



WENDEL

2018

# Document de Référence

incluant le rapport financier annuel

PLUS DE 310 ANS D'HISTOIRE

# INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE

## **3.1 WENDEL** **152**

---

Déclaration de performance extra-financière : note méthodologique	152
3.1.1 Une gouvernance RSE impliquant les différentes parties prenantes internes	156
3.1.2 Une démarche RSE intensifiée en 2018	157
3.1.3 Les principaux risques extra-financiers de Wendel	158
3.1.4 Programme de Compliance	165
3.1.5 Engagements dans la société civile	167

## **3.2 LES FILIALES DE WENDEL REVUES PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT** **168**

---

3.2.1 Bureau Veritas	168
3.2.2 Constantia Flexibles	170
3.2.3 Cromology	192
3.2.4 Stahl	212
3.2.5 Tsebo	232

## **3.3 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION** **250**

---

## 3.1 Wendel<sup>(1)</sup>

### Déclaration de performance extra-financière : note méthodologique

---

Dans le cadre du Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 de transposition de la directive 2014/95/UE du 22 octobre 2014 cadrant les règles relatives à la publication d'informations extra-financières dans le rapport de gestion prévu à l'article L. 225-100 du Code de commerce, Wendel a produit la déclaration de performance extra-financière (DPEF) présentée dans les pages suivantes sur l'exercice 2018.

À la différence du précédent cadre de *reporting* (Grenelle 2), les entreprises concernées doivent publier les éléments suivants :

- une présentation de leur modèle d'affaires ;
- une description des principaux risques liés à l'activité, couvrant les champs sociaux, environnementaux, et le cas échéant, de respect des droits de l'Homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, y compris lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par les relations d'affaires, ses produits ou ses services ;
- une description des politiques appliquées incluant, le cas échéant, les procédures de diligence raisonnables mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance de ces risques ;
- les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;

(1) La dénomination Wendel inclut le siège parisien de la société et ses bureaux à l'international

RESSOURCES HUMAINES

**94**  
COLLABORATEURS

dans

**6 PAYS**  
France, Luxembourg, Maroc, Singapour, Etats-Unis et Royaume-Uni

EQUIPE D'INVESTISSEMENT  
&  
EQUIPES CORPORATE

**18,3H**  
DE FORMATION  
par salarié en France

**25%**  
de femmes au sein de l'équipe d'investissement

**52%**  
de femmes dans l'effectif total

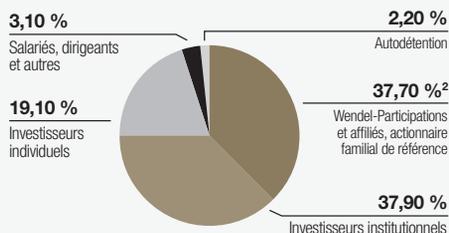
RSE : AGIR COMME INVESTISSEUR DE LONG TERME

**Objectifs RSE** inclus dans la rémunération variable du Directoire et des N-1

**Stratégie RSE** : Santé et sécurité des salariés et des consommateurs et intégration des dimensions ESG dans la performance des produits et services sont au cœur de la stratégie RSE de Wendel

PARTIES PRENANTES & VALEUR AJOUTEE

PRINCIPAUX ACTIONNAIRES<sup>1</sup>



CHIFFRES CLÉS 2018<sup>1</sup>

- **Chiffre d'affaires consolidé : 8 389 M€**
- **Près de 5Mds€ de capitalisation boursière**
- **L'Actif Net Réévalué (ANR) s'élève à 147,4 € par action**
- **Rendement global (dividendes réinvestis) : 11,3 % /an depuis 2002**

1. Tous les chiffres sont au 31 décembre 2018  
2. Part du capital détenue par Wendel-Participations au 31 décembre 2018 pour 51,09 % des droits de vote. Conformément à l'article L 233-10 du Code de commerce, les chiffres incluent les actions de Wendel-Participations et de sa Présidente. Actionnariat de Wendel au 31 décembre 2018.

SOCIÉTÉ

- **Partenariat avec l'INSEAD depuis 1996**
- **Engagement auprès du Centre Pompidou-Metz depuis 2010**
- **Comité de philanthropie : soutien de projets à visée solidaire**

SOCIETES EN PORTEFEUILLE

Wendel a pour savoir-faire de choisir des sociétés leaders, d'y investir dans le temps en contribuant à la définition de stratégies ambitieuses, et de le faire dans le respect d'une démarche actionnariaire claire et explicite.

ACTIF CÔTÉ



**BUREAU VERITAS**  
**35,9 %\***  
Services d'évaluation de conformité et de certification  
Date de 1<sup>er</sup> invest. : Janv 1995

ACTIFS NON CÔTÉS



**CROMOLOGY**  
**87,9 %\***  
Peinture décorative  
Date de 1<sup>er</sup> invest. : 2006




**CONSTANTIA FLEXIBLES**  
**60,6 %\***  
Packaging Flexibles  
Date de 1<sup>er</sup> invest. : 2015

**TSEBO**  
**64,7 %\***  
Services aux entreprises  
Date de 1<sup>er</sup> invest. : 2017




**IHS**  
**21,3 %\***  
Infrastructure de telecommunication mobile en Afrique  
Date de 1<sup>er</sup> invest. : 2013

**STAHL**  
**67,5 %\***  
Produits de finition pour le cuir et revêtements haute performance  
Date de 1<sup>er</sup> invest. : 2006

\* Part du capital détenu par Wendel au 31.12.2018

AUTRES PARTIES PRENANTES

- En 2018, Wendel a rencontré près de 250 investisseurs en actions et en obligations (roadshows en France, Europe et en Amérique du Nord et rencontres au siège)
- Depuis 2009, Wendel est dotée d'un comité consultatif des actionnaires de Wendel (CCAW)
- Participation et adhésion aux associations professionnelles et de place : AFEP, ANSA, MEDEF, France Invest, Paris Europlace

HISTOIRE

**315**  
années  
d'histoire

**274**  
années  
dans l'industrie  
sidérurgique

**41**  
années dans  
l'investissement



VALEURS WENDEL

- Engagement à long terme
- Excellence
- Ouverture
- Famille



ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2017-2020

- Poursuite de l'investissement dans des actifs de grande qualité
- Développement des sociétés du Groupe pour créer de la valeur
- Prudence en matière de structure financière
- Création de valeur pour les actionnaires

## Au niveau de Wendel

À ce titre, Wendel a identifié les principaux risques extra-financiers portant sur son activité, à partir des risques opérationnels déjà identifiés, d'entretiens avec ses différentes directions, du référentiel international SASB et des rapports d'agences de notation extra-financières (ISS Oekom, Sustainalytics). Une fois identifiés et évalués, ces risques ont été soumis au Directoire de Wendel et présentés au Comité de gouvernance et au Comité d'audit de Wendel.

Les risques principaux qui ont été identifiés sont les suivants :

- enjeux extra-financiers au sein des filiales du groupe Wendel : prise en compte des risques et des opportunités de création de valeur à long terme ;

- risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel ;
- risque de non-indépendance des organes de gouvernance et mécanismes de contrôle ;
- risques liés à l'éthique des affaires.

Ces risques principaux, ainsi que leurs politiques de mitigation, les plans d'actions et les KPIs de suivi sont présentés dans ce chapitre et sont identifiés dans le sommaire par l'icône suivante :

**DPEF**

La table de concordance ci-dessous fait le lien entre les informations extra-financières requises dans le cadre de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) et les autres parties du document de référence Wendel, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques menées par la Société, conformément à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Thématiques	Paragraphe
<b>Modèle d'affaires</b>	
Description des principales activités (secteurs et/ou métiers), des produits ou services, incluant des chiffres clés (i.e. Volume d'activité, effectifs, résultats) par activité/métier et/ou zone géographique	Cahier introductif + pages 18 à 31
Interactions au sein de sa ou ses filières/secteurs (i.e. catégories de clients, partenariats éventuels, recours à la sous-traitance, positionnement concurrentiel, relations avec les parties prenantes...)	Positionnement concurrentiel : p. 19
Enjeux et perspectives d'avenir de l'entité et de ses activités (i.e. tendances de marché, transformations en cours, enjeux sectoriels de développement durable)	Orientations stratégiques : p. 12 & 30-31 Dividende : p. 28
Éléments relatifs à la création de valeur et sa répartition entre les parties prenantes	Engagements dans la société civile
Vision et objectifs de l'entité (i.e. valeurs, stratégie, plan de transformation ou d'investissement)	p. 14-15
<b>Principaux risques liés à l'activité de Wendel</b>	
Enjeux extra-financiers au sein des filiales du groupe Wendel : prise en compte des risques et des opportunités de création de valeur à long terme	Partie 1.3.1
Risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel	Partie 1.3.2
Risque de non indépendance des organes de gouvernance et mécanismes de contrôle	Partie 1.3.3
Risques liés à l'éthique des affaires	Partie 1.3.4
<b>Autres informations mentionnées par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce</b>	
Les conséquences sociales de l'activité, notamment en ce qui concerne les accords collectifs et leurs impacts, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, les engagements sociétaux, le handicap ;	Partie 1.3.2
Les conséquences environnementales de l'activité, notamment en ce qui concerne le changement climatique, l'économie circulaire, le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable ;	Les risques environnementaux n'ont pas été identifiés comme pertinents au regard de l'activité d'investisseur de Wendel (en dehors des risques liés aux activités des participations).
Les effets de l'activité quant au respect des droits de l'Homme	Partie 1.3.2. - Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT
Les effets de l'activité quant à la lutte contre la corruption.	Partie 1.3.4.

Des éléments supplémentaires (qui ne sont pas directement en lien avec les risques extra-financiers principaux) sont présentés afin d'assurer une meilleure compréhension du contexte de la RSE chez Wendel. C'est le cas des parties 1.1, 1.2 et 1.4.

## Au niveau des filiales du groupe Wendel

Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, et Tsebo. 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 (OTI), conformément aux dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

De ce fait, le même exercice a été réalisé dans chacune des sociétés du portefeuille faisant partie du périmètre consolidé. Le groupe Wendel, aidé d'un cabinet de conseil externe, a fourni une méthodologie d'identification et de priorisation des principaux risques extra-financiers aux sociétés du périmètre consolidé (hors Bureau Veritas) : Cromology, Constantia Flexibles, Stahl et Tsebo. Les résultats de ces travaux ont été validés par l'instance de gouvernance appropriée de chacune des sociétés en portefeuille, et ont fait l'objet d'une revue par un OTI. Les principaux risques sont présentés pour chacune des participations (Partie 2 : DPEF des filiales).

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, incluant la DPEF, est disponible dans son propre document de référence 2018.

Par ailleurs, les données des participations qui sont publiées dans la partie « 3.1.3 - Risques extra-financiers au sein des filiales du groupe Wendel » concernent les filiales du périmètre consolidé par intégration globale (Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl et Tsebo).

Chaque filiale et participation du Groupe est appelée à développer une politique RSE répondant à ses enjeux spécifiques. Elles ont chacune établi des objectifs et des plans de mise en œuvre adaptés à l'environnement réglementaire de leurs secteurs et à leurs stratégies de développement propres. Les entreprises du Groupe interviennent dans des secteurs très variés (voir section 1.7 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, mais a fait le choix de publier des indicateurs de suivi des politiques RSE des participations.

### 3.1.1 Une gouvernance RSE impliquant les différentes parties prenantes internes

---

Wendel considère que la responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises est un moteur de croissance pour celles-ci. 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. 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, Secrétariat général, Direction de la communication et du développement durable, Direction des ressources opérationnelles (ressources humaines, informatique, moyens généraux).

Wendel dispose d'une Charte éthique qui porte les valeurs des collaborateurs et des actionnaires 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.

Par ailleurs, Wendel porte une attention toute particulière à deux thématiques RSE au sein de ses filiales : la santé et la sécurité des salariés, ainsi que l'intégration de critères de performance ESG (Environnement, Social et Gouvernance) dans la conception des produits et services. (*voir partie 1.3. Enjeux extra-financiers au sein des filiales du groupe Wendel : prise en compte des risques et des opportunités de création de valeur à long terme*). Il a été demandé à l'ensemble des sociétés soumises à la DPEF d'intégrer ces deux critères à leurs risques.

## 3.1.2 Une démarche RSE intensifiée en 2018

La démarche RSE a pris de l'ampleur en 2018, que ce soit au niveau de Wendel ou de ses filiales.

### Au niveau de Wendel

Pour l'année 2018, des objectifs RSE ont été intégrés dans la rémunération variable du Directoire. Le Conseil de surveillance de Wendel a notamment décidé de prendre en compte dans le quatrième objectif du Directoire, d'ordre qualitatif, la bonne mise en œuvre du programme de compliance et de la RSE au niveau du Groupe, à hauteur de 25 % de l'objectif. Ces objectifs RSE seront également appliqués aux rémunérations variables de membres du Comité de coordination de Wendel qui regroupe les principaux responsables de Wendel.

Les outils de collaboration à distance (Office 365, outils de visioconférence et de téléconférence) ont été déployés ou améliorés chez Wendel dans une optique de réduction de l'empreinte environnementale et de meilleure efficacité collaborative. Bien que les activités de Wendel aient un impact limité sur l'environnement, ces outils permettent de limiter les déplacements, les impressions sur papier ainsi que la taille des e-mails.

La démarche de solidarité du Groupe a évolué pour accompagner davantage de projets et sur des thématiques plus diverses que par le passé. Pour la mettre en œuvre, Wendel a créé en 2018 un Comité de philanthropie pour sélectionner les projets soutenus, dont certains sont présentés par les collaborateurs Wendel. (*Pour plus d'informations veuillez vous référer au paragraphe 1.5. "Engagements dans la société civile"*).

### Au niveau des filiales

En 2018, Wendel a également développé sa démarche RSE auprès des filiales, en augmentant le niveau d'exigence ainsi que le soutien apporté pour la mise en place des réglementations applicables en 2018 en lien avec la RSE : Loi Sapin II, Devoir de vigilance, Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), RGPD etc.

Pour chacune de ces réglementations, Wendel a fait bénéficier ses filiales du périmètre consolidé d'un accompagnement interne (Direction de la communication et du développement durable de Wendel) ou par des consultants externes. Une plateforme de reporting (Reporting 21) a notamment été mise à disposition chez Cromology, Constantia Flexibles, Stahl et Tsebo afin de collecter et centraliser l'ensemble des données extra-financières quantitatives et qualitatives des participations, pour améliorer le pilotage et l'auditabilité des données.

Ces sujets ont été abordés avec les instances de gouvernance appropriées de chacune des sociétés en portefeuille (Comité d'audit, Conseil d'administration, Direction générale) concernée par

ces réglementations en coordination avec les membres de l'équipe d'investissement en charge du suivi des participations qui ont été impliqués dans le suivi de ces missions. La mise en conformité avec ces réglementations a également été une des conditions de la rémunération variable des N-1 du Directoire, des équipes d'investissement et des dirigeants des sociétés concernées.

### Devoir de vigilance

Afin de répondre aux exigences de la loi du 27 mars 2017 sur le Devoir de vigilance, le Comité de pilotage RSE de Wendel a mis en place un groupe de travail en 2016 afin d'établir un plan de vigilance applicable aux sociétés du Groupe entrant dans le périmètre de cette réglementation. Les principales sociétés concernées par le Devoir de vigilance dans le Groupe sont les suivantes : Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Stahl, Cromology, et Tsebo.

Dans le cadre des informations publiées en vertu des dispositions de l'article R-225-105-1 du Code de commerce, un certain nombre d'outils et de procédures étaient déjà mises en place sur les thématiques couvertes par le Devoir de vigilance.

En tant que société d'investissement qui exerce un rôle d'actionnaire professionnel, Wendel n'entre pas dans le management opérationnel de ses filiales mais veille à ce que les risques ciblés par la réglementation sur le Devoir de vigilance soient pris en compte par les filiales qu'elle contrôle sur la base des risques liés à leur activité. Dans ce cadre, les sociétés concernées ont répondu à un questionnaire sur leur univers de risques au regard des sujets couverts par la réglementation relative au Devoir de vigilance :

- prévention de la violation des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;
- santé et sécurité des personnes ;
- prévention des atteintes à l'environnement.

Sur la base de ce questionnaire les sociétés du périmètre consolidé publient dans le présent document de référence un plan de vigilance conformément à la réglementation applicable.

Au niveau de Wendel, compte tenu de son activité de holding composée d'une équipe restreinte, les enjeux relatifs au devoir de vigilance concernent principalement ses participations et sont d'ores et déjà pris en compte dans le cadre de la DPEF. Wendel a toutefois complété ses procédures d'alerte interne afin d'intégrer le devoir de vigilance, une procédure d'évaluation des tiers a également été initiée.

Le plan de vigilance de chaque entité contrôlée par le groupe Wendel est présenté dans la partie de ce chapitre qui lui est consacrée.

### 3.1.3 Les principaux risques extra-financiers de Wendel

Les principaux risques extra-financiers qui ont été identifiés comme portants sur Wendel sont les suivants : les risques extra-financiers au sein des filiales, les risques liés aux ressources humaines, à l'éthique des affaires.

#### 3.1.3.1 Enjeux extra-financiers au sein des filiales du groupe Wendel : prise en compte des risques et des opportunités de création de valeur sur le long terme

DPEF

##### Description du risque

Wendel se définit comme un investisseur de long terme. Les enjeux extra-financiers pouvant avoir des implications structurantes au regard de la stratégie et des opérations des sociétés du portefeuille, Wendel estime essentiel que les sociétés les prennent en compte s'agissant des risques qu'ils peuvent impliquer mais aussi des opportunités de création de valeur durables qu'ils représentent.

Wendel veille à ce que le management des sociétés mette en place les mesures adéquates pour prévenir et/ou atténuer les risques extra financiers et saisir les opportunités de création de valeur sur le long terme. Il s'agit pour Wendel de renforcer son impact positif - dans le strict respect de son rôle d'actionnaire et de la gouvernance - sur les sociétés de son portefeuille en les encourageant à prendre toujours davantage en compte les enjeux extra-financiers.

##### Politiques & résultats

Au-delà de la mise en place des réglementations mentionnées en 1.2, Wendel porte une stratégie d'investisseur responsable et intègre l'étude des risques et opportunités ESG (Environnement, Social et Gouvernance) tout au long du cycle de vie de ses investissements, en particulier :

##### 1) au moment de l'acquisition :

Wendel, investisseur historiquement industriel, investit dans des secteurs d'activités divers et ne réalise pas d'investissement dans des secteurs dont l'image nuirait à priori à celle de la Société et à ses valeurs.

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.

- En 2018, la Direction du développement durable a été consultée par les équipes d'investissements sur les opportunités d'investissement en phase avancée d'étude.

##### 2) dans l'accompagnement des sociétés sur le long terme :

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 stratégie et ce, notamment via un dialogue constant avec les équipes de management et les Conseils d'administration. Les participations sont déjà soumises à de nombreuses réglementations nationales, et ce dialogue s'exerce dans le respect des lois locales.

- 100 % des sociétés ont eu un Comité ou un Conseil d'administration qui a revu la RSE en 2018 ;
- 100% des sociétés ont identifié les risques extra-financiers portant sur leur activité, les politiques d'atténuation en place et à mettre en place et les suivent via des indicateurs spécifiques, dans le cadre de la réglementation DPEF ;
- 100% des sociétés ont mis en place un Plan de Vigilance sur les enjeux RSE dans leur activité et celles de leurs fournisseurs et/ou sous-traitants, dans le cadre de la réglementation sur le Devoir de Vigilance. Quatre d'entre elles n'auraient pas été soumises à cette réglementation en dehors du contrôle de Wendel.

Même si la responsabilité de la gestion des enjeux extra-financiers est assumée directement par les équipes dirigeantes des différentes entreprises, par son rôle d'actionnaire professionnel, Wendel suit et favorise les démarches RSE de ses filiales et participations en particulier sur deux thématiques : la sécurité des salariés et la performance ESG des produits et services ;

- En tant qu'actionnaire, Wendel est particulièrement attentive **aux problématiques relatives à la sécurité et à la santé des salariés et des consommateurs**, qu'elle estime prioritaires. Wendel considère en effet que la sécurité des employés et des consommateurs est la première des responsabilités d'une entreprise et le préalable absolu à une bonne gestion. De plus, les indicateurs liés à la santé et la sécurité au travail sont souvent révélateurs de la maîtrise opérationnelle de l'entreprise.
- 100 % des participations du périmètre consolidé suivent les statistiques d'accidentologie (Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, avec des méthodologies qui leur sont propres) ;
- 100 % des sociétés ont une politique dédiée sur la santé et la sécurité des collaborateurs ;
- 100 % organisent des formations dédiées à la santé-sécurité.

Par exemple, chez Cromology et Constantia Flexibles, les critères d'attribution de la rémunération variable du management intègrent des critères en lien avec la santé-sécurité au travail. 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, et est en constante diminution depuis tout en étant faible. De plus, 100% des sites industriels de Cromology sont certifiés OHSAS18001.

Constantia Flexibles voit également ses efforts en matière de sécurité au travail récompensés puisque le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt a diminué de 44 % depuis 2015, date à laquelle Wendel est devenu actionnaire majoritaire.

■ **l'intégration des dimensions ESG (Environnement, Social et Gouvernance) dans la performance des produits et services** conçus et distribués par les sociétés est encouragée et suivie par Wendel, qui envisage ces dimensions comme porteuses d'opportunités. Si les sociétés du portefeuille ne les prenaient pas en compte, elles risqueraient de perdre en compétitivité et de ne pas répondre à de nouvelles demandes des consommateurs.

À titre d'exemple, 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 85 % 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 ses gammes de produits, aujourd'hui constituées à près de 90 % de peinture à base aqueuse. De même, Constantia Flexibles s'est engagé à ce que 100 % de ses solutions d'emballage soient recyclables d'ici à 2025.

De plus, Stahl et Constantia Flexibles utilisent la méthodologie d'analyse du cycle de vie (ACV) de leurs produits et processus.

Tsebo, du fait de son activité de restauration, prend en compte les enjeux de qualité nutritionnelle avec l'aide de diététiciens et a développé le programme « SmartChoices » dans ses services aux écoles (pour plus d'informations, se référer à la DPEF Tsebo).

### 3) dans le pilotage RSE des filiales :

En 2018, Wendel suit et publie de manière volontaire les données<sup>(1)</sup> sur l'intégration des enjeux RSE au sein des participations consolidées, sur les thématiques suivantes :

#### Social

- Les effectifs au sein du portefeuille du périmètre consolidé Wendel au 31.12.2018 sont de 128 118 employés, répartis entre l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Amérique du Sud, l'Afrique et l'Asie ;
- 100 % des sociétés ont développé un plan de formation.

#### Environnement

- 5 sociétés ont mis en place un système de management de l'environnement (notamment via la certification ISO 14001 de tout ou partie de leur périmètre d'activité) ;
- 80% des sociétés ont mis en place des mesures pour augmenter la part d'énergies renouvelables dans leurs consommations énergétiques.

#### Sociétal

- 100 % des sociétés ont des engagements sociétaux afin de redistribuer la valeur créée par leur activité aux parties prenantes externes.

### 3.1.3.2 Risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel

DPEF

#### Description du risque

La première ressource du groupe Wendel est constituée de son capital humain. Ainsi, ses ressources humaines représentent son plus gros facteur de risque, mais aussi d'opportunités.

En effet, Wendel exerce une activité de service professionnel exigeant de ses collaborateurs un haut niveau de compétences. De plus, en tant qu'investisseur de long terme, les collaborateurs sont garants de la relation avec les sociétés du portefeuille avec lesquelles ils doivent entretenir en permanence un dialogue constructif sur tous les sujets stratégiques de la vie de l'entreprise. L'attraction et la rétention de talents sur la durée sont donc des enjeux clés de la réussite du Groupe. La taille des équipes Wendel (94 collaborateurs dans le monde) limite cependant ce risque, qui reste maîtrisé.

#### Politiques & résultats

La gestion de ces risques passe notamment par l'exemplarité qui commence par le comportement de ses dirigeants, l'offre de formation, des conditions de travail attractives, la promotion de la diversité au sein des équipes, la politique de rémunération et un système d'évaluation de la performance qui encourage transparence et travail en équipe.

(1) Ces indicateurs concernent le périmètre consolidé par intégration globale de Wendel et couvrent Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl et Tsebo

### Contexte des équipes Wendel

Au 31 décembre 2018, Wendel et ses holdings emploient au total 94 collaborateurs.

Wendel dispose d'implantations à l'étranger consacrées à la recherche d'investissements et/ou à l'accompagnement des 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.

Wendel emploie 51 collaborateurs en France (hors 3 expatriés). Outre l'équipe d'investissement et l'équipe de Direction, une dizaine d'experts au sein des équipes de gestion (finance, juridique, fiscal, communication) travaillent au quotidien sur les opérations d'investissement/désinvestissement en France et à l'étranger.

En 2018, Wendel a employé un CDD (contrat apprentissage) et trois intérimaires afin de faire face soit au remplacement d'un salarié absent soit à un surcroît d'activité.

Salariés avec un contrat de travail permanent* en France : effectifs et mouvements	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
Effectif total	4	50	54	5	46	51	9	46	55
dont Femmes	1	27	28	2	24	26	5	24	29
Hommes	3	23	26	3	22	25	4	22	26
Recrutements	-	7	7	-	6	6	-	3	3
dont Femmes	-	3	3	-	3	3	-	1	1
Hommes	-	4	4	-	3	3	-	2	2
Départs	-	4	4	3	7	10	-	12	12
dont Femmes	-	1	1	2	4	6	-	4	4
Hommes	-	3	3	1	3	4	-	8	8

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

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.

Les holdings et bureaux hors de France sont implantés dans 8 pays et comptent 43 collaborateurs dont plus des deux tiers dans des équipes d'investissement (Investisseurs + Office Managers et Assistant(e)s). Le reste des équipes travaille principalement dans les activités financières et juridiques au sein des sociétés holding au Luxembourg et aux Pays-Bas.

Salariés avec un contrat de travail permanent* à l'international : effectifs et mouvements	31.12.2018		31.12.2017		31.12.2016	
	Employés	Cadres	Employés	Cadres	Employés	Cadres
Effectif total	43		46		44	
dont Femmes	19		21		19	
Hommes	24		25		25	
Recrutements	3		6		20	
dont Femmes	2		3		9	
Hommes	1		3		11	
Départs	6		4		4	
dont Femmes	4		1		2	
Hommes	2		3		2	

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

### Personnes clés

Du fait de son effectif réduit, Wendel doit veiller à ce que son activité ne soit pas mise en péril par le départ de personnes clés.

Wendel prend les dispositions nécessaires pour que chaque compétence ou savoir-faire spécifique soit détenu par au moins deux personnes.

En outre, le caractère collégial des décisions d'investissement ou de désinvestissement et du suivi des sociétés du portefeuille limite l'impact des départs éventuels au sein de Wendel.

### Acquisition et rétention des talents

Afin de conserver sa compétitivité et son attractivité, 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.

#### Formation

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

En 2018, afin d'optimiser le développement des collaborateurs et des relations de travail, la Direction a mis en place, en support des évaluations annuelles, un processus de feedbacks à 360°. Ce processus permettra également de garantir une meilleure adaptation des formations à chacun des collaborateurs en fonction des besoins de l'entreprise.

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.

Ainsi, la Société a mis en place, dans tous ses bureaux, un certain nombre de formations obligatoires pour les salariés dans des domaines qu'elle jugeait important au vu de son métier d'investisseur, notamment la conformité, les outils de digitalisation et la communication interpersonnelle. Les formations métier ont également été largement déployées.

- En France, tous les salariés ont bénéficié d'au moins une formation, y compris les stagiaires et apprentis, pour un total de 937,5 heures.
- En moyenne, cela représente 18,3 heures de formation par salarié <sup>(1)</sup>, contre 8 heures en 2017.

Un programme de formation dédié à la digitalisation, Digital@Wendel, a été déployé en 2018 afin de former l'ensemble des collaborateurs Wendel aux enjeux liés à la digitalisation, à leur impact sur le métier d'investisseur et les autres fonctions du Groupe, sur les sociétés en portefeuille, mais également sur les outils de collaboration digitaux. Ce programme permet à Wendel de rester compétitif dans un environnement de marché aux évolutions technologiques en perpétuelle évolution.

### Équilibre vie professionnelle – vie personnelle et conditions de travail

En tant qu'employeur, Wendel doit s'assurer que ses collaborateurs bénéficient de conditions de travail favorables à leur équilibre professionnel et personnel. Cet équilibre est aussi garant de leur engagement sur le long terme et de leur investissement au sein de du projet d'entreprise.

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.

En France, afin de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, Wendel s'efforce depuis 2010 de procurer aux salariés qui en font la demande des places en crèches qu'elle finance. En 2018, Wendel a financé 4 places de crèche pour les enfants de 4 salariés.

Par ailleurs, au-delà de la part du budget du Comité d'entreprise consacré aux activités sociales et culturelles (Chèques vacances, chèques cadeaux, places de cinéma à prix réduit, etc.), Wendel prend en charge différentes prestations : cours de sport, tickets Cesu, bilans de santé.

Enfin, au regard du développement des outils numériques (ordinateurs portables, téléphonie mobile et smartphone), il est apparu nécessaire de garantir aux salariés un droit à la déconnexion, afin de préserver leur droit au repos, et au respect de leur vie personnelle et familiale. Ainsi, le droit à la déconnexion ayant fait son entrée dans le Code du travail avec la loi n°2016-1088 du 8 Août 2016, Wendel s'est engagé à faire en sorte que ce droit soit respecté pour tous ses collaborateurs, et à ce que la charge de travail n'entraîne pas de fait une obligation pour le salarié de rester « connecté » pendant les temps de suspension de son contrat de travail. Une Charte a ainsi été créée et a été soumise au Comité d'Entreprise de Wendel qui a émis un avis favorable le 26 février 2018.

En 2019, Wendel a commencé à développer la pratique du télétravail. Une Charte spécifique a été signée en novembre 2018 et est en cours de déploiement.

A l'étranger, Wendel s'efforce d'apporter des prestations similaires en cohérence avec les usages locaux (exemples : couverture santé de qualité, participation aux frais d'inscription dans une salle de sport...).

L'ensemble de ces mesures est un facteur d'attractivité supplémentaire sur le marché du travail.

(1) Salariés avec un contrat de travail permanent en France, hors expatriés, au 31/12.

**Absentéisme**

	2018	2017
Absentéisme (périmètre : France)	3,11 %	3 %

Methodologie de calcul de l'absentéisme :  $(\text{total jours d'absence} * 100) / (218 \text{ j} * \text{nombre moyen de salariés})$ .

L'absentéisme, hors événements familiaux, reste stable et est de l'ordre de 3,1 %. Il y a eu trois accidents de trajets, et un accident de travail en 2018.

**Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité**

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.

Les indicateurs de suivi de cet enjeu sont les suivants :

	Donnée 2018		Donnée 2017	
	France	International	France	International
Femmes dans l'effectif * total	52 %	44 %	54 %	46 %
Femmes dans l'effectif* cadre	54 %	N/A	50 %	N/A
Femmes Investisseurs **	25 %	22 %	20 %	18 %
Femmes au Comité d'investissement	15 %		17 %	
Femmes au Conseil de surveillance	45 %		45 %	
Femmes dans les recrutements	43 %	67 %	50 %	50 %

\* Périmètre France : Effectif CDI en France sans les 3 cadres hommes expatriés/Périmètre International : Salariés avec un contrat de travail permanent\* à l'international y.c. 3 cadres hommes expatriés (contrat de travail France suspendu).

\*\* Femmes salariées au sein des équipes d'investissement, hors assistant(e)s et office managers.

La part des femmes au sein du Conseil de surveillance de Wendel est supérieure à la moyenne de ses pairs (selon une étude sur 28 sociétés de gestion européennes cotées, menée par HSBC Bank et publiée le 1er février 2019). Wendel a par ailleurs dépassé le seuil réglementaire des 40% (Loi Coppé-Zimmerman) avant la mise en place de l'obligation réglementaire.

Wendel emploie une personne en situation de handicap en France et passe des contrats de fournitures avec des établissements d'aide par le travail. Pour 2018, la contribution versée à l'Agefiph s'élève à environ 7,4 k€.

**Rémunération**

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 en numéraire (salaire fixe, rémunération variable et primes individuelles liées à la fonction) versées pour l'année 2018 s'élève à près de 12,4 M€. Ce chiffre est en légère hausse par rapport à 2017.

En outre, un accord d'intéressement existe depuis 2006. Les conditions de performance de l'accord en vigueur depuis 2015 n'ont pas été remplies en 2018. Il n'y aura donc pas de prime d'intéressement au titre de 2018.

Par ailleurs, les salariés de Wendel et leurs familles sont couverts par un régime de prévoyance très complet financé en grande partie par Wendel.

En France, la société Wendel a souhaité mettre en place une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat aux collaborateurs qui répondaient aux critères définis par la loi. Pour cela, une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) fixant les modalités d'attribution de la prime a été réalisée et signée le 30 janvier 2019. Cette prime a été versée aux 10 collaborateurs concernés en février 2019.

**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 et/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, 79 personnes en France et à l'étranger se sont vu attribuer des stock-options et/ou des actions de performance en vertu de l'autorisation de l'Assemblée générale du 17 mai 2018 et de la décision du Directoire du 6 juillet 2018.

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

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

Le tableau ci-dessous précise pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 :

■ 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	72 000	120,61 €
Options levées au cours de l'exercice par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé	36 568	89,69 € <sup>(1)</sup>

(1) En 2018, ces options ont été exercées aux prix de 22,58 € (plan W 2-1), 44,32 € (plan W 3), 80,91 € (plan W 4), 54,93 € (plan W 5), 82,90 € (plan W 6), 112,39 € (plan W 8) et 94,38 € (plan W 9).

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 40 000.

**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 2018, les anciens salariés et salariés (hors membres du Directoire) détenaient 0,73 % du capital de Wendel au sein du Plan d'Épargne Groupe.

En juin 2018, la Direction a décidé de mettre en œuvre une augmentation de capital à laquelle 94 % des salariés éligibles ont souscrit, à hauteur de 17 063 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 2018, 34,5 % des salariés présents ont déjà investi au sein du Perco, contre 29 % à la même date de l'année précédente.

**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 2018, ce régime concernait 36 retraités et 6 salariés de la Société.

**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 Internationale 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 n'exerce pas d'activité dans un secteur « à risques » en termes de violation des droits des travailleurs, et n'est donc pas confronté à la problématique de respect de ces conventions.

### 3.1.3.3 Indépendance des organes de gouvernance et mécanismes de contrôle

DPEF

#### Description du risque

Wendel est une société à Directoire et Conseil de surveillance et qui a un actionnaire de contrôle I, Wendel-Participations SE, qui détient, au 31.12.2018, 37,69% du capital de Wendel et 50,32% des droits de vote théoriques. Le Conseil de surveillance de Wendel est composé de 6 membres non indépendants, liés à la famille Wendel et de 5 membres indépendants.

#### Politiques et résultats

La répartition des pouvoirs entre le Directoire et le Conseil de surveillance est décrite à la section 2.1.5 du document de référence. La section 2.1.2 décrit la composition du Conseil de surveillance et les modalités de son fonctionnement, et notamment l'appréciation de l'indépendance de ses membres.

La gouvernance est organisée de manière à s'assurer que le contrôle est approprié : ces mesures sont décrites à la section 7.4.2 du document de référence.

#### Contrôle interne

##### Description du risque

Wendel doit s'assurer de l'efficacité du contrôle interne de sa propre organisation et de celle de ses filiales consolidées, afin de maîtriser les risques portant sur leurs activités opérationnelles.

##### Politiques et résultats

Concernant les procédures de contrôle interne, se référer au chapitre (voir section 2.3 Dispositif de gestion des risques et de contrôle interne).

### 3.1.3.4 Risques liés à l'éthique des affaires

DPEF

#### Description du risque

La cartographie des risques établie pour Wendel et ses filiales directes (holdings et bureaux étrangers) a montré que le risque de corruption pourrait survenir dans le cadre de certaines de ses activités, notamment de son activité d'investissement, par exemple pour influencer l'issue d'un processus compétitif pour l'acquisition ou la cession d'une société, l'obtention d'autorisations spécifiques ou la diffusion d'informations confidentielles.

#### Politiques & Résultats

En février 2016, Wendel a établi et diffusé sa politique en matière de prévention de la corruption. Cette politique a été mise à jour de la loi Sapin 2 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique en mai 2017. Elle a été entièrement refondue et diffusée en avril 2019 pour se conformer aux recommandations émises par l'Agence Française Anti-Corruption et l'adapter aux risques spécifiques liés aux activités du Groupe Wendel tels qu'identifiés dans la cartographie des risques.

Les 8 mesures prescrites par la loi Sapin 2 ont été déployées en 2018 et début 2019 au sein du groupe Wendel : politique anti-corruption, dispositif d'alerte interne, cartographie des risques, évaluation des tiers, procédures de contrôle comptable, formation obligatoire de tous les salariés du Groupe, régime disciplinaire en cas de violation du Code de conduite, dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures prises. L'évaluation de ces mesures a été réalisée en mars 2019 par une revue spécifique réalisée par l'audit interne Wendel.

Wendel veille également au déploiement des mesures demandées par la loi Sapin 2 au sein des sociétés contrôlées de son portefeuille. Wendel a réalisé fin 2018 avec l'aide d'un conseil externe une première évaluation de la mise en place des obligations de la loi. Cette évaluation s'est concentrée sur l'existence des 8 mesures demandées par la loi Sapin 2 dans chacune des sociétés du portefeuille.

Chaque revue s'est décomposée comme suit :

- 1 revue du questionnaire de l'AFA complété par chaque société et revue des documents attachés au questionnaire,
- 2 interviews avec les principales personnes concernées (juridique, compliance, finance, ressources humaines, contrôle interne/audit interne),
- 3 analyse de la documentation communiquée à Wendel et de la documentation fournie sur place,
- 4 réunion de restitution et recommandations avec chacune des sociétés contrôlées.

### 3.1.4 Programme de *Compliance*

Wendel porte une attention toute particulière à la mise en œuvre de son programme de conformité dans un contexte réglementaire fortement évolutif.

Wendel s'attache à promouvoir les meilleures pratiques en la matière à l'échelle du Groupe afin de réduire les risques en la matière.

La mise en œuvre d'un programme strict de compliance est aussi de nature à renforcer la réputation de Wendel au bénéfice de toutes ses parties prenantes dans le respect de ses engagements de long terme.

Parmi l'univers des réglementations applicables, les enjeux réglementaires les plus importants au regard du secteur d'activité du groupe Wendel et au sens de la DPEF sont la prévention des actes de corruption et la lutte contre le trafic d'influence.

Afin de favoriser une compréhension d'ensemble des dispositifs de conformité, au-delà des obligations de publication induites par la DPEF, est décrit ci-dessous le programme de compliance de Wendel adopté à l'initiative du Directoire :

- une Charte éthique,
- une politique de prévention de la corruption et du trafic d'influence,
- une politique de respect des programmes de sanctions internationales,
- une politique de lutte anti-blanchiment,
- un dispositif d'alerte
- la mise en œuvre du règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD).

La Charte éthique 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. La Charte éthique de Wendel peut être consultée sur son site Internet dans l'espace « engagements », [www.wendelgroup.com](http://www.wendelgroup.com).

Lors de l'examen des dossiers d'investissement, des due diligences spécifiques aux sujets de compliance sont menées, qui dépendent à la fois de l'activité de la société cible et du ou des pays dans lesquels elle opère. Des integrity due diligence sont réalisées sur les parties prenantes : vendeurs, acquéreurs, actionnaires, managers. Ces diligences ont vocation à être renforcées au fur et à mesure du déploiement du programme de compliance de Wendel.

Wendel veille à ce que les sociétés de son portefeuille mettent en œuvre un programme de *compliance*.

Wendel déploie son programme de conformité auprès de ses salariés et de ses sociétés en portefeuille via des politiques adaptées aux risques de l'entreprise et des formations obligatoires notamment.

#### Prévenir les abus de marché

Compte tenu de son activité d'investisseur et de son statut de société cotée, Wendel se doit de prévenir tout abus de marché.

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.

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.

Wendel est en conformité avec le règlement européen 596/2014 du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 sur les abus de marché (MAR) et ouvre des listes d'initiés chaque fois que cela est nécessaire et a instauré des périodes de fenêtres négatives pendant lesquelles toute transaction est interdite afin de prévenir tout manquement. Un Comité de déontologie est en charge du respect de la réglementation boursière au sein de Wendel.

#### Respect des sanctions économiques

En février 2017, Wendel a établi sa politique en matière de sanctions internationales. Wendel veille à ce que ni ses holdings ni les sociétés de son portefeuille n'exercent d'activité interdite par les réglementations en matière de sanctions et embargos, ni n'entrent en relation avec des personnes physiques ou morales figurant sur des listes de sanctions. Des background checks sont réalisés chaque fois que nécessaire.

#### Lutte contre le blanchiment

En octobre 2017, Wendel a établi sa politique anti-blanchiment.

Dans le cadre de la réglementation AIFM à laquelle sont soumises la société de gestion luxembourgeoise (Winvest Conseil S.A.) et ses filiales, une politique spécifique a été mise en place.

Pour assurer le respect de cette politique de lutte contre le blanchiment, une formation annuelle est suivie par tous les employés de Winvest Conseil S.A. et ses filiales. Le contrôle du suivi de cette formation est assuré par le responsable de la conformité opérant au sein de l'AIFM.

Le Comité des directeurs de l'AIFM analyse également chaque mois les questions conformité, en ce compris les points AML-CFT.

Enfin, le gestionnaire détermine l'étendue des mesures de diligence raisonnable à effectuer en fonction du niveau de risque attribué à chaque investisseur ou investissement.

### **Lutte contre l'évasion fiscale**

Wendel veille à la conformité de ses activités aux lois et aux règlements en matière de lutte contre l'évasion fiscale<sup>(1)</sup> et plus généralement s'attache à exercer son métier d'investisseur dans le strict respect de la réglementation fiscale en vigueur en mettant en œuvre les moyens et diligences appropriées.

### **Procédure d'alerte**

Un dispositif d'alerte professionnelle a été mis en place en juin 2017 et actualisé au premier trimestre 2019. Ce dispositif d'alerte couvre les domaines suivants : financier et comptable, déontologie boursière, lutte contre la corruption, pratiques anticoncurrentielles, santé, hygiène et sécurité au travail, lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail, protection de l'environnement, droits de l'Homme et libertés fondamentales.

Une ligne d'alerte est également accessible pour les tiers travaillant avec Wendel

### **Protection des données personnelles**

Le règlement européen sur la protection des données personnelles est entré en vigueur le 25 mai 2018. Wendel est en conformité avec ce règlement, afin d'assurer la protection des données personnelles gérées par elle.

En 2018, l'ensemble des collaborateurs a suivi une formation obligatoire sur la protection des données personnelles.

Par ailleurs, le programme Digital@Wendel met l'accent sur la confidentialité des données et forme les collaborateurs Wendel aux bonnes pratiques sur ce domaine.

### **Diffusion auprès des salariés**

Ces politiques ont été diffusées auprès de l'ensemble des salariés de Wendel, 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.

(1) Visée par l'article 20 de la loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude.

### 3.1.5 Engagements dans la société civile

En dehors des enjeux extra-financiers principaux liés à l'activité d'investisseur, Wendel a à cœur de conserver et développer son engagement dans la société civile.

#### Nos engagements de long terme

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.

Depuis 2010, Wendel est aussi engagée 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 au Conseil d'administration du Centre Pompidou-Metz par Nicolas van Hulst, Président du Conseil de surveillance de Wendel. Frédéric Lemoine, ancien Président du Directoire de Wendel, siège quant à lui au Conseil d'administration de l'INSEAD.

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.

#### Nos engagements en 2018

En 2018, Wendel a complété son dispositif de mécénat avec la création d'un Comité de philanthropie pour soutenir des projets à visée solidaire. Les collaborateurs de Wendel ont eu l'occasion de présenter des projets qui ont été analysés et instruits par le Comité de philanthropie. Wendel a ainsi soutenu plusieurs associations dont La maison des enfants d'Awa, Les Restaurants du Cœur, Casamasanté, iMentor, Cycle for Survival, Clubhouse France, la Fondation de la Maison de la Gendarmerie, et le programme PlanVue de l'association Helen Keller International que Wendel soutient depuis 2017.

Par ailleurs, en 2018, la Wendel Running Team a participé à plusieurs courses dont La Parisienne, le semi-marathon de Londres ainsi que les 20 km de Paris en faveur de diverses associations caritatives.

#### Relations avec les parties prenantes

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.

Depuis 2009, Wendel est dotée d'un Comité consultatif des actionnaires de Wendel (CCAW) qui s'est réuni à 3 reprises en 2018. 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. 2018 a par ailleurs vu l'arrivée de trois nouveaux membres au sein du comité.

En 2018, 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 2018, Wendel a notamment rencontré près de 250 investisseurs en actions et en obligations, lors de roadshows (France, Royaume-Uni, Autriche, Allemagne, Suisse, Pays-Bas, États-Unis, Canada et Suède) 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, France Invest, Paris Europlace, etc.

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

### 3.2.1 Bureau Veritas

Bureau Veritas en tant que société cotée est soumise aux réglementations relatives à la déclaration de performance extra-financière et au devoir de vigilance qui font l'objet d'une publication au sein de son propre document de référence. Un résumé de l'engagement RSE de Bureau Veritas est publié ci-dessous.

Entreprise de services « Business to Business to Society », le rôle du Groupe consiste à établir une relation de confiance entre les entreprises, les pouvoirs publics et les consommateurs.

#### Favoriser la confiance

La mission de Bureau Veritas vise à réduire les risques de ses clients, à améliorer leurs performances et à soutenir leurs efforts d'innovation pour répondre aux impératifs de qualité, de santé et de sécurité, de protection de l'environnement et de responsabilité sociale.

Depuis sa création en 1828, le nom de Bureau Veritas est synonyme d'intégrité, et représente un atout inestimable dans un secteur d'activité fondé sur la confiance. Aujourd'hui, le groupe continue à œuvrer au renforcement de la confiance entre les entreprises, les consommateurs et les pouvoirs publics.

#### Une entreprise de services « Business to Business to Society »

Aujourd'hui, le groupe capitalise sur sa vaste expérience pour mieux servir les aspirations sociétales.

Inspirés par la société, Bureau Veritas prend en compte les défis posés par l'urbanisation croissante en participant à l'émergence de villes plus sûres et intelligentes. Le groupe anticipe les besoins d'une population mondiale en expansion, incluant notamment une production agricole sûre et fiable. Bureau Veritas comprend l'impact du changement climatique et œuvre pour que les citoyens aient accès à une énergie plus propre dans le monde entier, tout en aidant ses clients à gérer efficacement ou à convertir leurs actifs existants. Bureau Veritas intègre et accompagne la digitalisation en veillant à minimiser les risques associés.

