



WENDEL

2019

Document d'Enregistrement Universel

incluant le rapport financier annuel

INVESTIR POUR LE LONG TERME

INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE

4.1 NOUVELLES AMBITIONS DE WENDEL EN MATIÈRE D'ESG 158

4.1.1	Wendel et la performance ESG	158
4.1.2	Mission et valeurs de l'entreprise	159
4.1.3	L'approche ESG de Wendel	160
4.1.4	Feuille de route ESG 2023 de Wendel : Être exemplaire	163
4.1.5	Pratiques ESG existantes chez Wendel	167

4.2 WENDEL 169

4.2.1	Une gouvernance ESG impliquant les différentes parties prenantes internes	169
4.2.2	Déclaration de performance extra-financière : note méthodologique	169
4.2.3	Devoir de vigilance	174
4.2.4	Les principaux risques extra-financiers de Wendel	175
4.2.5	Programme de Compliance	186
4.2.6	L'évaluation de l'empreinte carbone de Wendel (hors filiales)	188
4.2.7	Engagements dans la société civile	189

4.3 LES FILIALES DE WENDEL REVUES PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT 190

4.3.1	Bureau Veritas	190
4.3.2	Constantia Flexibles	194
4.3.3	Cromology	225
4.3.4	Stahl	253
4.3.5	Tsebo	279

4.4 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 301

4.1 Nouvelles ambitions de Wendel en matière d'ESG

4.1.1 Wendel et la performance ESG

Wendel nourrit depuis longtemps la conviction selon laquelle la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) constitue un moteur de croissance durable.

Cette certitude est ancrée dans la culture de Wendel et guide sa vision d'investisseur pour le long terme. Ceci a conduit Wendel à toujours encourager ses entreprises à prendre en compte la performance ESG dans le développement de leurs nouveaux produits et services, dans leur gestion opérationnelle et des ressources humaines, ainsi que dans leurs achats. Le partenariat de Wendel et des équipes de management des sociétés du portefeuille repose aussi sur l'engagement de stimuler la performance dans plusieurs domaines extra-financiers cruciaux tels que la santé et la sécurité au travail et l'innovation en matière ESG.

Depuis presque 10 ans, l'équipe en charge du développement durable et le Comité de pilotage du développement durable de Wendel ont mis en place et développé des initiatives visant à accroître la performance ESG du Groupe ainsi que la transparence et la qualité de son information extra-financière. En 2019, les efforts dans la durée de Wendel ont ainsi été reconnus par les agences de notation extra-financière qui ont évalué la performance de Wendel.

Sur la base de ces solides fondations, le Directoire et le Conseil de surveillance de Wendel ont exprimé en 2019 une ambition renouvelée de développer davantage l'approche ESG de Wendel, pour en faire un pilier stratégique cohérent avec ses valeurs et son histoire.

Cette ambition a été accueillie et déployée par les équipes de Wendel avec un enthousiasme et un engagement guidé par la volonté forte d'être exemplaire et de construire des relations de confiance avec les parties prenantes du Groupe.

La vision et la mission de Wendel en matière de performance ESG, présentées dans ce Document d'enregistrement universel, sont le fruit d'un intense travail collaboratif issu de consultations internes et externes avec la collaboration d'experts ESG :

- presque tous les salariés de Wendel ont participé à des ateliers interactifs portant sur une réflexion sur les valeurs et la mission du Groupe. Ces ateliers ont été organisés dans le cadre d'un séminaire Groupe, consacré au développement durable et à la digitalisation de Wendel et de ses sociétés ;
- des entretiens individuels approfondis ont été menés avec plus de 30 parties prenantes de toutes les fonctions et de tous les degrés d'ancienneté, y compris des membres indépendants du Conseil de surveillance, l'équipe dirigeante de Wendel et des représentants de la famille Wendel ;
- enfin, des entretiens avec les équipes de management des sociétés du portefeuille et des représentants de Wendel au sein de leur Conseil d'administration ont été menés afin d'évaluer la maturité ESG des sociétés du portefeuille.

4.1.2 Mission et valeurs de l'entreprise

Dans le cadre de la définition de sa stratégie ESG, Wendel a mené des travaux visant à définir sa mission d'entreprise. À cette occasion, les valeurs de Wendel ont été revisitées à la suite d'une consultation des parties prenantes internes de la société.

Mission

Wendel s'engage avec des équipes entrepreneuriales pour construire des leaders durables.

Valeurs

- Engagement
- Excellence
- Esprit d'entrepreneuriat

Que signifie l'engagement pour Wendel ?

L'engagement signifie tout d'abord avoir un grand sens des responsabilités envers les employés, les entreprises et les actionnaires et les parties prenantes de Wendel.

Au cours des derniers mois, cette caractéristique s'est traduite par le renforcement du soutien du Groupe à ses sociétés du portefeuille. Cette qualité fait de Wendel un investisseur à part : Wendel construit pour le long terme. Les stratégies mises en œuvre consistent à apporter l'expertise de Wendel en matière de management, à soutenir les acquisitions et les investissements et à mettre constamment l'accent sur l'innovation. Wendel accorde également une attention particulière au développement de

l'employabilité de ses collaborateurs. Cet engagement signifie également que Wendel s'efforce dans la mesure du possible de soutenir ses entreprises lors des périodes difficiles.

L'engagement du Groupe est fondé sur la responsabilité, la confiance et les relations sincères. Wendel connaît ses collaborateurs et ses entreprises.

Que signifie l'excellence pour Wendel ?

La famille fondatrice de Wendel existe depuis plus de trois cents ans. Cette longévité n'est pas le fruit du hasard. Elle résulte d'une culture de l'excellence, bâtie sur des relations de confiance, toujours dans le respect de standards élevés de qualité.

L'excellence se traduit par une forte **ouverture d'esprit** et une **curiosité** qui poussent les équipes à se questionner.

Wendel s'efforce d'atteindre cette excellence à la fois dans sa discipline opérationnelle et financière et dans ses analyses relatives à son activité d'investissement. En tant que société cotée, Wendel s'engage à être un modèle pour les entreprises non cotées de son portefeuille.

Que signifie l'esprit d'entrepreneuriat pour Wendel ?

Pour Wendel, l'esprit d'entrepreneuriat est à la fois un état d'esprit et un comportement alliant courage, audace raisonnée et responsabilité. Il s'agit aussi de la volonté d'être utile : pour les collaborateurs, les entreprises et les communautés.

4.1.3 L'approche ESG de Wendel

L'approche ESG de Wendel est fondée sur la responsabilité et sur des valeurs fondamentales que sont l'engagement, l'excellence et l'esprit d'entrepreneuriat.

Ces valeurs guident le comportement de Wendel à la fois en tant qu'entreprise et en tant qu'investisseur afin d'accomplir sa mission : **être les partenaires d'équipes de dirigeants talentueuses pour bâtir des entreprises durables de premier plan dont les performances à long terme créeront de la valeur durable pour l'ensemble des parties prenantes.**

À cette fin, Wendel a défini **2 principaux leviers** : (1) **son comportement en tant qu'entreprise, et notamment son engagement envers ses collaborateurs et ses communautés ;** et (2) **ses stratégies d'investissement et de gestion de portefeuille.**

En tant qu'actionnaire professionnel investissant pour le long terme, Wendel veut avoir un impact positif dans la société et contribuer à un avenir durable. Le Groupe a l'ambition et la volonté de devenir un modèle pour ses pairs, en ayant une attitude responsable dans la façon de conduire ses projets et en soutenant ses entreprises dans leur transformation pour devenir des leaders durables.

Afin de mener à bien sa mission, Wendel a défini des engagements et des objectifs clairs et mesurables pour développer sa performance ESG en tant qu'entreprise et de celle de ses sociétés en portefeuille. Le Groupe a également alloué les ressources nécessaires pour permettre à ses équipes et à ses sociétés de répondre à ces nouvelles attentes.



I. Wendel, une entreprise responsable : Être un modèle – Favoriser l'excellence et l'engagement

Respecter les standards les plus élevés en matière de gouvernance, d'éthique, d'environnement et de gestion opérationnelle

Wendel a pris des engagements importants afin de s'assurer que son fonctionnement interne est conforme à ses valeurs et aux objectifs ESG définis au sein des sociétés du portefeuille.

Avant tout, Wendel s'assure que tout ce que qu'elle fait se caractérise par l'intégrité et la transparence. En tant qu'actionnaire professionnel et société cotée, Wendel promeut une gouvernance et une gestion des risques exemplaires. Au niveau de Wendel, cela se traduit principalement par une solide structure de gouvernance composée de deux organes distincts, fondée sur des règles claires et un dialogue ouvert.

La Charte éthique de Wendel est également au cœur de cet engagement. Elle incarne les valeurs des collaborateurs et des

actionnaires de la société, fournit le cadre de référence du rôle d'investisseur de Wendel et formalise son engagement fort en faveur des droits humains. Face à la réalité des défis environnementaux et sociaux actuels, Wendel s'engage également à avoir un impact positif sur la société, que ce soit au travers de sa propre chaîne d'approvisionnement ou de ses activités.

Favoriser l'employabilité, l'inclusion, le bien-être et l'engagement au travers d'actions concrètes

Les collaborateurs de Wendel sont des atouts essentiels et constituent la clé de son succès. C'est pourquoi Wendel s'engage ici à améliorer leur employabilité en investissant dans leur développement et leur formation. La Société s'efforce de faire de Wendel un lieu de travail stimulant en favorisant l'inclusion et le bien-être. Elle veille également à avoir un impact positif sur ses communautés et à favoriser l'engagement communautaire pour ses collaborateurs par le biais d'initiatives concrètes et significatives.

À la suite d'un travail approfondi que Wendel a mené en 2019 sur la formation, un programme de développement de carrière a été déployé pour permettre à chacun d'atteindre ses objectifs professionnels chez Wendel et au-delà. Dans un monde en constante mutation, une employabilité véritablement durable passe par une démarche constante de perfectionnement. Pour Wendel, la promotion de l'employabilité relève de sa responsabilité d'employeur.

Par ailleurs, Wendel est profondément convaincue des vertus de la diversité, qu'elle conçoit comme un vecteur de performance. En particulier, l'amélioration de la parité femmes-hommes sera une priorité à tous les niveaux. Un groupe de travail sur la diversité, qui réunit chez Wendel les représentants de toutes les fonctions clés et de tous les bureaux, mènera des initiatives visant à atteindre cette parité.

De même, l'engagement et le bien-être au travail sont essentiels pour que chacun puisse exprimer tout son potentiel. Pour comprendre les enjeux qui ont un impact réel sur les collaborateurs de Wendel, des enquêtes internes seront menées tous les deux ans et les résultats seront analysés avec soin afin d'élaborer des plans d'action permettant d'améliorer en continue la marque employeur.

Enfin, conscients de l'importance de soutenir les communautés au sein desquelles elle évolue, Wendel s'engage à maintenir et à renforcer son approche philanthropique et à mettre en place des mécénats de compétences, pour permettre à ses équipes de contribuer directement à des causes alignées avec leurs valeurs et celles de Wendel.

II. Wendel, investir pour le long terme : Bâtir des entreprises durables

Investir pour soutenir la prospérité et la transformation des entreprises dans le respect de la société et de l'environnement

La performance ESG est ancrée dans l'état d'esprit de Wendel en tant qu'investisseur. Selon elle, une approche ESG exigeante en matière d'investissement est la plus pertinente pour assumer sa responsabilité vis-à-vis de ses actionnaires et de ses parties prenantes. Le cadre d'évaluation des opportunités d'investissement qu'elle utilise prévoit, comme condition préalable à tout investissement, l'adéquation de l'activité de la société considérée avec la mission et les valeurs de Wendel ainsi que l'appréciation de sa résilience sur le long terme.

Son capital permanent ainsi que la stabilité de son actionnariat lui donnent le temps et la possibilité de développer et de transformer avec soin les entreprises dans lesquelles elle investit.

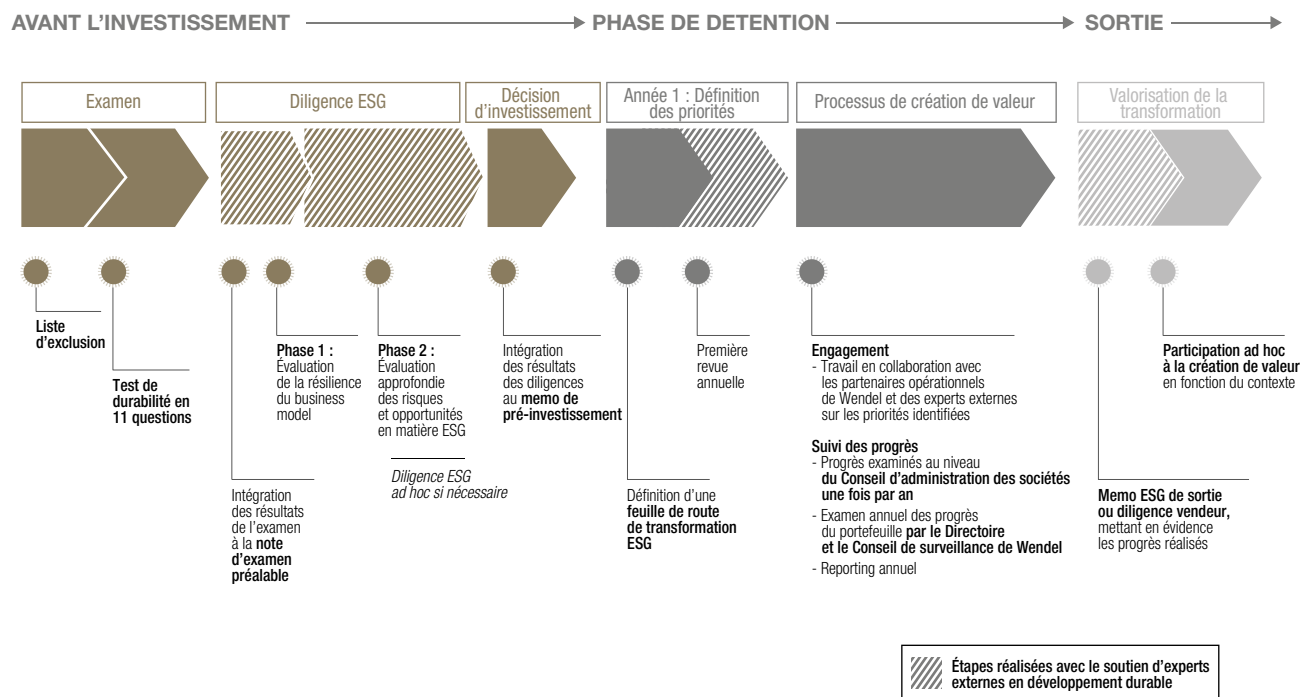
En tant qu'investisseur pour le long terme, le principal objectif de Wendel est de soutenir et de transformer les entreprises ayant le potentiel de se développer dans un monde en mutation, et d'offrir à la fois un retour sur investissement à ses actionnaires et des avantages durables à la société.

En d'autres termes, Wendel considère que la prise en compte de critères ESG dans son activité d'investissement permet de créer de la valeur à court, moyen et long terme, sans sacrifier l'avenir au profit du présent. Wendel estime que cet équilibre nécessite une approche pragmatique et une volonté d'innovation permanente. Concrètement, cela se traduit par :

- une analyse approfondie des tendances de long terme, ainsi que des risques, impacts et opportunités en matière environnementale, sociale et de gouvernance, avant tout investissement ;
- la promotion de politiques et de décisions qui favorisent la croissance à long terme de ses sociétés en portefeuille et qui engagent l'ensemble de leurs parties prenantes dans une création de valeur partagée et durable ;
- le partage de ses bonnes pratiques d'investissement responsable en mettant en évidence les progrès ESG réalisés par la société pendant la durée d'investissement ;
- **avant l'investissement** : toutes les opportunités d'investissement sont systématiquement examinées au regard i) d'une liste d'exclusion nouvellement définie et ii) d'un test de résilience du modèle d'affaires. La maturité ESG des entreprises est ensuite évaluée dans le cadre d'une diligence ESG approfondie ;
- **pendant la période de détention** : une feuille de route de transformation ESG est définie pour chaque société du portefeuille, sur la base des résultats de la diligence ESG réalisée au préalable. Cette feuille de route inclut systématiquement des éléments liés à l'éco-efficacité opérationnelle, en mettant l'accent sur les questions de changement climatique, ainsi que sur l'innovation ESG des produits et services. Les équipes d'investissement de Wendel et les équipes dirigeantes des sociétés du portefeuille sont également responsabilisées quant aux progrès réalisés dans le cadre de cette feuille de route avec l'alignement de leur rémunération variable sur les performances ;
- **à la sortie** : la transformation réalisée au sein de la société sera mise en évidence dans un *exit memo* et présentée (note de sortie) au Conseil de surveillance. Lorsque les circonstances le permettront, Wendel s'efforcera, chaque fois que possible, d'associer les équipes de la société cédée à la valeur créée.

Les principales étapes de ce processus sont résumées dans le diagramme ci-dessous :

Figure 1. Intégration des critères ESG tout au long du cycle d'investissement



En outre, conformément à son engagement de longue date en faveur de la transparence, Wendel est récemment devenue signataire des Principes pour l'investissement responsable (*Principles for Responsible Investment - PRI*) des Nations Unies.

Résumé de la politique d'exclusion relative aux investissements de Wendel

Wendel a formalisé une Politique d'exclusion relative aux investissements qui s'applique à tous les nouveaux investissements à la suite de la signature de cette politique par le Directoire de Wendel en date du 11 mars 2020. Les éléments clés de cette politique sont résumés ci-dessous.

Wendel s'abstiendra non seulement d'investir dans des entités impliquées dans la production, la commercialisation, l'utilisation ou le commerce de produits ou activités illégaux, mais également d'investir dans des entités directement impliquées de manière significative dans la production, la distribution, la commercialisation ou le commerce de :

1. Tabac ;
2. Pornographie ;
3. Armes controversées, telles que définies par les traités suivants :
 - le Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires (1968),
 - la Convention sur les armes biologiques (1975),
 - la Convention sur les armes chimiques (1997),
 - le Traité d'Ottawa (1997) sur les mines antipersonnel,
 - la Convention sur les armes à sous-munitions (2008) ;
4. Établissements de jeu ou jeux d'argent ;
5. Extraction de charbon et production d'électricité à partir de charbon ;
6. Stupéfiants.

4.1.4 Feuille de route ESG 2023 de Wendel : Être exemplaire

I. Être un modèle - Favoriser l'excellence et l'engagement

Respecter les standards les plus élevés en matière de gouvernance, d'éthique, d'environnement et de gestion opérationnelle

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS 2023	KPIs	
GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE	Veiller à ce que les salariés de Wendel disposent des meilleurs outils et de la meilleure culture pour travailler de manière éthique, en dispensant des formations chaque année et en soutenant le déploiement de solides programmes de conformité	100 % des nouveaux salariés signent la Charte éthique de Wendel à leur arrivée 100 % des salariés et des cadres signent une déclaration annuelle relative à l'éthique des affaires, dans laquelle ils s'engagent à respecter la Charte éthique de Wendel 100 % des salariés suivent chaque année une formation Wendel sur l'éthique des affaires Revoir et renforcer la Charte éthique chaque année au niveau du Directoire afin de s'assurer de sa conformité aux standards les plus élevés Veiller à ce que la solidité du programme de lutte contre la corruption fasse l'objet d'une évaluation satisfaisante chaque année	% de salariés ayant signé la déclaration annuelle sur l'éthique des affaires % de salariés ayant suivi la formation annuelle de Wendel sur l'éthique des affaires Révision annuelle de la Charte éthique au niveau du Directoire [Oui/Non] Audit annuel du programme de lutte contre la corruption de Wendel [Oui/Non]
SOCIAL ET ENVIRONNEMENT	Sélectionner soigneusement et collaborer avec les fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent les standards ESG de Wendel	Déployer une approche d'achat responsable	% de fournisseurs ayant signé la clause ESG de Wendel % de fournisseurs sélectionnés après évaluation % de fournisseurs évalués par un tiers reconnu, par niveau de risque Notation moyenne des fournisseurs évalués (%)
ENVIRONNEMENT	Minimiser l'impact environnemental direct de Wendel et son empreinte carbone en faisant de l'éco-efficacité une priorité dans le processus décisionnel	Réaliser chaque année un bilan carbone et réduire l'empreinte carbone de Wendel en : ■ se fournissant à 100 % en énergie renouvelable pour les bureaux de Wendel dans le monde ; ■ compensant toutes les émissions de gaz à effet de serre (GES) qui ne peuvent être ni évitées ni réduites davantage ; ■ compensant les émissions de carbone liées aux déplacements. Promouvoir des solutions circulaires et minimiser les déchets de bureau mis en décharge Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous les bureaux	Émissions directes de GES (Scopes 1 et 2) (tonnes de CO₂eq) Émissions indirectes de GES (Scope 3) (tonnes de CO₂eq) % d'achat d'énergie renouvelable Émissions de GES compensées (tonnes de CO₂eq) % d'émissions compensées (ratio entre les émissions directes (Scopes 1 et 2) et les émissions compensées) % de réduction des déchets non recyclés résultant des activités de bureau Nombre de solutions circulaires mises en œuvre dans les bureaux de Wendel dans le monde % de réduction du papier utilisé

I. Être un modèle - Favoriser l'excellence et l'engagement

Favoriser l'employabilité, l'inclusion, le bien-être et l'engagement au travers d'actions concrètes

ENGAGEMENTS		OBJECTIFS 2023	KPIs
GOUVERNANCE	Favoriser la diversité et l'inclusion afin d'élargir les perspectives et les compétences des équipes	Maintenir ou atteindre la parité femmes-hommes, définie comme le maintien d'un pourcentage de femmes au sein des effectifs compris entre 30 et 60 % : ■ parmi l'ensemble des salariés de Wendel ; ■ parmi les postes de management ; ■ au sein du Directoire et/ou du Comité d'investissement et/ou du Comité de gestion ; ■ au niveau du Conseil de surveillance. Signer la Charte France Invest pour la parité Réaliser chaque année une revue de l'égalité des chances Débats visant à susciter des conversations et à inspirer le changement Ajouter l'ESG comme une mission clé du Conseil de surveillance et du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel Créer un groupe de travail sur la diversité visant à réduire l'écart entre les sexes et à promouvoir la diversité	% de femmes parmi les salariés % de femmes parmi les postes de management % de femmes au Directoire et/ou au Comité d'investissement et/ou au Comité de gestion % de femmes au Comité de coordination % de femmes au Conseil de surveillance Nombre de débats sur l'égalité des chances organisés chaque année Nombre de fois où les sujets relatifs à l'égalité des chances ont été revus chaque année au sein des instances de Wendel (Comités, Directoire, Conseil de surveillance) Nombre de réunions du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel traitant des questions liées à l'ESG Nombre de réunions du groupe de travail sur la diversité de Wendel chaque année
SOCIAL	Doter les équipes des compétences professionnelles durables en offrant à tous les salariés de Wendel un plan de développement de carrière personnalisé et un encadrement professionnel	100 % des salariés ont formalisé un plan de développement des compétences 100 % des salariés se voient offrir la possibilité de bénéficier d'au moins 8 heures de formation non obligatoire par an, en ligne avec les objectifs de leur plan de développement de carrière	Nombre de salariés disposant d'un plan de développement des compétences Nombre d'heures de formation obligatoire (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.) Nombre d'heures de formation non obligatoire (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)
	Promouvoir le bien-être pour permettre aux salariés d'atteindre tout leur potentiel	Mener des enquêtes sur l'engagement des salariés tous les deux ans, à partir d'avril 2020 Formaliser et déployer des plans d'action pour le bien-être au travail des salariés en fonction des résultats des enquêtes	Enquête sur l'engagement des salariés [Oui/Non] Taux de participation à l'enquête sur l'engagement des salariés (%) Taux d'engagement des salariés, mesuré par un tiers (%) Plan d'action pour le bien-être au travail des salariés [Oui/Non]
SOCIAL ET ENVIRONNEMENT	Permettre aux équipes de contribuer à des causes alignées avec les valeurs de Wendel	Offrir la possibilité de consacrer une journée par salarié et par an à des organisations à but non lucratif opérant dans des communautés au sein desquelles Wendel est présente Établir des partenariats à long terme avec au moins deux organisations	Nombre d'heures de bénévolat effectuées par les salariés de Wendel pendant les heures de travail (par an) Nombre de partenariats à long terme (> 2 ans) formalisés avec des organisations à but non lucratif [avec localisation] Montants (€) versés à différents projets communautaires/philanthropiques

II : Bâtir des entreprises durables

Investir pour soutenir la prospérité et la transformation des entreprises dans le respect de la société et de l'environnement

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS 2023	KPIs	
GOUVERNANCE	Examiner tous les investissements potentiels à l'aide d'une liste d'exclusions actualisée reflétant les valeurs de Wendel en tant qu'investisseur	100 % des opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusion de Wendel Réviser annuellement la liste d'exclusion de Wendel et les critères du test de résilience au niveau du Comité d'investissement et du Conseil de surveillance	% d'opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusion de Wendel Revue annuelle de la liste d'exclusion par le Comité d'investissement et le Conseil de surveillance (oui/non)
	Effectuer des <i>due diligences</i> ESG préalables sur la résilience du <i>business model</i> pour tous les investissements potentiels afin de confirmer que la thèse d'investissement est conforme aux tendances de long terme, ainsi que des évaluations ESG et de conformité complètes et approfondies pour tous les nouveaux investissements	100 % des opportunités d'investissement évaluées en au niveau ESG	% d'opportunités d'investissement ayant fait l'objet d'une première phase d'évaluation ESG relative à la résilience du <i>business model</i> % d'opportunités d'investissement ayant fait l'objet d'une deuxième phase d'évaluation approfondie dans les domaines de la conformité et de l'ESG
	Définir des feuilles de route ESG précises pour l'ensemble des sociétés en portefeuille	100 % des sociétés du portefeuille ont formalisé une feuille de route ESG alignée avec leur stratégie globale 100 % des progrès des sociétés du portefeuille vis-à-vis de leur feuille de route ESG sont revus au niveau du Conseil d'administration de chaque société une fois par an Les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille vis-à-vis de leur feuille de route ESG sont revus chaque année au niveau du Directoire de Wendel Les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille vis-à-vis de leur feuille de route ESG sont revus chaque année au niveau du Conseil de surveillance de Wendel	% de sociétés du portefeuille disposant d'une feuille de route ESG % de sociétés du portefeuille dont les progrès vis-à-vis de cette feuille de route sont examinés au niveau du Conseil d'administration de chaque société une fois par an % de feuilles de route ESG revues chaque année par le Directoire de Wendel % de feuilles de route ESG revues chaque année par le Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel
	Responsabiliser les équipes dirigeantes de Wendel et des sociétés du portefeuille vis-à-vis des progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG	100 % de la rémunération variable des équipes dirigeantes des sociétés du portefeuille est partiellement conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG La rémunération variable du Directoire de Wendel est partiellement conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG (y compris le changement climatique et l'égalité des sexes) 100 % de la rémunération variable des équipes dirigeantes de Wendel est partiellement conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG	% de Directeurs généraux du portefeuille dont la rémunération variable est conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG % de la rémunération variable du Directoire conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG % des équipes de Wendel dont la rémunération variable est conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG

II : Bâtir des entreprises durables

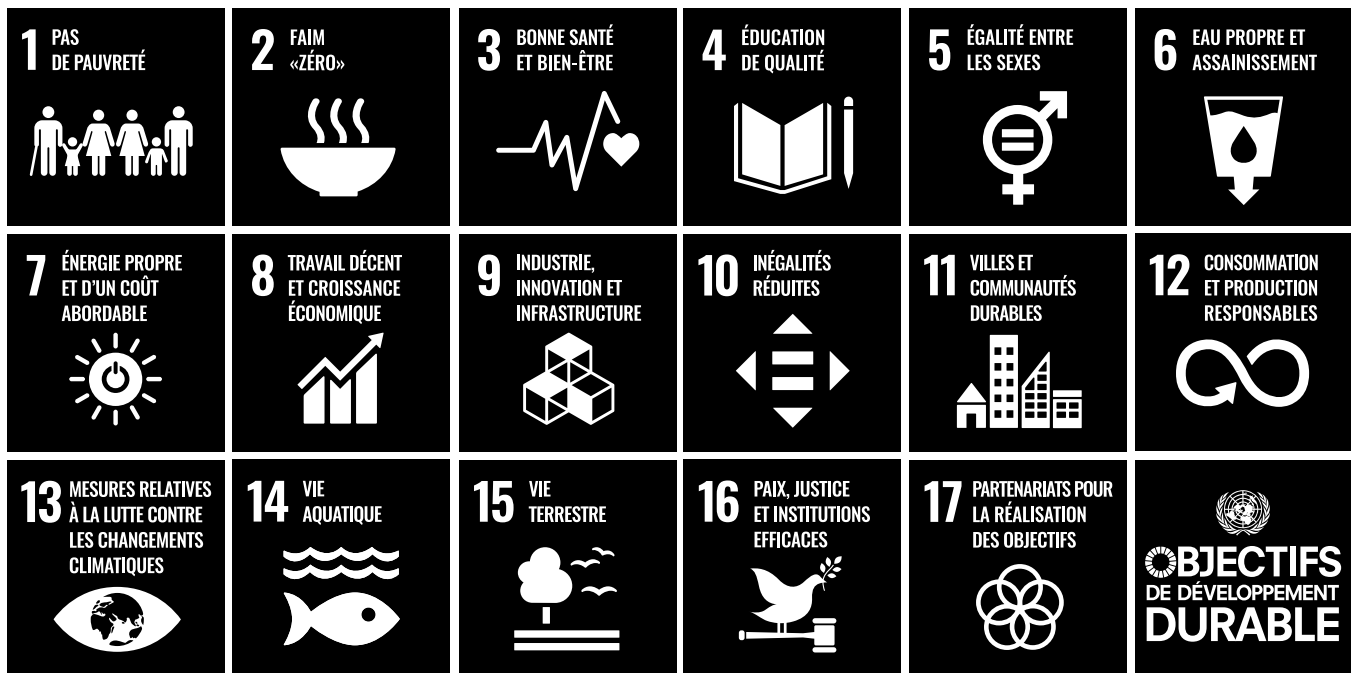
Investir pour soutenir la prospérité et la transformation des entreprises dans le respect de la société et de l'environnement

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS 2023	KPIs
GOUVERNANCE Améliorer constamment la qualité de l'information extra-financière des sociétés du portefeuille	Aligner progressivement le <i>reporting</i> extra-financier de Wendel sur les standards internationaux, tels que le cadre de <i>reporting</i> de la <i>Task Force on Climate-related Financial Disclosure</i> (TCFD)	Score annuel des PRI Alignement sur la TCFD [Oui/Non]
ENVIRONNEMENT ET SOCIAL Évaluer et gérer l'exposition des sociétés du portefeuille aux risques climatiques physiques et de transition	100 % des sociétés du portefeuille ont réalisé leur bilan carbone 100 % des sociétés du portefeuille ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique	% des sociétés du portefeuille suivant leur bilan carbone % des sociétés du portefeuille disposant d'un plan de réduction des émissions de GES
Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille	Excellence opérationnelle 100 % des sociétés du portefeuille ont identifié des priorités en matière d'impact environnemental et défini des plans d'action associés Amélioration constante du taux de fréquence annuel des accidents du travail des sociétés du portefeuille Innovation ESG 100 % des sociétés du portefeuille ont identifié des priorités concernant l'impact de leurs produits et services et défini des plans d'action associés	Excellence opérationnelle Montant (€) dépensé en [CAPEX] et/ou économisé grâce aux mesures d'éco-efficacité [OPEX] chaque année Taux de fréquence des accidents du travail (pour 1 000 000 d'heures travaillées) Innovation ESG % du chiffre d'affaires associé à des produits durables Montant consacré aux projets de R & D axés sur l'ESG chaque année (€)

4.1.5 Pratiques ESG existantes chez Wendel

Engagement vis-à-vis des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Conscients de l'importance des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies en tant que modèle commun de croissance durable, Wendel a sélectionné des ODD en lien avec son activité. Wendel estime que sa stratégie de performance ESG contribuera concrètement à la réalisation des ODD suivants :

- 4.4 À l'horizon 2030, accroître sensiblement le nombre de jeunes et d'adultes possédant des compétences pertinentes, notamment des compétences techniques et professionnelles, à des fins d'embauche, d'emplois décents et d'entrepreneuriat.
- 5.5 Assurer la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de *leadership* à tous les niveaux du processus décisionnel dans la vie politique, économique et publique.

- 8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui soutiennent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation, et encourager la formalisation et le développement des micro, petites et moyennes entreprises, notamment par l'accès aux services financiers.

- 12.6 Encourager les entreprises, en particulier les grandes entreprises et les multinationales, à adopter des pratiques durables et à intégrer des informations sur la durabilité dans leur cycle de *reporting*.

Au cours des trois prochaines années, Wendel travaillera au développement et à la promotion de ces objectifs prioritaires dans le cadre de son fonctionnement et au sein des sociétés du portefeuille dont elle soutiendra les efforts.

Faits marquants ESG 2019 - 2020

I. Renforcer l'excellence et l'engagement**Respecter les standards les plus élevés en matière de gouvernance, d'éthique, d'environnement et de gestion opérationnelle**

- Wendel a adopté un manifeste stratégique en matière d'ESG et un plan d'action 2023.
- La Charte éthique de Wendel est en cours de mise à jour pour formuler explicitement son engagement fort en faveur des Droits humains, tout au long de sa chaîne de valeur.
- Wendel a adopté une politique fiscale.
- Wendel a réalisé son bilan carbone.
- Wendel est en train de définir une procédure d'achat responsable.
- 100 % de l'électricité utilisée au siège social de Wendel est produite à partir de sources renouvelables.

Favoriser l'employabilité, la diversité et l'inclusion, ainsi que le bien-être et l'engagement au travers d'actions concrètes

- L'évaluation 360 des salariés a été mise en place. Un plan de formation a été élaboré sur la base de ses conclusions.
- Une Charte de télétravail a été déployée (au bureau de Paris).
- Signature de la Charte pour la parité de France Invest.
- Une enquête sur les risques psychosociaux a été menée.
- Depuis 2018, les objectifs en matière d'ESG sont intégrés dans la rémunération variable des membres du Directoire et du Comité de coordination.
- Wendel répond aux agences de notation extra-financière.

II. Bâtir des entreprises durables**Investir pour soutenir la prospérité et la transformation des entreprises dans le respect de la société et de l'environnement**

- Wendel a formalisé un processus d'investissement responsable (incluant une « liste d'exclusion »).
- Signature des six principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies :
 - prendre en compte les questions ESG dans les processus d'analyse et de décision en matière d'investissement ;
 - être un investisseur actif et prendre en compte les questions ESG dans les politiques et pratiques d'actionnaires ;
 - demander aux entités dans lesquelles la société investit de publier des informations appropriées sur les questions ESG ;
 - favoriser l'acceptation et l'application des Principes auprès des acteurs de la gestion d'actifs ;
 - travailler avec le Secrétariat PRI et les autres signataires pour accroître leur efficacité dans l'application des Principes ;
 - rendre compte de ses activités et de ses progrès dans l'application des Principes ;
- Wendel a réalisé une étude sur la maturité ESG des entreprises de son portefeuille.
- Un audit préalable en matière d'ESG est à présent systématiquement effectué avant toute acquisition [y compris la récente acquisition de CPI].

4.2 Wendel⁽¹⁾

4.2.1 Une gouvernance ESG impliquant les différentes parties prenantes internes

Wendel considère que les sujets ESG (Environnement, Social, Gouvernance) au sein des entreprises sont un moteur de croissance pour celles-ci. Wendel encourage par son action de long terme ses sociétés dans la mise en œuvre de pratiques ESG, tout en définissant pour elle-même une politique ESG 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 ESG 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, Direction de l'audit interne, Secrétariat général, Direction du développement durable et de la communication, Direction des ressources opérationnelles (ressources humaines, informatique, moyens généraux). En 2019, Wendel a mené des réflexions approfondies sur sa stratégie ESG. Ces travaux ont donné lieu à la définition d'une stratégie ambitieuse pour Wendel, accompagnée d'un plan d'actions à 2023 pour Wendel et ses filiales (voir section 4.1).

La Direction du développement durable et de la communication est rattachée au Directoire qui aborde régulièrement les sujets ESG au cours de ses séances. Au sein du Conseil de surveillance, le sujet

prend de plus en plus d'importance, c'est pourquoi le Comité de gouvernance a été rebaptisé début 2020 et est devenu « Comité de gouvernance et du développement durable ».

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 pour le long terme de Wendel. Dans un souci d'amélioration constante et afin d'aller plus loin dans son engagement en faveur de pratiques responsables, cette Charte éthique est en cours de mise à jour pour prendre en compte les nouveaux enjeux ESG de Wendel ; en particulier, la Charte éthique précise son engagement en faveur du respect des droits humains et de l'environnement.

Elle s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants de la Société.

Historiquement, Wendel porte une attention toute particulière à deux thématiques ESG au sein de ses filiales : la santé et la sécurité des salariés, ainsi que l'intégration de critères de performance ESG dans la conception des produits et services. (voir partie 4.2.4.1. *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.

4.2.2 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 2019.

