

DOCUMENT
DE RÉFÉRENCE **2016**

incluant le rapport financier annuel



INVESTISSEUR DE LONG TERME



W E N D E L

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE WENDEL

3.1 RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (RSE) DANS L'ACTIVITÉ DE WENDEL 142

3.1.1	Favoriser l'intégration des enjeux RSE dans le cadre de son métier d'investisseur de long terme	142
3.1.2	Une démarche RSE adaptée à une équipe resserrée de professionnels de l'investissement	145
3.1.3	Une empreinte environnementale limitée	149
3.1.4	Wendel, entreprise engagée dans la société civile	150

3.2 LES FILIALES DE WENDEL REVUES PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT 151

3.2.1	Constantia Flexibles	154
3.2.2	Cromology	171
3.2.3	Stahl	185
3.2.4	Mecatherm	193
3.2.5	CSP Technologies	199

3.3 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION 205

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

Wendel considère que la responsabilité sociale et environnementale (RSE) 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, 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.

Créée en 2011, la Direction du développement durable coordonne la démarche de Wendel dans ce domaine. Elle s'appuie sur un Comité de pilotage mis en place en 2012 par le Directoire. 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 appropriées 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. 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. Il a d'ailleurs été divisé par 3 entre 2005 et 2016. 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. Stahl est un modèle de sécurité au travail, avec un taux de fréquence d'accidents particulièrement faible de moins de 0,15⁽¹⁾ pour la quatrième année consécutive. Pour renforcer ce niveau de performance élevé, Stahl a lancé une campagne sur 2 ans pour promouvoir la sécurité en interne avec pour objectif de réduire le nombre d'accidents au sein de la société. Les effets positifs de cette campagne ont déjà été observés entre 2015 et 2016.

(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).

- 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. 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). 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 aujourd'hui constituées à près de 90 % de peintures à base aqueuse. 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. Saint-Gobain 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^e Conférence des parties de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (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 CSP Technologies, 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).

Le programme de *compliance* de Wendel

Le programme de *compliance* de Wendel se compose de la Charte éthique de Wendel, adoptée par le Directoire en 2015, et de politiques spécifiques traitant des thèmes essentiels de la charte. 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 demande aux sociétés dans lesquelles elle investit d'adopter des standards similaires.

Wendel s'assure de la conformité de ses activités aux lois et règlements en matière de lutte contre le blanchiment, respect des programmes de sanctions économiques, respect de ses obligations fiscales, 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 la *compliance*. Cette session a été organisée par le Secrétariat général en réponse à une demande du Directoire. En outre, des formations (*e-learning*s) plus ciblées sur les politiques décrites ci-après sont proposées aux collaborateurs de Wendel.

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. 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. Wendel s'est

mise en conformité avec les nouvelles règles du règlement européen sur les abus de marché (« MAR »).

Enfin, Wendel agit en tant qu'entreprise citoyenne par un comportement respectueux de l'environnement et par 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.

En février 2016, Wendel a établi sa politique en matière de prévention de la corruption. Wendel est en train de mettre en œuvre les mesures requises par la loi Sapin 2 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dont les dispositions en matière de lutte contre la corruption seront applicables au 1^{er} juin 2017.

En février 2017, Wendel a établi sa politique en matière de Sanctions internationales.

Ces politiques s'appliquent en France comme à l'étranger aux membres du Directoire, salariés et éventuels travailleurs temporaires.

L'objectif de ces politiques est de sensibiliser les collaborateurs de Wendel et de les aider à gérer et identifier les risques d'ordre juridique, financier et de réputation. En sa qualité d'investisseur professionnel, Wendel veille à ce que les sociétés du portefeuille mettent en œuvre des politiques de conformité adaptées à leur activité et à leurs risques.

Ces politiques ont été diffusées auprès de l'ensemble des salariés de Wendel SE, de ses *holdings* et de ses implantations internationales.

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

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 2016, Wendel et ses *holdings* emploient au total 98 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 en 2015.

Le nombre de salariés hors de France a ainsi plus que quadruplé en quatre ans (de dix à quarante-six personnes) entre le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2016, ceci grâce à des recrutements locaux et à la mobilité de dix collaborateurs basés en France.

Les équipes de Wendel en France

Wendel emploie 52 collaborateurs en France. Outre l'équipe d'investissement et l'équipe de direction, une dizaine d'experts au sein des équipes de gestion (finance, juridique, fiscal, communication) travaille au quotidien sur les opérations d'investissement / désinvestissement en France et à l'étranger.

Le reste des effectifs intervient en support aux bureaux de Wendel en France et à l'étranger, 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 permanent* en France : effectifs et mouvements	31.12.2016			31.12.2015			31.12.2014		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
Effectif total	9	46	55	9	55	64	13	52	65
<i>dont Femmes</i>	5	24	29	5	27	32	8	24	32
<i>Hommes</i>	4	22	26	4	28	32	5	28	33
Recrutements	-	3	3	-	2	2	-	4	4
<i>dont Femmes</i>	-	1	1	-	1	1	-	4	4
<i>Hommes</i>	-	2	2	-	1	1	-	-	-
Départs	-	12	12	-	3	3	-	1	1
<i>dont Femmes</i>	-	4	4	-	1	1	-	-	-
<i>Hommes</i>	-	8	8	-	2	2	-	1	1

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

En 2016, Wendel a employé deux personnes en CDD pour une durée de 4 mois et deux intérimaires afin de faire face à un accroissement temporaire d'activité et au remplacement d'un salarié absent.

Wendel emploie une personne en situation de handicap et passe des contrats de fournitures avec des établissements d'aide par le travail. Pour 2016, la contribution versée à l'Agefiph s'élève à près de 7,2 k€.

Les équipes de Wendel à l'international

Les *holdings* et bureaux hors de France sont implantés dans 7 pays et comptent 46 collaborateurs dont plus des deux tiers dans des équipes d'investissement. Le reste des équipes travaille principalement dans les activités financières et juridiques au sein des sociétés *holding* à Luxembourg et aux Pays-Bas.

Salariés avec un contrat de travail* à l'international : effectifs et mouvements			
	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2014
Effectif total	46	29	21
dont Femmes	19	12	8
Hommes	27	17	13
Recrutements	20	11	4
dont Femmes	9	6	1
Hommes	11	5	3
Départs	3	3	3
dont Femmes	2	2	1
Hommes	1	1	2

* Effectif avec contrat de travail international y. c. 3 cadres hommes expatriés déjà comptabilisés dans les effectifs France (contrat de travail France suspendu)

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, a légèrement augmenté et est de l'ordre de 2,5 %. Il y a eu un accident de trajet en 2016 sans arrêt.

Formation et développement professionnel

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

Ainsi, Wendel veille 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 2016, 29 salariés ont bénéficié d'au moins une formation, pour un total de 530 heures. Les domaines couverts sont principalement les langues étrangères, les formations métier et dans une moindre mesure les logiciels de bureautique et la sécurité.

Relations sociales et conditions de travail

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

Afin de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, Wendel s'efforce depuis 2010 de procurer aux salariés qui en font la demande des places en crèches qu'elle finance. En 2016, Wendel a financé 8 places de crèche pour les enfants de 6 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 inter-entreprises, 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'Organisation International du Travail (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.

Chaque année, Wendel revoit attentivement 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 2016 s'élève à près de 11,2 M€. Ce chiffre est en baisse de 7,2 % par rapport à 2015, notamment du fait de la mobilité internationale de cinq salariés.

En outre, un accord d'intéressement existe depuis 2006. Les conditions de performance de l'accord en vigueur depuis 2015 ont été remplies en 2016. Il y aura donc une prime d'intéressement au titre de 2016. Par ailleurs, les salariés de Wendel et leurs familles 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 de long terme avec ses collaborateurs, Wendel a toujours favorisé son développement, que ce soit depuis plus de 30 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, 82 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 1^{er} juin 2016 et de la décision du Directoire du 7 juillet 2016.

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 1er janvier au 31 décembre 2016 :

- 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	51 600	94,38 €
Options levées au cours de l'exercice par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé	102 291	67,18 € ⁽¹⁾

(1) En 2016, ces options ont été exercées aux prix de 90,14 € (plan WI 3-3), 67,50 € (Plan W 1-2), 22,58 € (plan W 2-1), 44,32 € (plan W 3), 80,91 € (plan W 4), 54,93 € (plan W 5) 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 41 550.

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

Depuis plus de 30 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 2016, les anciens salariés et salariés (hors membres du Directoire) détenaient 0,67 % du capital de Wendel au sein du plan d'épargne Groupe.

En juillet 2016, la Direction a décidé de mettre en œuvre une augmentation de capital à laquelle 95 % des salariés éligibles ont souscrit, à hauteur de 18 486 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.

Au 31 décembre 2016, plus de 36 % des salariés présents 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 2016, ce régime concernait 40 retraités et 8 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 cinq 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 2016, 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 2017, et pour la deuxième année consécutive, l'Insead a été classée numéro un mondial par le *Financial Times* pour son programme MBA global. L'Insead est la première école avec un programme MBA d'un an à prendre la première place dans l'histoire du 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.
- Depuis 2010, Wendel est aussi engagé auprès du Centre Pompidou-Metz, souhaitant soutenir une institution emblématique dont le rayonnement culturel touche le plus grand nombre. En 2016, Wendel a renouvelé pour cinq nouvelles années son soutien au Centre Pompidou-Metz, effectif depuis sa création.

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

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

Par ailleurs, en mars 2016, Wendel a soutenu une équipe de 12 collaborateurs qui a participé au Semi-Marathon de Paris.

Wendel s'engage aussi dans l'humanitaire avec AMREF Flying Doctors

En 2016, Wendel a rejoint le club des Africa Angels, cercle des grands donateurs de l'AMREF Flying Doctors France. Avec 12 millions de personnes aidées chaque année, l'AMREF Flying Doctors est aujourd'hui la première ONG de santé publique en Afrique. Son principal rôle est de former du personnel de santé et

de mettre en place des programmes innovants pour l'accès aux soins dans les communautés isolées. Wendel est fier de soutenir cette organisation qui mène plus de 150 programmes dans une trentaine de pays africains, jusque dans les zones les plus isolées et avec une priorité donnée aux femmes et aux enfants, pour favoriser des changements durables en santé publique.

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 2016. 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. 2016 a par ailleurs vu l'arrivée d'un nouveau membre au sein du comité.

En 2016, Wendel a participé au salon Actionaria.

- Wendel communique régulièrement avec la communauté financière (analystes, investisseurs institutionnels et particuliers) sur ses résultats, ses activités et sa stratégie. En 2016, Wendel a rencontré notamment plus de 230 investisseurs en actions et en obligations, lors de *roadshows* (France, Royaume-Uni, Allemagne, Suisse, Italie, Finlande, Danemark, 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 2016, l'espace « actionnaires individuels » du site Internet de la Société a été totalement repensé pour faciliter encore plus l'accès à l'information : lettres aux actionnaires, communiqués, document de référence, agenda, etc. Par ailleurs, Wendel continue d'améliorer sa communication envers ses différents publics en intensifiant 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 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 2016.

Bureau Veritas est un leader mondial de l'inspection, de la certification et des essais en laboratoire qui emploie 69 000 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 leurs démarches RSE. En intervenant chaque jour auprès de nombreuses entreprises, associations et pouvoirs publics, Bureau Veritas participe à la prévention des risques, à l'amélioration de la qualité, à la protection de l'environnement, 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 répertorie 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 de programmes déployés dans son réseau mondial. En 2016, Bureau Veritas a poursuivi ses efforts en matière de sécurité au travail, d'excellence opérationnelle et de relations avec ses grands clients, et a accéléré le développement de nouvelles initiatives relatives à l'innovation et à la transformation digitale, aux questions d'inclusion et de développement d'une culture de la performance.

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 plus 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^e 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 près de 4 000 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 700 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 7 objectifs :

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

Depuis 2015, le comité de pilotage RSE de Cromology définit les orientations de cette démarche et en assure le pilotage, et, en 2016, des indicateurs de performance RSE communs à l'ensemble des filiales du groupe ont été définis.

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 plus 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 %).

Stahl est un modèle de sécurité au travail, avec un taux de fréquence d'accidents particulièrement faible de moins de 0,15⁽¹⁾ pour la quatrième année consécutive. (0,08 en 2016).

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.

En 2016, CSP Technologies a écrit son premier rapport RSE et a formalisé ses quatre valeurs fondamentales :

- Livraison
- Innovation
- Social
- Qualité et efficacité

CSP Technologies déploie actuellement des plans d'action opérationnels liés aux matières premières et à l'efficacité énergétique.

(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).

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.

Du côté de ses collaborateurs, dans le cadre de son plan Bien-Être, Efficacité et Performance (BEEP), Mecatherm a validé et testé en 2016 un nouveau processus d'intégration des nouveaux embauchés et de développement des compétences visant à fidéliser les salariés de la société.

3.2.1 Constantia Flexibles

Introduction

Avec plus de 3 000 clients et quelque 10 000 salariés, Constantia Flexibles est un fournisseur de premier plan dans le domaine du packaging flexible. La production est effectuée dans 24 pays, sur 56 sites différents. À l'avenir, Constantia Flexibles soutiendra davantage ses clients dans leur croissance internationale et développera son activité pour ne plus être simplement un important fournisseur européen, mais devenir une entreprise d'envergure internationale du secteur du packaging flexible. Les conditionnements en aluminium élaborés par la société, qui apportent une forte valeur ajoutée, constituent l'un de ses principaux atouts.

Grâce à l'intégration systématique des acquisitions effectuées ces dernières années, Constantia Flexibles est également en mesure de s'imposer comme l'un des principaux producteurs mondiaux de packaging plastique. Ses grands clients internationaux confirment que le secteur des plastiques sera l'un des premiers moteurs de croissance des prochaines années, en particulier sur les marchés émergents. Constantia Flexibles couvre ainsi l'ensemble du marché en proposant une gamme complète de solutions de packaging flexible.

Le modèle économique de Constantia Flexibles allie stabilité et croissance. Avec le packaging flexible à destination des industries de l'agroalimentaire, de la pharmacie et des boissons, l'entreprise se positionne au plus près des besoins quotidiens des consommateurs, et demeure de ce fait indépendant de la conjoncture économique. Constantia Flexibles offre à ses clients un vaste portefeuille de solutions de packaging flexible de qualité et innovantes, en aluminium, en papier et en plastique. Ces solutions sont conçues par les divisions Agroalimentaire, Santé et Habillage de conditionnement.

La division Agroalimentaire occupe une position de leader mondial dans plusieurs lignes de produits, notamment les emballages pour les confiseries, des couvercles à opercule et des emballages d'aluminium. 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 des étiquettes de bière et des habillages directement intégrés au packaging du produit (*in-mould labels*). Constantia Flexibles, qui était à l'origine un fournisseur européen, s'est ainsi transformé pour être présent à l'échelle mondiale, dont toutes les activités clés s'inscrivent à la hausse, à l'instar de celles de ses principaux clients.

Les valeurs fondamentales de Constantia Flexibles sont les suivantes :

- **ses clients** - *Constantia Flexibles se concentre sur l'innovation et la qualité pour contribuer toujours plus à la réussite de ses clients ;*
- **la société et l'environnement** - *elle veille à équilibrer sa réussite et sa responsabilité environnementale et sociale ;*
- **la croissance** - *elle se développe sur de nouveaux marchés et dans de nouvelles applications avec ses clients et crée de la valeur pour toutes ses parties prenantes ;*
- **ses collaborateurs** - *elle dispose d'une équipe internationale qui s'appuie sur sa culture de la confiance, de l'excellence et de la performance.*

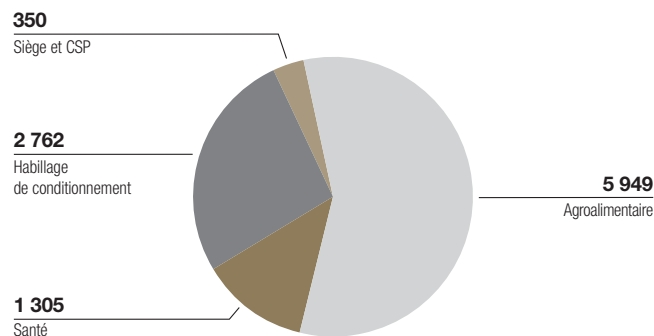
Social

Emploi

Salariés et structure du personnel

Au 31 décembre 2016, le nombre de salariés (effectifs) était de 10 336 personnes, la majorité d'entre eux (57 %) étant employés dans la division Agroalimentaire. Ce chiffre indique une augmentation de 2 361 personnes par rapport à 2015, qui s'explique principalement par les acquisitions d'Afripack (1 247), de Pemara (339) et d'Oi Hung (250).

Salariés par division

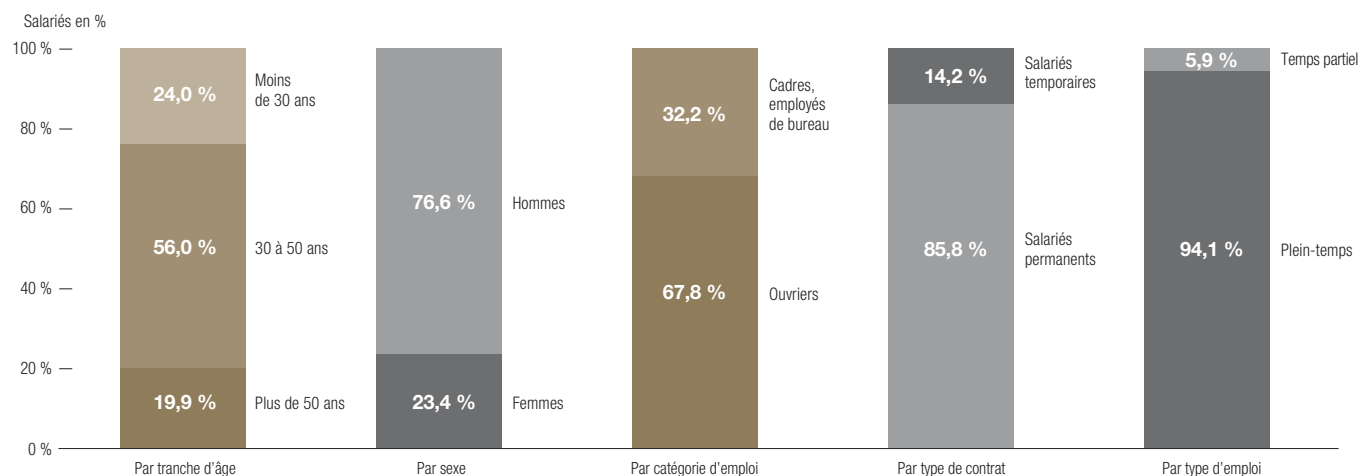


Santé/Holding/SCP/Habillage de conditionnement/AgroalimentR

56 % des salariés de Constantia Flexibles ont entre 30 et 50 ans. Les effectifs comprennent 23,4 % de femmes et 76,6 % d'hommes.

Près des trois quarts des salariés de Constantia Flexibles sont des ouvriers. 94 % des salariés occupent un emploi à temps plein et 86 % bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

Structure du personnel



Répartition des salariés par tranche d'âge, par sexe, par catégorie d'emploi, par type de contrat et par type d'emploi

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 saisons pour répondre aux besoins des clients. Le rythme des différentes équipes est fixé en collaboration avec les représentants des salariés et suit les réglementations locales. Les proportions de salariés à temps plein et à temps partiel sont indiquées dans le graphique ci-dessus.

Organisation du temps de travail

Égalité

Outre le développement du personnel, l'égalité des chances constitue une composante essentielle de la politique des ressources humaines. Constantia Flexibles se compose de personnes issues d'origines, de cultures, de religions, de sexe et d'âges différents. Cette diversité se traduit par un large éventail de modes de pensée et de visions du monde, de compétences et d'expériences, qui concourent tous 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. En usines, 2,53 % des effectifs de Constantia Flexibles sont des personnes en situation de handicap.

Droits de l'Homme

Constantia Flexibles respecte et défend les droits de l'Homme. L'entreprise applique les règles établies par les Nations Unies sur les droits de l'Homme et des enfants. Elle s'attache en particulier à respecter la Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (Convention n°182 de l'OIT) et la Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (Convention 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. L'entreprise respecte également le droit à la négociation collective de ses salariés.

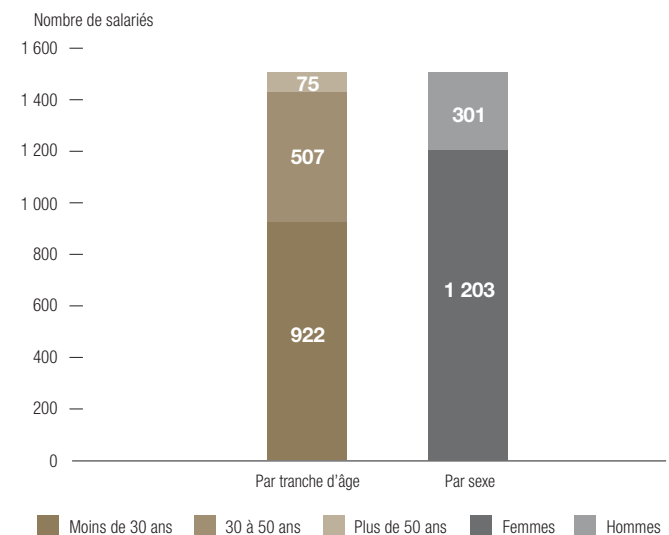
Constantia Flexibles s'engage à offrir des emplois exempts de toute forme de violence, de harcèlement ou d'intimidation. En collaboration avec ses salariés, la société s'efforce d'instaurer un climat de communication transparente qui crée une atmosphère de respect mutuel propice au travail. Ces conditions 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 cette politique, 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.

