVO respectent la liste ZDHC MRSL et permettent également aux utilisateurs de supprimer le DMF de leur processus, tout en réduisant leur consommation d'eau et d'énergie. Les ventes des produits STAHL EVO ont triplé entre 2014 et 2015. Nos clients abandonnant de plus en plus les produits à base de solvants, cette croissance soutenue devrait se poursuivre.
- Polyuréthanes biosourcés : la conception de polyuréthanes à base d'eau à partir de matières premières renouvelables n'est pas nouvelle. Stahl a créé plusieurs produits reprenant ce concept et parvient aujourd'hui à un degré de contenu biosourcé de 35 %. Stahl souhaite aller plus loin et travaille actuellement sur des polyuréthanes de haute performance biosourcés à hauteur de 85, voire 90 %. Compte tenu des défis techniques qu'elle comporte, cette avancée technologique serait véritablement révolutionnaire pour Stahl et ses clients.

### 3.2.3.3 Population et société

Stahl possède un Code de conduite qu'elle applique à l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Il garantit que les partenaires de la société respectent les droits de l'homme et l'environnement. La société a également défini dans ce cadre une politique de lancement d'alerte dotée de règles claires, qui permettent aux salariés de dénoncer des comportements suspects qui pourraient se révéler contraires au Code de conduite, en bénéficiant de la protection nécessaire. Il n'a été déclaré aucun cas de corruption en 2015.

Partenariats privilégiés :

Stahl a pour objectif de mettre en place une chaîne d'approvisionnement plus transparente et plus durable dans les domaines où elle intervient. L'accentuation de la coopération sur la chaîne d'approvisionnement, grâce à une collaboration plus forte avec nos partenaires, se traduit par une amélioration du développement durable. Stahl s'est donné pour mission d'accroître le développement durable en renforçant la transparence.

- Coentreprise avec Nutech

En juillet 2015, Stahl a créé une coentreprise avec l'équipementier Nutech, qui produit des revêtements en poudre novateurs pour les surfaces sensibles à la chaleur. Comme Stahl, Nutech accorde une grande importance au développement durable et ses revêtements respectueux de l'environnement représenteront une part essentielle de l'offre de Stahl dans le segment des revêtements d'architecture.

- Acquisition de la technologie Proviera®

Stahl a annoncé début 2016 avoir acquis les droits de distribution exclusifs d'une nouvelle gamme de produits biosourcés utilisée dans les premières phases du traitement du cuir. Les produits Proviera®, issus de la fermentation contrôlée d'ingrédients naturels, peuvent considérablement diminuer la quantité d'effluents issus du tannage tout en améliorant la qualité et le rendement du cuir.

- Extension du Stahl Campus®

En novembre 2015, un nouveau site du Stahl Campus® a été ouvert à León au Mexique, un nouveau site pour le centre de connaissances mondial créé en 2014 à Waalwijk Pays-Bas, pour promouvoir une chaîne d'approvisionnement plus transparente et plus durable. Le Stahl Campus® accueille notamment au sein de ses laboratoires spécialisés des clients, des fournisseurs, des établissements d'enseignement ou des équipementiers, qui viennent accroître leurs connaissances grâce à des formations. Ce nouveau site permet aux partenaires mexicains de Stahl de bénéficier des modules de formation adaptés au marché local que Stahl propose. En 2016, les activités du Stahl Campus® s'étendront à l'Asie.

- SLEM

Le SLEM, acronyme de Shoe, Leather, Education Museum (musée éducatif de la chaussure et du cuir), est un institut éducatif et

novateur international consacré à la chaussure. Stahl Holding travaille en coopération avec cet établissement et finance chaque année deux bourses d'enseignement pour le diplôme Master of Footwear and innovation qu'il délivre.

En plus des activités commerciales qu'ils mènent dans le monde entier, les experts de Stahl participent à des activités à but non lucratif dans les pays émergents :

- PUM, organisation néerlandaise à but non lucratif, établit des liens entre les PME des pays en développement et des experts pour améliorer le développement durable et lutter contre la pauvreté dans ces pays. Stahl et PUM ont commencé à travailler ensemble sur des projets du secteur du cuir. Dans le cadre de ce partenariat, les experts de Stahl accompagnent dans les pays concernés les personnes envoyées par PUM pour visiter des tanneries nécessitant des services et des compétences techniques que seuls peuvent apporter les techniciens Stahl.
- L'ONUDI, l'Organisation pour le développement industriel des Nations Unies, a pour mission d'encourager et d'accélérer le développement industriel inclusif et durable dans les pays en développement et les économies de transition. Stahl collabore avec l'ONUDI sur des projets comprenant la promotion de pratiques durables dans le secteur du cuir, au Bangladesh et au Pakistan par exemple.
- Pacte mondial des Nations Unies : Stahl s'est engagée à respecter les principes d'orientation du Pacte mondial, la plus grande initiative de développement durable des entreprises lancée dans le monde. Grâce à cet engagement, Stahl affirme que sa stratégie et ses activités sont en adéquation avec les principes universels des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

#### Projets menés avec les communautés

Stahl reconnaît l'importance de rester continuellement engagée auprès des communautés qui vivent près des sites de ses opérations, de ses laboratoires et de ses bureaux. De nombreuses activités réalisées sur les différents sites de la société dans le monde témoignent de sa contribution au bien-être des populations qui vivent alentour. En voici quelques exemples :

- **Programme d'incubateur de talents** - Dans le cadre de son programme d'incubateur de talents, Stahl México propose des bourses d'études et des stages à des étudiants issus de différentes universités (notamment La Salle, Tecnológico de Monterrey, Universidad Tecnológica del Valle de Toluca, Universidad del Valle de Toluca et Universidad de Guanajuato). Ce programme permet à des étudiants qui seront bientôt diplômés de travailler dans des conditions réelles. Il est coordonné par l'ANIQ (National Society for the Chemical Industry).
- **Dons divers** - Chaque année, les salariés de Stahl Brasil donnent des vêtements à des organisations caritatives de Portão qui viennent en aide aux plus défavorisés. Cette année, des produits alimentaires, de l'eau, des vêtements, des matelas et des produits d'entretien ont été collectés à l'intention des populations déplacées en raison des inondations survenues au sud du pays.
- **Collaboration universitaire** - Stahl China a mis en place un programme universitaire avec des universités chinoises

spécialisées dans le cuir. Stahl finance des bourses d'études et organise des conférences techniques pour les étudiants intéressés par le traitement du cuir. Stahl China offre aussi aux étudiants les plus brillants de ces universités la possibilité de suivre une formation de deux semaines sur la fabrication du cuir au Centre technique Stahl de Guangzhou.