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 Wendel SE, ses sous-holdings et ses bureaux à l'international

Modèle d'affaires

MISSION

Wendel s'engage auprès d'équipes entrepreneuriales pour construire des leaders durables

VALEURS

Engagement
Excellence
Esprit entrepreneurial

RESSOURCES**DES CAPITAUX PERMANENTS****Actionnariat familial**

39,1 % détenus

par Wendel-Participations et affiliés*,
actionnaire familial de référence

Actionnariat salarié

74,5 % de salariés actionnaires
détenant 0,9 % du capital

Investisseurs individuels

19,3 % du capital détenu
par près de 23 000 personnes
physiques

Investisseurs institutionnels

35,2 % du capital détenu,
dans 30 pays

Investisseurs obligataires

représentant **1,7 Md€**

CAPITAL HUMAIN

• **90** collaborateurs
localisés à Paris, Casablanca,
Londres, Luxembourg,
New York et Singapour

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

• **21 %** de femmes au sein
de l'équipe d'investissement

GOVERNANCE**Conseil de surveillance**

- 12 membres, dont 6 membres de la famille Wendel et 1 représentant des salariés
- 45 % d'indépendants
- 45 % de femmes
- Comité d'audit, des risques et de la conformité
- Comité de gouvernance et du développement durable

Directoire

- 2 membres nommés par le Conseil de surveillance pour une durée de 4 ans

Comités

- Comité d'investissement
- Comité de gestion
- Comité de coordination

STRATÉGIE ESG**Être un modèle Favoriser l'excellence et l'engagement**

- Favoriser l'employabilité, l'inclusion, le bien-être et l'engagement au travers d'actions concrètes
- Respecter les standards les plus élevés en matière de gouvernance, d'éthique, d'environnement et de gestion opérationnelle

Bâtir des entreprises durables

- Investir pour soutenir et transformer les entreprises dans le respect de l'environnement et de la société

Exemplarité vis-à-vis des enjeux ESG

- Programme de conformité couvrant notamment Sapin II
- Bilan carbone et actions de réduction de l'empreinte carbone
- Procédures d'achats responsables

Mécénat

- Partenariat avec l'INSEAD depuis 1996
- Engagement auprès du Centre Pompidou-Metz depuis 2010
- Comité de philanthropie

Modèle d'affaires Wendel au 31 décembre 2019.

* Conformément à l'article L 233-10 du Code de commerce, les données incluent Wendel-Participations SE, sa Présidente, Priscilla de Moustier, et Société Privée d'Investissement Mobiliers (SPIM).

EMPLOI DES RESSOURCES



Wendel investit ses capitaux propres, comme actionnaire majoritaire ou de premier rang, dans des sociétés leaders de leur secteur ou qui ont le potentiel de le devenir. Lors de l'accompagnement de ses sociétés, Wendel privilégie une croissance responsable et durable pour le long terme.



BUREAU VERITAS

Services d'évaluation de conformité et de certification
Depuis 1995



ALLIED UNIVERSAL

Services de sécurité
Depuis 2015



CONSTANTIA FLEXIBLES

Emballage flexible
Depuis 2015



CRISIS PREVENTION INSTITUTE

Services de formation
Depuis 2019



CROMOLOGY

Peinture décorative
Depuis 2006



IHS TOWERS

Infrastructures télécoms
Depuis 2013



STAHL

Produits de finition pour le cuir et les revêtements haute performance
Depuis 2006



TSEBO

Services aux entreprises
Depuis 2017

WENDEL LAB

Investissements dans l'innovation
Depuis 2013

AUTRES ACTIFS

VALEUR CRÉÉE AVEC ET POUR LES PARTIES PRENANTES



Mesure de la création de valeur

- Plus de 9 Md€ d'actif brut
- Plus de 5 Md€ de capitalisation boursière
- Actif Net Réévalué (ANR) à 166,3 €/action au 31/12/2019, soit +12,8%
- Rendement global (dividendes réinvestis) de 11,8 %/an depuis le 13/06/2002



Accompagnement des sociétés

- Soutien actif et constant, partage de la prise de risques et partage d'expérience et des compétences financières et techniques
- Représentation dans les conseils d'administration et comités clés des entreprises



Dialogue avec les actionnaires

- Investisseurs institutionnels : 370 rencontres
- Comité Consultatif des Actionnaires de Wendel : 3 réunions
- Lettre aux actionnaires : 3 numéros
- Roadshows gouvernance
- Administrateur référent



Développement des collaborateurs et partage de la valeur

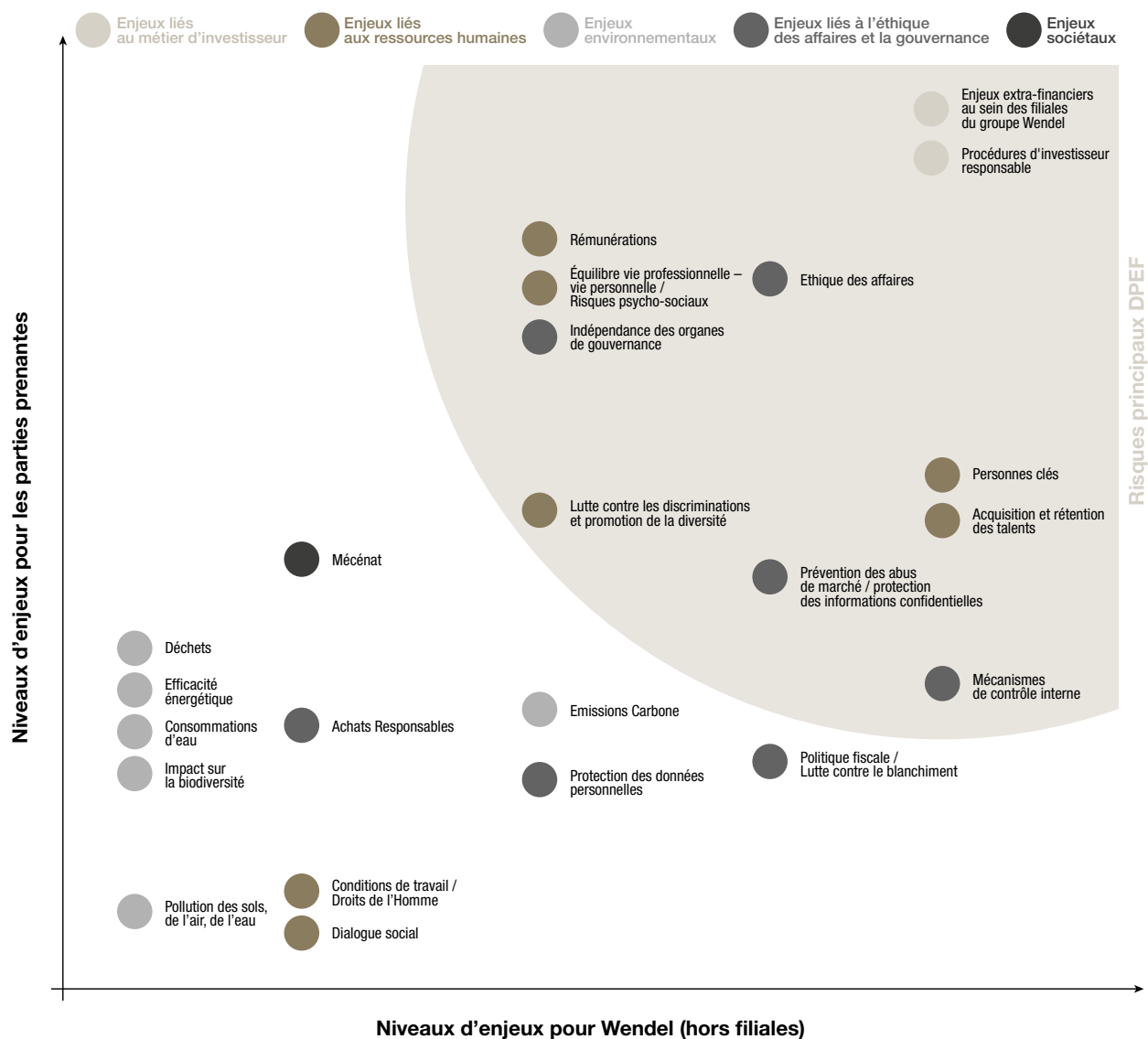
- 16,5 heures de formation/salarié
- Accord d'intéressement, PEG, PERCO
- Régime de retraite supplémentaire
- 94 % des salariés bénéficient de l'attribution de stock-options et/ou d'actions de performance
- Prise en charge des frais de crèche
- Mutuelle, prévoyance

Au niveau de Wendel

Wendel a identifié pour l'exercice 2018 les principaux risques extra-financiers portant sur son activité, à partir des risques opérationnels, sur la base d'entretiens avec ses différentes Directions, du référentiel international SASB et des rapports d'agences de notation extra-financières (ISS Oekom, Sustainalytics). Ce travail a été réalisé à nouveau pour l'exercice 2019 pour en

assurer la pertinence, en collaboration entre les Directions du développement durable et de la communication, ressources humaines, audit interne, financière, et du Secrétariat général. 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 ceux présentés dans la matrice suivante :



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 :



Description du risque

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 d'enregistrement universel de 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
Modèle d'affaires	
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 30 à 42
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 : partie 1.2
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. 25 & partie 1.3.4
Éléments relatifs à la création de valeur et sa répartition entre les parties prenantes	Dividende : partie 8.1.2 Engagements dans la société civile : partie 4.2.7
Vision et objectifs de l'entité (i.e. valeurs, stratégie, plan de transformation ou d'investissement)	Partie 1.3
Principaux risques liés à l'activité de Wendel	
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 4.2.4.1
Risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel	Partie 4.2.4.2
Risque de non-indépendance des organes de gouvernance et mécanismes de contrôle	Partie 4.2.4.3
Risques liés à l'éthique des affaires	Partie 4.2.4.4
Autres informations mentionnées par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce	
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 4.2.4.2
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 sociétés contrôlées) ; Toutefois Wendel considère que les enjeux climatiques sont de la responsabilité de chacun et a procédé en 2020 à un bilan carbone. Les enjeux climatiques font l'objet d'engagements spécifiques dans le plan 2023 (voir section 4.1.3.)
Les effets de l'activité quant au respect des droits de l'Homme	Partie 4.2.4.2. - 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.

En 2019, Wendel a initié un chantier stratégique visant à placer l'ESG au cœur de sa stratégie.

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 l'ESG chez Wendel. C'est le cas notamment de la partie 4.1. qui présente la démarche du Groupe et sa feuille de route ESG à 2023 : Être exemplaire

Au niveau des filiales du groupe Wendel

Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Tsebo et CPI. A l'exception de CPI qui ne sera consolidée qu'en 2020, les états financiers de ces entreprises font l'objet d'une intégration globale dans les comptes consolidés du Groupe et doivent être inclus dans la Déclaration de performance extra-financière de Wendel ainsi que sa 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 par intégration globale, et a été mis à jour pour l'exercice 2019. 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 concerné (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 la méthodologie d'analyse des risques utilisée pour les obtenir a fait l'objet d'une revue par un OTI. Les principaux risques sont présentés pour chacune des sociétés contrôlées (Section 4.3 : DPEF des filiales).

Bureau Veritas, première société contrôlée de Wendel, cotée sur Euronext Paris et faisant partie de l'indice Next 20 (Compartiment A, code Isin, FR0006174348, mnémonique : BVI), publie à son

niveau une DPEF, disponible dans son propre document d'enregistrement universel 2019 et faisant l'objet d'une revue par un OTI. Wendel publie dans la partie de ce chapitre dédiée aux sociétés du portefeuille une introduction aux informations extra-financières de Bureau Veritas.

Par ailleurs, les données des sociétés contrôlées qui sont publiées dans la partie « 4.2.4.1 - 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 sont appelées à développer une politique ESG 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 sociétés contrôlées ») et présentent également des maturités différentes dans la mise en œuvre de politiques et d'indicateurs ESG dédiés. Wendel n'estime donc pas pertinent de consolider tous les indicateurs utilisés dans la mesure où ces informations n'auraient pas de signification opérationnelle, mais a fait le choix de publier principalement des indicateurs de suivi des politiques ESG des sociétés contrôlées. Toutefois, afin de permettre une lecture globale de la performance du portefeuille, Wendel publie des indicateurs consolidés sur certaines thématiques quand cela est pertinent.

4.2.3 Devoir de vigilance

Afin de répondre aux exigences de la loi du 27 mars 2017 sur le Devoir de vigilance, le Comité de pilotage ESG 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, Cromology, Stahl 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 concerné publient dans le présent document d'enregistrement universel un plan de vigilance conformément à la réglementation applicable. En 2019, une revue des plans et des politiques de prévention a été menée par un cabinet d'audit dont les conclusions sont communiquées aux sociétés.

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 sociétés contrôlées 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. S'agissant de la protection de l'environnement Wendel a renforcé ses politiques : bilan carbone, électricité renouvelable (voir 4.2.6.)

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

4.2.4 Les principaux risques extra-financiers de Wendel

Les principaux risques extra-financiers qui ont été identifiés par Wendel sont les suivants : les risques extra-financiers au sein des filiales, les risques liés aux ressources humaines, aux organes de gouvernance et mécanismes de contrôle, et à l'éthique des affaires.

4.2.4.1 Enjeux extra-financiers au sein des filiales du groupe Wendel : prise en compte des risques et des opportunités pour construire des leaders durables

DPEF

Description du risque

En investissant pour le long terme, Wendel s'engage avec des équipes entrepreneuriales pour construire des leaders durables. Wendel estime essentiel que les sociétés dans lesquelles elle investit prennent en compte les enjeux extra-financiers, 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 4.2.2 et 4.2.3, 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.

Les principales étapes de ce processus sont résumées dans le diagramme : « Intégration des critères ESG tout au long du cycle d'investissement » section 4.1.3.

1) en amont de l'investissement :

En 2020, Wendel s'est dotée d'une procédure d'investissement responsable prévoyant des diligences ESG exigeantes. Cette procédure contient une liste d'exclusion contraignante par laquelle Wendel s'engage à ne pas investir dans certains secteurs quelle estime contraire à ses valeurs et à sa mission (voir section 4.1.3) :

Lorsque Wendel étudie une prise de participation, des diligences sur les enjeux environnementaux et sociaux sont réalisées.

En 2019, 100 % des opportunités d'investissements en phase avancée d'étude ont fait l'objet de diligences ESG.

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 ESG 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 sociétés contrôlées sont déjà soumises à de nombreuses réglementations nationales, et ce dialogue s'exerce dans le respect des lois locales.

Pour 2019, les résultats de l'accompagnement des sociétés contrôlées (5 sociétés) en matière d'ESG sont les suivants :

- 100 % des sociétés ont eu un comité ou un Conseil d'administration qui a revu l'ESG en 2019 ;
- 100 % des sociétés ont mis à jour leur cartographie des risques extra-financiers et leurs politiques d'atténuation ainsi que les indicateurs spécifiques permettant de suivre ces risques dans le cadre de la réglementation DPEF ;
- 100 % des sociétés ont mis à jour leur plan de vigilance sur les enjeux ESG 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 ;
- dans le cadre du déploiement du programme de *Compliance* de Wendel, 100 % des sociétés ont déployé un programme de conformité, mis en place une politique anti-corruption, formalisé une cartographie des risques spécifiques à la corruption et un système d'alerte.

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 ESG de ses filiales et sociétés contrôlées 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 sociétés contrôlées 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 Bureau Veritas, 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 76 % depuis 2015, date à laquelle Wendel est devenue actionnaire majoritaire.

Bureau Veritas a mené en 2018 un projet permettant d'améliorer le système de management et d'intégrer l'ISO 45001 (norme remplaçant l'OHSAS 18001). En 2019, Bureau Veritas a dépassé son objectif à horizon 2020 de 85 % des activités certifiées ISO 45001 (sans les activités de certification qui font l'objet d'accréditations spécifiques et sans les sociétés acquises en 2018 qui ont un délai d'un an pour déployer le système de management du groupe et intégrer le certificat de Bureau Veritas).

- **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 et a développé une offre ESG spécifique afin de répondre aux besoins des entreprises : Circular+. En 2019, le chiffre d'affaires de l'offre développement durable de la Certification a crû de 15 %.

Plus de 75 % 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 plusieurs programmes à destination de ses clients, afin de les inciter à des habitudes de consommation plus saines (pour plus d'informations, se référer à la DPEF Tsebo).

3) dans le pilotage ESG des filiales :

Wendel suit et publie depuis 2018 de manière volontaire les données⁽¹⁾ sur l'intégration des enjeux ESG au sein des sociétés, sur les thématiques suivantes :

Gouvernance

- Les instances de gouvernance actionnariale (Conseil d'administration ou Conseil de surveillance selon les cas) comptent en moyenne 23 % de femmes et 40 % de membres indépendants (au sens du code Afep-Medef).
- Les instances de gouvernance opérationnelle (Comité de direction ou Comité exécutif selon les cas) comptent en moyenne 17 % de femmes.

Social

- Les effectifs physiques au sein du portefeuille du périmètre consolidé de Wendel au 31.12.2019 sont d'environ 130 000 employés, répartis entre l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Amérique du Sud, l'Afrique et l'Asie
- 35 % de ces effectifs sont des femmes
- 100 % des 5 sociétés contrôlées ont un plan de formation avec un total des heures de formation dispensées en 2019 s'élevant à 1 707 780 heures⁽¹⁾

Environnement

- 100 % des 5 sociétés ont un système de management de l'environnement (notamment via la certification ISO 14001 de tout ou partie de leur périmètre d'activité)
- 60 % des 5 sociétés ont recours à des énergies d'origine renouvelable dans leurs consommations d'énergie
- 80 % des 5 sociétés calculent leurs émissions carbone de scopes 1 et 2, pour un total d'émissions de CO₂ équivalent de 450 kt. Les émissions de scope 3 ont été calculées et/ou estimées sur 60 % des sociétés au cours des 4 dernières années
- 60 % des 5 sociétés se sont fixées et ont communiqué publiquement sur des objectifs quantitatifs de réduction des émissions de CO₂ équivalent.

Sociétal

- 100 % des 5 sociétés ont des engagements sociétaux afin de redistribuer la valeur créée par leur activité aux parties prenantes externes.

Par ailleurs, En 2019, Wendel a réalisé une revue de la maturité ESG des sociétés en portefeuille afin de les faire progresser sur ces thématiques.

(1) Ces indicateurs concernent le périmètre consolidé par intégration globale de Wendel et couvrent Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl et Tsebo. Pour consulter les notes méthodologiques des données collectées par chacune des sociétés, ainsi que le délai des mesures et politiques mis en place par chaque société, veuillez vous référer aux chapitres dédiés.

4.2.4.2 Risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel

Description du risque

La première ressource du groupe Wendel est constituée de son capital humain.

En effet, Wendel exerce une activité de service exigeant de ses collaborateurs un haut niveau de compétences et d'engagement. Les collaborateurs de Wendel sont clés dans la réalisation de sa mission car ils sont au quotidien les 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 déterminants dans la réussite du Groupe. La taille des équipes Wendel (90 collaborateurs dans le monde) limite cependant ce risque.

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, progrès et travail en équipe.

Un suivi RH de proximité, assuré par la Direction des ressources humaines auprès de l'ensemble des collaborateurs en France et dans le monde, permet également de répondre au mieux à chacun des besoins et risques qui pourraient survenir. Par ailleurs, une refonte du système de collecte et de suivi des données RH au sein du Groupe permet de renforcer le pilotage des données suivies et des KPIs publiés.

Contexte des équipes Wendel

Au 31 décembre 2019, Wendel et ses holdings emploient au total 90 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. La Société située au Luxembourg (depuis 1931) a également des activités de holding. Les autres implantations ont été créées plus récemment : au Maroc, à Singapour et aux États-Unis en 2013 et au Royaume-Uni en 2015. Les sociétés situées au Japon et aux Pays-Bas ont fermé au premier semestre 2019.

En France

Wendel emploie 54 collaborateurs en France. Outre l'équipe d'investissement et l'équipe de direction, une dizaine d'experts au sein des équipes de gestion (finance, juridique, fiscal, développement durable et communication) travaillent au quotidien sur les opérations d'investissement/désinvestissement en France et à l'étranger.

En 2019, Wendel a employé deux CDD (un contrat apprentissage et un CDD) et une intérimaire. Ces ressources sont exclues des données sociales présentées dans ce chapitre.

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 du développement durable et de la communication et de la Direction des ressources opérationnelles.

Salariés avec un contrat de travail permanent ⁽¹⁾ en France : effectifs et mouvements	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
Effectif total	6	48	54	4	50	54	5	46	51
dont Femmes	3	27	30	1	27	28	2	24	26
Hommes	3	21	24	3	23	26	3	22	25
Recrutements ⁽²⁾	2	9	11	-	7	7	-	6	6
dont Femmes	2	4	6	-	3	3	-	3	3
Hommes	0	5	5	-	4	4	-	3	3
Départs ⁽²⁾	0	8	8	-	4	4	3	7	10
dont Femmes	0	4	4	-	1	1	2	4	6
Hommes	0	4	4	-	3	3	1	3	4

(1) Effectif France CDI.

(2) Recrutements et départs comprenant 3 mobilités internes, de l'international vers la France ou inversement, qui ont eu lieu au cours de l'année 2019 (comptabilisés - 1 dans le pays de départs et + 1 dans le pays d'accueil) et les expatriés qui ne font plus partie des effectifs France. Les mobilités qui ont eu lieu entre les bureaux internationaux ne sont pas comptabilisées.

À l'étranger

Les holdings et bureaux hors de France sont implantés dans 5 pays et comptent 36 collaborateurs dont près 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 de la société holding au Luxembourg.

Salariés avec un contrat de travail permanent ⁽¹⁾ à l'international : effectifs et mouvements

	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
Effectif total	36	43	46
dont Femmes	17	19	21
Hommes	19	24	25
Recrutements ⁽²⁾	5	3	6
dont Femmes	4	2	3
Hommes	1	1	3
Départs ⁽²⁾	12	6	4
dont Femmes	6	4	1
Hommes	6	2	3

(1) Effectif avec contrat de travail international.

(2) Recrutements et départs comprenant 3 mobilités internes, de l'international vers la France ou inversement, qui ont eu lieu au cours de l'année 2019 (comptabilisés - 1 dans le pays de départs et + 1 dans le pays d'accueil). Les mobilités qui ont eu lieu entre les bureaux internationaux ne sont pas comptabilisées.

Personnes clés

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

Wendel prend dans la mesure du possible, les dispositions nécessaires pour que chaque compétence ou savoir-faire spécifique soit détenu par au moins deux personnes.

Par ailleurs, 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 tout en veillant à développer leur savoir-faire.

Formation

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

Le processus de *feedbacks* à 360° mis en place en 2018 a permis d'améliorer la qualité des objectifs définis pour le développement

de l'ensemble des collaborateurs. 100 % des salariés permanents en ont bénéficié en 2019.

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, en adéquation avec sa stratégie globale, la Société a mis en place un nouveau catalogue de formations, découpé en différentes thématiques (métier, technique, comportementale...) afin d'accompagner le développement des équipes et de l'organisation. Ce catalogue de formations, en phase avec la définition des objectifs des collaborateurs, sera déployé dans tous les pays tout au long de l'année 2020. Cette démarche débute par une approche « Get to Know » qui permet à chacun de mieux connaître les métiers existants au sein de la Société et de mieux comprendre en interne les enjeux liés à chaque métier.

Au total, 88 personnes, parmi lesquelles des personnes arrivées ou parties en cours d'année ou ayant un contrat temporaire, ont été formées pour un total de 1 449 heures.

En moyenne, cela représente 16,5 heures de formation par salarié ⁽¹⁾. En France, il y a eu en moyenne 14,5 heures de formation par salarié contre 18,3 heures par salarié en 2018.

(1) Salariés avec un contrat de travail permanent, tous bureaux confondus, au 31/12

KPIs	2019	2018	2017
Pourcentage de salariés formés	92,2 % ⁽¹⁾ (tous les pays)	100 % (France seulement)	55,7 % (France seulement)
Heures de formation par salarié	16,5 (tous les pays) 14,5 (France seulement)	18,3 (France seulement)	non disponible

(1) Pourcentage des salariés présents au cours de l'année 2019 ayant été formés.

Équilibre vie professionnelle – vie personnelle, conditions de travail et risques psychosociaux

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 du projet d'entreprise.

En France

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

Afin de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, Wendel propose depuis 2010 aux salariés qui en font la demande des places en crèches financées par la Société. En 2019, Wendel a financé 4 places de crèche pour les enfants de 4 salariés.

Par ailleurs, au-delà de la part du budget du Comité social et économique consacré aux activités sociales et culturelles (par exemple 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 complets.

Wendel a mis en place le télétravail encadré par une charte spécifique signée en novembre 2018 et déployée en France en février 2019.

À l'étranger

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

Par ailleurs, Wendel souhaite s'inscrire dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail. Pour cela, la Société a décidé, fin 2019, de lancer une enquête sur l'évaluation des risques psychosociaux. Bien que cette initiative relève de la réglementation française, la Société a fait le choix de l'étendre de manière proactive à l'ensemble des bureaux internationaux. L'enquête s'est terminée le 31 janvier 2020 et permettra d'identifier des potentiels axes d'amélioration à mettre en place.

Il est également prévu la mise en place d'un outil participatif interne pour évaluer la qualité de vie au travail.

L'ensemble de ces mesures contribue à l'attractivité de la marque employeur de Wendel.

Indicateurs de suivi

La Direction des ressources humaines de Wendel effectue un suivi très proche de l'ensemble des salariés de Wendel en France et à l'international.

	2019	2018
Absentéisme (périmètre : France) ⁽¹⁾	1,66 %	3,11 %

(1) Méthodologie de calcul de l'absentéisme : (total jours ouvrés d'absence*100)/(218 j* nombre moyen de salariés).

Absences prises en compte : maladies, accidents de trajet, accident de travail, enfants malades, mi-temps thérapeutique/Absences non prises en compte : événements familiaux et congés parents.

L'absentéisme, hors événements familiaux, a diminué et est de l'ordre de 1,66 %.

	2019	2018
Nombre d'accidents de travail (périmètre : France)	0	1
Nombre d'accidents de trajet	1	3
Nombre d'accidents mortels	0	0

Il y a eu un accident de trajet (n'entraînant aucun arrêt de travail) et aucun accident de travail, en 2019.

	2019	2018
Ancienneté moyenne des salariés (années)	7,5	non disponible

Dans le monde, l'ancienneté moyenne des salariés est de 7,5 ans

Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité

Comme indiqué dans sa Charte éthique, Wendel s'efforce de promouvoir la diversité au sein de l'entreprise et considère qu'il s'agit d'un bénéfice majeur, contribuant à l'excellence du Groupe.

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.

Égalité entre les femmes et les hommes

Wendel vise à offrir un environnement de travail accueillant et stimulant pour les femmes. Wendel a mis en place plusieurs initiatives pour atteindre cet objectif ;

En particulier, Wendel exige que lors de chaque processus de recrutement que les femmes soient représentées équitablement dans les bassins de candidatures.

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

Wendel fournit des formules souples de travail et des avantages parentaux afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, comme décrit précédemment.

Wendel est consciente que l'égalité femmes-hommes nécessite un effort collectif de place en particulier dans le domaine de l'investissement et a donc signé la Charte de la parité femmes-hommes de France Invest publiée le 6 mars 2020.

Les femmes sont ainsi représentées dans l'effectif total, l'effectif cadre, ainsi que dans les fonctions d'investissement et dans les organes de gouvernance :

	2019			2018		
	France	International	Groupe	France	International	Groupe
Femmes dans l'effectif ⁽¹⁾ total	56 %	47 %	52 %	52 %	44 %	49 %
Femmes dans l'effectif ⁽¹⁾ cadre	56 %	N/A	N/A	54 %	N/A	N/A
Femmes Investisseurs ⁽²⁾	22 %	20 %	21 %	25 %	22 %	23 %
Femmes dans les fonctions de management ⁽³⁾	50 %	25 %	39 %	N/A	N/A	N/A
Femmes aux Comités d'investissement et de management ⁽⁴⁾	Comité d'investissement : 22 %			Comité d'investissement : 15 %		
	Comité de gestion : 43 %			Comité de gestion : 29 %		
Femmes au Conseil de surveillance			45 %			45 %
Femmes dans les recrutements ⁽⁵⁾	50 %	100 %	69 %	43 %	67 %	N/A

(1) 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 compris 3 cadres hommes expatriés (contrat de travail France suspendu).

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

(3) Responsable hiérarchique d'au moins 1 collaborateur (excluant le Président du Directoire).

(4) Incluant le Président du Directoire.

(5) Exclusion des mobilités internes.

Selon le classement du Point sur les entreprises les plus féminisées du SBF 120, Wendel se place à la deuxième place ex aequo avec 42,9 % de femmes dirigeantes. Selon le classement Ethics&Boards, Wendel arrive 13^e des entreprises les plus féminisées avec une note 73,79 (sur 100).

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 1^{er} février 2019). Wendel a par ailleurs dépassé le seuil réglementaire des 40 % (Loi Coppel-Zimmerman) avant la mise en place de l'obligation réglementaire.

En vertu de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, Wendel est tenue de publier l'indicateur requis par l'index égalité professionnelle femmes - hommes. Wendel a obtenu 47/100. Le périmètre de l'index concerne les effectifs de Wendel en France.

Il est important de souligner que Wendel est engagée dans une démarche d'application du principe du « travail égal, salaire égal » selon une approche métier qui n'est pas prise en compte par la méthodologie de l'index.

Afin de promouvoir le principe d'égalité femmes-hommes, Wendel s'engage à promouvoir un nombre identique de femmes et d'hommes chaque année.

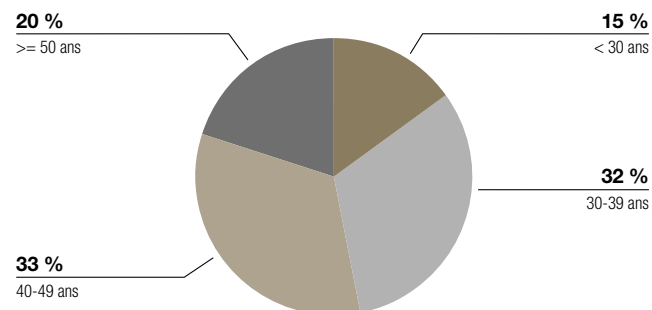
Handicap

Wendel emploie deux personnes (permanents) en situation de handicap en France et passe des contrats de fournitures avec des établissements d'aide par le travail.

Pour 2019, la contribution versée à l'Agefiph s'élève à environ 2,9 k€.

Emploi des jeunes et des seniors

Répartition des effectifs permanents par tranche d'âge :



- Part des jeunes dans les recrutements (< 30 ans) : 4 personnes de moins de 30 ans recrutées dans le monde.
- Part des seniors dans les recrutements (> 50 ans) : pas de permanent de plus de 50 ans recruté.

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 2019 s'élève à près de 17,2 M€. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2018.

En outre, un accord d'intéressement existe depuis 2006. Les conditions de performance de l'accord en vigueur depuis 2018 sont atteintes pour l'exercice 2019. Il y aura donc une prime d'intéressement versée en 2020 au titre de 2019.

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 :

- 100 % des salariés éligibles au PEG au moment de l'augmentation de capital ont souscrit ;
- 94 % des salariés présents à l'effectif monde au 31.12.2019 a bénéficié d'allocations de stock-options et/ou actions de préférence.

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

Outre les deux membres du Directoire, 88 personnes en France et à l'étranger se sont vues attribuer des stock-options et/ou des actions de performance en vertu de l'autorisation de l'Assemblée générale du 16 mai 2019 et de la décision du Directoire du 8 juillet 2019.

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

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

Le tableau ci-dessous précise pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 :

- 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	66 500	119,72 €
Options levées au cours de l'exercice par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé	32 397	66,00 € ⁽¹⁾

(1) En 2019, ces options ont été exercées aux prix de 22,58 € (plan W 2-1), 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).

Les salariés se sont vus attribuer des actions de performance au travers de 2 plans différents. Le nombre total cumulé pour les deux plans 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 48 800.

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. En 2019, les titres ont été proposés avec une décote de 30 % et les versements des salariés peuvent être abondés jusqu'à hauteur des plafonds légaux.

Au 31 décembre 2019, les anciens salariés et salariés (hors membres du Directoire) détenaient 0,65 % du capital de Wendel au sein du plan d'épargne Groupe.

En juin 2019, la Direction a décidé de mettre en œuvre une augmentation de capital à laquelle 100 % des salariés éligibles ont souscrit, à hauteur de 21 055 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 2019, 40,67 % des salariés présents ont déjà investi au sein du Perco, contre 34,5 % 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 aient 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'assurances qui assure le paiement des allocations de retraite.

Au 31 décembre 2019, ce régime concernait 36 retraités et 6 salariés de la Société.

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

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.

Dispositif Covid-19

Information volontaire hors cadre de reporting de la DPEF

Ce Document d'enregistrement universel porte sur l'exercice 2019 de Wendel. Toutefois, en raison du contexte exceptionnel, Wendel a souhaité faire un point à date sur l'impact potentiel de la pandémie du Covid-19 sur l'activité de Wendel SE et de ses participations sur la base des informations analysables au moment de la publication du Document d'enregistrement universel (finalisé en télétravail) et dans une situation très évolutive.

Face à la propagation de la pandémie du Covid-19, le groupe Wendel applique strictement les directives gouvernementales dans ses pays d'implantation. La santé des collaborateurs et de leurs familles est la priorité. Ainsi, le Directoire a pris la décision de fermer l'ensemble des bureaux du Groupe le 16 mars 2020. Tout a été mis en œuvre pour permettre à chacun de travailler à distance dans les meilleures conditions (équipements, hotline informatique, etc.) afin de maintenir l'activité en veillant au bien-être de tous.

Une cellule Covid-19 a été mise en place afin de répondre aux questions des salariés et informer les équipes des dispositifs spécifiques tels que consultation de télémedecine, assistance psychologique, garde d'enfants en cas de maladie, etc. Cette cellule a aussi pour mission de nourrir le lien entre les collaborateurs, et d'anticiper les éventuels soutiens spécifiques susceptibles d'être apportées aux équipes.

Le Directoire de Wendel tient un point quotidien avec les Directeurs généraux adjoints, le Secrétariat général, la Direction des ressources humaines et la Direction du développement durable et de la communication auxquels participent les autres fonctions de la Société quand nécessaire. Il a été demandé à l'ensemble des managers d'adapter les rituels managériaux pour lutter contre les effets de l'isolement et maintenir une ambiance de travail positive avec notamment la tenue de réunions d'équipes quotidiennes par visioconférence.

Le déploiement du plan de formation a été accéléré avec la mise en place d'une offre de formation en ligne pour tous les collaborateurs. Des ateliers et des animations internes sont régulièrement proposés afin d'assurer le bien-être des collaborateurs.

L'équipe d'investissement de Wendel est mobilisée auprès des sociétés du portefeuille pour suivre leurs situations respectives et, quand cela est possible, pour les accompagner dans cette crise sans précédent. Dans le chapitre 1, il est ainsi donné un point à date sur l'impact du Covid-19 sur toutes les participations. Le chapitre 10 intègre également des informations complémentaires sur l'impact de la pandémie.

Les équipes corporate sont fortement mobilisées afin d'assurer la continuité de l'activité de Wendel sans rupture.

Wendel espère que chacun traversera cette période inédite dans les meilleures conditions et s'engage à déployer toutes les actions nécessaires pour assurer un retour à la normale.

4.2.4.3 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, la société Wendel-Participations SE, qui détient, au 31.12.2019, 38,73 % du capital de Wendel et 51,01 % des droits de vote théoriques. Le Conseil de surveillance de Wendel est composé de 6 membres non indépendants, liés à la famille Wendel, de 5 membres indépendants et d'un membre représentant les salariés.

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 d'enregistrement universel. 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 déclaration de gouvernance d'entreprise figure à la section 2.1.3.

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 2 (voir section 2.3 - Dispositif de gestion des risques et de contrôle interne).

4.2.4.4 Risques liés à l'éthique des affaires

DPEF

Description du risque

Dans le cadre de l'éthique des affaires, Wendel a identifié comme risques principaux au sens de la DPEF les suivants :

- la lutte contre la corruption ;
- la prévention des abus de marché.

Néanmoins, d'autres risques liés à l'éthique des affaires sont pris en compte par Wendel et mentionnés dans la partie « 4.2.5. Programme de Compliance ».

Lutte contre la corruption

Description du risque

La cartographie des risques établie pour Wendel (à savoir Wendel SE, ses holdings et ses 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, ce risque pourrait se produire lors d'une opération afin d'influencer l'issue d'un processus compétitif pour l'acquisition ou la cession d'une société, pour obtenir des autorisations spécifiques ou des informations confidentielles.

La corruption fausse le jeu de la concurrence et le fonctionnement normal du marché économique. Si elle advenait, elle serait très préjudiciable à la réputation de Wendel et de ceux qui l'ont commise ou laissé faire. Elle exposerait Wendel à des conséquences financières particulièrement dommageables, ainsi qu'à des sanctions administratives et pénales. Elle pourrait perturber la bonne marche du groupe Wendel et déstabiliser ses activités.

Politiques & résultats

Au niveau de Wendel

Le Directoire érige la prévention et la détection des faits de corruption comme une priorité pour le groupe Wendel et s'engage en faveur d'une politique de tolérance zéro envers tout risque de corruption. Tout recours à la corruption dans les affaires du groupe Wendel, ainsi que dans ses relations avec ses partenaires ou avec des tiers, publics et privés, est strictement interdit.

Pour prévenir ce risque, le Directoire a mis en place un programme solide de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. De plus, en 2019, Wendel a recruté une Responsable de la conformité, qui a rejoint la Société en mai et plusieurs initiatives ont été menées afin de renforcer les mesures mises en place dans le cadre de la loi Sapin 2, comme indiqué ci-dessous.

La politique en matière de prévention de la corruption de Wendel, initialement établie en février 2016 et mise à jour en mai 2017 de la loi Sapin 2 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 de Wendel tels qu'identifiés dans la cartographie des risques. En outre, cette politique a été intégrée au règlement intérieur et le non-respect de ses obligations expose l'ensemble des salariés de Wendel à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute.

Une Charte de conformité anti-corruption, ayant pour but de définir le rôle et les responsabilités de la fonction *Compliance* de Wendel, a été formalisée et a été distribuée aux collaborateurs Wendel en mai 2019. Cette Charte est également accessible par tous depuis l'intranet de Wendel.