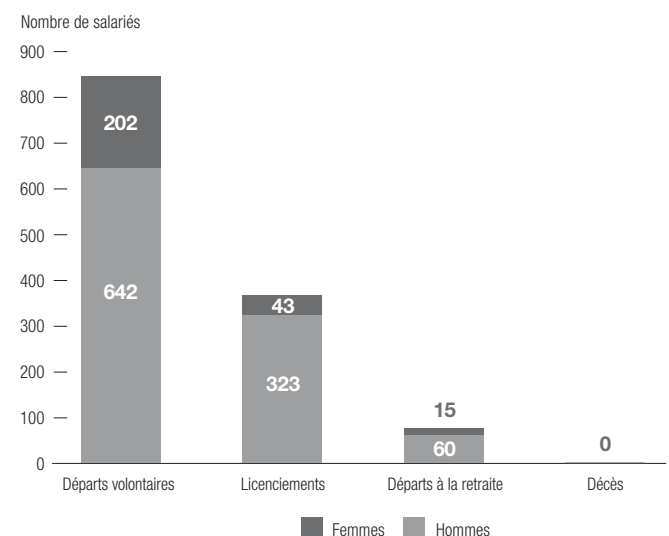
Embauche et rotation du personnel

Le graphique ci-dessous illustre la rotation du personnel et les nouvelles embauches, par tranche d'âge et sexe. Le taux d'embauche de 14,5 % reflète la croissance continue de Constantia Flexibles.

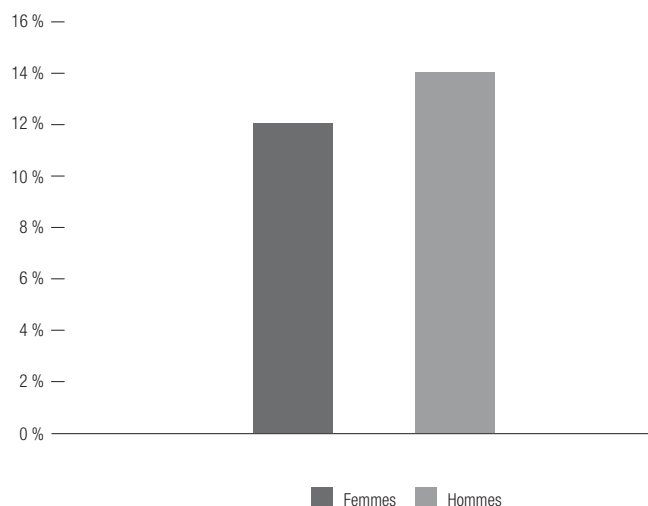
Embauches par tranche d'âge et sexe



Départs de la société



Rotation par genre



Constantia Flexibles enregistre un taux d'embauche de 14,5 % et un taux de rotation de 13,6 %.

Absentéisme

Constantia Flexibles applique des procédures locales sur chaque site pour mesurer l'absentéisme. En collaboration avec les représentants du personnel, l'entreprise s'attache particulièrement à réintégrer 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. Depuis quelques années, la société promeut une culture favorisant la rémunération des performances élevées de ses collaborateurs. Les rémunérations des cadres supérieurs et des

salariés du siège sont gérées par le système « SuccessFactors », une solution de ressources humaines de pointe accessible en ligne. Elle devrait être progressivement mise en place pour d'autres catégories de collaborateurs (les commerciaux, par exemple).

Les plans d'intéressement proposés aux équipes de vente sont désormais appliqués à la quasi-totalité des collaborateurs, en fonction des particularités de chaque division et du marché. En 2017, il est prévu de porter la part qualitative individuelle à un tiers des primes afin de mettre l'accent sur la culture entrepreneuriale de Constantia Flexibles. Pour souligner la vision de long terme, un plan d'intéressement en actions à long terme a été introduit pour certaines catégories de cadres supérieurs. Les salariés sont évalués régulièrement.

Constantia Flexibles veut être un employeur attractif et offre à ses collaborateurs de généreux avantages sociaux monétaires et non monétaires, tels que des indemnités pour les restaurants d'entreprise ou les transports publics, ainsi que des avantages dans le domaine de la santé et de la sécurité, comme des consultations régulières auprès du médecin du travail et des vaccinations. Constantia Flexibles prévoit d'élargir et d'affiner son système de notation de la Direction, dans le but de pouvoir mieux évaluer l'équité interne des programmes de rémunération par rapport à des critères de compétitivité et d'attractivité extérieurs et de s'assurer ainsi qu'il demeure un employeur de référence.

Conformément à la législation nationale en vigueur et dans le contexte de leur affiliation à Sedex (Supplier of Ethical Data Exchange), les usines publient également les avantages qu'obtiennent leurs salariés, tels que le congé de maternité ou de paternité. Sedex, qui représente une norme éthique importante pour Constantia Flexibles, est une organisation à but non lucratif et une plateforme dont les membres s'engagent sur le long terme à améliorer les pratiques d'achat éthiques sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Les membres de Sedex comptent actuellement 47 usines. Compte tenu de leur affiliation, les usines de Constantia Flexibles suivent et évaluent les salaires versés par rapport aux minimums salariaux des pays où elles sont implantées. Pratiquement toutes les usines membres de Sedex ont fait l'objet de contrôles externes.

Formation

Compte tenu de la position d'acteur mondial de Constantia Flexibles sur le marché du conditionnement, le développement du personnel est essentiel à la pérennité de sa réussite. Les salariés de la production suivent régulièrement des formations dans le domaine de la santé et de la sécurité ainsi que des formations techniques.

Au cours des cinq dernières années, les investissements dans les programmes de développement du personnel, consacrés plus particulièrement aux cadres intermédiaires et supérieurs, ont progressivement augmenté.

En se fondant sur un modèle de compétences destiné aux cadres intermédiaires et supérieurs et aux professionnels spécialement adapté à ses attentes, Constantia Flexibles propose une gamme complète d'activités de développement.

Chaque année, Constantia Flexibles renouvelle ses programmes de formation 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 et la planification de leur succession complète le programme des activités de formation et de développement proposés aux cadres dirigeants.

Constantia Flexibles a transformé la « boîte à outils de formation Constantia » (*Constantia Training Toolbox*) - lancée pour la première fois en 2014 - en un catalogue standard de formations mondiales pour les salariés des niveaux hiérarchiques inférieurs au personnel de direction. Ce dispositif dispense des formations axées sur les compétences des experts et des cadres intermédiaires de Constantia Flexibles du monde entier.

Le lancement prévu de la « Constantia University », une plateforme d'apprentissage ouverte à tous les collaborateurs, va accroître davantage les possibilités de formation et de développement proposées à tous les salariés. La Constantia University comprendra de nouveaux modes d'apprentissage et s'appuiera sur des formations en ligne, des supports vidéos et des exercices de formation virtuels. Cette plateforme servira également à présenter deux grandes initiatives qui ont débuté en 2016 et qui devraient être mises en œuvre en 2017 : la Constantia Flexibles Leadership Academy (Académie des compétences de direction Constantia Flexibles) et la Constantia Flexibles Sales Academy (Académie des ventes Constantia Flexibles). Au cours des trois prochaines années, plus de 300 cadres dirigeants, cadres intermédiaires et commerciaux, dont les départements Service clients, Marketing et

Gestion produits, suivront des formations aux méthodes de direction et de vente Constantia. Enfin, les *Learning Journeys*, des projets spécialement destinés aux futurs talents, regroupent des programmes qui prépareront les collaborateurs à réaliser les objectifs de croissance que s'est fixée la société.

Santé et sécurité

Afin de réaliser son objectif déontologique de ne plus enregistrer aucun accident, Constantia Flexibles continue de mettre l'accent sur les questions de santé et sécurité et a mené notamment les actions suivantes :

- une fonction groupe consacrée à la Santé, la Sûreté, la Sécurité et l'Environnement (SSSE) a été créée en octobre 2015. Elle a entraîné un réaménagement de l'organisation hiérarchique des divisions et des usines afin d'accroître leur efficacité tout en favorisant la communication entre les divisions ;
- formulée et mise en place en 2016, la nouvelle politique de SSSE applique la vision « zéro perte - pas de préjudice » à l'ensemble de des actifs, qu'il s'agisse des collaborateurs, des actifs financiers, de la réputation ou de l'environnement.

Constantia Flexibles sait qu'il est essentiel de créer et de maintenir un environnement de travail sûr et durable pour réussir à améliorer ses résultats en matière de sécurité et protéger ses actifs. Des directives relatives à la sécurité technique ont par exemple été élaborées en étroite collaboration avec les spécialistes des technologies de la production. Les sites de fabrication ont suivi l'application de ces directives, portant sur le renforcement du dispositif anti-incendie au niveau de l'impression - l'un de ses principaux processus de production - et des mesures à prendre en fonction de la technologie et de l'état des machines ont été répertoriées.

Le département SSSE a terminé l'analyse des accidents avec arrêt de travail survenus en 2015 et poursuivi leur évaluation sur un rythme trimestriel en 2016. Ces résultats ont permis de tirer des enseignements des événements préjudiciables majeurs, qui sont partagés en transformant les principaux problèmes et leurs causes en mesures de sécurité précises. Toutes les usines peuvent apporter leur expertise et leur expérience aux initiatives de sécurité définies par le département SSSE et diffusées ensuite à l'ensemble des collaborateurs. Ce département ou la Direction de la division concernée vérifient ensuite de manière aléatoire leur application pour contrôler l'efficacité de ces initiatives.

Les chiffres concernant la santé et la sécurité transmis chaque mois par la plupart des usines de Constantia Flexibles en 2016 – les dernières acquisitions étant en cours d'intégration – ont été synthétisés et vérifiés. Ce rapport indique les chiffres relatifs à la sécurité des usines de production des différentes divisions. Tous les niveaux organisationnels partagent le rapport mensuel, qui peut par conséquent être utilisé lors des réunions exécutives et des conférences entre les divisions qui ont lieu chaque mois. Pour répondre aux demandes de la Direction qui souhaitait obtenir une vue d'ensemble plus précise, des données et des graphiques ont été ajoutés. Ils servent ensuite de base lors des discussions sur la sécurité avec le niveau hiérarchique inférieur.

- Nombre d'accidents du travail avec arrêt (ATA) par division et par mois enregistré au cours des 12 derniers mois (graphique).
- Taux de fréquence des accidents du travail (TFATA) par division et tendance de ce taux par mois sur 12 mois (graphique).
- Nombre d'accidents du travail survenu depuis le début de l'année par division et par rapport aux effectifs totaux (graphique).

En 2016, de nouvelles obligations de *reporting* ont été imposées à d'autres fonctions (*Quality Management* et *Operational Excellence*). Elles mettent en évidence des possibilités d'améliorer l'efficacité et l'efficacité des différents outils de *reporting* tout en diminuant les efforts nécessaires. De nouvelles mesures seront prises en 2017 pour définir les besoins propres à l'ensemble de la société en la matière.

Grâce aux actions menées et à une politique de sensibilisation aux questions de santé et de sécurité, Constantia Flexibles a progressé dans ce domaine en 2016. Toutefois, la société doit poursuivre ses progrès pour réaliser l'objectif qu'elle s'est fixée et rivaliser avec les indicateurs et les moyennes du secteur.

Tableau 1 : publication du TFATA

Santé et sécurité au travail	2015	2016
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TFATA)	13,7	10,5

Perspectives 2017 pour la santé et la sécurité

Le Directoire de Constantia Flexibles a souligné l'importance des questions de santé et de sécurité dans la stratégie de la société, baptisée Focus21. Le Directeur général de Constantia Flexibles a en outre décidé d'ajouter ce département à ceux qui lui sont directement rattachés à compter du 1^{er} janvier 2017.

L'intégration progressive des objectifs de SSSE au système des primes débutera en 2017. L'entreprise demande aux cadres supérieurs, aux divisions et aux usines de consacrer une part importante de leurs objectifs individuels à la santé et à la sécurité.

Constantia Flexibles souhaite que chaque membre d'un groupe concerné mette en œuvre des initiatives et des actions proactives. Définir des objectifs à partir du nombre d'ATA ou du TFATA reviendrait en effet à travailler uniquement sur les chiffres, sans tenir compte des causes.

Constantia Flexibles propose à ses salariés et aux employés temporaires (intérimaires dans les ateliers) les formations de sensibilisation les plus adaptées à leur poste. Elles visent à ce qu'ils soient mieux informés des dangers associés à leur travail.

Les compétences d'encadrement dans le domaine de la sécurité feront partie intégrante du programme d'encadrement exécutif, *Executive Leadership Program*, qui commencera mi-2017, et auquel participeront plus de 100 cadres supérieurs.

Le Directoire a approuvé de nouveaux investissements dans des dispositifs anti-incendie et de sécurité technique, qui permettront de réduire le niveau de risque et contribueront à l'objectif « zéro perte - pas de préjudice », tout en garantissant un environnement de travail sûr et durable.

Environnement

Constantia Flexibles estime que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de ses activités entrepreneuriales. Son engagement repose sur :

- la connaissance des risques environnementaux potentiels et les 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 existantes 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, qui sont essentiellement l'aluminium, les polymères, le papier, les vernis et les encres, est une préoccupation majeure de la société. Alors que la consommation énergétique ne cesse de croître sur le long terme et que les pénuries d'eau s'accroissent à l'échelle mondiale, l'optimisation de l'utilisation de l'électricité, du gaz naturel et de l'eau sont indispensables à sa réussite, y compris à sa réussite économique. L'effet potentiel sur l'environnement associé à la durabilité de ses produits est en outre quantifié 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 à Constantia Flexibles d'élaborer de nouveaux axes de développement et de réaliser ses objectifs.

Constantia Flexibles utilise par ailleurs des outils informatiques professionnels qui sont affinés en permanence en interne pour faciliter la centralisation des données. L'entreprise est extrêmement avancée en la matière. Elle 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 de l'environnement

La politique de développement durable de Constantia Flexibles se concentre sur sa responsabilité envers l'environnement et les générations à venir. Le développement durable est une science en plein essor qui cherche à équilibrer les besoins actuels et ceux des générations futures. 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. En effet, la société est convaincue que sa réussite financière future dépend de l'exercice de pratiques professionnelles durables. Elle possède un département Développement durable depuis 2010, ce qui témoigne de son engagement dans ce domaine. Afin de souligner encore davantage l'importance que la société lui accorde dans sa nouvelle stratégie Focus21, ce département dépend directement du Directeur

général depuis 2017. La politique de Constantia Flexibles dans le domaine de l'environnement est affichée sur des panneaux dans les usines pour que les salariés soient informés des mesures prises.

Outre la mise en œuvre d'une politique à l'échelle de la société, Constantia Flexibles opère conformément aux normes environnementales ou d'approvisionnement responsable suivants et/ou a obtenu les certifications suivantes :

- ISO 14001 (13 sites) ;
- ISO 50001 (9 sites) ;
- FSC CoC (5 sites) ;
- SEDEX (47 sites) ,
- membre fondateur de l'Aluminium Stewardship Initiative (ASI).

Changement climatique

Consommation d'énergie

Constantia Flexibles a consommé 749 857 MWh en 2016. Le tableau ci-dessous indique la consommation par source énergétique. Le gaz naturel et l'électricité viennent en tête, représentant respectivement 42,40 et 48,74 % de la consommation.

Tableau 2 : consommation énergétique totale par source d'énergie (hors acquisitions effectuées en 2016)

Source d'énergie	%
Gaz naturel	42,20
GPL	2,32
Gazole	0,60
Fioul domestique	0,48
Essence	0,23
Électricité totale	48,74
Vapeur	4,77
Eau chaude	0,66

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

- la valorisation des solvants,
- le recours à des technologies bio sans solvant,
- la récupération thermique.

La plupart des usines européennes de Constantia Flexibles respectent la norme 50001 et accordent à ce titre une grande importance à la diminution de leur consommation énergétique.

Constantia Flexibles encourage vivement ses usines à adopter des initiatives axées sur l'environnement. Celles-ci augmentent la performance de l'entreprise en matière de développement durable et contribuent à une utilisation plus efficace des ressources.

En 2016, Constantia Flexibles a mené 79 initiatives axées sur l'environnement. 46 initiatives destinées à réduire la consommation énergétique ont été mises en œuvre et 21 d'entre elles ont permis d'économiser 9,51 GWh.

Tableau 3 : nombre d'initiatives et économies d'énergie réalisées (hors acquisitions effectuées en 2016)

	Nombre d'initiatives	Nombre de sites appliquant des initiatives	Économies d'énergie réalisées grâce aux initiatives
Initiatives en rapport avec le développement durable	33	16	9,51 GWh
Initiatives destinées à réduire la consommation énergétique et les émissions de GES	46	17	
TOTAL DES INITIATIVES		79	

Émissions de gaz à effet de serre

Parmi les autres tâches relevant de la responsabilité sociale, Constantia Flexibles recueille et suit les données de ses performances internes. La société mesure ses émissions directes et indirectes (scope 1 et scope 2) depuis 2005. Elle quantifie également ses émissions indirectes provenant des activités situées sur l'ensemble de la chaîne de valeur (scope 3, voir les parties Scope 3 et Méthodologie). Elle mesure ses émissions et en rend compte conformément au Protocole des gaz à effet de serre, reconnu à l'échelle internationale, et le mode de calcul des scopes 1, 2 et 3 est vérifié par un consultant externe. Le communiqué 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.

La mise en place d'une approche progressive normalisée a permis à Constantia Flexibles de comprendre les effets de ses émissions sur l'ensemble de la chaîne de valeur des matières premières. La société peut ainsi se concentrer sur les possibilités réelles, et non simplement supposées, de les réduire.

Constantia Flexibles s'est fixé comme objectif de diminuer de 40 % ses émissions de CO₂ d'ici à 2023 (émissions des scopes 1 et 2 au mètre², 2005 étant l'année de référence). Ces dernières années l'accent a été mis sur la centralisation des enregistrements des

émissions importantes relevant du scope 3 de tous les sites. Lors de l'évaluation des risques, des points sensibles ont été détectés et analysés, puis il a été défini des projets visant à améliorer en permanence les performances en matière de développement durable sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Scopes 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 de la société. Il tient également compte des pratiques régionales qui s'appuient sur une utilisation cohérente d'unités différentes (MJ, kWh, BTU, etc.) pour les données. L'emploi d'intervalles de validité pour la vérification des erreurs limite les risques d'erreur de saisie et les comparaisons avec les chiffres de l'année précédente préviennent l'utilisation d'unités erronées.

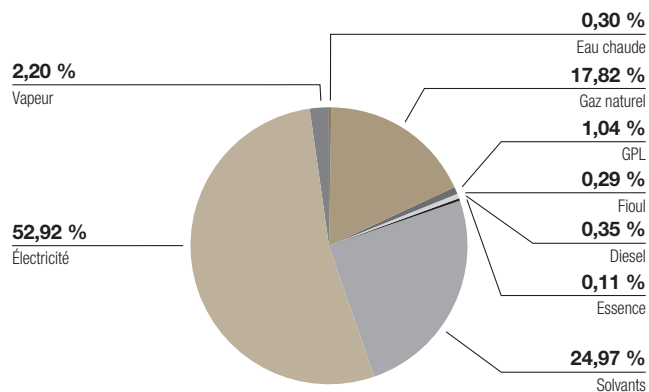
Le tableau ci-dessous comprend les émissions de CO₂ de scope 1 et 2 de Constantia Flexibles en 2015 et 2016 (363,99 kt). L'on observe que ces émissions ont augmenté en valeurs absolues. Cette hausse s'explique d'une part par les acquisitions réalisées (12 usines en 2015) et d'autre part, par la proportion élevée de combustibles fossiles utilisés pour la production électrique sur ces sites.

Tableau 4 : répartition des émissions de CO₂ par scope en 2015 et 2016 (hors acquisitions effectuées en 2016)

Unité	Scope 1			Scope 2		
	2015	2016	Variation [%]	2015	2016	Variation [%]
kt équiv. CO ₂	160,99	162,29	0,81	177,16	201,70	13,85

Le graphique ci-contre illustre les émissions de CO₂ de Constantia Flexibles par source. Il indique que plus de la moitié résulte de la consommation d'électricité (scope 2). Pour les diminuer, la société entretient des liens étroits avec ses fournisseurs d'électricité afin d'accroître la part d'électricité issue des énergies renouvelables. En 2016, elle a opté pour l'électricité verte (produite intégralement par des centrales hydrauliques) dans certaines usines. Cette source d'énergie représente 16 % de sa consommation électrique totale. La majorité des autres émissions proviennent de la consommation de solvants et de gaz naturel (respectivement environ 24,97 % et 17,82 %), et sont donc des 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 des systèmes d'oxydation thermique régénérative associés à un dispositif de valorisation énergétique thermique. Il a également mis en place de nombreuses initiatives destinées à diminuer la consommation de gaz et d'électricité des usines (voir la partie « consommation d'énergie »).

Répartition des émissions de scope 1 et 2 par source (hors acquisitions effectuées en 2016)



Analyse à périmètre constant

Pour pouvoir comparer la croissance organique des émissions de CO₂ entre 2015 et 2016, Constantia Flexibles a choisi une méthode tenant compte des limites d'un même système et recalculé les chiffres par production. Les limites du système ont été alignées pour les deux années considérées, hors acquisitions et cessions d'usines, pour mettre en évidence la tendance suivie par les émissions de la société.