#### Bureau Veritas aborde une nouvelle ère

Inspirés par la société, le groupe collabore toujours plus étroitement avec ses clients, pour répondre aux défis cruciaux qui se dessinent et aux nouvelles aspirations sociétales.

Depuis sa création, Bureau Veritas a toujours aidé ses clients à réduire leurs risques grâce à son expertise en matière de qualité, santé, sécurité, environnement, mais aussi en matière de protection des données et de progrès technique.

Par son indépendance, Bureau Veritas contribue à construire la confiance entre les gouvernements, les entreprises et les citoyens, car ils représentent les parties prenantes essentielles de la vie en société.

Des forces complexes et interdépendantes transforment les économies, les entreprises et les grands équilibres : urbanisation croissante, explosion démographique, transition énergétique, transformation numérique par l'intelligence artificielle, la fusion des données ou l'apprentissage automatique...

Bureau Veritas constate que ce tournant redéfinit profondément le positionnement du groupe et la façon dont il répond aux attentes de ses clients pour les aider à relever leurs défis. Bureau Veritas aborde une nouvelle phase de son développement avec pour objectif ultime de répondre aux aspirations profondes de la société tout en apportant des solutions aux enjeux actuels et futurs de ses clients. De par leur expertise et leur expérience, les employés de Bureau Veritas représentent, partout dans le monde, son meilleur atout pour générer de la valeur pour ses clients.

Les collaborateurs du groupe sont fiers de voir que, tous les jours, leur travail a un impact positif sur la vie de millions de personnes dans le monde. Le succès de Bureau Veritas est le leur.

#### Engagement social et environnemental de Bureau Veritas

L'engagement de Bureau Veritas pour la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) traduit sa volonté de participer solidairement à l'effort que chaque entreprise et chaque citoyen doit faire pour répondre aux besoins environnementaux et sociaux de la Société. Au-delà du respect des réglementations RSE, Bureau Veritas souhaite aussi répondre aux attentes de ses clients, des consommateurs finaux et de toutes les parties prenantes.

Compte tenu de la nature de ses services, Bureau Veritas intervient de façon directe et indirecte dans le domaine de la RSE :

- de façon directe, en agissant au sein de chacun de ses métiers, de ses entités et filiales, et de ses géographies ;
- de façon indirecte, en offrant de multiples services visant à améliorer les impacts de ses clients en matière de sécurité, d'environnement et de développement durable.

#### Engagement social et environnemental de Bureau Veritas

La responsabilité sociale et environnementale (RSE) est un engagement fort de Bureau Veritas. La RSE s'inscrit dans notre raison d'être et traduit notre volonté d'agir de façon responsable et durable.

Notre mission et la nature de nos métiers nous permettent de servir la société civile en renforçant la sécurité, en améliorant la qualité et en protégeant l'environnement.

En tant que l'un des leaders de notre marché, nous voulons être exemplaires. En 2018, cinq grandes actions ont été initiées pour accélérer notre programme RSE. Nous avons :

- renforcé nos organisations RSE centrale et régionale ;
- baissé notre taux d'accidents de 18 % ;
- réduit de 4% notre consommation d'énergie dans nos laboratoires ;

Le groupe est convaincu qu'en agissant ainsi il prépare le futur et sert les intérêts de ses actionnaires.

Cette vision est traduite dans l'engagement social et environnemental du Président du Conseil d'administration et du Directeur général de Bureau Veritas qui est repris ci-dessous.

- lancé un projet pour la protection de la biodiversité ;
- intensifié nos actions pour l'inclusion et la parité.

Bureau Veritas reste mobilisé avec chacun de ses collaborateurs pour poursuivre l'amélioration de ses impacts sociaux et environnementaux, notamment au travers de la protection de l'environnement, la préservation de la biodiversité, la défense des Droits Humains, le respect de l'éthique, et l'amélioration de la sécurité.

Nous tenons à ce que Bureau Veritas reste un modèle d'entreprise, responsable et engagée envers la société civile.

Chez Bureau Veritas la responsabilité sociale et environnementale fait partie intégrante de nos valeurs. Ensemble, collaborateurs, clients et fournisseurs, engageons-nous pour notre futur.

**Aldo Cardoso**  
Président du Conseil d'administration

**Didier Michaud-Daniel**  
Directeur Général

Retrouvez l'intégralité du rapport RSE de Bureau Veritas dans son document de référence 2018.

## 3.2.2 Constantia Flexibles

### 3.2.2.1 Modèle d'affaires

Fondé par Herbert Turnauer dans les années 1960, le groupe Constantia Flexibles, dont le siège est à Vienne, produit des solutions d'emballage flexible principalement à destination des industries agroalimentaire et pharmaceutique, et compte deux divisions : consommation et santé. Wendel est l'actionnaire majoritaire de Constantia Flexibles, avec 60,6 % des parts. Par ailleurs, Arepo Foundation détient 27 % de ses parts, et Maxburg Capital Partners, 11 %.

Constantia Flexibles, quatrième plus grand producteur mondial d'emballage flexible, a réalisé un chiffre d'affaires d'environ 1,5 Md€ en 2018. Soucieux de respecter la devise de la société, « People, Passion, Packaging », ses quelque 8 300 salariés basés dans 22 pays - y compris le siège social et autres bureaux - fabriquent des solutions d'emballage individualisées sur 39 sites répartis dans 17 pays. De plus, l'entreprise a su développer son activité au-delà de l'Europe et est devenue, au cours des dernières années, un des leaders mondiaux de l'emballage flexible. Un grand nombre d'entreprises internationales et de leaders sur les marchés locaux des secteurs agroalimentaire et pharmaceutique choisissent les produits novateurs de Constantia Flexibles, tout particulièrement axés sur la conservation, la promotion, la protection et une présentation attractive, afin d'augmenter la demande des consommateurs pour ces produits et de garantir leur sécurité.

Constantia Flexible a déployé sa stratégie Focus21, qui met l'accent sur certains marchés finaux ciblés, situés dans des régions prometteuses. Elle repose sur les trois piliers suivants : défendre et renforcer la position de leader de l'entreprise dans le secteur de

l'emballage flexible, miser davantage sur les activités en plein essor dans lesquelles Constantia Flexibles ne s'est pas encore imposé, et réaliser des acquisitions ciblées.

Cette stratégie s'appuie sur un programme de création de valeur comportant sept grands axes de travail : achats, simplification, digitalisation, innovation, optimisation de la production, excellence commerciale et gestion des coûts.

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 attentif à l'amélioration continue de sa consommation de matières premières, qui sont pour l'essentiel l'aluminium, le plastique, le papier et les produits chimiques, tels que les encres et les solvants. En 2018, Constantia Flexibles s'est engagé à ce que 100 % de ses solutions d'emballage soient recyclables d'ici 2025, et a défini un objectif de réduction de ses émissions absolues de GES conformément aux pratiques en matière de climatologie. Ainsi, Constantia Flexibles suit les effets potentiels de ses produits sur l'environnement au moyen de procédures appropriées, notamment via la réalisation d'analyses du cycle de vie.

La société accorde également une grande importance à la santé et à la sécurité des collaborateurs et prestataires de services intervenant sur l'ensemble de ses sites, et prend des mesures proactives afin d'atteindre son objectif « Zéro perte - pas de préjudice ». Constantia Flexibles estime de son devoir de créer et de maintenir un environnement de travail sûr et durable.



### RESSOURCES HUMAINES



### CAPITAL INTELLECTUEL



### SYSTÈMES DE MANAGEMENT



### MISSION

« Nous sommes un groupe mondial d'emballages ayant pour ambition de fournir à nos clients des solutions haut de gamme qui permettent d'améliorer le quotidien des personnes. »

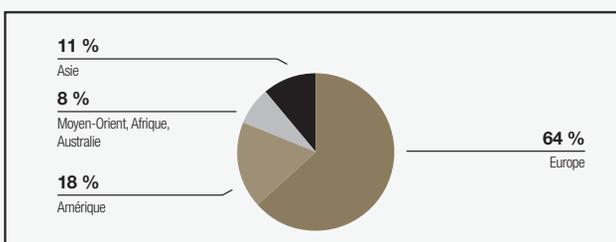
Matériau principal	Aluminium	Plastique	Produits chimiques	Papier
Part dans les approvisionnements (par volume d'achats)	~40 %	~30 %	~20 %	~7 %
Pays fournisseurs	Europe	Europe, Mexique, Turquie, Inde	Europe, Mexique, États-Unis	Europe



### VALEURS

- Clients
- Société et Environnement
- Croissance
- Salariés

### CHIFFRE D'AFFAIRES PAR RÉGION



### DIVISIONS ET PRODUITS

#### Consommation (~78 % du chiffre d'affaires)

- Papiers destinés à la confiserie
- Opercules découpés
- Systèmes de packaging en aluminium

#### Santé (~22 % du chiffre d'affaires)

- Opercules de blister
- Opercules formés à froid

### ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT



### INITIATIVES SECTORIELLES POUR UNE FILIÈRE DURABLE

- Aluminium Stewardship Initiative (ASI), A Circular Economy for Flexible Packaging (CEFLEX), New Plastics Economy (NPEC)

\* Feuilles : 20 brevets (et 15 demandes en cours), films : 22 familles de brevet (au moins 1 brevet dans chacune d'entre elles)

\*\* Source du positionnement : comparaison du chiffre d'affaires des emballages flexibles avec les déclarations annuelles d'autres fabricants

### 3.2.2.2 Faits marquants de l'année 2018

Constantia Flexibles considère les initiatives en faveur de l'amélioration durable de ses produits comme une occasion unique de stimuler les facteurs de succès en tissant des relations à long terme avec ses principales parties prenantes.

Constantia Flexibles ambitionne de fournir des solutions d'emballage flexible haut de gamme qui permettent d'améliorer le quotidien des personnes. Cette préoccupation se traduit dans les actions menées à l'échelle mondiale par le groupe qui vont bien au-delà des exigences légales.

Outre les réalisations qui auront marqué, d'une façon générale, l'année 2018, Constantia Flexibles souhaite souligner la mise en œuvre concluante et efficace des actions suivantes liées aux différents domaines du développement durable.

- Environnement :
  - la plus importante usine de Constantia Flexibles, Constantia Teich (Autriche), est devenue le premier convertisseur de rouleaux de papier aluminium et d'emballage et la première société européenne à avoir obtenu une certification au regard de la norme de performance de l'*Aluminium Stewardship Initiative* en matière environnementale, sociale et de gouvernance ,
  - Constantia Flexibles s'est engagé à réduire ses émissions absolues de gaz à effet de serre (GES) liées aux scopes 1, 2 et 3 de 24 % d'ici 2030 et de 49 % d'ici 2050 (année de référence : 2015), un objectif approuvé par l'initiative *Science Based Targets (SBTI)* ,
  - Constantia Flexibles s'est engagé à ce que 100 % de ses emballages consommation et santé soient recyclables d'ici 2025 ,
  - Constantia Flexibles a amélioré son score climat CDP (*Carbon Disclosure Project*) - déjà très satisfaisant - ainsi que son score engagement fournisseur. Constantia Flexibles s'est vu octroyer un score climat CDP très élevé en 2018 (A-) et compte parmi les 3 % des sociétés évaluées à avoir été désignés *Leader Engagement Fournisseur CDP (A)*, son nom figurant désormais sur le troisième tableau annuel des leaders du score engagement fournisseur.
- Santé et sécurité :
  - Constantia Flexibles a franchi une nouvelle étape vers l'excellence opérationnelle en matière de santé et de sécurité après avoir obtenu, pour la première fois, le *CF-Group HSSE Award* qui vient récompenser la performance solide à long terme de l'entreprise en matière de sécurité. Ce tout premier HSSE Award annuel a été remis au Responsable Usine de Constantia Teich Pologne, où le dernier ATA (nombre d'accidents de travail avec arrêt) date de juin 2015 et qui est ainsi, en passe d'atteindre le cap des 1 000 jours sans accident. L'usine de Teich emploie quelque 250 personnes qui font preuve d'une performance hors normes dans le cadre de leur travail et veillent à placer la « sécurité avant tout »,
  - deux nouvelles normes groupe SSSE ont été instaurées au sein de Constantia Flexibles. Les principaux objectifs ont été atteints grâce à une communication SSSE ciblée et à la mise en place d'une signalétique claire à destination de toutes les personnes qui se rendent sur le site des usines. Des règles de base de sécurité ont été imposées à l'échelle mondiale afin de sensibiliser les personnes à la sécurité et les inviter à la prudence, (stationnement en marche arrière, utilisation de la main courante, normalisation des signalétiques et panneaux d'information santé et sécurité etc.),
  - une initiative sécurité (incluant les supports de formation associés) a été déployée au sein du groupe sur le thème des « Transpalettes électriques ». A la suite de l'analyse de l'accidentologie, Constantia Flexibles a défini les besoins de formation minimum afin d'organiser des sessions de sensibilisation au niveau des ateliers. De ce fait, le nombre d'accidents avec arrêt de travail impliquant des transpalettes a été considérablement réduit.
- Initiatives sociales, notamment :
  - Constantia Cooking - depuis 2009, des salariés du siège, à Rivergate, préparent chaque mois des repas pour les sans-abri du centre d'hébergement de VinziRast, à Vienne,
  - START Austria - Constantia Flexibles soutient 25 étudiants START en Autriche. Ces jeunes réfugiés, provenant de pays tels que l'Afghanistan ou la Syrie, sont accompagnés et encouragés à exploiter au mieux leurs talents, en bénéficiant notamment d'un accueil bienveillant en Autriche, d'une aide linguistique et de formations. Le Groupe organise aussi des visites de sites et offre à un étudiant la possibilité d'effectuer un stage,
  - en Turquie, les membres de l'équipe de l'usine ASAS de Constantia Flexibles ont récolté des fonds afin de faire un don au profit de LÖSEV, une ONG qui s'attache à fournir une aide éducative et psychologique, un soutien financier et des soins de santé aux enfants atteints de leucémie ou d'hémopathie chronique,
  - durant le « Toy Day », qui s'est tenu à Aluprint, au Mexique, les salariés ont donné des jouets, des vêtements et de la nourriture afin d'aider les familles dans le besoin,
  - lors des fêtes de Noël, une loterie de bienfaisance a été organisée à l'usine Constantia Tobepal, en Espagne. Les sommes récoltées à cette occasion ont été remises à une banque alimentaire.
  - l'équipe de l'usine Constantia Teich, basée en Autriche, soutient actuellement une initiative permettant aux enfants défavorisés des écoles de la région d'obtenir un soutien financier pour participer à des activités parascolaires. Ainsi, ils peuvent prendre part à des cours d'anglais et à des activités sportives, par exemple, aux côtés de leurs camarades de classe.

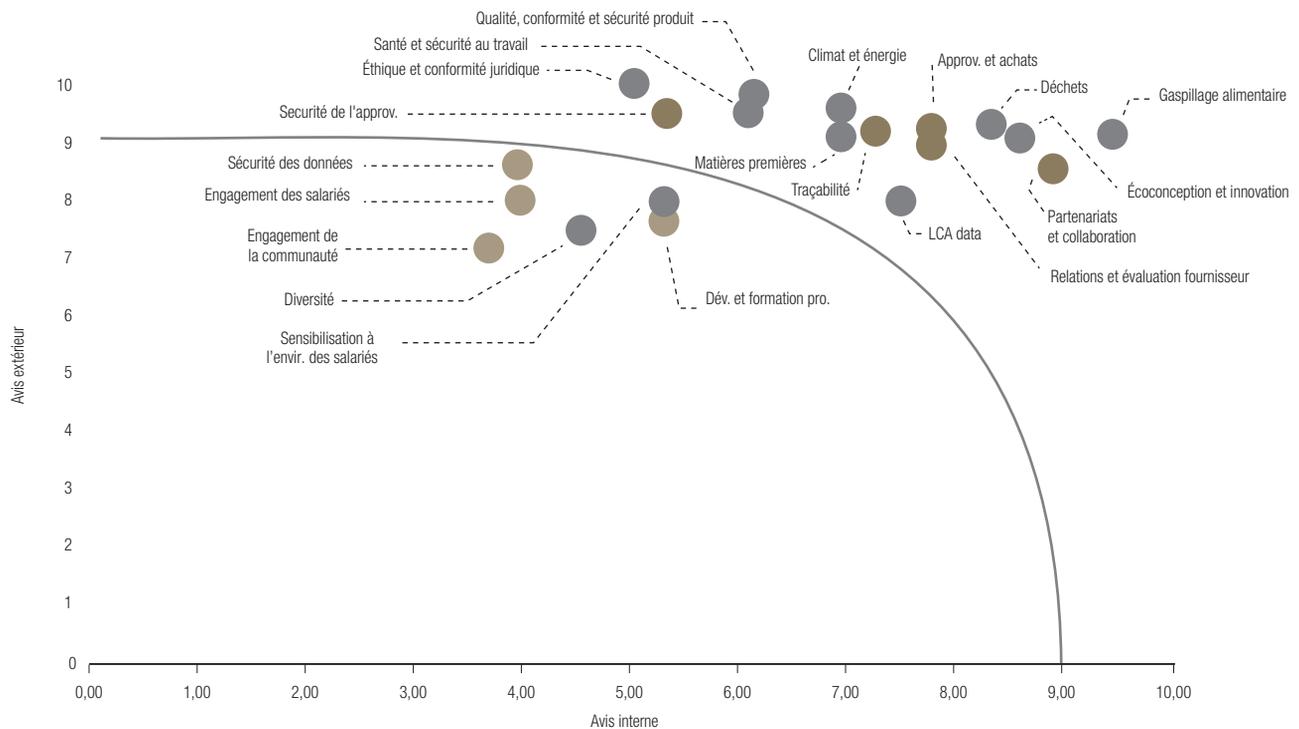
### 3.2.2.3 Matrice de matérialité

Une plus grande compréhension des enjeux extra-financiers inhérents à leur activité permet aux entreprises de mieux prévenir ou atténuer ces risques. Aussi, Constantia flexible estime que la sélection des données du présent rapport représente un enjeu majeur afin d'adapter son action RSE conformément aux principes GRI (*Global Reporting Initiative*). S'agissant des relations avec ses parties prenantes, Constantia Flexibles a associé une étude d'évaluation d'impact interne à une analyse plus large menée par les parties prenantes conforme à la norme AA1000, relative aux interactions avec les parties prenantes. Il leur a en effet été demandé de donner leur avis (importance relative extérieure) sur les enjeux de développement durable de Constantia Flexibles (importance relative interne) et de noter son degré d'engagement à partir d'un questionnaire en ligne élaboré avec des consultants spécialisés externes.

Il ressort de cette évaluation que le point de vue interne du groupe sur l'importance relative accordée aux questions de développement durable correspond largement à celui de ses parties prenantes. L'importance accordée à la majorité des sujets a été jugée généralement très élevée. Les réponses qualitatives portaient principalement sur les questions environnementales. Un grand nombre de commentaires et de demandes concernaient l'éco-conception, les possibilités de recyclage, la fonction de barrière, l'impact environnemental des matériaux de conditionnement et la communication de ces informations au grand public. L'engagement de Constantia Flexibles dans les domaines comme la conformité et la sécurité des produits, l'éthique commerciale, le conditionnement et la conception, la traçabilité et la santé et la sécurité au travail a reçu une note élevée, démontrant ainsi qu'il s'agit bien là d'un véritable point fort de l'entreprise.

Constantia Flexibles travaille déjà autour des questions présentant l'importance la plus élevée et continuera à les prendre en compte en poursuivant un dialogue approfondi avec ses parties prenantes sur ces sujets.

Matrice de matérialité de Constantia Flexibles



### 3.2.2.4 Principaux risques

En s'appuyant sur l'analyse exhaustive de la matérialité et sur le système interne en place de gestion des risques et des opportunités, Constantia Flexibles a identifié les principaux risques listés ci-dessous dans le cadre de ses différentes activités :

- émissions de GES ;
- demande accrue et réglementation inhérente aux emballages durables ;
- risques environnementaux, sociaux et éthiques liés à l'achat de matières premières ;
- pénurie de main-d'œuvre qualifiée ;
- manque de formations et d'activités axées sur le développement ;
- sécurité au travail ;
- pollution de l'air ;
- santé et sécurité du consommateur.

Du fait de la nature des activités de fabrication d'emballage flexible à destination des secteurs agroalimentaire et pharmaceutique, Constantia Flexibles considère que les thèmes « de la lutte contre l'insécurité alimentaire, du respect du bien-être animal ou encore de l'alimentation responsable, éthique et durable » ne présentent pas de risque extra-financier substantiel et ne seront donc pas abordés dans le présent document.

#### 3.2.2.4.1 Émissions de GES

La hausse mondiale des émissions de gaz à effet de serre (GES) issues des activités humaines contribue largement au réchauffement climatique et a des conséquences très graves sur les écosystèmes et les communautés.

Constantia Flexibles estime que la responsabilité environnementale doit être intégrée à ses activités. Son engagement repose sur les principes suivants :

- connaissance des risques environnementaux potentiels et des moyens de les minimiser grâce à certaines technologies ;
- utilisation de matériaux plus respectueux de l'environnement pour la fabrication de sa gamme de produits ;
- utilisation de tous les moyens de réduire l'impact de Constantia Flexibles dans l'atmosphère, sur les sols et dans l'eau, et mise en place de mesures adaptées pour diminuer les émissions de gaz à effet de serre ; et
- utilisation maximale de technologies respectueuses des ressources et de l'environnement parallèlement à une optimisation permanente de l'utilisation des matériaux.

Parmi les autres tâches relevant de sa responsabilité d'entreprise, Constantia Flexibles recueille et suit les données de l'ensemble de la société concernant ses performances internes. Depuis 2005, la société mesure ses émissions directes et indirectes (scope 1 et scope 2) et quantifie également ses émissions indirectes (scope 3) provenant des activités situées sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Les émissions directes et indirectes de GES sont générées par les usines de Constantia Flexibles au travers des processus de production consommant de l'électricité, du gaz, de la vapeur et de l'eau chaude et, de manière indirecte, par les biens et services achetés et les activités liées aux combustibles et à l'énergie.

#### 3.2.2.4.1.1 Énergie

En 2018, la consommation totale d'énergie de Constantia Flexibles était de 558 053 MWh, soit une baisse de 2 % par rapport à 2017. Le tableau ci-dessous indique la consommation par source énergétique.

Source d'énergie	[%]
Électricité (TJ)	48,7 %
Gaz naturel	43,0 %
GPL	3,2 %
Vapeur	3,1 %
Eau chaude	1,2 %
Combustibles	0,8 %
Fioul	0,1 %

Constantia Flexibles a adopté une démarche d'amélioration continue au regard de l'efficacité énergétique, par exemple en récupérant l'énergie thermique grâce à la mise en place de systèmes d'oxydation thermique régénérative. La plupart des usines européennes du groupe respectent, en outre, la norme 50001 et accordent à ce titre une grande importance à la diminution de leur consommation énergétique.

En 2018, Constantia Flexibles a mené 28 initiatives axées sur l'environnement. 13 initiatives visaient spécifiquement à réduire la consommation énergétique, parmi lesquelles 12 ont permis d'économiser 7 GWh.

#### 3.2.2.4.1.2 Méthode de comptabilisation de la chaîne de valeur de l'entreprise

Constantia Flexibles mesure ses émissions de GES et en rend compte conformément au Protocole des gaz à effet de serre (*Greenhouse Gas Protocol*), reconnu à l'échelle internationale, et le mode de calcul des scopes 1, 2 et 3 est vérifié tous les ans par un consultant externe.

Le tableau ci-dessous présente les émissions de GES des scopes 1 et 2 de Constantia Flexibles en 2017 et 2018.

	Scope 1		Variation [%]	Scope 2		Variation [%]	Scope 3		Variation [%]
	2017	2018		2017	2018		2017	2018	
kt équiv. CO <sub>2</sub>	131,97	113,26	- 14 %	145,82	144,47	- 1 %	1 542,92	1 459,86	- 5 %

Constantia Flexibles mesure ses émissions des scopes 1 et 2 à l'aide d'un outil informatique spécialisé prenant en charge la collecte des données et les calculs à l'échelle du groupe. Il garantit que les données sont recueillies de manière structurée et transparente sur tous les sites de production du groupe.

Près de la moitié des émissions de la société résultent de la consommation d'électricité (scope 2). Pour les diminuer, le groupe entretient des liens étroits avec ses fournisseurs d'électricité afin d'accroître la part d'électricité issue des énergies renouvelables. En 2016, il a opté pour l'électricité verte (produite intégralement par des centrales hydrauliques) dans certaines usines, couvrant 15 % de la consommation totale d'électricité en 2018.

La majorité des autres émissions proviennent de la consommation de solvants et de gaz naturel et sont donc des émissions de scope 1. Constantia Flexibles réduit ses émissions de scope 1 en utilisant davantage d'encre sans solvant et de laques à base d'eau.

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). Après avoir tout d'abord analysé certaines sources d'émissions de scope 3, il a été défini une méthode d'évaluation des sources d'émissions importantes applicable à l'ensemble du groupe. Les achats de matières premières de type aluminium et plastique représentent plus de 83 % des émissions de scope 3 de la société. Par conséquent, les biens achetés pour fabriquer ses produits représentent la principale source des émissions de scope 3. Les émissions de scope 3 représentent pour Constantia Flexibles un élément essentiel à la réalisation de ses objectifs en la matière. Toutes ses usines enregistrent ainsi les principales émissions du scope 3 depuis 2015. Le groupe peut ainsi détecter et analyser les points problématiques pour élaborer des solutions en collaboration directe avec ses fournisseurs, comme l'Aluminium Stewardship Initiative, visant à diminuer ces émissions liées aux matières premières achetées. C'est pourquoi, Constantia Flexibles collabore avec ses fournisseurs pour évaluer ces émissions.

Une plus grande connaissance des difficultés particulières à certains sites, concernant le fonctionnement de l'entreprise lui-même, des produits ou des matières premières, permet à Constantia Flexibles de résoudre les problèmes qui se posent de manière similaire dans l'ensemble du groupe. Constantia Flexibles est particulièrement attentif à l'amélioration continue de sa consommation de matières premières, qui comptent pour l'essentiel l'aluminium, le plastique, le papier et les produits chimiques tels que les encres et les solvants. L'impact potentiel sur l'environnement associé à la durabilité de ses produits est quantifié au moyen de procédures appropriées (notamment par la réalisation d'analyses du cycle de vie).

Afin de favoriser les possibilités de réduire ses émissions, Constantia Flexibles s'est fixé comme objectif de diminuer de 40 % ses émissions de CO<sub>2</sub> d'ici à 2023 (émissions des scopes 1 et 2 au m<sup>2</sup>, 2005 étant l'année de référence). De plus, en 2017, Constantia Flexibles a défini un objectif de réduction de ses émissions absolues de GES à l'échelle du groupe, qui a été approuvé par l'initiative *Science Based Targets (SBTi)* en 2018. L'initiative *Science Based Targets* est le résultat d'une collaboration entre le *Carbon Disclosure Project (CDP)*, le Pacte mondial des Nations unies (UNGC), le *World Resources Institute (WRI)* et le *World Wide Fund for Nature (WWF)* et l'un des engagements de l'action *We Mean Business Coalition*.

Constantia Flexibles s'engage à réduire ses émissions absolues de GES de scopes 1, 2 et 3 de 24 % d'ici 2030 et de 49 % d'ici 2050 (année de référence : 2015). Les objectifs adoptés par les sociétés afin de réduire les émissions de GES sont considérés comme « reposant sur des données scientifiques » s'ils sont conformes au niveau de décarbonisation requis pour maintenir le réchauffement climatique en deçà de 2 degrés Celsius comparé aux températures préindustrielles. Au travers de cet objectif ambitieux, en ligne avec les pratiques de climatologie, Constantia Flexibles démontre à ses clients et aux autres parties prenantes sa volonté de jouer pleinement son rôle au niveau mondial en vue de limiter la hausse des températures et d'améliorer en permanence sa performance en termes de durabilité sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Le tableau ci-dessous montre la progression vers l'objectif *SBTi* défini par Constantia Flexibles.

Indicateurs	Base de référence kt équiv. CO <sub>2</sub>	Performance 2018	Objectif 2030
Réduction des émissions de CO <sub>2</sub> de 24 % d'ici 2030 et de 49 % d'ici 2050 (scopes 1, 2 et 3)	1 974	- 13 %	- 24 %

De plus, Constantia Flexibles communique ses principales données environnementales sur ses différentes chaînes d'approvisionnement et collabore à plusieurs plateformes/projets, comme le CDP et EcoVadis. En 2018, le groupe a amélioré son score climat CDP (*Carbon Disclosure Project*) - déjà très satisfaisant - ainsi que son score engagement fournisseur. En raison de son degré élevé de transparence au regard du *reporting* en matière de réchauffement climatique et des efforts que le groupe a déployés en termes de protection du climat, Constantia Flexibles s'est vu attribuer un très bon score climat CDP en 2018. Avec une note de A-, la société intègre ainsi le groupe des leaders et dépasse largement la moyenne du secteur et la moyenne régionale européenne. 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. Plus de 7 000 sociétés dans le monde ont répondu aux questionnaires CDP en 2018. Cette notation élevée témoigne de la performance de la gestion environnementale de Constantia Flexibles. Constantia Flexibles a également participé au programme de la chaîne d'approvisionnement du CDP et a, à cette occasion, été évaluée selon la méthodologie de notation de l'engagement fournisseur développée par le CDP, parallèlement à la méthode de notation climat. Sur plus de 5 000 sociétés évaluées, Constantia Flexibles compte parmi les 3 % à avoir été désignés Leader Engagement Fournisseur CDP (A) Le CDP a ainsi inscrit Constantia Flexibles sur son troisième tableau annuel des Leaders du Score Engagement Fournisseur. Ce tableau regroupe les entreprises qui, au cours de la dernière année de *reporting* du CDP, ont été reconnues en tant que chef de file au regard de leurs efforts et des actions mises en œuvre pour maîtriser les émissions de carbone et adresser les problèmes liés au réchauffement climatique sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement.

Constantia Flexibles est également bien noté par EcoVadis, qui vise à améliorer les pratiques environnementales et sociales des entreprises en s'appuyant sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. EcoVadis gère la première plateforme collaborative de notation de développement durable des chaînes d'approvisionnement mondiales. En associant des technologies de l'information novatrices et la mutualisation des expertises sur la question des achats durables, EcoVadis a pour but d'aider les fonctions achats des entreprises à améliorer leur performance tout en réduisant les coûts de contrôle des pratiques de développement durable des fournisseurs. En 2018, EcoVadis a attribué le niveau Or à Constantia Flexibles en raison de son engagement en matière de RSE, qui figure de ce fait parmi les 5 % des fournisseurs évalués en tête de classement.

### 3.2.2.4.2 Demande accrue et réglementation inhérente aux emballages durables

Du fait des réglementations actuelles ou émergentes relatives à la recyclabilité des emballages (par exemple, les normes et législations nationales/européennes attendues en matière d'étiquetage, comme l'empreinte environnementale des produits (EEP), une initiative de la Commission européenne, et le *reporting* obligatoire de performance CO<sub>2</sub> des produits de grande consommation), de la baisse de la demande pour les conditionnements non recyclables (par exemple, les stratifiés multi matériaux complexes qui figurent dans le portefeuille de Constantia Flexibles) et de la stigmatisation de l'emballage par les consommateurs, Constantia Flexibles risque de voir ses coûts d'exploitation et ses frais de mise en conformité augmenter de façon importante et de perdre des parts de marché. Pour que les produits se conforment à la réglementation, il conviendra également de réaliser des analyses du cycle de vie (ACV) supplémentaires et de fournir des informations précises sur l'empreinte environnementale des produits.

En termes d'opportunités associées, la législation inhérente à l'extension de la responsabilité du producteur et la Directive sur les emballages et les déchets d'emballage (instaurée en vertu du cadre sur l'Économie circulaire) « encouragent » Constantia Flexibles à développer et à appliquer de nouvelles technologies de recyclage à ses produits d'emballage flexible. Le financement de ces technologies peut également être assuré. La hausse de la collecte et du taux de recyclage des emballages flexibles crée une demande accrue pour les solutions d'emballage flexible recyclables de Constantia Flexibles. De plus, Constantia Flexibles y voit aussi l'opportunité d'imaginer des solutions d'emballages recyclables qui permettraient de réduire les frais liés à la responsabilité étendue du producteur et de conférer à la société un avantage concurrentiel de ce point de vue.

#### 3.2.2.4.2.1 Économie circulaire

Constantia Flexibles, qui participe activement à plusieurs projets novateurs dans ce domaine, est conscient des enjeux liés à la conception des emballages en plastique. Constantia Flexibles a ainsi rejoint l'initiative soutenue par la fondation Ellen McArthur, baptisée « Pour une nouvelle économie des plastiques », qui a pour ambition de favoriser la mise en place d'un système au sein duquel les déchets plastiques seraient éliminés. La vision ambitieuse qui sous-tend cette initiative, conforme aux principes de l'économie circulaire, a suscité l'adhésion de nombre d'entreprises sur l'ensemble de la chaîne de valeur, d'organisations philanthropiques, de villes et de gouvernements. Cette initiative recouvre cinq axes interdépendants qui se renforcent mutuellement afin de créer les conditions propices à la transformation du système : un mécanisme de dialogue, un protocole mondial sur les plastiques, des projets d'innovation, une base de données et des actions de sensibilisation.

En tant que producteur mondial d'emballages flexibles à destination des secteurs de la consommation et de la santé d'une part, et que société engagée depuis toujours en faveur de la durabilité d'autre part, Constantia Flexibles reconnaît l'importance de se diriger vers une économie circulaire des plastiques. En 2018, Constantia Flexibles s'est ainsi engagé à ce que 100 % de ses emballages Consommation et Santé soient recyclables d'ici 2025. Les innovations produites mettront l'accent sur la mise en place de directives de conception visant à développer des spécifications axées sur le recyclage - tant dans la pratique qu'à l'échelle commerciale. Cette garantie fait partie intégrante de l'engagement de Constantia Flexibles vis-à-vis du *Global Commitment* de la Nouvelle économie des plastiques, qui regroupe les plus importants producteurs d'emballage au monde, mais également des marques, des détaillants, des organismes de recyclage, des gouvernements et des ONG. Portée par des ambitions et des définitions partagées et un haut niveau de transparence, cette initiative travaille à des solutions qui permettent de traiter les causes profondes des déchets plastiques et de la pollution. Constantia Flexibles estime qu'en travaillant main dans la main, les entreprises et les gouvernements ont le pouvoir de traiter le problème de la pollution plastique et est donc particulièrement fière de compter parmi les 250 organisations à avoir signé le *Global Commitment*. Les signataires incluent des sociétés représentant 20 % de l'ensemble des emballages produits dans le monde. Le *Global Commitment* et sa vision d'une économie circulaire dédiée au plastique reçoivent le soutien du *World Wide Fund for Nature (WWF)* et ont été approuvés par le *World Economic Forum*, *The Consumer Goods Forum*, ainsi que par bon nombre d'universités, d'institutions et autres organismes.

Dans le cadre du projet CEFLEX (*A Circular Economy for Flexible Packaging*), Constantia Flexibles, en tant que membre fondateur, œuvre aussi activement afin d'améliorer la performance des emballages flexibles dans l'économie circulaire en proposant des solutions de conception innovantes à travers la collaboration. CEFLEX a été lancé par un consortium d'entreprises et d'associations européennes qui représentent l'ensemble de la chaîne de valeur de l'emballage flexible. Les objectifs fixés pour 2020 et 2025 comprennent l'élaboration de lignes directrices précises pour les emballages souples et leurs infrastructures de collecte, de tri et de recyclage. Les parties prenantes de CEFLEX se répartissent en sept groupes de travail afin d'identifier et de développer les meilleures solutions qui soient : 1. Élaborer des recommandations, 2. Comprendre le marché européen de l'emballage flexible, 3. Identifier et développer des débouchés pérennes pour les matériaux secondaires, 4. Établir une analyse de rentabilisation durable, 5. Valider le principe dans une région pilote, 6. Faciliter la mise en œuvre de technologies, 7. Renforcer la communication. Constantia Flexibles participe activement à six de ces groupes de travail et étudie en permanence les possibilités d'accroître le recyclage de l'emballage flexible.

Pour parvenir à l'objectif de 100 % d'emballages recyclables d'ici 2025, Constantia Flexibles évaluera en permanence la recyclabilité des produits figurant dans son portefeuille et mesurera sa progression au regard de cet objectif. Un processus de suivi exhaustif, intégrant des procédures adaptées, est actuellement en place pour l'ensemble des spécifications.

La stratégie UE sur les matières plastiques dans une économie circulaire stipulant que tous les emballages plastiques devront être recyclables d'ici 2030, Constantia Flexibles aide les acteurs du secteur agroalimentaire à se conformer aux exigences réglementaires en développant les « écosolutions Constantia ». De cette façon, le Groupe contribue également à créer des produits attractifs pour un nombre toujours croissant de consommateurs attentifs aux problématiques de durabilité. Après avoir garanti, en 2018, qu'elle serait en mesure de proposer des solutions recyclables pour l'ensemble de son portefeuille de produits d'ici 2025, la société a déjà lancé ses premiers projets, à l'instar d'EcoLam (une solution pure à base de PE (polyéthylène) qui permet le recyclage dans le flux des déchets PE). EcoLam+ (une version « protection » d'EcoLam) verra le jour en 2020 afin de proposer une option plus durable pour les laminés de protection sur le marché. De récentes études montrent également que les consommateurs privilégient les solutions plus durables. Grâce aux différents produits que compte sa gamme aujourd'hui (EcoLam, EcoCover, EcoPouch, EcoTainerAlu), Constantia Flexibles est prêt à entrer dans une nouvelle ère de l'emballage.

Constantia Flexibles collabore également avec les parties prenantes qui interviennent tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, en mettant l'accent sur le fait que, sans la protection qu'offre l'emballage aux produits durant leur cycle de vie, la fourniture ciblée des biens de consommation serait impossible. Constantia Flexibles participe à plusieurs projets de l'initiative collaborative sectorielle *Stop Waste Save Food* financée par l'Agence autrichienne pour la promotion de la recherche (FFG) dans le but d'élaborer des solutions concrètes dans le domaine du traitement des aliments et de l'optimisation de l'emballage pour diminuer le gaspillage alimentaire. Constantia Flexibles s'attache par ailleurs à réduire le gaspillage alimentaire en tant que membre de la *Save Food Initiative* mise en place par les Nations unies. Cette initiative, lancée en 2011, vise à inscrire la problématique du gaspillage alimentaire à l'échelle mondiale sur l'agenda politique et économique. 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) et les solutions d'emballage ont un rôle important à jouer au regard de la conservation durable des aliments. C'est pourquoi Constantia Flexibles concentre actuellement 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 caractéristiques essentielles de ses produits.

En tant que membre de groupes de travail internationaux, le groupe Constantia Flexibles participe à des forums associatifs dont l'objet est de gérer de façon proactive les risques liés au réchauffement climatique. En particulier, le groupe est membre permanent du comité pour le développement durable de *Flexible Packaging Europe* et du groupe d'action pour la durabilité de l'aluminium de l'*European Aluminium Foil Association*, au sein desquels il est force de proposition s'agissant de projets visant 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 problématiques de durabilité dans le secteur du conditionnement. SPC est un groupe de travail consacré à l'étude de systèmes d'emballage plus respectueux de l'environnement. Constantia Flexibles estime en effet, que la mutualisation des efforts à l'échelle mondiale pour développer des solutions de recyclage renforce une prise de conscience collective et un partage des bonnes pratiques, afin de parvenir à une solution durable de gestion de l'emballage flexible multi matériaux en fin de vie.

Constantia Flexibles participe aussi activement à la définition de la réglementation dans le cadre de l'initiative de la Commission européenne sur le développement des Règles de calcul de l'empreinte environnementale pour les différentes catégories de produits (Product Environmental Footprint Category Rules ou PEFCR). Dans le cadre de ces études, Constantia Flexibles contribue 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.

#### 3.2.2.4.2.2 Gestion des déchets

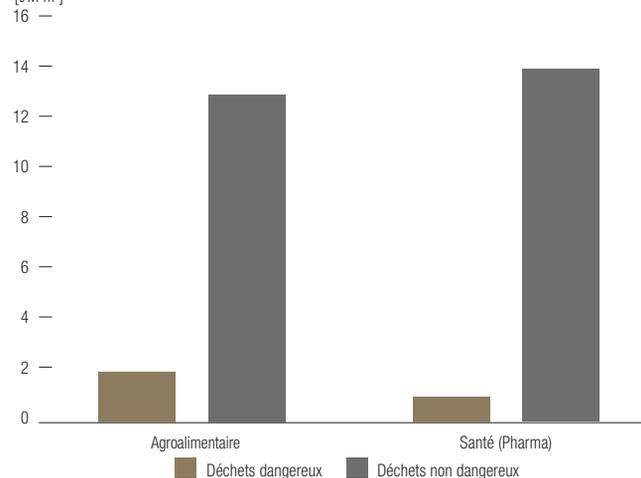
Dans le cadre d'une compréhension exhaustive des enjeux inhérents à une économie circulaire, Constantia Flexibles suit en permanence la réalisation des objectifs fixés en la matière sur la base des plans de gestion des déchets définis par usine.

En 2018, la quantité totale de déchets sur les sites de Constantia Flexibles était de 64 390 tonnes, soit une baisse de 6 % par rapport à 2017. Le graphique ci-dessous montre le cumul des déchets de Constantia Flexibles par division et catégorie au niveau de la production en 2018.

### Ratio déchets/production par type de déchet et division

Ratio déchets / production par type de déchet et division

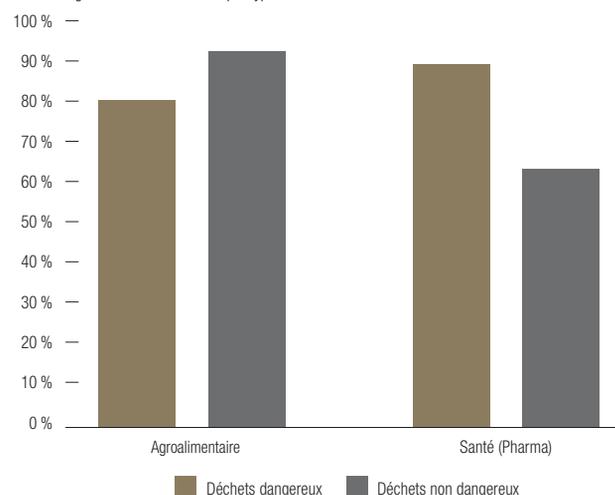
[t/M m²]



En 2018, Constantia Flexibles a fait valoriser (recyclage, compostage et incinération avec valorisation énergétique) 82 % de ses déchets dangereux et 88 % de ses déchets non dangereux. Par rapport à l'année précédente, le taux de valorisation reste relativement stable - en 2017, 82 % des déchets dangereux et 90 % des déchets non dangereux ont été valorisés. Le graphique ci-dessous montre la répartition des déchets valorisés par type de déchet et par division.

### Déchets valorisés

Pourcentage des déchets valorisés par type de déchet et division



### 3.2.2.4.2.3 Évaluations du cycle de vie

Constantia Flexibles est conscient de son rôle et de ses responsabilités sur la chaîne de valeur et s'attache en permanence à accroître la durabilité de ses processus et ses produits. Parallèlement au suivi et à la détermination des tendances susceptibles d'améliorer la durabilité de ses produits sur le marché, Constantia Flexibles s'attache à apporter son soutien à ses parties prenantes internes (telles les équipes de gestion des produits et des ventes).

Des analyses indépendantes du cycle de vie et menée en collaboration avec des associations sont en effet indispensables pour améliorer l'empreinte écologique. Constantia Flexibles fait preuve à cet égard d'innovation en intégrant le développement durable de l'entreprise et des produits à ses analyses du cycle de vie. Ces dernières sont réalisées depuis la mi-2015 selon une approche semi-automatisée, afin de répondre plus efficacement à toutes les questions soulevées par les clients et à celles qui se posent pendant la conception du cycle de vie. Ce métamodèle LCA innovant, revu par des pairs, permet à Constantia de fournir aux clients et aux autres parties prenantes des informations utiles sur l'empreinte environnementale des produits, en leur permettant d'évaluer les effets des combinaison de processus de fabrication, l'utilisation de matières premières, les solutions de gestion des déchets et les paramètres spécifiques à un pays donné.

En développant une expertise crédible en matière de durabilité des produits, Constantia Flexibles bénéficie d'une confiance accrue de ses clients tout en répondant aux attentes des consommateurs finaux et des régulateurs. Constantia Flexibles y voit l'opportunité d'un avantage concurrentiel ainsi qu'une manière vertueuse d'optimiser ses coûts.

### 3.2.2.4.3 Risques environnementaux, sociaux et éthiques liés à l'achat de matières premières

Constantia Flexibles est conscient des principaux risques associés à sa consommation de matières premières, qui comptent pour l'essentiel l'aluminium, le plastique, le papier et les produits chimiques tels que les encres et les solvants : risques d'inefficacité, atteintes à la réputation, coûts liés à la mise en conformité, perturbations opérationnelles et épuisement des ressources dû à l'impact environnemental de l'approvisionnement en matières premières.

Par conséquent, Constantia Flexibles considère que la mise en place d'une coopération 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. Constantia Flexibles est un membre fondateur de différentes initiatives, telles que l'*Aluminum Stewardship Initiative* (ASI). L'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. La norme ASI *Chain of Custody* (CoC, chaîne de traçabilité) est devenue effective en 2017. Elle a pour objectif de répondre aux interrogations relatives à l'approvisionnement responsable en aluminium et garantissant les pratiques des entreprises respectant la norme ASI Performance. En 2018, l'usine la plus importante de Constantia Flexibles, à savoir C. Teich, est devenue le premier convertisseur de rouleaux de papier aluminium et d'emballage et la première société européenne à avoir obtenu une certification au regard de la Norme de Performance de l'ASI en matière environnementale, sociale et de gouvernance. La certification ASI de l'usine de Teich montre que les pratiques de Constantia Flexibles répondent aux normes les plus exigeantes de l'industrie.

De plus, dans le cadre des projets CEFLEX (*A Circular Economy for Flexible Packaging*) et NPEC (*New Plastics Economy*), Constantia Flexibles œuvre activement afin d'améliorer la performance des emballages flexibles dans l'économie circulaire (voir la Section « *Demande accrue et réglementation inhérente aux emballages durables* »).