- **Mobilité des personnes en difficulté** - Stahl Italy collabore avec PMG, une association qui travaille avec la municipalité de Palazzolo pour favoriser la mobilité et aider au transport des enfants handicapés et des personnes en difficulté. Son activité consiste essentiellement à conduire les enfants à l'école le matin et dans des centres sociaux l'après-midi, mais elle apporte également une aide aux familles et encourage la participation sociale et l'intégration des personnes défavorisées en général. Deux minibus avec chauffeurs, accompagnés de bénévoles, sont mis à la disposition de la municipalité tous les jours aux horaires de transport prévus.
- **Soutien éducatif et formation** - Stahl India aide La Vanapadi Middle School qui se situe près de l'un de ses sites. Stahl aide cette école à se procurer du matériel, tels que luminaires, ventilateurs, système audio et ordinateurs. Elle contribue aussi aux améliorations apportées au bâtiment, notamment l'extension des sanitaires et l'installation d'un nouveau réservoir avec une usine d'OI. Stahl India participe à de nombreuses initiatives locales, telles que la mise en place de formations professionnelles ou d'un programme de sensibilisation à l'environnement pour la population d'un village voisin.

#### 3.2.3.4 Note méthodologique de Stahl

##### Périmètre de reporting

Sauf précision spécifique, les données sociales sont reportées pour la totalité des entités de Stahl dans le monde. Les indicateurs de performance environnementale concernent les 11 sites de production de Stahl.

##### Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies de reporting relatives à certains indicateurs 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 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 et départs

Les conversions de CDD en CDI, entrent 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 et ne font pas l'objet d'une consolidation globale.

**Indicateurs sécurité****Taux de fréquence des accidents de 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****Empreinte carbone**

L'empreinte carbone est calculée en fonction des émissions des trois scopes.

- Les émissions directes de GES sont celles provenant de sources détenues ou contrôlées par la société : les voitures ou les autres véhicules que possède ou loue la société, le gaz et le carburant utilisés sur ses sites (scope 1).
- Les émissions indirectes issues de l'énergie proviennent de la consommation de l'énergie (électricité, vapeur, chauffage et climatisation) achetée aux réseaux de distribution ou à des systèmes collectifs de production de chaleur ou de froid (scope 2).
- Les autres émissions indirectes sont liées à l'activité de la société mais ne proviennent pas de sources qu'elle possède ou contrôle, les déplacements professionnels en avion par exemple. (scope 3).

L'empreinte carbone est reportée chaque année.

**Énergie**

La consommation énergétique comprend toutes les sources d'énergie utilisées par les 11 sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués ne recouvrent pas la consommation

énergétique des bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un de ces sites de production.

**Eau**

La consommation d'eau comprend toute l'eau consommée par les 11 sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués ne recouvrent pas la consommation d'eau des bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un de ces sites de production.

L'indicateur "Autre consommation d'eau" concerne le site de Palazzolo, en Italie, où, en plus de sa consommation habituelle pour le refroidissement, Stahl utilise de l'eau pour aider la population à maintenir les eaux souterraines à un bas niveau. L'eau est captée et renvoyée dans un puits sans avoir été polluée, afin de ne pas aggraver le problème de la pénurie d'eau.

**Déchets**

L'indicateur déchets comprend tous les déchets dangereux et non dangereux produits par les 11 sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués ne recouvrent pas les déchets produits par les bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un de ces sites de production.

Stahl enregistre par ailleurs les eaux usées qui sont envoyées dans un centre de traitement externe. Ces données concernent uniquement les sites de Waalwijk et Toluca, les 9 autres sites de production possédant leur propre usine de traitement des eaux usées.

**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 le groupe industriel.

Une première revue des données sécurité et environnementales 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

Le groupe s'attache à relever sans cesse ses niveaux d'exigence en matière d'amélioration continue. En effet, toutes les sociétés du groupe sont attentives 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.

Compte tenu de la croissance du groupe au cours des dernières années et du développement attendu pour les années à venir, mais également des difficultés d'adaptation de la structure aux

évolutions résultant de cette croissance, il a été nécessaire de faire évoluer l'organisation opérationnelle du groupe dans son ensemble.

Dans ce cadre, le projet principal mené par le groupe en 2015 a consisté en une réorganisation totale des opérations, notamment en vue de réaffecter les ressources, afin de rendre le groupe plus compétitif et de lui permettre de s'adapter aux nouvelles exigences de ses clients et du marché. Cette évolution a été également organisée pour intégrer de manière optimisée la croissance externe attendue dans le futur.

À ce titre, après observation du fonctionnement actuel du groupe, la Direction des opérations a décidé de scinder les activités du

groupe en fonction du type de produits, c'est-à-dire en deux segments :

- le segment *Crusty* pour toutes les activités liées à la baguette, ciabatta, kaiser ; etc.
- le segment *Soft and pastry* pour l'activité pain de mie, bun, viennoiserie et pâtisserie etc.

Ces deux segments comprennent des équipes « avant projet », « projet » et « montage-mise en service de lignes » autonomes.

En parallèle, se sont mis en place dans un niveau optimisé de « coût-qualité-délai » des unités de production (UP) en lien avec les différentes machines et fonctions des lignes de production du groupe, à savoir :

- UP « Tête de ligne » ;
- UP « Fours » ;
- UP « Mécanisations » (convoyeurs, accessoires, etc.).