Un plan de suivi et de contrôle spécifique à Sapin 2 a été conçu et mis en place ; de plus, un outil dédié à la conformité et au contrôle interne - Wendel Protect - est en cours de déploiement afin de rationaliser et d'optimiser les processus de conformité et d'en améliorer le suivi.

En outre, des processus spécifiques aux cadeaux et divertissements ainsi qu'aux conflits d'intérêts ont été définis, et sont décrits dans la politique anti-corruption. En pratique, cela s'est traduit par l'implémentation d'un système de déclaration et d'autorisation des cadeaux/divertissements et des conflits d'intérêts, via l'utilisation d'outils informatiques (et notamment Wendel Protect) afin d'en permettre une meilleure traçabilité.

Concernant le système d'alerte, la politique associée a été distribuée à l'ensemble des collaborateurs en avril 2019 afin de s'assurer que chacun en a connaissance et comprenne comment utiliser et faire remonter une alerte dans le système. Cette politique est aussi disponible sur le site Internet de Wendel, dans l'espace « ESG », www.wendelgroup.com. Aucune alerte n'a été reçue en 2019 via le système d'alerte.

Par ailleurs, Wendel conduit annuellement une revue de la cartographie des risques liés à la corruption qui a été mise à jour fin 2019. Les résultats et le plan d'action associé ont été présentés au Directoire et au Comité d'audit de Wendel début 2020.

Une formation dédiée en présentiel a été organisée en septembre 2019 pour les collaborateurs les plus susceptibles d'être exposés au risque de corruption. Au-delà de cette formation, tout nouvel arrivant doit compléter une formation en ligne obligatoire sur la lutte contre la corruption.

Début 2019, Wendel a aussi déployé un processus d'évaluation des tiers, qui prévoit des niveaux différents de vigilance de ses contreparties en fonction de leur exposition au risque ainsi qu'un renforcement des contrôles comptables sur certaines catégories (notamment les cadeaux et les dons).

En ce qui concerne son activité d'investissement, Wendel réalise des diligences approfondies en matière de corruption avant la réalisation de toute opération.

Enfin, l'évaluation de toutes ces mesures a été réalisée par l'audit interne de Wendel en mars 2019 et les résultats ont été communiqués au Comité d'audit de Wendel. Cet exercice d'évaluation sera renouvelé en 2020.

Au niveau des sociétés contrôlées du portefeuille

Wendel veille également au déploiement des mesures demandées par la loi Sapin 2 au sein des sociétés contrôlées de son portefeuille. Wendel exige que le programme Sapin 2 soit régulièrement mis à l'ordre du jour des Comités d'audit des sociétés en portefeuille, et organise, selon le besoin, des réunions régulières à ce sujet avec les responsables conformité des sociétés afin de les orienter et d'échanger sur des points spécifiques.

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. Par ailleurs, à la demande de Wendel, les sociétés ont également complété fin 2019 une autoévaluation des principales réalisations en ce qui concerne l'évolution de leur dispositif Sapin 2 par rapport à l'année précédente.

De plus, les sociétés s'engagent à signer chaque année une déclaration de conformité aux obligations de la loi Sapin 2 en matière de corruption (*Statement of Compliance*).

Prévention des abus de marché

Description du risque

Compte tenu de son activité d'investisseur et de son statut de société cotée, Wendel peut disposer d'informations privilégiées. À savoir, une information est qualifiée de privilégiée s'il s'agit d'une information précise, qui n'a pas été rendue publique, qui concerne directement ou indirectement les sociétés du groupe Wendel ou leurs titres et qui, si elle est rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours des titres concernés (cf. art 7 du règlement européen 596/2014 du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 sur les abus de marché - MAR). Dans ce cadre, Wendel se doit de prévenir tout abus de marché.

Politiques & résultats

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.

Un Charte de confidentialité et déontologie boursière définit 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 2.1.7 du présent Document d'enregistrement universel. La charte est régulièrement revue et mise à jour. Par ailleurs, 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 opération sur titres Wendel est interdite afin de prévenir tout manquement. Un Comité de déontologie - composé du Directoire, du déontologue et du Directeur général adjoint chargé des finances - veille au respect de la réglementation boursière au sein de Wendel.

En outre, une procédure de qualification de l'information privilégiée a été définie et mise en place.

4.2.5 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. En effet, Wendel entend agir de manière éthique dans toutes ses activités. À cet effet, des processus de conformité (*compliance*) ont été définis en vue d'assurer le respect, par l'ensemble de ses dirigeants et salariés, non seulement des normes législatives et réglementaires, mais aussi des valeurs et des engagements du Groupe en matière d'intégrité et d'éthique des affaires.

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 de Wendel et au sens de la DPEF sont la prévention des actes de corruption et la lutte contre le trafic d'influence ainsi que la prévention des abus de marché (voir partie « 4.2.4.4 Risques liés à l'éthique des affaires »).

Afin de favoriser une compréhension d'ensemble des dispositifs de conformité est décrit ci-dessous le programme de compliance de Wendel adopté à l'initiative du Directoire, à l'exclusion des sujets qui ont déjà été présentés dans la partie « 4.2.4.4 Risques liés à l'éthique des affaires » (à savoir, la lutte contre la corruption et la prévention d'abus de marché) :

- une Charte éthique ;
- une politique de prévention de la corruption et du trafic d'influence (cf. la section 4.2.4.4) ;
- une Charte de confidentialité et de déontologie boursière ;
- une politique de respect des programmes de sanctions internationales ;
- une politique de lutte anti-blanchiment ;
- un dispositif d'alerte ;
- un dispositif pour la protection des données personnelles (RGPD).

Charte éthique

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 pour le 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 « ESG », www.wendelgroup.com. Cette Charte est en cours de révision et sera mise à jour en 2020.

Protection des informations confidentielles

Dans le cadre de son activité d'investisseur pour le long terme, Wendel traite de nombreuses données confidentielles concernant les sociétés en portefeuille ou les potentielles cibles. Une information confidentielle est définie comme toute information non publique et couverte par le secret des affaires, dont la divulgation et/ou l'utilisation est susceptible de porter préjudice à Wendel.

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 d'enregistrement universel.

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 ses bureaux à l'international 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 applicable à Wendel SE, ses holdings et ses implantations internationales.

En outre, 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 est en place.

Pour assurer le respect de cette politique de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (AML-CFT), 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 régulièrement 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.

Politique fiscale

Le premier objectif de la politique fiscale de Wendel est d'assurer sécurité juridique et stabilité sur le long terme. Wendel considère que les montages agressifs et artificiels créent à long terme des risques financiers et réputationnels qui sont contraires à ses intérêts et à ses valeurs. Wendel s'engage à ne pas utiliser de structures

domiciliées dans des territoires considérés comme des paradis fiscaux ⁽¹⁾ et ayant pour but de réduire le montant des impôts dus.

Wendel veille également à la conformité de ses activités aux lois et réglementations fiscales en vigueur. En particulier, Wendel s'assure que ses opérations ne l'engagent pas dans une situation qui pourrait être qualifiée d'évasion fiscale ⁽²⁾ et que les transactions intragroupe respectent le principe de pleine concurrence issu des principes directeurs de l'OCDE sur les prix de transfert.

Wendel s'assure que les déclarations fiscales et les paiements sont effectués conformément aux réglementations des juridictions dans lesquelles elle exerce ses activités.

Wendel est engagée à échanger avec les autorités fiscales de manière coopérative et transparente, notamment à l'occasion des contrôles fiscaux.

Wendel participe, principalement au travers d'organisations professionnelles, aux initiatives auprès des législateurs ou organisations gouvernementales nationales et internationales qui tendent à améliorer la sécurité fiscale et à encourager une croissance durable.

Wendel SE dépose chaque année, pour le compte de Wendel-Participations, une déclaration pays par pays (*Country by Country reporting*) auprès de l'administration fiscale française. Cette déclaration est ensuite échangée automatiquement avec toutes les administrations fiscales des pays dans lesquels la Société ou ses filiales opèrent.

La gestion des incertitudes sur les traitements fiscaux fait partie intégrante du processus global de gestion des risques au sein du Groupe. Dans ce cadre, le Directeur fiscal informe régulièrement le Comité d'audit et le Comité de gestion sur la situation fiscale globale du Groupe, l'état des risques et des litiges éventuels et les principaux changements anticipés.

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, outre la lutte contre la corruption, les domaines suivants : financier et comptable, déontologie boursière, 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. Les modalités d'accès sont définies dans la procédure d'alertes disponible sur le site Internet de Wendel, dans l'espace « ESG », www.wendelgroup.com.

Protection des données personnelles

Wendel prend très au sérieux le respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel. C'est la raison pour laquelle Wendel s'engage à mettre en œuvre des mesures adéquates pour assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel et à traiter et utiliser de telles données dans le respect des dispositions applicables et notamment du Règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 (ci-après le Règlement général sur la protection des données ou « RGPD ») et des éventuelles lois locales applicables en la matière. Une Politique de protection des données à caractère personnel est à disposition sur le site Internet de Wendel. Cette Politique a vocation à présenter les mesures prises à l'égard de tous les traitements de données à caractère personnel effectués par Wendel vis-à-vis des différentes catégories de personnes dont les données sont collectées et traitées par Wendel (par exemple : visiteurs du site Internet, fournisseurs, prestataires de services, actionnaires, co-investisseurs, dirigeants des sociétés dans lesquelles Wendel envisage une prise de participation).

En avril 2019, Wendel a aussi défini une Charte RGPD décrivant un certain nombre d'obligations et de procédures s'appliquant au Directoire ainsi qu'à l'ensemble des salariés de Wendel qui, dans le cadre de leurs activités, sont impliqués dans le traitement des données à caractères personnels.

Diffusion auprès des salariés

Les politiques du programme de *Compliance* 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) Selon la liste des États et territoires non coopératifs en matière fiscale prise par arrêté ministériel du 7 janvier 2020.

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

4.2.6 L'évaluation de l'empreinte carbone de Wendel (hors filiales)

Dans le cadre de sa stratégie ESG, par souci d'exemplarité, Wendel a ainsi évalué pour la première fois l'empreinte carbone de ses bureaux et de son activité (hors filiales), sur l'année 2019. Un plan de réduction des émissions de CO₂éq. assorti de mesures de compensation sera mis en œuvre à la suite de ce bilan.

L'empreinte carbone de Wendel réside principalement dans les activités de ses filiales, et cet aspect fait partie intégrante du suivi ESG des sociétés du portefeuille. Wendel reconnaît l'urgence d'agir pour lutter contre le réchauffement climatique qui est de la responsabilité de chacun.

Catégories d'émissions	Valeur 2019 (en t CO ₂ éq.)
Scope 1+2	192
Scope 3	3 039

Le scope 1+2 inclut les émissions liées aux consommations énergétiques, aux fuites de fluides frigorigènes et à la consommation de carburant. Le taux de couverture du scope 1+2 est de 77 % à 86 % pour les consommations énergétiques (poste le plus significatif du scope 1+2), de 67 % pour les fuites de fluides frigorigènes et de 44 % pour la consommation de carburant.

Le scope 3 inclut les émissions liées à l'achat de produits et de prestations de services, les déplacements professionnels, les déplacements des visiteurs, les déplacements domicile-travail des collaborateurs et la production de déchets. Les principaux postes d'émissions du scope 3 (déplacements professionnels en avion et train, déplacements de visiteurs, déplacements domicile-travail, achat de prestations de services) ont un taux de couverture de 100 %. Les autres postes d'émissions du scope 3 ont un taux de couverture entre 56 % et 100 %.

Cet exercice a permis d'identifier les postes d'émissions les plus importants et de mettre en place des actions de réduction. Les deux postes d'émissions les plus significatifs sont les déplacements professionnels et les achats de prestations de services.

Les émissions calculées couvrent les bureaux de Wendel en France et à l'international (Paris, Luxembourg, Londres, Casablanca, New York, Singapour) sur une période de 12 mois (calendaires, roulants ou estimés). Les facteurs d'émissions proviennent de la Base Carbone Ademe.

La méthodologie de calcul et le format de restitution suivent le GHG Protocol.

Certaines actions ayant un impact sur les émissions carbone ont déjà été implémentées en 2019 :

- les outils de travail à distance mis en place courant 2018 permettent de limiter le nombre de déplacements entre les bureaux (France et International) ;
- le train est favorisé pour les trajets Paris-Londres, par rapport à l'avion, ce qui réduit l'impact carbone de ces déplacements. Il est décidé de favoriser chaque fois que possible la tenue de visioconférences ;
- à partir de juillet 2019, les bouteilles en plastique ont été remplacées par des bouteilles en verre dans les salles de réunion du bureau parisien ainsi que par des fontaines à eau, et des gourdes réutilisables ont été distribuées aux salariés pour limiter les déchets plastiques ;
- une enquête sur les déplacements des visiteurs a été menée sur 2 mois au siège parisien, afin de les sensibiliser sur la thématique et d'évaluer leur impact carbone.

Pour l'année 2020, Wendel a pour objectif d'augmenter la part d'énergie d'origine renouvelable (Contrat électricité 100 % renouvelable sur Paris depuis avril 2020).

4.2.7 Engagements dans la société civile

Au cours de son histoire, Wendel s'est illustré par un engagement fort au sein de la société civile. Aujourd'hui cet engagement se traduit par sa politique de mécénat.

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 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 ver Hulst, Président du Conseil de surveillance de Wendel.

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.

Engagements en 2019

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. Depuis, Wendel a 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 2019, la Wendel Running Team a participé à plusieurs courses dont La Parisienne et *Run my City*.

Wendel a également contribué aux côtés des membres de l'Afep à l'effort de reconstruction de Notre Dame de Paris.

Au total, en 2019, le montant des dépenses de mécénat de Wendel s'est élevé à 620 000 euros.

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 2019. 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, réseaux sociaux, rapport d'activité. Cette année le CCAW a également été sollicité sur la nouvelle démarche ESG de Wendel :

- Wendel communique régulièrement avec la communauté financière (analystes, investisseurs institutionnels et particuliers) sur ses résultats, ses activités et sa stratégie. En 2019, Wendel a notamment rencontré près de 260 investisseurs en actions et en obligations, lors de *roadshows* (en France, aux Royaume-Uni, États Unis, Canada, Allemagne, Luxembourg et en Suisse) et de rencontres à son siège.

Activités de lobbying

Wendel n'a recours à aucune agence de lobbying.

Associations professionnelles

- 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. En 2019, le montant des cotisations professionnelles s'est élevé à ~110 000€.

Think tank

- Wendel est partenaire de : Institut Montaigne, World Economic forum.

4.3 Les filiales de Wendel revues par un organisme tiers indépendant

4.3.1 Bureau Veritas

Bureau Veritas en tant que société cotée est soumis 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 d'enregistrement universel (URD). 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*

Le groupe capitalise sur sa vaste expérience pour mieux servir les aspirations sociétales.

Inspiré 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

Inspiré 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 bâtir 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 doivent 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 :

Engagement social et environnemental de Bureau Veritas

La responsabilité sociale et environnementale (RSE) est un engagement fort de Bureau Veritas. Elle complète nos absolus et nos valeurs fondamentales.

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 2019, cinq grandes actions ont été lancées pour accélérer notre programme RSE. Nous avons :

- actualisé nos valeurs fondamentales en plaçant la RSE au cœur de nos priorités. C'est l'ADN autour duquel nous voulons fédérer tous nos collaborateurs ;
- accéléré nos actions pour être une société plus inclusive et paritaire, en publiant une politique sur l'inclusion qui s'applique à toutes nos organisations ;
- poursuivi nos efforts pour continuer d'améliorer la sécurité de nos personnels. Nous avons renforcé le leadership de nos managers et la responsabilité de chaque collaborateur ;
- lancé un projet pour la protection de la biodiversité ;

- 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.

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.

- intensifié nos actions pour l'inclusion et la parité.
- poursuivi nos efforts pour l'environnement en adhérant au pledge pour le climat auquel plus de 100 grandes entreprises françaises ont participé ;
- porté notre attention sur nos fournisseurs pour les aligner sur nos valeurs en matière d'éthique, de sécurité, d'environnement et de droits humains ;
- élargi notre offre de service pour mieux aider nos clients dans leur démarche RSE

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

Toutes les engagements ESG (Environnement, Social, Gouvernance) de Bureau Veritas sont disponibles dans la section RSE du site de Bureau Veritas.

Elles sont accessibles avec le lien suivant : <https://group.bureauveritas.com/fr/groupe/responsabilite-societale-de-lentreprise/politiques>.

NOTRE MODÈLE DE

TENDANCES MACRO

Notre action au cœur des défis sociaux, sociétaux et environnementaux

CROISSANCE DE L'ÉCONOMIE MONDIALE ET DES ÉCHANGES INTERNATIONAUX, CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE ET ÉMERGENCE DES CLASSES MOYENNES :

- Demande croissante de sécurité, de qualité, de normes et de standards
- Investissements dans les infrastructures en augmentation

UTILISATION DE TECHNOLOGIES PLUS COMPLEXES (IOT, IA, ...) ET RACCOURCISSEMENT DU CYCLE DE VIE DES PRODUITS :

- Augmentation et externalisation des tests à réaliser
- Surveillance accrue de la chaîne d'approvisionnement et du nombre de sous-traitants à contrôler

PROTECTION DES MARQUES MONDIALES PLUS COMPLEXE :

- Nécessité d'être reconnu comme un acteur responsable, au-delà de la réglementation
- Gestion proactive et mondiale des problématiques RSE et QHSE

DÉLÉGATION PAR LES AUTORITÉS PUBLIQUES DES ACTIVITÉS DE CONTRÔLE AUPRÈS D'ACTEURS SPÉCIALISÉS :

- Gain de réactivité pour s'adapter aux contraintes des marchés qu'ils servent
- Réduction importante des dépenses publiques

(1) Chiffre d'affaires annualisé cumulé.

(2) Dividende proposé soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

NOS RESSOURCES



CAPITAL ÉCONOMIQUE

- Un actionnaire majoritaire de long terme et un actionariat flottant diversifié
- Un modèle financier robuste et équilibré avec une vision à long terme
- **1 322 millions d'euros** de capitaux propres



CAPITAL HUMAIN

- **Plus de 78 000** collaborateurs
- Un personnel qualifié, formé et accompagné
- Une culture inclusive : **20 %** de femmes cadres dirigeants, plus de **66 %** de génération Y
- Une culture entrepreneuriale
- Un réseau mondial de sous-traitants



CAPITAL MANUFACTURIER

- Un réseau dans près de **140 pays**
- **Plus de 1 500** bureaux et laboratoires



CAPITAL INTELLECTUEL

- Une marque forte de plus de **190** années d'expérience
- **3 500** accréditations, agréments et autorisations
- De nombreuses alliances et partenariats avec des acteurs reconnus
- La transformation digitale du Groupe



CAPITAL SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENTAL

- Une croissance structurée autour de pratiques de développement durable
- Une logique de création de valeur partagée au cœur de la stratégie de croissance
- Le *Lean Management* pour développer une culture d'amélioration continue de la performance et de réduction de l'empreinte carbone
- Des services spécifiques pour aider les entreprises à améliorer leurs engagements RSE

NOTRE RAISON

- 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.

Notre VISION

- Entreprise de services *Business to Business to Society*, visant à bâtir une relation de confiance entre les entreprises, les pouvoirs publics et les consommateurs.

NOS SERVICES

Services d'évaluation de conformité réglementaire ou volontaire (actifs, produits, systèmes)

Certification

Référentiels: standards internationaux (ex: ISO), réglementations, référentiel volontaire élaboré avec le client.

Services d'assistance technique et réglementaire (actifs, produits, systèmes)

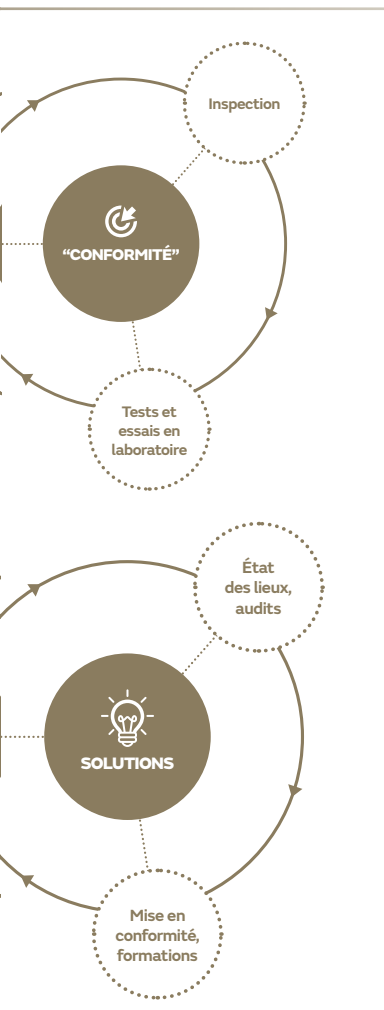
Amélioration
de la
performance

CRÉATION DE VALEUR

D'ÊTRE

Notre MISSION

- Réduire les risques de nos clients, améliorer leurs performances et 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.



NOS RÉALISATIONS ET RÉSULTATS



CAPITAL ÉCONOMIQUE

- Croissance organique de **4,3 %**
- **46 millions d'euros** d'acquisitions ⁽¹⁾
- **0,56 euro** de dividende par action ⁽²⁾



CAPITAL HUMAIN

- Bureau Veritas inclus dans le classement des entreprises leaders de la diversité du Financial Times
- **19 heures** de formation dispensées par collaborateur
- **14 954** embauches en contrat à durée indéterminée (ou assimilée)
- Baisse de **51 %** du taux total d'accidents depuis 2014
- **100 %** de collaborateurs formés au programme de Conformité à l'éthique



CAPITAL MANUFACTURIER

- Ouverture de nouveaux sites, en particulier des laboratoires en Asie-Pacifique et en Amérique



CAPITAL INTELLECTUEL

- Capacité importante d'innovation illustrée par le lancement de nouveaux services et des solutions globales
- Déploiement mondial de solutions digitales (3D, IoT, Robotique, IA, e-commerce)
- Partenariats globaux avec des leaders du monde technologique



CAPITAL SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENTAL

- Contribution à rendre le monde plus sûr et plus fiable
- **76 %** des activités certifiées ISO 14001
- Signataire des engagements d'Act4Nature pour la biodiversité
- Engagement environnemental niveau Gold par Ecovadis
- **Note de 75/100** obtenue au DJSI, à comparer à la moyenne du secteur de 38/100
- **Notation « B »** par le CDP, au-dessus de la moyenne du secteur (B-)
- **434 millions d'euros** de charges sociales sur les salaires
- Taux d'effectif d'impôt ajusté du Groupe de **33,1 %**

VALEUR CRÉÉE POUR NOS CLIENTS

- **Amélioration de la gestion des risques**
 - Maîtrise des risques QHSE
 - Maîtrise des risques de réputation
- **Facilitation des échanges commerciaux**
 - Conformité aux standards et réglementations nationaux et internationaux
 - Vérification de la quantité et de la qualité des produits échangés
- **Accroissement de la performance**
 - Performance opérationnelle, économique, sociale et environnementale
 - Amélioration de la qualité des produits et des services
 - Vérification de la mise en œuvre d'engagements (durabilité, réduction d'émissions...)

PARTAGE DE LA VALEUR CRÉÉE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

5,1 Mds€
de chiffre d'affaires 2019

1,4 Md€
Fournisseurs (achats de biens et services) et sous-traitants (missions)

2,1 Mds€
Collaborateurs (salaires et primes)

257 M€
État (impôts et taxes)

262 M€
Actionnaires (dividendes)

Dépense pour la croissance externe
99 M€
Acquisitions pour alimenter notre croissance organique future

4.3.2 Constantia Flexibles

4.3.2.1 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 environ 61 % des parts. Arepo Foundation détient par ailleurs environ 27 % de ses parts, et Maxburg Capital Partners, environ 11 %.

Constantia Flexibles, troisième plus grand producteur mondial d'emballages flexibles, a réalisé un chiffre d'affaires de près de 1,5 milliard d'euros en 2019, dont 64 % en Europe, 17 % en Amérique, 12 % au Moyen-Orient, Afrique, Australie et 7 % en Asie. Soucieux de respecter la devise de la société, « People, Passion, Packaging », ses quelque 8 350 salariés basés dans 22 pays – y compris le siège social et autres bureaux – fabriquent des solutions d'emballage individualisées sur 36 sites répartis dans 16 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.

Les divers produits fabriqués sur les sites opérationnels de Constantia Flexibles sont essentiellement composés de feuilles

d'aluminium (souvent laminés) et de films plastiques qui font l'objet de dépôts de brevets. Constantia Flexibles est le numéro un mondial sur les segments des opercules découpés pour les produits laitiers, des emballages flexibles de confiserie ainsi que des contenants en aluminium pour les produits alimentaires et la nourriture pour animaux. Constantia Flexibles est également leader des emballages blister et autres emballages à usage pharmaceutique.

La société Constantia Flexibles incarne sa vision qu'elle définit comme suit :

« Nous imaginons un monde dans lequel l'emballage offre à tous les meilleurs avantages avec l'impact le plus faible sur l'environnement ».

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 constante 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. Déjà en 2018, Constantia Flexibles s'était engagée 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 gaz à effet de serre 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.

L'ouverture d'un nouveau site de production en Inde entièrement dédié à la production d'emballages durables et recyclables « EcoLam », qui repose sur des laminés de polymère de polyéthylène (PE), illustre la vision et la mission de Constantia Flexibles et plus particulièrement son engagement à horizon 2025 de rendre ses produits 100 % recyclables.

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.

CHIFFRE D'AFFAIRES
2019

1,5 Md€

VISION

Nous imaginons un monde dans lequel l'emballage offre à tous les meilleurs avantages avec l'impact le plus faible sur l'environnement

MISSION

Nous repensons jour après jour l'emballage pour apporter une contribution positive, durable et significative à nos clients et à l'environnement.

VALEURS

PEOPLE,
PASSION,
PACKAGING

PERFORMANCE
ENVIRONNEMENTALE
2019

OBJECTIFS :

100 %
des produits
d'emballage recyclables
d'ici à 2025

Initiative Science Based
Target : réduction des
émissions de GES
(scope 1, 2, 3)
24 % d'ici 2030
49 % d'ici 2050 (année
de référence 2015)

PERFORMANCE 2019

60 %
de produits d'emballage
sont déjà recyclables

Inauguration de la
première usine au
monde destinée à
produire uniquement
des emballages flexibles
recyclables (Ecoflex,
Parikh Flexibles à
Ahmedabad)

-8 %
réduction des émissions
de GES (scope 1, 2, 3)

CDP Score CDP: **A**
(dans les 2 %
supérieur)

EcoVadis Score EcoVadis:
Niveau Gold



GOUVERNANCE ACTIONNAIRE

ACTIONNARIAT : WENDEL (61 %), AREPO
FOUNDATION (27 %), MAXBURG CAPITAL PARTNERS (11 %)

CONSEIL DE SURVEILLANCE

8 membres

25 %
d'indépendants

0 femme

CAPITAL HUMAIN

~8 350

collaborateurs dans 22 pays

- 56 % Europe
- 26 % Asie
- 10 % Amérique
- 8 % Moyen-Orient, en Afrique
et en Australie

CAPITAL
INTELLECTUEL

68

familles de brevets
actifs :

ACHATS

Principales matières premières	Aluminium	Plastique	Produits chimiques (encres et solvants)	Papier
Part des approvi- sionnement	~33 %	~32 %	~22 %	~8 %
Pays fournisseurs	Europe, Chine, Russie, Turquie	Europe, Mexique, Turquie, Inde	Europe, Inde Mexique, États-Unis	Europe, Inde Afrique du Sud

Production
intégréeApprovi-
sionnement
en matières
premières,
rouleauxLaques,
Laminage,
ExtrusionImpression,
découpeFinition,
Service
client

PRODUITS

MARCHÉ CONSOMMATION

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

MARCHÉ SANTÉ

- Opercules de blister
- Opercules formés
à froid

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

- 7 % Asie
 - 12 % Moyen-Orient,
Afrique, Australie
 - 17 % Amérique
 - 64 % Europe
- ~75 % dans la Division
Consommation
- ~25 % dans la Division
Santé

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



GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE

COMITÉ EXÉCUTIF

6 membres

17% de femmes

- 41 délivrés (Feuille d'aluminium : 23, Film : 14, Papier : 1 et 3 familles de brevets généraux),
- 27 en cours d'enregistrement (Feuille d'aluminium : 11, Film : 7, Papier : 5 et 4 familles de brevets généraux).

R & D



2 centres de recherche (film, feuille d'aluminium)



76 experts

CERTIFICATION / SYSTÈME DE GESTION



100%

des sites de production ont obtenu un label de gestion de la qualité (par ex, ISO 9001)



9 usines de production certifiées ISO 14001



4 usines de production certifiées OHSAS 18001 / ISO 14001

Certifications complémentaires, tels que le **British Retail Standard (BRC)** ou **ISO 15378**, le cas échéant

PRODUCTION



36

sites de production

DANS



16

pays



#3

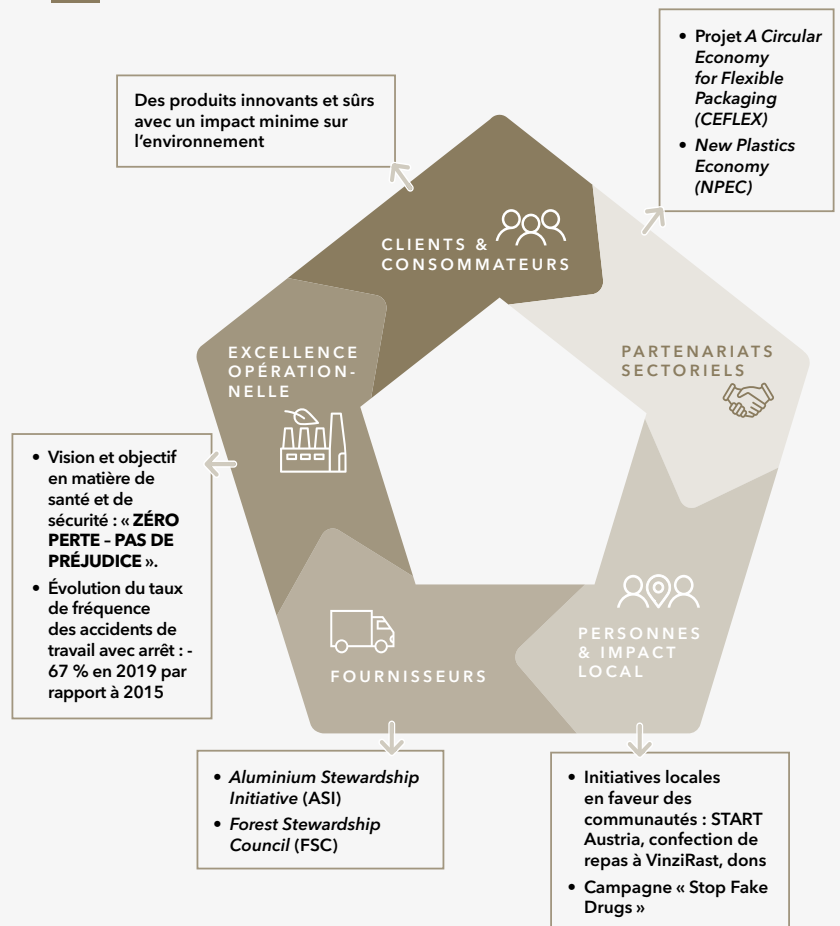
DANS LE MONDE



#2

EN EUROPE*

Création de valeur pour les parties prenantes externes



LÉGENDE

Partenaires clés

Éléments Externes

Éléments Internes

4.3.2.2 Faits marquants de l'année 2019

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. Dans le même temps, elle s'assure de son excellence opérationnelle en ne négligeant aucune étape clé.

Constantia Flexibles ambitionne de fournir des solutions d'emballage flexible haut de gamme qui permettent d'améliorer le quotidien des personnes dans le respect de la société et de l'environnement. 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 2019, Constantia Flexibles souhaite souligner la mise en œuvre concluante et efficace des actions suivantes liées aux différents domaines du développement durable :

■ Environnement :

- Constantia Flexibles a remanié sa politique environnementale afin de l'inscrire dans une politique de développement durable plus globale. Cette dernière inclut désormais une annexe qui met en exergue les valeurs fondamentales ainsi que les objectifs de la société, et fournit des informations sur la démarche qui lui permet de tenir ses engagements,
- Constantia Flexibles a encore amélioré son score climat CDP (*Carbon Disclosure Project*) déjà élevé. En tant que groupe, Constantia Flexibles a décroché un score climat CDP très élevé en 2019 (A), se hissant ainsi au niveau des 2 % des « meilleurs élèves » parmi les entreprises évaluées. En outre, Constantia Flexibles a été identifié comme leader mondial pour son engagement auprès des fournisseurs sur le front du changement climatique. La société fait son entrée au sein du *Supplier Engagement Leaderboard* du CDP,
- pour la troisième fois consécutive, Constantia Flexibles en tant que groupe a reçu la médaille d'or EcoVadis en reconnaissance de ses succès en matière de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Ce résultat place Constantia Flexibles parmi les 2 % des meilleures entreprises de son secteur évaluées par EcoVadis sur leur respect de l'environnement, des droits humains et du droit du travail, de l'éthique et des achats responsables.
- déploiement de la stratégie globale de recyclabilité de Constantia Flexibles afin de respecter l'engagement du groupe selon lequel tous ses produits seront recyclables d'ici à 2025,
- audit positif de la plus grande usine de Constantia Flexibles, Constantia Teich, située en Autriche, au regard de la norme relative à la chaîne de traçabilité de l'*Aluminium Stewardship Initiative*, incluant la mise en œuvre d'une évaluation de la biodiversité de toutes les usines,

- ouverture d'Ecoflex Ahmedabad, la première usine au monde exclusivement consacrée à la production d'emballages flexibles recyclables ;

■ Santé et sécurité :

- Avec le prix SSSE (Santé, sûreté, sécurité et environnement), Constantia Flexibles encourage l'excellence opérationnelle en matière de santé et de sécurité en récompensant les performances (de sécurité) de long terme. En 2019, le deuxième prix SSSE annuel a été décerné au groupe pour sa solide performance à long terme (sécurité). Il a été remis à l'équipe de Constantia Tobepal qui exploite deux usines en Espagne pour l'engagement et le dévouement personnel de l'équipe de direction locale ainsi que pour leurs initiatives SSSE exceptionnelles et l'implication des ouvriers,
- la mise en œuvre réussie des critères de deux nouvelles normes SSSE au sein de Constantia Flexibles en 2018, a permis d'améliorer la santé et la sécurité sur plusieurs plans : en plus de disposer d'un tableau d'information standardisé affichant les performances de sécurité locales à chaque entrée principale des usines, des règles standardisées ont été étendues au niveau international afin de renforcer la sensibilisation autour de l'importance des questions de sécurité,
- à la lumière des résultats des processus internes de gestion des risques, la thématique de la protection incendie a été définie comme prioritaire pour 2019. La mise en place de formations, d'initiatives de sécurité ainsi que des conseils techniques détaillés ont permis d'améliorer le score des risques (mesuré par des prestataires extérieurs) et la protection des personnes et ressources potentiellement exposées ;

■ 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 des étudiants « START » en Autriche. Venus de pays tels que l'Afghanistan ou la Syrie, ces jeunes réfugiés sont encouragés et accompagnés pour qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel. À titre d'exemple, au cours d'une visite de terrain de l'usine Constantia Teich, un jeune Syrien a manifesté un grand intérêt pour le programme d'apprentissage en mécanique. Un stage lui a été proposé puis une place d'apprenti ingénieur en mécanique,
- en Turquie, l'équipe de l'usine ASAŞ de Constantia Flexibles a contribué à l'achat de chaussures pour des enfants d'un établissement pour enfants en difficulté scolaire,
- Constantia Teich Pologne, a soutenu une campagne caritative pour venir en aide à des enfants de familles défavorisées. Dans ce cadre, des produits alimentaires, des cosmétiques, des fournitures scolaires, des jouets ainsi que des vêtements ont été collectés et offerts à ces enfants pour Noël,

- des collaborateurs de l'usine Parikh Packaging en Inde ont organisé des formations sur la sécurité et l'hygiène dans des écoles de quartier. Le but était de sensibiliser les écoliers à la sécurité routière, à la protection incendie ainsi qu'aux mesures de prévention des maladies ;
- en Autriche, une initiative a été lancée au cours de laquelle des salariés pouvaient effectuer un suivi horaire de leurs activités sportives. Le nombre total d'heures collectées a été converti en un don au bénéfice d'une association locale venant en aide aux adolescents et aux jeunes vivant hors du domicile en raison de conflits familiaux.