Dans le cadre de sa politique d'achat et afin de souligner l'intérêt que porte l'entreprise à la mise en œuvre de principes et de modes d'action socialement responsables, équitables, éthiques et durables sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, Constantia a élaboré un Code de conduite pour ses fournisseurs. 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, que le Groupe demande à ses fournisseurs de biens et de services et à ses sous-traitants de respecter. Les principes du Code de conduite se fondent dans une large mesure sur les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, des Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Conventions des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de violence à l'égard de femmes et des droits de l'enfant. Le Code de conduite préconise l'équité des pratiques commerciales, des relations intègres avec les parties prenantes et la protection de l'environnement. Reprenant les valeurs présentées dans le Code de conduite, Constantia Flexibles prône la mise en place de partenariats étroits avec ses fournisseurs et ses sous-traitants dans l'optique de créer ensemble de la valeur ajoutée pour toutes les parties prenantes (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.

La société a, en outre, élaboré un questionnaire approfondi avec l'aide d'un consultant externe, qui a été envoyé à ses principaux fournisseurs fin 2018. Ce questionnaire avait pour but d'appréhender le *statu quo* et la maturité des fournisseurs au regard des sujets liés au climat et de les évaluer afin d'identifier les prestataires les plus performants et les « maillons faibles ». Les résultats indiqueront le niveau de maturité des fournisseurs. Cette action a été reconnue par le *Carbon Disclosure Project* (CDP), qui évalue le degré d'engagement des fournisseurs des entreprises, car la société compte parmi les 3 % des entreprises à avoir été désignées *Leader Engagement Fournisseur CDP* (voir la section « Émissions de GES »).

### 3.2.2.4.4 Pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Pour atteindre ses objectifs, Constantia Flexibles a besoin de salariés motivés et bien formés. Cependant, il devient de plus en plus difficile de trouver une main-d'œuvre qualifiée, notamment pour les équipes d'atelier.

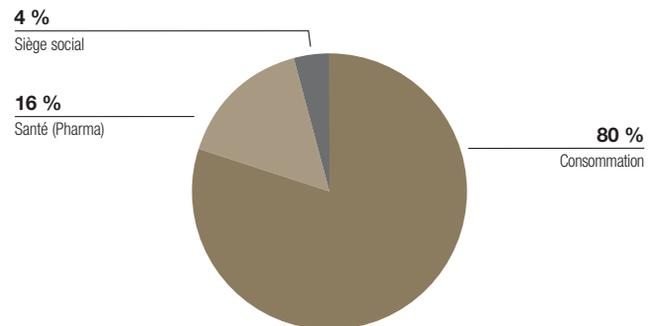
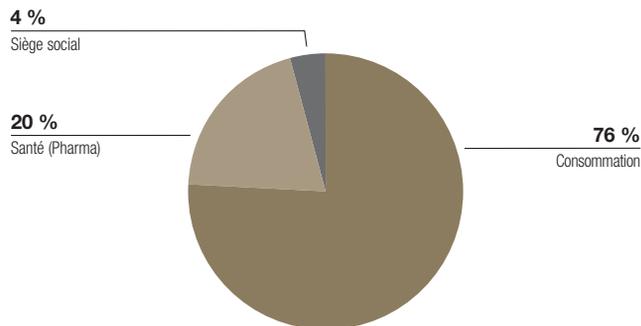
Constantia Flexibles se trouve donc confronté au risque d'indisponibilité de personnel qualifié et, par là même, au risque

de ne pas réussir à pourvoir des postes clés, tous niveaux confondus (ouvriers, ingénieurs ou responsables).

Au 31 décembre 2018, le nombre de salariés était de 8 322 personnes, la majorité d'entre eux (80 %) étant employés dans la division Consommation. Ce chiffre indique une hausse de 1 283 personnes par rapport à l'année dernière, qui s'explique principalement par l'acquisition de Creative Polypack en Inde.

### Répartition des effectifs par division à fin 2017 et 2018

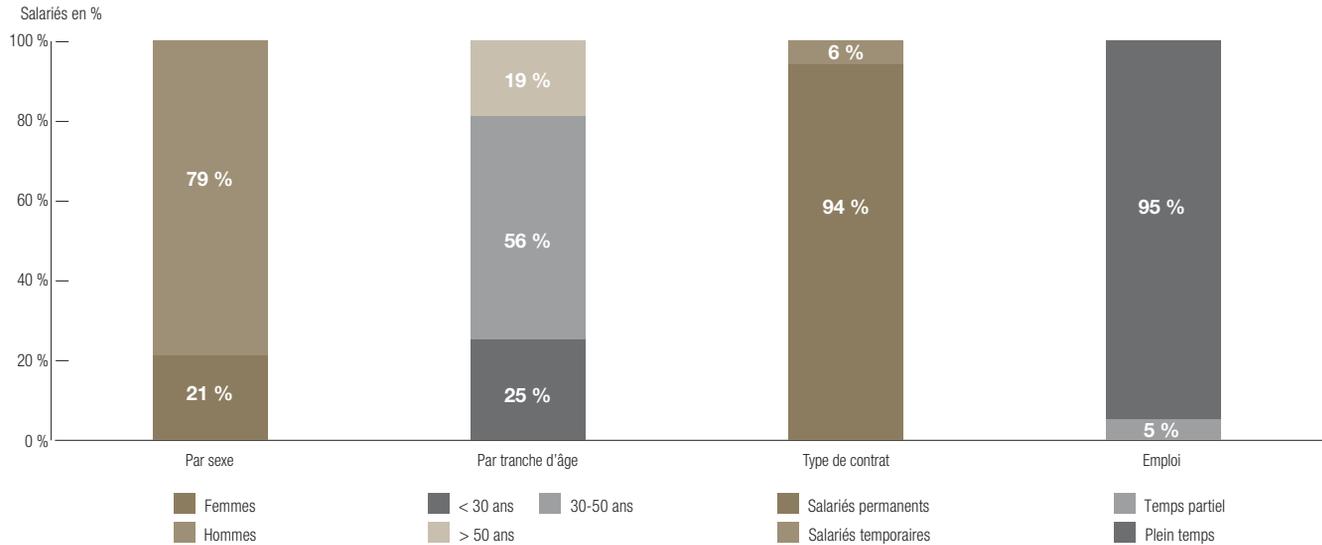
Division	2017		2018	
	Par sexe	Effectifs en %	Par sexe	Effectifs en %
Consommation	5 369	76 %	6 613	80 %
Santé (Pharma)	1 378	20 %	1 346	16 %
Siège social	292	4 %	363	4 %
<b>TOTAL</b>	<b>7 039</b>	<b>100 %</b>	<b>8 322</b>	<b>100 %</b>



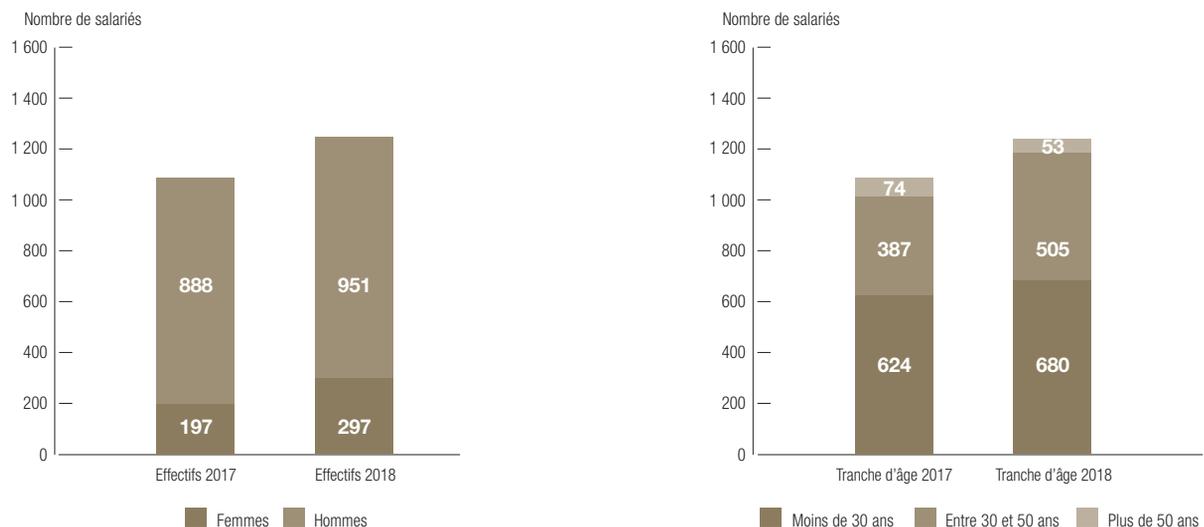
56 % des salariés de Constantia Flexibles ont entre 30 et 50 ans. Les effectifs de l'entreprise comprennent 21 % de femmes et 79 % d'hommes. 95 % des salariés occupent un emploi à plein-temps et 94 % bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Il n'y a aucune variation notable par rapport à 2017. En 2017, 56 % des salariés

de Constantia Flexibles avaient entre 30 et 50 ans, et l'effectif total comptait 22 % de femmes et 78 % d'hommes. 94 % des salariés occupaient un emploi à plein-temps et 93 % bénéficiaient d'un contrat à durée indéterminée.

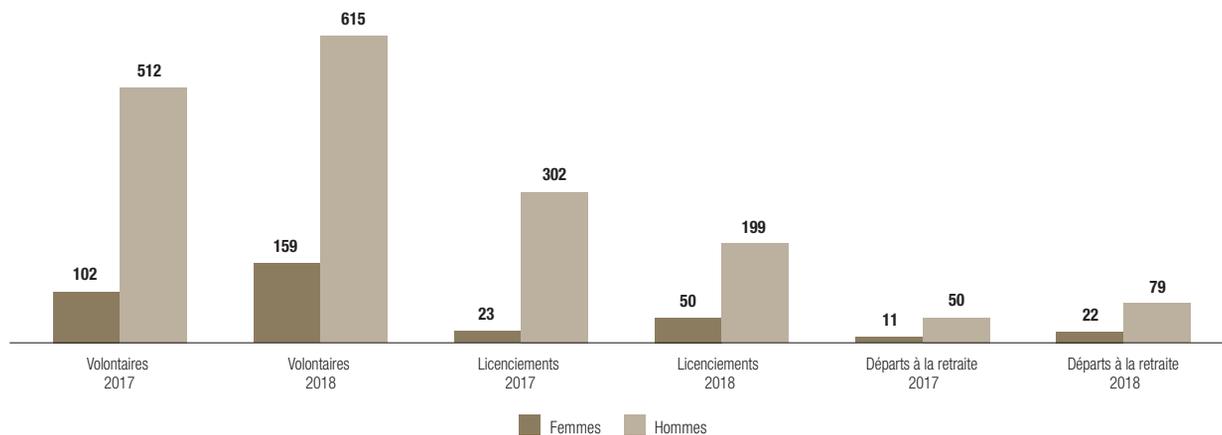
Répartition des salariés par genre, tranche d'âge, type de contrat de travail et type d'emploi



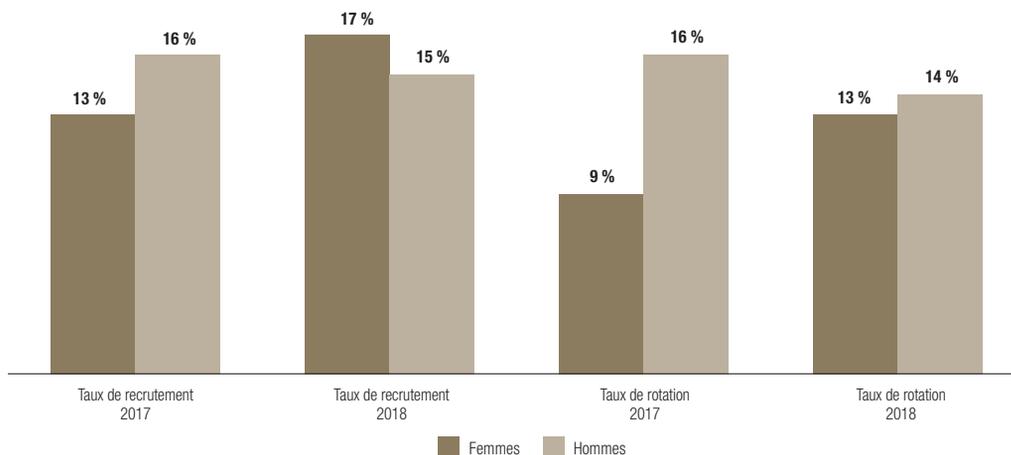
En 2018, 297 femmes et 951 hommes ont été recrutés dans les entités de Constantia Flexibles. Sur les nouvelles recrues, 680 salariés avaient moins de 30 ans, 505 salariés avaient entre 30 et 50 ans et 63 salariés avaient plus de 50 ans. Le graphique ci-dessous présente ces chiffres comparés aux valeurs de la précédente période de reporting :



Au cours de la période de reporting, 1 124 salariés ont quitté Constantia Flexibles, contre 1 000 lors de la période précédente. Le graphique ci-dessous présente ces chiffres par genre et par motif de départ :



Au total, en 2018, le taux de recrutement de Constantia Flexibles s'établit à 15 %, tandis que le taux de rotation s'élève à 13,5 %. En 2017, le taux de recrutement était de 15,4 % et le taux de rotation de 14,2 %.



Pour limiter le risque lié à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, Constantia Flexibles a mis en place un certain nombre d'outils et d'initiatives. Au niveau du groupe, Constantia Flexibles encourage l'échange des salariés entre les différentes entités et soutient le développement de ses collaborateurs. De plus, des offres d'emploi sont publiées sur l'Intranet et partagées au sein de la communauté

RH du groupe. Un outil de recrutement mondiale est actuellement en cours de mise en place afin d'améliorer les processus, à la fois pour le personnel RH de Constantia Flexibles et pour les candidats venant de l'extérieur. Cet outil permettra de publier les offres d'emploi en ligne et de constituer un réservoir de talents à l'échelle mondiale.

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 du statut de citoyen ou d'immigré.

Environ 2,4 % des effectifs de Constantia Flexibles sont des personnes en situation de handicap.

#### 3.2.2.4.5 Manque de formations et d'activités axées sur le développement

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. Le manque de formations et d'activités axées sur le développement peut entraîner une baisse de la motivation, une forte déperdition au niveau des effectifs, une dégradation de la performance, des coûts élevés en termes de recrutement/remplacement et une perte d'avantage concurrentiel.

Pour pallier ce risque, Constantia Flexibles propose une grande variété d'activités de développement et de formation, basées sur un modèle de compétences, élaboré sur mesure pour le Groupe, destiné aux cadres moyens et supérieurs et aux professionnels.

Au cours des dernières années, les investissements affectés à des programmes de développement des salariés, mettant largement l'accent sur les cadres moyens et supérieurs, ont peu à peu

augmenté. D'une façon générale, Constantia Flexibles tend à proposer de plus en plus de modules interactifs en ligne, afin de toucher tous les salariés. Chaque année, le groupe renouvelle son éventail de formations en privilégiant des thèmes comme la communication, l'efficacité au travail et les compétences de leadership, pour aider les salariés à s'épanouir pleinement dans leur travail et développer leur employabilité. Les entretiens annuels structurés pour tous les employés, ainsi que la planification des successions au niveau de la direction sont également intégrés au plan de formation.

Pour soutenir ces efforts la Constantia University, plateforme de gestion et de formation interactive, a été mise en place. Cet outil digital propose de nouveaux modes d'apprentissage et s'appuie sur des formations en ligne, des supports vidéo et des exercices de formation virtuels. La Constantia University sert également de support pour les initiatives de développement en cours, telles que l'« Executive Leadership Program » et la « Constantia Flexibles Sales Academy ». Ces initiatives ont pour but de former les cadres moyens et supérieurs de Constantia Flexibles sur les modules « Leadership » et « Approche commerciale » définis par la société. De plus, le portefeuille de formations et d'activités a récemment été enrichi de deux nouvelles initiatives : l'« Operational Excellence Center » et la « Finance Academy ».

Outre les initiatives mentionnées ci-dessus, qui sont gérées par les équipes Organisation groupe et Développement des personnes, des actions de formation locales sont menées au niveau des usines. Elles incluent des formations linguistiques, des plans de développement individuel et, entre autres, des formations régulières sur la santé et la sécurité, l'hygiène et les aspects techniques, destinées aux salariés travaillant en production.

Le tableau ci-dessous présente les KPIs (indicateurs clés de performance) les plus pertinents permettant à Constantia Flexibles de suivre la progression des initiatives de formation à l'échelon mondial :

	Nombre total d'heures de formation	Moyenne d'heures de formation annuelles par ETP	Nombre de salariés ayant suivi une formation d'un jour min.	Part des salariés ayant suivi une formation d'un jour min.
2017	63 145	9,01	3 496	49,67 %
2018	137 999	17,51	5 123	61,56 %

#### 3.2.2.4.6 Sécurité au travail

Plusieurs processus de fabrication destinés à produire des emballages flexibles au sein de Constantia Flexibles requièrent encore l'utilisation de substances dangereuses comme les solvants dans les encres d'impression, qui sont des liquides inflammables susceptibles de présenter un danger pour la santé et la sécurité des personnes et pour l'environnement.

Bien que Constantia Flexibles applique les meilleures pratiques dans le cadre de ses opérations et que les machines et autres équipements soient équipés de technologies de pointe, les risques opérationnels inhérents à toute activité industrielle, et liés à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs et des prestataires

intervenant sur le site, sont identifiés et bien gérés : il incombe à Constantia Flexibles de s'assurer que des mesures appropriées sont mises en œuvre pour adresser ce risque.

Différents facteurs peuvent compromettre la « sécurité des personnes au travail », par exemple le non-respect des procédures (défaut de port de l'équipement de protection individuelle (EPI) requis) ou le non-respect des instructions de travail communiquées lors de la formation. De plus, en cas d'emploi de travailleurs temporaires pouvant être exposés à ce type de risque, seules des formations-instructions suffisantes et exhaustives permettent de transmettre les connaissances et les réflexes nécessaires. Les sous-traitants, en particulier, seront exposés à des risques supplémentaires car leur mission doit être remplie

conformément aux contrats, ce qui inclut souvent des travaux non routiniers. Constantia Flexibles tient également compte des risques liés au manque de concentration et au stress physique et psychologique (par exemple pour les personnes qui sont souvent en déplacement professionnel), et propose une large gamme de mesures de prévention : formations inculquant les comportements appropriés à destination du personnel de production, campagnes de sensibilisation, etc.

En ce sens, la politique SSSE (santé, sécurité, sûreté et environnement) du groupe, déployée en début d'année 2017, et l'outil de gestion des risques et opportunités d'entreprise, qui analyse les risques en matière de santé et de sécurité au-delà d'autres aléas majeurs comme des conditions météorologiques défavorables ou même leurs implications, offrent plusieurs types de mesures de prévention afin de réduire les risques, puis les éliminer dans le meilleur des cas plutôt que de les minimiser.

Constantia Flexibles cherche constamment à améliorer les « conditions de travail » des emplois liés aux machines et outils utilisés en réduisant les risques inhérents à l'ergonomie du poste de travail, par exemple s'agissant de l'inhalation de solvants et de leurs vapeurs, des nuisances sonores (>80 dB(A)) ou des mouvements répétés qui peuvent, en cas d'exposition à long terme, entraîner des maladies professionnelles. Constantia Flexibles a renforcé ses investissements au cours des dernières années, afin d'acquérir de nouvelles machines et des équipements supplémentaires, ou encore d'améliorer les fonctionnalités des bâtiments techniques. Ainsi, en 2018, aucun cas de maladie professionnelle n'a été signalé au sein de Constantia Flexibles au niveau mondial.

Constantia Flexibles consolide à l'échelle du groupe, plusieurs chiffres et données issus des sites de production mondiaux dans le but d'étudier les éventuelles corrélations entre les circonstances et les accidents. Transmis tous les mois par l'ensemble des 31 sites opérationnels faisant l'objet d'une obligation de reporting SSSE au sein du groupe à fin 2018, ces chiffres sont ensuite synthétisés, vérifiés et suivis. Les rapports qui en résultent reflètent la performance en matière de sécurité par division et sont transmis chaque mois aux secteurs divisionnaires. Les enseignements tirés (mesures préventives et correctives) sont partagés afin d'atténuer le risque de réitération dans d'autres environnements de travail similaires au sein du groupe.

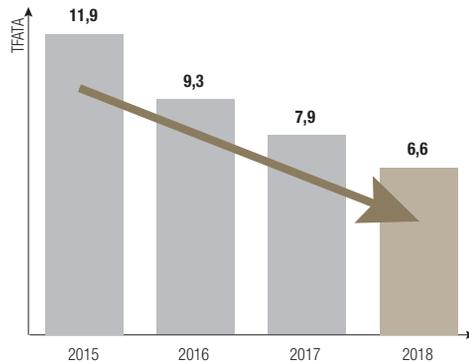
Il est, par ailleurs, demandé aux équipes de direction locales de compléter ce travail de monitoring avec des actions sur le terrain telles que des réunions dédiées à la sécurité, rondes avec les équipes sur site, etc.

Afin d'améliorer sa performance dans ce domaine, Constantia Flexibles a mis en place en 2017 à la demande de Wendel, son actionnaire, une prime liée à l'atteinte d'objectifs relatifs à la santé et à la sécurité. Cette initiative concerne les responsables opérationnels et le Comité Exécutif. Ces primes sont indexées sur des initiatives et des objectifs proactifs destinés à mettre en avant l'engagement et la contribution des équipes en charge. Constantia Flexibles ne souhaite pas définir d'objectifs basés sur le « nombre d'accidents avec arrêt de travail » ou le « taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail » (TFATA) mais travailler plutôt sur les causes de fond de l'accidentologie. Toutefois, la performance du groupe en matière de sécurité connaît une amélioration notable (presque -50 % en termes de TFATA) depuis que Wendel est devenu l'actionnaire majoritaire de Constantia Flexibles.

## Groupe Constantia Flexibles

Santé et sécurité au travail	2017	2018
<b>Nombre d'accidents avec arrêt</b>	117	94
Division Consommation	93	79
Division Santé	23	15
Bureaux	1	0
<b>Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TFATA)</b>	7,9	6,6
Division Consommation	7,8	7,0
Division Santé	9,7	6,1
Bureaux	2,2	0,0

TFATA = taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt = nombre d'accidents de travail avec arrêt (ATA) pour 1 million d'heures travaillées  
Pour des raisons de comparabilité, les années 2015 et 2016 n'incluent pas la « division Étiquettes » qui a été vendue en 2017.



TFATA = taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt = nombre d'accidents de travail avec arrêt (ATA) pour 1 million d'heures travaillées. Pour des raisons de comparabilité, les années 2015 et 2016 n'incluent pas la « division Étiquettes » qui a été vendue en 2017.

Plusieurs initiatives santé et sécurité – en fonction des besoins des différents sites de production – ont été mises en œuvre et contribuent à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'évolution des conditions de travail. Mais pour certaines usines liées à un secteur spécifique, voire même au sein de la division « Consommation » dans son ensemble, au cours de l'année écoulée, la priorité a été donnée à l'intégration et au déploiement d'un processus de reporting des quasi-accidents, au vu et en combinaison avec le processus d'amélioration continu (CIP) déjà en place. Les enseignements tirés de ce type d'événements sont considérés comme essentiels afin d'éviter que d'autres personnes ne soient blessées, et ils doivent être immédiatement traduits en mesures de prévention.

Constantia Flexibles a collecté, via un outil centralisé, le nombre et le type d'initiatives santé et sécurité. Elles ont été mises en œuvre dans les différentes usines, où les personnes sont exposées aux risques inhérents à la fabrication quotidienne des emballages flexibles.

Au cours de l'année 2018, le nombre moyen d'initiatives santé et sécurité par usine a, à nouveau, augmenté avec sept initiatives en moyenne par site de production sur l'ensemble du groupe à l'échelle mondiale. Cette perspective souligne, là aussi, les efforts continus déployés par le groupe Constantia Flexibles pour s'améliorer.

Ces efforts permettront à Constantia Flexibles d'accroître sa performance en matière de sécurité et, par ailleurs, de contribuer à sa réputation confirmant son label d'« employeur privilégié ».

Les questions liées à la santé et à la sécurité impliquent généralement des coûts (formations, intégration au poste de travail, achat d'équipements supplémentaires, amélioration des machines, etc.) dont il est difficile de mesurer directement le « retour sur investissement ». Mais certains KPIs, et tout particulièrement leur réduction totale, reflètent toute l'importance de la politique d'investissements continus que Constantia Flexibles mène à l'échelle mondiale.

### 3.2.2.4.7 Risques environnementaux, sanitaires et réglementaires relatifs à l'émission de polluants atmosphériques liés à l'utilisation de solvants

Constantia Flexibles est conscient du risque de pollution de l'air et de l'impact des émissions de COV sur l'environnement. Ces émissions, générées dans les usines, découlent de l'utilisation des solvants qui font partie intégrante du processus d'impression.

Constantia Flexibles applique une démarche d'amélioration continue au regard de ces émissions. Les approches retenues en la matière comprennent notamment :

- la valorisation des solvants ;
- la mise en place de systèmes d'oxydation thermique régénérative (RTO) ; et
- le recours à des technologies bio sans solvants.

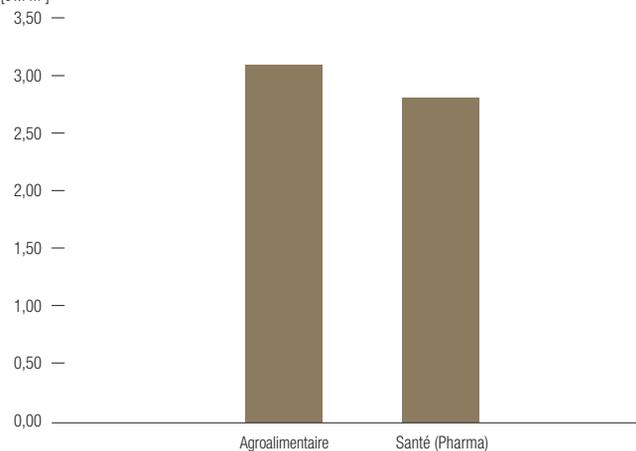
Dans ce contexte, la société a installé des systèmes de RTO dans plusieurs usines afin de récupérer l'énergie thermique et réduire ainsi les émissions de COV. Plus de 50 % des usines (soit plus de 80 % de la production totale) sont équipées de technologies permettant de récupérer les solvants et de limiter leurs émissions.

Constantia Flexibles s'est fixé l'objectif de limiter la consommation globale de solvants dans plusieurs usines en investissant dans de nouvelles technologies d'impression sans solvant. En 2017, près de 3 M€ ont été consacrés à la mise en place de ces technologies sur le site de production de Wangen (Allemagne). Les anciennes machines n'y sont plus utilisées et l'emploi des solvants a totalement été supprimé depuis début 2018. L'effort d'investissement s'est poursuivi en 2018.

Le graphique ci-dessous montre la répartition des émissions de COV par volume de production et par division. Le total des émissions de COV et les émissions de COV par volume de production sont restés stables et évoluent peu par rapport à l'année précédente. Les émissions absolues de COV ont baissé de 0,2 %, tandis que les émissions de COV par volume de production ont augmenté de 0,2 % par rapport à 2017.

## Émissions de COV par type de production et division

Émissions de COV par type de production et division  
[t/M m<sup>3</sup>]



### 3.2.2.4.8 L'innovation permanente au service de la santé et de la sécurité du consommateur

Constantia Flexibles considère que les exigences dans ce domaine constituent un avantage compétitif et développe de nouvelles solutions d'emballage afin de répondre aux besoins en santé et sécurité des consommateurs finaux pour le compte de ses clients directs (secteurs agroalimentaire et pharmaceutique). Constantia Flexibles veille à faire preuve d'innovation afin de prendre en compte dans son offre les tendances de long terme comme l'urbanisation, l'émergence des classes moyennes dans le monde, la santé, la demande de produits premium et la durabilité. La société identifie et applique des options supplémentaires pour améliorer les emballages durables en répondant aux besoins des clients.

Pour garantir la santé et la sécurité des consommateurs, Constantia Flexibles respecte toutes les réglementations applicables aux conditionnements alimentaires et pharmaceutiques dans ses juridictions d'implantation. Dans les deux centres de compétence du groupe, des experts en recherche et développement s'appuient sur des outils de pointe, des tests en laboratoire pour analyser la sécurité et la conformité des produits et définir des critères et des procédures de conformité harmonisés. Des tests portent en particulier sur l'analyse chimique, notamment du point de vue des lois et réglementations relatives au contact alimentaire (migration et test de conformité, par exemple). Après approbation finale (par le client) et une fois les tests d'acceptation confirmés, ces produits sont fabriqués conformément aux BPF (Bonnes Pratiques de Fabrication), aux normes ISO et autres, en fonction des besoins respectifs (par exemple, le BRC ou *British Retail Consortium*). Constantia Flexibles a aussi mis en place des procédures internes plus détaillées, aux niveaux groupe et localement dans les usines, s'agissant de la norme ISO 9001/Gestion de la Qualité. Toutes les usines de Constantia Flexibles sont certifiées ISO 9001.

Avec son application *Constantia Interactive*, Constantia Flexibles propose une solution de conditionnement interactif destinée à la fois aux secteurs agroalimentaire et pharmaceutique, qui ouvre de nombreuses perspectives en termes de marketing et de communication numérique. À l'aide d'une application pour smartphone spécialement développée pour chaque marque, le consommateur peut scanner l'emballage pour avoir accès à divers critères d'identification comme l'analyse d'image, un filigrane numérique, des étiquettes d'identification par radiofréquence (RFID), etc. Ces éléments apparaissent ensuite en réalité augmentée. *Constantia Interactive* se caractérise par l'association d'un matériau de conditionnement comprenant des informations numériques couplées à une plateforme de gestion des données et d'une application pour smartphone qui peut être adaptée aux besoins du consommateur. Les données numériques que l'on peut intégrer à l'emballage sont multiples : classement des éléments purement informatifs ou des consignes d'utilisation mais aussi accès à des vidéos, des jeux, concours promotionnels proposés aux consommateurs. S'agissant des emballages de médicaments, l'application permet au patient d'accéder à tout moment à des informations complémentaires sur des produits pharmaceutiques, sécurisant ainsi davantage la prise de médicaments. Une messagerie instantanée permet de poser des questions. La solution *Constantia Interactive* permet également de lutter efficacement contre la contrefaçon grâce à l'utilisation d'un système d'identification numérique.

Constantia a également lancé une campagne de sensibilisation baptisée « Stop Fake Drugs » auprès du grand public.

Les emballages de Constantia Flexibles parviennent à intégrer les obligations en matière de sécurité pour les enfants et les seniors grâce à la mise au point d'une feuille d'aluminium pourvue d'une « sécurité enfant ». Ces produits sont disponibles en quatre versions différentes : *Peel & Push* (détachable et perforable), *Peelable* (détachable), *Bend & Tear* (pliable et déchirable) et *Push Through* (perforable). Toutes offrent une protection complète contre l'humidité, l'oxygène et la lumière. Ces produits peuvent être adaptés aux réglementations propres à chaque pays.

Constantia Flexibles dispose de nombreux brevets et demandes de brevet illustrant son positionnement technologique concurrentiel solide, axé sur la santé et la sécurité des consommateurs.

### 3.2.2.4.9 Périmètre et méthodologie de reporting

Le paramètre de *reporting* couvre toutes les entités juridiques, y compris les 39 sites de production répartis dans 17 pays et plusieurs bureaux (siège social, bureaux de vente, sites de la *Holding*), à travers le monde, qui faisaient partie du groupe Constantia Flexibles en 2018.

Par conséquent, l'ensemble des entités juridiques et bureaux du groupe Constantia Flexibles (répartis dans 22 pays) a été pris en compte à des fins de *reporting* RH, hormis quelques exceptions listées ci-dessous :

- un site de production du groupe Afripack basé au Kenya a dû être exclu (toutes sections confondues) par rapport à 2017 du fait de l'arrêt des activités et de sa participation minoritaire dans le portefeuille du groupe Constantia Flexibles ;
- les filiales nouvellement acquises ne font pas partie du périmètre de reporting 2018, à l'exception des indicateurs sociaux/RH. Ainsi, « Creative Polypack », acquise récemment, et ses 8 sites de production ne sont intégrés qu'au regard des indicateurs RH :
  - le périmètre de reporting environnemental inclut 31 sites de production dans 17 pays (les bureaux ne sont pas pris en compte), et
  - s'agissant du reporting santé et sécurité, les bureaux importants comme le siège social de Constantia Flexibles, ainsi que les trois bureaux de Constantia Business Services sont pleinement intégrés aux côtés des 31 sites de production.

## Social

### Emploi

Le taux de recrutement correspond au nombre d'embauches (effectifs) pendant la période de reporting, divisé par le nombre de salariés (effectifs) à la fin de la période de reporting, multiplié par 100.

Le taux de rotation correspond au nombre de salariés (effectifs) qui ont quitté le Groupe pendant l'année par rapport au nombre de salariés (effectifs) embauchés en fin d'année, multiplié par 100.

### 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 (pour les salariés du groupe, les intérimaires/employés temporaires).

## Environnement

### Énergie

Les sources d'énergie suivantes sont prises en compte dans la consommation énergétique totale : gaz naturel, GPL, gazole, 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 CO<sub>2</sub> relèvent des 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)*. Cette norme définit des conditions et des orientations pour la préparation et la publication des rapports sur les émissions des gaz à effet de serre.

### 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 (consommation de solvants) - O5 (solvants éliminés/liés) - O6 (solvants présents dans les déchets collectés) - O7 (solvants présents dans les produits vendus) - O8 (solvants récupérés et vendus)

## Génération des déchets et méthodes de traitement

Les données sur la génération des déchets ont été définies conformément à la GRI (*Global Reporting Initiative*) 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 composter ou l'incinérer avec valorisation énergétique.

## 3.2.2.5 Plan de vigilance

### 3.2.2.5.1 Cartographie des risques

Conformément aux exigences de la loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017, le groupe Constantia Flexibles a intégré à son approche de vigilance les risques de violation grave se rapportant aux domaines suivants :

- droits de l'Homme et libertés fondamentales ; et
- atteinte à la santé et à la sécurité des personnes (y compris les consommateurs finaux) ; et à l'environnement.

Afin d'analyser les risques de façon appropriée dans ces domaines, un groupe de travail spécifique a été créé. Il compte des représentants des services suivants à l'échelle du groupe Constantia Flexibles : ressources humaines, développement durable, SSSE (santé, sécurité, sûreté et environnement) et achats. Ces membres bénéficient du soutien des fonctions contrôle de gestion et juridique, respectivement le Responsable conformité du groupe Constantia Flexibles.

Outre le fait que Constantia Flexibles réalise, deux fois par an, une analyse des risques pour identifier les risques et les opportunités selon une approche ascendante (des usines jusqu'au niveau du groupe), la cartographie des risques de ce plan de vigilance repose sur l'activité principale du groupe qui est la « fabrication d'emballages flexibles ».

### Risques liés aux activités propres de Constantia Flexibles

L'identification détaillée, l'analyse et l'évaluation des risques ont été réalisées dans les pays au sein desquels Constantia Flexibles exploite ses propres sites de production. La société compte 18 sites de production au sein de l'Union européenne et 21 usines situées en dehors de l'Union européenne, comme la Fédération de Russie (1), la Turquie (1), le Vietnam (1), l'Inde (9), l'Afrique du Sud (6), les États-Unis (2) et le Mexique (1) (données extraites des informations publiées par l'OIT, etc.).

### Risques pour la santé et la sécurité des personnes (salariés et sous-traitants sur site, consommateurs, résidents)

Constantia Flexibles considère la santé et la sécurité de ses collaborateurs et prestataires de services, ainsi que la protection des consommateurs finaux, comme un élément essentiel qui fait partie intégrante de ses activités au quotidien et de son succès. Par conséquent, les risques de « blessures et décès dans le cadre du travail » et les « éléments dangereux et substances toxiques liés à

l'environnement de travail » ont été intégrés au même niveau que le potentiel d'« accidents industriels (majeurs) » pour tous les sites.

En outre, Constantia Flexibles garantit la fourniture d'emballages flexibles qui répondent aux spécifications du client et aux exigences réglementaires des secteurs agroalimentaire et pharmaceutique. Cet aspect inhérent à la « santé et sécurité du consommateur » a été reconnu et cartographié en tant qu'opportunité (avantage concurrentiel) et un certain nombre de mesures de prévention sont déjà mises en œuvre de manière efficace par Constantia Flexibles. Les autres opportunités commerciales dont Constantia Flexibles bénéficie se retrouvent dans les tendances de long terme comme l'urbanisation, la classe moyenne, l'émergence de classes moyennes, la demande de produits sans effet nocif sur la santé, les produits premium et la durabilité.

#### **Risques liés à l'environnement**

Outre les risques liés à d'autres problématiques environnementales comme la pollution de l'air et du sol ou encore la gestion inappropriée des déchets, les principaux risques identifiés par Constantia Flexibles sont « la pollution de l'eau » et « les émissions de gaz à effet de serre (GES) ».

Les émissions directes et indirectes de GES sont générées par les usines de Constantia Flexibles au travers des processus de production consommant de l'électricité, du gaz, de la vapeur et de l'eau chaude, ainsi que par les activités amont et aval de la chaîne de valeur, telles que les biens et services achetés et les activités liées aux combustibles et à l'énergie.

Parmi les autres tâches relevant de la responsabilité sociale, Constantia Flexibles recueille et suit les données de l'ensemble de la société concernant ses performances internes. Constantia Flexibles mesure ses émissions de scope 1 et 2 à l'aide d'un outil informatique professionnel prenant en charge la collecte des données et les calculs. Il garantit que les données sont recueillies de manière structurée et transparente sur tous les sites de production du groupe. Elle mesure ses émissions et en rend compte conformément au Protocole des gaz à effet de serre (*Greenhouse Gas Protocol*), reconnu à l'échelle internationale, et le mode de calcul des scopes 1, 2 et 3 est vérifié par un consultant externe. Afin de favoriser les possibilités de réduire son empreinte environnementale, Constantia Flexibles s'est fixé des objectifs de réduction de ses émissions de GES sur l'ensemble du groupe (voir chapitre 2 - Procédures de contrôle régulier et mesures d'atténuation).

Constantia Flexibles est conscient du risque de pollution de l'air et de l'impact des émissions de COV sur l'environnement. Ces émissions, générées dans les usines, découlent de l'utilisation des solvants qui font partie intégrante du processus d'impression. Dans ce contexte, la société a installé des systèmes d'oxydation thermique régénérative dans plusieurs de ses usines et entend réduire sa consommation globale de solvants (voir chapitre 2 - Procédures de contrôle régulier et mesures d'atténuation).

Lors de l'évaluation des risques destinée à répondre aux exigences du cadre du Devoir de vigilance, d'autres catégories de risques potentiels comme l'épuisement des matières

premières/ressources, la pénurie d'eau et la destruction des sols/de l'écosystème/de la biodiversité ont été jugés très faibles.

#### **Risques liés aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales**

En tant que fabricant d'emballages flexibles intervenant dans 18 pays à travers le monde, Constantia Flexibles s'engage fermement à respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus. Les catégories pour lesquelles Constantia Flexibles a évalué les risques résiduels sont les suivantes :

- le non-respect de la liberté d'association et de la négociation collective (y compris le droit d'intégrer et de former des syndicats et le droit de grève) ;
- le non-respect des normes internationales du travail applicables aux travailleurs migrants ; et
- le non-respect de la confidentialité des données personnelles

Ces sujets ont été identifiés comme saillants en raison l'activité multi-pays de la société. Au vu de l'organisation du groupe, les pays exposés aux risques susvisés se situent principalement au-delà des frontières de l'Union Européenne.

Constantia Flexibles reconnaît et respecte le droit à la liberté de réunion de ses salariés, ainsi que leur droit d'élire leurs représentants de façon libre et indépendante.

En outre, Constantia Flexibles a une approche « zéro tolérance » au regard de l'esclavage moderne et de ses diverses formes comme l'exploitation, la servitude, le travail forcé et obligatoire, le trafic des êtres humains, ces pratiques étant toutes destinées à priver une personne de sa liberté afin de l'exploiter à des fins personnelles ou commerciales.

Du fait de l'existence de ce risque spécifique dans plusieurs pays, le groupe s'est engagé à agir de manière éthique et avec intégrité dans l'ensemble de ses négociations et relations commerciales en mettant en place et en appliquant des systèmes et contrôles efficaces afin d'éliminer de potentielles atteintes dans sa chaîne d'approvisionnement.

Constantia Flexibles respecte les règles des Nations unies en matière de droits de l'Homme et de droits des enfants, et s'engage à offrir des emplois exempts de toute forme de harcèlement ou d'intimidation. Aucune forme de violence ou de harcèlement sous toute ces formes n'est tolérée.

#### **Risques liés aux achats de Constantia Flexibles**

Constantia Flexibles a procédé à l'identification des risques associés à sa chaîne d'approvisionnement en plusieurs étapes au regard des différentes catégories d'achat.

La première étape a consisté à collecter et à centraliser les données clés pour chaque grande catégorie d'achats réalisés par le groupe. La cartographie couvre les quatre grandes catégories d'achat au sein de Constantia Flexibles, qui sont l'« Aluminium », les « Films », les « Produits chimiques » et le « Papier ». Ces catégories représentent, pour chacune, la quantité de biens achetés en valeur dépensée, à savoir : aluminium (environ 1/3), films (environ 1/3), produits chimiques (environ 1/5) et papier (moins de 10 %).

La seconde étape du processus de cartographie a été de classer les risques RSE - répartis en sous-catégories comme « Droits de l'Homme et libertés fondamentales », « Santé et Sécurité » et « Environnement » -, puis de faire le lien et d'évaluer les risques respectifs au regard de chacun des pays depuis lesquels les fournisseurs produisent les biens et les matières premières nécessaires.

Dans le cadre de cette évaluation, plusieurs sources de données indépendantes et reconnues à l'échelle internationale ont été utilisées comme Human Rights Watch ([www.hrw.org](http://www.hrw.org)), l'Organisation mondiale du travail ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), l'Environmental Performance Index issu de la collaboration entre les universités américaines de Yale et de Columbia (<https://epi.yale.edu>).

Par l'intermédiaire de son service Achats, le groupe Constantia Flexibles contrôle régulièrement la performance extra-financière des principaux fournisseurs de matières premières au moyen de formulaires standardisés. Dans le cadre du processus d'évaluation des fournisseurs, un formulaire d'autoévaluation doit être rempli par les prestataires ; y sont abordés des thèmes clés liés aux risques environnementaux, sociaux et éthiques qui peuvent présenter leurs méthodes de fabrication et repose sur le Code de conduite de Constantia Flexibles. D'autres audits fournisseur, réalisés par Constantia Flexibles sur le site de production du prestataire, sont basés sur un ensemble de questions standardisées qui permettent de s'assurer du respect des normes applicables.

### 3.2.2.5.2 Procédures de contrôle régulier et mesures d'atténuation

#### Risques liés aux activités propres de Constantia Flexibles

En 2017, Constantia Flexibles a mis en place un Cadre des Risques et Opportunités à l'échelle du groupe avec les politiques associées. Ce Cadre, qui adopte une approche ascendante, vise à s'assurer que les risques et opportunités sont communiqués de façon cohérente, à partir des sites de production (y compris chaque unité de fabrication) à l'aide d'un catalogue de risques standard valable dans tout le groupe. Au niveau du groupe, les données relatives aux risques évalués sont compilées deux fois par an dans la cartographie des risques par le contrôleur des risques Groupe.

Ensuite, le processus exige que les données communiquées soient examinées par les fonctions groupe respectives, préalablement à leur intégration dans la cartographie des risques.

Par conséquent, ce processus fait intervenir les services ressources humaines, développement durable/environnement et santé et sécurité du groupe. Il est prévu d'intégrer à l'exercice des principaux risques commerciaux des différents sites opérationnels (usines) à l'échelle mondiale seront également recensés, évalués et suivis.

L'analyse de ces risques intègre les mesures d'atténuation appropriées et leurs effets potentiels au stade actuel, puis décrit le niveau de risque résiduel.

Constantia Flexibles favorise la responsabilisation en désignant des responsables des risques, qui sont notamment tenus de

mettre en place les mesures d'atténuation définies. Ceci concerne la gestion des risques à l'échelle du groupe, mais aussi à celle des différents sites.

Constantia Flexibles réunit un « Comité des risques » et un « Comité de sécurité. Lors de ces réunions, le groupe s'assure du respect des règles de gouvernance. Le Comité d'audit sous l'égide du Conseil de surveillance, examine tous les aspects de l'audit interne processus financiers, les audits réglementaires etc. Les risques sociaux ou d'atteinte aux droits de l'Homme (horaires de travail, confidentialité des données personnelles, conditions de travail), les risques liés à la santé et à la sécurité (rapports d'accident, congé maladie, rémunération des salariés) et les risques environnementaux (gestion des déchets, éventuelles zones de pollution, etc.) sont également traités par le Comité d'audit. Des experts de Constantia Flexibles issus d'autres fonctions du groupe sont consultés chaque fois que nécessaire.

#### Risques pour la santé et la sécurité des personnes (salariés et sous-traitants sur site, consommateurs, résidents)

Provient pour l'essentiel de la « liste des principaux risques » qui peut être appliquée.

Constantia Flexibles place la sécurité avant tout, en particulier sur les sites de production, là où les salariés et prestataires sont exposés aux risques inhérents aux activités du groupe. Par conséquent, s'agissant de la protection des personnes, Constantia Flexibles applique le même degré d'exigence en matière de prévention et de règles de sécurité au travail quel que soit la nature dans des contrats de travail (salariés, travailleurs temporaires, sous-traitants). Par ailleurs, les efforts constants visant à créer et à maintenir des conditions de travail sûres et durables sont soutenus par :

- les normes du groupe comme la Politique SSSE et les normes SSSE sous-jacentes applicables à l'ensemble des filiales ;
- le processus de *reporting* groupe dédié aux accidents, incluant des modèles standardisés ;
- des conditions générales établies à l'échelle du groupe afin de garantir une compréhension commune à travers les différents pays au sein desquels Constantia Flexibles intervient, indépendamment des exigences individuelles et nationales ;
- un ensemble minimum de thèmes SSSE intégrés aux visites de site/audits réalisés les équipes SSSE et Audit Interne du groupe.

Pour l'ensemble des normes définies à l'échelle du groupe, comme les procédures Groupe, un système de contrôle des documents internes permet d'accéder à la version la plus récente du document sur les pages Intranet de Constantia Flexibles. Au-delà de cette base de données, toutes les fonctions de direction suivent régulièrement des formations en ligne sur les différentes politiques du groupe, comme le Code de conduite par exemple.

D'autres services du groupe, comme le développement des opérations et les opérations mondiales, s'assurent de la mise en œuvre constante des améliorations techniques qui relèvent de la sécurité (comme par exemple dans le domaine de la protection incendie).