Cette méthode permet de mieux comprendre la tendance théorique des indicateurs KPI pris en compte. Les résultats de ces nouveaux calculs sont les suivants :

Tableau 5 : répartition des émissions de CO₂ par scope en 2015 et 2016 selon la méthode de l'alignement des limites du système

Unité	Scope 1/production			Scope 2/production		
	2015	2016	Variation [%]	2015	2016	Variation [%]
t équiv. CO ₂ /million m ²	30,83	29,56	-4,12	33,32	32,61	-2,14

L'on constate que les émissions par production des scopes 1 et 2 ont diminué. Ceci s'explique par la baisse en valeur absolue de la consommation de gaz, résultat d'une plus grande efficacité énergétique, obtenue grâce à l'adoption de nouvelles technologies et à l'amélioration de l'utilisation des capacités disponibles (avec les systèmes d'oxydation thermique régénérative, par exemple). Les émissions de scope 2 (qui proviennent principalement de la consommation électrique) ont également diminué grâce à l'application de mesures favorisant l'efficacité énergétique.

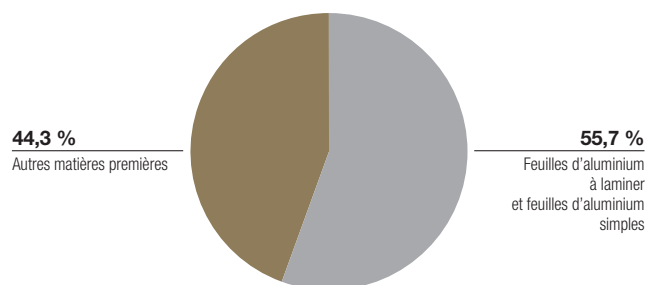
Scope 3

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), en se fondant sur une étude menée sur 5 ans dans le site le plus concerné. Après avoir tout d'abord analysé certaines sources d'émissions de scope 3, il a défini une méthode d'évaluation des sources d'émissions importantes applicable à l'ensemble de la société. Une nouvelle évaluation des sources d'émissions non analysées auparavant a démarré en 2016 et sera finalisée en 2017.

Les émissions de scope 3 représentent pour Constantia Flexibles un élément essentiel à la réalisation des objectifs qu'il s'est fixés. 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 particulières à certains sites, concernant le fonctionnement de l'entreprise, des produits ou des matières premières, permet à Constantia Flexibles de résoudre les problèmes qui se posent de manière similaire dans l'ensemble de l'entreprise.

Le graphique ci-contre illustre les émissions de scope 3 par matière première. La plupart (55,7 %) proviennent des feuilles d'aluminium (simples ou à laminer, puis traitées dans les usines de laminage de Constantia Flexibles). Parmi les autres matières premières, qui représentent 44,3 % des émissions de scope 3, les plastiques constituent la deuxième source d'émission la plus importante, suivis des solvants et du papier.

Répartition des émissions de scope 3 par matière première (hors acquisitions effectuées en 2016)



Adaptation au changement climatique et protection de l'environnement

En 2016, le Carbon Disclosure Project (CDP) a attribué à la stratégie de Constantia Flexibles, en matière de changement climatique, une notation élevée pour la communication très transparente de ses données et les efforts déployés pour lutter contre le changement climatique. Concernant le climat, la société a obtenu le *Management Level* pour ses efforts d'atténuation et d'adaptation au changement climatique et de transparence. Par rapport à la moyenne du secteur, elle figure parmi les 11,5 % des entreprises évaluées par le CDP arrivant en tête de classement. Ces résultats l'incitent à poursuivre une stratégie de réduction durable de ses émissions tout en observant les normes de transparence les plus élevées concernant le reporting.

Outre les actions menées pour diminuer les gaz à effet de serre, Constantia Flexibles s'efforce de réduire les émissions et les effluents qui ont des effets nocifs sur les hommes ou l'environnement. Les usines respectant la norme ISO 14001 (24,5 %) évaluent les principales zones à risques dans lesquelles des déversements ou des fuites pourraient contaminer l'air, l'eau et/ou les sols. Après ces évaluations, les usines élaborent des plans de gestion et de communication extérieure et mettent en place des contrôles de conformité et des programmes de suivi pour prévenir et détecter tout déversement ou fuite.

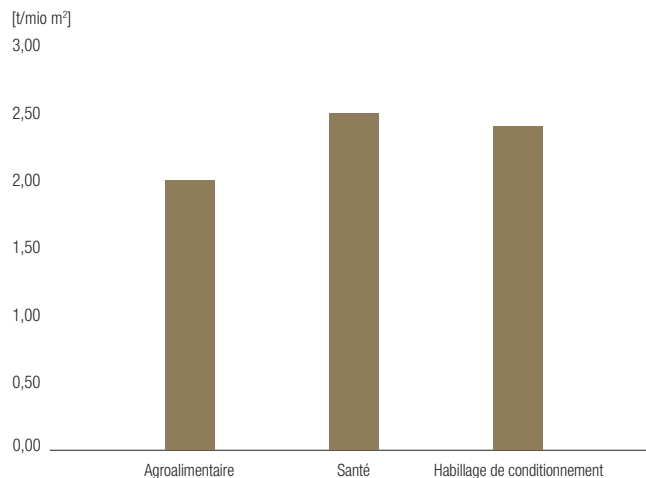
Le cas échéant, Constantia Flexibles évalue également les risques et l'importance des conséquences sur la biodiversité de l'utilisation des sols et des activités sur lesquelles il exerce un contrôle direct ou une influence notable. La dernière évaluation ayant été réalisée en 2015, elle n'a pas pris en compte les acquisitions les plus récentes.

Pollution et gestion des déchets

Pollution (COV)

Constantia Flexibles est conscient de l'impact sur l'environnement des émissions de COV, qui proviennent des usines utilisant des solvants, au cours du processus d'impression. La société a par conséquent installé des systèmes d'oxydation thermique régénérative dans plusieurs de ses usines pour récupérer l'énergie thermique et diminuer ainsi les émissions de COV. Plus de 50 % des usines sont équipées de technologies permettant de récupérer les solvants et de limiter leurs émissions. Constantia Flexibles a aussi pour objectif de limiter la consommation globale de solvant dans plusieurs usines en investissant dans de nouvelles technologies d'impression sans solvant.

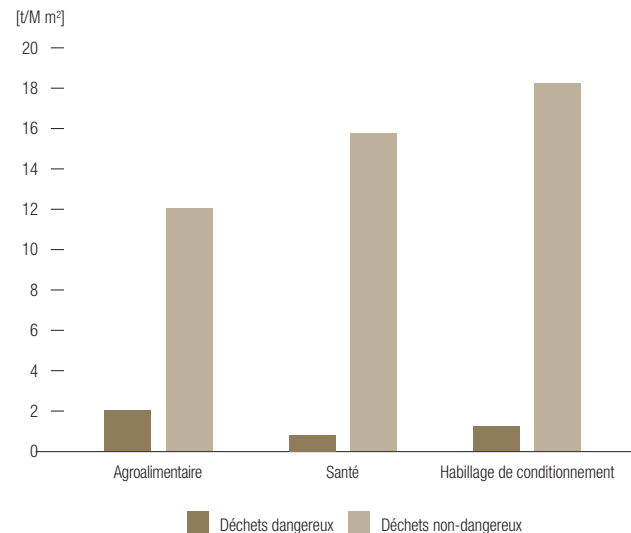
Répartition des émissions de COV par type de production et division (hors acquisitions effectuées en 2016)



Gestion des déchets

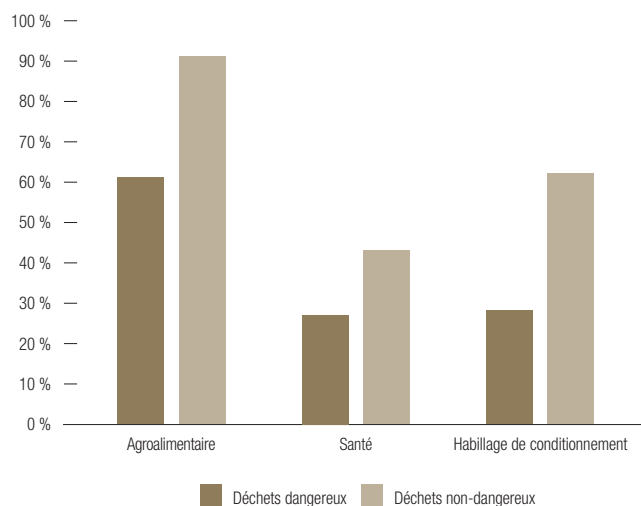
Conformément aux plans de gestion des déchets définis par usine, Constantia Flexibles surveille en permanence la réalisation des objectifs fixés en la matière. Le volume de déchets dépend des technologies et des combinaisons de produits employés par les trois divisions. En 2016, l'ensemble des sites de Constantia Flexibles a généré 92 173,4 tonnes 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 de déchets dangereux. La division Habillage de conditionnement produit un volume élevé de déchets en raison de la technologie employée pour fabriquer les étiquettes, qui génère plus de déchets de matrice. Les divisions Santé et Agroalimentaire produisent au contraire plus de produits sur rouleaux et moins de déchets de matrice.

Répartition des déchets de production par type de déchet et division (hors acquisitions effectuées en 2016)



En 2016, Constantia Flexibles a mis en filière de valorisation (recyclage, réutilisation, compostage et incinération avec valorisation énergétique) 53 % de ses déchets dangereux et 77 % de ses déchets non dangereux. La division Agroalimentaire affiche à cet égard les pourcentages les plus élevés, avec la mise en filière de valorisation de 61 % de ses déchets dangereux et de 92 % de ses déchets non dangereux.

Répartition des déchets mis en filière de valorisation (réutilisation, recyclage, compostage et incinération avec valorisation énergétique) par type de déchets et division (hors acquisitions effectuées en 2016)

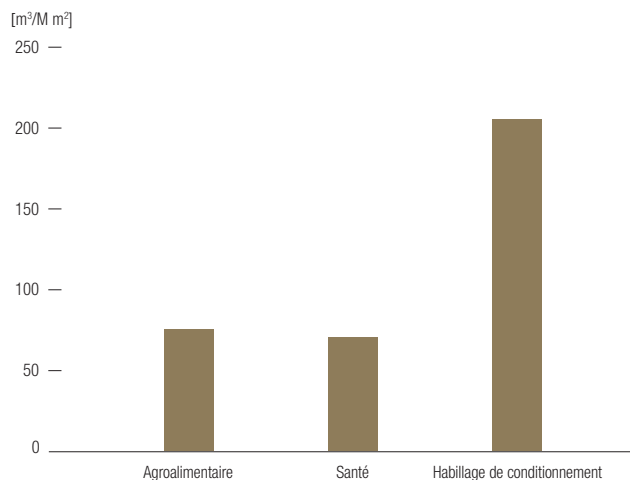


Utilisation durable des ressources

Gestion de l'eau

Constantia Flexibles utilise l'eau principalement à des fins sanitaires et en emploie de petites quantités pour servir de solvant dans les adhésifs et les laques. Aussi le suivi de sa consommation n'apparaît-il pas comme fondamental. Elle est néanmoins consciente de l'impact de celle-ci sur l'environnement. Elle s'attache par conséquent à surveiller et à publier des données relatives à sa consommation en eau et utilise des installations en circuit fermé.

Répartition de la consommation en eau par type de production et division (hors acquisitions effectuées en 2016)



La consommation totale en eau s'est élevée à 620 856 m³ en 2016. Le graphique ci-dessus indique l'utilisation de l'eau par division. La division Habillage de conditionnement utilise plus d'eau que les autres en raison de sa technologie de production.

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) constitue un élément important de son approche globale du développement durable. La société est un membre fondateur de différentes initiatives, telles que l'Aluminium Stewardship Initiative (ASI).

L'Aluminium Stewardship Initiative (ASI) a été créée pour promouvoir une amélioration des performances en matière de développement durable et de transparence sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'aluminium. Fondée par plusieurs entreprises, l'ASI est une entreprise à but non lucratif qui vise à mobiliser un grand nombre d'acteurs de la chaîne de valeurs sur l'adoption de pratiques responsables en matière d'éthique et de performance environnementale et sociale, ainsi que sur la création des normes correspondantes. Une version préliminaire de la norme ASI Chain of Custody (CoC, chaîne de traçabilité) a été élaborée en 2016. Elle a pour objectif de répondre aux interrogations relatives à l'approvisionnement responsable en aluminium en garantissant les pratiques des entreprises respectant la norme ASI Performance. Selon l'évolution des travaux sur la norme CoC, Constantia Flexibles estime que les premières certifications des critères ASI devraient être délivrées fin 2017 ou début 2018.

La nouvelle économie du plastique (NPEC), initiative prévue pour 3 ans, soutenue par la Fondation Ellen McArthur, a pour ambition de favoriser l'essor d'une économie du plastique. Reprenant les principes de l'économie circulaire, elle invite les principales parties prenantes à envisager différemment le plastique de manière à ce qu'il apporte des avantages à la fois économiques et environnementaux. Un changement global des pratiques qui touchent l'ensemble de la planète permettra de créer une économie du plastique plus efficace et de démontrer le potentiel qu'offre le passage d'un modèle linéaire à une économie circulaire. Constantia Flexibles, qui participe activement à plusieurs projets novateurs dans ce domaine, est conscient des enjeux de la conception moderne des emballages en plastique.

Par ailleurs, ainsi que cela a déjà été indiqué dans la partie « rémunération », pour suivre les politiques responsables de ses clients en matière d'approvisionnement, Constantia Flexibles soutient 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 domaines :

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

Société

Dialogue avec les parties prenantes

Constantia Flexibles a conscience de ses responsabilités envers la société et s'engage dans des activités et des projets sociaux contribuant à améliorer l'environnement social. En 2016, ses usines ont mené 46 activités de parrainage et 55 initiatives locales. Constantia Flexibles accorde une importance particulière aux communautés des pays dans lesquels il est présent et s'emploie à adopter une conduite appropriée à leur égard. 60 % des initiatives sociales concernaient ainsi les besoins des communautés locales proches des sites de la société. Les projets peuvent concourir pour le prix social décerné chaque année par Constantia Flexibles. Les meilleurs sont présentés lors d'un gala traditionnel, à Vienne. La qualité et le nombre des projets soumis ces dernières années reflètent l'implication des salariés dans l'engagement social. Parmi les initiatives sociales lancées récemment, figurent notamment :

1. soutien à 20 étudiants « START » en Autriche. Cette action de développement durable, menée dans plusieurs États autrichiens, vise à soutenir des étudiants talentueux, issus de familles immigrées, dans leur engagement social et leur implication au sein de leur communauté pour faciliter leur intégration. www.start-stipendium.at ;
2. Constantia Cooking. Depuis 2009, des salariés du siège, à Rivergate, préparent chaque mois des repas pour les sans-abris du centre d'hébergement de VinziRast, à Vienne ;
3. Visionaries and Voices, Cincinnati, États-Unis. Depuis 2013, Constantia Spear soutient des galeries et des projets artistiques créés par des personnes handicapées ;
4. Project Gift, Blythwood, États-Unis. Constantia Blythwood et ses salariés s'investissent dans la communauté locale depuis août 2007, en fournissant des repas aux enfants de milieux défavorisés ;
5. Verstraete, Belgique. Un ballon de plage a été offert à tous les salariés du site. Le principe : les collaborateurs ont été invités à prendre une photo de leur ballon sur leur lieu de vacances, puis à poster cette photo sur la page Facebook de l'entreprise. Pour chaque photo publiée, Verstraete a effectué un don à un organisme de lutte contre la leucémie ;
6. projet « Muthande Lamontville », Constantia Afripak, Afrique du Sud. La société a construit un centre de services pour les personnes âgées, à Durban. La réalisation complète de ce projet a pris sept ans.

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. La société, 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 (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 (SPC) renforce également ses liens avec des partenaires clés et améliore sa connaissance des problèmes de durabilité qui touche le secteur du conditionnement. La Sustainable Packaging Coalition 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 atouts économiques 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 avant tout que le dialogue international qu'elle favorise promeut la mise en place d'un consensus mondial autour du conditionnement. Adhérent engagé, Constantia Flexibles

prend part à des projets moteurs visant à résoudre certains problèmes contemporains et à élaborer des solutions de conditionnement plus durables pour ses clients (la valorisation des solutions de packaging flexible aux États-Unis, par exemple).

Constantia Flexibles participe aussi activement à la définition de la législation actuelle et à venir dans le développement durable. Elle intervient notamment dans l'initiative lancée par la Commission européenne à partir d'études pilotes sur l'empreinte écologique des produits (PEF) et l'empreinte écologique des organisations (OEF). Il est très impliqué dans la réalisation des études pilotes nécessaires et fait partie de plusieurs secrétariats techniques de groupes de produits, comme le PEF Dairy. Dans le cadre de ces études, Constantia Flexibles concourt à la cartographie de l'ensemble de la chaîne de valeur en examinant et en évaluant les différentes catégories d'impact environnemental relevées par la Commission européenne.

Parallèlement au suivi et à la détermination des tendances susceptibles d'améliorer la durabilité de ses produits sur le marché et d'un point de vue législatif, Constantia Flexibles s'attache à apporter son soutien à ses parties prenantes internes (telles que les équipes de gestion des produits et des ventes).

En 2016, Constantia Flexibles a commencé un processus d'évaluation de l'importance relative, conforme à la Global Reporting Initiative (GRI). Une évaluation de l'impact interne a été menée conjointement à une analyse plus large des parties prenantes. Les résultats seront utilisés en 2017 pour intégrer les parties prenantes et finaliser l'évaluation de l'importance relative.

Éthique de l'entreprise

Constantia Flexibles est engagée dans la lutte contre la corruption, sous quelque forme que ce soit. Sa politique en la matière fixe des normes applicables dans l'entreprise, qui suivent la législation de lutte contre la corruption en vigueur dans les pays où elle est présente. Constantia Flexibles n'accepte aucune forme de corruption et sa politique de lutte en la matière 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'inscrivent dans le droit fil de la politique commerciale de la société. Celle-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 permettre à ses salariés d'agir, Constantia Flexibles a mis en place une ligne téléphonique de lancement d'alerte, que les salariés peuvent appeler 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

Pour Constantia Flexibles, présent à l'échelle mondiale, l'innovation est déterminante pour la réussite de son activité. Elle porte sur les questions techniques et économiques, mais aussi sur les aspects écologiques de son activité.

Les travaux de Recherche et Développement (R&D) 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 ses clients. Une coopération étroite avec ses fournisseurs, des universités internationales et des instituts de recherche lui permet aussi de rester à la pointe de la technologie et de réaliser des avancées tournées vers le marché.

Constantia Flexibles a, à son actif, un nombre important de brevets et de demandes de brevets, ce qui témoigne de son dynamisme sur le plan technologique. La société possède deux centres de compétence de pointe pour la R&D. Le premier, le Centre de compétence pour les feuilles d'aluminium et les feuilles stratifiées, se situe dans la plus grosse usine de Constantia Flexibles, C. Teich, en Autriche, comme l'unité de coordination des affaires réglementaires. Les experts en R&D de ce centre de compétence conduisent des études sur l'aluminium, les laques et les polymères de revêtement par co-extrusion. Le second, le Centre de compétence pour les films polymères et les films stratifiés, se trouve dans la deuxième plus grosse usine de production de Constantia Flexibles, à Weiden, en Allemagne. Ces deux centres de compétence ont pour objectif d'aider les Directeurs des produits et des ventes. Ils analysent et testent la composition des tout derniers films, mettent au point de nouvelles formulations de films avec les fournisseurs de matières premières de la société pour optimiser la qualité et satisfaire en toute transparence à la législation stricte concernant le contact alimentaire, et élaborent des prototypes novateurs afin de répondre aux attentes des clients et de suivre les tendances de consommation.

L'innovation est au cœur de la stratégie de Constantia Flexibles. Ainsi, 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, comme le développement durable ou le respect des questions réglementaires. C'est ainsi qu'ont été conçues des solutions comme les produits bio-sourcés, l'amincissement de l'aluminium, les produits sans solvant ou encore les étiquettes qui se décolle facilement des bouteilles afin que celles-ci puissent être recyclées.

L'innovation dans le domaine du conditionnement peut améliorer l'impact sur l'environnement des emballages et également 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 Flexibles, qui participe à l'initiative « Save Food », s'emploie aussi à diminuer le gaspillage alimentaire. Cette initiative a été lancée par les Nations Unies, en 2011, dans l'optique

d'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 (qu'il résulte du fait que les aliments soient jetés ou deviennent impropres à la consommation). Les solutions de packaging jouent un rôle important pour garantir le développement durable. C'est pourquoi Constantia Flexibles fait actuellement porter ses efforts sur la réduction de l'impact environnemental de ses conditionnements, la diminution de la consommation de matières premières (grâce à la réduction de l'épaisseur des matériaux, par exemple) 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 produits. Les analyses du cycle de vie menées par l'entreprise 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 fait à cet égard preuve d'innovation en intégrant le développement durable de l'entreprise et des produits à ses analyses du cycle de vie. Ces dernières sont réalisées dans l'entreprise depuis 2015 selon une approche semi-automatisée, de façon à répondre plus efficacement à toutes les questions soulevées par les clients et à celles qui se posent pendant la conception du cycle de vie.

Les données relatives à l'entreprise et aux matières premières sont automatiquement ajoutées aux modèles d'analyse du cycle de vie et mis à la disposition de groupes d'intérêts internes et externes sur des plateformes en ligne.

Ce processus fait partie de son assurance qualité et permet de garantir que :

- les procédures et les méthodes employées pour élaborer les modèles remplissent les conditions fixées par les normes ISO 14040 et ISO 14044 ;
- les données primaires et secondaires utilisées, ainsi que leurs sources (données fondamentales par exemple), les indicateurs et les hypothèses sont appropriées ;
- le métamodèle interactif d'analyse du cycle de vie fonctionne correctement et fournit des résultats exploitables.

En 2016, le métamodèle d'analyse du cycle de vie de Constantia Flexibles a fait l'objet d'un examen critique de la part d'un expert indépendant.

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 elle est présente.

Dans les deux centres de compétence de la société, des experts en recherche et développement analytique s'appuient sur des outils de pointe, des tests en laboratoire et leurs connaissances pour analyser la sécurité et la conformité des produits. Leurs travaux portent en particulier sur l'analyse chimique, notamment la migration.