Le service Recherche & Développement (R&D) et le « service » ne sont pas concernés par les segments et les UP puisqu'ils sont considérés comme des services autonomes en dehors de l'organisation opérationnelle décrite ci-dessus.

Ce projet a débuté en février et s'est achevé à la fin de l'été 2015.

La mise en œuvre de cette nouvelle organisation a entraîné des changements de poste et de fonctions pour certains des personnels en place, des évolutions de fonction pour d'autres, de l'embauche.

Dans la lignée de cette nouvelle organisation des opérations, et pour mieux promouvoir l'offre commerciale du groupe, il a été décidé de clarifier la dénomination commerciale des sociétés du groupe : Mecatherm.

Pour les deux segments, il s'agira de *Mecatherm CrustyBread* » (site localisé dans le 67) d'une part et « *Mecatherm Soft&Pastry* » (site localisé dans le 49) d'autre part.

Chaque site continue de poursuivre ses propres projets, ses objectifs, ses prises de commandes liées aux objectifs du segment et du développement du groupe.

Enfin, la mise en œuvre du *Lean* a été expérimentée au sein du groupe en 2015, en premier lieu à l'UP « Fours » (localisé dans le 67).

### 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 dans les comptes du groupe : TMG SAS, 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 le groupe, notamment issus du logiciel de paie et du logiciel de gestion des temps.

#### 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 le groupe 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 du groupe Mecatherm, Gouet SAS et TMG sont situées en France, et respectivement en Alsace (Barembach, 67), dans les Pays de la Loire (Montilliers, 49) et en Île-de-France (Paris, 75). Le site de la société Gouet en Seine-Maritime (Saint-Rémy-Boscrocourt, 76) a été définitivement fermé en septembre 2015.

Au 31 décembre 2015, le groupe employait 409 salariés, contre 351 au 31 décembre 2014. La majorité des contrats est à durée indéterminée et à temps plein, le taux de CDD est de 8,80 % en 2015 (en très légère augmentation par rapport à 2014). Le groupe souhaite maintenir la proportion de CDD entre 5 % et 10 %. L'effectif total du groupe est composé à 22,98 % de cadres et à 77,02 % de salariés non-cadres. La proportion de femmes est de 10,51 % de l'effectif total, en augmentation par rapport à 2014. La proportion de travailleurs handicapés dans l'effectif total est de 2,2 %.

En 2015, le groupe a comptabilisé un taux de *turn-over* de 28,75 %. Ce taux s'explique notamment par l'augmentation importante du nombre d'entrées de salariés dans le groupe, entre 2014 et 2015. Le nombre de licenciements a été de 14, principalement dus à la

fermeture du site de Gouet. Le taux d'absentéisme en 2015 est de 2,69 % ; en baisse par rapport à 2014 ; l'objectif fixé en 2014, à savoir de maintenir un taux en dessous des 3 %, a été atteint en 2015.

	2015	2014	2013
Effectif total au 31 décembre	409	351	304
Effectif moyen annuel	421	358	322
Taux d'absentéisme	2,7	2,8	2,8

### Rémunérations

L'ensemble des rémunérations versées au titre de l'année 2015 s'élève à 16,8 M€. Le niveau de rémunération de l'ensemble des collaborateurs évolue en moyenne dans une fourchette de 1 à 3 %. En 2015, l'augmentation s'est traduite par une augmentation « coût de la vie » de 1 % à laquelle se sont ajoutées des augmentations individuelles. En outre, l'ensemble des collaborateurs (hors TMG) bénéficie de la participation aux résultats de leur entreprise selon les modalités légales.

### 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. 0,73 % 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.

Le site de Montilliers dispose d'une délégation unique du personnel (DUP) ; les sujets « hygiène et sécurité » sont pris en charge par le CHSCT.

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 50 % des salariés ont suivi une formation en 2015, pour un total de 4 839 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 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.

### 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, au besoin en adaptant le poste de travail. En 2015, 2,2 % de ses effectifs étaient reconnus travailleurs handicapés.

De plus, le groupe a renouvelé son engagement d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, par la signature d'un nouveau plan en 2015, en collaboration avec les instances représentatives du personnel.

En outre, Mecatherm a souhaité adopter une politique de gestion des âges et, pour ce faire, s'est concerté à plusieurs reprises avec ses représentants du personnel, en vue d'établir un plan d'action relatif au contrat de génération. Ce plan d'action triennal vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

### Santé et sécurité

Dans le strict respect de la loi et des règlements, Mecatherm maintient dans ses objectifs prioritaires la sécurité des collaborateurs. Le groupe tient à jour un document unique d'évaluation des risques pour chaque société 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 2015, 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, le groupe veille à la bonne information et à la

formation des salariés ainsi qu'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 17,51 et le taux de gravité, de 0,61.

### 3.2.4.4 Informations environnementales

#### Consommation d'eau et d'énergie

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

Les actions déjà entamées en 2014 ont été poursuivies en 2015 pour accroître encore plus l'efficacité énergétique des propres installations et équipements du groupe. Ainsi, des économies de

consommation de matières premières ont été réalisées en 2015. Ces économies font notamment suite à des actions de sensibilisation des salariés, par exemple dans le cadre de la préservation de l'environnement et du recyclage.

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

Indicateurs	2015	2014	2013
Énergie directe (gaz) MWh	4 341	3 075	4 686
Énergie indirecte (électricité) MWh	1 503	1 412	1 380
Eau m <sup>3</sup>	4 486	3 006	1 957

Les volumes de consommation d'eau ont augmenté entre 2014 et 2015, en raison notamment du plus grand nombre de tests de recettes réalisés sur les lignes en hall de démonstration et de l'augmentation de l'activité sur le site secondaire de Wisches notamment.

Pour ce qui concerne les autres consommations d'énergie, elles ont atteint les niveaux ci-dessous en 2015 :

Consommation de propane : 83 700 kWh.

Consommation de gasoil : 207 228 L.