**Risques liés à l'environnement**

Constantia Flexibles s'est fixé comme objectif de diminuer de 40 % ses émissions de CO<sub>2</sub> d'ici à 2023 (émissions des scopes 1 et 2 au m<sup>2</sup>, 2005 étant l'année de référence). De plus, en 2017, Constantia Flexibles a défini un objectif de réduction des émissions absolues de GES à l'échelle du Groupe, qui a été approuvé par l'initiative *Science Based Targets* en 2018. Constantia Flexibles s'engage à réduire ses émissions absolues de GES de scopes 1, 2 et 3 de 24 % d'ici 2030 et de 49 % d'ici 2050 (année de référence : 2015).

Comme plus de la moitié des émissions des scopes 1 et 2 sont liées à la consommation d'électricité (scope 2), le Groupe entretient des liens étroits avec ses fournisseurs d'électricité afin d'accroître la part d'électricité issue des énergies renouvelables. Pour réduire le risque de « Pollution de l'air », Constantia Flexibles a installé des systèmes d'oxydation thermique régénérative dans plusieurs usines afin de récupérer l'énergie thermique et de réduire 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 solvants dans plusieurs usines en investissant dans de nouvelles technologies d'impression sans solvant.

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). Les biens achetés pour fabriquer ses produits représentent la principale source des émissions de scope 3. Par conséquent, 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.

Constantia Flexibles est ainsi membre fondateur d'initiatives telles que l'*Aluminium Stewardship Initiative* (ASI), qui œuvre pour une production, un approvisionnement et une gestion responsables de l'aluminium, en suivant une approche globale de la chaîne de valeur. La plus importante usine de Constantia Flexibles, Constantia Teich (Autriche), est devenue le premier convertisseur de rouleaux de papier aluminium et d'emballages et la première société européenne à avoir obtenu une certification au regard de la Norme de Performance de l'ASI en matière environnementale, sociale et de gouvernance. La certification ASI de l'usine Constantia Teich prouve que les pratiques de Constantia Flexibles répondent aux normes les plus exigeantes de l'industrie.

Constantia Flexibles est également l'un des membres fondateurs de CEFLEX (*A Circular Economy for Flexible Packaging*). Dans le cadre de ce projet, Constantia Flexibles travaille activement à améliorer la performance des emballages flexibles dans l'économie circulaire. CEFLEX a été lancé par un *consortium* d'entreprises et d'associations européennes qui représentent l'ensemble de la chaîne de valeur de l'emballage flexible. Les objectifs fixés pour 2020 et 2025 comprennent l'élaboration de lignes directrices précises pour les emballages souples et leurs infrastructures de collecte, de tri et de recyclage.

Au titre de mesures d'atténuation supplémentaires, le Groupe a rejoint l'initiative prévue pour trois ans soutenue par la Fondation Ellen McArthur, baptisée « la Nouvelle économie des plastiques », qui regroupe des acteurs majeurs soucieux de repenser et de redessiner l'avenir du plastique. Constantia Flexibles participe activement à bon nombre de projets novateurs, ce qui lui permet de répondre plus rapidement aux besoins du marché et du client. Dans le cadre du *Global Commitment* de la Nouvelle économie des plastiques, Constantia Flexibles s'engage à ce que 100 % de ses solutions d'emballage soient recyclables d'ici 2025.

**Risques liés aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales**

La plus importante catégorie de risques se rapporte à ce Chapitre. Elle peut impacter les salariés et les prestataires de services travaillant pour le compte de Constantia Flexibles à tous les niveaux de l'organisation, et dans tous les pays au sein desquels le Groupe compte des sites de fabrication.

Les sous-catégories pour lesquelles les risques liés au pays ont été évalués sont les suivantes :

- 1 travail forcé ;
- 2 travail des enfants ;
- 3 non-respect de la liberté d'association et de la négociation collective (y compris le droit d'intégrer et de former des syndicats et le droit de grève) ;
- 4 inégalité des chances et discrimination ;
- 5 non-respect des droits des populations locales ;
- 6 non-respect des normes internationales du travail applicables aux travailleurs migrants ;
- 7 risque de confiscation des papiers d'identité ;
- 8 non-respect de la confidentialité des données personnelles ;
- 9 temps de travail excessif ;
- 10 salaires injustes ;
- 11 avantages sociaux et prestations de Sécurité sociale inadéquats ;
- 12 harcèlement et abus/mesures disciplinaires.

En raison des réglementations établies et des normes appliquées, tous les pays appartenant à l'Union Européenne pourraient se voir attribuer une note moins élevée au regard des risques susvisés.

L'évaluation finale reflétant, par la suite, l'analyse à l'échelle de la société traduit un risque plus élevé dans les catégories 3, 6 et 8 par rapport aux risques susvisés.

Toutefois, Constantia Flexibles a mis en place des normes internes au niveau du groupe (ce qui veut dire dans l'ensemble de ses filiales à l'échelle mondiale) et établi des règles de *reporting* spécifiques au regard des indicateurs clés de performance qui sont compilés pour l'ensemble de l'organisation.

L'un des principaux documents, le Code de conduite, couvre la plupart des thèmes rencontrés au sein du groupe. Cependant, lors

des évaluations réalisées en vertu du cadre de Devoir de vigilance, des améliorations possibles ont été identifiées au regard des normes de base minimum en matière de temps de travail excessif, d'égalité salariale.

#### Des risques liés aux achats de Constantia Flexibles (inclut le chapitre 3.2.)

Pour répondre aux exigences du Devoir de vigilance et décrire les différents types de procédures d'évaluation, Constantia Flexibles a identifié les domaines d'activité et procédures en place ci-dessous. Toutes les catégories d'achat ont été synthétisées pour être classées communément sous la rubrique « fabrication industrielle » (B2B uniquement).

- Les risques potentiels liés aux thèmes « Droits de l'Homme et libertés fondamentales », « santé et sécurité » et « environnement » sont effectivement couverts par la Charte d'achats contraignante en matière de RSE, intitulée « Code de conduite des fournisseurs » ; ce Code de conduite doit être signé par les fournisseurs afin de mettre en place le contrat.
- Intégration des exigences minimales obligatoires liées aux conditions RSE dans les contrats et les bons de commande.
- De plus, le service achats du groupe réalise des audits sur les sites de production des fournisseurs et leur demande de remplir un formulaire d'autoévaluation appelé « questionnaire de pré-audit ».

#### 3.2.2.5.3 Mécanisme d'alerte

En 2018, Constantia Flexibles a mis en place une ligne destinée à signaler toute situation d'abus ou de violation. Elle est gérée par un prestataire dédié qui intervient en tant que premier point de contact pour traiter tous les courriels et appels entrants. Ce prestataire, tenu à des obligations strictes de confidentialité est à même de répondre dans la plupart des langues parlées au sein du groupe Constantia Flexibles et de ses filiales à l'échelle mondiale. Chaque alerte est transférée (en fonction de la demande de la personne concernée, de façon anonyme ou non) à l'équipe Conformité chez Constantia.

Ce système vise à encourager les salariés et les travailleurs temporaires à signaler tout comportement abusif au regard de l'éthique, toute violation des droits de l'Homme ou tout dommage à l'environnement.

Il couvre également les exigences de la loi « Sapin II » sur la lutte contre la corruption. Une description de ce système de signalement des abus est disponible sur l'Intranet de Constantia Flexibles. Constantia Flexibles veille à ce que ces informations soient transmises à ses salariés et autres contractants, notamment via le « Code de conduite des fournisseurs ».

#### 3.2.2.5.4 Système de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité

Constantia Flexibles a mis en place différents systèmes et standardisé leur suivi au niveau de l'ensemble de ses sites opérationnels.

Des formations et des campagnes de sensibilisation, jugées très utiles par Constantia Flexibles, ont été organisées. À titre

d'exemple, s'agissant du document socle du « Devoir de vigilance », à savoir le Code de conduite, Constantia Flexibles propose des formations annuelles en ligne sur les exigences associées, y compris un test (anonyme) qui doit être réussi (80 % de réponses correctes) afin de valider la session de formation.

Pour s'assurer de l'efficacité du cadre du Devoir de vigilance, le Groupe a mis en place des mesures spécifiques :

- le service Achats réalise des audits fournisseur sur la base de critères définis et procède à des évaluations des risques internes récurrentes au niveau des catégories d'achat définies (Aluminium, Produits chimiques, Films, etc.) ;
- l'équipe Développement durable collecte et assure le suivi d'indicateurs environnementaux essentiels pour Constantia Flexibles et contrôle la performance dans l'ensemble du Groupe ;
- la plateforme de consolidation à l'échelle du groupe, qui sert de base de données, effectue des contrôles de cohérence et prend en charge les demandes de téléchargement de pièces justificatives pour les données rapportées par les unités opérationnelles ;
- le service ressources humaines du groupe, ainsi que d'autres entités comme la SSSE (santé et sécurité), reçoit le soutien de plusieurs unités opérationnelles de la SEDEX, l'une des plus importantes plateformes collaboratives au monde dédiée au partage de données d'approvisionnement responsable sur les chaînes d'approvisionnement, utilisée par plus de 50 000 membres dans plus de 150 pays. Des sociétés d'audit tiers réalisent des audits SMETA (*Sedex Members Ethical Trade Audit*) sur les sites de production pour le compte de la SEDEX ; ces derniers s'organisent autour de quatre piliers : Normes en matière de travail, Santé et Sécurité, Éthique commerciale et Environnement ;
- le service SSSE du groupe (santé et sécurité) met en place des normes visant à alimenter le système de gestion ciblé de Constantia Flexibles basé sur la vision « Zéro perte - pas de préjudice ». En outre, les KPIs définis pour l'ensemble du groupe et suivis de façon mensuelle permettent de partager les leçons tirées des événements (tels que les accidents avec arrêt (ATA)), des audits détaillés sur site et des vérifications effectuées au regard des observations et conclusions identifiées par le service audit interne du groupe. Ce service propose une matrice d'autoévaluation interne à destination des unités opérationnelles et effectue des visites régulières sur site afin notamment de s'assurer du respect des normes définies par Constantia Flexibles, dans le Code de conduite et ses dispositions, couvrant les aspects liés aux droits de l'homme, à la santé et à la sécurité et à l'environnement.

Les audits effectués par des tiers indépendants conformément aux normes applicables permettent à Constantia Flexibles de clôturer le cycle et de tirer parti des divers enseignements. Ces audits, réalisés pour le compte de la SEDEX, nécessaires à l'obtention de tout certificat basé sur les normes ISO ou de respecter les exigences du client en matière d'emballage (comme celles inhérentes au BRC - *British Retail Consortium* -) permettent à Constantia Flexibles de s'améliorer en permanence à l'échelle mondiale, tout en veillant à la fiabilité de son cadre de Devoir de vigilance.

### 3.2.3 Cromology

---

#### 3.2.3.1 Modèle d'affaires de Cromology

Cromology est un acteur européen du secteur de la peinture décorative. Cromology conçoit et fabrique des peintures décoratives pour les professionnels et les particuliers avec une présence directe dans près de 10 pays essentiellement européens.

Avec près de 3 700 collaborateurs, 8 laboratoires de recherche, 10 sites de production et 9 plates-formes logistiques, 405 points de vente intégrés et plus de 8 500 points de vente partenaires (distributeurs indépendants et grandes enseignes du bricolage), Cromology réalise un chiffre d'affaires de 665 millions d'euros.

**Mission** : Protéger et embellir les cadres de vie, en magnifiant les savoir-faire techniques et esthétiques de nos clients professionnels et particuliers, contribuant ainsi au bien-être de chacun de façon durable.

**Perspectives** : Grâce à une expérience client premium, une haute qualité de produits et une approche du marché multicanale et digitale, Cromology a pour ambition d'augmenter ses parts de marché et de consolider sa position dans le secteur de la peinture décorative, particulièrement en Europe.

**Stratégie** : deux leviers de croissance :

- croissance organique, via augmentation de la Distribution Numérique, du Panier Moyen et de la transformation de l'entreprise plus efficace, plus digitale ;
- acquisitions, via expansion géographique, extension de la distribution et renforcement de l'offre produit.



**MISSION**

« Protéger et embellir les lieux de vie et de travail. »

**VALEURS**

- Sécurité
- Excellence
- Respect
- Satisfaction Client
- Imagination
- Collectif
- Simplicité

**RELATION CLIENT**

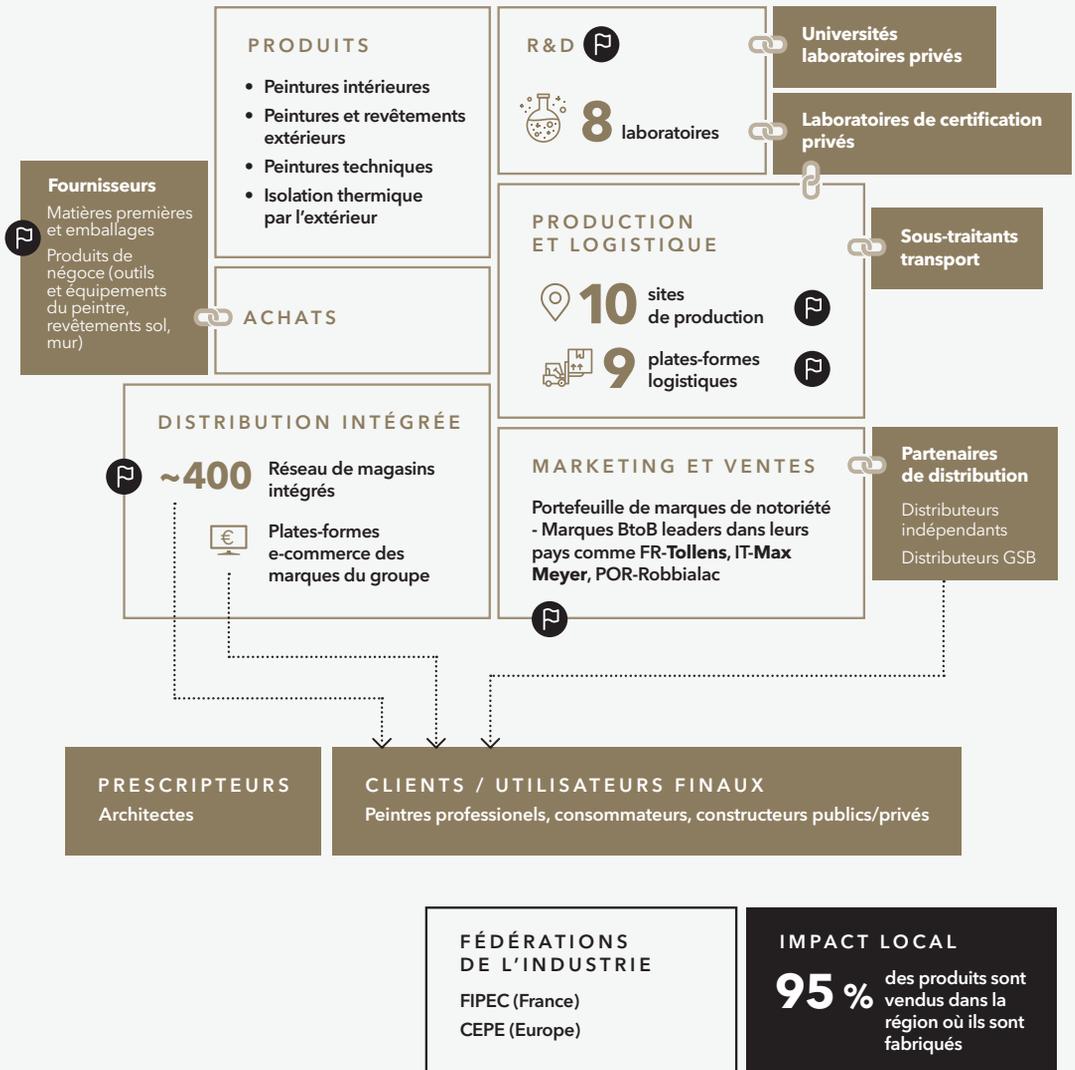
- Fidélité client
- Aspirations (clients finaux)
- Savoir-faire technique
- Haute Qualité

**CHIFFRE D'AFFAIRES**

**665 M€**

**STRUCTURE DE COÛTS**

- Sites de Production
- R&D
- Matières Premières
- Maintenance industrielle
- Collaborateurs
- Magasins intégrés
- Autres investissements
- Autres charges opérationnelles



**LÉGENDE**    📌 Ressources clés    🔗 Partenaires clés    .....> Flux de ventes (produits fabriqués par Cromology)

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.

Ainsi, Cromology compte 3 647 collaborateurs dans 8 pays, répartis comme suit :

France (+ Belgique, Luxembourg) : 68,7 %

Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal) : 22,4 %

Reste du Monde (Maroc, Suisse) : 8,9 %

### 3.2.3.2 Engagements pour une entreprise responsable

#### 3.2.3.2.1 Politique générale

Cromology a pour objectif d'allier performance économique et excellence, dans la durée, à travers sa démarche « CORE, Engagement pour une Entreprise Responsable » depuis 2010, 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.

Cromology s'appuie sur le socle de ses 7 valeurs<sup>(1)</sup> qu'elle a définies fin 2014 comme principes fondamentaux. Ils guident les initiatives, les décisions, les arbitrages et les comportements au quotidien des hommes et des femmes de Cromology. Ses valeurs sont :

- la sécurité avant tout ;
- l'excellence ;
- le respect universel ;
- la satisfaction client ;
- l'imagination ;
- le collectif ;
- la simplicité

#### 3.2.3.2.2 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 mettre en valeur leurs savoir-faire techniques et esthétiques contribuant ainsi au confort et au bien-être de chacun de façon durable.

Une telle conviction implique que nous sommes conscients de notre responsabilité de développeur, 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 :

- la sécurité et de développement social de nos collaborateurs et de ceux des sous-traitants qui travaillent dans nos murs ;
- la *préservation de la nature* ; et
- le *dialogue avec la société civile*.

Au-delà, Cromology s'inscrit dans une démarche volontaire de recherche et développement pour prendre soin de ses clients et de leur environnement, avec des produits plus responsables, toutes les fois où c'est possible, au-delà du seul cadre réglementaire. Par exemple, en 2018, dans le total des ventes de nouveaux produits, 64 % du chiffre d'affaires est réalisé avec de nouveaux produits ayant un label environnemental. Dans son plan d'innovation produits, Cromology étudie systématiquement la pertinence d'éco-labelliser ses nouvelles peintures ou d'en créer répondant aux besoins des clients d'un pays, voire d'anticiper un besoin des clients, comme ce fut le cas dans les pays d'Europe du Sud avec une peinture intérieure dépolluante.

Cromology affirme aussi son engagement comme entreprise citoyenne attentive à l'impact de ses activités de laboratoires de recherche et développement, ses sites de production et ses plates-formes logistiques en menant une démarche de certifications. 100 % de ses sites industriels sont certifiés en Santé et Sécurité (OHSAS 18001) et 70 %, en Qualité (ISO 9001) et en Environnement (ISO 14001). Plus largement, Cromology ambitionne d'obtenir une triple certification Qualité, Santé et Sécurité, Environnement pour toutes ses activités. Cette ambition s'est concrétisée en 2018, en France, avec l'obtention d'une triple certification de la totalité des activités industrielles, incluant celles en soutien aux activités industrielles (achat, assistance technique, comptabilité, finance, ressources humaines).

Le développement responsable, nous le vivons tous les jours, et je suis convaincu que par le respect des engagements RSE de Cromology dans chacun de nos métiers, nous apportons notre contribution à l'ensemble de nos parties prenantes. »

Loïc Derrien

Directeur général exécutif de Cromology

(1) Pour accéder à la définition détaillée donnée par Cromology pour chacune de ses valeurs : <http://www.cromology.com/qui-sommes-nous/nos-valeurs>

### 3.2.3.2.3 Gouvernance RSE

Un Comité de pilotage RSE de Cromology a été créé en 2015. Il est composé des responsables des Directions supply chain, R&D, ressources humaines, qualité sécurité environnement et communication. Il définit les orientations de la démarche et en assure le pilotage.

Au-delà de cette démarche RSE centralisée, chaque filiale de Cromology construit sa démarche de progrès dans la durée avec des correspondants RSE.

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

Par exemple, Zolpan, l'une des filiales françaises de Cromology, poursuit sa propre démarche d'entreprise responsable. Ainsi, un organisme indépendant de premier plan a mené un audit en 2017 sur les engagements RSE de Zolpan. Cet audit atteste de la sincérité des démarches volontaires menées par Zolpan selon la norme internationale ISO 26000.

### 3.2.3.3 Méthodologie

#### 3.2.3.3.1 Méthodologie DPEF

Pour identifier les risques extra-financiers principaux portant sur son activité, Cromology a listé l'ensemble des risques associés aux différentes thématiques extra-financières. Cette liste a été établie notamment i) en prenant en compte l'évaluation des risques réalisée dans le cadre des procédures exigées pour l'obtention et le renouvellement des normes ISO 9 001 <sup>(1)</sup>, ISO 14 001 <sup>(1)</sup> et OHSAS 18 001 <sup>(1)</sup>, ii) dans le cadre de l'analyse continue de la réglementation relative aux produits chimiques utilisés dans la fabrication de peintures, iii) en tenant compte des retours d'expérience des audits extra financiers réalisés par les grands clients de la distribution du bricolage dans ses opérations, iv) en étudiant les pratiques des sociétés des secteurs de la distribution et de la chimie.

Un système de notation a ensuite permis de les hiérarchiser et de déterminer les risques principaux. La liste des risques extra-financiers a été analysée au regard des référentiels sectoriels et internationaux par des consultants externes, afin de s'assurer de sa cohérence et de sa pertinence.

Les parties prenantes internes des équipes sécurité, achats industriels, audit interne, juridique et ressources humaines ont été sollicitées pour identifier les politiques existantes au sein de Cromology qui permettent de prévenir et réduire les risques identifiés, ainsi que les KPIs utilisés pour suivre la performance des politiques.

Le Comité de pilotage RSE s'est réuni 4 fois pour établir et valider la liste des 13 risques et le modèle d'affaires.

Les 13 risques principaux identifiés, validés en janvier 2019 par la Direction générale du groupe, sont par domaine :

- Ressources humaines :
  - les risques liés à l'absentéisme du personnel,
  - les risques liés à la qualité de service et la performance commerciale ;
- Santé et sécurité :
  - les risques liés à la sécurité des personnes,
  - les risques liés à la sécurité du procédé industriel et à l'exploitation des points de vente ;
- Environnement :
  - les risques associés à la pollution de l'eau et des sols ou à la contamination de l'air et des sols par des substances écotoxiques,
  - les risques environnementaux et sanitaires associés à l'émission dans l'air de substances toxiques (COV) ou cancérigènes,
  - les risques liés aux déchets dangereux générés par l'activité ;
- Chaîne d'approvisionnement :
  - les risques environnementaux, santé et sécurité des fournisseurs,
  - les risques liés au transport de produits dangereux ;
- Innovation :
  - le risque réglementaire matières premières,
  - les risques liés à l'inadaptation de produits à l'exigence du marché ;
- Sociétal :
  - les risques liés à la gestion des données personnelles ;
- Corruption :
  - les risques liés à la corruption du personnel (Loi Sapin II).

**Lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable et lutte contre le gaspillage alimentaire :**

Compte tenu de la nature de ses activités (peintures industrielles), Cromology considère que ces thèmes ne constituent pas un risque RSE principal et ne justifient pas un développement dans le présent rapport de gestion.

(1) Les normes ISO 9001, 14001 et OHSAS 18001 offrent des modèles à suivre pour mettre en place et utiliser un système de management et ainsi s'assurer :

*l'ISO 9001, que produits et services sont constamment en phase avec ce que les clients demandent et dans une démarche qualité continue ;*

*l'ISO 14001, que les processus et activités organisationnels ayant un impact sur l'environnement sont maîtrisés et ;*

*l'OHSAS 18001, que la santé et de la sécurité au travail est assurée et ce, dans une démarche d'amélioration continue.*

### 3.2.3.3.2 Méthodologie de collecte des indicateurs de suivi

#### 3.2.3.3.2.1 Périmètre et méthodes de consolidation des indicateurs clés

Les indicateurs clés sélectionnés pour ce rapport sont consolidés sur le périmètre total des filiales consolidées dans les comptes de Cromology. Le périmètre de Cromology comprend dix sites industriels.

Pour chaque indicateur, une méthodologie précise de calcul est définie dans le chapitre « Note méthodologique » ci-après. Lorsque les données mesurées ne sont pas disponibles, chaque site produit des estimations. La collecte des données est réalisée via des fichiers standards validés par Cromology.

#### 3.2.3.3.2.2 Responsabilités et contrôles

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

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

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

Les indicateurs de suivi des produits de moins de trois ans et la part de chiffre d'affaires de nouveaux produits ayant un label environnemental dans ses produits de moins de trois ans sont produits par chaque Direction marketing au niveau des filiales. La consolidation de ces données et le contrôle de cohérence sont effectués par la Direction marketing groupe.

L'indicateur de suivi du nombre de matières premières comprenant des matières premières réglementées dans les formulations des peintures fabriquées par Cromology est produit par la Direction R&D Groupe.

L'indicateur de volume d'utilisation des formules contenant des matières premières réglementées type SVHC, CMR (1 et 2) en tonnage est produit par la Direction R&D groupe.

L'indicateur de suivi du « % de plastique recyclé dans le plastique des emballages des produits vendus par Cromology » est suivi par la Direction des achats industriels groupe. Il est produit par le fournisseur.

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.

### 3.2.3.3.3 Note méthodologique

#### 3.2.3.3.3.1 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.

#### 3.2.3.3.3.2 Indicateurs sécurité

##### Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1) est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures travaillées. Il est reporté sur l'ensemble des 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 douze mois suite à un accident de travail, par million d'heures travaillées. Il est reporté sur l'ensemble des filiales de Cromology.

#### 3.2.3.3.3.3 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 ces derniers ne sont pas inclus dans la consommation globale d'un site. Elles sont reportées sur l'ensemble des filiales de Cromology.

##### Taux de déchets

Il s'agit d'évaluer la 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. Les déchets des réseaux sont inclus, dangereux et non dangereux. Pour ces derniers, il s'agit d'une estimation.

**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.

Une évolution de la méthodologie de calcul de cet indicateur a eu lieu en 2017. Cette nouvelle méthodologie reprend la méthodologie utilisée dans le cadre des plans de gestion des solvants. L'indicateur « COV » est calculé de la manière suivante (autres COV émis) :

- COV (tonnes) dans les matières premières (« COV entrants 1 ») : ces COV sont calculés sur la base du taux de COV (%) et de la quantité consommée (tonne) de chaque matière première ;
- COV (tonnes) dans les produits finis (« COV sortants 2 ») : ces COV sont calculés à partir du taux de COV moyen d'une formulation de peinture. Ce taux de COV moyen est calculé sur la base du taux de COV de 10 à 15 formules représentant au moins 50 % du tonnage produit total du site considéré. Une pondération avec le tonnage de chaque formule donne le taux de COV moyen qui est ensuite appliqué à la totalité des tonnages produits ;
- COV liés aux déchets (« COV sortants 3 ») : ces COV sont calculés en appliquant sur les déchets (tonnes) contenant des solvants soit le taux de COV moyen des matières premières soit le taux de COV moyen des produits finis, en fonction de la nature des déchets ;
- Les « COV diffus » sont calculés comme suit : valeur de (1) - valeur de (2) - valeur de (3).

**3.2.3.3.4 Indicateurs sociaux****Effectifs totaux**

Sont comptabilisés dans les effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) au dernier jour calendaire de l'année. 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 ou des entrées par acquisition de sociétés. Les départs concernent uniquement les CDI pour des départs à l'initiative du salarié ou de l'employeur ou pour retraite ou pour cession d'entreprise ainsi que les décès. Les mutations internes entre sociétés du groupe sont comptabilisées au niveau du groupe.

**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 divisé par le nombre de jours annuel total (soit 365\*effectifs en CDD et CDI). 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 d'une durée supérieure à trois ans.

Le taux d'absentéisme des collaborateurs en CDI et CDD courte durée est suivi par le service RH de chaque filiale. Il n'est pas consolidé au niveau groupe. Il s'agit du nombre de jours ouvrés d'absence de moins de six jours divisé par le nombre de jours annuel (soit 365\*effectifs en CDD et CDI). Les typologies d'absence incluent/excluent sont identiques au taux d'absentéisme.

**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.

**3.2.3.3.5 Secteur commercial vacant**

Il s'agit d'une zone géographique couverte par un poste de commercial itinérant libre ou en passe de l'être, pour lequel sont entreprises des démarches actives de recherche de candidats.

**3.2.3.4 Ressources humaines****3.2.3.4.1 Organisation**

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

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

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

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

Les évolutions de salaire et le niveau des rémunérations variables des top managers de Cromology (environ 100 personnes) font l'objet d'un processus annuel de proposition et d'approbation centralisé. Les 100 fonctions les plus importantes du groupe font également l'objet d'une évaluation des poids de poste et leurs rémunérations comparées à chaque marché local.

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

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

#### 3.2.3.4.2 Risques liés à l'absentéisme de personnel

Le risque est lié aux absences de collaborateurs non prévisibles (hors congés payés et événements familiaux).

L'impact potentiel est un taux d'absentéisme dont l'évolution entraînerait une perte d'efficacité d'un service, d'une filiale voire de l'organisation tout entière.

Cromology a mis en place des mesures, pour évaluer régulièrement le climat social en son sein, qui permettent de mesurer la perception de la qualité de vie au travail de ses collaborateurs et ainsi prévenir le risque d'absentéisme. Depuis 2010, Cromology promeut le recours tous les trois ans à l'enquête *Great Place to Work*® auprès de ses filiales, afin de mesurer le degré de satisfaction et l'engagement de leurs collaborateurs quant à leur qualité de vie au travail. Les filiales qui y ont recours (Tollens, Zolpan, CRI, Robbialac, Cromology Italia) se basent sur ses résultats pour mettre en place des plans d'action en matière de communication, d'animation, de management participatif et de formation.

#### 3.2.3.4.3 Risques liés à la qualité de service et de la performance commerciale

Il s'agit de gérer en France les effectifs de la fonction commerciale des réseaux intégrés (plus de 300 collaborateurs). La fonction commerciale est parmi les plus recherchées sur le marché de l'emploi, particulièrement dans le secteur de la peinture décorative où la double compétence commerciale et technique est indispensable pour gérer et développer un portefeuille de clients. La relation de proximité créée par les équipes commerciales avec les clients BtoB est stratégique dans l'activité de Cromology.

Une augmentation du nombre de départs parmi les équipes commerciales est, dans ce contexte, un enjeu économique.

L'impact potentiel est une baisse du chiffre d'affaires et de la rentabilité.

Le pilotage d'un suivi des effectifs est géré par la DRH groupe de la manière suivante avec :

- un tableau mensuel de *reporting*, détaillant le nombre de départs par nature (démissions, ruptures conventionnelles, licenciements) et le nombre d'embauches avec le solde de postes de commerciaux à la fin du mois *versus* le nombre de postes de commerciaux prévu au budget et celui de l'exercice précédent ;
- un suivi de la durée des recrutements pour réduire le temps de vacance des postes et atténuer l'impact négatif sur l'activité. Par exemple, si cette durée s'allonge d'un mois sur l'autre, Cromology peut être amené à mobiliser des moyens complémentaires (comme le recours à un cabinet extérieur spécialisé sur le recrutement de profils commerciaux).

Par ailleurs, la structure de la rémunération des commerciaux est un point essentiel pour gérer la stabilité des équipes commerciales et fait l'objet d'un suivi attentif de la Direction générale, qui a récemment aménagé le système de rémunération afin de prendre en compte les enseignements de l'exercice précédent.

Les rémunérations sont composées d'une partie fixe et d'une partie variable fixée pour l'année. Cromology s'assure que cette rémunération soit au service de sa stratégie commerciale, lisible, motivante et réaliste pour les commerciaux.

#### 3.2.3.4.4 Indicateurs clefs de performance

Le taux d'absentéisme est passé de 3,3 % à 3,9 %. Par ailleurs, chaque filiale suit également mensuellement le taux d'absentéisme de courte durée, analysé par son service RH. Certaines entités majeures du groupe ont connu en 2018 des arrêts maladie de longue durée qui explique l'augmentation observée de 18 %.

Pour la partie performance commerciale, l'indicateur de suivi est l'écart mensuel entre le nombre de postes prévus au budget et le nombre de postes réellement occupés. Il est exprimé en taux moyen de nombre de postes de commerciaux (ATC) non pourvu par rapport au budget.

### Synthèse des indicateurs ressources humaines

Risque	Indicateurs	Donnée 2018	Donnée 2017	Donnée 2016
Risques liés à la qualité de service et de la performance commerciale	Taux moyen annuel du nombre de postes d'ATC non pourvus par rapport au budget.	5,9 %		
Risques liés à l'absentéisme de personnel	Absentéisme	3,9	3,3	3

### 3.2.3.4.5 Autres éléments sociaux (démarche volontaire) :

#### 3.2.3.4.5.1 Diversité

Cromology s'attache à lutter contre toute forme de discrimination et mène diverses actions solidaires dans ce domaine :

- en France, la filiale Zolpan est signataire de la Charte de la diversité et a adhéré à l'association « 1 000 emplois / 1 000 entreprises » pour aider à l'insertion de personnes en difficulté (contact et assistance, conférences) ;
- concernant le handicap, Cromology informe les structures spécialisées pour l'emploi des personnes en situation de handicap des postes que le groupe doit pourvoir. CRI, filiale française regroupant les activités Supply Chain de Cromology en France, est partenaire de l'association Made in TH dans le but d'informer les salariés sur le handicap via des permanences présentes et téléphoniques ;
- depuis trois ans, CRI est également partenaire de l'école de deuxième chance située à Clichy dans les Hauts-de-Seine. Sont menées des actions de 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 ainsi à reprendre leurs études.

#### 3.2.3.4.5.2 Engagement des collaborateurs

Depuis 2014, la qualité de vie au travail est au cœur de la politique de ressources humaines de CRI.

La productivité des collaborateurs des équipes de production a augmenté de près de 9 % et celles des équipes de logistique de près de 17 % depuis 2014 (à périmètre constant). Cette évolution est consécutive à la mise en place de nombreuses actions, et notamment certaines spécifiques à la sécurité et aux conditions de travail comme la mise à disposition d'un numéro vert de soutien psychologique et social, la mise en place des fiches initiatives qui rend le salarié, acteur de la sécurité, pour recenser les situations à risque et les bonnes pratiques à partager, le réveil musculaire des collaborateurs, préalablement à la prise de poste, ou encore l'implication des partenaires sociaux dans les démarches d'amélioration de l'environnement de travail et des postes.

#### 3.2.3.4.5.3 Liberté d'association

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

#### 3.2.3.4.5.4 Effectifs

En 2018, les effectifs salariés de Cromology ont diminué de 3 %, principalement en raison :

- de la cession en Italie des huit derniers points de vente de la société CTB ;
- d'un début de plan de restructuration en Italie ;
- d'un strict contrôle des embauches en France compte tenu des difficultés rencontrées par la société en 2018.

Dans le même temps, et contrairement aux années passées, Cromology n'a pas ouvert de nouveau point de ventes, ni fait de nouvelle acquisition.

#### 3.2.3.4.5.5 Recrutement, formation et développement des collaborateurs

En 2018, Cromology a recruté 434 nouveaux collaborateurs en contrat à durée indéterminée. Et 76 collaborateurs ont vu leurs contrats CDD transformés en CDI pour pallier les départs et le *turnover* croissant dans les réseaux de distribution.

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

Cromology s'attache à former régulièrement ses collaborateurs pour favoriser l'enrichissement de leurs compétences et leur employabilité. En 2018, 73 % des salariés du groupe ont participé à, au moins, une formation dans l'année. Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur se situe à 15,5 heures, ce qui correspond à un peu plus de deux jours de formation. Les dépenses externes de formation, en baisse, se situent à 574 € par personne formée. Ces baisses sur le nombre de personnes formées et les dépenses de formation reflètent la décision de l'entreprise de la nécessité de réaliser des économies, particulièrement dans les réseaux en France. Il a été décidé de réduire les formations des commerciaux pour qu'ils passent plus de temps auprès des clients et de développer des formations de type tutorat et e-learning afin de réduire les dépenses en termes d'hébergement et de déplacement.

#### 3.2.3.4.5.6 Rémunération

En 2018, les frais de personnel sont restés stables par rapport à 2017 du fait de la baisse des effectifs. Mais les frais de personnel ont représenté 27,7 % du chiffre d'affaires de Cromology. Cette croissance de plus de 2,2 points par rapport à 2017 trouve son origine dans la baisse du chiffre d'affaires.

## Synthèse des indicateurs ressources humaines (volontaires)

Indicateurs	Donnée 2018	Donnée 2017	Donnée 2016
<b>Effectifs</b>			
Effectifs groupe	3 647	3 758	3 947
dont CDI	3 504	3 576	3 809
dont CDI en %	96,1 %	95,2 %	96,5 %
dont CDD	143	182	138
dont CDD en %	3,9 %	4,2 %	3,5 %
dont femmes	1 085	1 106	1 103
dont femmes en %	29,8 %	29,4 %	28 %
dont hommes	2 562	2 652	2 844
dont hommes en %	70,2 %	70,6 %	72 %
Entrées dans le Groupe *	542	469	519
dont femmes	184	160	141
dont femmes en %	33,9 %	31,9 %	27,2 %
Sorties du groupe **	614	497	466
dont femmes	174	160	133
dont femmes en %	28,3 %	28,5 %	28,5 %
<b>Répartition des effectifs par zone</b>			
France (inclus Belgique et Luxembourg)	68,7 %	67,3 %	63,7 %
Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal)	22,5 %	24,2 %	23,3 %
Autres pays (Maroc, Suisse)	8,9 %	8,5 %	13 %
Frais de personnel sur chiffre d'affaires	27,7 %	25,5 %	25,5 %

\* CDI + conversion de CDD en CDI + mutation interne + acquisition

\*\* CDI seulement

## Synthèse des indicateurs ressources humaines (volontaires) (suite)

Indicateurs	Donnée 2018	Donnée 2017	Donnée 2016
<b>Formation</b>			
Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	2 661	3 046	3 084
% de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	73 %	81 %	78,1 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	15,5	21	17,6
Dépenses externes de formation en % de la masse salariale	0,83 %	0,9 %	1 %

### 3.2.3.5 Santé et sécurité

#### 3.2.3.5.1 Organisation

La politique Santé/Sécurité est pilotée au niveau du groupe par la Direction QHSE pour assurer une homogénéité des procédures, l'échange des bonnes pratiques et mener une veille réglementaire pays. Elle est conçue dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue liée à la norme OHSAS 18001 dont tous les sites industriels possèdent la certification. Elle est déployée dans toutes les entités, animée par chaque coordinateur QSE pays ou par chaque responsable QSE de site en France.

#### 3.2.3.5.2 Risques liés à la sécurité des personnes

Il s'agit de risques au sein des sites de Cromology relatifs à :

- la santé des collaborateurs ou des employés sous-traitants, liés à un accident dans le cadre de leurs activités (ports de charge, conduite d'engins, de VL, sur un site du groupe (usine, points de vente, bureaux) ;
- la santé des collaborateurs liés à la manipulation ou à l'exposition aux substances chimiques à risques comprenant l'ensemble des matières premières réglementées (CMR, SVHC, Nocif, Toxique...) ;
- et, à l'accueil de public dans les points de vente.

L'impact potentiel de ces risques est double :

- financier par le coût économique direct et indirect généré par un accident du travail,
- réputationnel par la publicité négative auprès des parties prenantes qu'une mauvaise gestion de la sécurité et la santé des collaborateurs entraînerait.

**Pour ses collaborateurs**, Cromology a comme première valeur « la sécurité avant tout » et a mis en place une politique de prévention incluant :

- une politique QSE ;
- des *règles d'or* de sécurité que le collaborateur intègre dès le premier entretien avec son manager lors de son parcours d'intégration. Les *règles d'or* ont été établies à partir de retours d'expérience. Elles couvrent les situations les plus fréquemment rencontrées et visent à une meilleure maîtrise des risques de ses métiers de producteur et de distributeur. Elles sont partagées par l'ensemble des activités du groupe ;
- des formations sécurité et gestes et postures, dont chaque collaborateur bénéficie dans son parcours d'intégration ;
- des actions de sensibilisation régulières à un rythme quotidien (par exemple, séance d'échauffement dans les sites de production et de logistique), hebdomadaire (minute sécurité, flash info sécurité), mensuel (audit dans le cadre de la certification ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001 que possèdent une grande majorité des entités du groupe), annuel (journée de la sécurité) ;

- un système de remontées de situations dangereuses permettant un management au quotidien de la sécurité et de l'environnement ;

- l'accès à des formations santé sécurité au travail ;

- la mise en place de protections collectives et individuelles des collaborateurs.

Cromology possède des points de vente et des showrooms et s'attache à respecter les normes des pays où elle opère s'agissant de l'accueil du public. Par exemple, en France, Cromology se conforme aux réglementations de sécurité et d'accessibilité définies par le Code de la construction et de l'habitation (CCH) et applique ainsi les principes fondamentaux de prévention dans les établissements recevant du public (ERP).

#### 3.2.3.5.3 Risques liés à la sécurité du procédé industriel et à l'exploitation des points de ventes

Ce type de risque désigne un événement accidentel se produisant sur un site de production, de logistique ou sur un point de vente comme un incendie ou une explosion.

L'impact potentiel de l'événement est de trois ordres :

- santé, sécurité : conséquences pour le personnel et/ou les populations riveraines ;
- environnement : répercussions sanitaires (pollution) et/ou sur les écosystèmes (faune, flore) ;
- économique : rupture d'activité du site impacté.

Le risque zéro n'existe pas. Cromology a mis en place des mesures de prévention et de réduction du risque, ainsi qu'une cellule de crise pour planifier les secours en cas de sinistre.

En matière de prévention, Cromology veille à :

- sensibiliser ses collaborateurs à la santé/sécurité. Chaque année, des formations de type « prévention/incendie » sont dispensés dans l'ensemble des entités ;
- équiper tous les sites de production avec des systèmes de sécurité statique (*sprinklage*<sup>(1)</sup>, RIA<sup>(2)</sup>...) ;
- un système de surveillance de ses installations industrielles et commerciales par un organisme habilité externe permet à Cromology de garder des équipements conformes à la réglementation et efficaces (un seul départ d'incendie en magasin en 2018, d'origine électrique) ;
- mettre en place en France, sur tous les sites de production, de logistique et aux sièges, une organisation pour assurer l'évacuation des collaborateurs en cas d'incendie en formant des collaborateurs aux rôles de « guide » et « serre file » ;
- maintenir un plan d'opération interne (POI) pour la majorité des sites industriels du groupe, même si Cromology ne possède pas d'installations classées SEVESO. En France, le POI est établi en collaboration avec les services départementaux d'incendie et de secours locaux (SDIS).

(1) Système d'extinction automatique à eau.

(2) Robinet d'incendie armé.

### 3.2.3.5.4 Indicateurs clés de performance

Les indicateurs de suivi sont :

- TF1, TF2, taux de gravité, nombre d'accidents de travail avec arrêt et sans arrêt ;
- nombre de visites de sécurité, nombre de fiches de remontées de situation dangereuse, émises et closes ;
- certification OHSAS 18001 des sites.

#### 3.2.3.5.4.1 Le suivi des résultats

Le nombre d'accident du travail avec arrêts observés en 2018 est en forte augmentation par rapport à 2017, et se traduit également par une augmentation du taux de fréquence de 4,24 à 5,9 en 2018. Les accidents observés sont principalement liés à la manutention dans les réseaux de distribution ainsi que dans les

sites industriels et logistiques. De plus, un fort *turnover* du personnel observé dans les réseaux de distribution a également contribué à cette augmentation.

De même, la gravité des accidents observés a augmenté de 0,16 en 2017 à 0,28 en 2018. Cette évolution est en lien direct avec l'évolution du nombre d'accidents avec arrêt observé sur l'année mais est également due à la diminution des effectifs en 2018 vs 2017 et, par conséquent, à la diminution des heures travaillées (- 2,3 % entre 2017 et 2018).

En 2018, Cromology a effectué une démarche de triple certification ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001 de l'ensemble de ses sites industriels et logistiques français afin d'améliorer ses performances en termes de sécurité, d'environnement et de santé.

## Synthèse des indicateurs sécurité des personnes

Risque	Indicateurs	Donnée 2018	Donnée 2017	Donnée 2016
Risques liés à la sécurité des personnes	Nombre d'accidents du travail avec au moins 1 jour d'arrêt	41	30	29
	Nombre d'accidents du travail sans jour d'arrêt	11	10	9
	Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF1)	5,9	4,24	5,7
Risques liés à la sécurité du procédé industriel et à l'exploitation des points de ventes	Taux de fréquence des accidents avec arrêt et sans arrêt (TF2)	7,5	5,7	7
	Taux de gravité	0,28	0,16	0,17
	% de sites industriels certifiés OHSAS 18001	100 %	100 %	100 %

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'arrêt x 1 000)/nombre d'heures travaillées incluant les salariés (CDI et CDD), intérimaires et sous-traitants.

### 3.2.3.6 Environnement

#### 3.2.3.6.1 Démarche environnementale et organisation

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

Pour autant, le respect de l'environnement est un élément important de la culture de Cromology.

Le groupe a mis en place une stratégie environnementale, pilotée par la Direction QHSE et relayée par chaque responsable QSE local et/ou par les coordinateurs QSE pays, fondée sur trois axes prioritaires :

- le renforcement de son système de management environnemental ;

- l'optimisation de l'utilisation des ressources ;
- la limitation des impacts environnementaux.

Cromology y consacre plus de 10 % de ses investissements chaque année.

Sur le périmètre de ses activités industrielles (sites de production et sites logistiques) en Italie, Espagne, Portugal et France, Cromology a obtenu la certification ISO 14001 qui permet une meilleure maîtrise du risque des émissions de COV par la veille réglementaire, la mise en place d'un plan de management environnemental et la validation des procès prévus en cas d'incident. Cela représente plus de 92 % de son chiffre d'affaires et 70 % de ses sites industriels et logistiques en 2018 (50 % en 2017).

### 3.2.3.6.2 Risques associés à la pollution de l'eau et des sols ou à la contamination de l'eau et des sols par des substances écotoxiques

Il s'agit d'un risque lié à la qualité des effluents rejetés dans les eaux ou de pollution des sols, d'un risque lié à un déversement accidentel ou d'un risque de non-respect de la réglementation locale en vigueur.