4.3.2.3 Matrice de matérialité

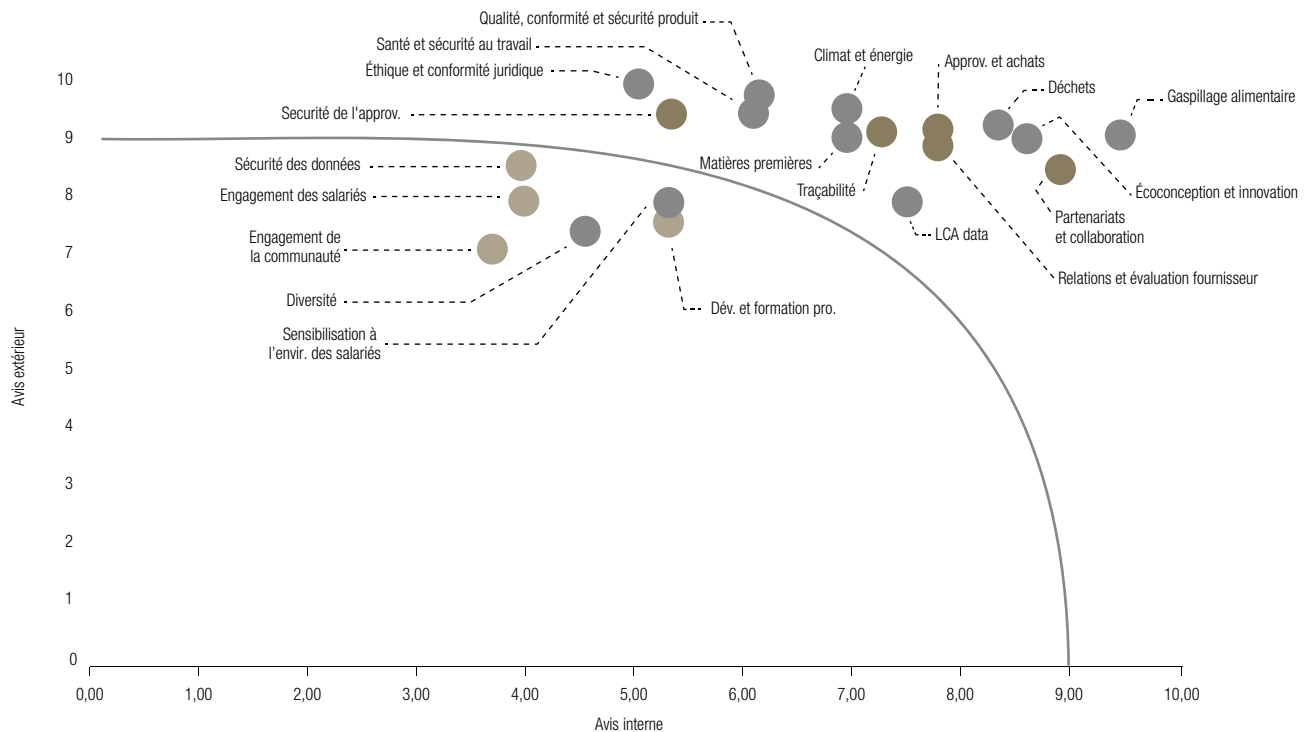
Une plus grande compréhension des enjeux extra-financiers inhérents à leur activité permet aux entreprises de mieux prévenir ou atténuer ces risques. Les éléments pris en compte dans le reporting peuvent être déterminés en évaluant la matérialité de chaque enjeu ESG, conformément aux principes de la *Global Reporting Initiative* (GRI). S'agissant des relations avec ses parties prenantes, Constantia Flexibles a choisi une étude d'évaluation d'impact interne et externe, conformément à la norme AA1000, relative à l'implication des parties prenantes. Il leur a en effet été demandé de donner leur avis (importance relative externe) sur les

thématiques de développement durable de Constantia Flexibles (importance relative interne) et de noter le degré d'engagement de Constantia Flexibles 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. Les réponses qualitatives portaient principalement sur les questions environnementales, montrant l'importance de ces enjeux. Un grand nombre de commentaires et de demandes concernaient l'écoconception, 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



4.3.2.4 Principaux risques

Constantia Flexibles a classé les risques suivants comme étant étroitement liés à la performance extra-financière à long terme et, à l'évidence, corrélés à la réussite des affaires. Ces risques reposent sur l'évaluation complète de la matérialité et sur la mise en place d'un système interne de gestion des risques et des opportunités.

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 et 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.

Présentation des risques extra-financiers, des politiques et des KPIs (indicateurs clés de performance) de Constantia Flexibles

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
SANTÉ ET SÉCURITÉ (priorité historique de Wendel)	Sécurité au travail	Les processus de fabrication (technologies, machines) ainsi que les substances dangereuses (par exemple, solvants ou encres) utilisées pour fabriquer des emballages flexibles peuvent porter préjudice à la santé et à la sécurité des personnes.	Politique du groupe et annexe « politique SSSE du groupe » énonçant la vision de Constantia Flexibles « Zéro perte - Pas de préjudice ». Autres normes sous-jacentes du groupe en matière de santé et sécurité Bonus et incitations corrélés à l'atteinte d'objectifs court terme liés à la performance SSSE	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF) Nombre de maladies professionnelles	4.3.2.4.6
	Santé et sécurité des consommateurs	Constantia Flexibles transforme cette exigence en opportunités commerciales en développant de nouvelles solutions d'emballage visant à satisfaire les besoins des clients (finaux) en matière de santé et de sécurité, et ce, par l'intermédiaire de ses clients directs (secteurs agroalimentaire et pharmaceutique). De plus, Constantia Flexibles a choisi de miser sur l'innovation au regard des nouvelles tendances internationales - urbanisation, croissance de la classe moyenne, santé, produits haut de gamme, développement durable, etc	Registre des exigences réglementaires et autres réglementations internes sur le plan de la sécurité alimentaire ; plan de sûreté alimentaire (<i>Food Defense Plan</i>) (comprenant l'analyse annuelle des risques et des points de contrôle critiques - HACCP) ; Mesures d'hygiène et de bonnes pratiques de fabrication (GMP) en production.	KPIs à définir en 2020	4.3.2.4.8

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
PERFORMANCE ESG DES PRODUITS (priorité historique de Wendel)	Demande accrue et réglementation relative aux emballages durables	Réglementations actuelles et nouvelles relatives à l'emballage et à l'économie circulaire	Participation active aux projets et initiatives sectoriels liés à la chaîne d'approvisionnement (par exemple, <i>New Plastics Economy</i> , CEFLEX, initiative <i>Stop Waste Save Food</i> , <i>Sustainable Packaging Coalition</i> , l'initiative <i>Save Food</i> de l'ONU, méthode PEF (performance environnementale des produits) de l'UE) Signataire de l'engagement mondial de la <i>New Plastics Economy</i> , selon lequel 100 % des emballages seront recyclables d'ici à 2025 Ouverture d'Ecoflex Ahmedabad, la première usine au monde exclusivement consacrée à la production d'emballages flexibles recyclables (gamme de produits EcoLam) Les évaluations du cycle de vie (LCA) sont réalisées au moyen d'un méta modèle LCA évalué par des pairs.	Recyclabilité du portefeuille de produits (%)	4.3.2.4.2
ENVIRONNEMENT	Changement climatique	La hausse mondiale des émissions de gaz à effet de serre (GES) issues des activités humaines contribue largement au réchauffement climatique et a de graves conséquences sur les écosystèmes et les populations.	Politique de développement durable en place Mesure et <i>reporting</i> des émissions directes et indirectes de GES (scopes 1, 2 et 3) de toutes les usines dans le monde Objectifs de réduction des émissions absolues et relatives de GES en place Certifications des usines (ISO 14001 et ISO 50001)	Électricité renouvelable (% de la consommation totale d'électricité) Intensité des émissions de GES - scopes 1 et 2 (kt CO ₂ eq./million de m ² produit) Total des émissions absolues (1+2 ⁽¹⁾ + 3) - kt CO ₂ eq.	4.3.2.4.1
	Pollution de l'air	Constantia Flexibles est conscient du risque de pollution de l'air et de l'impact des émissions de COV sur l'environnement issues d'usines qui utilisent des solvants.	Politique de développement durable en place Systèmes d'oxydation thermique régénérative (RTO) installés dans plusieurs usines	Intensité des émissions de COV (tonne/million de m ² produit) Division consommation Division santé	4.3.2.4.7

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
SOCIAL	Pénurie de main-d'œuvre qualifiée	Pour atteindre ses objectifs, Constantia Flexibles a besoin de salariés motivés et bien formés. Cependant, trouver de la main-d'œuvre qualifiée, en particulier dans les ateliers, devient de plus en plus difficile jusqu'à devenir un problème majeur dans certaines régions. 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).	Des politiques sont mises en œuvre au niveau local selon les besoins et les exigences du site.	Taux de recrutement Taux de rotation	4.3.2.4.4
	Manque de formation et d'activités axées sur le développement du personnel	Le développement des compétences du personnel est essentiel à la pérennité de la réussite de Constantia Flexibles, le manque de formations peut entraîner une baisse de la motivation, une perte d'effectifs, une dégradation de la performance, des coûts élevés en termes de recrutement/remplacement et une perte d'avantage concurrentiel.	Politique de formation du groupe en place régissant les exigences minimales, les rôles et responsabilités, ainsi que les exigences en matière de documentation, d'évaluation et de <i>reporting</i> au niveau mondial	Heures de formation par ETP (équivalent temps plein) Part des salariés ayant suivi une formation d'une journée minimum	4.3.2.4.5
CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	Risques environnementaux, sociaux et éthiques liés à l'achat de matières premières	Risques en lien avec l'approvisionnement de Constantia Flexibles en matières premières (aluminium, plastiques, papier et produits chimiques, tels qu'encre et solvants).	Code de conduite des fournisseurs en place. Certification de l' <i>Aluminium Stewardship Initiative</i> de C. Teich. Audits et évaluation RSE des fournisseurs	Nombre d'audits fournisseurs menés Taux de couverture des fournisseurs évalués par le questionnaire RSE (en émissions de GES du scope 3 et en dépenses d'achats)	4.3.2.4.3

(1) Scope 2 - basé sur l'implantation.

(2) Valeur 2018 du Scope 3 évalué par des pairs.

(3) Évaluation complète des fournisseurs tous les 2 à 4 ans.

4.3.2.4.1 Changement climatique (y compris émissions de gaz à effet de serre)

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
La hausse mondiale des émissions de gaz à effet de serre (GES) issues des activités humaines contribue largement au réchauffement climatique et a de graves conséquences sur les écosystèmes et les populations.	Politique de développement durable en place	Électricité renouvelable (% de la consommation totale d'électricité)	15 %	15 %
	Mesure et <i>reporting</i> des émissions directes et indirectes de GES (scopes 1, 2 et 3) de toutes les usines dans le monde	Intensité des émissions de GES - scopes 1 et 2 (kt CO ₂ éq./million de m ² produit)	0,0614	0,0599
	Objectifs de réduction des émissions absolues et relatives de GES en place	Total des émissions absolues (1+2 ⁽¹⁾ + 3) - kt CO ₂ éq.	1 787,96	1 811,80 ⁽²⁾
	Certifications des usines (ISO 14001 et ISO 50001)			

(1) Scope 2 - basé sur l'implantation.

(2) Valeur 2018 du Scope 3 évalué par des pairs.

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 pour 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 ;
- utilisation maximale de technologies respectueuses des ressources et de l'environnement parallèlement à une optimisation permanente de l'utilisation des matériaux.

Constantia Flexibles recueille et suit en outre 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.

Énergie

En 2019, la consommation totale d'énergie de Constantia Flexibles était de 604 150 MWh, soit une hausse de 8 % par rapport à 2018. La hausse de la consommation d'énergie est essentiellement imputable à l'acquisition de 8 sites de production supplémentaires. Le tableau ci-dessous indique la consommation par source énergétique.

Source d'énergie	[%]
Électricité	48,14 %
Gaz naturel	41,09 %
GPL	3,04 %
Vapeur	3,00 %
Eau chaude	1,02 %
Combustibles	3,65 %
Fioul	0,05 %

En 2019, 17 usines ont utilisé des technologies de valorisation des solvants et/ou permettant d'éviter les émissions de solvants (14 usines ont utilisé des systèmes d'oxydation thermique régénérative [ou RTO] et 12 usines étaient en capacité de valoriser les solvants sur site). En outre, Constantia Flexibles œuvre à l'amélioration continue en matière d'efficacité énergétique, par exemple via la récupération de chaleur grâce aux RTO dans certaines usines. La quantité d'énergie récupérée grâce aux RTO (par exemple au moyen d'un système d'huile thermique) n'est pas incluse dans le reporting énergétique.

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

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

Constantia Flexibles mesure ses émissions de gaz à effet de serre et en rend compte conformément au Protocole GHG (*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 gaz à effet de serre des scopes 1, 2 et 3 de Constantia Flexibles en 2018 et 2019. Les émissions des scopes 1 et 2 ont augmenté de 9 % par rapport à l'année précédente. Cela est essentiellement imputable à l'acquisition de 8 sites de production supplémentaires.

	2018	2019	Variation [%]
Scope 1 (kt CO ₂ éq.)	112,68	118,40	5 %
Scope 2 (kt CO ₂ éq.)	143,95	162,08	13 %
Intensité des gaz à effet de serre - (scope 1 + 2) (en kt CO ₂ éq./million de m ²)	0,0614	0,0599	- 2 %
Scope 3 (kt CO ₂ éq.)	1 531,33	1 531,33 ⁽¹⁾	-

(1) Valeur du Scope 3 évalué par des pairs (matières premières, activités liées à la consommation d'énergie et de combustibles) de 2018. Puisque Constantia Flexibles se conforme aux critères du CDP (Carbon Disclosure Project), les données d'émissions du scope 3 font l'objet d'un audit externe et sont publiés chaque année sur la plateforme CDP. Ce processus ayant lieu au cours du second trimestre de chaque année, la valeur du scope 3 pour 2019 n'est pas encore publiée dans le présent document. Cependant, on peut observer que les émissions du scope 3 ont baissé de 1 % entre 2017 et 2018.

Constantia Flexibles mesure ses émissions des scopes 1 et 2 à l'aide d'un outil informatique spécifique 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, Constantia Flexibles a opté pour l'électricité verte (produite intégralement par des centrales hydrauliques) dans certaines usines, couvrant 15 % de la consommation totale d'électricité en 2019, ce qui contribue à l'objectif de réduction des émissions absolues de gaz à effet de serre du groupe.

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, le groupe Constantia Flexibles mesure également les émissions indirectes causées par les différents processus menés en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement (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 des matières premières, de type aluminium et plastiques, représentent environ 80 % des émissions de scope 3 de la société en 2018. Par conséquent, les biens achetés pour fabriquer ses produits représentent la principale source des émissions de scope 3. Ces dernières 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 alors 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.

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 objectifs de diminuer ses émissions de gaz à effet de serre de 40 % sur l'ensemble du groupe d'ici à 2023 (émissions des scopes 1 et 2 par mètre carré produit, 2005 étant l'année de référence). De plus, en 2017, Constantia Flexibles a défini un objectif de réduction de ses émissions absolues de gaz à effet de serre 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 gaz à effet de serre 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 gaz à effet de serre 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. Cet objectif a été communiqué en interne et en externe. Le détail de l'objectif du groupe ainsi que les réductions annuelles au niveau des sites ont été approuvés par le Conseil d'administration de Constantia Flexibles en 2019. Les aspects opérationnels liés à l'objectif seront enclenchés dans le courant de l'année 2020.

Le tableau ci-dessous montre la progression vers l'objectif SBTi (Science Based Target initiative) défini par Constantia Flexibles :

Indicateurs	Base de référence 2015 - kt CO ₂ éq.	Performance 2019 ⁽¹⁾	Objectif 2030
Réduction des émissions absolues de GES de 24 % d'ici à 2030 et de 49 % d'ici 2050 (Scopes 1, 2 et 3)	1 974	- 8 %	- 24 %

(1) Valeur du Scope 3 évalué par des pairs (matières premières, activités liées à la consommation d'énergie et de combustibles) de 2018. Puisque Constantia Flexibles se conforme aux critères du CDP (Carbon Disclosure Project), les données d'émissions du Scope 3 font l'objet d'un audit externe qui est publié chaque année sur la plateforme CDP. Ce processus ayant lieu au cours du deuxième trimestre de chaque année, la valeur du Scope 3 pour 2019 n'est pas encore publiée dans le présent document. Cependant, on peut observer que les émissions du Scope 3 ont baissé de 1 % entre 2017 et 2018. Scope 2 - basé sur l'implantation.

Indicateurs	Base de référence 2005 - kt CO ₂ éq./ million de m ²	Performance 2019	Objectif 2023
Réduction de l'intensité des émissions de GES de 40 % d'ici 2023 (Scopes 1 et 2 par m ²)	0,08	- 24 %	- 40 %

Pour clarifier et mieux refléter l'importance du développement durable dans les principes de l'entreprise, Constantia Flexibles a remanié sa politique environnementale pour en faire une politique de développement durable plus globale. Elle inclut également une annexe qui détaille les actions et mesures mises en place pour tenir les engagements pris. En outre, le Code de conduite et le Code de conduite des fournisseurs ont été mis à jour en 2019. Ils comprennent des clauses globales sur l'environnement et l'approvisionnement responsable.

De plus, Constantia Flexibles communique ses principales données environnementales sur ses différentes chaînes d'approvisionnement et collabore à plusieurs plateformes/projets, comme le CDP (Carbon Disclosure Project) et EcoVadis. En 2019, l'entreprise a encore amélioré son score climat CDP déjà élevé. Le CDP évalue les stratégies, les objectifs et la réduction effective des émissions par an, ainsi que la transparence et l'exactitude des données fournies. En raison de son degré élevé de transparence au regard du reporting en matière de réchauffement climatique et des efforts que la société a déployés en termes de protection du climat, Constantia Flexibles s'est vu attribuer un très bon score climat CDP en 2019. Sur les 8 400 sociétés qui ont communiqué leurs données environnementales via le CDP en 2019, Constantia

Flexibles fait partie des 2 % à avoir intégré la liste A du CDP, gage du statut de leader du groupe en matière d'action climatique reposant sur la transparence. 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. Constantia Flexibles a été identifiée comme leader mondial en ce qui concerne ses engagements auprès des fournisseurs sur le front du changement climatique. La société s'est donc fait une place sur le Supplier Engagement Leaderboard du CDP (Score A) et a fait son entrée au sein du Supplier Engagement Leaderboard du CDP,

L'entreprise est également bien notée par EcoVadis qui vise à améliorer les pratiques environnementales et sociales des entreprises en s'appuyant sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. En 2019, Ecovadis a attribué, pour la troisième fois consécutive, le niveau Or à Constantia Flexibles en raison de son engagement en matière de RSE, qui figure de ce fait parmi les 2 % des fournisseurs ayant reçu la meilleure évaluation dans ce secteur.

4.3.2.4.2 Demande accrue et réglementation relative aux emballages durables

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Réglementations actuelles et émergentes relatives à l'emballage et à l'économie circulaire	Collaboration active aux projets et initiatives sectoriels liés à la chaîne d'approvisionnement (par exemple, New Plastics Economy, CEFLEX, initiative Stop Waste Save Food, Sustainable Packaging Coalition, l'initiative Save Food de l'ONU, méthode PEF (performance environnementale des produits) de l'UE) Signataire de l'engagement mondial de la New Plastics Economy, selon lequel 100 % des emballages seront recyclables d'ici à 2025 Ouverture d'Ecoflex Ahmedabad, première usine au monde exclusivement consacrée à la production d'emballages flexibles recyclables (gamme de produits EcoLam) Les évaluations du cycle de vie (LCA) sont réalisées au moyen d'un méta modèle LCA évalué par des pairs	Recyclabilité du portefeuille de produits (%)	60 %	Non disponible*

* L'engagement (selon lequel les produits seront tous recyclables en 2025) a été pris en 2018. L'évaluation 2019 est toujours en cours à la date de publication.

En raison des réglementations 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 CO₂ des produits de grande consommation), ainsi que de la baisse de la demande d'emballages non recyclables (laminés multimatériaux complexes dans le portefeuille de produits de Constantia Flexibles, 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 supplémentaires et de fournir des informations précises sur l'empreinte environnementale des produits, de manière à respecter la réglementation, par exemple les législations et normes nationales ou européennes en matière d'étiquetage, à l'image de la Performance environnementale des produits (Product Environmental Footprint - PEF), une initiative de la Commission européenne, ainsi que le reporting obligatoire de la performance en termes de CO₂ des biens de grande consommation.

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) conduisent 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 tout en développant un avantage concurrentiel.

4.3.2.4.2.1 Économie circulaire et recyclabilité

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 *New Plastics Economy*, soutenue par la fondation Ellen MacArthur, dont l'ambition est de créer un système dans lequel le plastique ne crée pas de déchets ou de pollution. 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. L'initiative se concentre sur trois actions nécessaires pour réaliser la vision et créer une économie circulaire pour les matières plastiques : éliminer les éléments plastiques problématiques et superflus, innover afin de permettre la réutilisation, le recyclage et le compostage des plastiques qui ne peuvent être éliminés et, enfin, organiser la circulation de tous les éléments plastiques au sein de l'économie pour limiter leur rejet dans l'environnement.

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 futures 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 promesse fait partie des engagements de Constantia Flexibles dans le cadre du « Global Commitment » de l'initiative *New Plastics Economy*, laquelle réunit bon nombre des plus importants producteurs, marques, distributeurs, recycleurs d'emballages, États et ONG au monde. Car tous partagent un certain nombre d'ambitions, de définitions et un niveau élevé de transparence dans leur engagement à traiter à la racine le problème des déchets plastiques et de la pollution qui en découle. 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. Elle est donc particulièrement fière de compter parmi les 400 organisations à avoir signé le *Global Commitment*. Les signataires incluent des sociétés dont la production représente 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. Alors que l'entreprise s'est engagée à jouer son rôle pour contribuer à la transition d'une économie linéaire vers une économie circulaire, Constantia Flexible a étendu sa participation à l'initiative *New Plastics Economy* pour la prochaine période jusqu'à 2022.

En tant que membre fondateur du projet CEFLEX (*A Circular Economy for Flexible Packaging*), Constantia Flexibles participe activement à l'amélioration de la performance des emballages flexibles dans l'économie circulaire en proposant des solutions de conception innovantes. 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 : 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 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. Pour fournir aux parties prenantes internes les informations nécessaires afin de discuter des possibilités de produits et d'œuvrer à l'objectif de recyclabilité des produits de Constantia Flexibles, l'entreprise a créé, en 2019, un guide technique interne d'orientations sur la recyclabilité, qui regroupe les informations essentielles relatives au recyclage des emballages flexibles, fournit des détails sur le contexte réglementaire et des données sur le marché du recyclage des

emballages. Les informations et les critères d'évaluation fournis par ce document permettent à Constantia Flexibles d'améliorer la recyclabilité de son portefeuille de produits, ainsi que de mesurer sa progression au regard de son objectif. En 2019, Constantia Flexibles a ainsi réalisé une évaluation détaillée de l'ensemble de son portefeuille de produits afin d'identifier les structures non recyclables. La société est, par ailleurs, en train de créer une feuille de route pour remédier à chacun des cas concernés. À l'heure actuelle, 60 % du portefeuille de produits (% de la production recyclable [m²] de la production vendue [m²] en 2018) est recyclable (selon la définition de la Fondation Ellen MacArthur pour l'initiative *New Plastics Economy* : un emballage est recyclable s'il est prouvé que sa collecte, son tri et son recyclage post-consommation fonctionnent dans la pratique et à grande échelle).

La stratégie de l'Union européenne sur les matières plastiques dans une économie circulaire (*European Strategy for Plastics in a Circular Economy*) 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). En novembre 2019, l'entreprise a procédé à l'inauguration d'Ecoflex Ahmedabad, la première usine au monde exclusivement consacrée à la production d'emballages flexibles recyclables.

En 2019, la gamme complète de produits Ecolutions a été lancée afin de mettre sur le marché une option plus durable en matière d'emballages flexibles. Grâce aux différents produits que compte sa gamme aujourd'hui (EcoLam, EcoCover, EcoPouch, EcoTainerAlu), Constantia Flexibles est prête 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 et 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, 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 multimatériaux 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.

4.3.2.4.2.2 Évaluations du cycle de vie

Des analyses indépendantes du cycle de vie menées en collaboration avec des associations sont 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 l'analyse du cycle de vie. Ces dernières sont réalisées depuis 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 innovant LCA, revu par des pairs, permet à Constantia Flexibles de fournir aux clients et aux autres parties prenantes des informations utiles sur la performance environnementale des produits, en leur permettant d'évaluer les effets des combinaisons de processus de fabrication, d'utilisation de matières premières, de solutions de gestion des déchets et de paramètres extrêmement détaillés spécifiques à un pays donné.

En développant une expertise 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.

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

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Risques en lien avec l'approvisionnement de Constantia Flexibles en matières premières (aluminium, plastiques, papier et produits chimiques, tels qu'encre et solvants)	Code de conduite des fournisseurs en place	Nombre d'audits fournisseurs menés	<i>Non disponible</i>	40
	Certification de l'Aluminium Stewardship Initiative de C. Teich	Taux de couverture des fournisseurs évalués par le questionnaire RSE	80 %	<i>Non disponible</i> ⁽¹⁾
	Audits et évaluation RSE des fournisseurs	fournisseurs (en émissions de GES scope 3 et dépenses d'achats)		

(1) Évaluation complète des fournisseurs tous les 2 à 4 ans.

Le principal risque associé à la consommation de matières premières de Constantia flexibles est l'impact environnemental de l'approvisionnement. L'utilisation d'aluminium, de plastiques, de papier et de produits chimiques, tels que les encres et les solvants, comportent des risques d'inefficacité, d'atteinte à la réputation, de coûts liés à la mise en conformité, de perturbations

opérationnelles et d'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 mettre en place des certifications d'approvisionnement responsable) constitue un élément

important de son approche globale du développement durable. Constantia Flexibles est membre fondateur de l'*Aluminium Stewardship Initiative* (ASI), un projet lancé en vue de promouvoir la performance de durabilité et la transparence sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'aluminium. Fondée par plusieurs entreprises, l'ASI est une initiative 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. En 2018, l'usine la plus importante de Constantia Flexibles, C. Teich, 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 ESG. La certification ASI de l'usine de Teich montre que les pratiques de Constantia Flexibles répondent aux normes les plus exigeantes de l'industrie. En 2019, Constantia Teich a passé avec succès l'audit conformément à la norme de chaîne de traçabilité (*Chain of Custody* ou CoC) d'ASI (*Aluminium Stewardship Initiative*), qui complète la norme de performance d'ASI et définit des critères pour la création de la chaîne de traçabilité, notamment pour l'aluminium. Constantia Flexibles achète 90 % de son aluminium auprès d'autres membres de l'ASI.

Constantia Flexibles ayant renforcé sa présence dans ces régions (10 entreprises en activité), la part de matières premières provenant de pays tels que l'Inde a augmenté. Les matières premières pour les usines indiennes du groupe représentent près de 10 % des dépenses totales consacrées aux matières premières, lesquelles sont souvent sourcées localement auprès d'acteurs clés pour les produits chimiques, mais aussi de « champions » locaux en raison de leur bonne réputation due à l'utilisation de circuits courts.

La part des principales matières premières de Constantia Flexibles [volume d'achat en €] baisse en 2019, en particulier pour l'aluminium, s'établissant à environ 33 % (contre près de 40 % en 2018) en raison de l'évolution des cours sur le LME, le marché des métaux de Londres. Ce risque concernant le prix des matières premières et son impact potentiel sur les résultats financiers de Constantia Flexibles fait également l'objet d'une gestion active par une équipe dédiée au sein de la direction des achats du groupe. La direction des achats est chargée d'effectuer le suivi et de garantir l'approvisionnement auprès des marchés en respectant les exigences du Code de conduite et en analysant les impacts commerciaux.

De plus, dans le cadre des projets CEFLEX (*A Circular Economy for Flexible Packaging*) et NPEC (*New Plastics Economy*), Constantia Flexibles participe à la performance des emballages flexibles dans l'économie circulaire (voir la section « Demande accrue et réglementation relative aux emballages durables »).

Constantia Flexibles a développé un Code de conduite destiné aux fournisseurs publié sur son site Web. Le « Code de conduite pour les fournisseurs et sous-traitants » définit les exigences minimales que Constantia Flexibles impose à ses fournisseurs de biens et services, ainsi qu'à ses sous-traitants, concernant leur responsabilité vis-à-vis des parties prenantes et de l'environnement. Les principes de ce 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 de la valeur ajoutée pour toutes les parties prenantes (par le biais de projets de R&D en B2B notamment). En 2019, le Code de conduite a été mis à jour de manière à mieux refléter l'importance du développement durable dans les principes écrits de la société. Le Code de conduite des fournisseurs est intégré aux conditions d'achat de Constantia Flexibles.

En 2019, Constantia Flexibles a réalisé près de 40 audits de fournisseurs, représentant environ 11 % du volume total d'achats. Dans le cadre de ces audits, les fournisseurs doivent affirmer leur adhésion au Code de conduite de Constantia Flexibles.

La société a en outre élaboré un questionnaire approfondi destiné aux fournisseurs. Comprenant des sujets généraux et touchant à l'environnement, les deux questionnaires visent à appréhender le statu quo et la maturité des fournisseurs sur la question environnementale. Les notes des fournisseurs ainsi générées indiquent leur niveau de maturité et permettent à Constantia Flexibles d'informer les fournisseurs sur les actions environnementales recommandées, afin qu'ils puissent améliorer leur performance en la matière. Ces questionnaires ont été envoyés aux principaux fournisseurs, permettant de couvrir plus de 80 % des émissions de gaz à effet de serre du scope 3 et des dépenses d'achat.

4.3.2.4.4 Pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Pour atteindre ses objectifs, Constantia Flexibles a besoin de salariés motivés et bien formés. Cependant, trouver de la main-d'œuvre qualifiée, en particulier dans les ateliers, devient de plus en plus difficile jusqu'à devenir un problème majeur dans certaines régions.	Les politiques sont mises en œuvre au niveau des sites selon les exigences et besoins locaux.	Taux de recrutement	15,0	17,5
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).		Taux de rotation	13,5	15,1

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.

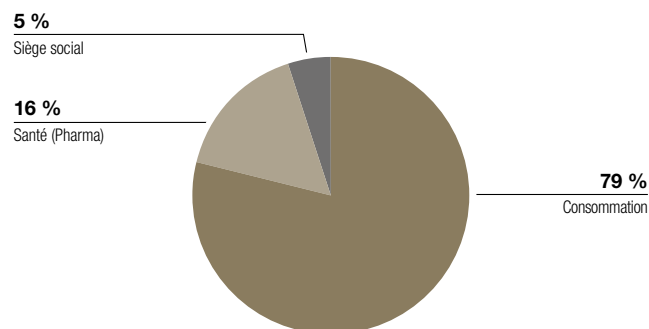
Constantia Flexibles se trouve donc confronté au risque d'indisponibilité de personnel qualifié et, par là même, au risque de ne pas réussir à pourvoir des postes clés, tous niveaux confondus (ouvriers, ingénieurs ou responsables).

Au 31 décembre 2019, l'effectif était de 8 367 salariés, la majorité d'entre eux (79 %) étant employés dans la division Consommation. En 2019, deux sites de production, l'un aux États-Unis et l'autre en Afrique du Sud, ont fermé. En revanche, une nouvelle usine est entrée en production en Inde à l'automne 2019. Au total, le nombre de salariés est resté relativement stable en 2019 par rapport à l'année précédente. La nouvelle acquisition de Constantia Flexibles, Constantia TT, n'est pas prise en compte dans les chiffres ci-dessous, les données des ressources humaines n'étant pas disponibles sur l'intégralité de l'année 2019.

Répartition des effectifs par division à fin 2018 et 2019

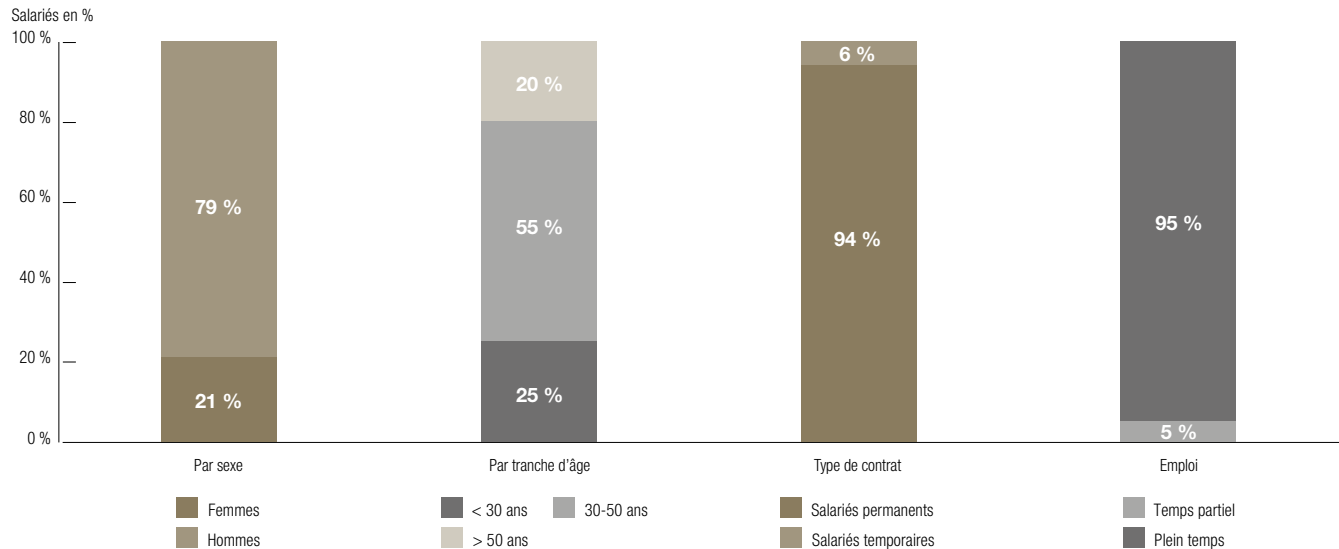
Division	2018		2019	
	Effectif physique	Effectif en %	Effectif physique	Effectif en %
Consommation	6 613	80 %	6 593	79 %
Santé (Pharma)	1 346	16 %	1 385	16 %
Siège social	363	4 %	389	5 %
TOTAL	8 322	100 %	8 367	100 %

Salariés par division 2019



55 % 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 2018. En 2018, 56 % des salariés de Constantia Flexibles avaient entre 30 et 50 ans, et l'effectif total comptait 21 % de femmes et 79 % d'hommes. 95 % des salariés occupaient un emploi à plein-temps et 94 % bénéficiaient d'un contrat à durée indéterminée.

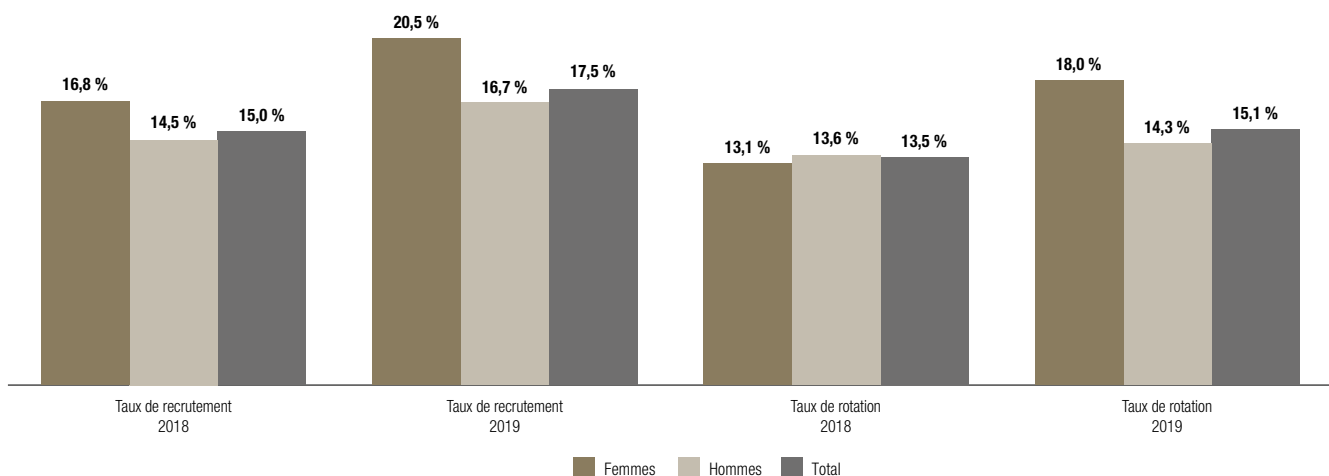
Répartition des salariés par genre, tranche d'âge, type de contrat de travail et type d'emploi en 2019



Le risque de pénurie de main-d'œuvre qualifiée est contrôlé par un suivi mensuel des taux de recrutement et de rotation au sein de Constantia Flexibles. En 2019, 360 femmes et 1 105 hommes ont été recrutés dans les entités de Constantia Flexibles. L'année précédente, Constantia Flexibles avait recruté au total 1 248 salariés. Au cours de la période de reporting, 1 263 salariés ont quitté Constantia Flexibles, contre 1 124 lors de la période

précédente. Au total, en 2019, le taux de recrutement de Constantia Flexibles s'établit à 17,5 %, tandis que le taux de rotation s'élève à 15,1 %. En 2018, le taux de recrutement était de 15,0 % et le taux de rotation de 13,5 %. Cette hausse est due à la fermeture de deux sites de production de Constantia Flexibles ainsi qu'à l'implantation d'un nouveau site, comme indiqué ci-dessus.

Taux de recrutement et de rotation par sexe



Constantia Flexibles est arrivé à la conclusion qu'une politique formalisée ayant vocation à limiter ce risque serait inefficace. Ce risque doit, en effet, trouver des solutions de diverses natures en fonction des entités et de leur taille, des régions et pays. Une approche globale générale obligatoire - avec la mise en place d'une politique - ne permettrait vraisemblablement pas de répondre à cette problématique. Plutôt qu'une politique, Constantia Flexibles a donc décidé de miser essentiellement sur des initiatives locales et mondiales (voir ci-dessous) pour gérer ce risque.

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 en ligne a été mis en place sur les sites européens et sud-africains 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 permet de publier les offres d'emploi en ligne et de constituer un réservoir de talents à l'échelle mondiale. La formation des salariés au niveau local est une ambition, comme en témoigne le fort investissement dans les apprentissages et stages, en particulier sur les sites autrichiens et allemands. Fin 2019, un total de 156 apprentis et stagiaires a intégré Constantia Flexibles à l'échelle internationale.