#### Gestion des déchets

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

Type de déchets (en tonnes produites)	2015	2014	2013
DIB (déchets industriels banals et papier) <sup>(1)</sup>	112,98	98,56	85,18
Bois <sup>(1)</sup>	60,32	52,79	49,92
Acier et Inox <sup>(1)</sup>	52,37	75,42	81,39
Fermentescibles (pain, pâtes, farine) <sup>(2)</sup>	58,80	97	11,05
Spéciaux (électroniques, électriques)	1,94	1,07	-

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

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

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

Une étude a été menée en 2015 sur la mise en œuvre du tri des déchets. À l'issue, une opération de sensibilisation a été réalisée,

avec la transmission d'une note aux salariés, récapitulant précisément les modalités de tri des déchets à respecter. Une sensibilisation plus particulière a été menée sur le tri et le recyclage du papier.

### Optimiser l'utilisation des matières premières

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

Néanmoins, Mecatherm veille à gérer au mieux ses consommations

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

Consommation (en tonnes)	2015	2014	2013
Papier	8,9	9,7	10,3

Mecatherm a mis en place un système de recyclage du papier fin 2015.

### Changement climatique

Les activités de Mecatherm 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 du groupe.

#### 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.

33,45 % du chiffre d'achats du groupe est réalisé auprès de fournisseurs locaux EN 2015 (département du Bas-Rhin pour le site de Mecatherm, départements du Maine et Loire et Vendée pour le site de Gouet).

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. Ainsi, les achats « Pièces sur Plan, Pièces Catalogue et sous-traitance usine » ont généré en 2015 la création de 147 emplois indirects auprès des 26 principaux fournisseurs du groupe.

### Dialogue régulier avec la société civile

Mecatherm s'est engagé dans les domaines de l'éducation et d'enseignement en organisant très régulièrement des visites

de papier, par le biais notamment d'une sensibilisation des salariés par voie de notes et d'affichage, et d'un paramétrage informatique permettant d'éviter tout gaspillage.

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.

De plus, Mecatherm 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 représentent toujours en enjeu majeur pour le groupe, qui tient à renforcer sa visibilité et sa communication, *via* les médias locaux notamment.

Enfin, le groupe 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

Le groupe n'assure plus lui-même, et ce depuis de nombreuses années déjà, la fabrication de pièces pour les lignes destinées aux clients, 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 volume total des achats « Pièces sur Plan, Pièces Catalogue et sous-traitance usine » pour l'ensemble du groupe a atteint plus de 51 M€ en 2015.

Les principales familles d'achats sont les pièces fabriquées à façon, tôlerie, mécano-soudure, usinage, il s'agit de : 43 %, Les tableaux électriques et ses composants représentent 11 %, les systèmes de transmission et cinématique : près de 10 %. Chaque site de Mecatherm confirme son ancrage local en confiant plus de la moitié des pièces façonnées aux acteurs des départements d'implantation ou limitrophes.

Les fournisseurs sont soigneusement sélectionnés et font l'objet d'audits portant sur la performance industrielle, les conditions de travail pour les salariés ainsi que sur le respect des normes environnementales.

Mecatherm n'assure pas le transport des équipements vendus aux clients, il est fait appel à des prestataires externes. Le montage et la mise en service des lignes sur les sites des clients sont en revanche réalisés par les équipes Mecatherm.

### 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. Le groupe 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).

*La sécurité alimentaire* est un des arguments de fond du développement de la boulangerie industrielle.

Tous les matériaux qui peuvent entrer en contact direct ou indirect avec les denrées alimentaires sont certifiés. Des détecteurs de corps étrangers sont installés en fin de ligne. Les procédés automatiques utilisés par Mecatherm limitent voire éliminent totalement tout contact manuel avec les aliments. Certains clients, notamment dans les pays en voie de développement, en font d'ailleurs un argument commercial pour montrer que les procédés industriels garantissent des conditions d'hygiène élevées.

Mais au-delà de cela, les procédés que Mecatherm met en œuvre visent à travailler des pâtes toujours plus naturelles, avec toujours moins d'améliorants. Ceci est particulièrement apprécié dans de nombreux pays en voie de développement où, pour des raisons économiques, les boulangers utilisent des ingrédients artificiels pour donner un meilleur aspect au pain ou une meilleure conservation. Les procédés mis au point par Mecatherm, qui permettent de travailler des pâtes plus hydratées et plus fermentées, donnent les mêmes résultats sans additifs artificiels, qui sont connus pour provoquer des affections.

#### Prévention de la corruption

Le groupe prend en compte les enjeux liés à la prévention de la corruption. Ainsi, depuis 2014 une sensibilisation du personnel via les instances représentatives du personnel est menée, notamment au moment de l'embauche des nouveaux personnels via leurs contrats de travail. Les personnels dont les fonctions sont plus « sensibles », comme les achats et le service commercial sont, quant à eux, régulièrement re-sensibilisés. Le classement des pays à risque fort de corruption, selon l'Indice de perception de la corruption émis par Transparency International, est enregistré dans notre logiciel de gestion de projets commerciaux « CRM » (Customer Relationship Management). Il est mis à jour régulièrement, et pris en compte par la direction commerciale au niveau de leur analyse dans le cadre du choix de poursuivre l'instruction d'un projet commercialement ou non. La poursuite de la décorrélacion entre les activités d'achats et d'approvisionnements permettra également de limiter plus fortement le risque de corruption, appuyée en parallèle par l'ajout d'un article dans les Conditions Générales d'Achat concernant le respect des lois anti-corruption.

#### Engagement en faveur des droits de l'Homme

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

Une vérification par courrier recommandé est opérée lors de chaque conclusion d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de service portant sur un montant d'au moins 5 000 €, puis semestriellement, auprès de ses sous-traitants afin de s'assurer notamment que ces derniers respectent les prescriptions du Code du travail, et plus généralement qu'ils appliquent les dispositions juridiques et sociales françaises.



## 3.2.5 Parcours<sup>(1)</sup>

### 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 du groupe : Location longue durée, atelier, vente de véhicules d'occasion) et, qui préfigure le paysage du réseau Parcours de demain en France et en Europe.