L'activité de fabricant de Cromology consiste à produire des peintures, dont 90 % sont à base d'eau. En moyenne, l'eau représente entre 45 et 60 % des composants d'une peinture. L'objectif est de recycler un maximum d'eau utilisée lors du nettoyage, à l'image de l'usine de Wormhout, où 100 % des eaux sont réutilisées en production.

L'impact potentiel est :

- environnemental : impact néfaste à moyen ou long terme sur l'environnement ;
- économique : entraîne une rupture d'activité du site responsable ou une augmentation des coûts opérationnels ;
- financier : sanction des autorités administratives et de régulation par le paiement d'amendes pour non-respect de la réglementation en vigueur par un coût de mise en conformité des installations et de remise en l'état de l'environnement ;
- réputationnel : par la publicité négative auprès des parties prenantes.

Sur les sites industriels, un contrôle régulier des rejets est assuré afin d'être conformes à la législation en vigueur. Les sites, qui présentent des valeurs de rejets supérieures aux seuils réglementaires, font l'objet de contrôles réguliers renforcés (contrôles de concentrations en polluants ou suivi des volumes des eaux rejetées...) et d'un plan d'action en accord avec les autorités compétentes.

### 3.2.3.6.3 Risques environnementaux et sanitaires associés à l'émission dans l'air de substances toxiques (COV<sup>(1)</sup>) ou cancérigènes

Ce risque désigne des émissions de substances susceptibles de nuire à la santé humaine (par inhalation), à la faune ou à la biodiversité.

L'impact potentiel est une pollution de l'air dans l'environnement de travail des collaborateurs au sein d'un site et, plus largement, dans l'environnement extérieur au site. Ce type de risque peut générer aussi une augmentation des coûts opérationnels par la mise en place de solutions techniques pour réduire ces émissions.

Cromology fabriquant principalement des produits à base d'eau et ayant des procès industriels n'utilisant pas de solvant, le risque d'émission de COV est circonscrit aux seuls sites producteurs de peintures à base de solvants (soit 6 sites sur 10). Il est surtout présent lors de la manipulation des peintures avec solvants dans les magasins et sur le site de production de ces mêmes produits.

Le strict respect du port obligatoire d'équipements de protection individuelle est une des règles d'or santé et sécurité. De plus, des protections collectives, de type aspirateurs, ont été mises en place pour limiter l'exposition des collaborateurs et éviter les rejets atmosphériques.

Un suivi des émissions de COV est également effectué sur l'ensemble des sites, et plus particulièrement ceux qui émettent des COV, afin de vérifier qu'ils respectent les seuils réglementaires.

### 3.2.3.6.4 Risque lié aux déchets dangereux générés pas l'activité

Ce risque concerne la gestion des déchets dangereux (solvants, résidus de peintures, emballages de matières premières chimiques...) produits par les sites de production (90 % du périmètre) et les réseaux de distribution. Ces déchets sont considérés contenir, en quantité variable, des éléments nocifs ou dangereux pour la santé humaine et l'environnement. Cromology se réfère à la directive-cadre européenne déchets (2008/98/CE), révisée par le règlement 1357/2014/UE et la décision 2014/955/UE qui fixe les propriétés de danger, pour ses sites en Europe comme au Maroc.

Il s'agit pour Cromology, d'être en conformité avec les réglementations des pays où elle opère, concernant la gestion des déchets. L'impact potentiel est réputationnel et financier.

La gestion des déchets industriels dangereux et non dangereux est incluse dans la certification ISO 14001 qui couvre 75 % des sites de production de Cromology. Cette norme assure une traçabilité et une bonne gestion des déchets chimiques dans le cadre des procédures qu'elle exige.

Concernant les réseaux de distribution en France, un système de collecte des déchets dangereux a été mis en place en collaboration avec un prestataire externe spécialisé pour le traitement.

Concernant les déchets dangereux, il s'agit également de la gestion par les réseaux de distribution intégrée de la récupération et du traitement des déchets générés par les clients professionnels et particuliers.

En France (66 % du périmètre), Cromology se conforme à la réglementation sur la gestion des déchets de chantier et se conforme aussi au principe de Responsabilité Élargie du Producteur, dans le cadre d'une filière organisée depuis 2013, afin de traduire concrètement l'engagement de collecter les produits usagés qu'il a mis sur le marché pour les particuliers. En effet, Cromology est parmi les entreprises fondatrices et adhérentes de Eco-DDS, société à but non lucratif, dont la mission est d'encourager au tri, de collecter et de traiter certains déchets chimiques des particuliers. Chaque année, Cromology contribue à l'effort mutualisé des entreprises adhérentes à Eco-DDS par le versement d'une écocontribution pour couvrir les coûts de collecte et de traitement des déchets diffus spécifiques (DDS) ménagers.

(1) Composés organiques volatiles.

### 3.2.3.6.5 Indicateurs clefs de performance

#### 3.2.3.6.5.1 Le suivi des résultats

En 2018, Cromology a poursuivi sa démarche de certification en obtenant la triple certification ISO 9001 ISO 14001 et OHSAS 18001 pour l'ensemble des sites de Cromology Research & Industry en France ce qui démontre sa volonté d'améliorer la maîtrise de ses risques environnementaux, sécurité et santé. Le périmètre du % de sites certifiés a donc été modifié afin de prendre en compte l'ensemble des plateformes logistiques du groupe.

En 2018, Cromology a vu sa production diminuer de 2,3 % avec un total de 213 t en 2018 vs 218 t en 2017.

La prise en compte du coefficient d'efficacité du traitement des stations d'épurations locales (conformément au protocole de reporting) dans lesquelles Cromology envoie ses rejets d'eau donne une nouvelle lecture de la DCO et du taux de particules solides. À périmètre équivalent, est observée une augmentation notable de la DCO des rejets d'eaux en sortie d'usine. Cette augmentation s'explique par plusieurs paramètres :

- une diminution des volumes de rejets d'eau due à l'optimisation des stations d'épuration mais qui entraîne une concentration plus importante des polluants dans les eaux ;
- la mise en place de nettoyages supplémentaires des outils de production en Italie ou au Maroc ;
- l'augmentation du volume de production de certains produits difficiles à nettoyer.

De même, Cromology s'emploie à suivre et évaluer les déchets produits pour ses activités de production et pour les réseaux de production. Bien que la quantité totale de déchets non dangereux ait diminué en 2018 par rapport à 2017 de 1,5 %, le ratio par rapport au volume de production a augmenté. Ceci s'explique essentiellement par une opération de nettoyage repoussée de 2017 sur 2018 et des travaux sur la plateforme de Vemars et par une opération de renouvellement de palettes au Maroc.

La faible augmentation observée sur les déchets dangereux est principalement due à une opération de reprise et de destruction de produits solvantés.

En 2017, le suivi des consommations en énergie (gaz, électricité et fuel) des réseaux était peu fiable pour les réseaux qui représentent environ la moitié des consommations du groupe (49 %) - beaucoup de valeurs manquantes pour les points de vente des réseaux ont été remplacées par des valeurs estimées à partir des trois années précédentes. En 2018, la centralisation des approvisionnements sur un nombre limité de fournisseurs a permis d'avoir une évaluation plus juste. Les valeurs 2017 et 2018 sont donc difficilement comparables. L'augmentation reste cependant limitée au global de Cromology avec seulement 2,3 % d'augmentation.

Pour les mêmes raisons, l'augmentation en CO<sub>2</sub> (+ 12 %) et NO<sub>x</sub> (+ 11 %) en 2018 étant directement liée à l'augmentation de la consommation en gaz des réseaux (le fuel étant stable) et à la fiabilité des données, aucune comparaison ne peut être faite de manière exhaustive.

## Synthèse des indicateurs environnementaux

Risque	Indicateurs	Donnée 2018	Donnée 2017	Donnée 2016
Risques associés à la pollution de l'eau et des sols ou à la contamination de l'eau et des sols par des substances écotoxiques	% de sites industriels et logistiques certifiés ISO 14001	70 %	50 %	47 %
	Demande chimique en oxygène DCO (T)*	11,2	11,07	
	Particules solides en suspension (T)*	5,5	4,2	
Risque lié aux déchets dangereux générés pas l'activité	Déchets produits (% des volumes de production)	5,4 %	4,4 %	5,8 %
	Déchets dangereux produits (% des volumes de production)	0,9 %	0,8 %	
Risques environnementaux et sanitaires associés à l'émission dans l'air de substances toxiques (COV) ou cancérigènes	Émissions de CO <sub>2</sub> (T)**	4 150	3 694	4 156
	Émissions de NO <sub>x</sub> (T)**	4,51	4,05	4,59
	Émissions de SO <sub>x</sub> (T)**	0,35	0,4	0,87
	Émissions de Composants Organiques Volatils (T)	128	138	190,8
	Quantité de COV émis par kilo tonne produite	0,6	0,63	

\* Données 2017 modifiées suite à la correction rétroactive du coefficient d'épuration des stations de traitement externes.

\*\* Données 2017 modifiées suite à la correction rétroactive des données de CRI Ouest.

### 3.2.3.6.6 Autres éléments environnementaux (démarche volontaire)

En 2018, la consommation d'eau a augmenté de 5 % par rapport à 2017. Cette augmentation est due à plusieurs facteurs :

- à la diminution des produits avec solvants au profit de produits à base d'eau ;
- à l'augmentation des fréquences de nettoyage dans certaines entités des outils de production et des cuves ;
- à la présence de fuites détectées tardivement.

#### 3.2.3.6.6.1 Adaptation aux conséquences du changement climatique

Les activités ne sont pas directement impactées par les conséquences du changement climatique. Par conséquent, Cromology a considéré que cela ne constituait pas un risque RSE principal et ne justifiait pas un développement dans le présent rapport de gestion.

#### 3.2.3.6.6.2 Estimation des postes significatifs d'émission de gaz à effet de serre

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 le *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 2016 montre que les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre sont :

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

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 autres indicateurs environnementaux (volontaires)

Indicateurs	Donnée 2018	Donnée 2017	Donnée 2016
Consommation d'eau (m <sup>3</sup> )**	155 358	147 702	155 753
Consommation d'énergie (TJ)**	197,9	193,3	197,9

\* Données 2017 (eau et énergie) modifiées suite à la correction rétroactive des données de CRI Ouest.

### 3.2.3.7 Chaîne d'approvisionnement

#### 3.2.3.7.1 Risques environnementaux, santé et sécurité des fournisseurs

Il s'agit des risques chez les fournisseurs, liés à la RSE dans les domaines environnement, santé et sécurité.

L'impact potentiel pour Cromology est de subir une difficulté d'approvisionnement si un site de production du fournisseur est impacté et donc un impact sur sa propre capacité de production.

- La société s'attache, via une organisation des achats centralisée, à travailler avec des fournisseurs de matières et d'emballages ayant des sites de fabrication européens et répondant aux normes ISO en termes de qualité, environnement et sécurité. Ainsi, environ 80 % des achats (en valeur) des matières premières et emballages sont achetés principalement auprès de fournisseurs fabriquant en

Europe et répondant aux exigences européennes en termes de sécurité, santé et environnement.

- La politique achats de Cromology intègre un plan d'action afin qu'à l'horizon 2020, l'ensemble de ses fournisseurs aient été interrogés, évalués et validés via un questionnaire établi par la Direction achats. À fin 2018, les fournisseurs principaux ont répondu et sont conformes aux attentes en termes de gouvernance et d'éthique.

De plus, pour l'ensemble de ses fournisseurs, Cromology mène des audits systèmes et processus afin de s'assurer que les conditions de fabrication répondent aux bonnes pratiques de fabrication en termes d'hygiène et de sécurité et sont conformes aux normes environnementales en vigueur et aux standards de qualités requis.

Les indicateurs de suivi sont :

- nombre de fournisseurs soumis au questionnaire et % de la masse d'achats associée.

En 2017 et 2018, vingt-trois fournisseurs de matières premières et treize fournisseurs de packaging ont été soumis au questionnaire.

La masse d'achats associée est la suivante :

Masse d'achats (en %)	2018	2017
Packaging	74	63
Matières premières	66	67

### 3.2.3.7.2 Risques liés au transport de produits dangereux

La gestion de ce risque implique la conformité au règlement international dit "accord pour le transport des marchandises dangereuses par la route" ('ADR') - hors Maroc non soumis à cette réglementation.

Il se double d'un risque juridique au niveau de la logistique de Cromology, s'il était détecté une non-conformité des conditionnements de produits dangereux ou si le défaut de vérification du chauffeur était avéré.

Il concerne également un risque environnemental en cas de déversement sur la route d'un produit dans le cas où l'emballage ou les informations liées au transport du produit ne seraient pas conformes à la réglementation.

Les impacts potentiels sont une rupture d'activité ou un risque juridique dans le cas d'une non-conformité à la suite d'un contrôle des sous-traitants transport.

Conformément au règlement ADR, Cromology, en tant qu'expéditeur, identifie et classe les marchandises, établit la documentation (étiquetage des emballages, fiches de données sécurité, fiches techniques des produits qu'il fabrique) et garantit un conditionnement conforme.

En tant qu'établissement chargeur, (à partir de ses plates-formes logistiques), Cromology contrôle le chauffeur venant charger, les équipements, les documents et la formation des intervenants.

### 3.2.3.8 Innovation

#### 3.2.3.8.1 Risque lié à l'évolution réglementaire des matières premières

Il s'agit d'un risque lié à l'évolution d'une réglementation environnementale ou de santé, nationale ou supranationale, concernant une substance chimique entrant dans la composition d'une matière première de l'une des formules ou d'une matière première elle-même.

Cette évolution amènerait, pour une peinture commercialisée par Cromology, à :

- son interdiction ou à la restriction de son utilisation soit pour les collaborateurs de Cromology, soit pour les utilisateurs de la peinture contenant la substance, soit pour toute population exposée à la peinture, une fois appliquée ;

- la prise de mesures de protection accrues autour de la manipulation de cette substance ou de cette formule.

L'impact potentiel est économique :

- par l'arrêt de la commercialisation des peintures dont les formules intégreraient la substance concernée ;
- par la réalisation opérationnelle de l'implémentation des réglementations pour adapter l'outil de production ; et
- par l'augmentation de coûts opérationnels.

Pour atténuer ce risque et anticiper des évolutions réglementaires, Cromology a mis en place un suivi de la veille réglementaire réalisée par la Direction R&D et affaires réglementaires de la société (excepté au Maroc où en l'absence de réglementation spécifique, Cromology a commencé à répertorier les matières premières dangereuses sur les mêmes critères européens) :

- des législations de chaque pays où il opère ainsi qu'au niveau européen ;
- des actions de substitution des substances dangereuses présentes dans ses formules.

La veille réglementaire réalisée par le groupe permet de nourrir la cellule prospective, rattachée à la Direction R&D et affaires réglementaires. Cette dernière a pour rôle d'identifier des technologies ou des produits innovants (issues éventuellement d'autres industries), et d'évaluer leur potentiel technico-économique, en lien avec l'ensemble des équipes marketing stratégique et R&D de Cromology.

Dans ce cadre, la cellule prospective permet à Cromology d'anticiper des scénarios d'adaptation et de nouvelles orientations de son offre commerciale qui pourraient répondre à des évolutions de conformités qu'exigeraient des réglementations potentiellement à venir.

Les indicateurs mis en place sont les suivants :

- nombre de matières premières réglementées (matière SVHC et agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et nocifs pour l'environnement, « CMR ») dans les formulations des peintures fabriquées par Cromology ;
- volume de production des formules contenant des matières premières réglementées type SVHC, CMR (1 et 2) en tonnage.

Sur les 2132 matières premières utilisées par Cromology dans ses formules, 9 % présentent un danger potentiel ou connu sur la base de la classification actuelle des substances et représentent environ 1 % du volume total des matières premières utilisées dans le processus de production en 2018, tout en respectant la législation actuelle relative aux produits mis sur le marché. L'analyse permanente de la situation, et le travail quotidien pour les remplacer ou minimiser leur emploi, permet d'anticiper les solutions, et de continuer à proposer des produits en ligne avec les réglementations applicables, ou au-delà en conservant ou en proposant des certifications supplémentaires.

### 3.2.3.8.2 Risques liés à l'inadaptation des produits à l'exigence du marché

Parmi les tendances de long terme détectées par Cromology, la demande des consommateurs pour des produits toujours plus respectueux de l'environnement est identifiée depuis quelques années.

Dans ce contexte, il s'agit de maintenir un rythme d'innovation constant pour assurer la mise sur le marché d'une offre de peintures dont l'impact environnemental est en constante amélioration.

L'impact potentiel de ne pas adresser cette tendance serait une perte de compétitivité et un impact économique.

Pour assurer la continuité de l'innovation, Cromology possède des laboratoires Recherche et Développement dans tous les pays d'implantation au plus près des besoins spécifiques de ses clients.

En 2018, 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 :

- veille réglementaire et innovation : se référer au paragraphe « opportunités associées » du risque réglementaire matières premières ;
- produits écolabellisés : dans le processus de développement d'un nouveau produit, l'opportunité de son éco-conception est systématiquement étudiée. Intégrer cette caractéristique dans le cahier des charges de conception est, par exemple, systématique pour les marques françaises. La validation du cahier des charges de conception est conjointe aux équipes R&D et marketing ;
- Cromology a établi un partenariat avec un fournisseur d'emballages en France pour augmenter régulièrement sa part de plastiques recyclés dans ces emballages plastiques, participant ainsi à son effort écoresponsable ;
- la démarche d'écolabellisation est une démarche volontaire, sans cadre réglementaire. Dans le secteur de la peinture, les écolabels sont peu développés au Maroc et en Europe, hors France<sup>(1)</sup>. Dans son plan d'innovation produit, Cromology étudie systématiquement la pertinence de créer de nouvelles peintures répondant aux besoins des clients d'un pays et de les écolabelliser. Par exemple, Cromology a lancé la peinture

intérieure dépolluante, qui a été une innovation créatrice de demande, dans les pays comme le Portugal, l'Espagne et l'Italie ;

- si la législation des pays, où Cromology opère, évolue et renforce les contraintes réglementaires écologiques envers les industriels, Cromology bénéficiera de son avance et ne subira pas une contrainte économique à adapter son portefeuille dans un agenda imposé par la nouvelle législation. En effet, sa politique d'innovation en produits écolabellisés traduit depuis quelques années sa volonté de se situer bien au-delà des obligations réglementaires locales pour tout nouveau produit conçu.

Les indicateurs suivis :

- la part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits de moins de trois ans : 25 % (vs. 23 % en 2017) ;
- la part du chiffre d'affaires réalisé avec des nouveaux produits (moins de trois ans) ayant un label environnemental dans les ventes de produits de moins de trois ans : 64 % (vs. 66 % en 2017) ;
- le % de plastique recyclé dans le plastique des emballages des produits vendus par Cromology en France : 62 % (vs 58 % en 2017).

### 3.2.3.9 Gestion des données personnelles

Il s'agit des risques liés à la réglementation RGPD applicable depuis mai 2018 et son évolution (hors Maroc).

L'impact potentiel se présenterait sous forme d'une sanction en cas de non-respect et par un effet négatif sur la réputation de Cromology.

- Les données dites personnelles des salariés, des clients et des fournisseurs de Cromology, recueillies et stockées dans des fichiers, ont été classifiées selon le standard RGPD. Un registre des traitements de ces données a été créé et est maintenu au fil de l'eau. Il permet de garantir un usage approprié des données qui sont gérées dans les systèmes de Cromology.
- En termes de sécurisation, les mesures suivantes ont été prises :
  - chaque collaborateur doit signer une charte informatique lorsqu'il entre chez Cromology et ses filiales. Cette charte fait état de sa responsabilité personnelle dans l'usage des données personnelles auxquelles il a accès,
  - une page « données personnelles » a été ajoutée sur tous les sites internet de Cromology qui sollicitent des données, soit des clients, soit des candidats à des offres d'emplois publiées,
  - concernant les fournisseurs présentant un enjeu du point de vue du RGPD, les principaux contrats préexistants au règlement, seront tous revus courant 2019 avec l'ajout d'un avenant RGPD. Les contrats établis avec de nouveaux fournisseurs intègrent une clause RGPD.

(1) Délivrés par des organismes indépendants sur des critères précis, les écolabels les plus exigeants en Europe sont : Ecolabel Européen, NF Environnement, le français A+ et l'allemand TÜV.

Un Comité dédié « RGPD » a été créé en 2018. Il est garant de la conformité du dispositif de collecte et d'utilisation des données clients avec le standard RGPD. Il intègre un représentant de la Direction des systèmes informatiques, de la Direction des ressources humaines, de la Direction juridique et la Responsable des bases de données clients des réseaux Tollens et Zolpan.

### 3.2.3.10 Corruption

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

En 2014, une charte anti-corruption intitulée « *Cromology Group policy on gifts, meals, entertainment, travel and other advantages, political contributions, charitable donations, facilitation payments, solicitation and extortion* » a été élaborée et présentée aux membres du Comité Exécutif. Chacun des membres du Comité Exécutif de Cromology, dont tous les CEOs des sociétés opérationnelles, a signé une charte des bonnes pratiques (intitulée « *Business Conduct Guidelines* ») qui incorpore la charte anti-corruption.

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

En 2017, cette charte anti-corruption a été mise à jour pour intégrer les exigences de la loi Sapin II. Conformément à la loi Sapin II, elle a été intégrée dans les règlements intérieurs des sociétés françaises du groupe Cromology. Des formations ont été faites sur le terrain concernant le risque lié à la corruption et la charte anti-corruption.

### 3.2.2.11 Sociétal (démarche volontaire)

#### 3.2.2.11.1 Économie locale (démarche volontaire)

La fabrication des produits du groupe est essentiellement locale. Ainsi, en 2018, la part du chiffre d'affaires de Cromology générée par les produits commercialisés sur leurs territoires de fabrication est de 95 %.

Concernant sa politique d'achats de matières premières et emballages en Europe, Cromology privilégie le recours à des fournisseurs fabriquant en Europe, dans une démarche de réduction de ses coûts de transport, et pour bénéficier d'une meilleure accessibilité et disponibilité des fabricants. Est privilégié l'acheminement d'une matière première importante par voie maritime plutôt que par transport routier toutes les fois où cela est possible. Ainsi, Cromology a fait transporter par bateau la principale émulsion utilisée dans son processus de production et a économisé 211 tonnes de CO<sub>2</sub> et 222 tonnes de gaz à effet de serre en 2018. La moitié des volumes de cette émulsion a été transportée par voie maritime en 2018 contre 8 % en 2017.

#### 3.2.3.11.2 Partenariats et mécénats (démarche volontaire)

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

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

Ainsi, au Maroc, la filiale Arcol mène un programme de rénovation d'écoles en zone rurale par du mécénat de compétences et des dons en peinture depuis 2015. Une vingtaine d'écoles et plus de 5 000 élèves ont bénéficié de cette initiative et de la distribution de fournitures scolaires.

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 50 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 :

Tintas Robbialac au Portugal est partenaire depuis 2011 du Museu Coleção Berardo (Lisbonne). Tollens est partenaire du Musée d'Orsay (Paris), du Musée de l'Orangerie (Paris) et du Musée de la Piscine (Roubaix). Zolpan est partenaire historique de Cité Création, leader mondial des murs peints et a, notamment, contribué à la réalisation à Lyon du « Mur des Canuts », plus grande fresque en trompe-l'œil d'Europe, et, en 2015, la fresque reproduisant le portrait de Paul Bocuse, toujours à Lyon.

#### 3.2.3.11.3 Plan de vigilance Cromology

Le plan de vigilance de Cromology est établi afin de répondre aux exigences de la Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance.

Dans ce contexte, Cromology a créé un groupe de pilotage, comprenant des représentants de la Direction de la *supply chain* et R&D, de la Direction des achats, de la Direction des ressources humaines, de la Direction qualité sécurité environnement et de la communication. Ce groupe de pilotage a entrepris des actions pour l'établissement d'un plan de vigilance afin de se mettre en conformité avec les prescriptions de la loi sur le Devoir de vigilance et en vue d'identifier et d'évaluer les possibles risques de violation des principes énoncés par celle-ci. Les résultats de cette évaluation sont décrits dans le présent plan de vigilance.

Le plan de vigilance constitue une partie de la politique de développement durable de Cromology. Des actions dépassant le cadre de la maîtrise des risques et de la conformité réglementaire sont mises en œuvre dans des domaines variés tels que : la certification environnementale, qualité et sécurité des sites de production et logistique, la réduction des consommations d'énergie, le recyclage des déchets, la démarche « qualité de vie au travail » entreprise dans certaines sociétés du groupe, etc.

### 3.2.3.11.3.1 Cartographie des risques

La démarche de cartographie des risques vise à hiérarchiser les principaux risques auxquels Cromology pourrait s'estimer exposée.

Cette année l'approche de la société de pilotage pour évaluer les risques a été concentrée sur l'identification des risques dans les activités propres, les produits et dans la chaîne d'approvisionnement de Cromology, en l'occurrence les risques liés à ses achats directs de production et ses achats indirects.

La cartographie a été effectuée par entités et une compilation des données a permis d'identifier les risques bruts majeurs au périmètre du groupe en fonction du nombre de sites concernés, industriels ou des réseaux de distribution, et/ou du nombre de collaborateurs concernés.

### 3.2.3.11.3.2 Évaluation des risques

L'évaluation des risques présentée sera mise à jour sur la base de travaux de veille dans le cadre de la publication annuelle de ce plan de vigilance, i) dans le cadre d'audits de conformité pour le renouvellement de certification à des normes ISO 9001 (qualité), ISO 14001 pour l'environnement, OHSAS 18001 en termes de sécurité, ii) dans le cadre d'audit réalisés par des clients de Cromology ou encore iii) à la suite d'audits réalisés chez ses fournisseurs.

Les principaux risques identifiés sont :

#### A Dans ses activités propres

Cromology est principalement exposé aux :

- **risques liés aux droits humains et aux libertés fondamentales :**
  - risques associés aux droits sociaux et humains tels que le respect de la liberté d'association et de négociation collective, les droits des travailleurs migrants, le temps de travail et le droit de repos du salarié, les situations de harcèlement, abus ou discrimination,
  - risque associé à la gestion des données personnelles des clients et au respect de la confidentialité des données privées,
- **risques pour la santé et la sécurité des personnes :**
  - risques liés à la manipulation et à l'utilisation de substances chimiques toxiques présentant des risques pour la santé, telles que les substances candidates à l'autorisation (SVHC) ou agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) par l'ensemble des salariés et par les utilisateurs finaux,
  - risques sanitaires associés à l'émission dans l'air de substances manipulées (substances toxiques, comme les composants organiques volatils ou poussières),
  - risque d'accidents du travail liés à l'activité professionnelle des salariés dans un environnement industriel, logistique ou commercial ;

■ risques liés à l'environnement :

- risques associés à la pollution de l'eau et des sols ou à la contamination de l'eau et des sols par des substances écotoxiques,
- risques liés à la pollution des sols lors de l'activité industrielle ou lors du transport des matières dangereuses,
- risques environnementaux associés à l'émission dans l'air de substances toxiques (COV), cancérigènes ou de poussières,
- risques liés à la gestion des déchets dangereux générés par l'activité ;

#### B Dans sa chaîne d'approvisionnement

Cromology est principalement exposé à des risques chez ses fournisseurs de matières premières, en raison de la nature chimique de ces matières :

- risques environnementaux,
- risque pour la santé et la sécurité des travailleurs des fournisseurs,
- risques associés aux droits humains et fondamentaux.

### 3.2.3.11.3.3 Actions d'atténuation des risques ou prévention des atteintes graves

La démarche de prévention des risques repose sur diverses mesures adaptées à chacun des périmètres de responsabilité du groupe.

#### La vigilance envers les droits humains et les libertés fondamentales

##### Code de Conduite

Dès 2014, Cromology s'est doté d'une politique qui constitue le code de conduite énonçant les principes et les règles, notamment en matière de sécurité, que la société souhaite voir respectés par l'ensemble des salariés, en toutes circonstances et dans tous les pays.

##### Gestion des données personnelles

Il s'agit de se conformer à la réglementation RGPD, applicable depuis mai 2018 :

- les données dites personnelles des salariés, des clients et des fournisseurs de Cromology, recueillies et stockées dans des fichiers, ont été classifiées selon le standard RGPD. Un registre des traitements de ces données a été créé et est maintenu au fil de l'eau. Il permet de garantir un usage approprié des données qui sont gérées dans les systèmes de Cromology ;
- en termes de sécurisation, les mesures suivantes ont été prises :
  - chaque collaborateur doit signer une charte informatique lorsqu'il entre chez Cromology et ses filiales. Cette charte fait état de sa responsabilité personnelle dans l'usage des données personnelles auxquelles il a accès,
  - une page « données personnelles » a été ajoutée sur tous les sites internet de Cromology qui sollicitent des données, soit des clients, soit des candidats à des offres d'emplois publiées,

- concernant les fournisseurs présentant un enjeu du point de vue RGPD, les principaux contrats préexistants au règlement, seront tous revus courant 2019 avec l'ajout d'un avenant RGPD. Les contrats établis avec de nouveaux fournisseurs intègrent une clause RGPD.

Un comité dédié « RGPD » a été créé en 2018. Il est garant de la conformité du dispositif de collecte et d'utilisation des données clients avec le standard RGPD. Il intègre un représentant de la Direction des systèmes informatiques, de la Direction des ressources humaines, de la Direction juridique et la Responsable des bases de données clients des réseaux Tollens et Zolpan.

#### La vigilance envers la santé et la sécurité des personnes

##### ■ Pour les collaborateurs

Cromology a comme première valeur « la sécurité avant tout » et a mis en place une politique de prévention incluant :

- une politique QSE groupe, signée du Directeur général exécutif ;
- des règles d'or sécurité que le collaborateur intègre dès le premier entretien avec son manager lors de son parcours d'intégration ;
- des formations sécurité et gestes et postures, dont chaque collaborateur bénéficie dans son parcours d'intégration ;
- des actions de sensibilisation régulières à un rythme quotidien (par exemple, séance d'échauffement dans les sites de production), hebdomadaire (minute sécurité, flash info sécurité), mensuel (audit dans le cadre de la certification ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001 que possède le groupe) ou annuel (journée mondiale de la sécurité) ;
- un système efficace de remontée de situations dangereuses permettant un management au quotidien de la sécurité et de l'environnement ;
- l'accès à des formations santé sécurité au travail ;
- la mise en place de protections collectives et individuelles des collaborateurs ;
- à chaque accident survenu sur un site au sein du groupe (site de production, plates-formes logistiques, points de vente) ou sur la route pour un collaborateur dont la fonction est itinérante, un arbre des causes est établi et associé à un plan d'actions.

Les indicateurs de suivi sont :

- TF1, TF2, taux de gravité, nombre d'accidents de travail avec arrêt et sans arrêt ;
- nombre de visites de sécurité, nombre de fiches de remontées de situation dangereuse, émises et closes ;
- suivi des formations sécurité ;
- certification ISO 9001, 14001, OSHAS 18001 des sites.

##### ■ Pour les utilisateurs

Cromology a mis en place un suivi par une veille réglementaire réalisée par la Direction R&D et affaires réglementaires de la société :

- des législations de chaque pays où il opère ainsi qu'au niveau européen ;
- de ses actions de substitution des substances dangereuses présentes dans ses formules.

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

- Cromology recherche en permanence à baisser le plus possible 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 2018, les nouveaux produits répondant aux labels les plus exigeants en teneur en COV (Ecolabel, TÜV) ou en taux d'émission en COV (A+, TÜV) représentent près de deux produits de moins de trois ans sur trois (en valeur). Par exemple, en France, Tollens et Zolpan ont lancé des produits sous un label allemand reconnu qui impose un taux de COV inférieur à 1 g/l pour une peinture intérieure, soit trente fois inférieur à la teneur imposée par la réglementation européenne et dix fois inférieur à la teneur imposée par l'Ecolabel Européen ;
- en addition, depuis 2014, Cromology commercialise une peinture anti-formaldéhyde qui permet la réduction de la pollution de l'air intérieur en y captant les polluants majeurs. Par l'application de ce produit sur les quatre murs et le plafond d'une pièce, la réduction de pollution de l'air intérieur relative à ces polluants atteint 80 %.

Les indicateurs mis en place :

- nombre de matières premières, comprenant des matières premières réglementées (SVHC et CMR) dans les formulations des peintures fabriquées par Cromology ;
- volume d'utilisation des formules contenant des matières premières réglementées type SVHC, CMR (1 et 2) en tonnage ;
- part de chiffre d'affaires généré par les produits écolabellisés de moins de trois ans rapporté au chiffre d'affaires total généré par les produits de moins de trois ans.

#### La vigilance envers l'environnement

■ Cromology ne possède pas d'installations classées SEVESO mais a établi un plan d'opération interne (POI) pour la majorité des sites industriels du groupe, en collaboration en France avec les services départementaux d'incendie et de secours locaux (SDIS).

■ Tous les sites de production sont équipés de systèmes de sécurité statique (*sprinklage*, RIA).

- Un système de surveillance des installations industrielles et commerciales par un organisme habilité externe permet à Cromology de garder des équipements conformes à la réglementation et efficaces.
- Des formations « incendie » et « sauveteur secouriste du travail » sont proposées chaque année aux collaborateurs.
- Un audit des installations est réalisé par un assureur, au moins tous les trois ans.
- Un audit de certification ISO 9001, ISO 14001 et OSHAS 18001, est réalisé tous les ans.

Les indicateurs de suivi sont :

- suivi réglementaire des équipements (France) ;
- nombre de sites certifiés OHSAS 18001 et ISO 9001 et 14001 ;
- plan de formation réglementaire (SST, Incendie).

D'autre part, 80 % des sites de production et logistiques sont certifiés ISO 14001. Sur ces sites, les services QSE (internes et externes) assurent des contrôles périodiques des rejets. Un nombre limité de sites de production présentant des risques de rejets d'eaux ou de protection des sols fait l'objet d'un plan de surveillance et d'un plan d'action.

Les indicateurs de suivi sont :

- la surveillance des rejets eaux ;
- le % de sites certifiés ISO 14001 ;
- déchets produits (% des volumes de production) ;
- émissions de CO<sub>2</sub> (T) ;
- émissions de NO<sub>x</sub> (T) ;
- émissions de SO<sub>x</sub> (T) ;
- émissions de composants organiques volatils ;
- demande chimique en oxygène DCO (T).

#### **La vigilance auprès des fournisseurs de matières premières et d'emballage**

Le volume d'achats de matières premières et emballages représente la masse achats la plus importante et stratégique pour Cromology.

La société s'attache, *via* une organisation des achats centralisée, à travailler avec des fournisseurs de matières et d'emballages ayant des sites de fabrication européens et répondant aux normes ISO en termes de qualité, environnement et sécurité. Ainsi, environ 80 % de la masse achats (en valeur) des matières premières et emballages sont achetés principalement auprès de fournisseurs fabriquant en Europe et répondant aux exigences européennes en termes de sécurité, santé et environnement.

En outre, Cromology a engagé un plan d'action afin qu'à l'horizon 2020, l'ensemble de ses fournisseurs aient été interrogés, évalués et validés. À fin 2018, les fournisseurs principaux ont répondu et sont conformes aux attentes en termes de gouvernance et d'éthique.

De plus, pour l'ensemble de ses fournisseurs, Cromology mène des audits systèmes et processus afin de s'assurer que les conditions de fabrication répondent aux bonnes pratiques de fabrication en termes d'hygiène de sécurité et sont conformes aux normes environnementales en vigueur et aux standards de qualités requis.

En 2019, Cromology auditera au minimum deux sites de fabrication de matières premières.

Les indicateurs de suivi sont :

- évolution du nombre de fournisseurs soumis au questionnaire et % de la masse achats associée ;
- nombre d'audits de sites menés et plan d'actions associées.

#### **La vigilance auprès des fournisseurs de produits de négoce en France**

A partir de 2019, un nouveau modèle d'accord contractuel sera signé par tous les fournisseurs de produits de négoce. Il comprend des articles se reportant aux normes de l'OIT, à la sécurité des personnes, à la protection de l'environnement ainsi qu'à la prévention de la corruption.

#### **3.2.3.11.3.4 Mécanisme d'alerte**

En 2017, Cromology a mis en place un dispositif d'alerte interne qui permet de signaler toute conduite inappropriée au titre de la Lois n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (« Sapin II »).

En 2019, Cromology élargira le périmètre de ce mécanisme d'alerte à l'ensemble des atteintes potentielles à l'environnement et aux droits humains.

#### **3.2.2.11.3.5 Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre**

Entreprise de taille intermédiaire, Cromology assurera un suivi opérationnel *ad hoc* des mesures mises en œuvre par le groupe de pilotage « Devoir de vigilance ».

Des indicateurs sont suivis à un rythme variable selon les dispositifs de suivi les intégrant. Ils permettent de s'assurer de la bonne mise en œuvre des procédures de vigilance. Il s'agit par exemple des indicateurs sécurité ou encore des audits sociaux et environnementaux annuels réalisés par un auditeur externe dans le cadre de l'élaboration de cette déclaration de performance extra-financière.

### 3.2.4 Stahl

Stahl est le leader mondial des revêtements de haute performance et des produits chimiques de finition pour le cuir. Son siège social est basé aux Pays-Bas. Société résolument axée sur les besoins du client, Stahl spécialiste de la fourniture de produits et services pour les fabricants de cuir, matières synthétiques, textile et autres matériaux utilisés dans les secteurs de l'automobile, du prêt à porter, de la chaussure et du mobilier. Stahl a principalement deux marques (Stahl et PielColor) afin de promouvoir ses produits et services, et son portefeuille comprend de nombreuses autres marques commerciales (par exemple, PolyMatte®, Stahl EasyWhite Tan™, Catalix®, DryFast, STAHL EVO, Stahl Neo, PielColor Magic Line).

La société exploite 13 sites de fabrication et 38 laboratoires d'application dans le monde, employant quelque 2000 personnes dont 30 % sont affectées aux activités techniques. Les activités sont réparties dans 24 pays. Les pays les plus importants (à savoir ceux qui enregistrent le chiffre d'affaires le plus élevé) sont, dans l'ordre alphabétique, l'Allemagne, l'Argentine, le Bangladesh, le Brésil, la Chine, la Colombie, l'Espagne, les États-Unis, la France, l'Inde, l'Indonésie, l'Italie, le Japon, le Mexique, le Pakistan, les Pays-Bas, Singapour et la Turquie.

En tant que fabricant de produits chimiques, Stahl place la santé et la sécurité de ses salariés avant tout. La société est un modèle en

termes de sécurité sur le lieu de travail, avec un taux de fréquence d'accidents particulièrement bas. Dotée d'une forte culture d'amélioration continue, Stahl veille également à limiter l'impact de ses activités sur les écosystèmes. La stratégie de Stahl consiste à promouvoir une plus grande transparence sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement afin d'œuvrer pour une industrie durable et réduire progressivement son empreinte environnementale. Pour Stahl, le développement durable constitue également un avantage concurrentiel de taille sur le marché et lui permet d'encourager l'excellence opérationnelle à l'échelle de la société et de sa filière.

Stahl s'est engagée à respecter les principes d'orientation du Pacte mondial des Nations unies (PRI), la plus vaste initiative de développement durable des entreprises au niveau mondial, et se soumet aux règles de *reporting* annuel qui en découlent. Avec cet engagement, Stahl démontre l'adéquation de sa stratégie et de ses activités avec les principes universels des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Les activités de Stahl sont également en ligne avec les 17 objectifs de développement durable (SDG) définis en 2015 par l'Assemblée générale des Nations unies. Elles font l'objet d'une mise à jour et d'un *reporting* annuel dans le cadre du rapport RSE de Stahl.



**1997** COLLABORATEURS  
76% Hommes 24% Femmes

**100** PERSONNES travaillant sur des innovations au quotidien

**1160** SALARIÉS ayant suivi des formations en ligne sur les pratiques responsables

61 nationalités dans

**24** PAYS  
49% Europe, Moyen-Orient, Afrique  
20% Asie-Pacifique  
16% Inde-Pakistan  
15% Amérique

**780** STAGIAIRES ont suivi les modules Stahl Campus

**600** EXPERTS TECHNIQUES

CHIFFRE D'AFFAIRES 2018

**867 M€**

MISSION

« Si vous pouvez l'imaginer, nous pouvons le créer. »



VALEURS

La transparence au service de la RSE

**PRODUITS**

- Produits chimiques pour le cuir
- Revêtements et polymères haute performance

**DISTRIBUTION**

**35** bureaux de vente

**MARCHÉS**

**Principaux secteurs**

- Automobile
- Chaussures, habillement et accessoires de mode

**Divers**

- Architecture et design intérieur
- Ameublement
- Applications industrielles
- Loisirs et Lifestyle

**R & D**

**11** centres  
**100** chimistes

L'accent est mis sur les technologies et processus qui permettent de réduire l'empreinte environnementale

**PERSONNES ET COMMUNAUTÉS**

**SOLUTIONS INNOVANTES**

**COOPÉRATION AVEC LES ONG ET LES UNIVERSITÉS**

- UN Global Compact
- UNIDO, Solidaridad
- Universités internationales

**Standards RSE de Stahl**

**MATIÈRES PREMIÈRES**

**FOURNISSEURS MONDIAUX** issus de 42 PAYS

**INITIATIVES SECTORIELLES POUR UNE FILIÈRE DURABLE**

Programme « zéro rejet de produits chimiques dangereux » (Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation ou ZDHC)

Liste mondiale des substances de l'industrie automobile devant faire l'objet d'une déclaration (Global Automotive Declarable Substances List ou GADSL)

bluesign®, ChemIQ, Oekotex

Groupe de travail sur le cuir (Leather Working Group ou LWG)

**OPÉRATIONS RESPONSABLES**

**PARTENARIATS DE CONFIANCE**

**PRODUCTION EXTERNALISÉE**

50% des ventes de produits chimiques pour le cuir

**PRODUCTION**

**13** usines de fabrication  
**38** laboratoires d'application  
**9** centres d'excellence



CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

**0** CHARBON utilisé dans les usines Stahl en 2018

**100%** d'énergie propre dans l'ensemble des usines européennes

**-10%** d'ici 2020  
Statut 2018 : CONFORME À L'OBJECTIF

**+85%** de nos solutions de revêtement fabriquées à base d'eau

**~90%** du volume de production mondiale provient de sites certifiés ISO 14001/9001

### Gouvernance au sein de Stahl

Le Conseil d'administration de Stahl compte des membres issus de ses actionnaires : Wendel, Clariant, BASF et Stahl. L'équipe de Direction de Stahl se compose d'un Directeur général, d'un Directeur financier, d'un Directeur des achats, d'un Directeur de l'innovation, d'un Directeur marketing, communication et développement durable, et de deux Directeurs opérationnels. Elle se réunit une fois par mois et définit les règles de mise en œuvre de la stratégie de la société. Une équipe exécutive élargie, à savoir le groupe de contrôle exécutif, comprend des Directeurs généraux régionaux ainsi que des représentants des fonctions communication, développement durable, informatique, santé et sécurité. Elle se réunit chaque trimestre pour analyser la performance et décider des mesures à adopter pour les cycles à venir.

### Fabrication, fournisseurs et clients

Stahl fabrique ses produits sur ses 13 sites de fabrication à travers le monde ou sur des sites externalisés via des contrats de service.

Les fournisseurs de Stahl sont, pour la plupart, de grandes entreprises chimiques multinationales.

Les clients de la société sont des fabricants de cuir (tanneries) et des fabricants de textile et de matières synthétiques (transformateurs ou fabriques). Ils comptent aussi bien des grandes entreprises que des PME. Les clients de plus petite taille sont généralement gérés par le réseau de distributeurs de Stahl, implanté dans le monde entier.

### Risques liés aux tendances externes

#### Choix de vie

Stahl respecte les choix de vie des consommateurs quant au véganisme, au cuir, au plastique et aux autres matériaux utilisés sur les différents segments de marché, et ne prend en aucun cas parti pour l'un ou l'autre. Stahl soutient et intègre de nombreuses initiatives lancées par l'industrie afin de réduire l'empreinte environnementale liée à la fabrication du cuir, des matières synthétiques et du textile. Stahl s'implique également dans le développement de matériaux alternatifs, comme ceux fabriqués à base de feuilles d'ananas, de déchets de fruits, de champignons ou encore de cuir cultivé en laboratoire, par exemple. Stahl respecte le choix des marques comme par exemple Tesla dans l'automobile ou encore Stella McCartney dans le prêt à porter de luxe, de ne plus utiliser de cuir et adopte une attitude parfaitement transparente sur les solutions alternatives au cuir en mettant en avant leurs avantages et leurs inconvénients. Le compte Instagram de Stahl permet d'échanger avec des consommateurs et designers en veillant au respect des opinions et au partage des connaissances plutôt que de prendre position. En effet, Stahl considère le mouvement visant à adopter des matériaux alternatifs comme une véritable opportunité dans la mesure où elle s'estime mieux positionnée que ses concurrents pour s'adapter à ces grandes tendances de mode de vie. Stahl reste toutefois convaincue que le cuir restera un matériau de choix pour les consommateurs dans les années à venir notamment en raison de sa durabilité.

#### Impact environnemental

La plupart des activités de recherche et de développement d'applications de Stahl visent à réduire l'impact environnemental de ses

propres produits ou de ceux de ses clients. Ceci reflète l'objectif de Stahl de limiter l'empreinte environnementale de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. À titre d'exemple, 25 % des projets de recherche fondamentale de Stahl sont liés à l'élimination des substances faisant l'objet de restrictions (selon les directives ZDHC, Bluesign®, ChemIQ, Reach, etc.) et au développement de nouveaux matériaux alternatifs. En termes d'orientation écologique, la société gère actuellement plus de 20 projets de R&D destinés à explorer les solutions naturelles susceptibles de remplacer les polymères à base de pétrole pour polyuréthanes, une technologie phare pour Stahl. Dans d'autres secteurs chimiques, Stahl recherche constamment des solutions alternatives basées sur des ressources renouvelables. À cet égard, une grande partie des activités de R&D sont consacrées au développement de produits à base d'eau (déjà largement présents dans le portefeuille) ou de produits permettant de réduire la pollution de l'eau générée par les usines des clients de Stahl. La récente adoption, par le marché, de l'eau en lieu et place du solvant est un facteur clé du développement des produits pour l'activité revêtements haute performance.

Stahl a également investi dans la méthodologie de l'analyse du cycle de vie (ACV) pour mesurer l'impact de ses produits sur l'environnement et le formuler de façon claire pour l'ensemble des parties prenantes (par exemple, l'impact en termes d'appauvrissement de l'ozone, de toxicité, de changement climatique et d'utilisation du sol).