Constantia Flexibles est arrivé à la conclusion qu'une politique formalisée ayant vocation à limiter ce risque serait inefficace. Ce risque doit, en effet, trouver des solutions de diverses natures en fonction des entités et de leur taille, des régions et pays. Une approche globale générale obligatoire - avec la mise en place d'une politique - ne permettrait vraisemblablement pas de répondre à cette problématique. Constantia Flexibles a donc décidé de miser essentiellement sur des initiatives locales et mondiales (voir ci-dessus et ci-dessous, par exemple la gestion de la succession aux postes stratégiques) pour gérer ce risque.

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, de religion, d'orientation ou d'identité sexuelle, d'âge, de handicap, de nationalité, et du statut de citoyen ou d'immigré.

Environ 2,6 % des effectifs de Constantia Flexibles sont des personnes en situation de handicap.

4.3.2.4.5 Manque de formations et d'activités axées sur le développement du personnel

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Le développement du personnel est essentiel à la pérennité de la réussite de Constantia Flexibles. Le manque de formations et d'activités axées sur le développement peut entraîner une baisse de la motivation, une perte d'effectifs, une dégradation de la performance, des coûts élevés en termes de recrutement/remplacement et une perte d'avantage concurrentiel.	Politique de formation du groupe en place régissant les exigences minimales, les rôles et responsabilités, ainsi que les exigences en matière de documentation, d'évaluation et de reporting au niveau mondial.	Heures de formation par ETP (équivalent temps plein)	17,51	18,52
		Part des salariés ayant suivi une formation d'une journée minimum	61,56 %	58,46 %

La formation et le développement des collaborateurs sont essentiels à la réussite du groupe. Le manque de formations et d'activités de développement personnel peut entraîner une baisse de la motivation, des pertes d'effectifs, une dégradation de la performance, des surcoûts 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. Une politique de formation mondiale a été mise en œuvre et sert de référentiel pour les initiatives et outils de formation et de développement. Cette politique définit également les exigences minimales de l'entreprise en matière d'initiatives et de reporting de formation.

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 progressivement augmenté. D'une façon générale, Constantia Flexibles propose de plus en plus de modules de formation 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 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 », une plateforme de gestion et de formation interactive, a été mise en place. 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. Le portefeuille de formations a été enrichi de deux initiatives supplémentaires : 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 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) suivant les initiatives de formation à l'échelon mondial :

	Nombre total d'heures de formation	Heures de formation annuelles moyennes par ETP	Nombre de salariés ayant suivi une formation d'une journée minimum	Part des salariés ayant suivi une formation d'une journée minimum
2018	137 999	17,51	5 123	61,56 %
2019	146 597	18,52	4 891	58,46 %

4.3.2.4.6 Sécurité au travail

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Les processus de fabrication (technologies, machines) ainsi que les substances (par exemple, solvants ou encres) utilisés pour fabriquer des emballages flexibles peuvent porter préjudice à la santé et la sécurité des personnes.	Politique SSSE du groupe et annexe « Politique SSSE du groupe » énonçant la vision de Constantia Flexibles « Zéro perte - Pas de préjudice ».	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF)	6,6	3,9
	Autres normes sous-jacentes du groupe en matière de santé et sécurité	Nombre de maladies professionnelles	0	1
	Bonus et incitations corrélés à l'atteinte d'objectifs à court terme liés à la performance SSSE.			

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 liés à la santé et à la sécurité des 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 des formations. Par conséquent, seules des formations suffisantes et complètes sur les instructions ainsi que des visites de sécurité (Safety Walks) assurées par l'équipe de direction locale permettent de sensibiliser correctement les salariés et le personnel temporaire sur les questions de sécurité et d'identifier où et comment ils peuvent être exposés à ce risque. Constantia Flexibles tient également compte des risques liés à la distraction, ainsi qu'au stress psychologique et physique au travail. Par exemple, en 2019, des campagnes de sensibilisation ont été adressées à plus de 2 200 personnes, en particulier les ouvriers travaillant dans les ateliers. Ces publics se sont vus présenter un large éventail de contre-mesures et d'outils et ont également bénéficié de formations portant sur les comportements appropriés à adopter.

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. Cependant, tout cas de maladie professionnelle - reconnu comme tel par les autorités compétentes au niveau local - doit être signalé à la fonction du groupe concernée. À cet égard, les exigences en matière de durée et de *reporting* sont clairement définies pour déterminer l'efficacité des mesures de longue durée. Pour Constantia Flexibles, au niveau monde un seul cas de maladie professionnelle a été déclaré sur un site de production en 2019.

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 sites opérationnels faisant l'objet d'une obligation de *reporting* SSSE au sein du groupe à fin 2019, ces chiffres sont ensuite synthétisés, vérifiés et suivis. Les rapports qui en résultent reflètent la performance mensuelle en matière de sécurité par division et sont communiqués chaque mois à ces dernières.

Outre les principaux enseignements tirés des accidents avec arrêt ou des incidents dits « à haut potentiel » qui se sont produits, des mesures préventives et correctives connexes sont partagées 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.

Depuis 2017, année au cours de laquelle Constantia Flexibles a mis en œuvre un système de bonus corrélé à l'atteinte d'objectifs de santé et sécurité afin d'améliorer sa performance dans ce domaine, l'implication des responsables opérationnels et du Comité exécutif est nécessaire. 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 » (TF) mais travailler plutôt sur les causes de fond de l'accidentologie. La performance du groupe en matière de sécurité connaît toutefois une amélioration notable (réduction de plus de deux tiers en termes de TF) depuis que Wendel est devenue l'actionnaire majoritaire de Constantia Flexibles.

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. Pour certaines usines liées à un secteur spécifique, voire 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, dans le cadre du processus d'amélioration continu (CIP) déjà en place. Les enseignements tirés de telles situations sont considérés comme essentiels pour mettre en place en amont des mesures préventives.

En 2019, le nombre d'initiatives proactives de sécurité de ce type au sein de Constantia Flexibles s'est élevé à plus de 5 en moyenne par site opérationnel où des personnes sont exposées aux risques inhérents à la fabrication quotidienne d'emballages flexibles.

Les questions liées à la santé et à la sécurité au travail 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 plusieurs KPIs reflètent l'importance des investissements d'amélioration consécutifs que réalise Constantia Flexibles dans le monde, comme le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF).

Vision de Constantia Flexibles en matière de SSSE



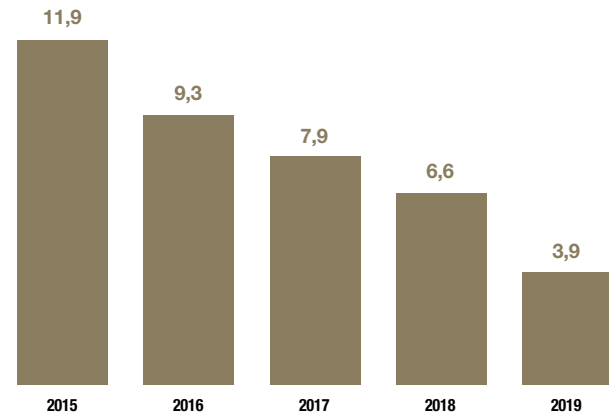
Nous croyons en notre vision

ZÉRO PERTE - PAS DE PRÉJUDICE

et nous en faisons une priorité absolue !

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt

(par million d'heures travaillées)



Pourquoi Constantia Flexibles suit le TF ?

Conformément à l'engagement de Constantia Flexibles de créer et de maintenir un environnement professionnel sûr et durable pour tous ses salariés, le *reporting* du nombre d'accidents avec arrêt (ATA) prend naturellement en compte toutes les personnes exposées, qu'elles soient des salariés ou des intervenants externes, aux risques inhérents à leurs activités. Par conséquent, le nombre d'accidents avec arrêts et le taux de fréquence représentent le nombre d'accidents qui entraînent la perte d'au moins une journée entière de travail en raison de blessures subies par une personne par million d'heures travaillées.

Performance 2019

Constantia Flexibles suit cet indicateur clé de performance de référence. Utilisé à travers tous les secteurs, il permet la comparaison avec les concurrents et les clients. La réduction du taux de fréquence, qui résulte d'efforts importants, montre l'amélioration durable de la performance en matière de sécurité de Constantia Flexibles,

Santé et sécurité au travail	2018	2019
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	94	69
Division Consommation	79	55
Division Santé	15	14
Bureaux	0	0
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF)	6,6	3,9
Division Consommation	7,0	3,8
Division Santé	6,1	5,6
Bureaux	0,0	0,0

TF = taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt = nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées.

4.3.2.4.7 Pollution de l'air

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Constantia Flexibles est conscient du risque de pollution de l'air et de l'impact des émissions de COV sur l'environnement des usines qui utilisent des solvants.	Politique de développement durable en place Systèmes d'oxydation thermique régénérative (RTO) installés dans plusieurs usines	Intensité des émissions de COV (tonne/million de m ² produit)		
		Division Consommation	3,24	3,57
		Division Santé	3,02	3,08

Constantia Flexibles est conscient du risque de pollution de l'air et de l'impact des émissions de COV sur l'environnement. Ces émissions proviennent d'usines qui utilisent des solvants. Constantia Flexibles respecte les lois en vigueur en matière d'émissions de COV, de sorte qu'aucune politique supplémentaire n'est requise pour gérer ce risque. Constantia Flexibles a toutefois mis à jour sa politique environnementale dans le cadre de sa stratégie RSE globale. Devenue une politique de développement durable, elle inclue notamment les technologies permettant la réduction des émissions de COV.

Constantia Flexibles applique une démarche d'amélioration continue dans ce domaine. 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 organiques.

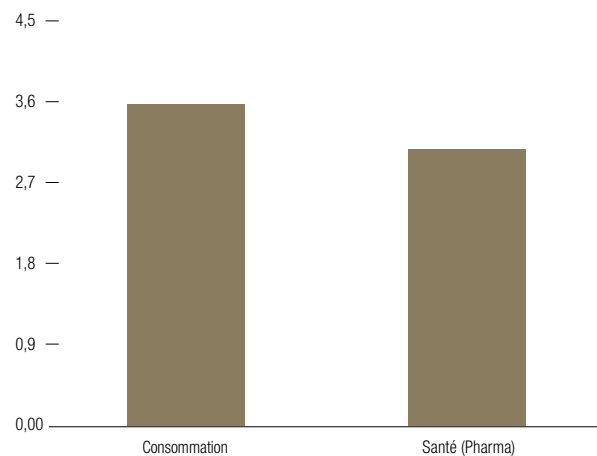
Dans ce contexte, la société a installé des systèmes de RTO (oxydation thermique régénérative) dans plusieurs usines, ce qui permet de réduire les émissions de COV. En 2019, 17 usines ont utilisé des technologies de valorisation des solvants et/ou permettant d'éviter les émissions de solvants (14 usines ont exploité des RTO), 12 usines étaient en capacité de valoriser les solvants sur site).

Constantia Flexibles s'est fixé l'objectif de limiter la consommation globale de solvants en investissant dans de nouvelles technologies d'impression sans solvant dans plusieurs usines. 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.

Le graphique ci-dessous montre la répartition des émissions de COV par volume de production et par division. Les émissions absolues de COV ont augmenté de 23 %, tandis que les émissions de COV par volume de production ont augmenté de 10 % par rapport à 2018. Cette hausse s'explique par l'acquisition de 8 sites de production supplémentaires utilisant des solvants.

Intensité des émissions de COV par division [t/million de m² produits]

Émissions de COV par type de production et division [t/M m²]



4.3.2.4.8 Innovation permanente au service de la santé et de la sécurité des consommateurs

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Constantia Flexibles transforme cette exigence en solides opportunités commerciales en développant de nouvelles solutions d'emballage visant à satisfaire les besoins des clients (finaux) en matière de santé et de sécurité, et ce, par l'intermédiaire de ses clients directs (secteurs agroalimentaire et pharmaceutique). De plus, Constantia Flexibles a choisi de miser sur l'innovation au regard des nouvelles tendances internationales - urbanisation, croissance de la classe moyenne, santé, produits haut de gamme, développement durable, etc.	Registre des exigences réglementaires et autres réglementations internes sur le plan de la sécurité alimentaire ; Plan de sûreté alimentaire (« Food defense », comprenant l'analyse annuelle des risques et des points de contrôle critiques - HACCP) ; Mesures d'hygiène et de Bonnes pratiques de fabrication (GMP) en production.	À définir en 2020	Non applicable	Non applicable

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 atténuer ce risque, Constantia Flexibles a mis en œuvre les procédures et politiques internes suivantes :

- registre des exigences réglementaires et autres réglementations internes ;
- politique de qualité et sécurité produit au niveau du groupe ;
- tests de migration et de conformité ;
- plan de sûreté alimentaire (« Food Defense Plan », incluant l'analyse annuelle des risques et des points de contrôle critiques - HACCP) ;
- certifications et normes (par exemple, ISO 9001, FSSC 22000, BRC, etc.).

Pour garantir la santé et la sécurité des consommateurs, Constantia Flexibles respecte toutes les réglementations applicables aux conditionnements alimentaires et pharmaceutiques dans tous les territoires où le groupe est implanté. 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 Bonnes Pratiques de Fabrication

(Good Manufacturing Practices - GMP) aux normes ISO et d'autres normes (par exemple, le BRC ou *British Retail Consortium*), en fonction des besoins.

Constantia Flexibles a également mis en œuvre des politiques et procédures mondiales très détaillées afin d'assurer la mise en place et le suivi appropriés des processus internes au niveau local/du site : outre les certificats de gestion de la qualité (comme ISO 9001) disponibles pour chaque usine de fabrication, des fonctions centrales spécifiques du groupe ont défini des mesures supplémentaires approfondies liées à la sûreté alimentaire (« Food Defense »). Dans le cadre d'une approche systématique reposant sur des évaluations HACCP (analyse annuelle des risques et des points de contrôle critiques), Constantia Flexibles gère préventivement les aspects de sécurité alimentaire allant des risques biologiques, chimiques, physiques et, plus récemment, radiologiques, dans les processus de production, susceptibles d'avoir un impact sur la santé et la sécurité des clients finaux au travers des produits finis. Les résultats de ces évaluations permettent de ramener ces risques à un niveau acceptable et sûr.

Tous ces procédés obligatoires internes ont été mis en œuvre dans l'ensemble des usines et font l'objet d'un suivi régulier ainsi que d'audits internes.

En 2019, Constantia Flexibles a lancé sa nouvelle campagne de marque dans le secteur de la santé « Let's Save Lives Today » (Sauvons des vies aujourd'hui). Elle s'accompagne d'un livret de marque en ligne ainsi que d'une vidéo institutionnelle proposant des conseils pratiques de premier secours. Les clients de Constantia Flexibles du secteur pharmaceutique investissent massivement dans le développement de produits qui préservent la santé le bien-être de leurs clients. Constantia Flexibles travaille en étroite collaboration avec eux afin de s'assurer que la qualité des produits n'est pas compromise durant leur parcours jusqu'au patient, une manière de protéger l'intégrité du médicament qui contribue à sauver des vies. Dans le domaine des médicaments, la contrefaçon constitue un fléau mondial qui malheureusement prend de l'ampleur. Aussi, Constantia Flexibles s'attaque de front à ce problème avec sa campagne de sensibilisation « Stop Fake Drugs » (Faire barrage aux médicaments contrefaits) couplée à ses solutions d'emballage anti-contrefaçon. Les dispositifs anti-fraude

tels que les images ou hologrammes de sécurité, ainsi que les autres effets spéciaux de haut niveau, comme les pigments et encres de sécurité sont autant d'éléments visuels extrêmement difficiles à reproduire. Ils permettent de protéger efficacement les personnes et les marques contre les graves effets de la contrefaçon.

Les emballages de Constantia Flexibles parviennent à intégrer les contraintes en matière de sécurité pour les enfants et les seniors grâce à la mise au point d'emballages de médicaments pourvus 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). Tous offrent une protection complète contre l'humidité, l'oxygène et la lumière. Ces produits peuvent être adaptés aux réglementations propres à chaque pays.

De plus, avec son application Constantia Interactive, le groupe 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 l'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. Plus d'informations sur cette nouvelle application sont disponibles sur <http://interactive.cflex.com>.

Outre le respect rigoureux des réglementations et des obligations préventives, 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.

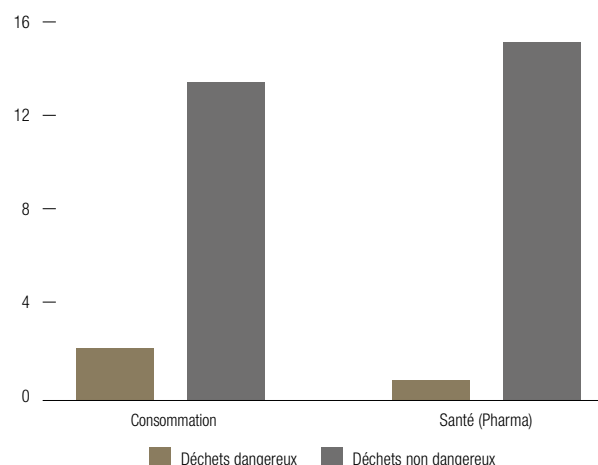
4.3.2.4.9 Autres indicateurs environnementaux non liés aux risques principaux (volontaires)

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 2019, la quantité totale de déchets sur les sites de Constantia Flexibles était de 68 513 tonnes, soit une hausse de 5 % par rapport à 2018. Le graphique ci-dessous montre le cumul des déchets de Constantia Flexibles par division et catégorie au niveau de la production en 2019.

Intensité de déchets produits par type de déchet et par division

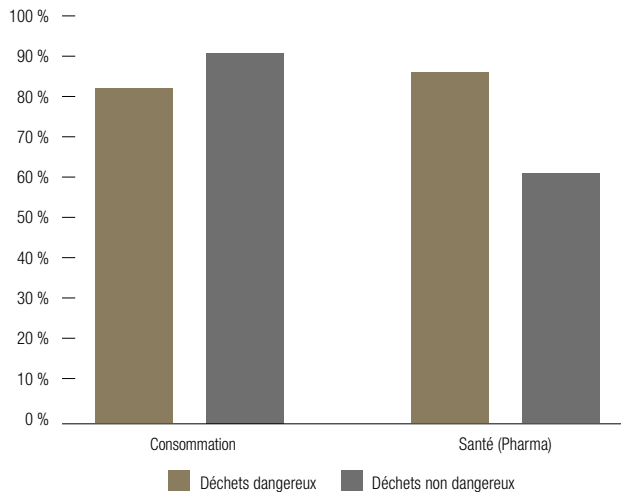
Ratio déchets/production par type de déchet et division
[t/M m²]



En 2019, Constantia Flexibles a fait valoriser (recyclage, compostage et incinération avec valorisation énergétique) 83 % de ses déchets dangereux et 87 % de ses déchets non dangereux. Par rapport à l'année précédente, le taux de valorisation reste relativement stable – en 2018, 82 % des déchets dangereux et 88 % 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



4.3.2.5 Plan de vigilance

4.3.2.5.1 Cartographie des risques

Conformément aux exigences de la loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017, le groupe Constantia Flexibles a mis en place les dispositions relatives au devoir de vigilance visant à prévenir les risques de violation grave se rapportant aux domaines suivants :

- droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;
- atteinte à la santé et à la sécurité des personnes (couvrant le personnel de Constantia Flexibles et les consommateurs finaux)
- Atteinte à l'environnement.

Afin d'évaluer correctement les risques sur ces thématiques, un groupe de travail spécifique a été constitué. Il se compose de représentants des services suivants au niveau du groupe de Constantia Flexibles : ressources humaines, développement durable, SSSE (Santé, sûreté, sécurité et environnement) et Achats. Cette équipe a bénéficié du soutien des fonctions de Contrôle de gestion et du Responsable Conformité Groupe.

Outre le fait que Constantia Flexibles réalise, deux fois par an, une analyse des risques pour identifier les risques et les opportunités répertoriés selon une approche ascendante (des usines jusqu'au niveau du groupe), la cartographie des risques du 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 relatifs à la santé et à 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 risque d'« accidents industriels (majeurs) » pour tous les sites.

En outre, Constantia Flexibles s'engage à fournir des 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

Constantia Flexibles a identifié le risque de « Changement climatique » et de « Pollution de l'air » comme risques principaux parallèlement à la gestion des problématiques et risques connexes d'autres enjeux environnementaux.

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 en amont et en 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 environnementales 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. La société mesure ses émissions et en rend compte conformément au Protocole GHG 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 proviennent d'usines qui utilisent des solvants. 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 22 pays à travers le monde, Constantia Flexibles s'engage à respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus. Les catégories pour lesquelles Constantia Flexibles a évalué les risques résiduels sont les suivantes :

- 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 de l'activité multipays 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 toutes 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), l'Organisation mondiale du travail (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 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 que 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.

4.3.2.5.2 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.

La procédure prévoit l'examen des données communiquées par les diverses fonctions Groupe préalablement à leur intégration dans la cartographie des risques.

Par conséquent, ce processus fait intervenir les services des ressources humaines, du développement durable/environnement et de 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, qui seront également recensés, évalués et suivis.

L'analyse de ces risques intègre les mesures d'atténuation appropriées et leurs effets potentiels au stade actuel, et décrit en conséquence 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 ainsi qu'un Comité de sûreté. 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 des 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, arrêts 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)

Constantia Flexibles considère la sécurité comme une priorité absolue en particulier sur les sites de production, 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 à l'égard de tous ses employés (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 dans le cadre des opérations mondiales, s'assurent de la mise en œuvre constante des améliorations techniques qui relèvent de la sécurité technique en complément de l'efficacité et de l'excellence opérationnelle (comme dans le domaine de la protection incendie).

Risques liés à l'environnement

Constantia Flexibles a mis en place une politique de développement durable globale incluant une annexe détaillant les actions et mesures mises en œuvre pour tenir les engagements ainsi que les objectifs que s'est fixés l'entreprise. En outre, le Code de conduite ainsi que le Code de conduite des fournisseurs comprennent des clauses sur l'environnement et l'approvisionnement responsable, reflétant et soulignant ainsi l'importance du développement durable dans les principes écrits de l'entreprise, vis-à-vis des parties prenantes aussi bien internes et qu'externes.

Afin de favoriser les possibilités de réduire son empreinte environnementale, Constantia Flexibles s'est fixé comme objectifs de diminuer de 40% ses émissions de gaz à effet de serre (GES) sur l'ensemble du groupe d'ici à 2023 (émissions des scopes 1 et 2 par mètre carré produit, avec 2005 comme 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 (RTO) dans plusieurs usines, réduisant ainsi les émissions de COV. 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, le groupe Constantia Flexibles mesure également les émissions indirectes causées par les différents processus menés en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement (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 mettre en place 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 contribue à l'amélioration de la performance des emballages flexibles dans une 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 portée par la Fondation Ellen McArthur, baptisée « New Plastics Economy » (la Nouvelle économie des plastiques), qui regroupe les grands acteurs soucieux de repenser et 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.

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, des améliorations possibles ont été identifiées en matière de temps de travail et d'égalité salariale.

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 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 ». Constantia Flexibles exige de tous ses fournisseurs qu'ils manifestent leur adhésion de principe à ce Code de conduite ;
- intégration des exigences minimales obligatoires liées aux conditions RSE dans les contrats et les bons de commande ;
- 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 ».

4.3.2.5.3 Mécanisme d'alerte

En 2008, 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 emails 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 Flexibles.

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 ».

4.3.2.5.4. 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 sont 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 (moyennant 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 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 ;

- 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 enseignements tirés des événements (tels que les accidents avec arrêt [ATA]), des audits détaillés sur site et des vérifications par recoupement effectuées au regard des observations et conclusions identifiées par le service d'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 la sécurité, ainsi qu'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 afin 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.

4.3.2.6 Périmètre et méthodologie de reporting

Le paramètre de *reporting* couvre toutes les entités juridiques, y compris les 36 sites de production répartis dans 16 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 2019.

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 énumérées ci-dessous :

- les filiales précédemment acquises, à l'image du groupe « *Creative Polypack* » qui détient 8 sites de production en Inde, sont couvertes par toutes les données dans l'ensemble des disciplines pour toute l'année 2019 ;
- « Constantia TT » en Russie et le nouveau site de production baptisé « Parikh Flexibles » en Inde ne sont couverts que partiellement par les données du fait de leur *reporting* ayant débuté plus tardivement au cours de l'année. L'entité Constantia TT n'est pas prise en compte dans les données des ressources humaines puisque les données n'étaient pas disponibles sur l'ensemble de l'année 2019 ;
- le périmètre de *reporting* environnemental inclut 36 sites de production dans 16 pays (les bureaux ne sont pas pris en compte) ;
- 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 (situés en Autriche, en Allemagne et en Pologne) sont pleinement intégrés aux côtés de tous les sites de production ;

- un site de production du groupe Afripack (Afrique du Sud) a dû être (partiellement) en raison de sa fermeture en avril 2019 ; seules les données SSSE (incidents, heures travaillées) ont été prises en compte pour le rapport annuel de performance de sécurité.

Social

Emploi

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

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

Santé et sécurité

Le TF 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 et 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, autres combustibles, électricité, vapeur et eau chaude. La consommation de combustibles fossiles est exprimée en MWh PCI (pouvoir calorifique inférieur).

En 2019, 17 usines ont utilisé des technologies de valorisation des solvants et/ou permettant d'éviter les émissions de solvants (14 usines ont exploité des RTO (ou systèmes d'oxydation thermique régénérative), 12 usines étaient en capacité de valoriser les solvants sur site). La valorisation énergétique (le cas échéant) issue des RTO n'est pas prise en compte dans les calculs énergétiques.

Scopes 1, 2 et 3

Les émissions de CO₂ relèvent des scopes 1, 2 et 3, tels que les définit le Protocole GHG 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).

En 2019, 17 usines ont utilisé des technologies de valorisation des solvants et/ou permettant d'éviter les émissions de solvants (14 usines ont exploité des RTO (ou systèmes d'oxydation thermique régénérative), 12 usines étaient en capacité de valoriser les solvants sur site).

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. Les eaux usées rejetées dans les égouts ne sont pas prises en compte ;
- déchet valorisé : déchet remis à un intervenant extérieur qui s'engage à le recycler, le composter ou l'incinérer avec valorisation énergétique.

Recyclabilité du portefeuille de produits

La recyclabilité du portefeuille de produits se calcule à l'aide de la formule suivante : recyclabilité du portefeuille de produits (%) = production recyclable [m²]/production vendue [m²]

4.3.3 Cromology

4.3.3.1 Modèle d'affaires de Cromology

Cromology est un acteur européen du secteur de la peinture décorative avec une présence directe dans 9 pays essentiellement européens. Cromology conçoit et fabrique des peintures décoratives pour les professionnels et les particuliers.

Avec 3 300 collaborateurs, 7 laboratoires de recherche, 10 sites de production et 9 plates-formes logistiques, 390 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 668 millions d'euros.

Mission : Protéger et améliorer durablement les espaces de vie, en valorisant les savoir-faire techniques et esthétiques des clients de Cromology, pour contribuer au bien-être de chacun.

Perspectives : Grâce à une expérience client premium et des produits de qualité, Cromology a pour ambition de développer sa présence dans le secteur de la peinture décorative, particulièrement en Europe, tout en se préoccupant de minimiser son empreinte environnementale.

Stratégie : deux leviers de développement :

- croissance organique, sur l'ensemble des canaux de distribution pertinents dans chaque pays, physiques et digitaux ;
- croissance par acquisition de fabricants de peintures et de distributeurs en Europe du Sud et dans les pays proches.

cromology

CHIFFRE D'AFFAIRES 2019

667,8 M€



MISSION

Protéger et améliorer durablement les espaces de vie, en valorisant les savoir-faire techniques et esthétiques de nos clients, pour contribuer au bien-être de chacun



VALEURS

Sécurité
Excellence
Respect
Satisfaction Client
Imagination
Collectif
Simplicité

PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE 2019

60 %

de plastique recyclé dans les packagings plastiques achetés en France

80 %

des ventes avec des produits à base d'eau

60 %

des ventes de produits de moins de trois ans générés avec des produits éco-labellisés



GOUVERNANCE ACTIONNAIRE

ACTIONNARIAT : WENDEL 100 %

6 membres

1 membre indépendant

1 femme

depuis janvier 2020

RESSOURCES

CAPITAL HUMAIN

3 300

collaborateurs dans plus de 9 pays,
• 69 % en France,
• 22 % en Europe du Sud,
• 9 % autres pays

CERTIFICATION / SYSTÈME DE MANAGEMENT

100 %

des sites industriels
certifiés OHSAS
18 001

ACHATS



Matières premières et emballages



Produits de négoce (outils et équipement du peintre, revêtement sol)

EMPLOI DES RESSOURCES

PRODUCTION & LOGISTIQUE

10

 sites de production


9

 plates-formes logistiques


Sous-traitants
transports

MARKETING ET VENTES

Portefeuille de marques de notoriété, marques de BtoB leaders dans leurs pays : **Tollens (FR), Max Meyer (IT), Robbialac (POR)**...



Partenaires
de distribution :
distributeurs
indépendants
et GSB

SORTIE

PRODUITS

- Peintures intérieures
- Peintures extérieures
- Peintures techniques
- Isolation thermique par l'extérieur

CLIENTS / UTILISATEURS FINAUX

- Prescripteurs : architectes
- Peintres professionnels
- Consommateurs
- Constructeurs publics & privés

LÉGENDE

Partenaires clés

Éléments Externes

Éléments Internes

Flux de ventes (produits fabriqués par Cromology)



GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE

ÉQUIPE DE DIRECTION

9 membres **11 % de femmes**
77 %

 des sites industriels
et logistiques certifiés
ISO 14 001
CAPITAL
INTELLECTUEL
16,5h

 de formation
par employé

R & D


100

 ingénieurs et techniciens
R&D

7

 laboratoires
de recherche

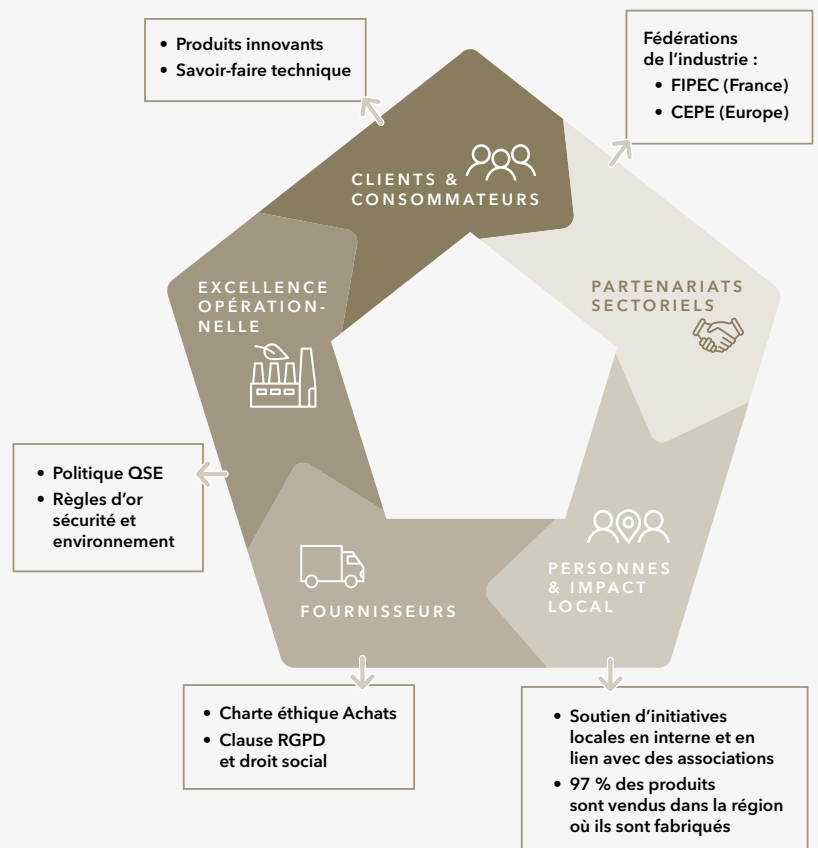
› 23 % des ventes avec des produits de moins de 3 ans

 Laboratoires de certification
privés délivrant les écolabels

 Universités laboratoires privés
› Détection de technologies
à potentiel

 DISTRIBUTION
INTÉGRÉE

390 magasins intégrés › 60 % des ventes

 Plates-formes e-commerce
des marques du groupe
Création de valeur pour les parties
prenantes externes

4.3.3.2 Engagements pour une entreprise responsable

4.3.3.2.1 Politique générale

Cromology a pour ambition d'allier performance économique et engagement responsable. Cette démarche, lancée en 2010, s'articule autour de 7 axes :

- 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.

Pour y parvenir, Cromology s'appuie sur 7 valeurs ⁽¹⁾ définies en 2014 pour guider son action. Elles guident les initiatives, les décisions, les arbitrages et les comportements au quotidien des femmes et hommes de Cromology. Ces valeurs sont :

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

4.3.3.2.2 Engagement de la Direction

« La mission de Cromology est de protéger et d'améliorer durablement les espaces de vie.

Au quotidien, les équipes de Cromology aident leurs clients, professionnels et particuliers, à mettre en œuvre leurs savoir-faire techniques et esthétiques pour améliorer le confort et le bien-être des habitants tout en prolongeant la vie de leurs biens.

Une telle conviction implique que Cromology est consciente de sa responsabilité de développeur, fabricant et distributeur de peintures décoratives envers toutes ses parties prenantes (internes et externes).

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

- la sécurité et le développement social des collaborateurs et de ceux des sous-traitants ;
- la préservation de la nature ; et
- le dialogue avec la société civile.

Cromology s'inscrit dans une démarche volontaire de recherche et développement visant à proposer des produits plus responsables en matière d'environnement, au-delà du seul cadre réglementaire.

Par exemple, en 2019, 60 % du chiffre d'affaires réalisé avec de nouveaux produits l'est avec des produits bénéficiant d'un label environnemental. Dans son plan d'innovation produits, Cromology étudie systématiquement la pertinence d'écotabelliser ses nouvelles peintures ou de créer de nouvelles fonctions anticipant ou répondant aux besoins des clients d'un pays, 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. L'ensemble de ses sites industriels sont certifiés en Santé et Sécurité (OHSAS 18001), 77 % d'entre eux en Environnement (ISO 14001) et 70 % en Qualité (ISO 9001). 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 intervenant en soutien à ces activités (achat, assistance technique, comptabilité, finance, ressources humaines).

Le développement responsable, nous le vivons tous les jours un peu plus, et je suis convaincu que par le respect des engagements RSE de Cromology, dans chacun de nos métiers, nous apportons une contribution positive à l'ensemble de l'écosystème dans lequel nous nous évoluons. »

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>

4.3.3.2.3 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, juridique, 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.

4.3.3.2.4 Méthodologie DPEF

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 indicateurs utilisés pour suivre la performance des politiques.

Le Comité de pilotage RSE s'est réuni 4 fois en 2019 pour notamment mettre à jour la liste des risques. Une réflexion stratégique sur les Ressources Humaines et la gestion des talents a amené le comité à faire évoluer les risques identifiés à ce sujet : les deux risques identifiés en 2018 (liés à « l'absentéisme du personnel » et à « la qualité du service et de la performance commerciale ») sont désormais englobés dans les risques « liés au manque d'engagement des collaborateurs ».

Les 12 risques principaux, validés par la Direction générale du groupe, sont :

- risques liés au manque d'engagement des collaborateurs ;
- risques liés à la sécurité des personnes ;
- risques liés à la sécurité du procédé industriel et à l'exploitation des points de vente ;
- risques associés à la pollution de l'eau et des sols ou à la contamination de l'eau et des sols par des substances soumises à restriction ;
- risques environnementaux et sanitaires associés à l'émission dans l'air de substances soumises à restriction (COV) ou cancérigènes ;
- risques liés aux déchets dangereux générés par l'activité ;
- risques environnementaux, santé et sécurité des fournisseurs ;
- risques liés au transport de produits dangereux ;
- risque réglementaire des matières premières ;
- risques liés à l'inadaptation de produits à l'exigence du marché ;
- risques liés à la gestion des données personnelles ;
- risque lié à la corruption.

Compte tenu de la nature de ses activités (peintures industrielles), Cromology considère que « la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable et la lutte contre le gaspillage alimentaire » ne constituent pas un risque RSE principal et ne justifient pas un développement dans le présent rapport de gestion.