En 2015, Parcours a inauguré son 5<sup>e</sup> site « nouvelle génération » Parcours 3D à Strasbourg, créant localement 7 nouveaux postes et permettant la promotion d'un collaborateur en poste.

#### L'effectif et la répartition des salariés

Au 31 décembre 2015, Parcours comptait 435 collaborateurs, en progression de + 17,3 % par rapport à 2014.

Avec 53 % d'augmentation de ses effectifs sur 3 ans, le groupe a toujours maintenu un taux d'emploi en CDI supérieur à 97 %.

	Évolution 1 an	2015	2014	2013
<b>Effectif</b>	<b>17,3 %</b>	<b>435</b>	<b>371</b>	<b>328</b>
Effectif Homme	18,1 %	327	277	240
Effectif Femme	14,9 %	108	94	88
Effectif cadre	12,8 %	97	86	82
Effectif non-cadre	18,6 %	338	285	247
% contrat CDI	1,0 %	97,7 %	96,7 %	97,6 %
% contrat CDD (Apprentis et Contrat de professionnalisation)	- 28,8 pts	2,3 %	3,2 %	2,4 %

#### Les embauches et les départs

Dans le cadre de son développement, le groupe Parcours a ouvert **94 nouveaux postes** sur l'ensemble de ses métiers opérationnels (LLD, VO et atelier) ainsi que sur des fonctions supports.

**En 2015, le groupe a embauché 227 collaborateurs.**

	Évolution 1 an	2015	2014	2013
<b>Nb Création de postes</b>	<b>70,2 %</b>	<b>94</b>	<b>47</b>	<b>34</b>
Nb embauches	32,0 %	227	172	139
Nb embauches Hommes	24,6 %	167	134	103
Nb embauches Femmes	57,9 %	60	38	36
Nb promotions internes	0,0 %	35	35	44
Nb départs	26,4 %	163	129	95
Dont Licenciements*	17,2 %	34	29	
Dont Démissions < 1 an		14 (11 % des démissions)		

\* Licenciements effectués au terme de la période d'essais.

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

En 2015, **43 collaborateurs ont bénéficié d'une offre de mobilité et/ou d'une promotion interne, soit 9,9 % des effectifs Groupe au 31 décembre 2015.**

(1) Société en cours de cession.

**Les rémunérations et leur évolution**

	2015	2014	2013
Évolution de la masse salariale	18,9 %	9,3 %	11,2 %
Augmentation moyenne des salaires*	7,8 %	4,2 %	5,3 %

\* Sur la base des effectifs présents dans l'entreprise du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de la même année.

La politique de rémunération de Parcours s'inscrit dans la dynamique du groupe. En 2015, le salaire moyen d'un collaborateur ayant plus d'1 an d'ancienneté a augmenté de 7,8 % (incluant les primes versées sur la période).

**3.2.5.2 L'organisation du travail****L'organisation du temps de travail**

Parcours propose majoritairement des contrats de travail à durée indéterminée.

Afin de répondre aux besoins liés à notre activité et aux attentes de nos 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 de nos filiales européennes (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, est de 2,27 % en 2015 sur le périmètre France pour l'ensemble des contrats en CDI + CDD.

	2015	2014	2013
Taux d'absentéisme*	2,3 %	1,8 %	2,2 %

\* 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.

Le taux d'absentéisme de court terme (arrêt de moins de 7 jours) a représenté 30,0 % du taux d'absentéisme 2015.

### 3.2.5.3 La gestion des relations sociales

#### L'organisation du dialogue social

Parcours satisfait aux obligations réglementaires d'élections professionnelles.

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, le groupe 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 du groupe ;
- 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 du groupe 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 le groupe 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 sa culture d'entreprise. Cette charte a été déclinée pour tous les métiers du groupe.

#### Bilan des accords collectifs

Parcours n'a pas établi de nouvel accord collectif en 2015.

Tous les collaborateurs Parcours 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.

Parcours a missionné fin 2015 le cabinet Bureau Veritas pour effectuer un audit HSE de son site principal situé à Nanterre. Le résultat de cette mission donnera lieu en 2016 à la mise en place d'un plan d'action qui servira également de référentiel à la totalité de ses sites en France et en Europe.

#### 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

7 accidents de travail avec arrêt ont été enregistrés en 2015 au sein de son activité Atelier (- 30 % versus 2014).

Fréquence d'accident	2015	2014	2013	Évolution 1 an
Groupe Parcours	16,3	20,9	9,8	- 22,3 %

Taux de gravité	2015	2014	2013	Évolution 1 an
Groupe Parcours	0,4	0,3	0,07	16,1 %

\* 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].

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

### 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 2015, 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. Un responsable de la formation commerciale a également été embauché afin de renforcer cette priorité auprès des commerciaux du groupe.

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 sous le label « PARCOURS ACADEMY ».

#### Nombre total d'heures de formation

Formation	2015	2014*	2013
Nb d'heures de formation délivrées	2 750	1 665	915

\* Période retenue de mai 2014 à décembre 2014.

Sur la période 2015, **238 collaborateurs ont bénéficié d'une formation** pour une durée moyenne de 11,5 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 de nos effectifs dans notre activité d'ateliers mécanique et carrosserie.

	2015	2014	2013
% de femme dans l'effectif groupe	24,8 %	25,3 %	26,8 %
% de femmes population cadre	24,7 %	19,8 %	13,6 %
% de femmes parmi les collaborateurs recrutés	26,4 %	21,6 %	25,8 %

#### 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 2015 s'établit à 40 254,72 €.

	2015	2014	2013
Sommes engagées pour les CAT	3 028,4	5 367,5	4 090,9

\* 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 débuts 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 groupe.

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

##### 1.1. Liberté d'association et droit de négociation collective

##### 1.2. Élimination des discriminations en matière d'emploi

##### 1.3. Élimination du travail forcé

##### 1.4. Abolition du travail des enfants

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

Parcours n'a pas à ce jour engagé de démarche de certification en matière environnementale. Néanmoins, le groupe 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 notre activité. À titre d'exemple et dans le cadre de notre 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).