Sous-traitants et fournisseurs

Dans le cadre de sa politique d'achat et afin de souligner l'intérêt porté 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 Flexibles a élaboré un code de conduite pour ses fournisseurs. Le « code de conduite des fournisseurs et des sous-traitants » définit les critères élémentaires, concernant leurs responsabilités envers leurs propres parties prenantes et l'environnement.

Les principes du code de conduite se fondent dans une large mesure sur les principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 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 des femmes et des droits de l'enfant. Le code de conduite préconise bien évidemment l'équité des pratiques commerciales, de 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 (par le biais de projets de R&D en B2B notamment).

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 afin qu'ils vérifient eux-mêmes qu'ils respectaient les critères fixés par Constantia Flexibles. Un suivi de cette évaluation, comprenant une analyse complète de la durabilité des fournisseurs, doit avoir lieu 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. Constantia Flexibles communique ses principales données environnementales sur ses différentes chaînes d'approvisionnement et collabore à plusieurs plateformes/projets :

Ecodesk

Chaque année, Constantia Flexibles transmet un rapport sur ses indicateurs KPI pour l'environnement à Ecodesk, qui facilite l'analyse 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.

EcoVadis

Constantia Flexibles est également bien noté par EcoVadis, société qui vise à améliorer les pratiques environnementales et sociales des entreprises en s'appuyant sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle gère la première plateforme collaborative de notation de développement durable des chaînes d'approvisionnement mondiales. Après avoir évalué l'ensemble de la société et de ses usines, elle a décerné à Constantia Flexibles des médailles d'or et d'argent, la plaçant ainsi parmi les entreprises qui enregistrent les meilleurs résultats.

Carbon Disclosure Project (CDP)

Le CDP évalue les stratégies, les objectifs et la réduction effective des émissions par an, ainsi que la transparence et l'exactitude des données fournies. En reconnaissance du degré élevé de transparence de son rapport sur le changement climatique et des actions menées pour protéger le climat (cf. la partie « adaptation au changement climatique »), Constantia Flexibles a obtenu une note climatique élevée (*Management Level*).

Méthodologie**Périmètre de reporting**

Le périmètre de reporting comprend les 53 sites Constantia Flexibles (12 de plus qu'en 2015) qui faisaient partie de la société en 2016. Les acquisitions effectuées en 2015 et incluses dans le reporting 2016 sont les suivantes :

- Agroalimentaire :
 - Afripack Flexibles Mobeni,
 - Afripack Sacks Mobeni,
 - Afripack Flexibles Pinetown,
 - Afripack Sacks Brits,
 - Afripack Standard Labels,
 - (Afripack) Afriflex East Africa,
 - Pouch Dynamics ;
- Habillage de conditionnement :
 - Pemara Labels (Australie),
 - Pemara Labels (Malaisie),
 - Pemara Labels (Vietnam),
 - Pemara Labels (Indonésie),
 - Afripack Labels (Afrique du Sud) ;

■ notes importantes :

- Constantia Flexibles a réalisé de nouvelles acquisitions en 2016 (C. Oai Hung et C. San Prospero), qui seront prises en compte dans les parties « environnement », « santé et sécurité » à partir de 2017. C. Oai Hung figure déjà dans le périmètre du reporting sur l'emploi 2016,
- les bureaux du siège et des ventes ne sont pas pris en compte dans la partie « environnement », mais le sont dans la partie « emploi »,
- enfin, le reporting 2016 de la partie « santé et sécurité » porte sur 42 sites de production dans le monde, soit le même nombre qu'en 2015. Les acquisitions effectuées en 2015 et trois nouveaux ensembles de bureaux (dont le siège) seront intégrés au 1^{er} janvier 2017.

Social**Emploi**

Le taux de rotation correspond au nombre de salariés qui ont quitté Constantia Flexibles pendant l'année par rapport au nombre de salariés embauchés pendant l'année divisé par deux.

Santé et sécurité

Le TFATA correspond au nombre d'accidents du travail ayant entraîné au moins un jour d'arrêt pour 1 million d'heures travaillées.

Environnement**Énergie**

Les sources d'énergie suivantes sont prises en compte dans la consommation énergétique totale : gaz naturel, GPL, diesel, fioul, essence, électricité, vapeur, eau chaude.

La consommation de combustibles fossiles est exprimée en MWh PCS (pouvoir calorifique supérieur).

Scopes 1, 2 et 3

Les émissions de CO₂ relèvent des scopes 1, 2 ou 3 (catégories « biens et services achetés » et « activités liées aux combustibles et à l'énergie - non incluses dans les scopes 1 et 2 »), 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).

Analyse à périmètre constant

Les adaptations suivantes ont été apportées au calcul des émissions des scopes 1 et 2 :

- un site fermé en 2015 n'a pas été pris en compte dans ce nouveau mode de calcul ;
- les 11 usines acquises en 2016 sont exclues du nouveau mode de calcul ;
- les facteurs d'émission de CO₂ utilisés pour le calcul initial ne sont pas les mêmes sur les deux années en raison de la mise à jour effectuée chaque année. Dans le nouveau mode de calcul, les facteurs d'émissions 2016 ont été employés pour les deux années ;
- en 2016, deux nouvelles émissions du scope 1 ont été suivies : les émissions de GPL et celles d'essence. Elles ont été exclues du nouveau mode de calcul.

Émissions de COV

L'évaluation des émissions de COV se fonde sur le guide d'élaboration d'un plan de gestion des solvants - Révision n° 1 et est calculée comme suit :

- Émissions totales de COV : I1-O5-06-O7-O8

Génération des déchets et méthodes de traitement

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

- Déchet dangereux : déchet considéré comme dangereux par la législation nationale du site de génération.
- Déchet non dangereux : toute forme de déchet solide ou liquide qui n'est pas considérée comme dangereuse par la législation nationale du site de génération. Ne recouvre pas les eaux usées.
- Déchet destiné à être valorisé : déchet remis à un intervenant extérieur qui s'engage à le recycler, le réutiliser, le composter ou l'incinérer avec valorisation énergétique.

Utilisation de l'eau

Les données sur l'utilisation de l'eau ont été définies conformément à la GRI 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.

3.2.2 Cromology

3.2.2.1 Engagement pour une entreprise responsable

Politique générale

Depuis 2010, la politique de développement durable de Cromology s'appuie sur le déploiement de sa démarche « CORE, Engagement pour une Entreprise Responsable » 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 définies comme principes fondamentaux fin 2014. 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.

Pour accéder à la définition de ces valeurs, rendez-vous sur :

<http://www.cromology.com/qui-sommes-nous/nos-valeurs>

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 ;
- et 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 de la Société, créant de la valeur pour elles. »

Gilles Nauche

Directeur général exécutif de Cromology

Gouvernance RSE

En 2015, un Comité de pilotage RSE de Cromology a été mis en place. Il s'est réuni quatre fois en 2016. 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. En 2016, le comité s'est attaché à identifier les indicateurs de performances RSE communs à toutes ses filiales pour qu'ils soient inscrits dans leur plan stratégique à 3 ans.

Au-delà de cette démarche RSE centralisée, chaque filiale de Cromology construit chaque filiale de Cromology construit dans la durée sa démarche de progrès animée par son correspondant RSE.

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

Par exemple, Zolpan, l'une des filiales françaises de Cromology, poursuit sa propre démarche d'entreprise responsable. Ainsi, VIGEO, organisme indépendant, a mené en 2016 un audit sur les engagements RSE de Zolpan. Cet audit de suivi permet à Zolpan de conserver le Label Lucie détenu depuis 2011. Ce label atteste de la sincérité des démarches volontaires menées par Zolpan selon la norme internationale ISO 26000.

Méthodologie de reporting

Périmètre et méthodes de consolidation

Les indicateurs clés sélectionnés pour ce rapport sont consolidés sur le périmètre mondial des filiales 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 la cohérence et la validation. Les divisions RH de chaque filiale sont responsables de 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 le responsable Sécurité de chaque filiale. La production des données environnementales relève de la responsabilité des experts Environnement de chacune des filiales.

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⁽¹⁾. Il est reporté sur l'ensemble des filiales 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 filiales de Cromology, intégrant les CDD, CDI, intérimaires et sous-traitants.

Les accidents de trajet sont pris en compte dans ces indicateurs 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 (jours de travail) 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 filiales de Cromology.

Indicateurs environnementaux

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 filiales de Cromology.

Consommation d'eau

Les consommations d'eau correspondent aux consommations des activités de production et n'intègrent ni celles des réseaux de distribution ni celles des bureaux (si non inclus dans la consommation globale d'un site). Elles sont reportées sur l'ensemble des filiales de Cromology.

Taux de déchets

Quantité de déchets générés en % par kg de produits fabriqués (ce taux ne prend pas en compte les déchets exceptionnels type déchets de désamiantage des bâtiments).

(1) Les heures de travail sont calculées pour le personnel Cromology (pointage ou forfait, selon le type de contrat) et pour les intérimaires (heures comptabilisées par les agences d'intérim). Elles sont estimées pour les sous-traitants (application d'un forfait par sous-traitant si le suivi mensuel est inexistant).

Émissions de COV

Les émissions de COV issues des énergies de combustion sont calculées avec les facteurs d'émissions déterminés par l'Organisation des Méthodes des Inventaires Nationaux des Émissions Atmosphériques (ministère de l'Écologie, France, février 2012).

Les émissions de COV provenant des procédés industriels (utilisation de solvants) sont celles qui contribuent principalement à cet indicateur.

Lorsqu'un Plan de Gestion des Solvants (PGS) existe, l'indicateur COV est calculé conformément à ce plan. Lorsqu'aucun PGS n'est disponible, les émissions émises doivent être qualifiées et estimées en comparaison à d'autres sites industriels et de productions similaires.

Indicateurs sociaux**Effectifs totaux**

Sont comptabilisés dans les effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) 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 et non pas en ETP.

Embauches & Départs

Les entrées sont des embauches directement en CDI et des conversions de CDD en CDI. Les départs concernent uniquement les CDI. Les mutations internes sont exclues des indicateurs.

Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme des collaborateurs en CDI et CDD est reporté sur l'ensemble des filiales. Il s'agit du nombre de jours calendaires d'absence divisés par le 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 longue durée supérieures à trois ans.

Heures de formation

Les heures de formation des collaborateurs en CDI et CDD sont reportées sur l'ensemble des filiales. 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 l'engagement de nos collaborateurs

Cromology compte près de 3 950 collaborateurs dans 10 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 nombreuses implantations géographiques.

« La sécurité avant tout », la première des valeurs 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 atteint cet objectif depuis de nombreuses années.

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

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

Chaque nouvel embauché est sensibilisé à la culture sécurité de la société par son manager au moment de la signature de son contrat de travail et signe « les règles d'or » de Cromology s'engageant ainsi à les respecter.

Chaque année depuis 2009, la journée mondiale de la sécurité Cromology est l'occasion de sensibiliser davantage les équipes pour intégrer la sécurité dans le comportement de chacun.

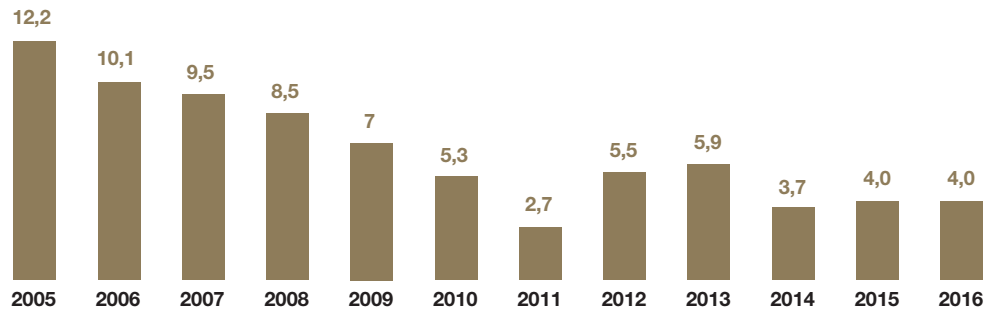
Pour favoriser le partage d'expérience et la prévention, Cromology a mis en place des outils de communication multilingues (présentations, affiches, vidéos), adaptés à différentes typologies d'accident selon le lieu de travail.

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

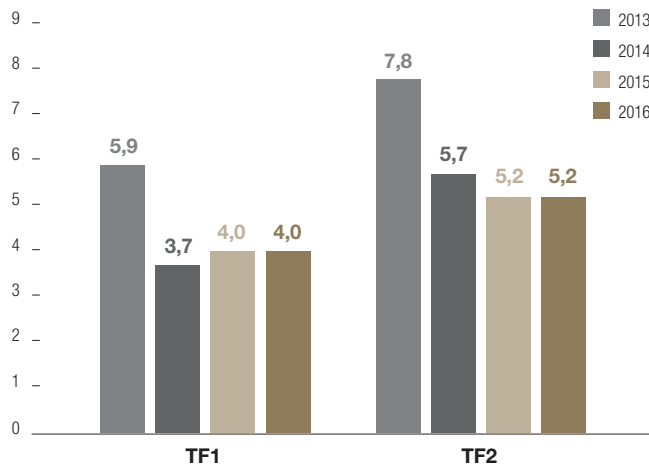
Le suivi des résultats

Depuis 11 ans, le taux de fréquence TF1 de Cromology a été divisé par 3.

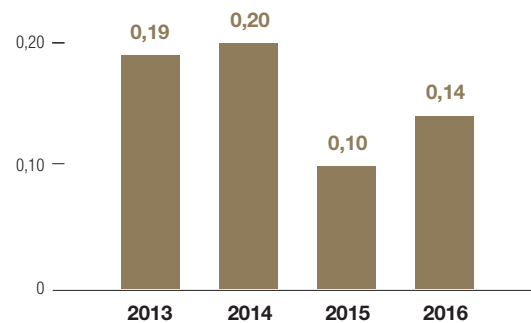
TF1 : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées sur le périmètre incluant salariés (CDI et CDD), intérimaires et sous-traitants



TF2 : nombre d'accidents du travail avec arrêt et sans arrêt par million d'heures travaillées sur le périmètre incluant salariés (CDI et CDD), intérimaires et sous-traitants



Taux de gravité : nombre de jours d'arrêts survenus suite à un accident de travail par millier d'heures travaillées sur le périmètre incluant salariés (CDI et CDD), intérimaires et sous-traitants



En 2016, le nombre d'accident total est resté constant par rapport à 2015. Les plans d'action sécurité déployés pour les filiales de Cromology ont continué à être mis en œuvre afin de réduire le nombre d'accidents. Le taux de gravité est en augmentation par rapport à 2015, dû à un allongement des périodes d'arrêt de travail.

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

En 2016, Cromology a réalisé près de 4000 visites de sécurité sur l'ensemble de ses sites de production, logistiques et de distribution.

Des objectifs de remontées de situations dangereuses et de « presqu'accidents » par filiale ont été fixés. Les collaborateurs ont identifié près de 5000 situations dangereuses et de « presqu'accidents », soit deux fois plus qu'en 2015.

L'ambition de Cromology est de doubler les remontées de situations dangereuses et de « presqu'accidents » en 2017. Le processus de traitement de ces situations est assuré par chaque filiale afin de traiter rapidement chacune d'entre elles.

Les BBS, *Behavior Based Safety*, déjà en place chez Cromology Italia, avec d'excellents résultats, sont en cours de déploiement dans certaines filiales : au Maroc (Arcol), au Portugal (Tintas Robbialac) et en France (CRI). Il s'agit d'un temps consacré à la sécurité où les participants s'évaluent dans une atmosphère conviviale et échangent des conseils pour améliorer la sécurité dans leur travail au quotidien.

Une campagne d'affichage, créée par Cromology pour rappeler régulièrement aux collaborateurs les situations à risque et augmenter la prise de conscience collective, est déployée à l'ensemble de la société depuis décembre 2016. Douze affiches « choc », traduites dans chaque pays, seront diffusées tous les deux mois jusqu'en 2018.

De même, une nouvelle vidéo de sensibilisation à la sécurité destinée aux nouveaux embauchés a été mise à disposition de toutes les filiales, dans leur langue.

Par ailleurs, les différentes filiales prennent des initiatives afin de renforcer la prévention :

- Cromology España a aménagé la « Maison de la Sécurité » sur son site industriel de Les Franqueses. Dans ce local se tiennent les « minutes sécurité », les séances d'échauffement avant la prise de poste et toutes les réunions de sensibilisation ;
- en France, chez CRI, l'échauffement des collaborateurs a été généralisé dans les sites de production et logistique, avec des appréciations très positives :
 - 65 % des salariés estiment qu'il impacte favorablement l'ambiance au travail,
 - 70 % déclarent qu'il prépare bien à la prise de poste.

Par ailleurs, CRI a initié une démarche d'audit avec un prestataire externe pour prévenir et réduire la pénibilité au travail. Les instances représentatives du personnel et les salariés en ont été informés ;

- dans ses réseaux de distribution Tollens et Zolpan, un tableau de communication « sécurité standard » a été mis en place dans chaque magasin ;
- les initiatives de prévention individuelles et/ou collectives sont valorisées dans certaines filiales : lauriers d'ors et primes chez Zolpan, valorisation du collaborateur via une communication interne chez Colorín ;
- en France, afin de soutenir le déploiement de la culture sécurité auprès de ses 560 managers, Cromology a mis en place une formation interne qui leur est dédiée. Cette formation de deux

jours, conçue avec un prestataire externe, est déployée depuis 2015 et prolongée jusqu'en 2017.

Une culture sécurité intégrée dans la démarche industrielle

Depuis 2015, les sites industriels de Cromology sont certifiés OHSAS 18001.

La traduction des valeurs de Cromology en actions

En 2016, Cromology Italia a lancé la démarche « Valori » : une équipe de 7 collaborateurs, représentant les différentes fonctions de l'entreprise, a défini des activités et une formation pour promouvoir les valeurs au sein de l'entreprise.

Les principales actions menées ont consisté à :

- s'assurer que chaque valeur est bien comprise et trouve une traduction concrète dans la vie professionnelle ;
- faire vivre les valeurs aux travers d'actions concrètes dans les différentes fonctions de l'entreprise.

En 2016, Cromology a modifié le document d'évaluation de la performance (« HR1 ») des Top managers afin que l'évaluation de la performance annuelle se fasse aussi selon les sept valeurs de l'entreprise (cf. page 15, paragraphe « Entretien Annuel d'Appréciation »).

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 avec, par exemple, 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 environ tous les deux mois 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. Les 100 fonctions les plus importantes de la société font également l'objet d'une évaluation des poids de poste et leurs rémunérations sont comparées à chaque marché local.

Dans sa filiale, chaque DRH 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 et les valeurs 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 appréciation), et le processus d'évaluation et d'augmentation de salaires soient appliqués à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique ;
- mettre en place des démarches visant à développer l'engagement des collaborateurs et 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

Mesurer l'engagement

En 2016, les trois filiales françaises (CRI, Tollens et Zolpan) ont, à nouveau, mesuré le degré de satisfaction et d'engagement de leurs 2500 collaborateurs en participant à l'enquête *Great Place to Work*®.

Le taux de participation moyen a atteint 87 %. Les résultats se mesurent au niveau de chacune des entités managériales des filiales puis ils sont consolidés par filiale, permettant ainsi de décliner des actions adaptées au plus près des collaborateurs.

Cette enquête a également permis de mesurer comment les collaborateurs considèrent leur qualité de vie au travail. Un préalable et une condition essentielle pour développer l'engagement des collaborateurs.

Conduire des plans d'action

En France, l'analyse des résultats de cette enquête va conduire à la mise en place de plans d'action en matière de communication, d'animation et de management participatif.

Ces actions viennent s'ajouter aux actions déjà en place issues des enquêtes précédentes.

Cromology España et Tintas Robbialac ont poursuivi les actions déployées en 2015.

Tintas Robbialac a notamment instauré 12 groupes de travail, représentant 20 % de l'effectif total, pour déterminer les actions qui permettront d'améliorer les prochains résultats de l'enquête *Great Place to Work*®.

Dans un autre registre, Cromology Italia a opté pour une action visant à mesurer le climat social et les attentes des collaborateurs avec le projet « PX.Lab ». Ainsi, une équipe de sept collaborateurs, représentant différentes fonctions de l'entreprise, a en charge de recueillir les demandes de leurs collègues et d'évaluer les actions à mettre en œuvre pour répondre à leurs attentes.

En parallèle, le projet « Ascoltiamoci » a donné lieu à des rencontres individuelles des managers avec chaque salarié pour comprendre leurs attentes et anticiper les problèmes potentiels.

La communication interne

L'organisation

Une Direction de la communication directement rattachée au Directeur général exécutif de Cromology a été créée en 2014.

Les actions

Cette Direction œuvre au renforcement des outils de communication interne. Ainsi, elle a piloté la création et la mise en place d'un Intranet. Son déploiement est en cours (à fin janvier 2017, près de 85 % des collaborateurs avaient un accès direct à l'Intranet). Il a pour vocation de partager les bonnes pratiques et les initiatives des pays où opère Cromology, les dernières actualités de la société, l'annuaire de l'ensemble des collaborateurs ou encore les offres d'emploi.

La Direction de la communication pilote également l'organisation des rendez-vous tout au long de l'année pour faire le point sur la stratégie de développement de Cromology avec les cadres de Direction. Outre une convention annuelle, les cadres des Comités de direction de toutes les filiales participent au *Group Management Meeting* en visioconférence tous les trimestres. Objectifs et résultats de l'entreprise, actions en cours et succès sont partagés. Ainsi, les cadres de Direction bénéficient d'une actualisation régulière de l'information concernant la société qu'ils peuvent partager avec leurs équipes.