4.3.3.2.5 Vue d'ensemble des risques, politiques et indicateurs extra-financiers de Cromology

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
SANTÉ ET SECURITE (Priorité historique de Wendel)	Risques liés à la sécurité des personnes	Risques au sein des sites de Cromology relatifs à la santé des collaborateurs ou des employés sous-traitants, et à l'accueil de public dans les points de vente.	Politique QSE signée du Directeur général et actions de prévention Règles d'or sécurité et environnement	Taux de fréquence des accidents avec jours perdus (TF1) Taux de fréquence de tous les accidents du travail (TF2) Taux de gravité des accidents (TG)	4.3.3.5.2
	Risques liés à la sécurité du procédé industriel et à l'exploitation des points de vente	Risque qu'un événement accidentel se produise sur un site de production, de logistique ou sur un point de vente comme un incendie ou une explosion.	Mise en place des mesures de prévention et de réduction du risque, décrites notamment dans la politique QSE, ainsi que d'une cellule de crise pour planifier les secours en cas de sinistre. Établissement d'un plan d'opération interne (POI)	Déploiement de la méthode 5S dans les points de vente (%) Audits assurance réalisées (%) % de sites industriels certifiés OHSAS 18001 (%)	4.3.3.5.3
PERFORMANCE ESG DES PRODUITS ET SERVICES (Priorité historique de Wendel)	Risque lié à l'évolution réglementaire des matières premières	Risque lié à l'évolution réglementaire des matières premières, amenant à l'interdiction d'une matière première ou à la restriction de son utilisation, ou à la prise de mesures de protection accrue. L'impact potentiel est économique	Veille réglementaire	Nombre de matières premières concernées Volume des matières premières concernées	4.3.3.8.1
	Risques liés à l'inadaptation de 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.	Veille réglementaire et innovation	Part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits de moins de trois ans Part de plastique recyclé dans les packagings plastiques achetés par Cromology en France Part du revenu des produits de moins de 3 ans ayant un écolabel (sur le total des revenus des produits de moins de 3 ans) Part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits ayant un label environnemental dans les ventes totales Part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits à base d'eau sur les ventes totales	4.3.3.8.2

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
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 soumises à restriction	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	Un contrôle régulier des rejets est réalisé. Il est renforcé pour les sites qui présentent des valeurs de rejets supérieures aux seuils réglementaires, et un plan d'action est formalisé pour ceux-ci.	% de sites industriels et logistiques certifiés ISO 14001 Total des matières solides en suspension (MES) (tonne) Demande Chimique en Oxygène (DCO) (tonnes)	4.3.3.6.2
	Risques environnementaux et sanitaires associés à l'émission dans l'air de substances soumises à restriction (COV) ou cancérigènes	Émission de substances susceptibles de nuire à la santé humaine (par inhalation), à la faune ou à la biodiversité	Membre de l'Association industrielle européenne des fabricants de peinture CEPE, Cromology participe au groupe de travail sur les utilisateurs de biocides. Actions de maîtrise du risque (Port d'équipement de protection individuelle, protections collectives).	Intensité de Composants Organiques Volatils émis par kilo tonne de production (t/kt) Émissions de CO ₂ - Scope 1 (t CO ₂ éq.) Émission de CO ₂ - Scope 2 (t CO ₂ éq.) Ratio d'émission de CO ₂ - Scope 1 (t CO ₂ éq./kt produites) Ratio d'émission de CO ₂ - Scope 1+2) (t CO ₂ éq./kt produites) Émission de NOx (t) Émission de SOx (t)	4.3.3.6.3
	Risques liés aux déchets dangereux générés par l'activité	Gestion des déchets dangereux produits par les sites de production et les réseaux de distribution, potentiellement nocifs ou dangereux pour la santé humaine et l'environnement	Certification ISO 14001, Système de gestion des déchets dangereux, Participation à Eco-DDS par une écocontribution	Déchets produits (% des volumes de production) Déchets dangereux produits (% des volumes de production) Ratio des écocontributions DDS versées chaque année par tonne déclarée (€/T) ⁽³⁾	4.3.3.6.4
	Risques liés au manque d'engagement des collaborateurs	Le niveau d'engagement des collaborateurs est clé pour le développement des activités.	Actions pour l'engagement des collaborateurs (rémunération, formation)	Taux d'absentéisme en jours calendaires (TA1) (%) Taux d'absentéisme en jours travaillés (TA2) (%) Taux de départ à l'initiative des collaborateurs (%)	4.3.3.4.2
	Risques liés à la corruption du personnel (Loi Sapin II)	L'impact potentiel serait une sanction en cas de non-respect et un effet négatif sur la réputation de Cromology	Mise en œuvre d'un dispositif global visant à développer la culture de la compliance et à accompagner les collaborateurs dans la compréhension des règles, l'identification des situations à risques et la définition des conduites appropriées (Charte anti-corruption, Formations, Accompagnement)	Indicateur à définir en 2020	4.3.3.10
	Risques liés à la gestion des données personnelles	Risques liés à la réglementation RGPD visant à la protection des données à caractère personnelle. L'impact potentiel serait une sanction en cas de non-respect et un effet négatif sur la réputation de Cromology	Comité RGPD, Classification des données collectées selon le standard RGPD, Registre de traitement des données, Mesures de précaution (Charte informatique, communication, contrats).	Indicateur à définir en 2020	4.3.3.9

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
SUPPLY CHAIN	Risques environnementaux, santé et sécurité des fournisseurs	L'impact potentiel pour Cromology est de subir une difficulté d'approvisionnement si un site de production du fournisseur est impacté et donc de voir sa propre capacité de production impactée.	Formalisation d'une exigence au travers de la signature d'une Charte « Achats responsables » par les principaux fournisseurs, et d'une Charte éthique « Achats » par les collaborateurs du département achat. Définition d'un plan de progrès Achats annuel.	Part des collaborateurs Achats ayant signé la Charte éthique « Achats » (%) Part de volume d'Achats Matières premières couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables ». Part de volume d'Achats Emballages couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables ». Parts des contrats de négoce contenant une clause de respect du RGDP et du Droit social (%)	4.3.3.7.1
	Risques liés au transport de produits dangereux	Risque de non-conformité, et risque environnemental. 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	Respect du règlement ADR, rapports annuels par le conseiller à la sécurité, contrôles lors du chargement par les transporteurs	Part du personnel Cromology formé à l'ADR parmi les personnes à former (%)	4.3.3.7.2

4.3.3.3 Ressources humaines

4.3.3.4.1 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.

Compte tenu de la part de la France dans le groupe, les DRH France sont directement rattachés au DRH Groupe, avec des réunions hebdomadaires de partage d'informations et de gestion 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 ou son unité opérationnelle, 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.

4.3.3.4.2 Risques liés au manque d'engagement des collaborateurs de Cromology

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Le niveau d'engagement des collaborateurs est clé pour le développement des activités.	Actions pour l'engagement des collaborateurs (rémunération, formation)	Taux d'absentéisme en jours calendaires (TA1) (%)	3,9 %	4,45 %
		Taux d'absentéisme en jours travaillés (TA2) (%)	NA ⁽¹⁾	4,90 %
		Taux de départ à l'initiative des collaborateurs (%)	71,19 %	45,8 %

(1) Donnée non disponible pour 2018, il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2019.

Description du risque

Ce risque est identifié sur les collaborateurs, le principal capital de Cromology. Ils permettent au quotidien d'apporter la meilleure qualité de service possible aux clients. Leur niveau d'engagement est clé pour le développement des activités.

Politique de réduction du risque et plans d'action

La Direction des ressources humaines met en place des actions visant à développer l'engagement des collaborateurs, en s'assurant de leur cohérence avec la stratégie de développement de Cromology :

- des systèmes de rémunérations variables, pour les fonctions commerciales des réseaux intégrés : sédentaire (équipes en points de vente), itinérante (ATC) et leur management ;
- des niveaux de rémunérations en ligne avec le marché de l'emploi ;
- des plans de formation.

Indicateurs clés de performance

- Le taux d'absentéisme en jours calendaires (TA1) est de 4,45 % ; le taux d'absentéisme en jours travaillés (TA2), de 4,90 %.
- Le taux de départ à l'initiative des collaborateurs (démissions, retraites) est de 45,8 % en 2019.

Bien que le taux d'absentéisme en jours calendaires (TA1) ait augmenté de 3,9 % (2018) à 4,45 % (2019), le taux de départ à l'initiative des collaborateurs a significativement baissé, passant de 71,19 % en 2018 à 45,8 % en 2019.

4.3.3.4.3 Autres éléments sociaux (démarche volontaire) :

Effectifs

En 2019, les effectifs salariés de Cromology ont diminué de 9 %, principalement en raison de la nécessité de faire baisser les coûts

de structure et d'améliorer la compétitivité. Cette baisse est consécutive à la mise en place d'une procédure d'autorisation d'embauche dans la société et à la mise en œuvre de deux plans de restructuration, un en France et l'autre en Italie.

Le périmètre de Cromology est resté identique entre 2018 et 2019.

Recrutement, formation et développement des collaborateurs

En 2019, Cromology a recruté 362 nouveaux collaborateurs en contrat à durée indéterminée, dont 89 collaborateurs dont les contrats CDD ont été transformés en CDI.

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. Bien qu'en restructuration, Cromology a continué ses efforts en matière de formation. En 2019, 84 % des salariés du groupe ont participé à, au moins, une formation dans l'année, versus 73 % en 2018. Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur est de 16,5 heures.

Rémunération

En 2019, les frais de personnel ont baissé par rapport à 2018 du fait de la baisse des effectifs. Les frais de personnel ont représenté 25,8 % du chiffre d'affaires de Cromology. Ils représentaient 27,7 % en 2018.

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.

Synthèse des indicateurs ressources humaines (volontaires)

Indicateurs	2018	2019 ⁽¹⁾
Formation		
Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	2 661	2 785
% de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	73 %	84 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	15,5	16,5
Dépenses externes de formation en % de la masse salariale	0,83 %	0,57 %

(1) Formation : À partir de 2019, les indicateurs de formations prennent en compte les formations Santé & Sécurité. Les données 2018 présentées dans ce tableau ne prennent pas en compte ces formations.

Indicateurs	2018	2019
Effectifs		
Effectifs groupe	3 647	3 319
dont CDI	3 504	3 205
dont CDI en %	96,1 %	96,5 %
dont CDD	143	114
dont CDD en %	3,9 %	3,4 %
dont femmes	1 085	969
dont femmes en %	29,8 %	29,2 %
dont hommes	2 562	2 350
dont hommes en %	70,2 %	70,8 %
Entrées dans le groupe ⁽¹⁾	542	362
dont femmes	184	105
dont femmes en %	33,9 %	29,0 %
Sorties du groupe ⁽²⁾	614	648
dont femmes	174	196
dont femmes en %	28,3 %	30,2 %
Répartition des effectifs par zone		
France (inclus Belgique et Luxembourg)	68,7 %	68,8 %
Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal)	22,5 %	22,5 %
Autres pays (Maroc, Suisse)	8,9 %	8,7 %
Frais de personnel sur chiffre d'affaires	27,7 %	25,8 %

(1) CDI + conversion de CDD en CDI + mutation interne + acquisition.

(2) CDI seulement.

4.3.3.5 Santé et sécurité

4.3.3.5.1 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.

4.3.3.5.2 Risques liés à la sécurité des personnes

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Risques au sein des sites de Cromology relatifs à la santé des collaborateurs ou des employés sous-traitants, et à l'accueil de public dans les points de vente.	Politique QSE signée du Directeur général et actions de prévention Règles d'or sécurité et environnement	Taux de fréquence des accidents avec jours perdus (TF1)	5,93	6,24
		Taux de fréquence de tous les accidents du travail (TF2)	7,52	8,27
		Taux de gravité des accidents (TG)	0,28	0,34

Description des risques

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 (port de charges, 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 de la santé des collaborateurs entraînerait.

Politique de réduction du risque et plans d'action

Pour ses collaborateurs, Cromology a comme première valeur « la sécurité avant tout » et a mis en place une politique QSE signée du Directeur général, qui présente les engagements pris par Cromology et ses filiales.

Les actions de prévention sont notamment :

- des *règles d'or sécurité* et environnement 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 (au cours des lancements du mois dans les réseaux de distribution), annuel (audit dans le cadre de la certification ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001, journée mondiale de la sécurité) ;
- un système de remontées de situations dangereuses, des presque accidents et d'améliorations permettant un management au quotidien de la sécurité et de l'environnement ;
- des formations internes obligatoires en matière de santé sécurité au travail ;
- des procédures mensuelles d'autocontrôle pour les conducteurs ;
- 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).

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

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Risque qu'un événement accidentel se produise sur un site de production, de logistique ou sur un point de vente comme un incendie ou une explosion.	Mise en place des mesures de prévention et de réduction du risque, décrites notamment dans la politique QSE, ainsi que d'une cellule de crise pour planifier les secours en cas de sinistre. Établissement d'un plan d'opération interne (POI)	Déploiement de la méthode 5S dans les points de vente (%)	NA ⁽¹⁾	97 %
		Audits assurance réalisées (%)	NA ⁽¹⁾	100 %
		% de sites industriels certifiés OHSAS 18001 (%)	100 %	100 %

(1) Donnée non disponible pour 2018, il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2019.

Description des risques

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 quatre ordres :

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

Politique de réduction du risque et plans d'action

Cromology a mis en place des mesures de prévention et de réduction du risque, décrites notamment dans sa politique QSE, 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 dispensées dans certaines des entités ;
- équiper tous les sites de production avec des systèmes de sécurité statique adaptés (le cas échéant, *sprinklage* ⁽¹⁾, *RIA* ⁽²⁾...) ;
- remonter les déversements accidentels (LOPC) pour les analyser et prévoir les actions correctives associées ;
- mettre en place un système de surveillance de ses installations industrielles et commerciales par un organisme habilité externe permettant à Cromology de garder des équipements conformes à la réglementation et efficaces (un seul départ d'incendie en magasin en 2018, d'origine électrique, aucun en 2019) ;

■ 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).

4.3.3.5.4 Indicateurs clés de performance

Les indicateurs de suivi des risques liés à la Santé/Sécurité 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 et de presque accident émises ;
- part des audits réalisés pour vérifier le déploiement de la méthode 5S, visant à améliorer l'environnement de travail ;
- nombre des audits assureurs réalisés ;
- nombre de LOPC (déversements accidentels) ;
- certification OHSAS 18001 des sites.

Suivi des résultats

Le nombre d'accident du travail avec arrêts observés en 2019 est légèrement inférieur à l'année 2018 (40 accidents avec arrêts en 2019, 41 en 2018) et se traduit, avec un nombre d'heures travaillées plus faible (7 %), par une augmentation du taux de fréquence de 5,9 en 2018 à 6,27 en 2019. 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.

(1) Système d'extinction automatique à eau.

(2) Robinet d'incendie armé.

De même, la gravité des accidents observés a augmenté de 0,28 en 2018 à 0,34 en 2019.

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

En 2019, en France, la méthode 5S a été déployée sur 97 % des points de vente. Des audits sécurité ont lieu chaque mois. Par ailleurs, la dotation des équipes dans les points de vente de nouveaux outils ergonomiques d'aide à la manutention manuelle (par exemple chariots à ciseaux) est initiée depuis 2018. Près de la moitié des points de vente en sont équipés.

Synthèse des indicateurs sécurité des personnes

Risque	Indicateurs	2018	2019
Risques liés à la sécurité des personnes	Nombre d'accidents du travail avec au moins 1 jour d'arrêt	41	40
	Nombre d'accidents du travail sans jour d'arrêt	11	13
	Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF1)	5,93	6,24
	Taux de fréquence des accidents avec arrêt et sans arrêt (TF2)	7,52	8,27
	Taux de gravité	0,28	0,34
Risques liés à la sécurité du procédé industriel et à l'exploitation des points de ventes	Déploiement de la méthode 5S	NA ⁽¹⁾	97 %
	Audits assurance réalisés	NA ⁽¹⁾	100 %
	% de sites industriels certifiés OHSAS 18001	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.

Déploiement de la méthode 5S : Parts des audits réalisés pour vérifier le déploiement de la méthode 5S. Nombre d'audits terminés de vérification du déploiement de la méthode 5S/Nombre total de points de vente des réseaux Tollens et Zolpan.

Audits assurance réalisés : Part des audits assureurs réalisés (terminés) par rapport aux audits assureurs à effectuer.

(1) Donnée non disponible pour 2018, il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2019.

4.3.3.6 Environnement

4.3.3.6.1 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.

La société 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 processus prévus en cas d'incident. Cela représente plus de 92 % de son chiffre d'affaires et 77 % de ses sites industriels et logistiques en 2019 (50 % en 2017).

4.3.3.6.2 Risques associés à la pollution de l'eau et des sols ou à la contamination de l'eau et des sols par des substances soumises à restriction

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
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.	Un contrôle régulier des rejets est réalisé. Il est renforcé pour les sites qui présentent des valeurs de rejets supérieures aux seuils réglementaires, et un plan d'action est formalisé pour ceux-ci.	% de sites industriels et logistiques certifiés ISO 14001	70 %	77 %
		Total des matières solides en suspension (MES) (tonne)	32,66	26,41
		Demande Chimique en Oxygène (DCO) (tonnes)	38,58	53,33

Description des risques

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'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.

Politique de réduction du risque et plans d'action

L'activité de fabricant de Cromology consiste à produire des peintures, dont 80 % 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.

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.

4.3.3.6.3 Risques environnementaux et sanitaires associés à l'émission dans l'air de substances soumises à restriction (COV ⁽¹⁾) ou cancérigènes

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Émission de substances susceptibles de nuire à la santé humaine (par inhalation), à la faune ou à la biodiversité	Membre de l'Association Industrielle Européenne des Fabricants de Peinture CEPE, Cromology participe au groupe de travail sur les utilisateurs de biocides. Actions de maîtrise du risque (Port d'équipement de protection individuelle, protections collectives).	Intensité de Composants Organiques Volatils émis par kilo tonne de production (t/kt) ⁽¹⁾	0,62	0,67
		Émissions de CO ₂ - Scope 1 (t CO ₂ éq.)	4 741,9 ⁽²⁾	3 338,99
		Émission de CO ₂ - Scope 2 (t CO ₂ éq.)	NA ⁽³⁾	4 749,48
		Ratio d'émission de CO ₂ - Scope 1 (t CO ₂ éq./kt produites)	20,37	15,13
		Ratio d'émission de CO ₂ - Scope 1+2 (t CO ₂ éq./kt produites)	NA ⁽³⁾	36,67
		Émission de NOx (t)	4,15	3,70
		Émission de SOx (t)	0,35	0,31

(1) Émissions de Composants Organiques Volatils : Les émissions comptabilisées sont celles issues des procédés industriels. Les émissions liées à la consommation énergétique ne sont plus comptabilisées à partir de 2019 (moins de 0,2 % du poids de COV en 2018).

(2) Donnée corrigée rétroactivement.

(3) En 2018, seul le Scope 1 était calculé.

(1) Composés organiques volatiles.

Description des risques

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 processus 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.

Politique de réduction du risque et plans d'action

Cromology est membre de l'Association Industrielle Européenne des Fabricants de Peinture CEPE et participe régulièrement au

Comité Technique de Régulation, où sont suivis toutes les réglementations concernant son secteur (VOC, CLP, CMR, REACH...). Cromology participe également au groupe de travail sur les utilisateurs de biocides. Cela lui permet d'être constamment informé de l'évolution de la législation et de son interprétation. Au moins deux réunions réglementaires par an sont organisées pour partager et aligner tous les pays d'implantation de Cromology sur l'évolution de la réglementation.

Par ailleurs, 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 aspirateur, 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.

4.3.3.6.4 Risque lié aux déchets dangereux générés pas l'activité

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Gestion des déchets dangereux produits par les sites de production et les réseaux de distribution, potentiellement nocifs ou dangereux pour la santé humaine et l'environnement	Certification ISO 14001, Système de gestion des déchets dangereux, Participation à Eco-DDS par une écocontribution	Déchets produits (% des volumes de production) ⁽¹⁾	5,4 %	5,5 %
		Déchets dangereux produits (% des volumes de production) ⁽¹⁾	0,9 %	1 %
		Ratio des écocontributions DDS versées chaque année par tonne déclarée (€/T) ⁽²⁾	37,8	45,1

(1) Déchets produits : le périmètre comptabilisé a été élargi entre 2018 et 2019.

(2) La donnée 2019 prend 90 % du périmètre en compte, à date. (donnée Réseau Zolpan indisponible à date). La donnée 2018 couvre 100 % du périmètre.

Description des risques

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 2018/85/UE du 30/05/2018 modifiant la directive-cadre 2008/98/CE.

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.

Politique de réduction du risque et plans d'action

La gestion des déchets industriels dangereux et non dangereux est incluse dans la certification ISO 14001 qui couvre 77 % 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 (65 % 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.

En 2019, près de 41 000 tonnes de DDS⁽¹⁾ ont été déclarés pour une écocontribution versée d'un montant de près de 45,10 €/tonne.

Par ailleurs, Cromology se conforme également à la réglementation sur les papiers graphiques et verse une contribution annuelle à l'écoorganisme CITEO. En 2019, 77 tonnes de déchets ont été déclarées et une contribution de près de 70 €/tonne a été versée (2018, 103 tonnes avec 73,6 €/tonne).

4.3.3.6.5 Indicateurs clés de performance

Suivi des résultats

Cromology a poursuivi sa démarche de certification en obtenant en 2018 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 pourcentage de sites certifiés a donc été modifié afin de prendre en compte l'ensemble des plateformes logistiques du groupe.

En 2019, Cromology a vu sa production augmenter de 3,5 % avec un total de 220 t en 2019 vs 212 t en 2018.

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 notoire 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.

Cromology suit et évalue les déchets produits pour ses activités de production et pour les réseaux de production. La quantité totale de déchets non dangereux a légèrement augmenté (1 %) en 2019 par rapport à 2018, de même que l'intensité par rapport au volume de production (augmentation de 1,85 %). Cette variation s'explique par des augmentations de production (notamment en Espagne) et à une augmentation des volumes de déchets sur le site de Resana (Italie), principal site producteur de déchets non dangereux.

L'augmentation observée sur les déchets dangereux (+ 15%) est principalement due à des destructions de produits obsolètes et à une augmentation des volumes de production. Entre 2018 et 2019, les consommations en énergie (gaz, électricité et fuel) ont diminué de 15 % (168 TJ en 2019 contre 197 en 2018) grâce à des actions comme, par exemple, le remplacement des éclairages par des LED et les travaux d'isolation de certains points de vente.

Les diminutions en CO₂ (scope 1) (- 29 %), NOx (- 11 %) et SOx (- 11 %) sont liées à la saisonnalité, et à des consommations moindres en lien avec des travaux.

(1) La donnée 2019 prend 90 % du périmètre en compte, à date. (donnée Réseau Zolpan indisponible à date). La donnée 2018 couvre 100 % du périmètre.

Synthèse des indicateurs environnementaux

Risque	Indicateurs	Donnée 2018	Donnée 2019
Risques associés à la pollution de l'eau et des sols ou à la contamination de l'eau et des sols par des substances soumises à restriction	% de sites industriels et logistiques certifiés ISO 14001	70 %	77 %
	Total des matières solides en suspension (MES) (tonne)	32,66	26,41
	Demande Chimique en Oxygène (DCO) (tonnes)	38,58	53,33
	Déchets produits (% des volumes de production) ⁽¹⁾	5,4 %	5,5 %
Risque lié aux déchets dangereux générés pas l'activité	Déchets dangereux produits (% des volumes de production) ⁽¹⁾	0,9 %	1 %
	Ratio des écocontributions DDS versées chaque année par tonne déclarée (€/T) ⁽²⁾	37,8	45,1
	Intensité de Composants Organiques Volatils émis par kilo tonne de production (t/kt) ⁽³⁾	0,62	0,67
	Émissions de CO ₂ - Scope 1 (t CO ₂ éq.)	4 741,9 ⁽⁴⁾	3 338,99
Risques environnementaux et sanitaires associés à l'émission dans l'air de substances soumises à restriction (COV) ou cancérigènes	Émissions de CO ₂ - Scope 2 (t CO ₂ éq.)	NA ⁽⁵⁾	4 749,48
	Ratio d'émission de CO ₂ - Scope 1 (t CO ₂ éq./kt produites)	20,37	15,13
	Ratio d'émission de CO ₂ - (Scope 1+2) (t CO ₂ éq./kt produites)	NA ⁽⁵⁾	36,67
	Émission de NOx (t)	4,15	3,70
	Émission de SOx (t)	0,35	0,31

(1) Déchets produits : le périmètre comptabilisé a été élargi entre 2018 et 2019.

(2) La donnée 2019 prend 90 % du périmètre en compte, à date. (donnée Réseau Zolpan indisponible à date). La donnée 2018 couvre 100 % du périmètre.

(3) Émissions de Composants Organiques Volatils : les émissions comptabilisées sont celles issues des procédés industriels. Les émissions liées à la consommation énergétique ne sont plus comptabilisées à partir de 2019 (moins de 0,2 % du poids de COV en 2018).

(4) Donnée corrigée rétroactivement.

(5) En 2018, seul le Scope 1 était calculé (Consommation de gaz et de fioul domestique).

4.3.3.6.6 Autres éléments environnementaux (démarche volontaire)

En 2019, la consommation d'eau est en très légère baisse (-0,01 %). En 2019, le suivi des fuites a été renforcé sur les différentes entités.

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.

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 gaz à effet de serre.

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 Émissions* 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'émission, 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 » de l'Ademe a été utilisée.

L'étude 2016 montre que les postes significatifs d'émission 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.

Un audit énergétique est programmé en 2020 sur les réseaux de distribution France.

Synthèse des autres indicateurs environnementaux (volontaires)

Indicateurs	Donnée 2018	Donnée 2019
Consommation d'eau (m³)	155 358	155 340
Intensité de consommation d'eau		
par kt de production (m³/kt)		704,2
par kt de produits expédiés (m³/kt)		437,67
Consommation d'énergie (TJ)	197,9	168,58
Intensité de consommation d'énergie		
par kt de production (TJ/kt)		0,76
par kt de produits expédiés (TJ/kt)		0,47
par points de vente (TJ/point de vente)		0,42

4.3.3.7 Chaîne d'approvisionnement

4.3.3.7.1 Risques environnementaux, santé et sécurité des fournisseurs

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
L'impact potentiel pour Cromology est de subir une difficulté d'approvisionnement si un site de production du fournisseur est impacté et donc de voir sa propre capacité de production affectée.	Formalisation d'une exigence au travers de la signature d'une Charte « Achats responsables » par les principaux fournisseurs, et d'une Charte éthique « Achats » par les collaborateurs du département achat. Définition d'un plan de progrès Achats annuel.	Part des collaborateurs Achats ayant signé la Charte éthique « Achats » (%)	NA ⁽¹⁾	100 %
		Part de volume d'achats matières premières couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables ».	NA ⁽¹⁾	80,5 %
		Part de volume d'achats emballages couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables ».	NA ⁽¹⁾	89 %
		Parts des contrats de négoce contenant une clause de respect du RGDP et du Droit social (%)	NA ⁽¹⁾	81 %

(1) Donnée non disponible pour 2018, il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2019.

Description des risques

Il s'agit des risques chez les fournisseurs, liés à la RSE dans les domaines de l'environnement, de la santé et de la sécurité. Les trois principales familles d'achat pour lesquelles Cromology se fournit auprès de partenaires sont les matières premières, les emballages et les produits de négoce (outils et équipements pour les peintres, revêtements de sols et revêtements muraux).

L'impact potentiel pour Cromology est de subir une difficulté d'approvisionnement si un site de production du fournisseur est impacté ayant pour effet d'affecter la capacité de production de Cromology.

Politique de réduction du risque et plans d'action

■ Cromology 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. Pour chaque composant, Cromology met en œuvre dans la mesure du possible un double *sourcing* permettant de sécuriser la fourniture en cas de rupture de la chaîne d'approvisionnement de l'un des fournisseurs ;

■ Cromology a formalisé ses exigences en matière de RSE vis-à-vis de ses fournisseurs et collaborateurs. Ceci s'est traduit par :

- une Charte achats responsables signée par les fournisseurs de matières premières et d'Emballages les plus importants ;
- la formalisation d'une Charte Ethique Achats signée par les collaborateurs du département achats en France. Cette charte renforce la communication des exigences de Cromology auprès des collaborateurs en lien direct avec les fournisseurs.
- par ailleurs, plus de 80 % des contrats d'achats de produits de négoce contiennent une clause RGPD et droit social.

De plus, pour l'ensemble de ses fournisseurs, Cromology est en mesure de mener 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. Ainsi, en 2019, Cromology a réalisé un audit de site auprès d'un fournisseur important, les résultats de l'audit ont montré une maîtrise du procédé, du système qualité et des facteurs RSE par le fournisseur.

En parallèle, le département Achats définit annuellement un plan de progrès. Le plan de progrès liste les objectifs et les indicateurs de suivi liés à l'excellence opérationnelle, la qualité, les aspects RSE et environnementaux des actions à mener pour l'année à venir. En 2019, les objectifs RSE ont été la formalisation de la charte Achats Responsables et le déploiement de celle-ci auprès des fournisseurs majeurs. Les objectifs liés à l'impact environnemental se sont quant à eux concentrés sur la réflexion et l'intégration de composants recyclés ou à impact environnemental réduits dans la formulation des peintures.

Indicateurs clés de performance

Les indicateurs de suivi sont :

- part de collaborateurs Achats de la Direction Achats Groupe ayant signé la Charte éthique « Achats » : 100 % des collaborateurs ont signé la Charte « Achats » en France ;
- part de volume d'Achats Matières premières couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables » : 80,5 % ;
- part de volume d'Achats Emballages couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables » : 89 % ;
- parts des contrats de négoce contenant une clause de respect du RGPD et du droit social : 81 %.

4.3.3.7.2 Risques liés au transport de produits dangereux

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Risque de non-conformité, et risque environnemental. 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	Respect du règlement ADR, rapports annuels par le conseiller à la sécurité, contrôles lors du chargement par les transporteurs.	Part du personnel Cromology formé à l'ADR parmi les personnes à former (%)	NA ⁽¹⁾	90,3 %

(1) Donnée non disponible pour 2018, il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2019.

Description des risques

La gestion de ce risque implique la conformité au règlement international dit « accord pour le transport des marchandises dangereuses par la route » (ADR 2019) – 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, si un défaut de vérification du chauffeur était avéré ou si des documents de transport étaient erronés ou incomplets.

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.

Politique de réduction du risque et plans d'action

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

Des rapports annuels d'activité sont établis par le conseiller à la sécurité.

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.

Indicateurs clés de performance

L'indicateur de suivi est :

- part du nombre de personnes formées sur le nombre de personnes à former : 90,3 %.

4.3.3.8 Innovation

4.3.3.8.1 Risque lié à l'évolution réglementaire des matières premières

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Risque lié à l'évolution réglementaire des matières premières, amenant à l'interdiction ou à la restriction de son utilisation, ou à la prise de mesures de protection accrue. L'impact potentiel est économique.	Veille réglementaire	Part de matières premières concernées (en nombre de matières premières)	9 %	9 %
		Volume des matières premières concernées	1 %	3 %

Description des risques

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.

Politique de réduction du risque et plans d'action

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 au sens des 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 la société 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.

Indicateurs clés de performance

Les indicateurs mis en place sont les suivants :

- part de matières premières réglementées (matière SVHC et agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et nocifs pour l'environnement, « CMR ») parmi toutes les matières premières utilisées dans les formulations des peintures fabriquées par Cromology (en nombre) ;
- volume de matières premières listées ci-dessus, utilisées dans la production des formules de Cromology.

Sur les 2 247 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 3 % du volume total des matières premières utilisées dans le processus de production en 2019, 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.

4.3.3.8.2 Risques liés à l'inadaptation des produits à l'exigence du marché

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Risques liés à l'inadaptation de produits à l'exigence du marché	Veille réglementaire et innovation	Part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits de moins de trois ans	25 %	23 %
		Part de plastique recyclé dans les packagings plastiques achetés par Cromology en France	62 %	60 %
		Part du revenu des produits de moins de 3 ans ayant un écolabel (sur le total des revenus des produits de moins de 3 ans)	64 %	60 %
		Part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits ayant un label environnemental dans les ventes totales	NA ⁽¹⁾	50 %
		Part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits à base d'eau sur les ventes totales	NA ⁽¹⁾	80 %

(1) Donnée non disponible pour 2018, il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2019

Description des risques

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.

Politique de réduction du risque et plans d'action

Pour répondre aux besoins de ses clients, Cromology innove afin de minimiser l'empreinte environnementale de ses produits.

Cromology dispose pour cela de laboratoires Recherche et Développement dans tous ses pays d'implantation, au plus près des besoins spécifiques de ses clients. Cromology a pour objectif le développement des produits répondant aux attentes du marché et aux enjeux environnementaux.

En 2019, 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⁽¹⁾ : dans le processus de développement d'un nouveau produit, l'opportunité de son écoconception 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 ;

(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.

(2) Ces deux derniers indicateurs étant mis en place à partir de 2019, il n'y a pas de comparaison possible avec l'exercice 2018.

- 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. 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.

Indicateurs clés de performance

- la part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits de moins de trois ans : 23 % (vs. 25 % en 2018 et 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 : 60 % (vs. 64 % en 2018 et 66 % en 2017) ;
- la part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits ayant un label environnemental dans les ventes totales : 50 % soit 230 M€ ;
- la part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits à base d'eau sur les ventes totales de produits de peintures : 80 %⁽²⁾.

- La part de plastique recyclé dans le plastique des emballages des produits vendus par Cromology en France : 60 % (vs 62% en 2018 et 58 % en 2017). La volumétrie totale d'emballages plastiques recyclés a néanmoins augmenté de 10 % en volumétrie par

rapport à 2018. La part que cela représente a diminué du fait de l'augmentation des volumes totaux d'achats d'emballages plastiques.

4.3.3.9 Gestion des données personnelles

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Risques liés à la réglementation RGPD visant à la protection des données à caractère personnelle. L'impact potentiel serait une sanction en cas de non-respect et un effet négatif sur la réputation de Cromology	Comité RGPD, classification des données collectées selon le standard RGPD, Registre de traitement des données, mesures de précaution (Charte informatique, Communication, Contrats).	Indicateur à définir en 2020		

Description des risques

Il s'agit des risques liés à la réglementation RGPD visant à la protection des données à caractère personnelle applicable en Europe depuis mai 2018. Ces données personnelles sont relatives aux collaborateurs, aux clients, aux fournisseurs et aux consommateurs de Cromology.

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.

Politique de réduction des risques et plans d'action

- 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 sensibilisation et de sécurisation, les mesures suivantes ont été prises :

- chaque collaborateur signe une Charte informatique lorsqu'il intègre Cromology. 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 à l'ensemble des sites Internet de Cromology, dès lors qu'ils collectent des données, soit sur des clients, soit sur des candidats à des offres d'emplois publiées,
- les principaux contrats préexistants au règlement ont été revus pour se conformer aux exigences de la réglementation. Les nouveaux contrats intègrent systématiquement les dispositions adaptées.

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.

4.3.3.10 Corruption

Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
L'impact potentiel serait une sanction en cas de non-respect et un effet négatif sur la réputation de Cromology	Mise en œuvre d'un dispositif global visant à développer la culture de la compliance et à accompagner les collaborateurs dans la compréhension des règles, l'identification des situations à risques et la définition des conduites appropriées (Charte anti-corruption, Formations, Accompagnement)	Indicateur à définir en 2020		

Description des risques

Cromology s'attache à mener ses activités de manière éthique, avec intégrité et honnêteté et dans le respect de toutes les lois applicables.

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.

Politique de réduction du risque et plans d'action

L'objectif de Cromology est de créer une culture d'entreprise dans laquelle les bonnes pratiques sont intégrées à tous les aspects de l'activité et deviennent des réflexes pour tous.

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 2017, cette Charte anti-corruption a été mise à jour pour intégrer les exigences de la loi Sapin II et a été intégrée dans les règlements intérieurs des sociétés françaises du groupe Cromology.

En 2019, Cromology a conçu un module de formation e-learning destiné aux dirigeants et aux managers commerciaux en France et en Suisse. Cette formation vise à les guider dans la compréhension des règles de lutte contre la corruption, les aider à identifier les situations à risques et à définir la conduite appropriée. L'ensemble des collaborateurs seront formés en 2020.

4.3.3.11 Sociétal (démarche volontaire)

4.3.3.11.1 Économie locale (démarche volontaire)

La fabrication des produits du groupe est essentiellement locale. Ainsi, en 2019, la part du chiffre d'affaires de Cromology générée par les produits commercialisés sur leurs territoires de fabrication est de 97 %.

Concernant sa politique d'achats de matières premières et emballages en Europe, Cromology privilégie le recours à des fournisseurs fabriquant en Europe. Cromology s'attache également à optimiser les flux et des moyens de transport, en acheminant, par exemple, par voie maritime.

4.3.3.11.2 Partenariats et mécénat (démarche volontaire)

Cromology encourage ses équipes à soutenir des initiatives d'associations du tissu local ou à rayonnement national, en faveur de personnes en difficulté, du patrimoine ou du sport, ou d'établissements scolaires.

Cromology apporte également son soutien sous forme d'aide financière, de dons de peintures et en recourant à des prestations du secteur adapté.

En France, tous les sites de la filiale CRI recourent aux équipes d'ESAT pour réaliser des activités connexes à son activité industrielle (jardinage, étiquetage...). CRI organise aussi la collecte de bouchons plastiques auprès de ses salariés pour le compte de l'association « Un bouchon, une Espérance » qui par le recyclage de ses bouchons financent du matériel pour des personnes en situation de handicap.

Depuis quatre ans, CRI est également partenaire de l'école de la deuxième chance située à Clichy dans les Hauts-de-Seine et siège à son Conseil d'administration. Cette école accompagne des jeunes sortis du système scolaire sans qualification et les encourage ainsi à reprendre leurs études. Les équipes de Cromology mènent des actions de coaching de CV, des exercices d'entretiens de recrutement et accueillent des stagiaires.

Au Maroc, Arcol mène notamment 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.

Cromology España soutient l'AECC (Asociación Española Contra el Cáncer) depuis 2016, soit par des campagnes solidaires de promotion « produit partage » (une partie des profits des ventes est reversée au profit d'AECC) sur sa gamme commercialisée chez Leroy Merlin, soit par des dons de peinture.

La promotion de l'art et la culture sont également une orientation forte avec, notamment, les initiatives suivantes :

- 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), de la Cité de l'Architecture et du Design (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 la fresque reproduisant le portrait de Paul Bocuse, toujours à Lyon.
- Cromology Italia soutient chaque année le projet d'un artiste. En 2019, c'est l'initiative de l'artiste Luis Gomez De Tehran qui a été sponsorisée. Ce projet de rénovation urbaine avait pour but de redynamiser le marché aux poissons du port de Viareggio dans la région de Naples.
- De même, Robbialac, Tollens et Zolpan sont mécènes de projets d'Art Urbain : rénovation de façades d'habitations populaires à Lisbonne (Robbialac), fresques éphémères ou permanentes réalisées dans Lyon par le collectif Blast Art (Zolpan), partenariat avec le festival Colorama à Biarritz (Tollens).