### Développement durable et responsabilité sociale de l'entreprise

#### Objectifs et stratégie

L'objectif de Stahl est de parvenir à mettre en place une chaîne d'approvisionnement totalement transparente et réduisant en permanence son empreinte environnementale. La stratégie de Stahl passe par l'organisation d'initiatives encourageant la transparence et la fourniture de solutions respectueuses de l'environnement au niveau de la chaîne d'approvisionnement, ce qui implique une collaboration constante avec ses partenaires. L'influence de Stahl en tant que fournisseur de solutions pour les fabricants de matériaux utilisés dans les secteurs de l'automobile, du textile, du mobilier, de la chaussure, du prêt à porter et de leurs domaines annexes, est déterminante dans la mise en œuvre de cette stratégie. Stahl a ainsi fait du développement durable un avantage compétitif et un facteur d'excellence opérationnelle créateur de valeur durable.

#### Gouvernance, développement durable et RSE

Pour l'ensemble de l'entreprise, le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises (RSE) font pleinement partie des thématiques de travail de l'équipe de direction de Stahl, qui se réunit tous les trimestres sur la stratégie de la société. La Direction rencontre régulièrement les directeurs produits, les chercheurs et le personnel en charge de la gestion des produits et des opérations afin de suivre de près la mise en œuvre de sa stratégie et faire des points d'avancement sur les nouveaux projets en matière d'innovation, de gestion de l'offre et de performances environnementales. L'équipe RSE intervient également en soutien des actions commerciales lancées par les clients dans le domaine du développement durable. Un rapport de synthèse est

adressé au Conseil d'administration de Stahl tous les mois. Le personnel opérationnel régional des différents sites de fabrication de Stahl dans le monde mesure et enregistre également chaque mois les KPIs (indicateurs clés de performance) concernant la sécurité, la santé et l'environnement. Ces derniers sont ensuite regroupés dans un rapport mondial envoyé tous les mois au Conseil d'administration de Stahl.

### Cartographie des risques

En 2018, Stahl a procédé à un examen approfondi de ses politiques de contrôle et d'évaluation des risques, conformément aux exigences de la déclaration de performance extra-financière (DPEF), au regard des risques liés aux aspects environnementaux, sociaux, aux droits de l'Homme et à la corruption résultant de ses activités. Cet examen couvrait les risques liés à ses salariés, à ses fournisseurs et à la chaîne d'approvisionnement externe servie par la société. Stahl a adopté des politiques de diligence raisonnable couvrant la santé, la sécurité, l'environnement et les droits de l'Homme, destinées à atténuer les risques identifiés lors de cet examen. Les résultats présentés dans l'analyse des risques de Stahl ont été comparés à ceux de deux types d'organisation, utilisées en tant que sources de référence :

- normes standards : MSCI (*Morgan Stanley Capital International*) et SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*) ;
- sociétés comparables à Stahl en termes de secteur d'activité, de présence internationale, de *reporting* sur les risques RSE et d'adoption de la méthode de matérialité.

Les risques présentant le niveau brut le plus élevé<sup>(1)</sup>, tel que convenu dans les travaux préliminaires et audités sur site et au niveau de la société, sont les suivants :

- santé et sécurité des salariés sur le lieu de travail ;
- gestion des déchets dangereux ;
- impact sur les ressources en eau ;
- émissions de GES contribuant au changement climatique ;
- attraction et rétention des talents ;
- renforcement de la demande et de la réglementation pour des produits chimiques durables ;
- corruption.

(1) Le risque brut correspond au risque pour des sociétés aux activités similaires (qui impacte à la fois la société et les parties prenantes externes) situées dans la même zone géographique, sans tenir compte des effets des mesures d'atténuation. Stahl explique, dans chaque chapitre, de quelle manière elle gère et atténue ces risques. Remarque : du fait de la nature de ses activités (produits chimiques pour le cuir, revêtements et polymères), Stahl estime que certains risques identifiés ne présentent pas un risque extra-financier majeur pour Stahl et ils ne seront donc pas abordés en détail dans le présent document. Ces risques non critiques sont les suivants : lutte contre l'insécurité alimentaire, respect du bien-être animal, nourriture responsable, équitable et durable.

### Matrice de matérialité

Stahl établit un *reporting* sur les thèmes RSE afin de mettre en avant la transparence et d'afficher ses progrès et sa performance. Afin de s'assurer de la bonne couverture des thèmes importants, la société utilise une matrice de matérialité. Cet outil donne un aperçu des enjeux pour l'entreprise et ses parties prenantes. Stahl a mis à jour sa matrice de matérialité (conformément aux directives de la GRI, la *Global Reporting Initiative*) en 2018, en vérifiant les informations contenues dans la matrice de matérialité de ses principales parties prenantes. En interne, elle a examiné les données relatives à Stahl avec une équipe d'experts (en développement durable et en communication), en consultant la matrice élaborée en 2015. Les données de la matrice sont conformes à ce qui avait déjà été

communiqué. Elles sont, de plus, en ligne avec l'évaluation des risques réalisée en 2018 dans le cadre de la DPEF.

#### Comment lire la matrice

La RSE et le développement durable couvrent différents thèmes. Pour bénéficier d'une vision très large, Stahl a inclus les 33 aspects économiques, environnementaux ou sociaux définis par la GRI. Ceux dont l'impact est le plus important, à la fois pour Stahl et ses parties prenantes, figurent en haut à droite de la matrice. Les aspects qui obtiennent un score moyen se retrouvent dans la section intermédiaire. Les « autres sujets » sont ceux qui obtiennent le score le plus bas.



## RH - Renforcement de l'expérience des salariés

### Emploi

Le nombre total de salariés (effectifs) à fin 2018 était de 1,997, soit 76 salariés de moins qu'à fin 2017. Ce recul s'explique principalement par une volonté de simplification au sein de la

division cuir, dans le but de réduire la complexité de l'activité (qui a considérablement augmenté à la suite des acquisitions majeures réalisées au cours des dernières années).

La répartition des effectifs temps plein (ETP) au 31 décembre 2018 et l'évolution par région par rapport à l'année précédente sont présentées ci-dessous :

Région	31.12.18	31.12.17	Var.
Europe, Moyen-Orient, Afrique	962,5	974,9	(12,4)
Asie-Pacifique	387,0	406,0	(19,0)
Inde et Pakistan	317,0	349,0	(32,0)
Amérique du Nord et du Sud	305,6	318,6	(13,0)
	<b>1 972,1</b>	<b>2 048,5</b>	<b>(76,4)</b>

86 % du personnel de Stahl occupent un emploi à durée indéterminée. Les effectifs de l'entreprise comprennent 76 % d'hommes et 24 % de femmes.

272 salariés en équivalent temps plein ont quitté la société en 2018 (licenciements et démissions), 195 l'ont rejointe sur la même période. Ces chiffres sont raisonnables et en adéquation avec le marché pour le type d'activités auquel ils correspondent et pour les géographies où la société intervient. Le taux de rotation du personnel était de 10,58 % en 2018, contre 14,2 % en 2017.

Le taux de rotation (intégrant uniquement les démissions) était de 5,05 % en 2018, contre 4,25 % en 2017.

### Organisation du travail

Pour des raisons historiques, mais aussi pour servir au mieux ses clients, Stahl possède une organisation internationale sophistiquée. La société comprend 13 usines de fabrication, 11 centres de R&D, 38 laboratoires d'application, 35 bureaux commerciaux et 9 centres d'excellence. Les pratiques de travail diffèrent selon les régions.

La majorité des unités Stahl travaillent 5 jours par semaine, sauf en Inde et au Pakistan où elles travaillent également le samedi matin. Les heures et les accidents du travail sont comptabilisés au moyen d'un compteur ou manuellement, selon les sites.

Toutes les unités déclarent les absences (pour maladie ou en raison d'accidents du travail) conformément à la législation locale et établissent également des rapports adaptés aux besoins de la société.

En 2018, le taux d'absentéisme global a été de 1,70 %, contre 1,57 % en 2017.

### Relations de travail

Compte tenu de la dimension internationale de Stahl et de la taille relativement petite de ses unités locales, la société applique seulement 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 concurrentiel sur ses différents marchés. Certains salariés de la société, principalement les équipes de direction et de vente, bénéficient d'un système de primes calculées en fonction d'objectifs annuels quantifiables. Ce système est également harmonisé au niveau central pour garantir sa cohérence et son adéquation avec les pratiques locales.

### Les rémunérations et leur évolution

Le total des rémunérations hors primes versées en 2018 s'est élevé à 115 M€, un montant supérieur d'environ 6,83 % à celui de 2017.

### Formation

La nature des activités de Stahl nécessite de privilégier particulièrement certaines formations. Celles portant sur la sécurité, la santé et l'environnement constituent une priorité. Tous les nouveaux salariés reçoivent une formation initiale. Des formations spécifiques à certaines fonctions sont également organisées. Pour le personnel technique par exemple, Stahl met particulièrement l'accent sur les formations qui permettront de proposer aux clients des solutions pratiques et innovantes.

#### Programmes de formation individuels

Stahl a mis en place des programmes de formation individuels. Tous les salariés travaillant pour la société depuis plus de quatre mois peuvent participer à des programmes de formation externes, individuellement ou en équipe. Tous les projets de formation doivent tenir compte des besoins du salarié et de ses capacités d'apprentissage. En ce sens, Stahl encourage ses salariés et ses managers à envisager différents modes de formation, comme les ateliers, les formations en ligne, les conférences et autres.

#### Programmes de formation en entreprise

Stahl a également élaboré un catalogue de formations internes à destination de ses salariés.

Ces sessions de formation et de développement couvrent notamment les thèmes suivants :

- conformité, lutte contre la corruption et contre l'esclavage moderne ;
- diversité et inclusion sur le lieu de travail ;
- sensibilisation à la sécurité et formation sur le RGPD ;
- leadership (*Management Training* et *Masterclasses*) ;
- programme d'intégration pour les nouvelles recrues ;
- problématiques d'évolution sociétales ;
- préparation aux évolutions de carrière (promotion, transfert ou nouvelles responsabilités) ;

Le nombre d'heures total de formation est enregistré par les divisions de Stahl, puis comptabilisé au niveau du groupe. Chaque salarié en équivalent temps plein (ETP) a bénéficié de 22,3 heures de formation en 2018, contre 13,13 heures en 2017. La hausse des heures octroyées par ETP s'explique surtout par le lancement des programmes de formation en ligne : lutte contre la corruption, lutte contre l'esclavage moderne, diversité et inclusion sur le lieu de travail, formation RGPD et sensibilisation à la sécurité. Ce chiffre ne comprend pas les campagnes de sensibilisation à la sécurité.

### Égalité

La nature des activités de Stahl et la nécessité de respecter des mesures de sécurité (voire même d'urgence) particulièrement strictes limitent quelque peu les opportunités d'embauche pour les personnes en situation de handicap. La société compte actuellement 12 travailleurs handicapés, contre 16 en 2017.

### Diversité

En 2018, Stahl a publié sa politique sur la diversité et l'inclusion sur son site Internet ; cette politique, que la société ne conçoit pas comme un concept abstrait, vise à appliquer véritablement l'égalité, la diversité et l'inclusion au sein de toute la société. Stahl a inscrit l'égalité de traitement au cœur de son fonctionnement et est convaincu que ce principe est de nature à favoriser l'innovation et la réactivité. Stahl estime que la diversité va au-delà des notions d'âge, de sexe, de couleur et de culture. La diversité en termes de lieu de travail se retrouve au travers des personnes animées par des idées et des points de vue différents.

Conformément à sa stratégie qui consiste à renforcer le talent de ses dirigeants, les principes de diversité et d'inclusion sont au cœur des principaux programmes de développement des compétences de direction afin d'inciter les cadres à s'affirmer en tant que dirigeants. Stahl intègre également les notions d'intelligence culturelle et d'égalité au suivi de la performance individuelle, ainsi qu'aux processus d'embauche et d'identification des talents.

Au cours du troisième trimestre, Stahl a lancé une formation en ligne axée sur la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail.

### Droits de l'Homme, esclavage moderne, lutte contre la corruption

Le Code de conduite de Stahl indique que les parties avec lesquelles la société travaille doivent respecter les droits de l'Homme et l'environnement. Stahl 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.

Fin 2017, Stahl a lancé des programmes de formation en ligne consacrés à la lutte contre la corruption et, en 2018, à la lutte contre l'esclavage moderne. Pour valider ces formations, les participants doivent étudier les documents fournis et passer un test final. Ces programmes accordent une grande attention à la sensibilisation et aux éléments susceptibles de révéler un comportement non conforme sur la chaîne d'approvisionnement. 1 200 salariés (soit plus de 50 % de l'effectif total) ont suivi cette formation en 2018.

### Ressources humaines chez Stahl

Stahl est une organisation centrée sur le client et qui place les besoins de ce dernier au cœur même de sa culture commerciale et entrepreneuriale. Les nouvelles idées et la créativité sont les bienvenues, l'apprentissage est encouragé, les produits, processus et innovations administratives sont mis en avant, et l'amélioration continue est perçue comme un vecteur d'opportunités. Bien que présente à l'international, la société intervient de manière active sur le terrain selon le précepte mondial « Agir local ». Les partenariats sont essentiels pour Stahl qui estime que la collaboration offre les meilleures chances de succès.

L'équipe RH de Stahl estime qu'un nouvel emploi constitue une nouvelle étape pour un salarié. Le principal objectif RH dans les années à venir consistera à offrir au salarié une expérience unique au sein de Stahl dans un contexte d'évolution ultra rapide des sociétés et du marché de l'emploi.

Le service RH doit veiller à affecter la « bonne personne » au « bon endroit » au « bon moment », pour aujourd'hui et pour demain, et aider la société à créer des partenariats et à s'imposer en tant que leader sur le marché.

La stratégie RH adoptée en 2018 repose sur les points suivants :

- développer et asseoir la culture et l'ADN de Stahl ;
- transférer les connaissances et partager les informations au sein de la société ;
- embaucher et former les personnes conformément aux objectifs commerciaux actuels et futurs ;
- créer un style de management ouvert, transparent et juste ;
- mettre l'accent sur l'engagement, la gestion de la diversité et l'égalité des chances ;
- constituer une véritable équipe internationale.

Au vu de la stratégie RH définie, les projets 2018 ont été centrés sur les axes suivants :

- 1 Transférer les connaissances et partager les informations au sein de la société ;
- 2 Embaucher et former les personnes conformément aux objectifs commerciaux actuels et futurs. De plus, une analyse (« Attraction et fidélisation des talents ») a été réalisée afin d'atténuer les risques.

#### 1 Transférer les connaissances et partager les informations au sein de la société ;

■ **Tableau de bord RH** : dans le cadre de l'amélioration continue, un nouveau tableau de bord RH a été défini et mis en place. La « gestion par les chiffres », qui offre une grande transparence en matière de données, permet à l'équipe de Direction de prendre des décisions rapides et éclairées ;

■ **Manuel du salarié** : la publication d'un manuel du salarié a été un élément supplémentaire pour accompagner la transition vers un nouvel emploi dans le cadre de la stratégie RH de Stahl. La mise en place d'un environnement de travail harmonieux, juste et bienveillant contribue à améliorer le niveau d'implication. Ce manuel présente la culture, la mission et les valeurs de la société aux salariés. Il contribue à créer un sentiment de fierté et d'appartenance, et à ce que les principales politiques de la société soient communiquées de façon claire et cohérente, illustrant la volonté de la société de se conformer à ces réglementations tous les jours ;

#### 2 Embaucher et former les personnes conformément aux objectifs commerciaux actuels et futurs ;

■ **Recrutement numérique** : les méthodes de recrutement de Stahl ont évolué. Comparé à ce qu'il se passait il y a quelques années, les candidats jouent désormais un rôle prépondérant dans leur recherche d'emploi. Par conséquent, il est devenu de plus en plus difficile, coûteux et chronophage de trouver et de recruter les candidats présentant le profil idéal, surtout ceux disposant des compétences requises. Ce changement de paradigme et l'émergence des nouvelles technologies dessinent de nouvelles tendances en termes de recrutement.

Stahl a défini une stratégie de recrutement proactive qui vise à attirer les candidats et les amener à choisir Stahl en tant qu'employeur, contribuant ainsi à bâtir une base de données de candidats de grande qualité pour les besoins actuels et futurs. Ce nouveau mode de recrutement et de sélection des salariés sera, en outre, soutenu par la mise en place d'un outil de recrutement numérique, connecté au site Internet et au système de gestion des ressources humaines de la société. L'objectif est d'harmoniser, de simplifier et d'automatiser le processus de recrutement. Il sera ainsi plus rapide et plus efficace, et se conformera au nouveau règlement général sur la protection des données (RGPD).

■ **Système de développement de la performance** : Stahl demande à ses salariés de se concentrer sur le développement de leur performance (approche à long terme) plutôt que sur l'évaluation, invite les « leaders » à « motiver et responsabiliser » leurs équipes, et à aider les salariés à fixer des priorités en temps réel en se basant sur les retours du client et, enfin, stimule la rapidité

d'exécution et la collaboration. Pour atteindre ces objectifs, un nouveau système de développement de la performance a été défini sur la base du modèle de leadership de la société. Ce dernier identifie les comportements clés contribuant au succès des activités de Stahl et à la maturité professionnelle des collaborateurs et de son organisation, et il est strictement lié à ses valeurs. Il appuie la communication des résultats attendus et sensibilise les salariés quant aux éléments essentiels aux différentes étapes de l'évolution professionnelle ;

■ **Système de gestion de l'apprentissage** : sa mise en place vise en premier lieu à permettre aux salariés de choisir et gérer leurs cours et programmes de formation en ligne. Il permet aussi d'affecter directement des cours aux salariés si nécessaire. Les objectifs spécifiques sont les suivants :

- suivre les progrès en termes d'apprentissage et mesurer la performance,
- accélérer le processus d'intégration,
- intégrer les expériences d'apprentissage social,
- élaborer des règles de conformité spécifiques aux différents services,
- réduire les coûts et le temps consacrés à la formation et au développement,
- afficher les statistiques liées aux personnes formées à des fins d'audit externe ;

■ **Mobilité mondiale** : le déploiement des talents à l'échelle mondiale implique d'avoir les bonnes personnes, aux bons endroits, pour les bons postes, aux bons coûts, pour la bonne durée et pour de bons résultats. Chez Stahl, la demande de mobilité mondiale évolue rapidement, que ce soit dans le cadre des programmes de développement individuels ou pour le partage des connaissances et la formation au sein des autres entités. Pour générer de la valeur ajoutée dans l'activité de la société, le service RH a établi une politique d'affectation à long terme. Grâce à cette politique, le service RH entend obtenir des résultats cohérents pour des solutions d'affectation comparables.

## Sécurité, santé et environnement (SSE)

### Évaluation des risques

Stahl a procédé à un examen approfondi de ses politiques de contrôle et d'évaluation des risques, conformément aux exigences de la déclaration de performance extra-financière (DPEF), au regard des risques liés aux aspects environnementaux, sociaux, aux droits de l'Homme et à la corruption résultant de ses activités.

Stahl, en tant qu'acteur de l'industrie chimique, a identifié le risque lié à la santé et à la sécurité des salariés et des contractants, y compris les accidents, les blessures, les maladies et l'exposition aux produits chimiques. L'ensemble de ses activités, politiques, activités de suivi et *reportings* et formations visent à créer une véritable culture de la sécurité (qui constitue en fait une attitude) qui permet de supprimer tout risque de blessures et d'accidents. Risques liés à la santé et à la sécurité au travail, y compris :

- contact chimique ou exposition à des substances dangereuses pour la santé, y compris les composés organiques volatils (COV) ;
- risques de maladies chroniques (graves) liées à l'exposition aux produits chimiques, y compris les COV ;
- glissages, trébuchements et chutes ;
- accidents graves et mortels.

En mettant en place les principes décrits ci-dessous et en utilisant les technologies et processus les plus récents, les risques bruts liés aux activités de Stahl sont atténués et les risques pour ses salariés, sa communauté et l'environnement sont réduits. Dans ce chapitre, est présentée la performance de Stahl en matière de santé et sécurité

### Politique de sécurité, de santé et d'environnement (SSE)

Stahl estime que la protection de la santé et de la sécurité des personnes, et la préservation de l'environnement doivent être une priorité absolue. Cet état d'esprit (et cette politique) est ancré dans la culture des salariés.

#### Santé et sécurité

Les grands principes de la politique santé et sécurité sont les suivants :

- une solide culture de la sécurité qui implique l'ensemble de l'organisation ;
- la santé, la sécurité et l'environnement considérés comme la principale priorité ;
- la sécurité, plus importante qu'un résultat à court terme ;
- la mise en œuvre des meilleures pratiques industrielles, outre le respect de toutes les réglementations légales ;
- le savoir, base de toutes les décisions. Stahl exige que les salariés soient formés sur les compétences nécessaires pour exercer leurs fonctions et prendre des décisions garantissant la sécurité de tous.

La politique sécurité de Stahl est liée à ses activités et opérations commerciales via un système établissant les besoins au regard des éléments suivants :

- appliquer les principes de sécurité au niveau de la conception des processus, de la conception des installations, des spécifications de fonctionnement et du comportement des personnes ;
- identifier et évaluer tous les risques ;
- définir les mesures de sécurité permettant de prévenir les incidents et accidents ;
- définir les mesures de sécurité permettant de limiter les conséquences potentielles des incidents et accidents ;
- signaler et mener une enquête sur tous les incidents, prendre les mesures qui s'imposent et partager et apprendre de ces erreurs ;

- suivre la performance en matière de sécurité à l'aide de mesures et d'indicateurs ;
- auditer et contrôler les risques de façon périodique ;
- être ouvert aux améliorations proposées par l'industrie ;
- assurer de bonnes pratiques en matière d'intervention d'urgence et de préparation à la gestion de crise ;
- célébrer et récompenser les bons résultats en matière de performance sécurité ;
- considérer la responsabilité inhérente à la sécurité comme une obligation individuelle à répartir dans l'ensemble de l'organisation ;
- encourager les personnes à contribuer à l'amélioration continue en matière de sécurité, en faisant des suggestions qui, sous réserve qu'elles soient conformes à la politique SSE, pourront alors être mises en œuvre.

#### Organisation de la SSE

Tous les directeurs locaux et généraux sont chargés de mettre en œuvre la politique et les principes de sécurité 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.

Depuis 2017, Stahl s'appuie sur un Directeur mondial SSE et processus de sécurité, en charge de la politique SSE et du programme R20 (*Road to Zero*). Sa mission consiste à veiller à l'application de la politique SSE de Stahl, en particulier en ce qui concerne les changements de comportement à adopter et les formations nécessaires pour la bonne application des normes de SSE les plus élevées. Un outil de *reporting* amélioré sera mis en place en 2019. En ce sens, un programme de sécurité des comportements a été défini par Stahl en 2018 et appliqué en tant que projet pilote à Parets, l'un des sites de production de Stahl en Espagne. Ce programme, baptisé R20 repose sur les piliers suivants :

- une véritable culture de la sécurité définit les comportements au quotidien, sur le lieu de travail et dans la vie en général ;
- c'est grâce aux efforts de tous - si petits soient-ils - qu'on peut obtenir un bon bilan en matière de sécurité ;
- les conséquences potentielles des blessures occasionnées sur le lieu de travail touchent principalement les personnes et leurs proches en dehors du travail ;
- Stahl a défini une politique de tolérance zéro au regard des comportements dangereux, afin d'éviter tout risque de blessures au travail.

Chaque site dispose d'un Responsable SSE dédié, chargé d'identifier et d'évaluer les besoins dans le domaine SSE et de gérer les actions nécessaires à l'application des bonnes pratiques en la matière au sein de l'organisation. Même s'il s'impose en tant que figure centrale de la SSE, la responsabilité globale dans ce domaine est toutefois l'affaire de tous. En effet, cette charge est répartie sur l'ensemble de l'organisation et toute fonction SSE implique un certain degré de responsabilité. Le Responsable SSE est placé sous la supervision du Responsable local et bénéficie du soutien direct du Responsable SSE & PS mondial.

### Reporting et manuel de SSE

La performance de sécurité à l'échelle mondiale et les KPIs <sup>(1)</sup> sont publiés et suivis mensuellement et annuellement. La société suit l'évolution des indicateurs de sécurité et rend compte des différentes catégories de blessures et d'incidents, y compris les accidents de travail avec arrêt (ATA), les blessures graves, les blessures mineures, les premiers soins, les maladies professionnelles et les décès. Elle consigne chaque mois les accidents, les incidents, les audits, les formations, les projets d'ingénierie et les autres méthodes de prévention, qu'elles soient internes ou externes. La procédure de reporting SSE est décrite dans le manuel de SSE de Stahl.

### KPIs en matière de sécurité

Le tableau ci-dessous montre la stabilité du taux d'accidents du travail avec arrêt (ATA) et du taux de gravité (TG).

#### Accidents du travail

	2018	2017	2016	2015	2014	2013
ATA   Taux de fréquence des accidents avec arrêt*	1,22	2,01	0,80	1,60	1,50	0,80
Taux de gravité des accidents**	0,0317	0,1025	0,0045	0,0380	0,0555	0,0097

\* ATA/Calcul du taux de fréquence : (nombre d'accidents déclarés accompagnés d'un arrêt de travail supérieur à 1 jour x 1 000 000\*\*\*)/(nombre d'heures théoriques travaillées). Également appelé taux des arrêts de travail. En 2017, Stahl a modifié le facteur de calcul de l'ATA afin de respecter la norme européenne. Le diviseur n'est donc plus 100 000, mais 1 000 000. Les taux présentés dans le tableau ci-dessus ont donc 1 000 000 pour diviseur.

\*\* Calcul du taux de gravité : (nombre de jours d'arrêt de travail x 1 000)/(nombre d'heures théoriques travaillées). Le facteur de 1 000 des données historiques a été redéfini (1 000 au lieu de 1 000 000 qui était appliqué dans le document de référence 2017).

### Empreinte environnementale

Dans le cadre de l'analyse des risques de la DPEF, les risques environnementaux ont également été identifiés :

- gestion des déchets dangereux ;
- impact sur les ressources en eau ;
- émissions de gaz à effet de serre (GES) contribuant au changement climatique ;
- hausse de la demande et de la réglementation pour des produits chimiques durables.

Stahl entend contribuer à une moindre empreinte environnementale sur ses sites, pour ses clients et pour les partenaires de la chaîne d'approvisionnement. À cet effet, la société a mis en place des politiques, KPIs et des actions ciblés afin de réduire les risques susvisés.

S'agissant de l'empreinte environnementale de ses produits, Stahl est engagée de façon proactive (au-delà des exigences législatives) dans des initiatives visant à supprimer certaines substances chimiques de la chaîne d'approvisionnement (par exemple, Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) et bluesign®).

S'agissant de l'empreinte environnementale de ses propres activités, la société souscrit à bon nombre d'initiatives mondiales, comme l'Accord de Paris (sur la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>), le Pacte mondial des Nations unies, les Objectifs de développement durable des Nations unies et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Dans le cadre du reporting, les directives de la *Global Reporting Initiative (GRI)* sont appliquées par Stahl.

Stahl modernise continuellement ses sites de production et ses laboratoires pour accroître leur efficacité dans le domaine de l'énergie, des déchets et de l'eau, et réduire leur empreinte écologique. L'accent est mis sur les thèmes suivants depuis 2015 :

- CO<sub>2</sub> et énergie ;
- eau ;
- déchets.

Dans le domaine du CO<sub>2</sub> et de l'énergie en 2018, des panneaux solaires d'une capacité de 840 kW ont été installés sur le site de fabrication de Stahl à Portao, au Brésil. Ces importants investissements contribueront à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> du site en 2019, et permettront de fournir environ 50 % de sa consommation d'électricité. En 2019, la société va suivre l'évolution du projet et prévoit d'installer des systèmes d'énergie solaire sur ses autres sites de fabrication.

(1) Pour les indicateurs de sécurité, tous les salariés Stahl sont pris en compte.

### Émissions de CO<sub>2</sub>

Stahl reconnaît le caractère impératif de la réduction des émissions mondiales de CO<sub>2</sub> pour satisfaire aux objectifs définis dans l'Accord de Paris sur le climat conclu en 2015. Stahl s'est fixé un objectif interne de réduction de ses émissions de CO<sub>2</sub> de 10 % d'ici 2020 (année de référence : 2015). La société réfléchit à de nouveaux objectifs pour 2030. L'amélioration au regard des émissions de CO<sub>2</sub> de Stahl résulte de l'utilisation accrue d'énergies vertes sur ses sites européens et des investissements technologiques réalisés qui contribuent à l'efficacité à long terme de ses usines de fabrication. À plus long terme, la société étudie l'éventuelle production

d'énergie renouvelable sur ses sites de fabrication, en s'appuyant sur l'expérience des panneaux solaires déjà installés dans l'usine de Stahl au Brésil.

Stahl évalue et déclare également ses émissions indirectes des scopes 2 et 3 depuis 2017. Les émissions du scope 2 sont des émissions indirectes issues de l'énergie achetée. Les émissions du scope 3 sont toutes des émissions indirectes (non intégrées au scope 2), générées au niveau de la chaîne de valeur de la société déclarante. Elles incluent les émissions amont et aval.

Le tableau ci-dessous présente les différentes sources d'émissions de CO<sub>2</sub> calculées par Stahl, conformément au protocole Green House Gas (GHG).

### Émissions de CO<sub>2</sub>

Scope 1	Scope 2	Scope 3
Combustion de combustibles	Électricité, chaleur	Biens et services achetés
Véhicules de société	et vapeur achetées	Déplacements professionnels
Émissions diffuses		Trajets domicile-travail des salariés
		Mise au rebut des déchets
		Utilisation des produits vendus
		Transport et distribution (amont et aval)
		Investissements
		Actifs loués et franchises

Dans l'absolu, une baisse des émissions de CO<sub>2</sub> (au niveau du scope 2) est constatée en 2018 grâce aux investissements réalisés dans le domaine des énergies renouvelables.

	2018	2017	2016	2015
Scope 1 : émissions directes de GES (tonnes éq. CO <sub>2</sub> )*	17 114	16 915	16 924	15 569
Scope 2 : sources d'émissions indirectes issues de l'électricité (tonnes éq. CO <sub>2</sub> )**	7 119	8 984	18 595	17 759
Scope 3 : estimation des autres sources d'émissions indirectes (éq. CO <sub>2</sub> x 1 million)***	560-590	560-590	500-530	Données non comparables

\* Scope 1 : les émissions directes de GES sont celles qui résultent de sources détenues ou contrôlées de façon opérationnelle par la société : véhicules détenus ou loués par la société, autres véhicules de société, gaz et pétrole utilisés sur site. En 2018, de nouvelles sources d'énergie ont été intégrées au reporting (diesel à haut régime et briquettes « agri ») et ont également été ajoutées rétrospectivement pour les années 2015, 2016 et 2017.

\*\* 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. En 2018, les énergies renouvelables achetées et autogénérées ont été ajoutées à l'outil de reporting, ce qui explique la forte baisse des émissions de CO<sub>2</sub> du scope 2 en 2017 et 2018.

\*\*\* Scope 3 : les autres émissions indirectes sont calculées depuis 2016 suivant le GreenHouse Gas Protocol. En 2015, les émissions du scope 3 comprenaient les déplacements professionnels (avions et voitures).

Le tableau ci-dessous montre l'amélioration de l'intensité de CO<sub>2</sub> au cours des deux dernières années. L'intensité de CO<sub>2</sub> désigne les émissions de CO<sub>2</sub> mesurées par volume de production.

### Intensité de CO<sub>2</sub>

	2018	2017	2016	2015
Émissions de CO <sub>2</sub> de scope 1+2 (en tonnes)	24 232	25 898	35 519	33 328
Volume de production total (en tonnes)	228 440	238 590	207 923	195 646
Intensité de CO <sub>2</sub> <sup>(1)</sup>	0,106	0,109	0,171	0,170

(1) Émissions de CO<sub>2</sub> par volume de production = CO<sub>2</sub> par tonne produite = CO<sub>2</sub> scope 1 + scope 2/volume de production.

### Émissions du scope 3

En 2017, Stahl a évalué pour la première fois ses émissions du scope 3 à partir de la méthode de comptabilisation *Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard* définie par le *GHG Protocol*. Ce calcul permet de comprendre l'impact des activités sur

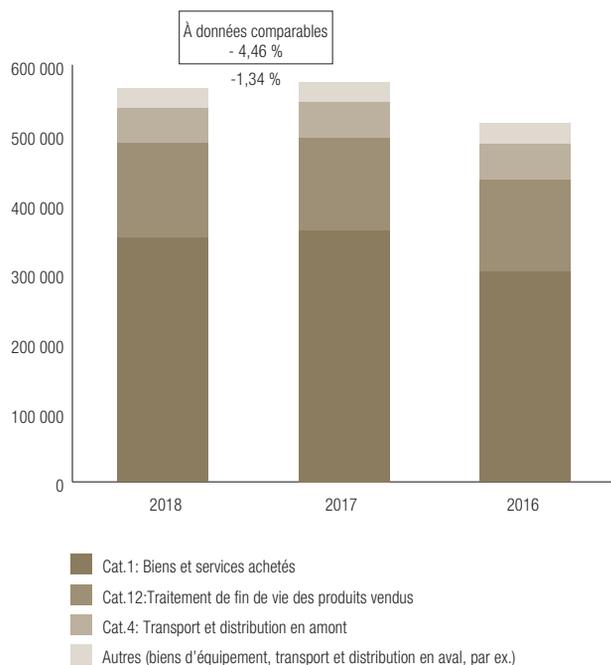
la totalité de la chaîne de valeur et de cibler les actions sur les sources les plus importantes d'émissions de GES. En 2018, les principales catégories et les émissions de CO<sub>2</sub> estimées ont été mises à jour.

### Émissions du Scope 3 par catégorie

	2018	2017	2016
Cat. 1 : biens et services achetés	62 %	63 %	59 %
Cat. 12 : traitement de fin de vie des produits vendus	24 %	23 %	26 %
Cat. 4 : transport et distribution en amont	9 %	9 %	10 %
Autres (biens d'équipement, transport et distribution en aval, par ex.)	5 %	5 %	6 %
Total tel que publié en éq. CO <sub>2</sub> (x 1 million)	560-590	560-590*	500-530
Tendance en termes d'émissions de CO <sub>2</sub> tel que publié	- 1,34 %	9,74 %	
Émissions de CO <sub>2</sub> à données comparables (hors impact de l'acquisition)	- 4,46 %	8,66 %	

\* Données 2017 redéfinies, qui ont un impact de + 50k éq. CO<sub>2</sub> sur l'exercice 2017, du fait d'une erreur de calcul non récurrente.

## Émissions du scope 3 par catégorie



## Résultats et atténuation

Les « biens et services achetés » (62 % en 2018) et le « traitement de fin de vie des produits vendus » (24 % en 2018) restent les principales sources d'émissions indirectes de CO<sub>2</sub> (du scope 3). Ces deux catégories sont liées aux intrants et aux extrants de matériaux utilisés dans le processus de production. Il est possible de réduire ces émissions en :

- sélectionnant des produits chimiques (de base) ayant une empreinte carbone inférieure ;
- augmentant le contenu biogène des matériaux utilisés <sup>(1)</sup> ;

## Consommation d'énergie

	2018	2017	2016	2015
Énergie (TJ)	380	390 <sup>(1)</sup>	319	305
Part d'énergie renouvelable	34 %	34 %	-	-
Volume de production totale	228 440	238 590	207 923	195 646
Intensité énergétique (TJ)	0,00166	0,00163	0,00153	0,00156

(1) Les sites européens et le site de Portao utilisent de l'électricité renouvelable. À Portao, Stahl a investi dans des panneaux solaires. À Kanchipuram, en Inde, la majeure partie de la consommation d'énergie repose sur des briquettes « agri » (mélange de coques d'arachides et de sciure de bois).

(2) Intensité énergétique (consommation énergétique (TJ) par tonne produite) = Énergie (TJ)/Volume de production total.

La consommation énergétique est calculée en fonction du pouvoir calorifique inférieur (PLC).

Les chiffres 2017 de l'énergie exprimés en TJ tiennent aussi compte de la consommation de briquettes par le site de Kanchipuram. Cette catégorie a été ajoutée en 2018. Stahl l'a intégrée pour comparer les tendances 2018 et 2017.

- augmentant la longévité des produits finaux pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub> des produits vendus sur la totalité de leur cycle de vie.

Le « transport des produits achetés » constitue la troisième source des émissions du scope 3.

Le transport des produits (cat. 4) représente de 11 à 12 % des émissions du scope 3 de Stahl. En se fondant sur les hypothèses utilisées pour estimer les émissions liées au transport, il est constaté que la majeure partie de ces émissions provient des transports aérien et routier. Il est possible de réduire ces émissions en :

- choisissant un autre mode de transport. Le transport terrestre émet 10 fois plus de CO<sub>2</sub> par t/km que le transport maritime. Le fret aérien émet 100 fois plus que le transport maritime. En ce sens, Stahl cherche activement à réduire ses expéditions par fret aérien au profit du transport maritime ;
- favorisant le transport avec des véhicules propres en sélectionnant par exemple les transporteurs en fonction de leurs réalisations en matière de développement durable, sur le principe de la notation néerlandaise « Lean & Green » ;
- réduisant le transport des petites quantités de marchandises. En 2018, Stahl a consolidé son réseau de distributeurs à travers le monde, ce qui implique des livraisons plus importantes à un nombre réduit de distributeurs.

## Énergie

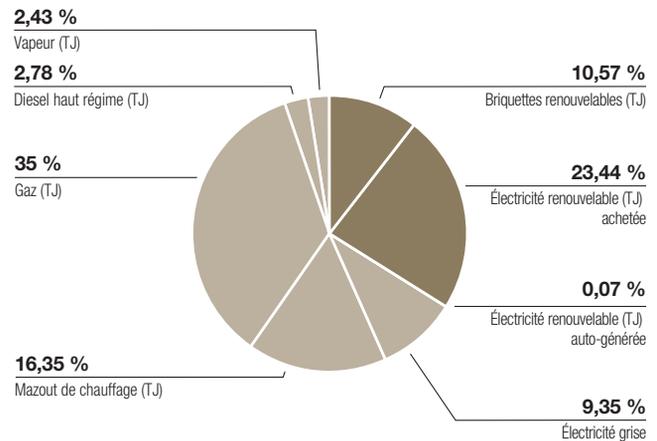
La consommation énergétique de Stahl correspond à la totalité de l'électricité, du gaz, du pétrole, de la vapeur, des briquettes renouvelables et du diesel à haut régime utilisée sur ses sites de fabrication. L'énergie correspond à l'énergie totale consommée en TJ par volume de production, ce qu'on appelle l'intensité énergétique. De nombreux projets relatifs à l'efficacité énergétique sont en cours. En 2018, Stahl a intégré plus de sources d'énergie (briquettes, diesel à haut régime et une combinaison énergie renouvelable et traditionnelle/électricité grise). Comme le volume de production a légèrement baissé en 2018 (sur une base comparable), l'énergie par tonne produite reste stable en 2018 par rapport à 2017.

(1) Les matériaux biogènes ne diminuent pas forcément l'empreinte carbone sur un cycle de vie car leur production et leur traitement nécessitent parfois

### Source d'énergie

Le graphique ci-dessous représente la consommation énergétique, répartie entre les différentes sources d'énergie utilisées en 2018 sur les sites de fabrication (l'énergie renouvelable, les briquettes « agri » et le diesel à haut régime ont été ajoutés). Stahl n'a pas utilisé de charbon. Ses principales sources énergétiques sont le gaz (34,66 %) et l'électricité (33,03 %), issue en partie de sources vertes (34 %). Les briquettes renouvelables (« agri ») sont fabriquées à partir de déchets renouvelables (coques d'arachide et sciure de bois).

### Répartition de la consommation d'énergie par source



Source d'énergie	Pourcentage	Quantité (TJ)
Briquettes renouvelables (TJ)	10,57 %	40,14
Électricité renouvelable (TJ) - achetée	23,44 %	88,98
Électricité renouvelable (TJ) - autogénérée	0,07 %	0,25
Électricité grise	9,35 %	35,49
Mazout de chauffage (TJ)	16,35 %	62,09
Gaz (TJ)	35,00 %	132,90
Diesel à haut régime (TJ)	2,78 %	10,57
Vapeur (TJ)	2,43 %	9,24
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>379,66</b>

### Eau

Stahl a consommé moins d'eau en 2018 car les volumes de production sont légèrement inférieurs. Cette baisse résulte également de l'amélioration de l'efficacité sur les sites. L'eau utilisée par tonne produite a toutefois diminué, ce qui signifie que l'efficacité de l'eau a été améliorée.

### Consommation d'eau

	2018	2017	2016	2015
Consommation d'eau (m <sup>3</sup> )	344 922	370 855	355 041	325 864
Autre utilisation de l'eau (m <sup>3</sup> )	456 820	561 788	506 056	491 021
Total de l'eau consommée (m <sup>3</sup> )	801 742	932 643	861 097	811 093
Volume de production totale	228 440	238 590	207 923	195 646
Intensité en eau**	1,510	1,554	1,708	1,666

\* Autre utilisation de l'eau = à Palazzolo, l'eau, en particulier l'eau souterraine, est utilisée pour les traitements et le refroidissement (d'où des volumes importants d'eau prélevée). L'eau destinée au refroidissement est totalement isolée des produits chimiques et rejetée dans la rivière Seveso à une température contrôlée.

\*\* Intensité en eau (quantité d'eau utilisée par tonne produite) = Consommation d'eau (m<sup>3</sup>)/Volume de production total (hors Autre utilisation de l'eau).

### Déchets

Stahl n'envisage l'élimination des déchets qu'en dernier recours et les considère de plus en plus comme des sous-produits, qui peuvent être valorisés. La société a également lancé l'installation de systèmes de traitement des eaux usées sur les sites de

fabrication non encore équipés. Cela permettra de réduire la quantité d'eaux usées (considérées comme des déchets dangereux) envoyée à des tiers à des fins de traitement.

	2018	2017	2016	2015
Déchets dangereux (tonnes)	10 962	10 538	9 748	6 570
Déchets non dangereux (tonnes)	1 807	1 584	1 476	1 276
<b>TOTAL DES DÉCHETS (TONNES)</b>	<b>12,769</b>	<b>12,122</b>	<b>11,224</b>	<b>7,846</b>

	2018	2017	2016	2015
Eaux usées traitées par des tiers (tonnes)*	15,620	18,124	15,038	15,815

\* Cet indicateur concerne uniquement les sites de Waalwijk et Toluca. Waalwijk = eau de nettoyage des réservoirs. Toluca = eaux usées collectées au niveau de l'usine de production (nettoyage des réservoirs, réacteurs et équipement d'une façon générale) et des sanitaires (toilettes et douches). Les 9 autres sites de Stahl possèdent leur propre centre de traitement des eaux usées.

### Provisions pour l'environnement

Fin 2018, les provisions pour l'environnement de Stahl, destinées à couvrir la pollution des sols, sont de 0,6 M€.

### Solutions innovantes à faible impact

Comme indiqué plus tôt dans le rapport, Stahl a procédé à un examen détaillé de ses politiques d'évaluation des risques et de contrôle en 2018, dans le cadre des exigences de la déclaration sur la performance extra-financière (DPEF), en ce qui concerne les risques environnementaux, sociaux, de droits de l'Homme et de corruption.

Stahl a identifié un risque lié à l'innovation et à la performance ESG de ses produits : la hausse de la demande et la réglementation pour des produits chimiques durables. Avec 11 centres de R&D répartis dans le monde et rassemblant plus de 100 spécialistes techniques, les travaux de recherche menés par Stahl visent à développer des solutions haute performance réduisant l'impact environnemental. Ils portent à cet effet sur l'utilisation de matières premières renouvelables ou biosourcées pour ses propres produits, ou sur la conception de produits qui diminueront les émissions de CO<sub>2</sub>, la consommation d'énergie ou d'eau ou l'empreinte toxicologique des produits de ses clients. Tous les produits mis au point par les chercheurs Stahl doivent présenter un avantage tangible pour l'environnement. L'intégration complète, en 2018, de la gamme de produits chimiques pour le cuir BASF est venue appuyer cette démarche innovante.

- Sur le plan commercial, l'année 2018 a été marquée par les fortes ventes réalisées au niveau des tissus enduits Stahl EVO et de la gamme de produits chimiques pour le cuir Stahl NEO. Cette

hausse s'explique par le fait que ces produits respectent totalement la liste *Manufactured Restricted Substance List* (MRSL) établie par la fondation ZDHC en 2015, dont l'objectif est d'éliminer toutes les substances dangereuses de la chaîne d'approvisionnement des secteurs du prêt à porter et de la chaussure d'ici à 2020 ;

- L'année 2018 a été aussi marquée par la forte croissance des ventes des produits *Provera*<sup>®</sup> - *Probiotics for Leather*<sup>™</sup> et de la gamme *Catalix*<sup>®</sup>, qui contribuent à réduire l'empreinte écologique du processus de fabrication du cuir (en matière de pollution de l'eau notamment), en remplaçant les tensioactifs synthétiques par des produits naturels obtenus par fermentation ;
- Plus de 85 % des produits de revêtement et de finition sont actuellement fabriqués à base d'eau. En 2018, la politique de promotion des matières premières issues de ressources naturelles et renouvelables s'est traduite par des innovations dans le domaine des polyuréthanes à base d'eau. Par conséquent, de nouveaux matériaux de polyuréthane biosourcés sont en cours de préparation pour un lancement commercial prévu en 2019. Ils seront mis en avant dans les activités revêtements, produits chimiques pour le cuir et polymères haute performance. 25 % des activités de recherche fondamentale de Stahl se concentrent sur des projets visant à éliminer de la chaîne d'approvisionnement les substances soumises à des restrictions ;
- L'analyse du cycle de vie (ACV) a été intégrée par Stahl en 2018 dans le cadre de sa démarche d'innovation. La société a ainsi identifié les produits et processus pour lesquels il est possible de calculer et de déclarer l'impact environnemental à l'aide de la méthodologie établie. Stahl estime que la LCA est un service à forte valeur ajoutée pour ses clients dans la chaîne d'approvisionnement du futur.

## Population et société

### Objectifs de développement durable

Stahl s'est engagé à respecter les principes d'orientation du Pacte mondial des Nations unies, la plus vaste initiative de développement durable des entreprises lancée dans le monde. Par cet engagement, Stahl confirme 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.

Les activités de Stahl sont ainsi en ligne avec les 17 objectifs de développement durable définis en 2015 par l'Assemblée générale des Nations unies. Les activités de Stahl dans ce domaine sont listées ci-dessous.