Les initiatives locales et le temps consacré à l'information se développent sans cesse dans les différentes filiales. À titre d'exemple :

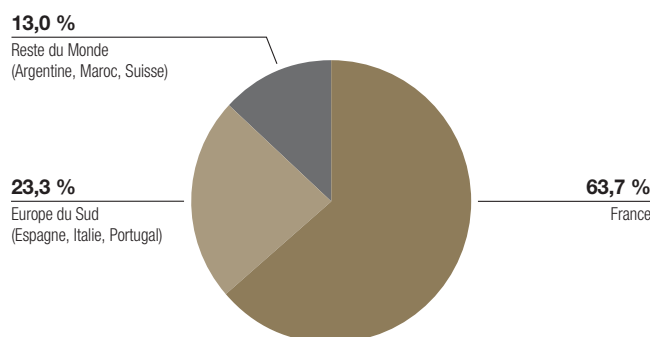
- Tintas Robbialac a lancé une newsletter trimestrielle et invité l'ensemble des collaborateurs à la convention annuelle ;
- chez Colorín, en Argentine, le programme *Breakfasts* a été renforcé. Chaque employé de l'entreprise a participé au moins une fois dans l'année à une réunion de communication avec 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 six mois, le Comité exécutif de cette filiale consacre une journée à l'information des collaborateurs. Répartis en petits groupes pour favoriser le dialogue, ils échangent sur divers sujets tels que : la stratégie, les lancements de nouveaux produits, les résultats, etc. ;
- afin de développer l'engagement des collaborateurs et la fierté d'appartenance, CRI Nord (pour les 25 ans de l'entreprise) et Cromology Italia ont organisé des journées portes ouvertes pour les familles. En Italie, 620 personnes ont participé à cette manifestation.

Effectifs

En 2016, les effectifs ont augmenté de 1,4 %, principalement à la suite de deux acquisitions en Suisse et en France. Plus de 80 collaborateurs ont ainsi rejoint la société.

Le maillage territorial des deux réseaux de distribution français a été renforcé avec l'ouverture de 10 points de vente chez Zolpan, 3 chez Tollens et 4 autres points de vente acquis auprès de distributeurs indépendants. Cette croissance des effectifs a été en partie compensée par quelques fermetures en France (dans le réseau Couleurs de Tollens) et en Italie, sans oublier des ajustements d'effectifs en Suisse après acquisition.

Répartition des effectifs par zone



Absentéisme

Le taux d'absentéisme a été réduit passant de 3,2 % à 3 %. À partir de 2016, la mesure de l'absentéisme inclut les CDD alors qu'elle ne s'effectuait auparavant que sur les CDI.

La politique volontariste menée par Colorin depuis plusieurs années est notable. En 3 ans, le taux d'absentéisme est passé de 6,2 % à 3,6 %. À titre de comparaison, le taux moyen d'absentéisme de l'industrie est de 7 % en Argentine.

De la même manière, CRI a vu son taux d'absentéisme baisser depuis deux ans. L'absentéisme de courte durée est seulement de 1 %.

Recrutement, formation et développement des collaborateurs

Dans une industrie de services comme celle de Cromology, les collaborateurs sont clés et peuvent contribuer à faire la différence durablement avec les concurrents.

Recrutement et intégration

En 2016, Cromology a recruté 351 nouveaux collaborateurs en CDI. Et 87 collaborateurs ont vu leurs contrats CDD transformés en CDI.

Ces recrutements représentent autant de possibilités de renforcer la société avec des collaborateurs compétents dans leur domaine et dont l'engagement contribue à soutenir son développement.

Les procédures de recrutement ont été renforcées. Les candidats rencontrent systématiquement plusieurs collaborateurs déjà en poste. Pour les fonctions commerciales itinérantes, des entretiens avec les Directeurs généraux des réseaux de distribution sont notamment organisés.

Au moins trois références sont exigées pour 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'externe, la priorité est donnée aux collaborateurs qui ont démontré, par leurs performances, leur capacité à progresser.

Couleurs de Tollens a recruté en septembre 2016, 22 nouveaux collaborateurs en CDI pour ses points de vente dans le cadre d'un programme d'intégration dénommé « Carrefour des Métiers ». Ces collaborateurs suivent une formation à raison d'une semaine par mois aboutissant en juillet 2017 à la délivrance d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche. Au terme de cette période, ils seront parfaitement formés aux métiers de vendeur conseils en magasin, aux produits et aux procédures de l'entreprise et titulaires d'une nouvelle qualification. Ces collaborateurs ont été recrutés avec soin, seuls les candidats les plus motivés ont été retenus. Sur 1 000 personnes se déclarant intéressées, 100 ont été reçues en entretien et 22 ont été embauchées.

Couleurs de Tollens poursuivra cette opération jusqu'en 2018. Une initiative reprise par Zolpan qui s'apprête à recruter une quinzaine de personnes en CDI.

Les démarches pour favoriser l'intégration des nouveaux entrants tendent à se généraliser.

En France, les managers participent à une journée d'information sur la société. Au programme : ses activités, sa stratégie de développement, ses valeurs et sa forte culture sécurité. L'objectif est de favoriser le dialogue entre les managers (issus de filiales et de métiers différents) et les dirigeants de la société.

Lors de cette journée, ils visitent également un centre industriel, un centre logistique ainsi qu'un laboratoire de R&D.

Au Portugal et en Suisse, chez CRI, de nombreuses actions ont été créées comme des programmes de découverte et d'intégration, des documents d'accueil (welcome package, parcours de formation, visite de magasins et ou de sites industriels), ou encore des programmes de formation produits chez Zolpan ou Tollens.

Formation

Chaque filiale définit sa politique de formation en fonction des besoins de l'entreprise et des collaborateurs.

Cromology forme régulièrement ses collaborateurs pour favoriser le développement de leurs compétences et leur employabilité. Bien qu'un peu moins élevé qu'en 2015, l'investissement en formation reste très significatif et ceci de manière constante. En 2016, 78 % des salariés de la société ont participé à au moins une formation dans l'année. Le nombre moyen d'heures de formation par an et par collaborateur se situe à 17,6 heures. Pour la deuxième année consécutive, les dépenses externes de formation sont en hausse de près de 22 % traduisant ainsi la réalisation de formations plus élaborées.

Cromology España a tiré les enseignements de l'enquête *Great Place to Work*® de 2015 et a fortement augmenté son investissement en matière de formation avec 30 % d'heures de formation supplémentaires portant la moyenne annuelle d'heures de formation de 15,3 à 20,6 heures.

L'année 2016 a été marquée par la création de la Cromology University. Ce programme sur mesure d'une semaine en résidentiel, développé avec HEC Paris et mené par son corps professoral, a réuni sur le campus d'HEC, 66 managers en deux sessions. L'objectif est de développer une culture commune de la performance fondée sur un ensemble de valeurs et de compétences partagées. Ce programme s'adresse aux talents et aux personnes « clés » de Cromology. Connaissances en finance et en gestion d'entreprise au travers d'un *business game* et d'une formation en *business development* constituent les enseignements délivrés au cours de cette semaine intense. 93 % des participants expriment une appréciation positive sur cette formation.

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 part variable de la rémunération.

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

Le document d'évaluation de la performance des Top managers (« HR1 ») a été revu en 2016. Il est fondé à la fois sur le degré d'atteinte des objectifs annuels, mais aussi sur la performance dans la fonction. Cette mesure de la performance s'effectue au travers des 7 valeurs de la société et de 13 critères de performance et d'attitude managériale.

Les enjeux de cette refonte étaient de développer la connaissance et l'implémentation des valeurs de la société, de favoriser l'émergence d'un corpus de valeurs managériales et de simplifier la mesure de la performance. Chacun de ces 20 critères fait l'objet d'une appréciation concertée sur une échelle de 1 à 4 sur la base

d'exemples et de faits. Au-delà de la reconnaissance des compétences, l'objectif est d'identifier les axes de progrès et de déterminer des plans d'action.

La diffusion de ce document actualisé à tous les managers est à l'étude.

L'EAA existe dans toutes les filiales du groupe. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs. Le taux de réalisation des EAA des managers est de 80 %.

Plan de succession

Un plan de succession annuel est préparé par chaque filiale.

Les plans de succession des cadres des Comités de direction des filiales sont consolidés par la Direction des ressources humaines de Cromology en vue d'être présentés et discutés avec la Direction générale. La société s'assure ainsi de disposer des femmes et des hommes dont elle a besoin pour son développement ou que les actions nécessaires (formation, mobilité, recrutement...) sont prises pour atteindre cet objectif.

Les plans de succession annuels groupe sont alimentés par les plans de succession et les *people-review* qui se déploient de plus en plus dans les différentes filiales.

Hauts potentiels, personnes clé et experts

La Direction des ressources humaines conduit un processus d'identification des hauts potentiels ainsi que des personnes « clés » et des experts. À partir de critères préalablement définis, chaque filiale fait ses propositions et après discussion avec la Direction de Cromology, une liste de personnes faisant l'objet d'un suivi particulier est établie et mise à jour régulièrement.

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 et d'évolution des prix.

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

Les Directions des ressources humaines de chaque filiale s'assurent, par des benchmarks périodiques, que les rémunérations sont cohérentes avec celles du marché. Chaque année, les négociations menées au sein des filiales permettent de conclure un nombre important d'accords collectifs locaux sur les rémunérations

et sur d'autres sujets « sociaux » (36 accords en 2016 dont 18 spécifiquement pour les rémunérations).

En 2016, les frais de personnel ont crû de 0,5 % par rapport à 2015, ils ont représenté 25,5 % du chiffre d'affaires de Cromology. Cette croissance de plus d'un point par rapport à 2015 s'explique par la baisse du chiffre d'affaires alors même que la société a continué d'investir dans les acquisitions et dans des ouvertures de points de vente.

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.

En 2016, une convention d'assistance médicale a été signée pour l'ensemble des salariés d'Arcol qui leur permet, ainsi qu'à leurs conjoints et enfants, de bénéficier d'un transport médicalisé en cas de maladie ou d'accident et de visites médicales à domicile à un tarif négocié et avantageux.

Organisation du travail

Chaque filiale de Cromology veille à la conformité de ses opérations quant aux exigences des réglementations locales. D'autre part, l'amélioration continue de l'organisation et des conditions de travail est un axe important des politiques ressources humaines de chaque filiale afin de développer la performance de l'entreprise.

Les DRH ont été très impliquées dans les opérations d'organisation et de réorganisation : réorganisation des plates-formes logistiques, réduction du nombre de régions dans les réseaux de distribution français, intégration des entreprises acquises (Suisse et France).

En 2016, au-delà des accords collectifs de rémunération, 18 accords collectifs locaux ont été signés dans les domaines relatifs au temps de travail, à la formation, à la sécurité, à la santé et à la diversité.

Diversité

Cromology s'attache à lutter contre toute forme de discrimination au travers de diverses initiatives.

En France, la filiale Zolpan est signataire de la Charte de la diversité et a adhéré à l'association « 1 000 entreprises » pour aider à l'insertion de personnes en difficulté (contact et assistance, conférences).

Concernant le handicap, 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 à pourvoir. Tollens et CRI ont conjointement participé à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en novembre 2016. L'objectif était de faire comprendre que handicap et travail ne sont pas incompatibles afin d'aider les collaborateurs en situation de handicap dans leurs démarches et à combattre les préjugés.

Concernant les jeunes en difficulté, CRI a signé un partenariat avec l'école de la 2^e chance située à Clichy (92) autour d'une série d'initiatives telles que : coaching de CV, exercice d'entretiens de recrutement et accueil de stagiaires pour accompagner des jeunes sortis du système scolaire sans qualification et les encourager à reprendre leurs études.

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 de ses filiales.

Synthèse des indicateurs ressources humaines

Indicateurs ressources humaines	2014	2015	2016
Effectifs			
Effectifs Groupe	3 864	3 893	3 947
dont CDI	3 706	3 744	3 809
dont CDI en %	95,9 %	96,2 %	96,5 %
dont CDD	158	149	138
dont CDD en %	4,1 %	3,8 %	3,5 %
dont femmes	1 079	1 091	1 103
dont femmes en %	27,9 %	28 %	28 %
dont hommes	2 785	2 802	2 844
dont hommes en %	72,1 %	72 %	72 %
Entrées dans le Groupe	262	337	519 ⁽¹⁾
dont femmes	72	106	141
dont femmes en %	25,9 %	31,5 %	27,2 %
Sorties du Groupe ⁽²⁾	368	348	466
dont femmes	100	99	133
dont femmes en %	27,2 %	28,4 %	28,5 %
Répartition des effectifs par zone			
France ⁽³⁾	64,2 %	64,8 %	63,7 %
Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal)	23,8 %	23,6 %	23,3 %
Autres pays (Argentine, Maroc, Suisse)	12 %	11,5 %	13 %
Frais de personnel sur chiffre d'affaires	23,9 %	24,9 %	25,5 %
Absentéisme	3,0	3,2	3⁽⁴⁾
Formation			
Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	2 959	3 163	3 084
% de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	76,5 %	81,3 %	78,1 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	15,7	19,1	17,6
Dépenses externes de formation en % de la masse salariale	0,7 %	0,8 %	1 %
Sécurité des personnes⁽⁵⁾			
Nombre d'accidents du travail avec au moins 1 jour d'arrêt	26	29	29
Nombre d'accidents du travail sans jour d'arrêt	12	9	9
Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF1)	3,7	4,0	4,0
Taux de fréquence des accidents avec arrêt et sans arrêt (TF2)	5,7	5,2	5,2
Taux de gravité ⁽⁶⁾	0,20	0,10	0,14
% de sites industriels certifiés OHSAS 18001	83 %	100 %	100 %

(1) CDI + conversions de CDD en CDI.

(2) CDI seulement.

(3) Inklus les collaborateurs travaillant en Belgique et au Luxembourg.

(4) La valeur 2016 est calculée sur le périmètre CDI+CDD alors que les valeurs des années précédentes étaient calculées sur le périmètre CDI uniquement.

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

(6) Taux de gravité : (nombre de jour d'arrêts × 1 00) / nombre d'heures travaillées.

Démarche environnementale

Le respect de l'environnement est un élément important de la culture de Cromology. À ce titre, en 2016, la société a consacré 2,4 M€ à la prévention des risques « environnement et sécurité », soit 11 % du montant total de ses investissements.

La société a mis en place une stratégie environnementale fondée sur trois axes prioritaires :

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

Les activités industrielles de Cromology concernent principalement la formulation et la fabrication de peintures dont l'impact direct sur l'environnement est modéré.

Le renforcement du système de management environnemental

Cromology a poursuivi 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. Sept sites Cromology sont certifiés suivant ce référentiel, soit 47 % des sites industriels et logistiques.

Optimiser 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 d'amélioration de l'efficacité énergétique afin de réduire leur impact environnemental et le coût de la facture énergétique.

En 2016, la consommation totale d'énergie de la société s'est élevée à 197,9 TJ, une hausse de 6 % par rapport à 2015 pour des volumes de production en baisse de 2 % par rapport à la même période. Cette hausse s'explique principalement par un hiver 2016 plus rigoureux.

En 2016, le gas-oil utilisé par les chariots élévateurs (à moteur thermique) sur le site d'Arcol (Maroc) a été intégré dans les consommations d'énergie (15 000 litres).

Sur le site de San Miniato (Italie), la consommation électrique a diminué grâce à la mise en place d'un éclairage extérieur LED et d'une campagne de sensibilisation des opérateurs à la réduction de la consommation d'électricité.

Avec la hausse de la consommation d'énergie, les émissions de NOx et de CO₂ ont augmenté, respectivement de 13 % et 12 % en valeurs absolues. Les émissions de COV ont augmenté de 66 %. Ces augmentations résultent des nouvelles mesures et estimations

faites sur les sites de Champagné (France), Casablanca (Maroc) et Les Franqueses (Espagne).

En Europe, un audit énergétique suivant la directive européenne 2012/27/UE a été réalisé pour les filiales concernées : l'Italie, le Portugal et les réseaux Zolpan et Tollens (France). Un plan d'action par filiale sera étudié en 2017.

Maîtrise de l'eau

En 2016, la consommation totale d'eau dans le groupe représente 155 753 m³, en baisse de 2 % pour des volumes de production également en baisse de 2 %. Parallèlement à la faible baisse de la consommation d'eau, la Demande Chimique en Oxygène - DCO⁽¹⁾ - a fortement diminué entre 2015 et 2016, en passant respectivement de 47,8 tonnes à 37,8 tonnes. La Teneur en Solides en Suspension - TSS⁽¹⁾ - a légèrement augmenté sur la même période de 3 %.

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, dans le cadre de notre amélioration continue, des investissements spécifiques sont réalisés pour améliorer le traitement des eaux industrielles et diminuer les rejets des activités concernées.

Sur le site de Les Franqueses (Espagne), le module de traitement des eaux par voie biologique, installé en fin d'année 2014, fonctionne pleinement et de manière optimisée.

Sur le site de Casablanca, une nouvelle station de traitement des eaux a aussi été installée. Elle a permis de considérablement améliorer la qualité des eaux usées rejetées.

À La Bridoire (France), un second test sur un évapo-concentrateur pilote a été réalisé afin d'améliorer la qualité des eaux rejetées. Les résultats obtenus sont en cours d'étude, le but étant à terme de ne plus rejeter d'eau sur le site.

Maîtrise des matières premières

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

Le taux de déchets en part du volume fabriqué a été de 4,3 % en 2014, 3,7 % en 2015 et 5,8 % en 2016.

En 2016, la hausse constatée s'explique par la requalification des eaux usées du site de Resana en déchets car collectées par un prestataire externe et traitées hors du site. À périmètre constant, le taux de déchets est de 3,9 % en 2016. La très légère augmentation, à périmètre constant entre 2015 et 2016, s'explique par plusieurs opérations de suppression de stocks morts en Italie et en France. Sur le site de La Bridoire (France), la production totale de déchets a augmenté de 8,8 %, en lien avec l'augmentation de production de 8,6 %. En revanche, la stricte gestion des déchets a permis de baisser de 71 % la production de déchets dangereux.

(1) Mesure effectuée au niveau des eaux usées rejetées à l'issue des process industriels.

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 de Cromology s'est engagé à utiliser jusqu'à 50 % des volumes de polypropylène régénéré pour la fabrication d'emballages des produits.

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 usines. Depuis 2015, Cromology a remplacé leurs emballages en plastique rigide par des emballages souples. Cela a contribué à réduire le volume et le poids de ces emballages (68 tonnes cumulées en 2015 et 2016), l'énergie nécessaire à les fabriquer et à les transporter. Par ailleurs, ce type de conditionnement permet pour le client une utilisation maximisée du produit contenu, ce qui génère une moindre perte de produits (13,6 tonnes cumulées en 2015 et 2016).

Limiter les impacts environnementaux

Maîtrise des déchets industriels et de leur élimination

En 2016, les activités de Cromology ont généré un total de 12 684 tonnes de déchets, soit une hausse de 52 % par rapport à l'année précédente en raison de la requalification en 2016 des eaux usées du site de Resana en déchets car collectées par un prestataire externe et traitées hors du site. À périmètre constant, la hausse est de 3,5 % par rapport à 2015. Les opérations de suppression de stocks morts, comme évoqué précédemment, expliquent cette hausse. L'ensemble des déchets sont 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 9 % entre 2015 et 2016, soit une diminution 24,8 % en deux ans. Ce résultat a été obtenu par une gestion rigoureuse notamment par le développement du tri sélectif.

Depuis 2014, les sites de La Bridoire et de Casablanca sont équipés de compacteur de déchets. Le site de Vémars (France) a été équipé début 2016. Grâce à leur compactage, certains déchets comme les films plastiques des emballages sont valorisés.

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 18001, avec formalisation d'un plan d'actions.

Depuis 2015, tous les sites industriels de Cromology sont certifiés OHSAS 18001.

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. La société 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, la société n'a pas mis en place de programme général visant à protéger la biodiversité dans l'environnement de ses sites industriels.

Estimation des postes significatifs d'émission de Gaz à Effet de Serre (GES)

Conformément au décret 2016-1138 du 19 août 2016 pris en application de la loi de transition énergétique pour la croissance verte, Cromology a mené une étude afin de déterminer ses principaux postes d'émissions de GES.

La méthodologie appliquée est celle décrite dans le « guide sectoriel pour la réalisation d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre » publié par l'UIC en mai 2015. Ce guide s'appuie sur la *Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions* du Greenhouse Gas Protocol.

Pour cela, Cromology s'est appuyé sur les bilans carbone de ses filiales Tollens et Zolpan réalisés respectivement en 2014 et 2010. Pour compléter les données relatives aux facteurs d'émissions, notamment pour la partie production de peinture, Cromology a fait appel à ses fournisseurs concernant les matières premières les plus pertinentes. Par défaut la base carbone a été utilisée.

L'étude montre que les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre sont :

- l'achat de matières premières, emballages et services pour 80 %,
- le transport aval, des plateformes logistiques aux points de vente ou directement aux clients pour 12 %,
- le transport amont, des usines de production aux plateformes logistique pour 3 %.

Le poste achats intègre l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre de l'extraction à la distribution des matières premières sur les sites de production de produits.

Synthèse des indicateurs environnementaux

Indicateurs environnement	2014	2015	2016
% de sites industriels certifiés ISO 14001	44 %	44 %	47 %
Déchets produits (% des volumes de production) ⁽¹⁾	4,3 %	3,7 %	5,8 %
Consommation d'énergie (TJ)	184,7	186,2	197,9
Émissions de CO ₂ (T)	3873	3718	4156
Émissions de NOx (T)	4,18	4,06	4,59
Émissions de SOx (T)	0,27	0,35	0,87
Consommation d'eau (m ³) ⁽²⁾	157 062	158 504	155 753
Demande Chimique en Oxygène DCO (T)	47,3	47,8	37,8
Particules Solides en suspension (T)	26,5	25,3	26,1
Émissions de Composants Organiques Volatils (T)	118,9	114,6	190,8

(1) 2016 : Intégration des eaux usées du site de Resana requalifiées en « déchets » car collectées par un prestataire externe et traitées à l'extérieur du site.