4.3.3.12 Méthodologie

4.3.3.12.1 Méthodologie de collecte des indicateurs de suivi

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 14 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 réalisée jusqu'en 2018 *via* des fichiers standards de Cromology a été réalisée pour la première fois en 2019 par un outil de *reporting* en ligne mis à disposition par Wendel, facilitant la consolidation et l'analyse des données.

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 « environnement » 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.

4.3.3.12.2 Note méthodologique

Précisions et limites méthodologiques

Pour l'exercice 2019, la qualité et le périmètre des données reportées ont été améliorés. Les données Sociales, Santé & Sécurité et Environnementales ont été reportées directement par les équipes des sites de Cromology, *via* un outil de *reporting* en ligne mis à disposition par Wendel.

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

Indicateurs sécurité

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1) est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur 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 à la suite d'un accident de travail, par millier d'heures travaillées. Il est reporté sur l'ensemble des filiales de Cromology.

Sécurité processus industriel et points de vente

Déploiement de la méthode 5S

Pourcentage du nombre d'audit 5S réalisés sur le périmètre des points de vente Tollens et Zolpan en France sur le nombre total de points de vente des réseaux Tollens et Zolpan.

Audits assureurs

Nombre des audits assureurs réalisés sur le nombre d'audits assureurs à réaliser sur l'ensemble du groupe Cromology.

Indicateurs environnementaux

Consommation d'énergie

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

Consommation d'eau

Les consommations d'eau correspondent aux consommations des activités de production et n'intègrent ni celles des réseaux de distribution, ni celles des bureaux (si 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 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 CO₂, SOX, NOx

Ces émissions sont calculées avec des facteurs d'émission sur la base des consommations d'énergies. Les facteurs d'émission ont été mis à jour pour 2019 et sont issus de la base OMINEA 2019. Les émissions pour 2018 et 2017 n'ont pas été recalculées et utilisent les facteurs de la base OMINEA 2012.

Les émissions de CO₂ incluent le *Scope 1* (consommation de fioul domestique et de gaz) et depuis 2019, le *Scope 2*.

Montants des écocontributions (périmètre France)

Déchets Diffus Spécifiques (DDS) : montant de l'écocontribution annuelle relative au volume généré par l'activité, versé à l'écoorganisme Eco-DDS.

Papiers graphiques : montant de l'écocontribution annuelle relative au volume généré par l'activité, versé à l'écoorganisme Citeo.

Émission de COV

Les émissions de COV issues des énergies de combustion ne sont plus incluses dans le calcul des COV total à partir de 2019. Elles représentaient moins de 0,2 % des émissions totales de COV en 2018 (en tonnes produites). Pour 2018 et 2017, elles sont calculées avec les facteurs d'émission déterminés par l'Organisation des Méthodes des Inventaires Nationaux des Émission 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 ;

- COV « diffus ». Ces COV sont calculés comme suit : valeur de (1) - valeur de (2) - valeur de (3).

Transport des matières dangereuses

Formation des collaborateurs des Points de Vente à l'ADR (Accord européen sur le transport de marchandises dangereuses par route) : part du personnel des réseaux Zolpan et Tollens formés à l'ADR par rapport au nombre de personnes planifiées dans les plans annuels de formations pour l'ADR.

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 doctorants et stagiaires sont exclus du périmètre. Les données d'effectifs sont reportées en personnes physiques et non pas en ETP. À partir de 2019, les employés en préavis ou congé de reclassement pour motif économique sont exclus.

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. À partir de 2019, les employés en préavis ou congé de reclassement pour motif économique sont inclus dans les sorties à l'initiative de l'employeur.

Taux d'absentéisme

Le TA1 est 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.

À partir de 2019, un second taux d'absentéisme est calculé (TA2), prenant en compte uniquement les jours travaillés, pour les jours d'absence et pour les jours travaillés par an.

Le taux de départ à l'initiative des collaborateurs (démission, retraites). Ce taux prend en compte le nombre de démissions et de départs en retraite des collaborateurs rapportés au nombre total de départs.

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.

Indicateurs achats

Signature de la Charte éthique « Achats »

Il s'agit du pourcentage de collaborateurs Achats de la Direction Achats Groupe ayant signé la charte, sur le nombre de collaborateurs Achats.

Taux de couverture des fournisseurs principaux ayant signé la Charte « Achats responsables »

Il s'agit du pourcentage du montant des achats auprès des fournisseurs principaux ayant signé la Charte « Achats responsables » ou ceux ayant présenté une démarche RSE répondant aux critères de la Charte « Achats responsables », sur le montant total des achats.

Définition des fournisseurs principaux

Les fournisseurs principaux sont définis selon la règle « 80/20 » par l'équipe Achats de Cromology : 20 % des fournisseurs représentant 80 % du montant total des Achats.

Indicateurs innovation

Plastique recyclé dans les emballages plastiques (périmètre France)

Il s'agit du pourcentage du poids d'emballages plastiques recyclé achetés chez le fournisseur principal (tonnes) rapporté au poids total d'emballages plastiques achetés chez le fournisseur principal (tonnes).

Le fournisseur principal d'emballages plastiques représente le montant d'achats emballages plastiques le plus élevé pour la France, ainsi qu'une part significative du montant total des achats emballages plastiques.

Produits de moins de 3 ans ayant un écolabel

Il s'agit de la part de revenu généré avec des produits de moins de 3 ans ayant un écolabel sur le total des revenus des produits de moins de 3 ans.

Les écolabels sont :

- l'écolabel, label écologique de l'Union européenne, établi en 1992 ;
- le label TÜV SÜD est délivré par l'organisme indépendant allemand éponyme dans le domaine des énergies renouvelables ;
- le label NF Environnement est délivré par l'Afnor (peintures, vernis et produits connexes - NF 130) ;
- les labels Excell Zone Verte et Excell Plus de Excell, laboratoire accrédité ISO 17025, qualifient des matériaux, produits et revêtements compatibles avec la qualité de l'air intérieur des lieux de vie, d'habitats HQE ou des locaux d'industries agroalimentaires.

4.3.3.12.3 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. Il décrit comment Cromology évalue et prévient les risques sociaux et environnementaux liés à ses activités et celles de ses fournisseurs.

Le Comité de pilotage RSE, 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 juridique et de la Direction Qualité Sécurité Environnement et de la communication, a établi en 2018 un plan de vigilance mis à jour en 2019.

4.3.3.12.3.1 Cartographie des risques

La démarche de cartographie des risques vise à hiérarchiser les principaux risques auxquels Cromology s'estime exposée dans ses activités propres, ses produits et dans sa chaîne d'approvisionnement, c'est-à-dire 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 de Cromology en fonction du nombre de sites concernés, industriels ou des réseaux de distribution, et/ou du nombre de collaborateurs concernés.

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 dans le cadre de la Loi relative au Devoir de vigilance, 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. Ainsi, certains risques principaux qui sont cartographiés dans le cadre de la Loi relative au Devoir de vigilance ont aussi été identifiés comme risques principaux dans la Déclaration de Performance Extra Financière, présentée plus haut.

4.3.3.12.3.2 Évaluation des risques

L'évaluation des risques présentée est 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 présentant des risques pour la santé des salariés et des utilisateurs finaux, applicateurs ou particuliers, telles que les substances candidates à autorisation (SVHC) ou agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR),
 - risques sanitaires associés à l'émission dans l'air de substances manipulées, soumises à restriction (COV) 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 soumises à restriction,
 - 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 soumises à restriction (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.

4.3.3.12.3.3 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

Règles de déontologie professionnelle

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 et sont présentées dans le paragraphe "Gestion des données personnelles" de la Déclaration de Performance Extra-Financière de Cromology.
 - Un comité « 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

Le groupe pilote des mesures d'atténuation des risques liés à la santé et la sécurité des personnes avec deux orientations :

- la préservation de la santé/sécurité de ses collaborateurs ou employés sous-traitants, présentée dans le paragraphe « Risques liés à la sécurité des personnes » de la Déclaration de Performance Extra-Financière de Cromology ;
- la préservation de la santé/sécurité des utilisateurs de ses produits (applicateurs ou clients finaux), présentée dans le paragraphe « Risque lié à l'évolution réglementaire des matières premières » de la Déclaration de Performance Extra-Financière de Cromology.

Cromology respecte la réglementation européenne pour l'industrie chimique (Reach) de façon stricte et est régulièrement audité par des organismes externes dans le cadre de l'obtention des normes ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001 ou, en tant que fournisseur, par des représentants de ses clients, comme ceux de la grande distribution de bricolage.

Au-delà, Cromology s'inscrit dans une démarche volontaire de recherche et développement centrée notamment sur le respect de l'environnement et la santé des personnes. Cette démarche est présentée dans le paragraphe « Risques liés à l'inadaptation des produits à l'exigence du marché » de la Déclaration de Performance Extra-Financière de Cromology.

Ainsi, Cromology recherche en permanence à baisser le plus possible le taux de COV de ses innovations, au-delà des obligations réglementaires des pays où il opère, tout en conservant un niveau de qualité et de performance le plus élevé possible.

Par exemple, en France, Tollens et Zolpan ont lancé des produits sous le label allemand TÜV qui impose un taux de COV inférieur à 1 g/l pour une peinture intérieure mate, soit trente fois inférieur à

la teneur imposée par la réglementation européenne et dix fois inférieur à la teneur imposée par l'Ecolabel Européen.

Cette démarche volontaire se lit dans la part des produits ayant un label environnemental dans les ventes (en valeur). En 2019, la moitié des ventes est réalisée avec des produits répondant aux labels les plus exigeants en teneur en COV (Ecolabel, TÜV) ou en taux d'émission en COV (A+, TÜV). Concernant les nouveaux produits (moins de 3 ans), 3 produits sur 5 sont écolabellisés.

En outre, 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. Ce produit appliqué sur les quatre murs et le plafond d'une pièce, peut réduire la pollution de l'air intérieur relative à ces polluants jusqu'à 80 %.

En France, la part des ventes des peintures écolabellisées est de 76 % et l'application de peinture anti-formaldéhyde vendue par Cromology a permis de dépolluer 4 500 000 m³ par an depuis 2014.

La vigilance envers l'environnement

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.

Pour en savoir plus, se référer au chapitre « Environnement » dans la Déclaration de Performance Extra-Financière.

La vigilance auprès de ses fournisseurs de sa chaîne d'approvisionnement

Le volume d'achats auprès de fournisseurs de matières premières et emballages représente la masse achats la plus importante et stratégique pour Cromology. En France, les fournisseurs auprès

desquels Cromology achète des produits de négoce représentent une masse achats significative.

C'est pourquoi Cromology a souhaité 2019, dans le cadre d'une démarche engagée RSE, formaliser ses exigences en la matière auprès de ces deux typologies de fournisseurs.

Pour en savoir plus, se référer au chapitre « Chaîne d'approvisionnement » dans la Déclaration de Performance Extra-Financière.

4.3.3.12.3.4 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 a élargi le périmètre de ce mécanisme d'alerte à l'ensemble des atteintes potentielles aux droits sociaux et humains.

4.3.3.12.3.5 Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre

Au-delà des actions quotidiennes des équipes opérationnelles dans les domaines concernés, Cromology assure le suivi des mesures mises en œuvre par le Comité RSE qui s'est réuni 5 fois en 2019.

Des indicateurs suivis par le comité sont ceux évoqués dans le présent rapport. Ils permettent de s'assurer de la bonne mise en œuvre des plans d'actions et 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.

4.3.4 Stahl

4.3.4.1 Introduction

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 se spécialise dans 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, des sacs de luxe et du mobilier. Stahl utilise 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®, Permacure®, Stahl EasyWhite Tan™, Catalix®, DryFast, STAHL EVO, Stahl Neo, Relca, PielColor Magic Line).

Fin 2019, Stahl exploite 11 sites de fabrication (contre 13 en 2018) et 35 laboratoires dédiés aux services techniques répartis dans 24 pays à travers le monde, employant quelque 1 847 personnes dont 30 % sont affectées aux activités techniques. Les pays les plus importants (au regard de leur chiffre d'affaires) 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 ainsi un modèle en termes de sécurité au travail, avec un taux de fréquence

d'accidents particulièrement bas. Dotée d'une très forte culture d'amélioration continue, Stahl veille également à limiter l'impact de ses activités sur les écosystèmes. La stratégie ESG (Environnement, Social et Gouvernance) 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, l'ESG 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 la filière.

Stahl s'engage à attirer (et à retenir) des personnes qualifiées et talentueuses et utilise, à cet effet, des outils d'engagement des collaborateurs, divers modules de formation et une culture d'entreprise profondément enracinée.

Stahl respecte le Pacte mondial des Nations Unies, 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 ESG (anciennement RSE & Développement durable) annuel.

CHIFFRE D'AFFAIRES
2019

809 M€

VISION

Nous concevons des solutions haute performance et à faible impact en favorisant une chaîne d'approvisionnement entièrement transparente et durable et une économie circulaire.

MISSION

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

VALEURS

- Coopération
- Responsabilité
- Initiative
- Imagination

LÉGENDE

- Partenaires clés
- Éléments externes
- Éléments internes

PERFORMANCE
ENVIRONNEMENTALE
2019

VISION :

- Chimie responsable**
3 piliers pour améliorer l'empreinte environnementale :
- Fabrication de produits chimiques à faible impact
- Biotechnologie
- Circularité

OBJECTIFS :

OBJECTIF DE RÉDUCTION DE CO₂
-10 %
d'ici à 2020

PERFORMANCE 2019

- Objectif atteint en matière de CO₂ : - 25 % en 2019 par rapport à 2015
- Zéro charbon utilisé dans les usines de Stahl en 2019
- 100 % d'énergie verte dans toutes les usines européennes / 36 % d'énergie renouvelable sur la consommation totale d'énergie
- 76 % des solutions de revêtements sont à base d'eau



GOUVERNANCE ACTIONNAIRE

ACTIONNARIAT: WENDEL 67.5 %, BASF 16.3 %, CLARIANT 14.8 % AND OTHER 1.4 %

CONSEIL D'ADMINISTRATION

9 membres
(Stahl, Wendel, BASF, membres indépendants)

22 %
d'indépendants

11 %
de femmes

CAPITAL HUMAIN

~1 800
COLLABORATEURS

76 % d'hommes / 24 % de femmes
30 % dans des activités techniques

61 nationalités dans 24 pays :

- 49 % en Europe, Afrique
- 21 % en Asie-Pacifique
- 15 % en Amérique
- 15 % en Inde / au Pakistan

CAPITAL INTELLECTUEL

100

PERSONNES
travaillent au quotidien
sur l'innovation

600
EXPERTS
TECHNIQUES

RESSOURCES INTERNES

ACHATS



Fournisseurs : de grandes multinationales du secteur chimique issues de 54 pays, dont 85 % (en volume de production) dans des pays à risque très faibles, faible ou moyen***

PRODUCTION

11 sites
de fabrication

35 laboratoires
d'application

9 Centres
d'excellence

DISTRIBUTION

35 bureaux d'assistance
commerciale

PRODUIT

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

MARCHÉS

Principaux secteurs

- Automobile
- Chaussures, habillement et accessoires de mode

EMPLOI DES RESSOURCES

SORTIE

* 840 visiteurs x 10 personnes influencées en moyenne grâce aux connaissances acquises

** y compris les demandes de brevet

*** Sur la base de l'indice ESG de GRP (Global Risk Profile)



GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE

COMITÉ EXÉCUTIF

ÉQUIPE DE DIRECTION

9 membres

0 femmes

- 15 heures de formations par ETP en moyenne
- 840 stagiaires ont suivi un module de Stahl Campus, avec un impact sur 8 400 bénéficiaires*
- 73 familles de brevets actifs**

R & D

11 centres de recherche
~100 chimistes

CERTIFICATIONS / SYSTÈMES DE GESTION

93%
du volume de production provient de sites certifiés ISO 14001 et de 99,7 % de sites certifiés ISO 9001

Europe	31 %
Asie	40 %
Moyen-Orient et Afrique	5 %
Amériques	24 %

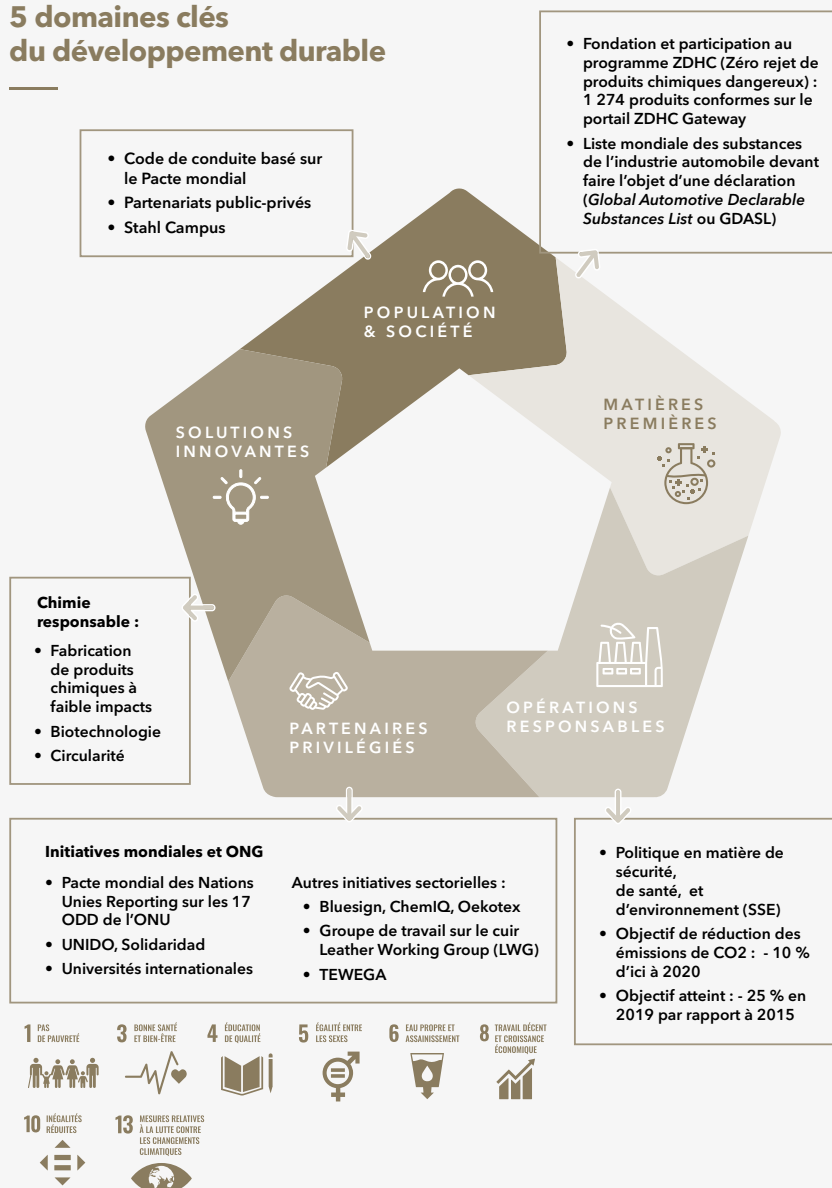
PRODUCTION EXTERNALISÉE

Production intelligente combinant la fabrication en interne de technologies clés et l'externalisation de produits à gros volume (environ 40 % du total) à des partenaires de confiance

Autres secteurs

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

5 domaines clés du développement durable



Gouvernance au sein de Stahl

Le Conseil d'administration de Stahl compte des membres issus de ses actionnaires (Wendel, BASF et Stahl), ainsi que deux membres indépendants. Le Conseil d'administration de Stahl se réunit cinq fois par an et organise des conférences téléphoniques supplémentaires afin de discuter de toute question pertinente concernant la société, notamment les derniers résultats financiers.

Conseil d'administration de Stahl (2019)

Huib van Beijeren (Directeur général de Stahl)

Frank Sonnemans (Directeur financier de Stahl)

Félicie Thion de la Chaume (Wendel)

Jérôme Michiels (Wendel)

Claude Ehlinger (Wendel)

Bruno Fritsch (Wendel)

Anup Kothari (BASF)

Étienne Boris (Indépendant)

Pieter van der Slikke (Indépendant)

L'équipe de Direction de Stahl, au mois de janvier 2020, se compose du Directeur général, du Directeur financier, du Directeur des opérations, du Directeur R&D, du Directeur commercial et des Directeurs de deux unités opérationnelles. Elle se réunit une fois par mois et définit les modalités de mise en œuvre de la stratégie de la société.

Une équipe exécutive élargie, le groupe de contrôle exécutif, comprend les membres de l'équipe de Direction de Stahl, ainsi que les directeurs de site, les directeurs généraux régionaux, des représentants des unités opérationnelles stratégiques et des représentants des fonctions marketing, communication, ESG, informatique, juridique et conformité, finance, santé et sécurité. Le groupe de contrôle exécutif 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 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) ou 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.

4.3.4.2 Environnement, Social et Gouvernance (ESG)

Objectifs et stratégie

L'objectif ESG 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 le développement d'initiatives encourageant la transparence et la fourniture de solutions respectueuses de l'environnement au niveau de la chaîne d'approvisionnement par une collaboration constante avec les partenaires de la filière. 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 sur le long terme.

RSE et ESG

La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) décrit les efforts déployés par une entreprise afin d'avoir un impact positif sur l'environnement, les salariés, les consommateurs et la société au sens large. Les critères ESG mesurent les activités RSE afin d'évaluer de façon précise les actions mises en place par une société. Ils constituent un marqueur clé pour les investisseurs. Le *reporting* ESG de Stahl analyse l'action de la société face aux influences, risques et tendances externes (comme le changement climatique et la décarbonisation), mais aussi la façon dont elle traite ses collaborateurs, gère sa chaîne d'approvisionnement, etc.

Pour l'ensemble de l'entreprise, l'ESG (Environnement, Social et Gouvernance) fait 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 réunit 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 la stratégie et faire des points d'avancement sur les nouveaux projets en matière d'innovation, de gestion de l'offre et de performance environnementale. 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.

Risques ESG liés aux tendances externes

Mesure du changement climatique et de l'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 et 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, 18 % 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 l'expliquer 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). Cet engagement ACV fait partie de l'initiative pour une chimie responsable de Stahl, décrite plus loin dans ce rapport, qui vise à atténuer l'impact des produits de Stahl sur l'environnement. Cette démarche permet, afin de réduire l'impact environnemental d'un produit, de mesurer dans un premier temps cet impact à l'aide d'une méthodologie reconnue.

Décarbonisation et carbone renouvelable

Le carbone renouvelable est la terminologie utilisée par l'industrie chimique afin de décrire l'abandon des combustibles fossiles au profit de ressources non extraites, comme les matériaux d'origine biologique, la biomasse ou les plastiques recyclés. Les recherches réalisées par Stahl dans le domaine des produits à base de ressources naturelles, comme Proviera® Probiotics for Leather et les polyuréthanes d'origine biologique, s'inscrivent dans ce mouvement et sont décrites dans le segment de ce chapitre consacré à la chimie responsable (voir plus loin).

Choix de vie

Stahl respecte les choix de vie et les préférences des consommateurs quant au véganisme, au cuir, au plastique et aux autres matériaux utilisés sur ses segments de marché cibles, sans prendre partie 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 vegan » 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 approche parfaitement transparente sur les solutions alternatives au cuir. En effet, Stahl considère le mouvement visant à adopter des matériaux alternatifs comme une véritable opportunité dans la mesure où la société s'estime mieux positionnée que ses concurrents pour s'adapter à ces grandes tendances de mode de vie. Stahl reste toutefois convaincu que le cuir restera un matériau de choix pour les consommateurs dans les années à venir, en raison de sa durabilité.

Cartographie des risques ESG pour la Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Stahl a procédé à un examen approfondi de ses politiques de contrôle et d'évaluation des risques, conformément aux exigences 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 couvre 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 standard : 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 ⁽¹⁾, tel que convenu dans les travaux préliminaires et audités sur site et au niveau de la société, sont présentés dans le tableau ci-dessous. Le tableau présente un bref résumé des risques identifiés, des politiques mises en œuvre par Stahl pour atténuer les risques identifiés, ainsi que les indicateurs clés de performance (KPIs) définis pour le suivi des politiques, ainsi que les résultats de ces indicateurs pour l'exercice 2019. De plus, le tableau indique les paragraphes auxquels se référer pour plus d'informations.

(1) Le risque brut correspond au risque pour des sociétés aux activités similaires (qui impactent 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 moins importants chez Stahl sont la lutte contre l'insécurité alimentaire, le respect du bien-être animal, la nourriture responsable, équitable et durable.

Risques bruts, politiques d'atténuation & KPIs

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
SANTÉ ET SECURITÉ (priorité historique de Wendel)	Santé et sécurité au travail	Industrie chimique : Risques liés à la santé et à la sécurité au travail, y compris : ■ contact chimique ou exposition à des substances dangereuses pour la santé ■ risque de maladie chronique (grave) liée à l'exposition aux produits chimiques ■ glissades, trébuchements et chutes ■ accidents graves et mortels	Politique Santé & Sécurité Formation Programme R20 (Road-To-Zero)	Taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD) Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF1) Taux de gravité des accidents (TG)	4.3.4.4
		Produits non conformes aux exigences des marques, des ONG et des consommateurs Clients provoquant une contamination environnementale en utilisant des produits chimiques Stahl Indisponibilité des matières premières chimiques en raison de la réglementation relative à l'environnement ou à la santé	Veille réglementaire et gestion des produits Gouvernance et initiatives sectorielles (comme ZDHC) Politique de Stahl pour une chimie responsable R&D	Produits conformes ZDHC (nombre de produits dans la Passerelle ZDHC), niveau de conformité le plus élevé Part des produits de revêtement et de finition fabriqués à base d'eau Part des projets R&D liés à l'élimination des substances réglementées (% total de projets)	4.3.4.5.4
ENVIRONNEMENT	Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) contribuant au changement climatique	Stahl reconnaît le caractère impératif de la réduction des émissions mondiales de CO ₂ pour satisfaire aux objectifs définis dans l'Accord de Paris sur le climat conclu en 2015	Réduction des émissions de CO ₂ Réduction de la consommation énergétique Promotion de l'autosuffisance énergétique	Part d'énergie renouvelable Intensité énergétique (TJ consommée/tonne produite) Intensité d'émissions de CO ₂ - scopes 1 et 2 (tCO ₂ eq./tonne produite)	4.3.4.5.1
	Impact sur les ressources en eau	Risque d'insuffisance en eau pour le processus de fabrication et de coupures d'approvisionnement en eau au niveau du réseau local	Gestion de l'eau	Intensité en eau (m ³ consommé/tonne produite)	4.3.4.5.2
	Gestion des déchets dangereux	Risque d'augmentation importante des déchets dangereux produits sur les sites de Stahl et gestion inappropriée de leur mise au rebut	Réduction des déchets Circularité	Eaux usées traitées par des tiers (tonnes) Intensité de déchets Provisions pour pollution des sols (M€)	4.3.4.5.3
SOCIAL	Attractivité et rétention des talents	Risque de perdre des collaborateurs qualifiés et talentueux travaillant actuellement pour la société Risque de ne pas attirer de collaborateurs qualifiés et talentueux dans l'entreprise	Stratégie RH Modèle de leadership de la société Plateforme d'engagement des salariés (EEP) & formation	Taux de rotation Taux de rotation - démissions uniquement Heures de formation par salarié (ETP)	4.3.4.3.1
		Risque de corruption, de pots-de-vin, d'esclavage moderne dans la chaîne d'approvisionnement de Stahl Risque de corruption, de pots-de-vin, d'esclavage moderne au sein de Stahl	Code de conduite Questionnaire de diligence raisonnable EcoVadis Business Sustainability Ratings (pour les fournisseurs)	Part de salariés formés sur ces thématiques Dispositif d'alerte - Nombre de cas traités	4.3.4.6.1 4.3.4.6.1

Matrice de matérialité

Stahl établit un *reporting* sur les thèmes ESG afin de mettre en avant la transparence et d'afficher ses progrès et sa performance. Afin de s'assurer de la bonne couverture des thématiques, 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 vérifiant les informations contenues dans la matrice de matérialité de ses principales parties prenantes. En interne, les données relatives à Stahl ont été examinées avec une équipe d'experts (en communication et en développement durable), 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 2019 dans le cadre de la DPEF.

Fig 1 : Matrice de matérialité

Pour bénéficier d'une vision très large, Stahl a reporté les 33 aspects économiques, environnementaux et sociaux définis par la *Global Reporting Initiative* (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.



Faits marquants ESG 2019

- Performance économique : l'année 2019 a été marquée par des volumes de production légèrement inférieurs, ce qui a eu un impact sur les KPIs qui sont mesurés en intensité par tonne produite, comme le CO₂, l'eau, l'énergie et les déchets. Cette baisse de volume s'explique par une moindre demande sur l'ensemble des segments de marché finaux de Stahl.
- Performance ESG : en 2019, Stahl a lancé son Initiative pour une chimie responsable (voir section 4.3.4.5.4), qui classe ses activités de développement technologique et de produits selon trois niveaux de réduction de l'impact environnemental. Stahl a également atteint le Niveau 3 dans le module de conformité du portail ZDHC pour sa gamme mondiale de produits chimiques destinés au cuir.
- Santé et sécurité : Stahl a mis en place de nouveaux critères dans le cadre de son *reporting* en matière de santé et de sécurité des personnes et des processus, afin de recenser de manière plus précise les incidents. La société a également initié une nouvelle campagne de sensibilisation à la sécurité, baptisée R20 (Road-To-Zero). Le taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD) s'est amélioré en 2019 comparé à 2018. Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1) et le taux de gravité (TG) enregistrés en 2019 sont légèrement supérieurs aux chiffres de 2018, mais inférieurs aux chiffres de 2017.
- Social : Stahl a mis en place une nouvelle plateforme d'engagement des salariés (EEP) en 2019. Cette plateforme vise à encourager l'engagement des salariés et à susciter l'adhésion à la culture d'entreprise (voir plus loin dans la section 4.3.4.3). Les salariés de Stahl ont suivi des modules d'apprentissage en ligne sur la lutte contre la corruption dans le cadre de cette nouvelle EEP.
- Environnement : le changement climatique a été identifié comme l'un des principaux risques externes pour Stahl, et la société a atteint son objectif quinquennal de réduction de 10 % des émissions de CO₂ fin 2019. La production d'énergie solaire sur le site de Stahl au Brésil est un exemple montrant l'engagement de la société dans ce domaine. Les panneaux solaires fournissent, en 2019, 50 % des besoins énergétiques de cette usine.

4.3.4.3 RH – Renforcer l'attractivité de l'entreprise, maximiser l'engagement des salariés

4.3.4.3.1 Attractivité et rétention des talents

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Attraction et rétention des talents	Risque de perdre des collaborateurs qualifiés et talentueux travaillant actuellement pour la société. Risque de ne pas attirer de collaborateurs qualifiés et talentueux dans l'entreprise.	Stratégie RH	Taux de rotation	10,58 %	8,71 %
		Modèle de leadership de la société	Taux de rotation volontaire du personnel (démissions uniquement)	5,05 %	4,24 %
		Plateforme d'engagement des salariés (EEP) & formation			
		Valeurs et ADN de Stahl, partagés avec les collaborateurs Plan de succession - nouveaux leaders à des postes clés	Heures de formation par salarié (ETP)	22,30	15,32

Stahl considère que l'environnement de travail du futur se définira par des solutions personnalisées et par l'intégration du bien-être et de la diversité des salariés. Le leadership nécessitera une véritable intelligence émotionnelle et des compétences collaboratives inter-fonctionnelles. Les organisations seront résolument transversales, donnant plus de pouvoir aux équipes. Dans cette optique, Stahl s'efforce de faire en sorte que l'entreprise reste attractive aux yeux des différentes générations. Les nouvelles générations attendent déjà des entreprises qu'elles « joignent le geste à la parole » au regard des questions environnementales, sociales et de gouvernance.

Ainsi, en 2019, les activités RH ont mis l'accent sur l'atténuation des risques identifiés en matière de rétention des talents et sur le renforcement de l'attractivité de l'organisation pour les candidats et nouveaux salariés. Elles reposent 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.

Le service RH doit s'assurer que chaque salarié vive une expérience unique au sein de l'entreprise à travers la démarche d'engagement de Stahl, et renforcer l'implication émotionnelle d'un collaborateur envers l'organisation et ses objectifs. L'objectif est d'amener les salariés de Stahl à ressentir de la fierté et de la loyauté envers l'entreprise et à représenter l'organisation auprès des clients, des collègues et des candidats potentiels.

Plateforme d'engagement des salariés (EEP)

En octobre 2019, Stahl a lancé sa Plateforme d'engagement des salariés (*Employee Engagement Platform - EEP*) à l'attention de l'ensemble de ses collaborateurs. L'objectif de cette plateforme est de :

- créer une bibliothèque numérique pour les activités RH et le renforcement de l'engagement des salariés ;
- parvenir à un apprentissage et une formation plus efficace des collaborateurs ;
- élaborer des règles de conformité spécifiques aux différents services ;
- améliorer le processus d'intégration pour les nouvelles recrues ;
- suivre les progrès des salariés en termes d'apprentissage et mesurer leur performance ;
- obtenir des statistiques sur la formation (par exemple, à des fins d'audit externe) ;
- intégrer les expériences d'apprentissage social.

Une session d'apprentissage en ligne, destinée à l'ensemble des collaborateurs de Stahl, a été mise en place en 2019 dans le cadre de cette plateforme. Cette session s'est concentrée sur la politique de Stahl en matière d'atténuation des risques liés à la corruption, aux pots-de-vin, à l'esclavage moderne, à la diversité et à l'égalité au sein de la société et de sa chaîne d'approvisionnement. Fin 2019, 90,4 % des salariés avaient suivi cette formation (qui requiert une note minimum à l'examen) avec succès.

Valeurs et ADN de Stahl

Stahl considère que ses quatre valeurs fondamentales (Coopération, Imagination, Initiative, Responsabilité) sont les piliers de son succès et doivent être appliquées par tous les collaborateurs. Par conséquent, la société a créé une vidéo dans le cadre de son plan d'intégration (également publiée sur le site Web de Stahl, sous l'onglet *Careers*) qui renforce ces valeurs fondamentales et l'ADN de Stahl. La vidéo présente :

- Stahl en tant qu'acteur international ;
- Stahl en tant qu'organisation axée sur le client, avec une culture de marché et d'entreprise toujours animée par l'atteinte des objectifs ;
- la structure globale de Stahl, dont la stratégie est définie à l'échelle de l'entreprise et déployée au niveau local par le biais de bonnes pratiques ; et
- l'esprit entrepreneurial de Stahl et sa capacité à favoriser l'expression d'idées nouvelles et à offrir des opportunités de développement commercial.

Plan de succession – nouveaux leaders à des postes clés

La structure du leadership, qui a été modifiée en 2019, permet de répondre aux futures exigences commerciales et de rationaliser l'organisation. Des cadres supérieurs ont été embauchés ou promus au sein de la société en 2019 afin d'assurer la continuité des activités et le renouvellement du leadership, tout en conservant la culture et les valeurs de Stahl comme piliers.

Stahl a fusionné les fonctions d'approvisionnement, d'achats, d'opérations et de chaîne d'approvisionnement sous l'égide d'un Directeur à compter du 1^{er} janvier 2020. Un nouveau Directeur des opérations a ainsi été embauché. Il est chargé de mettre en place la nouvelle équipe dans le but de rationaliser le processus de la chaîne d'approvisionnement du groupe.

Le 1^{er} février 2019, un nouveau Directeur financier a rejoint la société. L'organisation a également intégré une nouvelle fonction, Directeur M&A (fusions et acquisitions) Groupe au 1^{er} février 2019. Ce dernier est sous la responsabilité du Directeur financier.

L'entreprise a également commencé à évaluer la qualité de ses cadres intermédiaires, y compris en recrutant de jeunes talents afin de renforcer le vivier. En interne, Stahl favorise l'évolution de carrière, les changements de poste et les promotions.

4.3.4.3.2 Emploi

Le nombre total de salariés (effectifs physiques) à fin 2019 était de 1 847, soit 150 salariés de moins qu'à fin 2018. 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). Cette réduction est également due à la consolidation des sites de production de Stahl en Espagne (réduction de 2 à 1 site) et en Inde (réduction de 2 à 1 site) intervenue en 2019.

La répartition des effectifs en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2019 et l'évolution par région par rapport à l'année précédente sont présentées ci-dessous :

Région	31.12.19	31.12.18	Var.
Europe, Moyen-Orient, Afrique	901,6	962,5	(60,9)
Asie-Pacifique	384,0	387,0	(3,0)
Inde et Pakistan	274,0	317,0	(43,0)
Amérique du Nord et du Sud	267,0	305,6	(38,6)
	1 826,6	1 972,1	(145,5)

87,6 % du personnel de Stahl occupent un emploi à durée indéterminée. Les effectifs de l'entreprise comprennent 76 % d'hommes et 24 % de femmes.

258,9 salariés en équivalent temps plein ont quitté la société en 2019 (licenciements et démissions), 113,8 l'ont rejointe sur la même période (hors transferts internes). Ces chiffres sont raisonnables et en adéquation avec le marché pour le type d'activités auxquels ils correspondent et pour les géographies où la société intervient. Le taux de rotation du personnel était de 8,71 % en 2019, contre 10,58 % en 2018. Le taux de rotation volontaire du personnel (intégrant uniquement les démissions) était de 4,24 % en 2019, contre 5,05 % en 2018.

4.3.4.3.3 Organisation du travail

Pour des raisons historiques, mais aussi pour servir au mieux ses clients, Stahl possède une organisation internationale sophistiquée. La société comprend 11 usines de fabrication, 11 laboratoires de R&D, 35 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 2019, le taux d'absentéisme global a été de 1,76 %, contre 1,70 % en 2018.

4.3.4.3.4 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 quatre conventions collectives. Elles sont négociées par la Direction au niveau local et sont 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.

4.3.4.3.5 Rémunération

Le total des rémunérations hors primes versées en 2019 s'est élevé à 114 M€, un montant inférieur d'environ 0,84 % à celui de 2018.