- **Pauvreté** : outre ses actions philanthropiques au sein des communautés locales, Stahl participe aussi au développement industriel des régions émergentes aux côtés d'ONG et de gouvernements. Par exemple, le partenariat public-privé passé entre Stahl, Solidaridad et PUM, lancé en 2017 à Kanpur, en Inde, progresse bien. Ce projet, d'une durée de cinq ans, vise à réduire la pollution de l'eau, son succès aura également un impact sur les 400 000 emplois liés à l'industrie locale du cuir à Kanpur, menacée par les fermetures forcées en raison de la pollution environnementale ;
- **Santé** : Stahl participe à des initiatives visant à éliminer de la chaîne d'approvisionnement les substances soumises à des restrictions, telle celle du programme « zéro rejet de produits chimiques dangereux » auquel elle adhère depuis 2016 ;
- **Éducation** : le Stahl Campus® a été créé pour promouvoir les bonnes pratiques sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement (voir la section éducation et formation). La société encourage vivement la manipulation sécurisée des produits chimiques et organise des conférences à ce sujet dans les régions émergentes. Par exemple, au cours du quatrième trimestre 2018, la société a organisé des séminaires sur le développement durable autour de ces thèmes dans les 4 principaux pôles de production de cuir en Inde. En 2018, le Stahl Campus® a ouvert une nouvelle antenne à Kanpur, en Inde, pour appuyer les actions menées dans la ville pour réduire la pollution de l'eau ;
- **Égalité entre les sexes** : Stahl a présenté sa politique sur la diversité et l'inclusion en 2018 ;
- **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. Stahl a embauché un chercheur spécialisé qui travaille sur des projets précis de diminution de la pollution de l'eau. La société a également mis au point des technologies permettant de diminuer les effluents, telles que Proviera® - Probiotics for Leather™, Stahl NEO, Stahl EVO et Catalix®, ou de réduire les quantités d'eau utilisée, comme EasyWhite Tan®. Les partenariats public-privé lancés à Kanpur, en Inde, et en Éthiopie sont également motivés par la profonde volonté de réduire la pollution de l'eau sur les marchés servis par la société ;
- **Énergies renouvelables et mesures pour le climat** : Stahl a pour objectif de diminuer de 10 % ses émissions de CO<sub>2</sub> 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, ainsi que des technologies sobres en énergie sur ses sites. Le niveau d'émissions de 2018 a été amélioré par rapport à 2017, et la société s'attend pleinement à ce que l'objectif de 2020 soit atteint. Par ailleurs, Stahl a commencé à utiliser des panneaux solaires sur son site au Brésil dans le cadre d'un objectif à long terme qui vise à s'approvisionner en énergie renouvelable générée sur site pour alimenter ses sites de fabrication ;
- **Emplois, croissance économique** : le partenariat public-privé mis en place à Kanpur, en Inde, est un exemple de l'engagement de la société en faveur d'une croissance économique durable. Le projet financé par l'UE destiné à promouvoir les technologies efficaces dans le secteur du cuir en Éthiopie en est un autre. Les deux projets s'attachent à réduire la pollution, ce qui contribue directement au développement économique durable et dynamise l'emploi dans les industries locales. Sans ces initiatives de contrôle de la pollution, les sociétés de ces secteurs rencontreraient de nombreuses difficultés et seraient peut-être même obligées de fermer ;
- **Inégalités réduites** : Stahl a mis en œuvre son Code de conduite en 2015 et sa politique sur la diversité et l'inclusion en 2018. Des formations en ligne sur la protection des données, la lutte contre la corruption et l'esclavage moderne ont été organisées et suivies par 1 200 employés en 2018.

### Partenariats privilégiés

La société s'investit de façon proactive dans de nombreuses actions favorisant le développement durable, telles que celles du *Leather Working Group* (LWG), la plus grande association de professionnels du cuir. Elle s'emploie à améliorer la gestion environnementale en définissant des protocoles d'audit pour les tanneries et à proposer des solutions d'approvisionnement en cuir de meilleure qualité. La mise en place et le suivi des audits constituent la principale activité du LWG. Stahl est un membre actif du Comité exécutif du *Leather Working Group*. Celui-ci comprend 4 marques de vêtements/chaussures (à ce jour Wolverine, Timberland, Louis Vuitton, Clarks), 4 fabricants de cuir et une société chimique (Stahl).

Stahl participe activement au programme « Zéro rejet de produits chimiques dangereux » et a été désigné comme partenaire bluesign® en 2017.

### Activités à but non lucratif dans les pays émergents

- En 2018, Stahl a lancé un projet collectif en Éthiopie, avec différents partenaires et ONG, dont Solidaridad et MVO NL. Ce projet est consacré à la réduction de la pollution dans le secteur de la tannerie. Stahl y contribue en organisant des formations sur les technologies plus respectueuses de l'environnement, via des modules Stahl Campus® ;

- En 2018, la société a poursuivi ses *roadshows* sur le développement durable, organisés dans 4 villes différentes en Inde. Les séminaires ont porté sur le nettoyage, la gestion des produits chimiques et les technologies propres dans le secteur du cuir dans l'optique de réduire la pollution de l'eau. De nombreuses personnes ont participé aux *roadshows* cette année, avec une moyenne de 350 participants pour chaque séminaire ;
- Un partenariat public-privé passé entre Stahl, Solidaridad et PUM a été lancé en 2017 à Kanpur, en Inde (voir section objectifs de développement durable) ;
- 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. Les formations en ligne de l'ONUDI, destinées à promouvoir les bonnes pratiques et une gestion responsable des produits chimiques dans les tanneries de cuir, reçoivent le plein soutien de Stahl, qui les recommande vivement dans les régions où elles peuvent s'avérer utiles. Les séminaires sur le développement durable organisés en Inde par Stahl ont été menés en collaboration avec l'ONUDI.

### Éducation et formation (Stahl Campus®)

Stahl s'engage à combler le déficit de personnel qualifié sur les marchés où il opère en cherchant activement des moyens de former les étudiants, les ONG, les marques, les fournisseurs, les distributeurs, les clients et autres parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement. Stahl Campus® est le centre de connaissances mondial de Stahl conçu afin d'atteindre cet objectif. Créé en 2014 à Waalwijk (Pays-Bas), puis déployé à León (Mexique) en 2015 et à Guangzhou (Chine) en 2016, le Stahl Campus® a investi Kanpur en Inde en 2018. Il vise à promouvoir les bonnes pratiques et la transparence sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, en accueillant des stagiaires dans des laboratoires de pointe afin de renforcer leurs connaissances via des modules de formation théoriques et pratiques. Le Stahl Campus® joue un rôle majeur dans la stratégie de la société de promotion de la transparence sur toute la chaîne d'approvisionnement.

En 2018, 780 personnes ont suivi les cours et formations du Stahl Campus® dans le monde. En 2018, il a notamment été organisé des cours de certification de troisième cycle au sein du Stahl Campus® Mexique. À l'issue de cette session de six semaines mise au point en collaboration avec l'Université de Northampton (Royaume-Uni), les participants reçoivent un Certificat PG officiel dans le domaine de la finition pour le cuir pour véhicules automobiles. Le même cours sera dispensé auprès de nouveaux étudiants en 2019.

### Plan de vigilance

Le plan de vigilance de Stahl se calque sur la loi française 2017-399 (mars 2017) sur le Devoir de vigilance. Il identifie et vise à prévenir les risques de manquement grave aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales, ainsi que l'atteinte à la santé et à la sécurité des personnes et à l'environnement.

### Approche de Stahl au regard du Devoir de vigilance

Stahl a procédé à un examen de son évaluation des risques et de ses politiques de contrôle dans le cadre de la loi sur le Devoir de vigilance. Cet examen a couvert les risques liés à ses salariés, à ses fournisseurs et à ses clients/marchés externes. Stahl a adopté des politiques de gouvernance couvrant la santé, la sécurité, l'environnement et les droits de l'Homme, destinées à atténuer les risques. Ces politiques sont abordées dans la cartographie des risques ci-dessous.

Stahl envisage de mettre sur pied une équipe Vigilance regroupant les directeurs des fonctions RH, juridique et conformité, achats, SSE, développement durable et commercial, qui se réunira deux fois par an afin de contrôler l'efficacité du Plan de vigilance.

#### 1 Risques liés aux droits de l'Homme et à l'impact sociétal des activités de Stahl, à savoir le travail forcé, la liberté d'association, l'esclavage moderne, la discrimination, la diversité et l'inclusion.

Stahl reconnaît que l'esclavage moderne, la corruption, la diversité et la discrimination doivent être supprimés de son secteur d'activités à tous les niveaux.

#### Atténuation des risques :

- le Code de conduite de Stahl destiné aux salariés (mis en place en avril 2013) décrit l'engagement de la société à garantir un environnement de travail où la priorité est accordée à l'égalité des chances et au respect. Il comprend des chapitres sur l'esclavage moderne, les conflits d'intérêt, les pratiques commerciales, la protection des données et des droits de propriété intellectuelle et le *reporting* financier. Il souligne également les règles applicables au signalement des abus,
- la politique de signalement des abus de Stahl permet aux salariés de dénoncer par courriel ou par téléphone, tout en bénéficiant de la protection nécessaire, des comportements suspects qui pourraient se révéler contraires au Code de conduite,
- en 2015, Stahl a mis en place un Code de conduite à destination de ses partenaires commerciaux. Depuis 2018, elle utilise un questionnaire de diligence raisonnable afin de récupérer des informations de base détaillées sur le partenaire commercial dès le début de la relation (y compris les liens avec les représentants du gouvernement, le lobbying, le rôle du partenaire commercial). De plus, les premiers audits fournisseurs ont été lancés en 2018 afin de réduire les risques de non-conformité au regard du Code de conduite. Le Code de conduite fait également partie intégrante de tous les accords commerciaux et contrats signés avec les tiers qui collaborent avec Stahl,
- les deux Codes de conduite sont abordés lors de la réunion mensuelle de l'équipe de Direction et des réunions trimestrielles avec le groupe de contrôle exécutif,

- la société a mis en place une politique distincte sur la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail (politique sur la diversité et l'inclusion du groupe Stahl). Cette politique s'engage à intégrer l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion à l'échelle de l'organisation, plutôt que la considérer comme un concept abstrait. Stahl a inscrit l'égalité de traitement au cœur de son fonctionnement, convaincu que cela favorisera la mise en place d'une structure plus innovante et plus réactive. Stahl estime également que la diversité va au-delà des notions d'âge, de sexe, de couleur et de culture. La diversité sur le lieu de travail passe aussi par des personnes animées par des idées et des points de vue différents,
- conformément à sa stratégie qui consiste à renforcer le talent de ses dirigeants, les principes de diversité et d'inclusion figurent également au centre de ses principaux programmes de développement des compétences de direction afin d'inciter les cadres à s'affirmer en tant que dirigeants. Stahl a aussi intégré les notions d'intelligence et d'égalité culturelles au suivi de la performance individuelle, ainsi qu'aux processus d'embauche et d'identification des talents,
- en 2018, la société a organisé une série de sessions de formation en ligne, soutenues par Thomson Reuters, afin de s'assurer que les salariés comprennent bien les notions d'esclavage moderne, de diversité, de discrimination, d'égalité des chances, de harcèlement sexuel, etc. au regard de leur propre comportement et de celui des partenaires commerciaux de la société. Pour valider ces formations, les participants doivent étudier les documents fournis et passer un test final. Ces programmes accordent une grande attention à la sensibilisation et aux éléments susceptibles de révéler un comportement non conforme sur la chaîne d'approvisionnement. 1200 salariés (soit plus de 50 % de l'effectif total) ont suivi cette formation en 2018 ;

## 2 Risques liés à la santé et à la sécurité des salariés et des contractants, y compris les accidents, les blessures, les maladies et l'exposition aux produits chimiques.

Les risques de cette catégorie vont des blessures des salariés à la suite de glissades ou de chutes jusqu'aux accidents plus graves, impliquant des produits chimiques, le fonctionnement des machines ou l'exposition à des substances dangereuses. Ces risques sont bien connus de l'industrie chimique (très réglementée) et Stahl respecte les normes les plus strictes en matière de santé et de sécurité à cet égard.

### Atténuation des risques :

- Stahl est persuadé que les risques résiduels propres à la nature de ses activités en matière de santé et de sécurité sont faibles au vu de la nature très réglementée de l'activité chimique et des mesures complémentaires mises en place par Stahl afin de les réduire,
- l'industrie chimique est régie par une réglementation stricte qui inclut l'obtention de permis et d'autorisations. Des organisations externes, y compris des agences gouvernementales, des organes ISO et de nombreux représentants d'initiatives du secteur visitent et audient les sites de Stahl de façon régulière,
- Stahl a mis en place une Politique SSE (Santé, Sécurité et Environnement) stricte qui définit clairement les règles, directives et KPIs pour tous les sites de fabrication et lieux de travail. S'agissant de la sécurité, Stahl a mis en place une politique de « tolérance zéro » au regard des comportements dangereux,
- le Code de conduite de Stahl applicable aux partenaires commerciaux prévoit une section santé et sécurité,
- les sites de Stahl sont audités de façon continue et le *reporting* inhérent à la santé et à la sécurité, qui inclut les incidents et accidents, est effectué chaque mois et chaque année,
- des sessions de formation sont organisées de façon continue dans l'ensemble de la société au regard de la gestion des produits chimiques et de la manipulation des matériaux inflammables,
- l'utilisation d'équipements certifiés CE est obligatoire, tout comme la formation associée,
- Stahl a identifié les risques liés à la santé et à la sécurité chez les clients qui utilisent ses produits chimiques, ce qui nécessite également des mesures d'atténuation au vu des dommages potentiels causés aux personnes qui y travaillent. En effet, de nombreux clients de Stahl travaillent dans des secteurs moins réglementés que l'industrie chimique. Stahl a mis en place des mesures, que ce soit de façon individuelle ou avec d'autres sociétés du même secteur et ONG, afin de former les utilisateurs à (1) l'utilisation sécurisée des produits chimiques, (2) l'usage adapté de l'équipement de protection individuelle et (3) la communication de règles claires sur la prévention de l'exposition aux substances chimiques potentiellement dangereuses. En outre, Stahl organise régulièrement des séminaires dans le monde entier, comme en Inde, au Pakistan et au Bangladesh, auxquels participent de nombreux clients. Ces séminaires sont consacrés à la santé et à la sécurité, la gestion de l'environnement et au développement durable au sens large ;

## 3 Risques liés à la protection de l'environnement, par exemple la pollution de l'air et de l'eau, la consommation d'eau, la gestion des déchets, les substances chimiques soumises à des restrictions, le changement climatique, la biodiversité, l'impact sur les communautés locales.

Ces risques sont liés aux rejets non planifiés dans l'environnement de matières dangereuses à partir des sites de Stahl, ainsi qu'aux pratiques de gestion environnementale de ses partenaires de la chaîne d'approvisionnement, en particulier ceux qui utilisent ses produits dans le cadre de leurs activités de fabrication.

Atténuation des risques :

- Stahl a conscience des enjeux auxquels la planète est aujourd'hui confrontée et a aligné ses politiques sur les 17 objectifs de développement durable définis en 2015 par les Nations unies,
- changement climatique : en 2015, Stahl a défini un objectif à 5 ans en termes de réduction de CO<sub>2</sub> (moins 10 %) et la société est en passe d'atteindre cet objectif en 2019. Les émissions de CO<sub>2</sub> sont déclarées tous les mois, puis dans le cadre du rapport annuel de développement durable de Stahl,
- la politique SSE stricte de Stahl couvre les risques liés aux déversements ou aux rejets dans l'environnement et prévoit notamment l'implication d'une équipe déversements dédiée, dont les membres bénéficient régulièrement de formations,
- les déversements, les rejets, les incidents et les KPIs environnementaux (CO<sub>2</sub>, énergie, eau, déchets) sont déclarés et analysés chaque mois,
- gestion environnementale dans la chaîne d'approvisionnement : la stratégie de Stahl consiste à lancer des projets qui favorisent la transparence tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Cela inclut la promotion de pratiques environnementales

responsables au sein des secteurs servis par la société. À titre d'exemple, Stahl est membre du Conseil d'administration du Leather Working Group, la plus grande association de professionnels du cuir. Le Leather Working Group a développé un protocole d'audit pour les tanneries de cuir à travers le monde, afin d'harmoniser le secteur et de créer une norme reconnue en matière de gestion de l'environnement. En outre, Stahl organise des séminaires annuels en Inde, au Pakistan et au Bangladesh, auxquels participent de nombreux clients, des ONG et des associations professionnelles, et aux cours desquels les thèmes comme la santé et la sécurité, le nettoyage et la gestion environnementale sont présentés et discutés en détail.

## Note méthodologique de Stahl

**Périmètre de reporting**

- Sauf mention contraire, les données RH tiennent compte de toutes les entités de Stahl ;
- Le rapport de SSE tient compte de tous les salariés de Stahl ;
- Les indicateurs de performance environnementale concernent les 13 sites de fabrication de Stahl ;

## Périmètre de reporting - historique des données environnementales

Site	2018	2017	2016	2015
Calhoun	O	O	-	-
Graulhet	O	O	-	-
Hospitalet	O	Depuis octobre	-	-
Kanchipuram	O	O	O	O
Leinfelden	O	O	O	O
Palazzolo	O	O	O	O
Parets	O	O	O	O
Peabody	-	Avant octobre	O	O
Portao	O	O	O	O
Ranipet	O	O	O	O
Singapour	O	O	O	O
Suzhou	O	O	O	O
Toluca	O	O	O	O
Waalwijk	O	O	O	O

O=Oui, année complète et - = non déclaré

**Précisions et limites méthodologiques**

Les méthodologies de reporting relatives à certains indicateurs de CO<sub>2</sub> peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations.

**Indicateurs sociaux**

**Effectifs totaux**

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

**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 million d'heures de travail. Les accidents de trajet domicile-lieu de travail ne sont pas pris en compte dans cet indicateur

**Indicateurs environnement**

**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 (scope 2). Les sources de ses émissions sont les suivantes :

- gaz : lignes directrices du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, volume 2,
- pétrole : lignes directrices du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, volume 2,
- charbon : lignes directrices du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, volume 2,
- vapeur : facteurs d'émission définis dans les inventaires nationaux de gaz à effet de serre,
- Electricité : Ecometrica (2011), facteurs d'émissions du réseau électrique ;
- les autres émissions indirectes (scope 3) sont estimées d'après le *Green House Gas Protocol*.

L'empreinte carbone est déclarée chaque année.

**Approche et méthodologie CO<sub>2</sub> du scope 3**

Stahl déclare ses émissions des scopes 1 et 2 chaque année. Les émissions indirectes de scope 3 ont été quantifiées en 2017. Stahl a travaillé avec un consultant externe pour calculer ses émissions du scope 3 au titre de l'exercice 2017 et établir un modèle lui permettant à l'avenir de calculer chaque année ses émissions pour chacun des scopes. Ce dernier a été utilisé pour estimer les émissions en 2018. Le présent rapport comprend un résumé des données relatives à ces émissions, conformément aux obligations prévues par la méthode de comptabilisation *Corporate Value Chain* (Scope 3) *Accounting and Reporting Standard* (Chapitre 11), du *GHG Protocol*.

**Norme**

Les émissions du scope 3 ont été quantifiées en suivant la norme « *Corporate Value Chain* (Scope 3) *Accounting and Reporting Standard* » du Protocole GHG. Cette norme liste 15 sources d'émissions de scope 3.

Rubriques	Méthodologie
Cat. 1 : biens et services achetés	Les émissions associées aux matières premières ont été estimées pour les 30 matières premières principales achetées, les 15 premiers groupes de produits chimiques et les 10 premiers types d'emballage utilisés.
Cat. 12 : traitement de fin de vie des produits vendus	Les émissions de fin de vie des produits finis vendus ont été estimées en partant d'une teneur en carbone de 80 % et de l'hypothèse selon laquelle tous les produits finis (les revêtements du cuir) seront incinérés à la fin de leur cycle de vie.
Cat. 4 : transport et distribution en amont	Les données de transport disponibles pour Waalwijk, dont celles concernant le poids, la destination, le type (interne/externe, payé par Stahl ou non) et le mode de transport, ont été élargies pour inclure les estimations sur la distance parcourue pour chaque trajet. Les distances parcourues par les camions ont été estimées à l'aide de Google Maps. Un facteur de correction de 50 % a été appliqué aux trajets entre sociétés. L'extrapolation des données de Waalwijk à l'échelle mondiale se fonde sur les quantités en kg expédiées depuis ce site par rapport à celles qui sont expédiées dans le monde entier

Les émissions d'équiv-CO<sub>2</sub> des scopes 1, 2 et 3 comportent des incertitudes en raison des incertitudes inhérentes aux facteurs d'émissions eux-mêmes.

Stahl déclare des émissions de scope 3 de l'ordre de 30 millions éq. CO<sub>2</sub>, car les émissions indirectes correspondent à une évaluation selon le protocole GHG.

### Énergie

La consommation énergétique comprend toutes les sources d'énergie utilisées par les 13 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 toutes les sources d'énergie utilisées par les 13 sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués ne recouvrent pas la consommation en eau des bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un de ces 13 sites de production.

L'indicateur « autre eau consommée » se rapporte au site Palazzolo en Italie. Sur ce site, Stahl utilise de l'eau en plus de la consommation habituelle pour le refroidissement, afin d'aider la communauté à préserver les faibles ressources d'eaux souterraines. 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 13 sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués ne recouvrent pas les déchets générés dans 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 se rapportent uniquement aux sites de Waalwijk et Toluca. Les 9 autres sites de Stahl possèdent leur propre centre de traitement des eaux usées.

### Consolidation et contrôles internes

Les données sociales et sécurité sont consolidées sous la responsabilité des Directions RH et SSE 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 SSE de chaque site industriel avant consolidation au sein du groupe.

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

## 3.2.5 Tsebo

### Introduction

#### Présentation et modèle d'affaires de Tsebo

Entreprise de services de restauration créée en 1971 en Afrique du Sud, le groupe Tsebo est aujourd'hui le leader de la gestion des services aux entreprises en Afrique et au Moyen-Orient. Tsebo emploie près de 40 000 salariés et opère sur plus de 7 500 sites clients répartis dans 27 pays.

Les valeurs de Tsebo sont au cœur de sa culture et reflètent ses priorités :

- intégrité : adopter un comportement éthique, moral et respectueux ;
- esprit d'entreprise : rechercher les opportunités, être réactif, encourager l'amélioration continue et l'attitude entrepreneuriale ;
- bienveillance : se soucier des personnes, des communautés et de l'environnement.
- diligence : faire preuve de rigueur, d'efficacité et de fiabilité.

Tsebo propose principalement à ses clients (entreprises et organisations) une large palette de services intégrés dans les domaines de l'entretien et de la maintenance (« facility management »), de la restauration, du nettoyage et de l'hygiène, du pilotage énergétique, et de la sécurité. Tsebo est aussi spécialisé dans la gestion de bases-vie isolées.

Tsebo intervient dans de nombreux secteurs, publics ou privés, sur différents segments de marché, tels que les services financiers, les ressources, l'industrie manufacturière, la santé et dans les sociétés de services.

La marque Tsebo repose sur les piliers suivants :

- productivité : Tsebo prend en charge pour ses clients les services ne relevant pas de leur cœur de métier, mais qui sont essentiels à l'exercice de leur activité. Ces prestations de service permettent aux clients d'adresser sereinement les difficultés liées à la pénétration du marché africain, de réduire leurs coûts, d'améliorer leur rentabilité et de se concentrer sur le développement de leur croissance sur le continent ;
- mesurabilité : Tsebo fournit à ses clients des solutions quantifiables et concrètes : baisse des coûts directs, valeur ajoutée, respect des normes de qualité, atténuation des risques, transparence commerciale et service client de qualité ;
- innovation : Tsebo encourage et développe l'innovation dans toutes ses divisions afin d'améliorer la qualité de service pour ses clients ;
- développement social : Tsebo s'efforce de créer de la valeur économique et sociale pour les populations et les communautés d'Afrique. Tsebo collabore ainsi avec ses clients pour contribuer au développement des compétences, mais aussi au développement des entreprises rurales et des PME locales, et de l'entrepreneuriat. Tsebo favorise les initiatives d'investissement socialement responsable et diverses actions caritatives ;

- développement durable : Tsebo est attentif à la protection de l'environnement et aux intérêts des communautés en plaçant le développement durable au cœur de son activité. Le groupe contribue ainsi au bien-être collectif ;
- gouvernance et éthique : Tsebo adopte un comportement éthique, moral et respectueux. Tsebo respecte l'ensemble des législations des pays au sein desquels elle intervient. Tsebo s'est engagé à se comporter de façon juste, quelles que soient les circonstances, dans le respect des valeurs qui sont les siennes.

Du fait de ses nombreuses offres de services, Tsebo est tenu de se conformer à diverses législations et réglementations sectorielles, notamment l'*Occupational, Health and Safety Act* (loi sud-africaine sur la santé et la sécurité au travail), la *National Environmental*

*Management Act* (loi sud-africaine nationale sur la gestion environnementale), l'*Employment Equity Act* (loi sud-africaine sur l'équité en matière d'emploi) et la *Prevention and Combatting of Corrupt Activities Act* (loi sud-africaine sur la prévention et la lutte contre la corruption). Ces lois imposent à Tsebo d'identifier les facteurs de risques, de les évaluer et de mettre en place les politiques d'atténuation nécessaires. Les services juridique, conformité et risques de Tsebo veillent à l'application et à la mise en œuvre de ces procédures.

En 2018, Tsebo au titre de son appartenance au groupe Wendel a mis en place les dispositions issues de la loi sur le Devoir de vigilance.

Le modèle d'affaires ci-dessous présente les principales activités de Tsebo.

## CHIFFRE D'AFFAIRES

# 618 M\$

### MISSION

« Fournir à nos clients des solutions intégrées de services aux entreprises à même de garantir leur succès, tout en créant des opportunités de développement pour nos collaborateurs et nos communautés. »



### VALEURS

Diligence  
Esprit d'entreprise  
Intégrité  
Bienveillance



### VISION

Être le leader de la zone Afrique et Moyen-Orient en matière de solutions intégrées de services aux entreprises.

### RESSOURCES



**TSEBO SKILLS ACADEMY**  
**22 400 sessions de formation en 2018**



### NORMES MONDIALES :

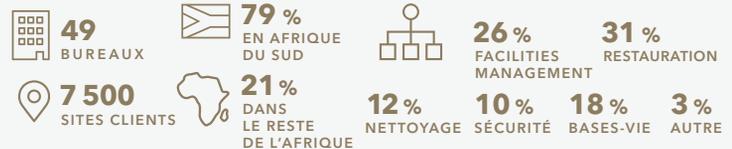
Gestion de la qualité, Éthique, Santé & Sécurité, Environnement

**ISO 9001, ISO 14001, ISO 22000, OHSAS 18001 HACCP**

### INNOVATION :

Nettoyage sans eau, emballage responsable, économies d'énergie à l'échelle de l'ensemble des divisions afin de réduire la consommation d'électricité et les émissions de GES et numérisation des fonctions concernées

### CHIFFRE D'AFFAIRES



### SECTEURS

Pétrole et gaz - Mines et ressources - Services financiers et sociétés de service - Industrie - Santé - Éducation - Loisirs et divertissement - Commerce de détail et commerce de gros - Secteur public



**90 millions**  
DE REPAS SERVIS PAR AN

### DIVISIONS ET MARQUES



### ACHATS

#### PRODUITS

1. Aliments et boissons	<b>55%</b>
2. Services d'équipement et services aux occupants	<b>30%</b>
3. Équipements lourds et légers	<b>10%</b>
4. Nettoyage et hygiène	<b>4%</b>
5. Automobile	<b>1%</b>

#### IMPACT LOCAL

**Part des dépenses affectée aux achats locaux :**

- **99 %** en Afrique du Sud
- **97 %** dans le reste de l'Afrique

### COMMUNAUTÉS

**PROJETS PHARES**

TIRHANI FOUNDATION

SIYAKHULA INITIATIVE

PHAKISO ENTERPRISE & DEVELOPMENT PROGRAMME

### Déclaration de performance extra-financière : méthodologie

La déclaration de performance extra-financière (DPEF) impose de réaliser une évaluation des risques. Tsebo a déterminé quels risques étaient inhérents à son environnement à la fois d'un point de vue opérationnel, financier et du point de vue de la conformité. Ces risques ont ensuite été évalués à la lumière de leur impact financier et extra-financier et de leur probabilité d'occurrence. Tsebo a tenu compte des incidents antérieurs et des risques associés auxquels la société a été confrontée au cours des dernières années afin de confirmer la pertinence de la sélection.

Dans le cadre de la conduite de cet exercice, des consultations internes auprès des fonctions ressources humaines, conformité, juridique, santé et sécurité au travail et achats ont été menées. Ces évaluations ont été réalisées à l'échelle du groupe pour l'Afrique du Sud.

Antérieurement à la mise en place de la DPEF, Tsebo était soumis aux différentes lois et réglementations de l'Afrique du Sud et a déjà déployé à ce titre des politiques et des procédures visant à limiter ses risques.

Les neuf principaux risques identifiés sont les suivants :

Risques	Thématiques extra-financières
■ Réclamations relevant du droit du travail à la suite de pratiques de travail inéquitables	■ Relations de travail
■ Non-respect des exigences d'équité en matière d'emploi et des exigences de développement de l' <i>Employment Equity Act</i>	■ Diversité et discrimination
■ Manque de formation adéquate	■ Formation
■ Défaut de pratiques de travail sûres donnant lieu à des blessures ou à des décès parmi les salariés	■ Santé et sécurité au travail
■ Blessures et maladies des clients d'origine alimentaire causées par des pratiques dangereuses	■ Santé et sécurité des consommateurs
■ Options nutritionnelles non prises en compte dans le cadre d'une alimentation saine	■ Nutrition
■ Relations contractuelles avec un fournisseur qui n'adhère pas aux valeurs de Tsebo en termes de santé, de sécurité, d'environnement, de lutte contre la corruption et de droits de l'Homme.	■ Achats responsables
■ Défaut de prévention des pratiques de corruption	■ Lutte contre la corruption
■ Gestion inadaptée des processus et pratiques de gestion des aliments entraînant un niveau élevé de gaspillage alimentaire	■ Gaspillage alimentaire

Du fait de la nature de ses activités (restauration, nettoyage, maintenance et services de sécurité), Tsebo considère que le thème « conséquences des activités de la société et effets des produits et services sur le changement climatique » ne présente pas de risque extra-financier substantiel et ne sera donc pas abordés dans le présent document.

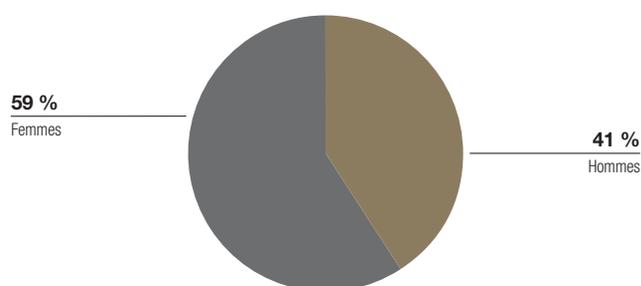
En 2018, Tsebo employait près de 40 000 personnes à l'échelle du continent, dont 83 % en Afrique du Sud. Les effectifs comptent une forte proportion de femmes (près de 59 %). Au cours de l'année 2018, Tsebo a recruté 14 565 nouveaux salariés. Le taux de recrutement de Tsebo était de 38 % en 2018.

## Social

Tsebo reconnaît que la croissance durable de l'entreprise dépend de la qualité de sa gouvernance, du développement professionnel et de l'implication des salariés, d'une gestion proactive des risques et, de partenariats solides noués avec les clients et les communautés locales.

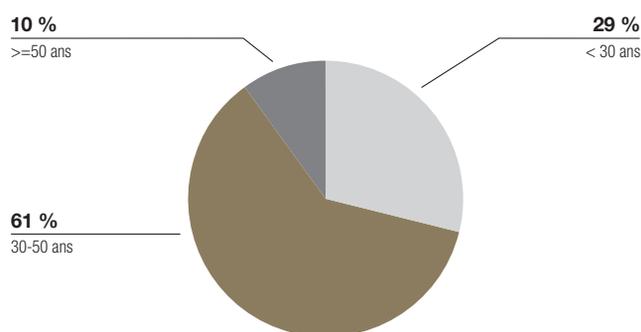
	2018	2017
Effectif global	38 674	32 355
Afrique du Sud	32 827	32 355
Autres pays	5 847	Données non consolidées pour 2017
% de femmes	59 %	61 %
Embauches	14 565	Données non consolidées pour 2017

### Effectifs par genre



Tsebo soutient activement l'emploi des jeunes. 29 % des effectifs ont moins de 30 ans. La plupart des salariés (61 %) ont entre 30 et 50 ans.

### Répartition du personnel par tranche d'âge



Tsebo est soumis au droit du travail local et respecte toutes les exigences législatives et réglementaires. À cet effet, la société a élaboré et déployé des normes propriétaires obligatoires concernant la gestion des salariés. Ces normes internes concernent : le recrutement au regard des compétences attendues, la diversité et l'intégration, la performance et la récompense des salariés, la formation, ainsi que l'optimisation de la structure organisationnelle et des effectifs.

### Relations de travail

Deux lois sud-africaines définissent le tissu social de Tsebo et de la Société au sens large. Elles visent à garantir l'adoption (au moyen d'incitations et de sanctions) par les entreprises d'une approche proactive en matière de transformation, d'égalité et de diversité.

La première est la Broad-Based Black Economic Empowerment (B-BBEE) Act 53 de 2003, qui reprend les codes de bonne pratique B-BBEE, et la seconde, l'Employment Equity Act 55 de 1998. Elles codifient toutes deux la volonté du gouvernement sud-africain de corriger les erreurs commises dans le passé et d'offrir davantage de possibilités aux personnes autrefois défavorisées.

Les codes B-BBEE définissent un système de notation des entreprises, le niveau 1 étant le plus élevé, établi à partir de leurs résultats dans différentes catégories de propriété, contrôle de gestion, développement des compétences, développement propre et des fournisseurs et développement socio-économique des personnes autrefois défavorisées.

Pour résumer, plus une entreprise obtient une note élevée, plus elle gagnera des avantages concurrentiels sur son marché, en remportant et en conservant de meilleurs contrats à de meilleurs prix. Les entreprises sont en effet encouragées à s'adresser à celles qui sont les mieux notées pour tenter d'instaurer un équilibre et une réelle égalité des chances à tous les niveaux de la Société et sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des biens et des services.

Tsebo a été la première grande entreprise sud-africaine à obtenir la note B-BBEE de niveau 1 en 2015, au titre du nouveau système de notation. Cette note a couronné des années de leadership dans son domaine d'activité. Elle est le fruit de nombreuses années d'efforts, de prévisions et de planifications. Depuis, Tsebo a obtenu chaque année cette notation maximale.

La seconde loi, l'Employment Equity Act, impose aux entreprises qui dépassent un certain seuil en termes de nombre de salariés et de turnover de remettre au ministère du Travail un rapport annuel sur leurs pratiques de travail.

Tsebo s'efforce d'impliquer ses salariés en encourageant un dialogue ouvert avec les collaborateurs et les syndicats. Il existe plusieurs politiques RH au sein de la société, telles que les procédures disciplinaires, les procédures de réclamation et les

directives régissant les transferts de contrat. Tsebo attend des managers qu'ils se conforment à ces politiques et qu'ils assurent un suivi mensuel de leur respect.

Les réclamations liées au Labour Relations Act (loi sud-africaine sur les relations de travail), font l'objet d'un suivi étroit. Tsebo exige de ses fournisseurs qu'ils respectent les principes et procédures applicables en matière de relations de travail. Les contrats fournisseurs contiennent des clauses en ce sens.

### Diversité et discrimination

La diversité est essentielle au succès de Tsebo qui souhaite avoir un vivier de talents et de compétences de nature à enrichir en permanence son excellence opérationnelle au service de ses clients. Le défi consiste à attirer et à fidéliser les meilleurs candidats, et à leur fournir un environnement leur permettant de réaliser leur plein potentiel.

Tsebo est conscient de l'importance de conserver son statut de Niveau 1 du Broad-Based Black Economic Empowerment (BBBEE), programme sud-africain de discrimination positive. Cette notation contribue à sa réputation d'entreprise respectueuse des réglementations sud-africaines relatives à la diversité de même que le strict respect des exigences de l'Employment Equity Act (EEA), notamment s'agissant de la formation. Proposer aux salariés un environnement de travail favorisant l'intégration, de chacun augmente non seulement l'engagement et la productivité des salariés mais contribue fortement à la qualité de la marque employeur de Tsebo. En Afrique du Sud, Tsebo a à nouveau obtenu une certification BBBEE de Niveau 1 en 2018. Les différents services travaillent en étroite collaboration afin de s'assurer que Tsebo conserve cette certification car elle constitue un facteur de différenciation notable en Afrique du Sud.

Tsebo a mis en place une politique et des procédures spécifiques en matière d'équité à l'échelle du groupe ; ces dernières s'appliquent à tous les sites exploités par la société. Le service achats a complété ses contrats fournisseurs avec une clause stipulant que les prestataires doivent se conformer aux exigences de l'EEA.

### Formation

Compte tenu de l'ampleur de la main-d'œuvre utilisée par Tsebo, la formation continue est essentielle au maintien d'un haut niveau de qualité de services. Par ailleurs, le développement des compétences et la formation contribuent fortement à l'obtention de la note B-BBEE, mentionnée plus haut.

Tous les nouveaux salariés suivent une formation au sein de la Tsebo Skills Academy : nettoyage, santé et sécurité, ainsi que des rudiments informatiques.

En 2018, l'équipe de formation de la Tsebo Skills Academy, comptant 29 formateurs, a dispensé plus de 22 000 sessions de formation. Elle encadre également des modules d'apprentissage de 12 mois pour le personnel Tsebo en poste. La réalisation de cet apprentissage permet d'obtenir un certificat délivré par les Sector Education Training Authorities (SETA, autorités de formation et

d'éducation du secteur) correspondantes. Pratiquement toutes les personnes qui ont suivi cet apprentissage sont ensuite employées à plein-temps par Tsebo. Ce dispositif donne également droit à un financement des coûts de formation, sous forme d'une subvention accordée par la SETA. À cet effet, Tsebo doit soumettre à la SETA un rapport intitulé Workplace Skills Plan. Tsebo a procédé à 6 audits SETA au cours de l'année,

Les formations proposées couvrent tous les aspects de l'activité et tous les besoins des différentes divisions. La plupart ont porté sur des compétences de base, à savoir le nettoyage, l'hygiène, la santé et sécurité et le service client. Tsebo a également proposé des programmes de développement du management, à la fois en interne et via le programme de niveau 3 dispensé à l'extérieur au travers de modules de leadership au Gordon Institute of Business Science (GIBS), à Johannesburg.

Depuis 2017, des modules de formation en ligne sont disponibles. La société propose désormais plus de 100 modules sur des programmes de recyclage de niveau débutant. Le nombre de salariés utilisant des modules est passé de 371 l'an dernier à environ 8 000 en 2018. Tsebo prévoit une augmentation substantielle d'une année sur l'autre.

En 2018, les dépenses de formation sont passées de 73,6 millions à 82 millions de rands et le score BBBEE sur le développement des compétences est passé de 15,23 à 16,69 sur 25. Ce score est calculé en fonction des montants consacrés par Tsebo à la formation des personnes noires par rapport à un objectif de 6 % de la masse salariale. Des points supplémentaires ont été alloués s'agissant des budgets alloués pour la formation des personnes handicapées. Le nombre d'embauches de personnes noires inscrites à des formations agréées constituait le troisième indicateur. Enfin, le dernier indicateur était le nombre de personnes, auparavant sans emploi, embauchées par Tsebo après avoir suivi cette formation.

## Santé et sécurité

### Santé et sécurité au travail

Les problématiques de santé et de sécurité sont pilotées par un Directeur de la conformité au niveau groupe (*Group Compliance Officer*), ainsi que par des responsables de la conformité dans les différentes divisions. Avec cette organisation, Tsebo a souhaité mettre en place un centre d'excellence centralisé en matière de conformité, de santé et de sécurité, à même de gérer l'univers législatif applicable à ses activités.

La sécurité des employés et des personnes présentes est une priorité. Chaque collaborateur a le droit et le devoir de challenger les procédures en place mais aussi de signaler tout comportement ou fait pouvant porter atteinte à la sécurité au travail.

Tsebo s'emploie à créer et à conserver un lieu de travail sûr et sain avec des formations adaptées et en fournissant à ses employés les équipements, les outils et les procédures nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Pour appliquer ses normes strictes de santé et de sécurité, la société dispose d'une équipe de 47 agents santé, sécurité et environnement (agents SSE) et d'un représentant de la santé et de la sécurité sur chacun des sites des divisions restauration, nettoyage et maintenance. Tsebo dispose de plus de 300 procédures de travail sécurisé et de bonnes pratiques de gestion, étayées par des listes de contrôle pré-utilisation et des documents d'assurance qualité devant être remplis afin de respecter les exigences législatives et réglementaires en vigueur dans la division restauration. La division nettoyage a mis en place des procédures d'exploitation sécurisées afin d'aider les salariés à

se conformer à la législation et aux réglementations. Tsebo dispose des accréditations suivantes de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) sur certains de ses sites : ISO 9001 – Système de gestion de la qualité ; ISO 14001 – Système de gestion environnementale ; OHSAS 18001 – Système de gestion de la santé et de la sécurité.

L'objectif de Tsebo pour 2019 est d'obtenir la nouvelle certification ISO 45001 – Système de gestion de la santé et de la sécurité qui a remplacé la certification OHSAS 18001.

### Accidents du travail

Détails	TFS		Restauration		Nettoyage		Sécurité	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	15	21	32	19	13	6	12	11
Nombre de jours d'arrêt de travail à la suite d'un accident	97	38	167	118	47	96	70	340
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TFATA)	5,184	7,647	1,758	0,911	0,420	0,274	0,801	0,900
Taux de gravité des accidents	6,467	1,810	5,219	6,211	3,615	16,000	5,833	30,909

Dans la division sécurité, Tsebo dispose d'un Responsable National, conformément à la *Firearms Control Act* (loi sud-africaine sur le contrôle des armes à feu). Le Responsable National est chargé de gérer les armes à feu de la société, et de veiller à ce que les mesures et contrôles de sécurité des armes à feu appropriés, tels que décrits dans la politique de contrôle des armes à feu, soient mis en place. Un certain nombre de registres doivent être remplis par tous les sites dotés d'armes à feu. Le Responsable National vérifie régulièrement la bonne tenue de ces registres.

Avec le déploiement d'un intranet, baptisé TseboNet, la division conformité est désormais en mesure de sensibiliser toutes les semaines, de façon efficace et exhaustive les équipes sur la sécurité. La newsletter hebdomadaire « Toolbox Talks » permet de promouvoir, de façon continue, les bonnes pratiques en la matière. Pour assurer la sécurité liée à l'utilisation des véhicules, Tsebo a mis en place les « règles fondamentales de sécurité liées aux véhicules », et enregistre chaque mois le nombre d'incidents impliquant des véhicules à moteur afin de mesurer l'efficacité de ses règles.

### Santé et sécurité des consommateurs

Selon Tsebo, chaque collaborateur et client a le droit et le devoir de challenger les procédures en place, mais aussi de signaler tout

comportement ou situation pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des consommateurs.

Les allégations d'intoxication alimentaire sont prises très au sérieux. Elles déclenchent un processus très rigoureux comprenant des analyses en laboratoire et des enquêtes et débouchant sur différentes mesures, telles que des formations ou une modification des politiques ou des bonnes pratiques de fabrication du groupe.

Tsebo demande à des prestataires d'audit externes, comme QPro et LTL, d'effectuer des contrôles aléatoires tous les trimestres en réalisant différents types de prélèvements sur les sites (aliments, surfaces de travail et personnel). Les rapports établis lui sont ensuite transmis.

En 2018, 667 sites de restauration ont été audités. Une analyse annuelle des risques et des points de contrôle critiques est effectuée sur chaque site de restauration agréé HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point). Celle-ci permet de réduire le risque d'intoxication alimentaire. Les résultats des audits alimentaires sont envoyés au diététicien du groupe à des fins d'évaluation. Toute alerte est immédiatement communiquée à la Direction et traitée afin d'éviter tout risque de préjudice aux consommateurs.

## Société

### Nutrition

Tsebo s'engage à fournir des aliments sûrs, sains, nutritifs et d'excellente qualité, qui répondent aux attentes et aux besoins nutritionnels des clients et des consommateurs.

Les objectifs de Tsebo en matière de nutrition reposent sur l'Objectif de développement durable n° 3 des Nations unies intitulé « bonne santé et bien-être », qui s'attache à promouvoir le bien-être de tous et une hygiène de vie saine.

Dans cet esprit, le programme PURE de Tsebo propose des modules mis au point et approuvés par des diététiciens professionnels. Ils ont pour objectif d'informer les consommateurs sur les notions d'alimentation saine et de les aider à les intégrer à leur alimentation. Tsebo s'est donné pour objectif de servir des repas équilibrés avec moins de matières grasses, de sodium, de nitrates, et plus riches en fibres et en micronutriments. Pour ce faire, Tsebo met l'accent sur l'utilisation d'ingrédients plus sains et le recours à des méthodes de préparation et de cuisson diététiques.

Ces principes sont également appliqués dans les hôpitaux où tous les menus sont analysés et validés par des diététiciens agréés et marqués du logo « Approuvé par les diététiciens ».

Dans les écoles, un concept unique d'alimentation appelé SmartChoices a été mis en place. SmartChoices est un programme nutritionnel et éducatif visant à favoriser dans les établissements scolaires la prise de repas sains et équilibrés adaptés aux besoins des enfants en pleine croissance. Avec l'introduction du programme SmartChoices, Tsebo s'impose en tant que leader sur ce segment de marché.

Grace à une offre de restauration diététique très complète, répondant aux besoins spécifiques de tous ses différents clients, Tsebo a développé un avantage concurrentiel et réduit le risque de perte de clients faute de satisfaire la demande croissante pour une alimentation plus saine notamment dans les collectivités.

### Un engagement fort envers les communautés locales

Tsebo est une organisation éthique et responsable, qui se préoccupe de ses parties prenantes : personnel, clients, communautés, actionnaires et environnement. Tsebo est conscient qu'investir dans les personnes est l'un des éléments les plus importants du développement durable.

Le schéma ci-dessous présente les initiatives en faveur des communautés du groupe, qui ont non seulement contribué aux scores ESD et SED BBBEE de la société, mais ont également permis d'améliorer la vie des habitants dans les régions où Tsebo et ses clients interviennent.

# Soutenir

**TSEBO**

Avec nos programmes d'action, nous créons la différence en investissant dans les personnes et en développant des compétences locales durables.