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

Démarche sociétale

Cromology s'engage envers la collectivité, sur 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, clients particuliers, distributeurs indépendants et grandes surfaces de bricolage, architectes, bâtisseurs publics ou privés ;
- l'ancrage de ses sites sur les territoires dans 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 : en 2016, 26 % de ses ventes ont été réalisées 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 aujourd'hui constituées 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 au maximum le taux de COV de ses innovations, au-delà des obligations réglementaires des pays où il opère, tout en conservant un niveau de qualité et de performance le plus élevé possible. En 2016, les nouveaux produits répondant aux labels les

plus exigeants en teneur en COV⁽¹⁾ (Ecolabel, TÜV) ou en taux d'émission en COV⁽²⁾ (A+, TÜV) représentent plus de 60 % 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 1 g/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'Écolabel européen.

Innovation importante à souligner : 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 murs et le plafond d'une pièce, la réduction de pollution de l'air intérieur relative à ces polluants atteint 80 %. En France, cette innovation a été primée comme innovation de l'année toutes catégories par Castorama, en 2014.

Enfin, pionnier dans le domaine de l'Isolation Thermique par l'Extérieur (ITE), avec 15 millions de m² 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 de la deuxième génération d'une peinture résistante au feu, avec une forte évolution de la formulation en 2011 ;
- commercialisation de colorants à base de pigments « froids » adaptables aux systèmes ITE à partir de 2014.

En 2016, plus de 50 % des investissements en R&D de Cromology ont été dédiés à l'innovation produit, notamment à travers les activités consacrées aux nouveaux marchés et aux évolutions futures réglementaires et de labellisation.

(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/m³ d'air) est le taux de composés organiques volatils émis dans l'air intérieur après application et séchage de la peinture.

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 de Cromology est essentiellement locale. En 2016, 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 les bonnes pratiques en termes de RSE et à échanger avec les fournisseurs sur les sujets liés à la politique RSE de Cromology : en particulier, la politique d'innovation orientée vers des produits plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs, et la maîtrise des impacts sur l'environnement des activités de production.

Les deux principales catégories d'achats de Cromology sont :

- les « matières premières et emballages » pour fabriquer et conditionner les peintures,
- les « produits de négoce » pour mettre à disposition des clients dans les magasins intégrés des outils et des équipements pour les peintres et des revêtements de sols et revêtements muraux.

Concernant les fournisseurs de matières premières et d'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.

En septembre 2015, Cromology a organisé une « journée fournisseurs » avec plus de 80 représentants de ses fournisseurs stratégiques en matières premières, emballages et produits de négoce. Ce séminaire permet à Cromology de consolider dans la durée les relations avec ses fournisseurs stratégiques afin de renforcer leur compréhension de sa stratégie d'innovation produits notamment orientée vers le respect de l'environnement et le bien-être de l'utilisateur. Une deuxième édition est programmée en 2017.

Les actions de partenariat et de mécénat

Dans chaque pays, Cromology laisse à ses équipes l'initiative d'actions locales de mécénat.

Les équipes privilégient les associations ou les organisations au sein desquelles les collaborateurs de Cromology sont investis.

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 depuis 2015. 18 écoles et plus de 5 000 élèves ont bénéficié de cette initiative et de la distribution de fournitures scolaires.

Colorin en Argentine, accompagne l'association TECHO qui vient en aide à des familles sud-américaines en situation précaire dans un programme de construction de plus de 2 000 maisons en bois.

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

Depuis 2009, Zolpan a alloué plus 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 ;
- au Portugal, Tintas Robbialac est partenaire du Museu Coleção Berardo (Lisbonne) depuis 2011 ;
- 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 de la fresque reproduisant le portrait de Paul Bocuse, réalisée en 2015.

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 de Cromology se sont engagés par écrit à l'appliquer.

Engagement en faveur des droits de l'Homme

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 attestant que le groupe Cromology ne réalise pas de transactions avec les pays sanctionnés par la communauté internationale. Ces pays comprennent notamment des pays considérés comme ne respectant pas les droits de l'Homme.

3.2.3 Stahl

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

Emploi

Au 31 décembre 2016, Stahl comptait 1 851 salariés (1 828 en équivalent temps plein⁽¹⁾), soit 61 personnes de plus qu'en 2015. Stahl a acheté Viswaat Chemicals Ltd., en Inde, en avril 2016 et

Eagle Performance Products, aux États-Unis, en novembre 2016. En 2014, la société avait par ailleurs acquis l'activité Leather Services de Clariant.

Répartition des effectifs en équivalent temps plein par région au 31 décembre 2016

Région	2016	2015	2014
Europe, Moyen-Orient, Afrique	860	835	811
Asie-Pacifique	355	347	339
Inde et Pakistan	307	287	278
Amérique	306	298	312
TOTAL	1 828⁽¹⁾	1 767	1 740

(1) Avec Viswaat Chemicals Ltd et Eagle Performance Products.

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 2015. 145 salariés en équivalent temps plein ont quitté la société en 2016 (licenciements et démissions), 245 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 10,6 % en 2016.

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, 11 centres de R&D, 38 laboratoires d'application et 31 bureaux commerciaux. Les pratiques de travail diffèrent selon les régions. La durée moyenne de travail avoisine 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 déclarent les absences (pour maladie ou en raison d'accidents du travail ou sur le trajet domicile-travail) conformément à la législation locale et établissent également des rapports pris en compte au niveau de la société. En 2016, le taux d'absentéisme global a été de 1,58 %, contre 1,77 % en 2015.

Relations sociales

Compte tenu de la dimension internationale de Stahl et de la taille relativement petite de ses unités locales, la société applique deux conventions collectives. Elles sont négociées par la Direction au niveau local et 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 que Stahl reste concurrentielle sur les différents marchés. Certains salariés, 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

En 2016, le total des rémunérations versées s'est élevé à 103 M€, un montant supérieur d'environ 2 % à celui de 2015.

Formation

La nature des activités de Stahl nécessite de se concentrer sur certaines formations en particulier. Les formations relatives à la Sécurité, la Santé et l'Environnement (SSE) constituent une priorité. Tous les nouveaux salariés de Stahl reçoivent une formation dans ce domaine adaptée à leur poste. Viennent ensuite des formations propres à certaines fonctions, afin que les salariés concernés fassent le meilleur usage possible des informations, des ressources, des produits et des capacités à leur disposition. Par exemple, pour le personnel technique, Stahl met l'accent sur les formations permettant de proposer aux clients des solutions pratiques et innovantes.

Depuis 2013, Stahl propose un programme international de formation destiné au personnel dirigeant portant sur les compétences de direction et d'encadrement. Ce programme a été suivi par plus de 120 cadres intermédiaires entre 2013 et 2016. Stahl avait lancé cette initiative pour accompagner son expansion

rapide après le rachat de la division Clariant Leather Services en 2014. De novembre 2016 à janvier 2018, 60 nouveaux cadres y participeront. Des « masterclasses » de suivi sont également prévues sur la période 2017-2019.

En 2014, Stahl a créé le Stahl Campus®, établissement d'enseignement conçu à l'origine pour promouvoir les bonnes pratiques sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement du cuir grâce à des modules de formation théoriques et pratiques. Fondé à Waalwijk (Pays-Bas), le Stahl Campus® a essaimé à Leon (Mexique), puis à Guangzhou (Chine) en 2016. Les formations du Stahl Campus® sont offertes par la société au secteur et à toute partie prenante à la chaîne d'approvisionnement, telles que les équipementiers, les marques, les clients, les ONG, les associations professionnelles et les étudiants. Cette initiative est une vraie réussite et joue un rôle essentiel dans l'ambition de Stahl de favoriser la transparence sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. En 2017, le Stahl Campus® poursuivra son expansion afin d'inclure la division Performance Coatings (Revêtements de haute performance), et de s'ouvrir ainsi pour la première fois à d'autres secteurs que celui du cuir.

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. En 2016, elles étaient 73, soit 3,9 % de l'effectif total, contre 3,8 % en 2015.

La nature des activités de Stahl ainsi que la nécessité de respecter des mesures strictes de sécurité et, le cas échéant, d'urgence restreignent le nombre d'emplois accessibles aux personnes handicapées. La société compte actuellement 16 travailleurs handicapés, contre 19 en 2015.

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, salariés et 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 manière à ce qu'elles ne blessent personne, n'ennuient pas ses voisins et ne nuisent pas à l'environnement. Elle repose sur 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

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 services techniques 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.

Campagne de SSE : Be Sure, It's Secure!

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. En 2016, il a rassemblé 12 campagnes de huit semaines sur des thèmes associés aux 10 règles d'or de la sécurité.

Thèmes des campagnes de SSE :

- 1 Comportement
- 2 Coopération
- 3 Ménage
- 4 La sécurité avant tout : réfléchissez avant d'agir
- 5 Équipements de protection individuels
- 6 Quasi-accidents
- 7 Matières dangereuses
- 8 Implication individuelle
- 9 Contrôle des risques
- 10 Vigilance au volant
- 11 Ergonomie
- 12 Outils et matériaux

Les 10 règles d'or de la sécurité

1. Je n'ai pas un comportement susceptible de me mettre moi-même ou mes collègues dans une situation dangereuse.
2. Je connais les directives de Stahl relatives à la SSE et je les applique.
3. Je respecte les procédures concernant les autorisations pour exécuter des travaux en toute sécurité et des travaux à haut risque, telles que la façon de pénétrer dans des zones confinées, etc.
4. J'ouvre les armoires électriques uniquement si je détiens un certificat valide m'autorisant à le faire. Je referme toujours l'armoire en partant.
5. Lorsque je manipule des produits chimiques, je porte toujours les EPI obligatoires, tels qu'indiqués sur les fiches de sécurité.
6. Je me sers uniquement des véhicules pour lesquels je détiens un certificat.
7. Je conduis toujours prudemment le chariot-élévateur. Je l'arrête immédiatement en cas de problème et signale celui-ci.
8. Je ne gêne jamais l'accès aux sorties de secours, douches, extincteurs ou autre matériel de sécurité.
9. J'utilise les outils uniquement pour effectuer les tâches pour lesquelles ils sont prévus (un couteau sert à couper et n'est pas un tournevis, le nettoyage des surfaces coupantes s'effectue avec des gants spéciaux, etc.).
10. J'utilise une machine/un matériel uniquement si j'ai été formé à cet effet. Je sais ce que je dois faire, sinon, je ne le fais pas.

La campagne est diffusée par voie d'affichage sur tous les sites de la société et courrier électronique. Elle met également l'accent sur le fait que 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, nous estimons que cette campagne de SSE joue un rôle essentiel dans notre stratégie de croissance durable.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour évaluer ses retombées, nous sommes convaincus qu'elle se traduira par une plus grande sensibilisation des salariés et donc, par une baisse du nombre d'incidents.

Indicateurs de performance de sécurité ⁽¹⁾

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 :

	2016	2015	2014	2013
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail*	0,08	0,16	0,15	0,08
Taux de gravité des accidents**	0,45	3,80	5,55	0,97

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

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

Indicateurs de performance environnementale ⁽²⁾

Stahl modernise continuellement ses sites de production et ses laboratoires pour accroître leur efficacité et réduire leur empreinte environnementale. Le calcul et la publication des indicateurs KPI pour l'environnement jouent un rôle essentiel dans la volonté de la société de promouvoir la transparence sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Émissions de CO₂

Stahl reconnaît que le changement climatique représente une menace potentiellement irréversible pour la population et qu'il sera indispensable de réduire les émissions mondiales de CO₂ pour satisfaire aux objectifs définis lors de la conférence historique sur le climat, à Paris, en décembre 2015. Par conséquent, en 2016, Stahl a décidé de réduire ses émissions mondiales de CO₂ de 10 % d'ici à 2020 (soit les émissions de scope 1 et 2 et celles associées aux voyages professionnels, en prenant pour point de départ les chiffres des émissions 2015). Ces émissions seront calculées chaque année à données comparables et par tonne produite.

Le dioxyde de carbone représente la principale composante des émissions de gaz à effet de serre de Stahl. En 2016, les émissions de CO₂ ont déjà quelque peu diminué et des initiatives destinées à permettre à la société d'atteindre son objectif 2020 sont actuellement déployées.

(1) Tous les salariés Stahl sont pris en compte dans les indicateurs de performance de sécurité.

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

Empreinte carbone

	2016	2015 ⁽¹⁾
Scope 1 : émissions directes de GES* (tonnes équiv. CO ₂)	14 391	14 871
Scope 2 : émissions de GES indirectes issues de l'énergie** (tonnes équiv. CO ₂)	17 701	17 823
Scope 3 : autres émissions indirectes*** (tonnes équiv. CO ₂)	3 335	3 605
TOTAL TONNES ÉQUIV. CO₂	35 426	36 299

(1) Données à comparer aux données comparables 2016, corrigées à la suite d'une erreur dans les données 2015 du site de Parets et d'une révision de la politique appliquée aux voitures d'entreprise de Stahl Germany.

* 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.

** 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.

*** 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, les transports et les déplacements professionnels en avion par exemple.

Projets destinés à réduire les émissions de CO₂ menés en 2016

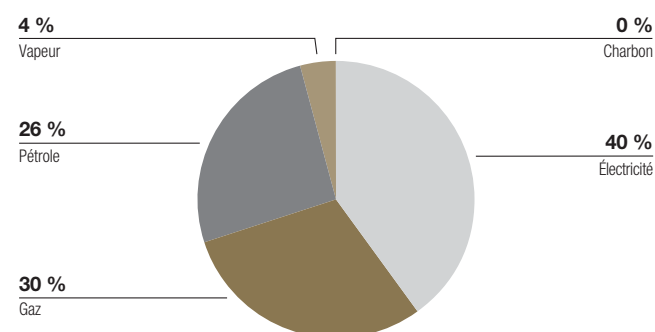
- Stahl Germany (Leinfelden) a obtenu la certification ISO 50001. Celle-ci impose une amélioration constante de la façon de consommer l'énergie, le respect des obligations légales, telles que la Directive européenne relative à l'efficacité énergétique, et une gestion correcte des contrats énergétiques avec les fournisseurs. Elle constitue une avancée notable, qui se traduit avant tout par des économies d'énergie, puis par une réduction des émissions de CO₂.
- Des propositions d'investissement à long terme, permettant l'utilisation de sources d'énergie renouvelables sur nos sites de fabrication, ont été élaborées.
- Des mesures incitant à utiliser des véhicules d'entreprise plus efficaces d'un point de vue énergétique sont prises dans certains cas.
- Une campagne a été lancée pour apporter des conseils pratiques sur la manière de diminuer les émissions de CO₂ dans les bureaux et les usines.

Consommation d'énergie

	2016 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾
Énergie (TJ)	294 81	281 51
Volume de production total	207 923	195 646
Énergie (TJ) par volume de production	0,001417	0,001438

(1) Données corrigées à comparer aux données comparables 2016.

Sources d'énergie



Projets concernant la consommation énergétique menés en 2016

- Sur le site de Waalwijk, Stahl Europe stocke les polyols dans une pièce chauffée afin de les conserver à l'état liquide. Depuis 2016, cette unité est chauffée à la vapeur, et non plus à l'électricité, et une nouvelle isolation a été installée, ce qui a permis une économie de 530 000 kWh d'électricité sur l'année.
- En Inde, en 2016, une pompe plus efficace sur le plan énergétique a été installée pour répondre aux besoins de l'ensemble de l'usine. D'un rendement de 300 m³/heure, elle permet d'économiser 18 kWh, soit 82 500 kWh par an.
- Une campagne a été lancée pour apporter des conseils pratiques sur la manière de faire des économies d'énergie dans les bureaux et les usines. Les sites de Suzhou (Stahl China) et de Peabody (Stahl USA) ont adopté l'éclairage LED.

Consommation d'eau

	2016	2015
Consommation d'eau (m ³)*	355 041	320 072
Autre utilisation (m ³)**	506 056	491 021
TOTAL DE L'EAU CONSOMMÉE (M³)	861 097	811 093

Projets concernant la consommation d'eau menés en 2016

- À Palazzolo (Stahl Italy), compte tenu des particularités des processus de fabrication du site, une grande quantité d'eau pour refroidir certaines cuves est utilisée. Cette eau est captée puis renvoyée dans une source municipale. L'indicateur KPI distingue cette utilisation de l'eau de la « consommation » globale puisqu'elle retourne à la source sans avoir subi de modification.
- Stahl continue à élargir sa gamme de produits à base d'eau pour remplacer ceux à base de solvants qui existent actuellement sur le marché. Cette politique devrait entraîner une hausse de la consommation d'eau dans les prochaines années ainsi qu'une diminution des achats de solvants par la société. Ces derniers représentent actuellement 18 % des achats de matières premières par volume (% des matières premières totales achetées en kg).

Gestion des déchets

	2016	2015
Déchets dangereux (tonnes)	7 050	6 570
Déchets non dangereux (tonnes)	1 476	1 276
TOTAL DES DÉCHETS (TONNES)	8 526	7 846

	2016	2015
Eaux usées traitées dans des usines externes (tonnes)*	15 038	15 815

* 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.

Projets concernant les déchets menés en 2016

- La faible augmentation des déchets s'explique par l'accroissement de la production en volume en 2016. Les déchets générés par tonne produite s'avèrent moins élevés en 2016 qu'en 2015.
- Le projet « Frankenstein » désigne l'activité de valorisation des matériaux non conformes aux spécifications, pour qu'ils soient retravaillés et remis sur le marché sous la forme de produits reconçus totalement testés et présentant des performances équivalentes. En 2016, il a permis d'économiser et de re-commercialiser 350 tonnes de matériaux qui auraient sinon été éliminés.

Solutions innovantes pour réduire l'impact environnemental

Avec neuf centres de R&D répartis dans le monde et rassemblant 90 spécialistes techniques, la plupart des travaux de recherche menés par Stahl visent à développer des solutions durables réduisant l'impact environnemental. Ils portent sur l'utilisation dans les produits de matières premières renouvelables ou bio-sourcés ou sur la conception de produits qui diminueront la consommation d'énergie, d'eau ou de produits chimiques des consommateurs. Par exemple, tous les produits désormais mis au point par les chercheurs Stahl doivent répondre à l'obligation définie en interne de présenter un avantage pour l'environnement.

Produits conçus pour diminuer l'empreinte écologique

- Sur le plan commercial, l'année 2016 a été marquée par la croissance à deux chiffres des produits STAHL EVO pour les matières synthétiques et par la réussite mondiale de la gamme de produits finis pour le cuir, Stahl NEO. Ces deux gammes de produits respectent totalement la liste Manufactured Restricted Substance List (MRSL) établie en 2016 par la Fondation ZDHC, dont l'objectif est d'éliminer toutes les substances dangereuses de la chaîne d'approvisionnement d'ici à 2020.
- Autre étape marquante en 2016 : le très bon accueil par le marché des produits Easy White Tan™ et Proviera® - Probiotics for Leather™, qui contribuent à améliorer considérablement l'empreinte écologique du processus de fabrication du cuir, un fait attesté et reconnu par plusieurs acteurs majeurs du secteur. Stahl prévoit une croissance importante de ces produits dans les années à venir.
- En 2016, Stahl a lancé Catalix® 150 et Catalix® GSX liquide, solution de polymère innovante destinée à réduire l'impact environnemental du traitement du cuir. Ajoutés aux formulations de retannage du cuir, ces produits diminuent de manière significative les niveaux de pollution dans les effluents liquides grâce à leur squelette polymère cationique unique.
- La politique de promotion des ressources naturelles et renouvelables menée par la société s'est traduite par des innovations dans le domaine des polyuréthanes biosourcés. Lancé en 2015, Green Polymatte est commercialisé avec succès depuis 2016. Stahl estime qu'une gamme de produits biosourcés devrait être prête à être mise sur le marché d'ici à la fin 2017.
- L'utilisation de réticulants polycarbondiimides à base d'eau dans les revêtements s'intensifie, en grande partie grâce à la technologie brevetée par Stahl en la matière. Ces produits sont d'une manipulation plus facile que les réticulants classiques. Leurs performances exceptionnelles sont décrites dans un livre blanc publié par Stahl Polymers en 2016. Les réticulants polycarbondiimides constituent une excellente base pour concevoir des revêtements écologiques.

3.2.3.3 Population et société

Stahl possède un code de conduite qu'elle a commencé à appliquer avec ses partenaires commerciaux en 2015, puis avec ses fournisseurs en 2016. Il garantit que ses partenaires 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 2016.

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 ses partenaires, se traduit par une amélioration du développement durable. Accroître le développement durable en renforçant la transparence est sa mission.

- **Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC)** : en octobre 2016, Stahl a rejoint la Fondation ZDHC avec la volonté de contribuer à son objectif de parvenir à « zéro rejet de produits chimiques dangereux » d'ici à 2020. Elle est la première société chimique du secteur du cuir et des synthétiques à avoir adhéré à la fondation.
- **Évaluation externe des performances en matière de développement durable** : en 2016, Stahl a reçu les chiffres de l'indice Higg pour ses quatre sites de fabrication européens. Les notes (sur 100) étaient de 77 pour les Pays-Bas, 88 pour l'Allemagne, 80 pour l'Italie et 83 pour l'Espagne. L'indice Higg est un outil d'autoévaluation mis au point par la Sustainable Apparel Coalition pour promouvoir la transparence sur la chaîne d'approvisionnement.
- **Élargissement du Stahl Campus®** : le Stahl Campus®, centre mondial des connaissances créé en 2014 à Waalwijk (Pays-Bas), puis à León (Mexique) en novembre 2015, s'est encore étendu en septembre 2016, avec une antenne à Guangzhou (Chine). Il a pour objectif de défendre les bonnes pratiques et la transparence sur la chaîne d'approvisionnement. Il 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. Le Stahl Campus® joue un rôle majeur dans la mise en œuvre de la stratégie de la société en matière de développement durable.