En 2015, Parcours a poursuivi la démarche engagée en 2013 sur son nouveau site de Strasbourg et dans les différents permis de construire déposés au cours de l'année (futurs implantations d'Annecy et Nantes).

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

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

En 2015, le total des émissions de CO<sub>2</sub> pour les véhicules en location longue durée en France s'élevait à 199 435 tonnes, soit une moyenne de 2 155 km/mois et une moyenne de 116,5 g de CO<sub>2</sub>/km par véhicule.

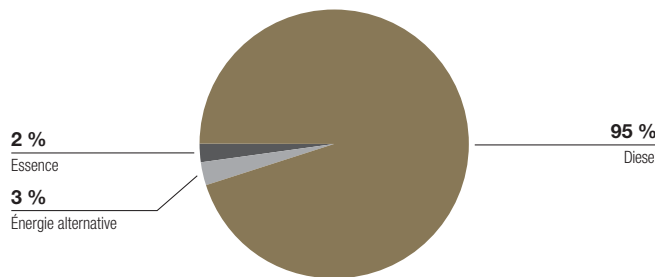
#### Bilan des émissions de carbone pour la flotte (véhicules particuliers et utilitaires) :

Flotte LLD	Nombre de véhicules sur la période	Évo- lution % 2015/ 2014	Moyenne de taux CO <sub>2</sub> G/Km	Évo- lution % 2015/ 2014	Moyenne de conso mixte L/100 km	Évo- lution % 2015/ 2014	Total distance théorique km	Évo- lution % 2015/ 2014	Bilan carbone théorique tonnes CO <sub>2</sub>	Évo- lution % 2015/ 2014	Volume carburant théorique litres	Évo- lution % 2015/ 2014
Véhicules particuliers	40 002	12 %	109,11	- 5 %	4,14	- 4 %	1 062 613 325	15 %	115 490,07	10 %	43 690 800,64	10 %
Véhicules utilitaires	26 302	15 %	127,82	- 1 %	4,84	- 1 %	652 507 209	16 %	83 945,87	14 %	31 689 921,89	14 %
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>66 304</b>	<b>14 %</b>	<b>116,53</b>	<b>- 3 %</b>	<b>4,42</b>	<b>- 3 %</b>	<b>1 715 120 534</b>	<b>15 %</b>	<b>199 435,94</b>	<b>11 %</b>	<b>75 380 722,53</b>	<b>12 %</b>

Le bilan carbone de la flotte en LLD France augmente de 11 % sur la période 2014-2015 mais réussit à contenir son évolution à 3 pts compte tenu de la croissance de + 14 % du parc sur la même période et de la distance moyenne parcourue par véhicule.

Sur 2015, les motorisations « diesel » restent très largement majoritaires au sein du parc loué. Toutefois, **les motorisations alternatives (électrique et hybride) enregistrent des taux de croissance de plus de 65 % sur la période 2014-2015**. Elles représentent aujourd'hui 2 % de la flotte louée en contrat LLD France.

Energie	Flotte 2015	Flotte 2014	Evolution %
Diésel	64 549	57 119	13,0%
Electrique	73	27	170,4%
Essence	751	664	13,1%
GNV	26	23	13,0%
Hybride Electrique Diésel	349	212	64,6%
Hybride Electrique Essence	556	303	83,5%
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>66 304</b>	<b>58 348</b>	<b>13,6%</b>

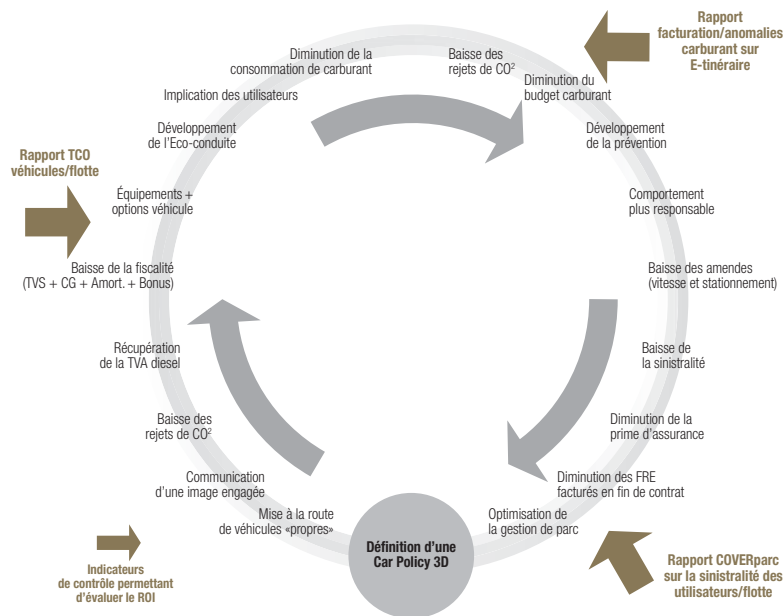


Prestataire de services dans le secteur Automobile, Parcours veille à répondre aux besoins de ses clients et les accompagner dans leur démarche interne de développement durable. À ce titre Le groupe Parcours propose une démarche de progrès dans son offre de service de location longue durée et accompagne 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 CO<sub>2</sub>) ;
- 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 respectée par les Ateliers Parcours.

En 2015, 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

Le traitement et recyclage de l'ensemble des déchets sont actuellement assurés par une multitude d'acteurs locaux et nationaux agréés (Epur, Veolia,...).

Un projet de regroupement des prestataires est actuellement en cours au sein du groupe pour homogénéiser les procédures et les indicateurs de traitements inhérents.

#### 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

#### La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

#### La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

#### La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables.

Dans le cadre de notre stratégie de développement de réseau 3D initiée en 2012 ; 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.

#### L'utilisation des sols

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.