DÉVELOPPEMENT  
DES COMPÉTENCES

EMPLOI  
DES JEUNES

CRÉATION  
D'EMPLOIS

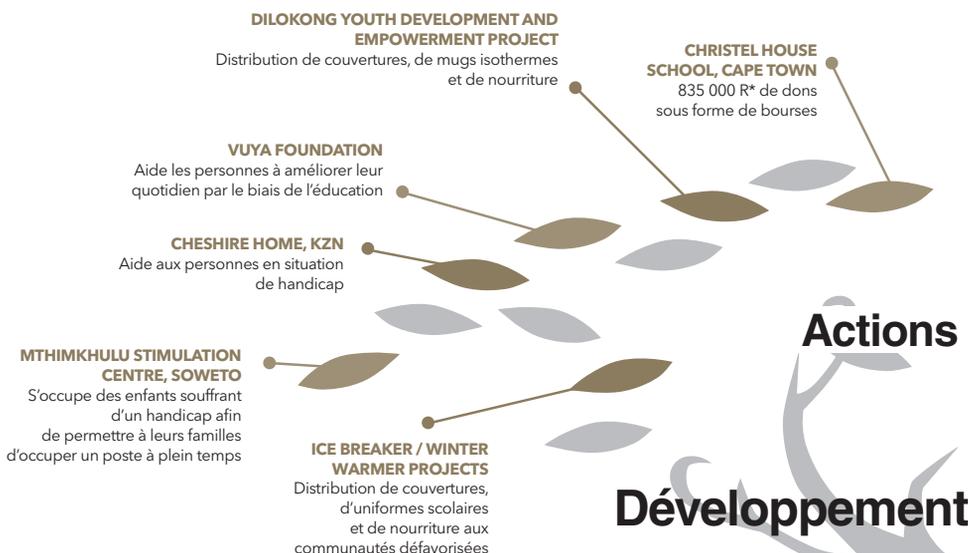
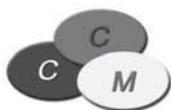
DÉVELOPPEMENT  
DES TPE/PME  
ET DES ENTREPRISES  
RURALES

SOUTIEN  
À L'ENTREPRENEURIAT



Programme  
CEA

Fasenda  
Mizimo Farm Project,  
Mozambique



## OBJECTIF

- Accompagner les activités du secteur agroalimentaire
- Formation
- Ateliers pour les fournisseurs des communautés locales liés à notre chaîne d'approvisionnement
- Programme de stages en hôtellerie et restauration

## KIBALI, RDC

" Nous importons plus de 97 % de nos intrants. Il n'y avait que 2 fournisseurs certifiés au sein des communautés locales "

2018

Communautés touchées et approvisionnement local = **38 288 864 USD**  
Représente **92 %** de l'approvisionnement total pour la période

**380** fournisseurs certifiés issus des communautés touchées

**3 992** personnes formées

**3 481** salariés issus des communautés locales, soit **75 %** de l'effectif du projet

## OBJECTIF

Formation des agriculteurs et des petits producteurs afin de leur inculquer des méthodes simples, efficaces et éprouvées.

**60 000 USD INVESTIS**

Pour **CHAQUE HECTARE** irrigué, nous créons **DEUX EMPLOIS PERMANENTS**

CB Farm Fresh, qui achète la production, nourrit entre **10 000** et **15 000** personnes par jour. Auparavant, ils importaient **90 %** de leurs produits ; aujourd'hui, le rapport s'est inversé.

**Komesho Culinary Academy,**  
Namibie

## OBJECTIF

Permet aux jeunes d'acquérir de l'expérience et des compétences dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration

**111** jeunes, issus de populations défavorisées, ont été formés

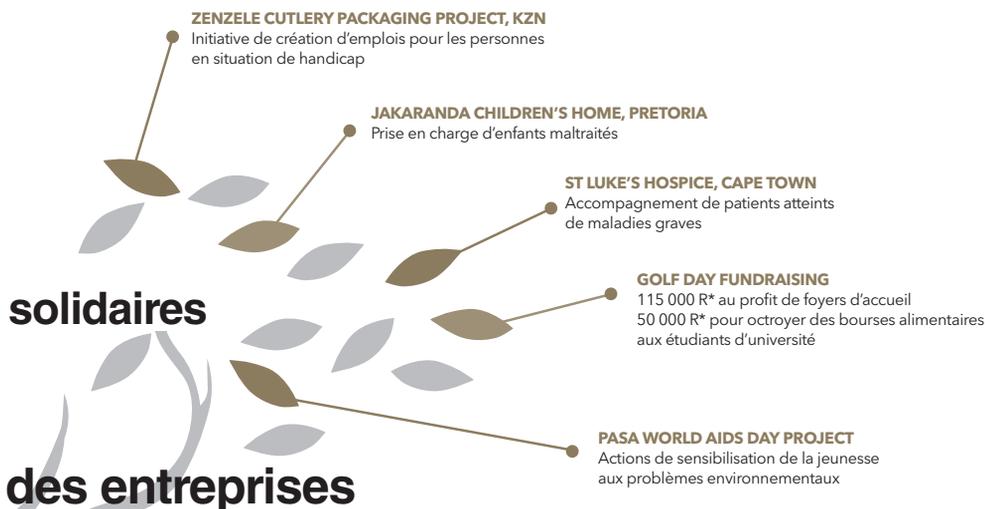
**3,3 MILLIONS N\$\*\*** INVESTIS

\* R : rand sud-africain  
\*\* N : dollar namibien

**TRANSFORMER LES**

# les communautés locales

Nos partenariats avec les communautés locales prennent la forme d'une approche participative qui contribue à les intégrer à notre chaîne de valeur et à créer ainsi un réseau de fournisseurs locaux à la fois solide et qualitatif.



- Sélection de TPE/PME en tant que fournisseurs dans les zones rurales
- Soutien à des ONG locales
- Programme dédié à la lutte contre le VIH et au bien-être
- Partenariat avec des clients au sein de programmes CSI connectés (investissement responsable)

**DÉPENSES 2018**  
=  
**6,1 MILLIONS R\***

2016

45 fournisseurs certifiés  
82 % de notre approvisionnement provient des communautés locales = 2 838 472 USD  
98 % de l'effectif est issu des communautés locales  
200 emplois créés

#### DIALLO ET BUTCHERY, BURKINA FASO

- Modernisation et structuration
- Le chiffre d'affaires annuel est passé de 5 600 \$ à 100 000 \$ en 3 ans
- Formations hygiène et sécurité alimentaire
- Les conditions d'exploitation impliquent des risques en matière de Santé, de Sécurité et d'Environnement (SSE)
- Butchery bénéficie désormais de l'initiative gouvernementale PCSA

11 330 790 USD, soit 35 % de l'approvisionnement total

#### AQUACULTURE

- Formation
- Remise en état et réapprovisionnement des étangs
- **Zambie** : "Nous importons 1 million de dollars de poissons ; aujourd'hui, des piscicultures bien établies remplacent les importations"

#### INITIATIVE SIYAKHULA

Création d'une entreprise durable et implication de la communauté

#### ENTREPRISE PHAKISO ET PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT

Fournit aux TPE/PME les compétences dont elles ont besoin pour se développer

- 100 agriculteurs formés
- Approvisionnement auprès de 10 agriculteurs pratiquant l'irrigation
- Soutien indirect de plus de 600 agriculteurs

En 2016

#### FORMATION DE 100 AGRICULTEURS À L'IRRIGATION

#### Leather Works Project, Namibie

Formation de femmes, originaires de la commune de Tutungeni, au travail du cuir.

Fabrique aujourd'hui une large gamme de produits en cuir, forme de plus en plus de femmes et participe à des salons au niveau national.

317 000 N\$\*\*  
INVESTIS



**Développement du leadership des femmes africaines**

**Education - Santé - Développement rural - Esprit d'entreprise**

## VIES ET LES COMMUNAUTÉS

### Achats

Tsebo centralise les achats de toutes ses divisions afin de gérer la continuité de la chaîne d'approvisionnement et les relations avec les fournisseurs. Tsebo utilise une plateforme digitale baptisée *MyMarket*. Au cours de l'exercice 2018, un total de 3,8 milliards de rands a été dépensé dans les catégories d'achats aliments et les boissons, ses services de base et autres, les véhicules, et produits et équipements de nettoyage.

Tous les fournisseurs en contrats de sous-traitance avec le service achats ont reçu la politique ABAC de Tsebo ; la politique de santé et de sécurité, le Code de conduite et la politique d'éthique du groupe afin de respecter les normes et les spécifications de qualité minimales exigées par Tsebo au regard des biens et services fournis. Les contrats des fournisseurs ont des clauses de rupture en cas de non-respect des valeurs de Tsebo en matière de lutte contre la corruption, de santé et de sécurité, d'environnement, de droits de l'Homme et de pratiques

d'esclavage moderne. Les fournisseurs sont contractuellement tenus de fournir au groupe, à la demande de celui-ci, leurs licences, permis, rapports d'audit et notations sectorielles. Il est déjà arrivé au groupe de mettre fin à ses relations avec des fournisseurs qui ne remplissaient pas ses propres critères. Il peut le cas échéant contrôler lui-même ses fournisseurs.

Le programme de suivi des fournisseurs exige en outre que ces derniers prennent, chaque année, des engagements formels sous la forme de garanties de conformité (ABAC et SSE) des fournisseurs.

Des audits effectués par des tiers peuvent être réalisés en cas d'allégations de non-respect des obligations. En 2018, grâce à l'application des règles ABAC et SSE, du Code de conduite et d'éthique, et des politiques BEE de Tsebo, qui sont toutes intégrées dans les contrats fournisseurs, les résultats suivants ont été enregistrés pour les fournisseurs externes ayant pris un engagement formel au regard de tous les flux de dépenses.

	2018	2017
<b>Nombre de fournisseurs principaux</b>	<b>183</b>	<b>206</b>
% de fournisseurs principaux ayant signé <sup>(1)</sup>		
■ le formulaire d'engagement anti-corruption	80 %	66 %
■ le formulaire d'engagement HSE	81 %	71 %

(1) Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, pris dans leur ensemble, représentent 80% de la dépense d'achat de Tsebo.

En Afrique du Sud, les achats sont réglementés par la Constitution. Ainsi, la *Preferential Procurement Policy Framework Act* (loi-cadre sud-africaine sur les politiques d'achats préférentiels) impose des réglementations aux gouvernements et aux entreprises, afin de corriger les déséquilibres socio-économiques du passé, en donnant du travail aux personnes et aux petites entreprises désavantagées par les pratiques historiques. Cette loi stipule que le processus d'achat doit être équitable, transparent, juste, concurrentiel et rentable pour l'entreprise. Au cours de l'exercice 2018, un score de progression maximal de 107 % a été atteint pour les achats préférentiels en raison des points bonus obtenus pour l'achat de biens et services auprès de fournisseurs désignés.

Pour l'exercice 2019, Tsebo entend mettre progressivement en place un programme d'audit de la conformité des fournisseurs afin de vérifier le respect des normes ABAC, des règles liées à la santé, à la sécurité et à l'environnement, et des droits de l'Homme.

### Lutte contre la corruption

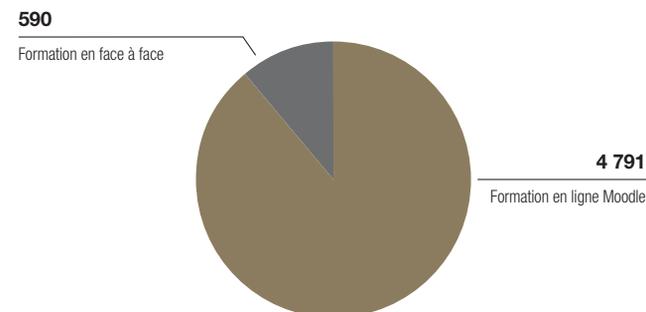
Tsebo applique une politique de tolérance zéro en matière de fraude et de corruption. Tsebo a mis en œuvre un code d'éthique commerciale et une politique de lutte contre la corruption, qui s'inspire de l'Anti-Bribery Act britannique. En 2018, il a été demandé aux salariés de renforcer leurs connaissances des règles de la politique de lutte contre la corruption de Tsebo.

Pour ce faire, Tsebo a lancé la première formation ABAC en ligne, via Moodle sa plateforme digitale. Pour les salariés qui n'y ont pas

accès en raison de la nature de leur emploi, des formations physiques ont été organisées. La répartition des sessions de formation est présentée ci-après :

### Formation ABAC

(en nombre de salariés)



Tsebo a pu actualiser régulièrement les connaissances de ses salariés en matière de lutte contre la corruption, grâce à la formation et à divers autres supports comme les mailings « bureau de la conformité » envoyés par le service conformité du groupe. D'autres informations ont été publiées sur la page conformité de TseboNet afin d'accroître la sensibilisation de tous et des bulletins de conformité ont été diffusés.

La ligne d'appel anonyme confirme son efficacité et Tsebo a étendu son champ d'application pour inclure des informations relatives aux violations des droits de l'Homme ou aux dommages à l'environnement. Les divisions risques, conformité et juridique ont reçu les informations nécessaires afin d'évaluer la validité des renseignements fournis et de confirmer la nécessité de réaliser une enquête plus approfondie.

Les salariés qui souhaitent signaler une violation peuvent appeler, envoyer un SMS ou adresser leurs informations par courriel. Les salariés qui ne souhaitent pas nécessairement rester anonymes peuvent également contacter les divisions conformité, audit et/ou juridique.

Tsebo a élaboré et publié un ensemble complet de politiques et de procédures pour s'assurer que les salariés restent vigilants et soient bien informés des procédures en place à même de les aider dans les situations pouvant impliquer des pratiques de corruption. Ces documents comprennent la politique de lutte contre la corruption, le Code d'éthique et les bonnes pratiques commerciales, et ils ont été remis à tous les salariés. Des affiches ont été installées sur tous les sites et au siège afin d'encourager le signalement des pratiques de corruption. Elles fournissent aux salariés et aux clients des informations détaillées sur le mode de signalement des irrégularités constatées. Tous les incidents enregistrés ont été suivis par Deloitte, qui a produit des rapports statistiques mensuels.

## Environnement

Les services de restauration, de nettoyage et d'hygiène, d'entretien et de maintenance, et de protection proposés par Tsebo ont un impact limité sur l'environnement. Le groupe opérant sur les sites de ses clients, il ne contrôle donc pas la consommation en énergie et en eau, ni la production de déchets.

Cependant, conscient de l'importance de cette question, Tsebo applique une politique environnementale et plusieurs bonnes pratiques en matière de gestion des déchets, utilisation des produits chimiques, etc.

Le principal risque environnemental de Tsebo est lié à la gestion des déchets organiques.

Tsebo a récemment changé de fournisseur de services de collecte de déchets, pour passer de Binclean à Don't Waste, afin de réduire les quantités de déchets mis en décharge de 80 % en moyenne actuellement à moins de 40 %.

Tsebo est en passe d'abandonner l'utilisation du compacteur sur les sites et entend mettre en place une table de tri et des bacs de déchets à roulettes sur les sites. Cela permettra également de procéder à un tri plus important sur site et de réduire le volume de déchets transportés à la décharge.

Des efforts sont actuellement déployés pour réduire les déchets humides mis en décharge. Ainsi, ces déchets, produits par les cantines, pourront être utilisés à des fins de compostage. Tsebo a pour objectif d'introduire des bacs de tri à l'intérieur de certains bâtiments au niveau des zones de repas afin de promouvoir le tri à la source et de réduire la contamination des déchets recyclables, dans le but de déployer cette pratique dans toutes les cantines.

## Gaspillage alimentaire

Tsebo reconnaît que le gaspillage alimentaire présente un risque pour l'environnement et a lancé un programme pilote afin de le réduire. Tsebo s'est associé à une ONG sur l'un des sites pour tester la faisabilité de la distribution de la nourriture excédentaire. La société a également mis en place une politique de lutte contre le gaspillage alimentaire qui définit les procédures à suivre pour distribuer la nourriture sur les autres sites.

De plus, La division restauration contrôle soigneusement les spécifications concernant les repas et les portions, de manière à vérifier qu'elles respectent les conditions contractuelles des clients, les critères de rentabilité et les consignes de réduction du gaspillage alimentaire.

## Plan de vigilance

### Introduction

Conformément à l'article L. 225-102-4 du Code de commerce, le plan de vigilance vise à définir les mesures raisonnables de vigilance mises en place au sein du groupe afin de prévenir les atteintes aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales, à la santé, la sécurité et à l'environnement. Ces dispositions s'appliquent par ailleurs directement ou indirectement, aux activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels Tsebo entretient une relation commerciale établie en raison de son activité.

Tsebo développe en permanence des pratiques de gestion afin d'être à même de proposer une expérience client unique générant des résultats commerciaux solides dans le respect des principes couverts par le Devoir de vigilance. À travers chaque nouveau segment de services, région, client et opérateur, Tsebo s'attache à gérer ses risques le plus proactivement possible.

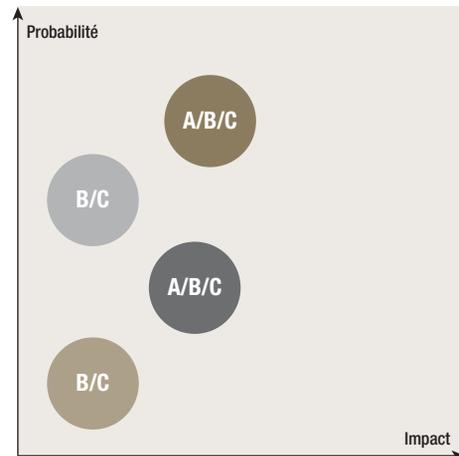
### Résumé

Le plan de vigilance de Tsebo repose sur les 5 principales obligations édictées dans la loi inhérente au Devoir de vigilance. Chacune des obligations légales fait partie intégrante du plan présenté ci-dessous. Le plan a été développé en collaboration avec toutes les parties prenantes impliquées dans les activités du groupe afin de mener une analyse pertinente des risques de Tsebo en la matière.

Les fonctions ressources humaines, conformité, juridique, santé et sécurité au travail et achats ont été associées à l'élaboration du plan de Tsebo.

Les risques sont décrits dans une matrice des risques en fonction de la probabilité et de l'impact d'un manquement au regard des risques pertinents pour Tsebo.

## Matrice des risques



### CATÉGORIES DE RISQUES

- A – Stratégiques
- B – Opérationnels
- C – Réglementaires
- D – Financiers

### THÈMES

- Droits de l'Homme et libertés fondamentales
- Santé et sécurité
- Environnement
- Conformité au regard du Devoir de vigilance

### Cartographie des risques liés au Devoir de vigilance visant à identifier, analyser et hiérarchiser les risques

Au cours des 2 dernières années, Tsebo a procédé régulièrement à des évaluations des risques et mené des campagnes de sensibilisation sur les thématiques couvertes par le Devoir de vigilance.

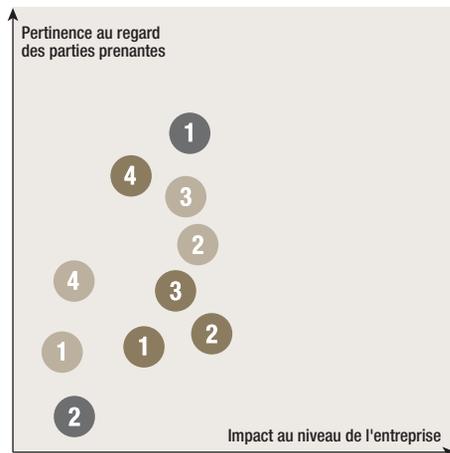
Dans le cadre des travaux sur le Devoir de vigilance, un travail d'analyse préliminaire a été réalisé afin d'identifier d'une part les risques significatifs, les mesures d'atténuation existantes, les dispositifs de contrôle et les besoins de formation et d'autre part la nécessité le cas échéant de compléter les dispositifs existants. Ce travail s'est traduit par la diffusion de questionnaires spécifiques et par une série d'entretiens dédiés avec les responsables des fonctions achats, ressources humaines, santé, sécurité et environnement.

A l'issue de ces analyses, Tsebo a estimé qu'il convenait de mettre en place un plan d'action complémentaire s'agissant du risque relatif à la sécurité des données et le déploiement d'un plan d'action destiné à protéger les informations personnelles a été programmé pour le quatrième trimestre 2018. Sa mise en œuvre à l'échelle du groupe devrait prendre environ 18 mois.

La cartographie des risques a été réalisée à l'échelle du groupe et les plans d'action sont appliqués dans l'ensemble du groupe selon une approche universelle au regard de la mise en œuvre des mesures d'atténuation en tenant compte, le cas échéant, de spécificités géographiques dans un souci d'efficacité.

Les risques ont été classés par thèmes et évalués au vu de leur pertinence au regard des parties prenantes et de l'entreprise.

Devoir de vigilance - Matrice des risques



**DROITS DE L'HOMME ET LIBERTÉS FONDAMENTALES**

- 1 Travail des enfants - Travail forcé  
Avantages sociaux et prestations de sécurité sociale inadéquats
- 2 Inégalité des chances  
Temps de travail excessif  
Salaires injustes  
Harcèlement et abus/mesures disciplinaires
- 3 Non-respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective  
Non-respect des droits des populations locales  
Non-respect des normes internationales du travail applicables aux travailleurs migrants
- 4 Non-respect de la confidentialité des données personnelles

**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 1 Blessures et décès sur le lieu de travail  
Exposition à des matières toxiques sur le lieu de travail  
Non-protection de la santé et de la sécurité du consommateur final
- 2 Accidents industriels

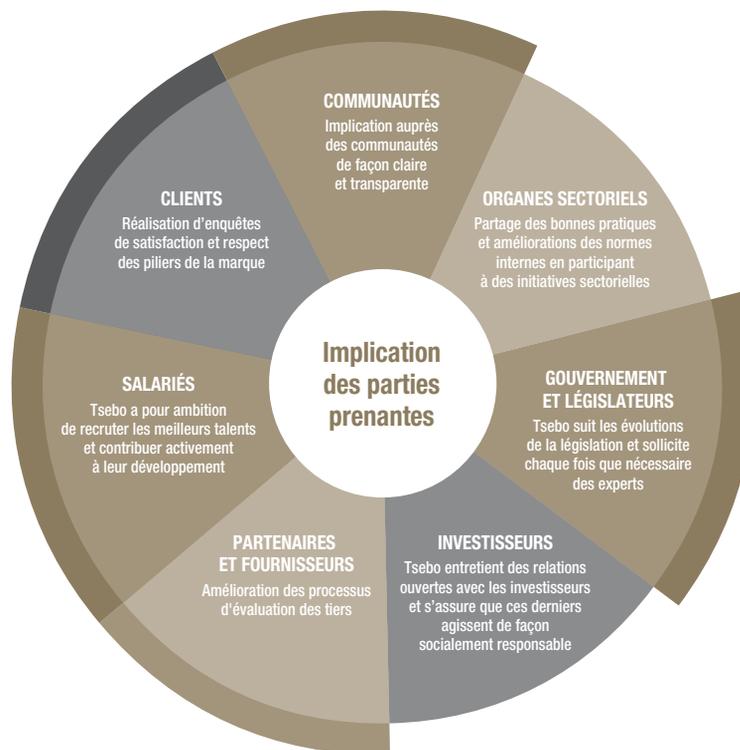
**ENVIRONNEMENT**

- 1 Pollution de l'air - Pollution de l'eau - Pollution du sol  
Épuisement des matières premières/ressources  
Destruction de la terre/de l'écosystème/de la biodiversité
- 2 Gestion inappropriée des déchets
- 3 Raréfaction de l'eau
- 4 Émissions de gaz à effet de serre

**Filiales, sous-traitants, fournisseurs : procédures d'évaluation**  
Procédures permettant d'évaluer régulièrement la situation des fournisseurs, sous-traitants ou fournisseurs, basées sur les résultats de la cartographie des risques.

Tsebo évalue régulièrement les personnes et les organisations avec lesquelles elle entretient des relations d'affaires. Ces évaluations permettent à Tsebo de mieux connaître les pratiques de ses fournisseurs, sous-traitants, filiales, et de vérifier si les pratiques de ces tiers sont conformes aux exigences du Devoir de vigilance.

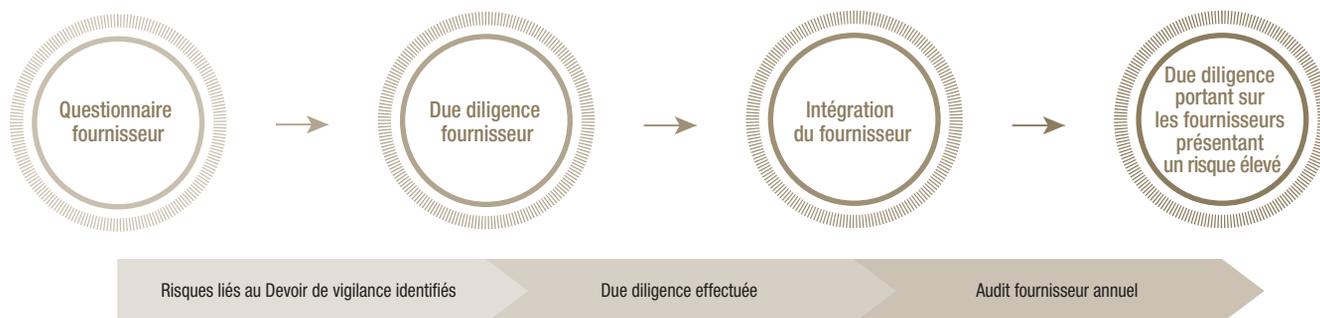
## Implication des parties prenantes



Un nouveau système d'évaluation des risques liés aux fournisseurs a été mis en place par le service achats. Sur la base de cette évaluation, une liste de fournisseurs répondant aux critères sera sélectionnée chaque année. Si un risque potentiel est identifié une

due diligence sera effectuée. Des audits annuels sont prévus au niveau des fournisseurs existants pour contrôler la mise en place des mesures adéquates. Deux recrutements sont prévus afin de mener ces due diligences.

## Due diligence sous-traitants et fournisseurs



**Mesures appropriées aux fins de limiter les risques et de prévenir les incidents graves**

Les mesures d'atténuation des risques comprennent notamment :

- un Code de conduite ;

- des procédures opérationnelles dédiées ;
- des formations dédiées ;
- des KPIs (indicateurs clés de performance).

**Normes RH du groupe Tsebo**

Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Des processus de recrutement justes, transparents et conformes aux réglementations</li> <li>■ Autorisation de recruter selon la matrice RH du groupe</li> <li>■ Agences de recrutement/intermédiaires tel que prévu par la politique et la matrice RH du groupe</li> <li>■ Recruteurs compétents par division</li> <li>■ Psychométrie gérée par une personne qualifiée</li> <li>■ Publication de tous les offres de postes en interne sur le site emploi de Tsebo</li> <li>■ Recrutement des cadres centralisé</li> <li>■ Respect de la matrice de sélection et de contrôle</li> <li>■ Contrat de travail documenté</li> <li>■ Respect de la politique de recrutement des intérimaires</li> <li>■ Respect des principes de la marque employeur (EVP)</li> <li>■ Respect de la législation locale</li> </ul>	Diversité et inclusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Suivi de la performance en matière de diversité et d'inclusion et des risques liés au Devoir de vigilance, et mise en place de plans d'actions</li> <li>■ Communication proactive et consultation des salariés</li> <li>■ Formation des responsables et des salariés sur les thèmes de la diversité et de l'inclusion</li> <li>■ Enquête appropriée en cas de harcèlement et de discrimination conformément à la procédure</li> <li>■ Normes comportementales en phase avec les Valeurs Tsebo, la Politique en matière d'éthique de l'entreprise et la Politique ABAC</li> </ul>
Formation et développement	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Développement et mise en place de plans de développement par division</li> <li>■ Processus d'intégration comprenant une présentation du matériel, des équipements et de l'entreprise, et une formation spécifique à la fonction</li> <li>■ Salariés informés de leur rôle, leurs responsabilités, leurs objectifs et du niveau de performance attendu</li> <li>■ Accès des salariés à la formation, au coaching et au feedback</li> <li>■ Plan de développement défini avec les salariés</li> <li>■ Plans de relève par division</li> <li>■ Formation des superviseurs/responsables opérationnels sur le thème de la gestion des personnes, des clients et de l'unité</li> </ul>	Performance et reconnaissance des salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Système de notation Tsebo appliqué à tous les postes d'encadrement (D et au-dessus)</li> <li>■ Gouvernance de l'ensemble des contrats et conditions générales, conformément à la politique et à la matrice des pouvoirs RH du groupe</li> <li>■ Objectifs financiers et extra-financiers convenus et communiqués conformément au plan d'intéressement du groupe</li> <li>■ Publication des règles relatives au plan d'intéressement du groupe</li> </ul>

**Normes RH du groupe Tsebo**

Service RH	Mesure RH	Technologie RH
Engagement des salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Valeurs Tsebo, Politique en matière d'éthique de l'entreprise et Politique ABAC communiquées à l'ensemble des salariés</li> <li>■ Mise en place de politiques et procédures disciplinaires, d'avertissement et de licenciement</li> <li>■ Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective-</li> <li>■ Mise en place d'une politique de reconnaissance et de récompense- Formation des responsables sur les thèmes de l'implication et des relations de travail</li> <li>■ Formation des superviseurs/responsables opérationnels sur le thème des compétences essentielles des personnes-</li> <li>■ Enquête biannuelle sur l'implication des salariés</li> <li>■ Entretiens de départ réalisés pour toutes les personnes quittant l'entreprise et analyse du feedback-</li> <li>■ Précision, dans les contrats de travail, de l'âge de départ à la retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Révision annuelle de la structure organisationnelle par division</li> <li>■ Politiques et procédures clairement définies concernant la gestion du temps de travail et de présence, des horaires et des congés</li> <li>■ Temps de travail et de présence géré via un système biométrique approuvé</li> <li>■ Accès ESS permettant de gérer les congés, d'accéder aux postes vacants et de consulter les formations disponibles</li> <li>■ Gestion proactive et efficace des congés</li> <li>■ Examen mensuel des données analytiques d'optimisation des effectifs</li> <li>■ Communication bidirectionnelle efficace avec les salariés et les groupes</li> <li>■ Précision, cohérence et confidentialité des données relatives aux postes et aux salariés</li> </ul>
	Structure organisationnelle et optimisation des effectifs	

**Droits de l'Homme et des libertés fondamentales**

Les risques d'impact potentiel sur les droits de l'Homme et les libertés fondamentales ont été identifiés, et le cadre des normes RH du groupe Tsebo a défini les normes minimales qu'il convient de suivre afin de respecter les valeurs du groupe et éviter tout impact majeur sur les droits de l'Homme et les libertés fondamentales.

**Santé, sécurité et environnement**

Tsebo reconnaît le risque potentiel d'impact majeur que posent les activités du groupe au regard de la santé, de la sécurité et/ou de l'environnement, y compris un impact direct et important sur la santé et la sécurité de ses salariés et clients. Tsebo a mis en place des procédures opérationnelles sûres (POS) afin de gérer les risques auxquels le groupe fait face dans le cadre de ses activités. Ces POS couvrent les exigences inhérentes aux risques liés au Devoir de vigilance. Des formations sont régulièrement organisées sur les risques liés à la santé et à la sécurité ainsi que des réunions hebdomadaires « toolbox » afin de définir les mesures permettant de réduire les risques identifiés. Chaque semaine, un risque SSE différent est abordé dans le cadre de ces réunions.

**Procédures d'alerte**

Tsebo entend étendre son système d'alerte aux cas de possibles manquements aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales, aux règles inhérentes à la santé, à la sécurité et à la protection de l'environnement. Le système d'alerte de Tsebo baptisé « Tip-Offs Anonymous Hotline » est utilisé depuis plusieurs années, il est géré par Deloitte afin de garantir l'anonymat des appelants. Une description de ce système est mise à la disposition

des salariés via différents canaux, affichage, newsletters et l'envoi régulier de courriels par le service conformité.

La « Tip-Offs Anonymous Hotline » vise à encourager les salariés à signaler toute problématique relative à un comportement non éthique et s'étend désormais aux atteintes aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales, à la santé, la sécurité et l'environnement. Les signalements sont reçus par les services risques, conformité et juridique afin de contrôler la validité des informations fournies et d'adresser une notification au service concerné s'il s'avère nécessaire de mener une enquête plus poussée.

Les salariés qui souhaitent signaler une violation quelconque peuvent transmettre les éléments par téléphone, par sms ou par courriel. Les salariés qui ne souhaitent pas forcément rester anonymes peuvent également contacter les responsables des services conformité ou risques et audit interne du groupe.

Des rapports mensuels sont adressés aux responsables des services conformité et risques et audit interne du groupe. Ces rapports incluent des statistiques thématiques (ressources humaines, gouvernance, corruption, achats et vol).

Conformément à la loi Sapin II, Tsebo rappelle régulièrement aux salariés qu'ils ne feront pas l'objet de pénalité ou de discrimination en cas de signalement. Deloitte garantit également la confidentialité et l'anonymat des personnes procédant à un signalement. La *hotline* est ouverte à toutes les parties prenantes de Tsebo qu'elles soient internes ou externes. Tsebo encourage ses fournisseurs et ses clients à l'utiliser afin de signaler tout manquement dont ils pourraient avoir connaissance.

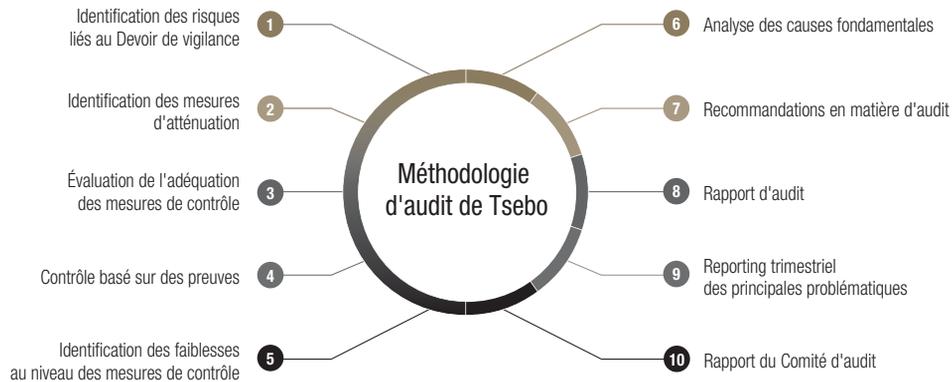
**Suivi des mesures mises en place, évaluation de leur efficacité**

Tsebo a demandé à l'équipe suivi de la conformité de réaliser des audits réguliers afin d'évaluer la mise en œuvre et l'efficacité des mesures d'atténuation en place. L'équipe fournira, de manière indépendante et objective, des informations, analyses et rapports afin d'aider la Direction à s'assurer que les opérations sont gérées de façon éthique et efficace et conformément aux exigences de la loi Sapin II et de la loi sur le Devoir de vigilance.

Son rôle est de s'assurer, de manière indépendante, que les processus de gestion des risques, de gouvernance et de contrôle interne de Tsebo fonctionnent correctement en formulant des avis impartiaux et objectifs. Elle rapporte au Comité d'audit et des risques, qui est un sous-comité du Conseil d'administration du groupe Tsebo.

À travers les discussions qu'elle peut avoir avec la Direction, l'équipe :

- identifie les risques clés ;
- évalue ces risques en leur affectant une note (Élevé, Moyen, Faible) ;
- identifie les mesures de contrôle en place ;
- évalue l'adéquation des mesures de contrôle en place ;
- formule des recommandations visant à améliorer ces mesures de contrôle, si nécessaire ; et
- Identifie les mesures de contrôle clés, à savoir celles que la Direction entend mettre en place afin d'atténuer les risques élevés au regard de l'activité.



**Note méthodologique**

Le présent rapport porte uniquement sur l'année 2018 et sur les opérations menées en Afrique du Sud, sauf indication contraire.

Sauf mention contraire, les données RH tiennent compte de toutes les entités de Tsebo. Les effectifs indiqués dans le rapport sont basés sur les données de paie du groupe Tsebo au 31 décembre 2018.

Le taux de recrutement a été calculé en divisant le nombre total de recrutements par le nombre de salariés, et il est exprimé en pourcentage.

Les KPIs (indicateurs clés de performance) utilisés pour calculer les risques liés aux relations de travail ne sont pas publiés dans le présent document du fait de leur nature confidentielle.

Les statistiques de formation reposent sur le nombre de sessions de formation organisées au cours de l'année. Lorsqu'un employé en a suivi plusieurs, cela a été compté comme une formation multiple. Tsebo ne compte pas le nombre d'employés formés, car

les interventions de formation (et non les employés formés) doivent être comptabilisées en vue de la préparation des rapports SETA.

Les statistiques inhérentes aux rapports sur la santé et la sécurité incluent tous les salariés de Tsebo en Afrique du Sud.

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt et le nombre de jours perdus suite à un accident ne se rapportent qu'à 2 divisions au sein de Tsebo pour 2017. Les données 2018 reflètent les chiffres pour l'ensemble des divisions Tsebo en Afrique du Sud.

Le taux de gravité des accidents avec arrêt se calcule en prenant le nombre de jours d'arrêt de travail multiplié par la norme de l'industrie, à savoir 1 000 000, et divisé par le nombre total d'heures travaillées. Le nombre total d'heures travaillées est un calcul théorique basé sur 8 heures par salarié, 21,67 jours par mois, et 12 mois par an.

Le taux de gravité des accidents avec arrêt désigne le nombre de jours d'arrêt de travail divisé par le nombre total d'incidents devant être enregistrés.

La fourchette haute de 80 % au niveau des statistiques d'achats se rapporte au pourcentage par dépense du groupe.

### 3.3 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

À l'Assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3 1050 (portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de la société Wendel (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

#### Responsabilité de l'entité

Il appartient au directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance. La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité et de ses sociétés en portefeuille (ci-après les « Référentiels ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au sein des sièges de l'entité et de ses sociétés en portefeuille.

#### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. 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, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

#### Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- La sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- Le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- La conformité des produits et services aux réglementations applicables.

#### Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, ci-après « les sociétés en portefeuille », avec les limites précisées dans les notes méthodologiques de l'entité et des sociétés en portefeuille présentées au chapitre 3 du rapport de gestion.
- Les sociétés en portefeuille faisant l'objet de ce rapport sont Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl et Tsebo. Comme indiqué dans le paragraphe « Déclaration de Performance Extra-Financière : note méthodologique », présenté au paragraphe 3.1.0 du rapport de gestion, la Déclaration est présentée par société détenue majoritairement par Wendel et non sous forme consolidée comme prévu à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.
- Concernant Bureau Veritas, nous nous sommes assurés que les informations publiées dans le rapport de gestion de l'entité correspondent à celles ayant fait l'objet d'une vérification par le tiers indépendant mandaté par la direction générale de Bureau Veritas et nous avons pris connaissance des conclusions formulées par ce tiers indépendant.
- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, le cas échéant, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats.

- Nous avons apprécié 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.
  - Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.
  - Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1.
  - Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance.
  - Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105.
  - Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques.
  - Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et les sociétés en portefeuille.
  - Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés.
  - Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité et les sociétés en portefeuille visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations.
  - Au niveau de l'entité et des sociétés en portefeuille, nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1 :
    - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
    - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'un échantillon d'entités sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs de l'entité et des sociétés en portefeuille, de leur implantation et d'une analyse de risque, listées ci-après :
      - pour le groupe Constantia Flexibles : Constantia Fromm (Allemagne) et Aluprint (Mexique) qui couvrent entre 8 % et 18 % des données sélectionnées pour ces tests (8 % des effectifs, 8 % des consommations d'énergie, 18 % des émissions de COV) ;
      - pour le groupe Cromology : Cromology Italia (Italie), Arcol (Maroc) et le réseau Tollens (France) qui couvrent entre 22 % et 57 % des données sélectionnées pour ces tests (39 % des effectifs, 22 % des quantités de DCO émises dans l'eau, 57 % des jours d'arrêt suite à un accident de travail) ;
      - pour le groupe Stahl : Stahl Brasil (Brésil), Stahl Palazzolo (Italie) qui couvrent entre 15 % et 19 % des données sélectionnées pour ces tests (15 % des effectifs, 16 % des déchets dangereux, 19 % des consommations d'énergie) ;
      - pour le groupe Tsebo, l'ensemble des effectifs et des activités implantées en Afrique du Sud (85 % des effectifs).
  - Au niveau de l'entité et des sociétés en portefeuille, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1.
  - Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.
- Nous estimons que les travaux que nous avons menés 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.
- Moyens et ressources**
- Nos travaux ont mobilisé les compétences de onze personnes et se sont déroulés entre septembre 2018 et mars 2019 sur une durée totale d'intervention d'environ vingt semaines.
- Nous avons mené une quarantaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.
- Conclusion**
- Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.
- Commentaires**
- Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :
- Les six risques suivants, identifiés comme principaux, ne sont pas couverts par des politiques formalisées par l'entité ou les sociétés en portefeuille concernées :-pour Wendel S.E. : les rôles et responsabilités relatifs aux « risques extra-financiers des sociétés en portefeuille » lors des acquisitions et de l'accompagnement des sociétés restent à préciser ;-pour le groupe Cromology : les risques

ressources humaines liés à « l'absentéisme de personnel » et à « l'attraction et la rétention des commerciaux » ; -pour le groupe Constantia Flexibles : les risques ressources humaines liés au « manque de travailleurs qualifiés » et au « manque d'actions de formation et de développement » ; -pour le groupe Tsebo : le risque lié au « gaspillage alimentaire ».

- Pour le groupe Cromology, concernant le risque lié au classement de la dangerosité des matières premières, les actions de substitution des substances à risques présentées dans la Déclaration ne présentent pas le même niveau d'avancement entre les formules développées en Europe et hors Europe.
- Pour le groupe Tsebo, concernant le risque de santé-sécurité au travail, les processus de reporting ne sont pas homogènes entre les quatre divisions.

■ La déclaration publiée par Bureau Veritas a fait l'objet des commentaires suivants :

- Compte tenu de la définition récente de nouvelles politiques en matière de Droits Humains, de Code de Conduite des Partenaires et d'Environnement, leur déploiement n'était pas totalement terminé à la date des travaux.
- Les données publiées relatives aux mouvements du personnel ne sont pas exprimées sous forme d'indicateurs clés de performance au niveau Groupe (Taux de départ global ou volontaire).

Paris-La Défense, le 20 mars 2019

L'Organisme Tiers Indépendant  
ERNST & YOUNG et Associés

Caroline Delerable  
Associée développement durable

Gilles Cohen  
Associé

Informations considérées comme les plus importantes

<b>Informations sociales quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</b>	<b>Sociétés concernées</b>
Effectifs inscrits ou effectifs équivalent temps plein	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Nombre total d'embauches et/ou de départs ou taux d'embauches et/ou de départs	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Taux d'absentéisme	Wendel S.E., Cromology, Stahl
Part de femmes dans les effectifs	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Part de femmes dans les effectifs cadres, dans les équipes d'investissement et au Conseil de surveillance	Wendel S.E.
Taux de fréquence des accidents entraînant un arrêt de travail ou nombre d'accidents entraînant un arrêt de travail	Wendel S.E., Cromology, Constantia Flexibles, Stahl
Nombre d'accidents entraînant un arrêt de travail dans les divisions Catering et Cleaning	Tsebo
Taux de gravité des accidents entraînant un arrêt de travail ou nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail	Wendel S.E., Cromology, Stahl
Pourcentage des sites industriels certifiés OHSAS 18001	Cromology
Nombre d'heures de formation ou nombre d'heures de formation par salarié ou nombre de salarié ayant bénéficié d'au moins une formation ou nombre de salariés formés ou nombre d'actions de formation	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Taux moyen de nombre de poste de commerciaux (ATC) non pourvus par rapport au budget	Cromology

<b>Informations sociales qualitatives Sociétés concernées (Actions ou résultats)</b>	<b>Sociétés concernées</b>
Organisation du dialogue social	Les sociétés en portefeuille
Conditions de santé et de sécurité au travail	Les sociétés en portefeuille
Mesures de prévention des risques liés à la sécurité du procédé industriel et à l'exploitation des points de ventes	Cromology
Politiques mises en œuvre en matière de formation	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Mesures prises en faveur de l'attractivité et de la rétention des employés	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl
Mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations les discriminations	Stahl, Tsebo

<b>Informations environnementales quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</b>	<b>Sociétés concernées</b>
Pourcentage de sites industriels certifiés ISO 14001	Cromology
Émissions dans l'air (COV, SOx, NOx) ou ratio des émissions dans l'air par volume de production (COV)	Constantia Flexibles, Cromology
Émissions dans l'eau (Demande Chimique en Oxygène, Particules Solides en Suspension)	Cromology
Émissions de CO2, scopes 1 et 2	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl
Émissions de CO2, scope 3	Stahl
Quantités de déchets dangereux et non dangereux ou ratio quantité de déchets produits par rapport au volume de production	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl
Taux de valorisation des déchets	Constantia Flexibles
Consommation d'eau totale ou ratio consommation d'eau totale par volume de production	Cromology, Stahl
Consommation d'énergie totale ou ratio consommation d'énergie totale par volume de production	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl

**Informations environnementales qualitatives  
(actions ou résultats)****Sociétés concernées**

Informations relatives aux postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment de l'usage des biens et services qu'elle produit (scope 3)	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl
Mesures de prévention des risques liés au transport de produits dangereux	Cromology

**Informations sociétales quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)****Sociétés concernées**

Pourcentage des fournisseurs principaux ayant signé les engagements anti-corruption et EHS	Tsebo
Nombre de fournisseurs soumis au questionnaire achats et pourcentage du volume d'achats associé	Cromology
Pourcentage de projets de recherche et développement liés à l'élimination des substances faisant l'objet de restrictions et aux nouvelles matières premières pour les remplacer	Stahl
Nombre d'audits de sécurité alimentaire réalisés par la division Catering	Tsebo
Part du chiffre d'affaires réalisé avec des nouveaux produits (moins de trois ans) ayant un label environnemental	
Pourcentage de matières premières réglementées (type SVHC, CMR 1 et 2) dans les formulations des peintures	Cromology
Pourcentage de matières premières réglementées (type SVHC, CMR 1 et 2) dans les formulations des peintures	Cromology
Nombre d'heures de formation ou nombre de salariés formés ou nombre d'actions de formation sur la lutte contre la corruption	Stahl, Tsebo

**Informations sociétales qualitatives (actions ou résultats)****Sociétés concernées**

Accompagnement des sociétés en portefeuille pour intégrer les enjeux RSE dans leur gestion des risques	Wendel S.E.
Intégration de critères ESG (Environnement, Social et Gouvernance) dans la conception des produits et services	Les sociétés en portefeuille
Mesures de prévention des risques environnementaux et sociaux chez les fournisseurs	Cromology, Constantia Flexibles, Tsebo
Mesures de prévention des risques environnementaux chez les clients	Stahl
Mesures de prévention des risques liés à la gestion des données personnelles	Cromology