Stahl participe également à des activités à but non lucratif dans les pays émergents.

- **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, elle peut affirmer 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.

- **ONUDI** : l'Organisation pour le Développement Industriel des Nations Unies (ONUDI) a pour mission d'encourager et d'accélérer le développement industriel inclusif et durable dans les pays en développement et les économies de transition. 2016 s'est caractérisée par le lancement des formations en ligne destinées à promouvoir les bonnes pratiques et une gestion responsable des produits chimiques dans les tanneries de cuir, une avancée majeure à laquelle Stahl apporte son soutien le plus complet.
- **Fin 2016**, Stahl a organisé des expositions sur le développement durable dans quatre villes indiennes, au cours desquelles elle a proposé, avec l'ONUDI et le Central Leather Research Institute, installé à Chennai, des conférences sur les initiatives prises par l'industrie indienne du cuir dans le domaine des technologies propres.
- **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. Stahl et PUM travaillent ensemble sur des projets du secteur du cuir. Dans le cadre de ce partenariat, les experts 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. La société souhaite participer entre 1 à 5 projets chaque année.
- **Collaboration avec les universités** : en 2016, Stahl a mis en place des projets de recherche dans le domaine de la technologie de l'eau avec les universités de Wageningen, aux Pays-Bas, et de Stuttgart, en Allemagne. Consciente du fait qu'une gestion efficace de l'eau sera indispensable à l'instauration d'une industrie du cuir plus durable, la société estime qu'il est impératif de développer une expertise dans les technologies de l'eau. A cet effet, elle collabore avec une trentaine d'universités et de collèges du monde entier sur de nombreux sujets. Elle favorise également vivement la collaboration avec les établissements d'enseignement supérieur pour trouver de nouveaux talents et garantir ainsi sa position de leader dans les technologies et le développement durable.
- **17 objectifs de développement durable (ODD)** : les activités menées par Stahl en matière de développement durable s'inscrivent dans le droit fil des 17 ODD définis par le Pacte mondial des Nations Unies en 2015. Les exemples ci-dessous illustrent la manière dont elles recouvrent certains aspects des ODD.
 - **Pauvreté** : outre ses actions philanthropiques au sein des communautés locales, Stahl participe au développement industriel des régions émergentes avec des ONG et les autorités locales.
 - **Santé** : Stahl participe à des initiatives visant à éliminer de la chaîne d'approvisionnement des substances faisant l'objet de restrictions, telle celle du « zéro rejet de produits chimiques dangereux ».
 - **Éducation** : le Stahl Campus® est un établissement de formation destiné à promouvoir les bonnes pratiques sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. La société soutient également les initiatives qui encouragent la manipulation sécurisée des produits chimiques et organise des conférences à ce sujet dans les régions émergentes.

- Égalité des sexes : Stahl entend être un employeur favorisant l'égalité de l'accès à l'emploi.
- Eau propre et assainissement : les technologies de l'eau représentent un secteur en pleine croissance pour Stahl, qui collabore avec de grandes universités pour améliorer la qualité des effluents liquides. La société a également mis au point des technologies permettant de diminuer la pollution des effluents, telles que Proviera® - Probiotics for Leather™, STAHL EVO, Catalix® ou EasyWhite Tan®.
- Énergies renouvelables et mesures pour le climat : Stahl a pour objectif de diminuer de 10 % ses émissions de CO₂ d'ici à 2020 (conformément à l'accord de Paris sur le climat signé en 2015), ce qui suppose d'adopter des sources d'énergie et des matières premières renouvelables.
- Emploi et croissance économique : les actions menées par Stahl en faveur du développement industriel durable reposent notamment sur une coopération avec l'ONUDI, le PUM et d'autres ONG.
- Inégalités réduites : application du code de conduite en 2015.
- Vie aquatique : les technologies de l'eau représentent un secteur en pleine croissance pour Stahl, qui collabore avec de grandes universités pour améliorer la qualité des effluents liquides. La société a également mis au point des technologies permettant de diminuer la pollution des effluents, telles que Proviera® - Probiotics for Leather™, STAHL EVO, Catalix® ou EasyWhite Tan®.

3.2.3.4 Note méthodologique de Stahl

Périmètre de reporting

Sauf mention contraire, les données RH tiennent compte de toutes les entités de Stahl, y compris Viswaat Chemicals Ltd and Eagle Performance Products. Les indicateurs de performance environnementale concernent les 11 sites de fabrication 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.

Les définitions et les méthodologies de reporting adoptées pour les indicateurs suivants figurent ci-après :

Indicateurs sociaux

Effectifs totaux

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec 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, rentrent dans le comptage, que ce soit en termes d'embauche ou de sortie. Les données sont reportées en équivalent temps plein.

Nombre total d'heures de formation

Le nombre total d'heures de formation n'est pas comptabilisé dans le présent rapport. En effet, bien que cet indicateur soit suivi localement par chaque entité, il ne fait 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).
- Autres émissions indirectes (scope 3) : depuis août 2016, l'article 173 de la loi sur la transition énergétique et la croissance verte impose aux entreprises de publier des informations sur leurs sources d'émissions importantes, y compris celles provenant des activités situées en amont et en aval de la chaîne de valeur. Le cadre international retenu par Stahl pour déterminer l'importance de ses sources d'émissions est le Protocole des gaz à effet de serre, qui définit 15 sources, telles que les biens et services achetés, les transports en amont/aval, l'utilisation et la fin de vie des produits vendus, le trajet des salariés, etc. Après avoir effectué une analyse comparative, Stahl a estimé que les biens et services achetés (source 1) représentent sa principale source d'émissions. Elle analyse à présent les sources 2 à 15 pour évaluer leur importance. Elle pourra ainsi publier la liste de ses sources d'émissions importantes en 2017 et déterminer les risques et les possibilités à prendre en compte dans le cadre de sa stratégie de réduction des émissions de CO₂.

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 dans les 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 (Italie), où, en plus de la consommation habituelle pour le refroidissement, l'eau est utilisée 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 neuf 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 des Directions RH et HSE sur la base des informations fournies par le groupe industriel.

Un premier examen des données sécurité et environnementales reportées par les sites est réalisé par les Directeurs HSE de chaque site industriel avant consolidation au sein de l'entreprise.

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

3.2.4 Mecatherm

3.2.4.1 Mecatherm : des objectifs ambitieux d'amélioration continue

Mecatherm 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 ;
- la protection de l'environnement.

Compte tenu de la croissance de Mecatherm 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 dans son ensemble.

En 2015, Mecatherm a totalement réorganisé ses opérations, notamment en vue de réaffecter les ressources, afin de renforcer sa compétitivité 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 de l'entreprise, la Direction des opérations a décidé de scinder les activités 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 de Mecatherm, 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 et de l'embauche.

L'organisation établie en 2015 a été renforcée en intégrant des ressources dédiées à l'amélioration continue et à la mise en place de processus structurés au sein des Unités de Production et des segments.

Un service Achats composé de 8 personnes a également été créé en vue d'optimiser le *sourcing* et la structure de coûts.

Le service des ressources humaines a été réorganisé autour de pôles spécialisés et a démarré le déploiement de processus RH permettant de supporter les activités opérationnelles (recrutement, intégration, mise en progression, formation, évaluation) dans le cadre du projet « Bien-Etre Efficacité et Performance » (BEEP).

Enfin, la sécurité, priorité numéro une de Mecatherm est portée par un service Hygiène Sécurité Environnement (HSE) nouvellement créé et par deux responsables Sécurité, l'un dédié à la sécurité des hommes et l'autre à la sécurité des équipements.

Dans la lignée de cette nouvelle organisation des opérations, et pour mieux promouvoir l'offre commerciale de Mecatherm, il a été décidé de clarifier la dénomination commerciale des sociétés du groupe en 2015 : Mecatherm.

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

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

Enfin, la mise en œuvre du *Lean* a été expérimentée en 2015, en premier lieu à l'UP « Fours » (localisé dans le 67). La démarche *Lean* a été progressivement déployée dans les autres unités de production au cours de l'année 2016 et se poursuivra en 2017.

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'embauches ou de départs.

Rémunération

L'ensemble des rémunérations prend en compte les salaires, les charges sociales et les congés.

Taux d'absentéisme

Il s'agit du nombre d'heures d'absence ⁽¹⁾ sur le nombre d'heures théoriquement travaillées.

3.2.4.3 Informations sociales

Les trois implantations du groupe, Mecatherm SA, Gouet SAS et TMG SAS sont situées en France, et respectivement en Alsace (Barembach, 67), en Pays de la Loire (Montilliers, 49) et en Ile-de-France (Paris, 75).

Le site de Normandie (Saint-Rémy Boscrocourt, 76) a été fermé en 2015. Cette fermeture explique notamment un certain nombre de variations des données environnementales.

(1) Le taux d'absentéisme calcule le rapport entre les jours d'absence (à la fois rémunérés et subis) et les jours de travail initialement prévus. Sont inclus dans les jours d'absence : les absences maladie, les accidents du travail, les accidents du trajet, les maladies professionnelles et les absences injustifiées. Sont exclus des jours d'absence : les congés maternité/paternité/adoption et congés parentaux, les congés autorisés et payés (événements familiaux ; préavis non effectué...), les absences pour congé sans solde, les congés sabbatiques, les congés pour création d'entreprise, les absences pour formation, les congés annuels/RTT/jours de récupération et les jours fériés.

Au 31 décembre 2016, le groupe employait 459 salariés, contre 409 au 31 décembre 2015. La majorité des contrats est à durée indéterminée et à temps plein, le taux de CDD au 31 décembre 2016 est de 8 % (en légère baisse par rapport au 31 décembre 2015). Le groupe souhaite maintenir la proportion de CDD entre 10 % et 15 % maximum. L'effectif total est composé à 22 % de cadres et à 78 % de salariés non-cadres. La proportion de femmes est de 12,2 % de l'effectif total, en augmentation par rapport à 2015. La proportion de travailleurs handicapés dans l'effectif total est de 1,95 %.

En 2016, le groupe a comptabilisé un taux de *turnover* quasi stable de 28,1 %. Ce taux s'explique notamment par :

- l'augmentation importante du nombre d'entrées de salariés dans l'entreprise au regard de la croissance de son activité (effectif en hausse de 12 %), entre 2015 et 2016 ;
- le nombre important de recrutements suivis par des départs en lien avec les difficultés à intégrer autant de nouveaux salariés en un laps de temps réduit en l'absence de processus d'intégration clairement définis ;

- ainsi qu'à des départs liés à un positionnement salarial inférieur au marché local (bassin d'emploi très industrialisé et présentant un taux de chômage très bas, de l'ordre de 5 %) sur des métiers en tension (monteurs itinérants, automaticiens, etc.) qui ont nécessité des remplacements.

Au dernier trimestre 2016, le service des Ressources Humaines a testé et validé, sur des recrutements « pilotes », un processus d'intégration et de formation des nouveaux collaborateurs permettant de pérenniser les recrutements réalisés. Ce processus RH est finalisé et sera déployé au cours du 2^{ème} trimestre 2017 auprès de tous les managers de l'entreprise.

Par ailleurs, au dernier trimestre 2016, des actions ciblées de revalorisations salariales ont été conduites sur les métiers en tension afin de limiter les risques de départs des salariés concernés.

Le nombre de licenciements a été de 3. Le taux d'absentéisme en 2016 est de 2,4 % en baisse par rapport à 2015.

	2016	2015	2014	2013
Effectif total au 31 décembre	459	409	351	304
Effectif moyen annuel	454	421	358	322
Taux d'absentéisme	2,4	2,7	2,8	2,8

Rémunérations

L'ensemble des rémunérations versées au titre de l'année 2016 s'élève à 23 718 k€. En 2016, l'augmentation s'est traduite par une augmentation « coût de la vie » de 0,2 % à laquelle se sont ajoutées des augmentations individuelles. La grille de rémunération des métiers en tension (monteurs itinérants et automaticiens) a été significativement revue à la hausse afin de faciliter les recrutements et de réduire les risques de *turnover*. En outre, l'ensemble des collaborateurs (hors TMG) bénéficie de la participation aux résultats de leur entreprise selon les modalités légales.

De plus, la masse salariale a également été impactée par l'augmentation significative de l'effectif de la société.

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. 0,67 % 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.

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

Formation

En 2016, 64,3 % des salariés ont suivi une formation pour un total de 8 041 heures de formation. L'entreprise 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 aux langues. Sont également organisées annuellement des formations pour le maintien des connaissances.

En 2016, une formation en management de 4 jours a été dispensée à tous les managers de la société dans le cadre du projet « Bien-Être, Efficacité et Performance » (BEEP) et a représenté 30 % des heures de formation.

Non-discrimination

Le groupe 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 2016, 1,95 % de ses effectifs étaient reconnus travailleurs handicapés.

De plus, en 2016, Mecatherm a renouvelé son engagement d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, par la signature d'un nouveau plan d'action, en collaboration avec les instances représentatives du personnel.

En outre, une politique de gestion des âges a été adoptée à la suite d'une concertation avec les 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 encourager l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et à 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. Un document unique d'évaluation des risques pour chaque société est tenu à jour. Des systèmes d'analyse et, le cas échéant, de prévention des risques ont également été mis en place dans les domaines de la santé (vibrations, troubles musculo-squelettiques), des risques chimiques, des risques psychosociaux et routiers, du travail en hauteur, etc. Chaque année, de nouvelles actions sont menées en lien avec le CHSCT, la Caisse Régionale d'Assurance Maladie et la Médecine du travail.

La société s'est notamment dotée d'un service Hygiène Sécurité Environnement (HSE) à part entière et a dédié des ressources spécifiques visant à renforcer et accompagner en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

De plus, la société a travaillé en étroite relation avec le CHSCT dans le cadre de l'analyse des facteurs de pénibilité au travail. Bien que n'étant pas soumis à la pénibilité, le service HSE a entrepris une analyse approfondie de l'évaluation de l'exposition aux manutentions de charge et des postures pénibles. L'étude des phases de travail critiques par groupe d'exposition homogène pour chaque activité permettra d'identifier les risques sécurité les plus élevés et d'alimenter le plan d'actions issu du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) existant.

Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail est de 9,00 et le taux de gravité de 0,30.

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 et en 2016 pour accroître davantage l'efficacité énergétique des installations et équipements de la société. Ainsi, des économies de

consommation d'énergie ont été réalisées en 2016. Ces économies font notamment suite à des actions de sensibilisation des salariés dans le cadre de la préservation de l'environnement par exemple.

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

Indicateurs	2016	2015	2014	2013
Énergie directe (gaz) ⁽¹⁾ MWh	4 674	4 341	3 075	4 686
Énergie indirecte (électricité) MWh	1 438	1 503	1 412	1 380
Eau (m ³)	2 039	2 724	3 006	1 957

(1) PCS.

Pour ce qui concerne les autres consommations d'énergie, elles ont atteint les niveaux ci-dessous en 2016 :

- consommation de propane : 87 278 kWh ;
- consommation de gasoil : 140 747 L.

Gestion des déchets

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

Type de déchets (en tonnes produites)	2016	2015	2014	2013
DIB (déchets industriels banals et papier) ⁽¹⁾	45	119	98,56	85,18
Bois ⁽¹⁾	103	60,32	52,79	49,92
Acier et Inox ⁽¹⁾	118,73	52,37	75,42	81,39
Fermentescibles (pain, pâtes, farine) ⁽²⁾	54,15	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.

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

Optimiser l'utilisation des matières premières

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

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

Consommation (en tonnes)	2016	2015	2014	2013
Papier	8,4	8,9	9,7	10,3

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

En 2017, les estimations réalisées seront affinées via des calculs plus précis.

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 de la société.

Émission de Gaz à Effet de Serre (GES)

En 2016, TMG a réalisé une estimation de tous ses postes d'émissions indirectes tels que définis dans le GHG Protocol pour ses activités.

Les émissions indirectes de GES (Scope 3) considérées comme significatives par TMG sont les suivantes :

- les émissions liées à l'utilisation des produits vendus ;
- les émissions liées aux achats de produits entrant dans les procédés industriels (acier, aluminium, cuivre, zinc, plastiques, composants électroniques, produits chimiques, etc.).

Les émissions indirectes des 13 autres postes d'émissions définis dans le GHG Protocol ont été évaluées comme étant non significatives pour Mecatherm.

3.2.4.5 Informations sociétales

Implication dans l'emploi et le développement régional

Mecatherm n'assure plus la fabrication de pièces depuis plus de quinze ans ; la production des 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.

En 2016, 32,35 % du chiffre d'achats de la société est réalisé auprès de fournisseurs locaux (département du Bas-Rhin pour le site de Mecatherm, départements du Maine-et-Loire et de la 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, en 2016, les achats « pièces sur plan, pièces catalogue et sous-traitance usine » ont généré la création de 159 emplois indirects auprès des 33 principaux fournisseurs locaux de la société.

Dialogue régulier avec la société civile

La société poursuit son engagement proactif en matière d'éducation et d'enseignement en planifiant régulièrement des visites d'usine afin de sensibiliser le jeune public aux métiers de l'industrie. De nombreuses interventions sont également mises en œuvre dans les collèges et les lycées afin de favoriser les échanges avec les jeunes en recherche d'une orientation professionnelle. Ces interventions sont également organisées dans les établissements d'enseignement supérieur assurant ainsi la transmission des connaissances et des savoir-faire propres à l'industrie. Mecatherm intègre également régulièrement des apprentis et des stagiaires visant 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 sont un enjeu majeur pour la société, qui tient à renforcer sa visibilité et sa communication dans les médias locaux notamment.

Enfin, la société 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). À titre d'exemple, une étude a été menée avec la Communauté des Communes et l'Université de Strasbourg. Les étudiants en géographie ont étudié les déplacements « Domicile - Entreprise » des salariés de Mecatherm, ainsi que les modes de transport disponibles au sein de la région Alsace afin de proposer des plans d'actions pour limiter les impacts environnementaux et les impacts liés à l'occupation de l'espace.

Sous-traitance et fournisseurs

La production des pièces pour les machines à livrer est entièrement confiée à des partenaires sous-traitants, hautement spécialisés et travaillant sur la base de cahiers des charges précis. En effet, l'entreprise n'assure plus, et ce depuis de nombreuses années, la fabrication de pièces pour les lignes destinées aux clients. Les ateliers sont exclusivement 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 de la société a atteint plus de 44,7 M€ en 2016.

Les pièces fabriquées à façon, la tôlerie, la mécano-soudure et l'usinage constituent 50 % des familles d'achats de la société. Les tableaux électriques et ses composants représentent 13 % de ces familles et les systèmes de transmission et cinématique, près de 10 %. Chaque site de la société 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 aussi bien sur la performance industrielle, les conditions de travail pour les salariés ainsi que sur le respect des normes environnementales.

La société n'assure pas le transport des équipements vendus aux clients. Elle fait appel à des prestataires externes. En revanche, la société assure le montage et la mise en service des lignes sur les sites des clients.

Loyauté des pratiques

Mesures prises en faveur de la sécurité des consommateurs

La société produit des équipements aux normes standards. À réception des équipements, le client reste seul responsable de l'application des normes locales en vigueur en matière de production agroalimentaire. La société veille néanmoins 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 attester que les procédés industriels garantissent des conditions d'hygiène élevées.

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, permettant 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

La société prend en compte les enjeux liés à la prévention de la corruption.

Afin de pouvoir contrôler leurs agissements, chaque commercial est sous la responsabilité d'une personne hiérarchiquement supérieure et doit compléter tous les jours le *reporting* de son activité à l'aide d'un outil de sécurisation du processus commercial : le *Customer Relationship Management* (CRM) qui permet la gestion des données clients et des activités commerciales en général et d'intégrer le critère de corruption afin de faire apparaître le niveau de risque et le classement du pays

selon l'indice de perception de la corruption calculé par Transparency International.

Par ailleurs, une note de service faisant référence à la corruption dans les pays sensibles est remise aux salariés itinérants. Elle énonce des mesures de précaution à suivre durant leurs déplacements.

Engagement en faveur des droits de l'Homme

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

Une vérification par courrier recommandé est opérée par la société, 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 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 CSP Technologies

Introduction

CSP Technologies est un leader mondial de la fabrication de solutions de packaging. Associant innovation et qualité, ses produits apportent à ses clients un fort avantage concurrentiel et assurent efficacement la protection de leurs produits sensibles à l'humidité et/ou à l'oxygène.

CSP conçoit et commercialise des solutions et des services destinés à résoudre les problèmes de conditionnement rencontrés par différentes industries telles que la pharmacie, la délivrance de médicaments transdermiques, l'agroalimentaire et l'électronique.

Les valeurs fondamentales de CSP sont les suivantes :

- **livraison** - fournir à ses clients dans les délais impartis de gros volumes de produits répondant à leurs spécifications et gérer les produits de leur conception à leur commercialisation ;
- **innovation** - mettre au point de nouvelles technologies et proposer des concepts novateurs dans les domaines de la science des matériaux, de l'extrusion de feuilles, du thermoformage et du moulage complexe ;
- **social** - accompagner ses salariés tout au long de leur carrière afin qu'ils disposent des connaissances nécessaires pour aider les clients ;
- **efficience** - améliorer continuellement la qualité et diminuer les coûts grâce à un système de production au plus juste (*lean manufacturing*), à l'optimisation des process de fabrication et à la mise en place d'initiatives améliorant la productivité dès la conception.

Présence

CSP compte trois usines situées en Alsace (France), en Alabama et en Géorgie (États-Unis), qui fabriquent toutes des emballages plastiques pour différents secteurs, notamment le médical et l'agroalimentaire.