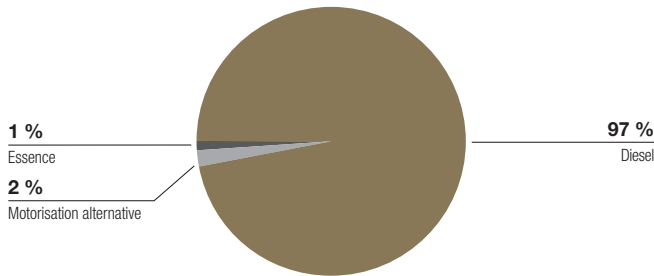
#### Les rejets de gaz à effet de serre

#### L'adaptation aux conséquences du changement climatiques

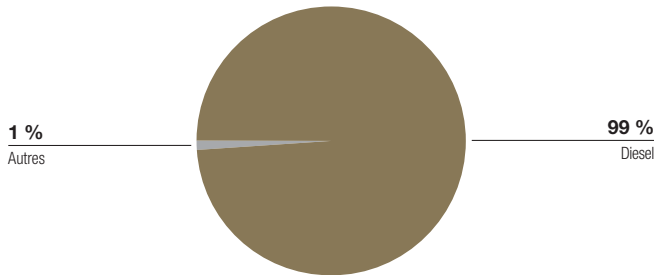
Parcours contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre en favorisant au travers de ses recommandations en matière de *car-policy* client, la mise à la route de véhicules rejetant de moins en moins de CO<sub>2</sub> et consommant de moins en moins de carburant.

Sur les 21 568 véhicules livrés sous contrat LLD en 2015 (+ 18 % vs 2014), **le taux moyen de CO<sub>2</sub> a été abaissé de 120 g à 116 g, soit 3 %**. Le gain s'élève à 5 % lorsque l'on considère l'évolution du taux moyen de CO<sub>2</sub> par véhicules particuliers mis à la route.

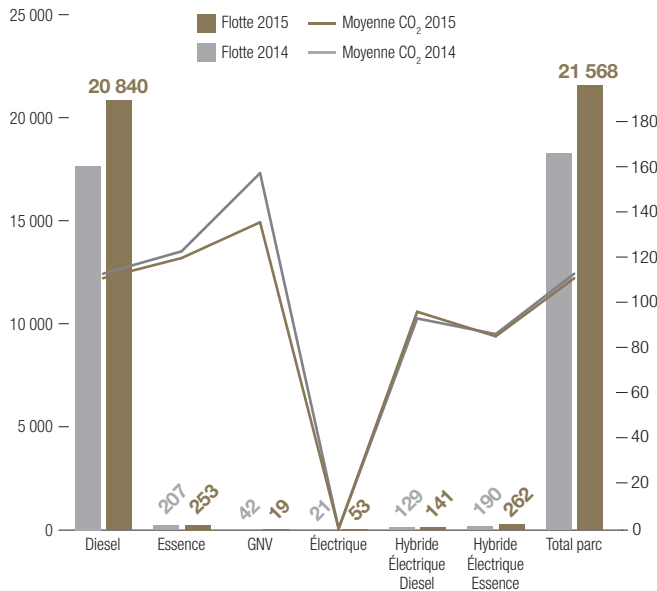
Cet écart s'explique en partie par l'introduction plus importante des motorisations alternatives (électriques et hybrides) et par la diminution des émissions moyennes sur les véhicules thermiques diesel.



Répartition des Véhicules Particuliers (VP) par type de motorisations (2015)



Répartition des véhicules mis à la route en 2015 (VP+VU) par type de motorisations incluant le taux de CO2 moyen par segment.



Répartition des véhicules mis à la route en 2015 (VP+VU) par type de motorisations incluant le taux de CO2 moyen par segment.

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.

Détails des actions poursuivies en 2015 :

- Organisation de journées « conférence Électrique » en partenariat avec des constructeurs.
- Élargissement du 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. Cette action permet la création de nouveaux indicateurs de gravité et d'évitabilité permettant à nos clients de mieux appréhender les plans d'actions à mettre en place pour abaisser leur sinistralité.
- Développement d'une application mobile « COVERparc » permettant de sensibiliser les conducteurs.

**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 du groupe 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'association, clubs économiques ou regroupements professionnels.
- développement de partenariats avec les fournisseurs locaux liés à l'activité (concessionnaire, agences de location courte durée,...). La volonté du groupe est de privilégier systématiquement les fournisseurs locaux afin d'optimiser la réactivité et la bonne compréhension des enjeux commerciaux mutuels.

#### Les actions de partenariat ou de mécénat

En 2015, Parcours accompagne 3 sportifs sous forme de parrainage (Golf et compétition automobile).

#### 3.2.5.12 Sous-traitance et fournisseurs

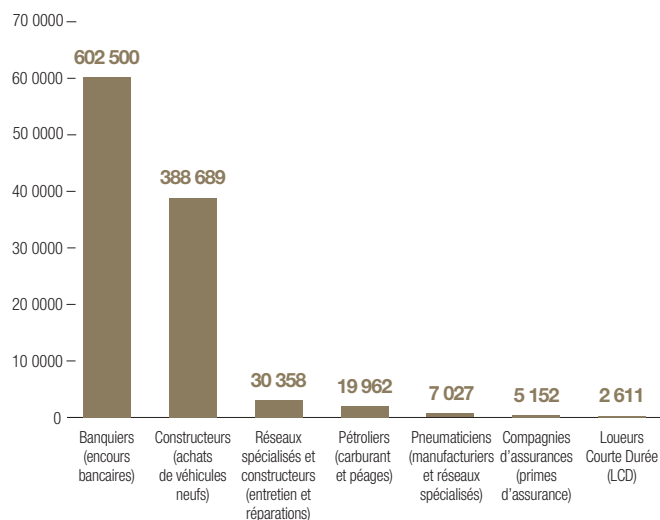
##### La prise en compte dans la politique d'achat de la Société des enjeux sociaux et environnementaux (cf. 3.2.5.10 « Évolution des véhicules achetés et mis à la route en 2015 »)

##### 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, le groupe 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 nos principaux partenaires de 1<sup>er</sup> 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 2015 (Volume d'achats en milliers d'euros) :



Dans le cadre de sa politique d'achat et pour garantir sa responsabilité sociétale, le groupe Parcours a rédigé une Charte fournisseur. La charte, avant tout orientée sur les achats de véhicules neufs et à destination de nos partenaires constructeurs/concessionnaires a été progressivement enrichie en 2015 pour intégrer d'autres catégories d'achats. Ce travail sera poursuivi en 2016 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 du groupe 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 flash mensuel et de journée de sensibilisation.