CSP possède également des bureaux de représentation dans plusieurs pays, où sont principalement menées les activités de vente et de marketing. Son siège social se situe dans l'État de New York (États-Unis).

Principaux changements

En mars 2016, CSP a acquis la totalité de Maxwell Chase Technologies, LLC, société spécialisée dans la création et la fabrication d'emballages absorbants qui apportent de la fraîcheur et allongent la durée de conservation des aliments frais. Maxwell Chase exploite l'usine située en Géorgie. Le présent rapport ne couvre pas ses activités, la consolidation n'ayant été effectuée que sur une période partielle.

Social

Afin de pouvoir miser sur l'innovation et la livraison, CSP accorde une place essentielle aux ressources humaines et au recrutement, lui permettant ainsi de déployer les talents dans les secteurs appropriés de son activité.

Emploi

Au 31 décembre 2016, CSP comptait 379 salariés à temps plein et à temps partiel. La majorité d'entre eux travaillent dans ses principaux sites de fabrication, aux États-Unis et en France. L'augmentation des effectifs enregistrée depuis 2015 (354 salariés à cette date) s'explique par le développement de la société.

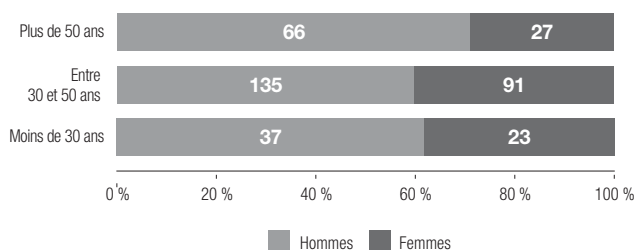
En outre, CSP emploie du personnel temporaire *via* des agences intérimaires afin de répondre à ses pics d'activité (personnel ne figurant pas dans les chiffres ci-dessus).

Répartition géographique et démographique des effectifs :

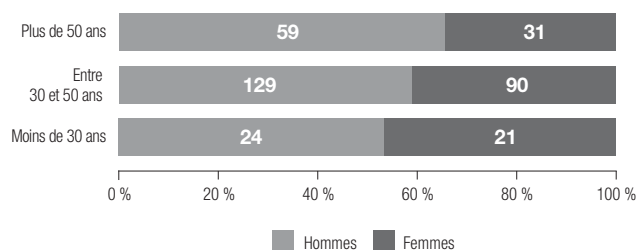
Répartition géographique des effectifs 2016

Effectifs (enregistrés au 31 décembre)	2016	2015
États-Unis, Alabama et New York	267	244
France, Niederbronn	112	110

Données démographiques des effectifs 2016



Données démographiques des effectifs 2015



Évolution des effectifs

Il est indispensable pour CSP d'employer et de fidéliser des collaborateurs de grande qualité. Ainsi, la société offre des rémunérations et des plans d'intéressement concurrentiels, revus régulièrement par la Direction.

De plus, pour fidéliser ses salariés, CSP applique une politique d'égalité des chances en leur proposant un environnement de travail sûr, juste, honnête et ouvert.

Le taux d'absentéisme au sein de CSP est inférieur au niveau moyen du marché.

Monde	2016	2015
Taux de rotation	9 %	21 %
Taux d'embauche	16 %	15 %
Nombre de salariés temporaires embauchés pour une durée indéterminée (hors stagiaires)	24	22

Formation

CSP propose à ses salariés des formations consacrées principalement à la santé et la sécurité, à l'efficacité de la production et à l'innovation sur le lieu de travail. Elles sont dispensées en interne aux salariés en poste ou nouvellement arrivés, par des prestataires externes. En 2016, parmi les formations les plus marquantes organisées figurent notamment :

- une formation aux normes internationales et à l'audit qualité ;
- des cours techniques en électricité, sur le fonctionnement des véhicules ou les processus de fabrication.

Six salariés CSP possèdent la qualification « Black Belt Six Sigma ».

Santé et sécurité

Un grand nombre des salariés est directement impliqué dans le processus de fabrication. Ainsi, le respect des règles « santé et sécurité » constitue un objectif prioritaire de l'équipe dirigeante. Des procédures de révision internes relatives à ces thématiques sont réalisées régulièrement, en particulier dans les domaines suivants :

- formations actualisées et pertinentes pour les salariés confrontés à des situations à risques ;
- respect des règles locales et internationales en matière de santé et de sécurité ;
- analyse et examen introspectif des incidents.

Ces stratégies se traduisent par un nombre peu élevé d'accidents du travail avec arrêt dans la société :

Monde	2016	2015
Nombre d'accidents avec arrêt	6	2
Nombre de jours d'arrêt	29	4

Relations avec les organisations professionnelles

Dans le cadre de son engagement à embaucher et fidéliser des talents, CSP travaille en collaboration avec les institutions locales, tels que les collèges et les universités aux États-Unis. Dans le cadre de ces partenariats, la société propose chaque année des stages rémunérés à plusieurs personnes. Ces stages peuvent se dérouler dans la recherche et développement, la conception, l'ingénierie ou l'assurance qualité et débouchent souvent sur un emploi à durée indéterminée.

Par ailleurs, CSP participe à des séances d'information dans les établissements d'enseignement locaux aux États-Unis et propose des visites de ses usines aux étudiants universitaires concernés.

En 2016, la société a également travaillé en partenariat avec des institutions pour élaborer et tester de nouvelles technologies. Elle s'est notamment associée avec des laboratoires de recherche de grandes institutions universitaires pour réaliser des essais et collaborer à la mise au point de technologies dans les domaines dans lesquels elle ne possède pas l'expertise nécessaire pour tester en interne certaines innovations technologiques.

Environnement

CSP veille à respecter les lois et réglementations environnementales en vigueur.

Grâce à ses innovations et à ses processus de fabrication, CSP vise à accroître l'efficacité de ses opérations afin de réduire son

empreinte écologique et diminuer ses déchets et ses émissions polluantes.

Matières premières et gestion des déchets

En 2016, une large partie des travaux de recherche et développement de CSP a porté sur la réduction des déchets issus des processus de fabrication. Ces travaux se poursuivront à l'avenir.

Les principales matières premières utilisées par CSP sont des produits pétrochimiques, en particulier des résines de polypropylène. La société recherche en permanence des moyens de diminuer la quantité de matières premières utilisée en optimisant l'efficacité de sa production et en fabriquant ses produits selon les spécifications précises de ses clients.

Elle utilise essentiellement des matériaux qui peuvent être recyclés dans le processus de fabrication interne ou revendus à des opérateurs externes pour être retraités. Les rebuts non recyclables sont ceux qui proviennent de matériaux qui ont été en contact ou mélangés avec d'autres lors du processus de production.

CSP privilégie plusieurs projets liés à la diminution de l'utilisation des matières premières et du volume des rebuts/déchets :

- introduction de nouvelles lignes de fabrication dotées de processus novateurs pour réduire la quantité de matériaux utilisés pour la production et séparer la production des différents composants, ce qui permet de diminuer les contaminations entre les matériaux. La direction estime que cette initiative augmentera fortement la quantité de matériaux qui pourra être retraitée en interne pour la fabrication ;

■ offre d'une large sélection de produits contenant diverses quantités de résines pétrochimiques afin d'adapter précisément la quantité de matières premières utilisée aux besoins des clients. Une telle offre diminue le nombre de cas

où les clients doivent acheter des produits comportant une quantité inutile de matières premières et augmente notre rentabilité.

Monde	2016	2015
Matières premières consommées (tonnes)	10 879	11 343
Rebuts de matières premières, de produits intermédiaires et de produits finis (tonnes)	760	577
Autres types de déchets : emballages, ordures, etc. (tonnes)	566	527

Énergie et changement climatique

L'électricité est la principale énergie utilisée par CSP dans son processus de fabrication. La société utilise également du gaz naturel, des carburants automobiles, ainsi que d'autres sources

énergétiques dans une moindre mesure. Elle n'a pas relevé de risque particulier associé à l'adoption d'une possible législation sur le changement climatique.

Monde	2016	2015
Consommation d'électricité par an (MWh)	43 186	41 374
Émissions du scope 2 GHG (tonnes d'équivalents CO ₂)	19 652	18 872

La consommation d'électricité est plus élevée en 2016 qu'en 2015, la hausse portant à la fois sur la production et le chiffre d'affaires dégagé (5 % de croissance organique, hors produit supplémentaire lié à l'acquisition de Maxwell Chase).

CSP prévoit de mener de nouvelles études au titre du scope 3 du Protocole des gaz à effet de serre (GES) en 2017. Elle considère que les émissions du scope 1 ne sont pas importantes.

L'entreprise estime que les initiatives qui ont débuté en 2017 pour diminuer les quantités de rebuts et recycler les ampoules diminueront considérablement l'empreinte carbone de son processus de fabrication. Ces initiatives sont décrites en détail dans la partie sur la gestion des matières premières et des déchets.

Initiatives destinées à accroître l'efficacité énergétique

En 2015 et 2016, les projets suivants ont augmenté l'efficacité énergétique de la société :

- amélioration de la récupération de la chaleur dans les pièces sèches des usines et diminution de la température des fours (Alabama) ;
- amélioration du cycle énergétique dans les pièces sèches pour réduire la consommation d'énergie (Alabama) ;
- remplacement des éclairages existant par des solutions basse consommation dans certains halls et espaces de production (tous les sites) ;

- diminution des pertes d'air dans les systèmes de compression et installation de moteurs de compresseurs plus efficaces sur le plan énergétique (France).

Par ailleurs, CSP travaille sur plusieurs projets de réduction de sa consommation énergétique, tels que l'ajout de couvertures chauffantes aux systèmes de moulage par injection pour augmenter l'efficacité thermique.

Santé des consommateurs

Consciente de l'importance de protéger la santé des consommateurs, CSP utilise régulièrement pour ses emballages des matières premières inertes et considérées comme inoffensives. De nombreux clients de CSP dans le secteur médical sont réglementés par des organismes comme la *Food and Drug Administration* (FDA) et doivent respecter un cadre strict.

Divisions des produits médicaux et sans ordonnance

En principe, CSP vend et distribue ses emballages à des clients qui doivent ensuite obtenir une approbation réglementaire de leurs produits visant à la fois le conditionnement et le contenu. Aux États-Unis, nombre de ses clients sont ainsi soumis aux réglementations de la FDA. La société collabore avec ses clients pour s'assurer que les produits répondent précisément à leurs spécifications et applique plusieurs normes ISO pour attester de la qualité de ses produits. Ses systèmes d'inspection à la pointe de la technologie peuvent notamment garantir qu'une très grande proportion des produits expédiés aux clients répondent à leurs spécifications (les produits peuvent par exemple être vérifiés un par un pour repérer d'éventuels défauts, pour tester la force

d'ouverture des couvercles, etc.). CSP associe ces technologies à des techniques de fabrication comme Six Sigma pour diminuer le nombre de défauts. Elle collabore également étroitement avec ses clients pour qu'ils puissent satisfaire à leurs obligations réglementaires et réalise des tests scientifiques de ses produits dans des instituts de recherche et des universités.

Division agroalimentaire

Aux États-Unis, CSP établit régulièrement une déclaration d'enregistrement du dispositif agroalimentaire utilisé pour les emballages alimentaires. Ce dispositif fait l'objet d'inspections et de contrôles réguliers. La société détient notamment les certifications suivantes :

- FDA Food Facility Registration (États-Unis) ;
- Halal Food Production Certification (États-Unis).

Mise en conformité/Réglementation

Compte tenu de l'envergure internationale des activités de CSP, la Direction de la société doit observer les lois, les réglementations et les codes déontologiques en vigueur (tels que les réglementations sur les droits de l'Homme et l'égalité sur le lieu de travail ainsi que la législation sur l'environnement).

Éthique de l'entreprise

CSP applique une politique interne en matière de comportement éthique (définie notamment par des directives déontologiques et des mesures spécifiques relatives au respect de la législation propre à chaque pays). Cette politique est communiquée aux cadres dirigeants et aux commerciaux. Tout problème éventuel de non-respect de cette politique est transmis à la direction par la voie hiérarchique interne.

Relations avec les fournisseurs

Au fil des ans, CSP s'est constitué un réseau de fournisseurs de confiance. Hormis quelques ajustements liés à la concurrence du marché, sa base de fournisseurs connaît relativement peu de changements d'une année sur l'autre. La société peut ainsi approfondir ses relations avec ses fournisseurs de manière à garantir que les spécifications des produits sont respectées, que la santé des consommateurs est protégée et que l'ensemble des relations sont aussi efficaces que possible. Les fournisseurs de CSP sous-traitent peu leurs activités.

Les fournisseurs de la division des produits médicaux sont régulièrement contrôlés. Ces contrôles évaluent différents risques comme la contamination des produits, les pratiques d'embauche et les normes de qualité appliquées. Des rapports de contrôle formels sont ensuite rédigés et les éventuelles insuffisances traitées avec les fournisseurs.

Méthodologie de reporting

Périmètre

Le présent rapport porte sur les sites suivants :

- usine de fabrication en France ;
- usine de fabrication en Alabama ;
- bureau de New York (données sociales uniquement).

Les sites pris en compte représentent 92 % des effectifs en 2016.

Social

Effectifs

Les effectifs de CSP correspondent au nombre d'employés ayant un contrat de travail avec l'une des entités de CSP. Ils comprennent les employés salariés et horaires, ainsi que ceux ayant un contrat à durée indéterminée ou déterminée (en France). Les chiffres incluent les employés à temps plein et à temps partiel. Les employés temporaires, les apprentis ou les stagiaires ne sont pas compris dans les effectifs totaux, les taux de rotation ou d'embauche.

En cas de renouvellements d'embauches ou de multiples licenciements pour une même personne, seuls les derniers mouvements sont pris en compte. Par exemple, si au cours de l'année, un employé est embauché, licencié, puis réembauché, il n'est comptabilisé qu'une seule embauche (et aucun licenciement).

Le taux de rotation correspond au nombre des employés qui ont quitté la société en 2016, volontairement ou suite à un licenciement, divisé par les effectifs totaux à la fin 2016.

Le taux d'embauche correspond au nombre des employés qui ont rejoint la société en 2016 divisé par les effectifs totaux à la fin 2016.

Le nombre des employés temporaires embauchés pour une durée indéterminée comprend les personnes employées à titre temporaire qui ont été embauchées à temps plein ou à temps partiel en 2016. En France, ce chiffre ne comprend pas les CDD qui ont été transformés en CDI. Ce chiffre exclut également les personnes embauchées à l'issue d'un stage.

Santé et sécurité

Le nombre d'accidents du travail avec arrêt indique le nombre d'accidents ayant entraîné un ou plusieurs jours d'arrêt de travail parmi les employés à plein temps ou à temps partiel détenant un CDI. Il ne comprend pas les accidents survenant lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Le nombre de jours d'arrêt de travail indique le nombre de jours d'arrêts provoqué par les accidents définis ci-dessus. Il ne comprend pas le jour de l'accident lui-même et est arrondi à un nombre de jours entier.

Matières premières et gestion des déchets

Consommation de matières premières

La consommation de matières premières correspond à la masse totale de résine et des autres matières premières dont la consommation est supérieure à 10 tonnes métriques par an. Elle ne comprend pas les matériaux ou les composants des emballages.

Rebut

Cette catégorie désigne des produits finis ou des matières premières présentant des imperfections ou des défauts de spécification ou qui sont obsolètes, et qui sont réintroduits dans le cycle de production, recyclés en interne ou vendus à des tiers à des fins de recyclage.

Autres déchets

Le périmètre de reporting est limité à certaines catégories de déchets importants pour la production et ne couvre pas toutes les catégories. Les catégories non couvertes comprennent :

- les déchets de bureaux ;
- les matériaux d'emballage, comme le carton ondulé, le plastique et d'autres conteneurs ;
- les copeaux de bois provenant des palettes brisées.

Énergie et émissions des gaz à effet de serre

Les émissions relatives à l'électricité consommée pour les activités de production, d'emballage et d'administration sont calculées à l'aide des facteurs d'émissions de la base de données eGRID 2014 de l'EPA pour l'usine des États-Unis (SERC South region) et de la base de données 2014 de l'AIE pour l'usine française.

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

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC⁽¹⁾ sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des Commissaires aux comptes de la société Wendel, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2016, 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 directeur d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la société et par ses sociétés en portefeuille (ci-après les « Référentiels ») dont un résumé figure dans les notes méthodologiques présentées au chapitre 3 du rapport de gestion et disponibles sur demande au sein des sièges de la société et de ses sociétés en portefeuille.

Indépendance et contrôle qualité

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

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de neuf personnes et se sont déroulés entre novembre 2016 et mars 2017 sur une durée totale d'intervention d'environ quinze semaines.

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

(2) ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical information.

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

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 et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000⁽²⁾.

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

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⁽³⁾ », 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 informations 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.

Conclusion

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.

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

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

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

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

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

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

données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne :

- pour le groupe Constantia Flexibles, 17 % des effectifs et en moyenne 19 % des données quantitatives environnementales testées,
- pour le groupe Cromology, 58 % des effectifs et en moyenne 25 % des données quantitatives environnementales testées,
- pour le groupe Stahl, 46 % des effectifs et en moyenne 22 % des données quantitatives environnementales testées,
- pour le groupe Mecatherm, 72 % des effectifs et en moyenne 73 % des données quantitatives environnementales testées,
- pour le groupe CSP Technologies, 65 % des effectifs et en moyenne 78 % 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 ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère conformément aux Référentiels.

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

(2) Pour le Groupe Constantia, il s'agit des établissements industriels de Tobepal (Espagne), C. Hueck Folien (Allemagne), Verstraete IML (Belgique). Pour les indicateurs environnementaux et sécurité du groupe Cromology, il s'agit des établissements industriels de Champagné (France) et Casablanca (Maroc), complétés par le réseau Couleurs de Tollens (France) pour les indicateurs énergie et sécurité. Pour les indicateurs sociaux du groupe Cromology, il s'agit des entités situées au Maroc, en Argentine, et des réseaux Couleurs de Tollens (France) et Zolpan (France). Pour le Groupe Stahl, il s'agit des établissements industriels de Waalwijk (Pays-Bas), Ranipet (Inde) et Kanchipuram (Inde). Pour le groupe Mecatherm, il s'agit du site de Barembach (France). Pour le groupe CSP Technologies, il s'agit du site d'Auburn (États-Unis).

Observations

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

- les informations publiées par le groupe 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 le groupe Cromology 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.
- pour le calcul des émissions de composés organiques volatils, le protocole de reporting ne spécifie pas les méthodes d'estimation alternatives à mettre en œuvre lorsque les paramètres requis ne sont pas disponibles. Ceci induit une hétérogénéité dans les méthodes de calcul retenues sur les sites ;
- les informations publiées par le groupe 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 22 mars 2017

L'Organisme Tiers Indépendant
ERNST & YOUNG et Associés

Caroline Delerable
Associée développement durable

Bruno Perrin
Associé

Informations sociales quantitatives	Sociétés concernées
Effectifs inscrits ou effectifs équivalent temps plein	Wendel SE et les sociétés en portefeuille
Nombre totaux d'embauches et de départs ou taux d'embauches et de départs	Wendel SE et les sociétés en portefeuille
Taux d'absentéisme	Wendel SE, Cromology, Mecatherm
Taux de fréquence des accidents entraînant un arrêt de travail ou nombre d'accidents entraînant un arrêt de travail	Les sociétés en portefeuille
Taux de gravité des accidents entraînant un arrêt de travail ou nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail	Cromology, Stahl, Mecatherm, CSP Technologies
Pourcentage de sites industriels certifiés OHSAS 18001	Cromology
Nombre d'heures de formation ou nombre d'heures de formation par salarié ou nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	Wendel SE, Cromology, Mecatherm
Nombre de salariés handicapés ou pourcentage de salariés en situation de handicap	Wendel SE, Constantia Flexibles, Mecatherm, Stahl

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 SE et les sociétés en portefeuille
Égalité de traitement, incluant l'emploi et l'insertion des personnes handicapées	Wendel SE et les sociétés en portefeuille
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT	Constantia Flexibles, Cromology, CSP Technologies, Stahl

Informations environnementales quantitatives	Sociétés concernées
Pourcentage de sites industriels certifiés ISO 14001	Cromology
Émissions dans l'air (COV, SOx et NOx) ou ratio des émissions dans l'air par volume de production (COV)	Constantia Flexibles, Cromology
Émissions de CO ₂ , scopes 1 et 2	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, CSP Technologies
Émissions de CO ₂ , scope 3	Constantia Flexibles, Stahl
Quantité de déchets dangereux et non dangereux/ratio quantité de déchets produits par rapport au volume de production	Les sociétés en portefeuille
Taux de valorisation des déchets	Constantia Flexibles
Consommation d'eau totale/ratio consommation d'eau par volume de production	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Mecatherm
Consommation d'énergie totale	Les sociétés en portefeuille
Consommation de matières premières	CSP Technologies

Informations environnementales qualitatives	Sociétés concernées
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	Wendel SE et les sociétés en portefeuille
Efficacité énergétique	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Mecatherm
Consommation de matières premières	Constantia Flexibles, Cromology, CSP Technologies
Informations relatives aux postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment l'usage des biens et services qu'elle produit (scope 3)	Les sociétés en portefeuille

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 durable	Les sociétés en portefeuille
Conditions du dialogue avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société	Wendel SE et les sociétés en portefeuille
Intégration des critères ESG dans la gestion des participations	Wendel SE
Prise en compte de la RSE dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants	Les sociétés en portefeuille
Actions engagées pour prévenir toutes formes de corruption	Wendel SE et les sociétés en portefeuille
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Constantia Flexibles, Mecatherm, CSP Technologies