Le groupe organise également, en partenariat avec les constructeurs automobile (Renault, Tesla, Mercedes...), 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, le groupe Parcours a lancé en 2015 la publication d'une application mobile « COVERparc » à destination de ses clients assurés afin de faciliter leur prise en charge en cas de sinistre, permettre la collecte de plus d'informations précisant les circonstances du sinistre, et faciliter l'accès aux formations de sécurité.

### 3.2.5.14 Note méthodologique

#### Périmètre de reporting

(Sauf précision spécifique),

- Les données sociales sont reportées pour la totalité des entités du groupe en Europe (France, Espagne, Belgique, Luxembourg et Portugal) ;
- Les données hygiène et sécurité (accidents au travail) couvrent à fin 2015 le périmètre France ;
- L'impact environnemental est mesuré en termes de consommation de carburant et d'émissions de CO<sub>2</sub> de la flotte de véhicules en location longue durée. 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 < 3.5T) du parc LLD Français (90 % du parc total groupe géré) ainsi que sur le périmètre des véhicules mis à la route pour le groupe en LLD.

##### Émissions de CO<sub>2</sub>

Les émissions de CO<sub>2</sub> sont reportées sur le périmètre des véhicules particuliers et utilitaires (VUL < 3.5T) du parc LLD Français (90 % du parc total groupe géré) ainsi que sur le périmètre des véhicules mis à la route pour le groupe en LLD.

Les émissions de CO<sub>2</sub> sont calculées à partir des taux moyens d'émission annuelle de CO<sub>2</sub> 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 le groupe 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 2015

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC<sup>(1)</sup> 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 2015, 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 en introduction du rapport de gestion dans les notes méthodologiques et disponibles au sein de leur siège respectif.

#### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer 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. 225105 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 neuf personnes entre septembre 2015 et la date de signature de notre rapport 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<sup>(2)</sup> », 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](http://www.cofrac.fr)

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

## 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<sup>(3)</sup> :

- 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<sup>(4)</sup> 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 Cromology, 43,5 % des effectifs et en moyenne 39 % des données quantitatives environnementales testées ;
- Pour le groupe Stahl, 21 % des effectifs et en moyenne 25 % des données quantitatives environnementales testées ;
- Pour le groupe Parcours, 92 % des effectifs et en moyenne 90 % des données quantitatives environnementales testées ;
- Pour le groupe Mecatherm, 67 % des effectifs et en moyenne 79 % des données quantitatives environnementales testées ;
- Pour le groupe Constantia Flexibles, 21 % des effectifs et en moyenne 29 % 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.

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

(4) Pour le groupe Cromology, il s'agit des établissements industriels de Wormhout (France) et Porcari (Italie). Pour le groupe Stahl, il s'agit des établissements industriels de Waalwijk (Pays-Bas) et de Leinfelden (Allemagne). Pour le groupe Mecatherm, il s'agit du site de Barembach (France). Pour le groupe Parcours, il s'agit des agences situées en France. Pour le groupe Constantia Flexibles, il s'agit des établissements industriels de C. Teich (Autriche), C. Patz (Autriche) et Haendler and Natermann (Allemagne).

### 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 des commentaires suivants :
  - 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 ;
  - Comme indiqué dans le rapport de gestion, les informations environnementales concernant les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels du groupe ont été publiées sur un périmètre restreint, dans l'attente d'être calculées pour l'ensemble des activités de bureaux de plus de 50 employés ;
  - Comme indiqué dans le rapport de gestion, les informations environnementales concernant les consommations d'énergie couvrent un périmètre égal à 63 % des effectifs des activités de laboratoire du Groupe en 2015, dans l'attente d'être calculées pour l'ensemble des activités de laboratoire de plus de 25 employés.
- Les informations publiées par Parcours appellent de notre part le commentaire suivant :
  - Les quantités totales de déchets dangereux et non dangereux ne sont pas publiées dans l'attente d'être calculées de manière homogène à l'échelle du groupe ;
  - Les informations publiées par Constantia Flexibles appellent de notre part le commentaire suivant :
    - Le taux d'absentéisme et le nombre d'heures de formation ne sont pas publiés dans l'attente d'être calculés de manière homogène à l'échelle du groupe ;
- Les informations publiées par Stahl appellent de notre part le commentaire suivant :
  - Le nombre d'heures de formation n'est pas publié dans l'attente d'être calculé de manière homogène à l'échelle du groupe.

Paris-La Défense, le 30 mars 2016

L'Organisme Tiers Indépendant

ERNST & YOUNG et Associés

Eric Duvaud

Associé Développement durable

Bruno Perrin

Associé

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

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.E. et les sociétés en portefeuille
Egalité de traitement	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille

Informations environnementales quantitatives	Sociétés concernées
Nombre de sites certifiés ISO 14001	Cromology
Emissions dans l'air (COV, SOx et NOx)	Cromology
Emissions de CO <sub>2</sub>	Cromology, Parcours, Stahl et Constantia Flexibles
Quantités totales de déchets dangereux et non dangereux	Cromology, Mecatherm, Stahl et Constantia Flexibles
Consommation d'eau totale	Cromology, Mecatherm, Stahl et Constantia Flexibles
Consommation d'énergie totale	Cromology, Mecatherm, Stahl et Constantia Flexibles

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

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.E. et les sociétés en portefeuille
intégration des critères ESG dans la gestion des participations	Wendel S.E.
Prise en compte de la RSE dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants	Cromology, Stahl, Mecatherm, Parcours et Constantia Flexibles
Actions engagées pour prévenir toutes formes de corruption	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Cromology, Stahl, Parcours et Constantia Flexibles