4.3.4.3.6 Éducation et 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, etc.

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 *Master classes*) ;
- programme d'intégration pour les nouvelles recrues ;
- formation des équipes aux thématiques liées à l'entreprise (par exemple, les nouveaux systèmes ou les modifications des politiques en place) ;

- préparation à une évolution 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 15,32 heures de formation en 2019, contre 22,30 heures en 2018.

4.3.4.3.7 Égalité, diversité et inclusion

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. La société 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.

Stahl suit le ratio des salariés hommes/femmes et le nombre de femmes occupant des postes clés (salariés ayant un rapport hiérarchique direct et/ou occupant un poste de direction). En 2019, 90 femmes occupaient des postes d'encadrement, soit 23,38 % des fonctions de direction.

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 13 travailleurs handicapés, contre 12 en 2018.

4.3.4.4 Santé et sécurité – gestion des risques liés à la sécurité au travail

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Santé et sécurité au travail	Industrie chimique : Risques liés à la santé et à la sécurité au travail, y compris : ■ contact chimique ou exposition à des substances dangereuses pour la santé ; ■ risque de maladie chronique (grave) liée à l'exposition aux produits chimiques ; ■ glissades, trébuchements et chutes ; ■ accidents graves et mortels.	Politique SSE	Taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD)	7,662	5,444
		Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques de Stahl (Stahl Hazard Identification and Risk Assessment Methodology ou SHIRAM)	Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF1)	1,035	1,134
		Formation	Taux de gravité des accidents (TG)	0,018	0,031
		Programme R20 (Road-To-Zero)			

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 *reporting*, 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, y compris :

- contact chimique ou exposition à des substances dangereuses pour la santé ;
- risque de maladie chronique (grave) liée à l'exposition aux produits chimiques ;

- glissades, 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 présenté la performance de Stahl en matière de santé et de sécurité.

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 est ancré dans la culture des salariés.

En matière de gestion de la santé et de la sécurité des personnes et des processus, Stahl favorise l'application des connaissances et la responsabilisation dans la prise de décision. En 2018, Stahl a défini un programme de sécurité comportementale, baptisé R20

(Road-To-Zero), et l'a appliqué en tant que projet pilote dans l'usine de production de Parets, en Espagne. En 2019, Stahl a déployé ce programme dans les usines de Waalwijk et Palazzolo. Ce programme repose sur les piliers suivants :

- Les efforts de tous, si petits soient-ils, permettent obtenir un bon bilan en matière de sécurité ;
- une véritable culture de la sécurité définit les comportements au quotidien, sur le lieu de travail et dans la vie en général ;
- les conséquences des blessures occasionnées sur le lieu de travail affectent également les personnes et leurs proches en dehors du travail.

Stahl a défini une politique tolérance zéro au regard des comportements dangereux, afin d'éviter tout risque de blessures au travail.

Principes de santé et de sécurité

Les grands principes de la politique santé et sécurité de Stahl 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 de sécurité de Stahl est liée aux activités et aux 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 en 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 ;
- contribuer à l'amélioration continue de la sécurité en encourageant les personnes à soumettre leurs suggestions.

Piliers de la culture de sécurité

La culture de sécurité de Stahl repose sur 4 piliers : les Processus, les Actifs, les Opérations et le Comportement.

Stahl considère que la sécurité est avant tout tributaire de facteurs humains. En effet, les installations, bâtiments, équipements et processus sont conçus, fabriqués, installés, exploités, entretenus et finalement démantelés par l'homme. La responsabilité des décisions et des actions prises tout au long de ce cycle de vie incombe donc aux décideurs ou à leurs successeurs.

Gouvernance SSE

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

En 2019, Stahl a examiné et mis en œuvre de nouveaux critères de reporting et de gouvernance en matière de SSE et de sécurité des personnes et des processus. De nouveaux KPIs ont été définis en Un système de reporting systématique a été mis en place afin d'analyser les facteurs clés des événements signalés. Ce reporting permet à la Direction d'identifier les tendances et de prendre des décisions sur la base de critères objectifs. Les données historiques ont été intégrées à ce nouveau système de manière à pouvoir retracer les tendances et les performances depuis 2012.

En termes de sécurité des processus, la Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques de Stahl (*Stahl Hazard Identification and Risk Assessment Methodology* ou SHIRAM) a été déployée à l'échelle mondiale et est devenue la méthode standard de gestion des risques de Stahl. Cette méthodologie est adaptée aux opérations et processus de Stahl et intègre les meilleures pratiques en matière d'évaluation et de gestion des risques.

La performance de sécurité à l'échelle mondiale et les KPIs 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, les premiers soins, les traitements médicaux et les blessures irréversibles. 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* de santé et sécurité 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 déclarés, du taux d'accidents du travail avec arrêt, et du taux de gravité.

	2019	2018	2017	2016
Taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD)	5,444	7,662	6,641	7,261
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1)	1,134	1,035	1,771	1,613
Taux de gravité (TG)	0,031	0,018	0,059	0,016

Le calcul des KPIs ci-dessus est détaillé dans le point Indicateurs de sécurité de la Méthodologie de reporting.

4.3.4.5 Environnement - Atténuation des risques par la réduction de l'empreinte environnementale

Dans le cadre de l'analyse des risques de la DPEF réalisée par la société, 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, avec des KPIs et des actions ciblés afin de réduire les risques susvisés.

Stratégie

L'engagement de la société passe tout d'abord par sa stratégie ESG (Environnement, Social et Gouvernance), largement communiquée, qui vise 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. Cela implique

de limiter l'impact environnemental de ses activités (y compris au niveau de l'achat des matières premières) et celui de la chaîne d'approvisionnement au sein de laquelle elle distribue ses produits et services.

Stahl souscrit à bon nombre d'initiatives mondiales, comme l'Accord de Paris de 2015 (sur la réduction des émissions de CO₂), 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 :

- CO₂ et énergie ;
- eau ;
- déchets.

Dans le domaine du CO₂ et de l'énergie, des panneaux solaires ont été installés sur le site de fabrication de Stahl à Portao, au Brésil. Ils représentent 42 % de la consommation d'électricité du site. Cet investissement important a ainsi permis de contribuer à la réduction des émissions de CO₂ du site en 2019. La société prévoit d'installer des systèmes d'énergie solaire et autres sur ses autres sites de fabrication dans les prochaines années.

4.3.4.5.1 Risques liés au changement climatique - Émissions de dioxyde de carbone (CO₂)

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) contribuant au changement climatique	Stahl reconnaît le caractère impératif de la réduction des émissions mondiales de CO ₂ pour satisfaire aux objectifs définis dans l'Accord de Paris sur le climat conclu en 2015.	Réduction des émissions de CO ₂ : objectif interne	Part d'énergie renouvelable	34 %	36 %
		Réduction de la consommation énergétique	Intensité énergétique (TJ consommée/tonne produite)	0,00166	0,00182
		Approvisionnement en énergie verte Promotion de l'autosuffisance énergétique (investissements dans les technologies)	Intensité des émissions de CO ₂ - Scopes 1 et 2 (tCO ₂ éq./tonne produite)	0,106	0,120

Stahl reconnaît le caractère impératif de la réduction des émissions mondiales de CO₂ 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 CO₂ de 10 % d'ici 2020 (scopes 1 et 2, année de référence : 2015) et a atteint cet objectif fin 2019. L'amélioration au regard des émissions de CO₂ 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. La société envisage désormais de nouveaux objectifs pour 2030, notamment l'intensification des investissements dans les énergies renouvelables sur ses sites afin de limiter le recours au réseau d'électricité.

Stahl évalue et déclare également ses émissions indirectes du scope 3 depuis 2016. Les émissions du scope 1 sont celles qui résultent de sources détenues ou contrôlées, par exemple les combustibles. 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, y compris les émissions amont et aval.

Le tableau ci-dessous présente les différentes sources d'émissions de CO₂ calculées par Stahl, conformément au protocole Green House Gas (GHG Protocol).

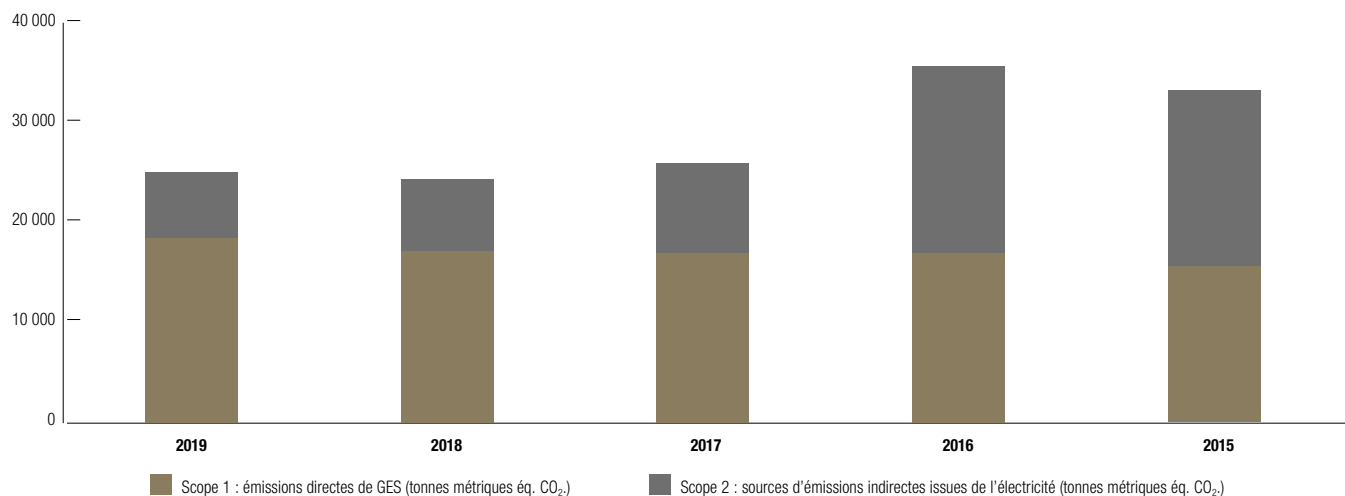
Émissions de CO₂

Scope 1 (émissions directes)	Scope 2 (émissions indirectes)	Scope 3 (émissions indirectes)
Combustion de combustibles	Électricité,	Biens et services achetés (y compris emballage)
Véhicules de société	chaleur et vapeur achetées	Biens d'équipement
		Déchets
		Utilisation des produits vendus
		Transport et distribution (amont et aval)
		Traitement de fin de vie des produits vendus
		Actifs loués et franchises

Émissions des scopes 1 et 2

	2019	2018	2017	2016
Scope 1 : émissions directes de GES (tonnes métriques CO ₂ .éq.)*	18 380	17 114	16 915	16 924
Scope 2 : sources d'émissions indirectes issues de l'électricité (tonnes métriques CO ₂ .éq.)*	6 585	7 119	8 984	18 595
Émissions de CO ₂ de scope 1+2 (en tonnes)	24 966	24 232	25 898	35 519
Volume de production total (en tonnes)	208 114	228 440	238 590	207 923
Intensité de CO ₂ ⁽¹⁾	0,1200	0,1061	0,1085	0,1708

(*) Émissions de CO₂ des Scopes 1 et 2/volume de production.



Émissions de GES 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 gaz à effet de serre. En 2018, les principales catégories et les émissions de CO₂ estimées de Stahl ont été mises à jour.

	2019	2018	2017	2016	2015
Scope 3 : estimation des autres sources d'émissions indirectes (en millions de tonnes CO ₂ .éq.)	500-530	560-590	560-590	500-530	N/A

Émissions de gaz à effet de serre du scope 3 par catégorie

	2019	2018	2017	2016	2015
Cat. 1 : biens et services achetés	60 %	62 %	63 %	59 %	N/A
Cat. 12 : traitement de fin de vie des produits vendus	25 %	24 %	23 %	26 %	N/A
Cat. 4 : transport et distribution en amont	10 %	9 %	9 %	10 %	N/A
Autres (biens d'équipement, transport et distribution en aval, par ex.)	5 %	5 %	5 %	6 %	N/A

Émissions de gaz à effet de serre du scope 3 - atténuation

Les biens et services achetés (60 % en 2019) et le « traitement de fin de vie des produits vendus » (25 % en 2019) restent les principales sources d'émissions indirectes de CO₂ (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 de carbone renouvelable des matériaux utilisés ⁽¹⁾ ;
- augmentant la longévité des produits finaux pour réduire les émissions de CO₂ 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 environ 10 % 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 CO₂ 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 2019, Stahl a consolidé son réseau de distributeurs, 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 est reportée en 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. Comme le volume de production a baissé en 2019 (sur une base comparable), tandis que la consommation énergétique totale en TJ est restée stable, l'énergie par tonne produite a légèrement augmenté.

Consommation d'énergie

	2019	2018	2017	2016
Énergie (TJ)	380	380	390*	319
Part d'énergie renouvelable	36 %	34 %	34 %	-
Volume de production totale	208 114	228 440	238 590	207 923
Intensité énergétique (TJ)*	0,00182	0,00166	0,00163	0,00153

* Consommation d'énergie totale/volume de production total.

(1) Les matériaux biogènes ne diminuent pas forcément l'empreinte carbone sur un cycle de vie car leur production et leur traitement nécessitent parfois une consommation d'énergie fossile plus élevée.

4.3.4.5.2 Eau

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Impact sur les ressources en eau	Risque d'insuffisance d'eau pour le processus et de coupures d'approvisionnement en eau au niveau du réseau local	Gestion de l'eau	Intensité en eau (m ³ consommé/tonne produite)	1,510	1,588

L'eau est une priorité stratégique pour Stahl. En ce sens, la société consacre des ressources importantes à la recherche en matière de réduction de la consommation d'eau, de développement de produits à base d'eau, d'amélioration de la qualité des effluents et de réduction de la pollution de l'eau.

La société utilise l'eau essentiellement pour 2 raisons :

- fabrication de produits utilisant une technologie à base d'eau (dans lesquels l'eau remplace les solvants à base de produits pétrochimiques) ;

- utilisation standard sur les sites de production de Stahl (nettoyage des cuves, des tuyaux, traitement, chauffage et refroidissement), ainsi que les laboratoires et les bureaux.

Stahl utilise l'eau fournie par la municipalité (réseau public) et l'eau issue de la nappe phréatique. L'entreprise investit également de façon importante dans les projets et technologies visant à réduire la consommation et la pollution de l'eau dans la chaîne d'approvisionnement, en particulier celles liées aux clients.

Stahl a consommé moins d'eau en 2019 car les volumes de production étaient légèrement inférieurs, mais aussi grâce aux mesures d'efficacité déployées sur les sites.

Consommation d'eau

	2019	2018	2017	2016
Consommation d'eau (m ³)	330 649	344 922	370 855	355 041
Autre utilisation de l'eau (m ³)	460 097	456 820	561 788	506 056
Total de l'eau consommée (m ³)	790 746	801 742	932 643	861 097
Volume de production totale (tonnes)	208 114	228 440	238 590	207 923
Intensité en eau*	1,588	1,510	1,554	1,708

* Consommation d'eau totale/volume de production total.

4.3.4.5.3 Déchets

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Gestion des déchets dangereux	Risque d'augmentation importante des déchets dangereux produits sur les sites de Stahl et gestion inappropriée de leur mise au rebut	Réduction des déchets	Eaux usées traitées par des tiers (tonnes)	15 620	14 397
		Stratégies de gestion des déchets	Intensité des déchets	0,056	0,062

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.

La légère augmentation de l'intensité des déchets s'explique par la baisse des volumes de production.

	2019	2018	2017	2016
Déchets dangereux (tonnes)	11 302	10 962	10 538	9 748
Déchets non dangereux (tonnes)	1 521	1 807	1 584	1 476
Total des déchets (tonnes)	12 824	12 769	12 122	11 224
Volume de production totale (tonnes)	208 114	228 440	238 590	207 923
Intensité (totale) des déchets**	0,062	0,056	0,051	0,054

** Total des déchets (dangereux + non dangereux)/volume de production totale.

	2019	2018	2017	2016
Eaux usées traitées par des tiers (tonnes)	14 397	15 620	18 124	15 038

Provisions pour l'environnement

Fin 2019, les provisions pour l'environnement de Stahl, destinées à couvrir la pollution des sols, sont de 0,64 M€.

4.3.4.5.4 Chimie responsable

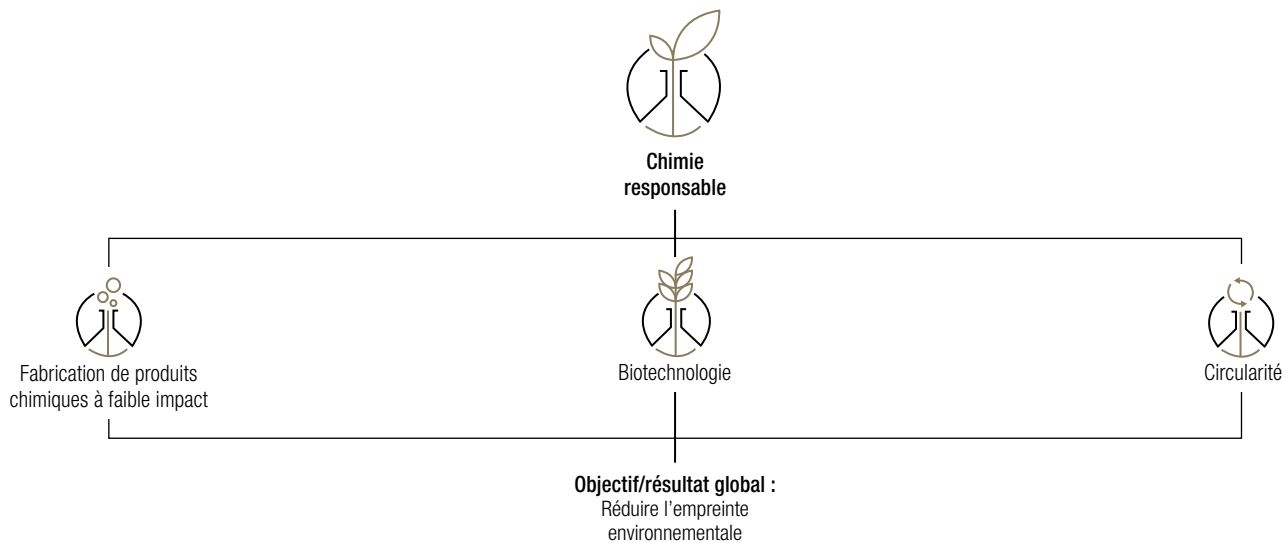
Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
La hausse de la demande et la réglementation pour des produits chimiques durables	Produits non conformes aux exigences des marques, des ONG et des consommateurs. Clients provoquant une contamination environnementale en utilisant des produits chimiques Stahl. Indisponibilité des matières premières chimiques en raison de la réglementation relative à l'environnement ou à la santé.	Veille réglementaire et gestion des produits Gouvernance et initiatives sectorielles (comme ZDHC) Politique de Stahl pour une chimie responsable R & D	Produits conformes ZDHC (nombre de produits dans la Passerelle ZDHC), niveau de conformité le plus élevé	N/A	1 274
			Part des produits de revêtement et de finition fabriqués à base d'eau	85 %	76 %
			Part des projets R&D liés à l'élimination des substances réglementées (% total de projets)	25 %	18 %

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 déclaration de performance extra-financière (EFPD), 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 plusieurs centres de R&D répartis dans le monde et rassemblant

bon nombre de spécialistes techniques, les travaux de recherche menés par Stahl visent à développer des solutions de haute performance réduisant l'impact environnemental. Dans ce cadre, Stahl a élaboré sa politique Chimie responsable en 2019. Cette dernière vise à répondre aux exigences des consommateurs et des marques en matière d'empreinte écologique des produits et à atténuer les risques identifiés liés aux performances ESG énumérées dans le tableau "Risques bruts, politiques d'atténuation & KPIs" du présent rapport.

Fig. 2 : Chimie responsable



La démarche Chimie responsable classe les bénéfices des technologies de Stahl sur l'environnement selon trois catégories :

- **fabrication de produits chimiques à faible impact** : se réfère à l'impact des produits chimiques sur la santé et l'environnement. Par exemple, les produits chimiques conformes à la liste des substances réglementées fabriquées ZDHC entrent dans cette catégorie, ainsi que les produits permettant une réduction de la pollution de l'eau ou de la consommation d'énergie ;
- **biotechnologie** : se réfère à la chimie dérivée des ressources en carbone d'origine biologique ou renouvelable (par opposition aux ressources basées sur les combustibles fossiles ou en voie d'épuisement). Les polyuréthanes biosourcés de Stahl et le portefeuille *Proviera Probiotics for Leather®* entrent tous deux dans cette catégorie ;

- **circularité** : se réfère aux produits ou technologies qui contribuent à la réparation et à la durabilité des matériaux et aux produits dérivés de déchets ou de sous-produits qui seraient autrement jetés. Les produits qui permettent le compostage et la biodégradation des matériaux sont également classés dans cette catégorie.

Le nombre de produits Stahl répertoriés (publiquement) au Niveau 3 dans le portail *ZDHC Gateway* (en janvier 2020) est de 1 274. Ce chiffre inclut tous les produits du portefeuille mondial de produits chimiques pour le cuir (hors automobile) et une grande partie du portefeuille de produits total Stahl. Le Niveau 3 correspond au plus haut degré de conformité défini et constitue un jalon important pour Stahl.

4.3.4.6 Gouvernance

4.3.4.6.1 Risques liés aux droits de l'Homme, à l'esclavage moderne, à la corruption et aux pots-de-vin

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2018	2019
Corruption et pots-de-vin	Risque de corruption, de pots-de-vin, d'esclavage moderne dans la chaîne d'approvisionnement de Stahl. Risque de corruption, de pots-de-vin, d'esclavage moderne au sein de Stahl.	Code de conduite de Stahl et Code de conduite de Stahl applicable aux partenaires commerciaux	Part de salariés formés sur ces thématiques	Formation à la conformité > 50 %	Formation à la conformité, uniquement pour les nouveaux salariés
		Politique de signalement des abus		Formation sur les politiques de l'entreprise, N/A	Formation sur les politiques de l'entreprise, 90,4 %
		Programmes de formation en ligne			
		Questionnaire de diligence raisonnable			
		EcoVadis Business Sustainability Ratings (pour les fournisseurs)			
		Procédures comptables pour la lutte contre la corruption	Dispositif d'alerte - Nombre de cas traités	100 % (2 cas)	100 % (5 cas)

Stahl a identifié la corruption, les pots-de-vin et l'esclavage moderne comme un risque RSE au regard de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. 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 procédure de lancement d'alerte avec des 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.

En 2017 et 2018, Stahl a lancé des programmes de formation en ligne consacrés à la lutte contre les pots-de-vin, la corruption et 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. De plus, une formation complémentaire obligatoire sur la politique de conformité de Stahl s'est tenue en 2019 grâce à la nouvelle plateforme EEP décrite dans le chapitre Ressources humaines de ce rapport.

Le Code de conduite de Stahl applicable à ses partenaires commerciaux (Stahl's Business Partner Code of Conduct) est signé tous les ans par les fournisseurs, distributeurs et agents. En 2019, Stahl a entamé un processus de diligence raisonnable en procédant à un audit de mise en œuvre du Code de conduite auprès d'un panel de fournisseurs sélectionnés. Le déploiement de cette diligence raisonnable sera renforcée en 2020 via l'utilisation du système de notation Ecovadis, qui est déjà largement utilisé dans la chaîne d'approvisionnement de l'industrie chimique.

En 2019, Stahl a publié des procédures comptables destinées à la lutte contre la corruption pour tous les sites Stahl à travers le monde. Ce document indique les bonnes pratiques à adopter afin de prévenir et de détecter la corruption en matière de finance et de paiements.

4.3.4.6.2 Objectifs de développement durable des Nations Unies

Stahl s'est engagé à respecter les principes d'orientation du Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact), 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. Elles 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 emplois liés à l'industrie locale du cuir à Kanpur, menacée par des fermetures forcées en raison de la pollution environnementale ;
- **Santé** : Stahl participe à des initiatives visant à éliminer de la chaîne d'approvisionnement les substances réglementées, telle celle du programme « zéro rejet de produits chimiques dangereux » (Zero Discharge of Hazardous Chemicals), auquel elle adhère depuis 2016. En janvier 2020, Stahl a atteint le niveau de conformité le plus élevé (Niveau 3) pour son portefeuille de produits chimiques destinés au cuir selon la norme de conformité ZDHC Gateway, couvrant les substances réglementées ;
- **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. La société organise des séminaires sur le développement durable sur le développement durable dans les

principaux pôles de production de cuir dans le monde et à l'attention des différentes parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement. En 2018, le Stahl Campus® a ouvert une nouvelle antenne à Kanpur, en Inde, 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 : la société a 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 ;
- Énergie renouvelable et action sur le climat : l'objectif de Stahl visant à réduire de 10 % les émissions de CO₂ d'ici 2020 (en ligne avec l'Accord de Paris sur le climat conclu en 2015) a été atteint en 2019 et rendu possible par l'adoption de sources d'énergie et de matières premières renouvelables, ainsi que de technologies à haut rendement énergétique sur les sites Stahl. 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 diversité et la lutte contre la corruption ont été organisées et suivies par l'ensemble des salariés en 2019.

4.3.4.6.3 Partenariats privilégiés

La société participe de manière proactive à de nombreuses initiatives favorisant le développement durable, comme le *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 *Leather Working Group*. Celui-ci comprend 4 marques de vêtements/chaussures (à ce jour Wolverine, VF Corporation, Louis Vuitton et Clarks), 4 fabricants de cuir et une société chimique (Stahl).

Stahl participe activement au programme « Zéro rejet de produits chimiques dangereux » (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals* ou ZDHC) et a été désigné comme partenaire bluesign® en 2017.

4.3.4.6.4 Activités à but non lucratif dans les pays émergents

- Un partenariat public-privé (PPP) de cinq ans, passé entre Stahl, Solidaridad et PUM a été lancé en 2017 à Kanpur, en Inde (voir section Objectifs de développement durable).
- 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 2019, un nouveau projet a été initié au Bangladesh par Stahl et deux autres membres clés du groupe de fournisseurs de produits chimiques TEGEWA, et l'ONG néerlandaise Solidaridad. Officiellement lancé au premier trimestre 2020, le projet se concentre sur les moyens pratiques permettant de sécuriser les produits chimiques dans le cluster de fabrication du cuir de Savar, à Dhaka, et met l'accent sur le bien-être des travailleurs.

4.3.4.6.5 Éducation et formation externes (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 étendu 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 de Stahl 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 2019, 842 personnes ont suivi les cours et formations du Stahl Campus® dans le monde. En 2019, il a notamment été organisé une deuxième session des cours de certification de troisième cycle dans le domaine de la finition pour le cuir pour véhicules automobiles 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. Cette 2^e session se terminera au deuxième trimestre 2020.

4.3.4.7 Devoir 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.

4.3.4.7.1 Plan 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 française 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. L'équipe vigilance de Stahl se réunit régulièrement 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'activité 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'intérêts, les pratiques commerciales, la protection des données et des droits de propriété intellectuelle et le reporting financier. Il souligne également les règles inhérentes 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. Une adresse électronique destinée à signaler les comportements suspects de tiers est accessible au public sur le site Web ;
- 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. Ce processus d'audit des fournisseurs sera remis à niveau et formalisé en 2020 à l'aide du système d'autoévaluation Ecovadis. Le Code de conduite fait déjà partie intégrante de tous les accords commerciaux et contrats signés avec les tiers qui collaborent avec Stahl ;

- 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 ;
 - la société organise des sessions de formation en ligne pour s'assurer que les salariés comprennent bien les problématiques liées à l'esclavage moderne, la diversité, la discrimination, l'égalité des chances, le harcèlement sexuel, etc., au regard de leur 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. En 2019, tous les employés ont reçu une formation complémentaire sur la conformité par la Plateforme d'engagement des employés (EEP), comme décrit dans le chapitre RH du présent rapport.
- #### 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 à travers le monde, par exemple en Inde, au Pakistan et au Bangladesh, auxquels participent de nombreux clients. Ces séminaires sont consacrés à la santé et la sécurité, la gestion de l'environnement et le développement durable au sens large.
 - En 2019, Stahl a lancé un projet dans le cadre du groupe de fournisseurs de produits chimiques TEGEWA au Bangladesh, en collaboration avec l'ONG néerlandaise Solidaridad. Ce dernier vise à sécuriser plus encore la manipulation des produits chimiques dans la zone de fabrication du cuir à Dhaka. En utilisant ses connaissances et celles d'organes de gouvernance comme l'ONUDI, Stahl espère améliorer le bien-être des travailleurs locaux grâce à une formation pratique sur l'utilisation des équipements de protection et le renforcement des connaissances liées à l'utilisation et la manipulation des produits chimiques types utilisés dans le secteur.
- 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 et sur les objectifs définis dans le cadre de l'Accord de Paris sur le climat ;
- changement climatique : en 2015, Stahl a défini un objectif à 5 ans en termes de réduction des émissions de CO₂ (moins 10 %). La société a atteint cet objectif en 2019. Les émissions de CO₂ sont déclarées tous les trimestres, puis dans le cadre du rapport ESG annuel 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 (CO₂, 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* (LWG) 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 ;
- le portefeuille mondial de Stahl pour les segments de la mode vestimentaire et de la chaussure a été certifié conforme à la Liste MRSL du portail ZDHC. Environ 1 200 produits ont été certifiés conformes au Niveau 3, le niveau le plus élevé.

4.3.4.8 Note méthodologique

4.2.4.8.1 Périmètre de reporting

- Sauf mention contraire, les données RH tiennent compte de toutes les entités de Stahl.
- Périmètre de *reporting* - historique des données environnementales

Site	2019	2018	2017	2016	2015
Brésil, Portao	O	O	O	O	O
Chine, Suzhou	O	O	O	O	O
France, Graulhet	O	O	O	-	-
Allemagne, Leinfelden	O	O	O	O	O
Inde, Kanchipuram	O	O	O	O	O
Inde, Ranipet	O (jusqu'à juin inclus)	O	O	O	O
Italie, Palazzolo	O	O	O	O	O
Mexique, Toluca	O	O	O	O	O
Pays-Bas, Waalwijk	O	O	O	O	O
Singapour, Singapour	O	O	O	O	O
Espagne, Hospitalet	O (jusqu'à juin inclus)	O	O (à compter d'octobre)	-	-
Espagne, Parets	O	O	O	O	O
États-Unis, Calhoun	O	O	O	-	-
États-Unis, Peabody	-	-	O (jusqu'à septembre inclus)	O	O

O = *inclus année complète* et - = *exclu*

Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies de *reporting* relatives à certains indicateurs de CO₂ inhérents aux émissions de *scope 3* peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations.

4.3.4.8.2 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.

4.3.4.8.3 Indicateurs sécurité

Population considérée

Dans le cadre de la préparation des KPIs, il est tenu compte des types de population suivants :

- sous-traitant exceptionnel : un sous-traitant présent sur le site de Stahl uniquement pour des projets ou des travaux spécifiques ;
- sous-traitant habituel : un sous-traitant régulièrement présent sur le site de Stahl, par exemple personnel de maintenance, agents de sécurité ou personnes travaillant à la cafétéria ;
- travailleur Stahl : toute personne ayant signé un contrat de travail avec Stahl.

Sur la base de cette définition, l'influence des travailleurs au niveau des KPIs est la suivante :

Relation avec Stahl	Reporté par le site en cas d'accident	Pris en compte dans les KPIs consolidés d'accidents déclarés SSE & PS de Stahl	Pris en compte dans les KPIs consolidés de jours d'arrêt, d'accidents avec arrêt et de gravité SSE & PS de Stahl
Travailleur Stahl	OUI	OUI	OUI
Sous-traitant habituel	OUI	OUI	NON
Sous-traitant exceptionnel	OUI	NON	NON

Les raisons étayant ces critères sont synthétisées ci-après :

- lorsqu'un « sous-traitant exceptionnel » se trouve sur le site de Stahl, cela ne couvre que des tâches spécifiques réalisées sur une courte période, et non de manière régulière. En cas d'accident, il est signalé, analysé, géré et les mesures nécessaires sont prises, mais il n'est pas inclus dans le calcul des KPIs accidents de Stahl. Ces accidents sont intégrés dans le système de gestion au niveau des permis, de la coordination et de la supervision des activités. Même si le comportement spécifique d'un sous-traitant relève de sa propre responsabilité, si Stahl estime que ce dernier ne respecte pas les règles fondamentales de sécurité, la société lui interdit de travailler sur son site pendant une période définie ou de façon permanente ;
- certains sous-traitants travaillent sur les sites de Stahl de façon régulière, voir au quotidien. Ils sont donc davantage impliqués dans la société et, dans un sens, opèrent selon le système et les critères de gestion de Stahl. Si l'un de ces « sous-traitants habituels » est blessé lors d'un accident, celui-ci est signalé et intégré dans le calcul des KPIs consolidés sur les nombres d'accident ;
- en termes de KPIs relatifs aux jours d'arrêt les sous-traitants sont considérés comme des travailleurs issus d'une entreprise externe avec laquelle Stahl a signé un contrat de prestation de services. En effet, si un sous-traitant est blessé, le prestataire de services prévoit un remplacement le jour suivant afin d'éviter toute interruption de service. En ce sens, le prestataire de services peut déclarer les jours d'arrêt mais les sous-traitants (particuliers ou habituels) ne sont pas intégrés dans le calcul des KPIs consolidés relatifs aux jours d'arrêt de Stahl.

Taux de fréquence des accidents déclarés

Le taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD) est le nombre total d'accidents enregistrés au cours des douze derniers mois, par million d'heures travaillées.

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 des douze derniers mois, par million d'heures travaillées.

Taux de gravité

Le taux de gravité est le nombre de jours d'arrêt de travail causés par un accident au cours des douze derniers mois, par millier d'heures travaillées.

4.3.4.8.4 Indicateurs environnement

Empreinte carbone

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

- les émissions directes de gaz à effet de serre 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 autres émissions indirectes (scope 3) sont estimées d'après le Green House Gas Protocol.

Les sources de ses émissions sont les suivantes :

- pétrole : lignes directrices du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, volume 2,
- gaz : 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,
- électricité : Ecometrica (2011), facteurs d'émissions du réseau électrique ;

L'empreinte carbone est déclarée chaque année.

Approche et méthodologie CO₂ 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 de CO₂ 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 modèle 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'équivalent CO₂ 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 dans une fourchette de 30 millions CO₂eq., car les émissions indirectes correspondent à un calcul estimatif selon le protocole GHG.

Énergie

La consommation énergétique comprend toutes les sources d'énergie utilisées par les 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'eau utilisées par les sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués n'incluent pas la consommation d'eau des bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un des 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 des déchets comprend tous les déchets dangereux et non dangereux générés par les 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 autres sites de production 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.

4.3.5 Tsebo

4.3.5.1 Introduction

4.3.5.1.1 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. Tsebo emploie près de 38 000 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 ;
- 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 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. La société 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 et a défini les objectifs relatifs aux exigences du devoir de vigilance dans un Plan de vigilance. Ce plan a été mis à jour pour 2019.

TSEBO

CHIFFRE D'AFFAIRES 2019

587 M€

VISION

Être le leader de la zone Afrique et Moyen-Orient en matière de solutions intégrées de services aux entreprises et le partenaire de choix des clients qui exercent leurs activités dans cette région

MISSION

« Proposer à nos clients des solutions de services aux entreprises qui contribuent à leur réussite, tout en améliorant le cadre de vie de notre personnel et de la communauté »

VALEURS

Intégrité
Esprit entrepreneurial
Bienveillance
Diligence

PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE 2019

Nettoyage sans eau

Amélioration environnementale des packagings

Économie d'énergie

dans toutes les divisions pour réduire au minimum la consommation d'électricité et les émissions de gaz à effet de serre

Numérisation



GOUVERNANCE ACTIONNAIRE

ACTIONNARIAT : WENDEL (66.5 %), AUTRES ACTIONNAIRES (33.5 %)

CONSEIL D'ADMINISTRATION

5 membres

60 %
d'indépendants

60 %
de femmes

CAPITAL HUMAIN

38 000

collaborateurs dans 27 pays

- 40 % d'hommes / 60 % de femmes
- 78 % Afrique du Sud
- Certificat de niveau 1 B-BBEE
- 49 bureaux Tsebo en Afrique

CAPITAL INTELLECTUEL

Tsebo skills academy

ACHATS

1. Aliments et boissons	55%	4. Nettoyage et hygiène	4%
2. Services	30%	5. Automobile	1%
3. Équipements lourds et légers	10%		

Tsebo propose principalement à ses clients une large palette de services intégrés. Tsebo est aussi spécialisé dans la gestion de bases-vie isolées.

DIVISIONS	Installations (TFS)	Restauration	Nettoyage
MARQUES	• Tsebo • TseboRapid • Backbone Management	• Tsebo • Fedics • TsAfrica	Tsebo

CA

26 %

29 %

11 %

75 % du chiffre d'affaires en Afrique du Sud

CLIENTS

7 462

sites clients

100M

repas servis chaque année

LÉGENDE

Partenaires clés Éléments Externes Éléments Internes



GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE

13 membres

23 % de femmes

43 832

sessions de formation
en 2019



CERTIFICATIONS / SYSTÈMES DE GESTION



ISO 9001
Gestion de qualité

ISO 14001
Environnement

ISO 22000
Hygiène

OHSAS 18001
HACCP
Santé & Sécurité

Services : entretien et maintenance (« facility management »), restauration, nettoyage et hygiène, pilotage énergétique et sécurité

Sécurité	International (en dehors de l'Afrique du Sud)
Thombum	Bases-vie isolées • Tsebo, ATS • Tsebo Servco Toutes les divisions sont présentes en dehors de l'Afrique du Sud

9 %

25 %

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

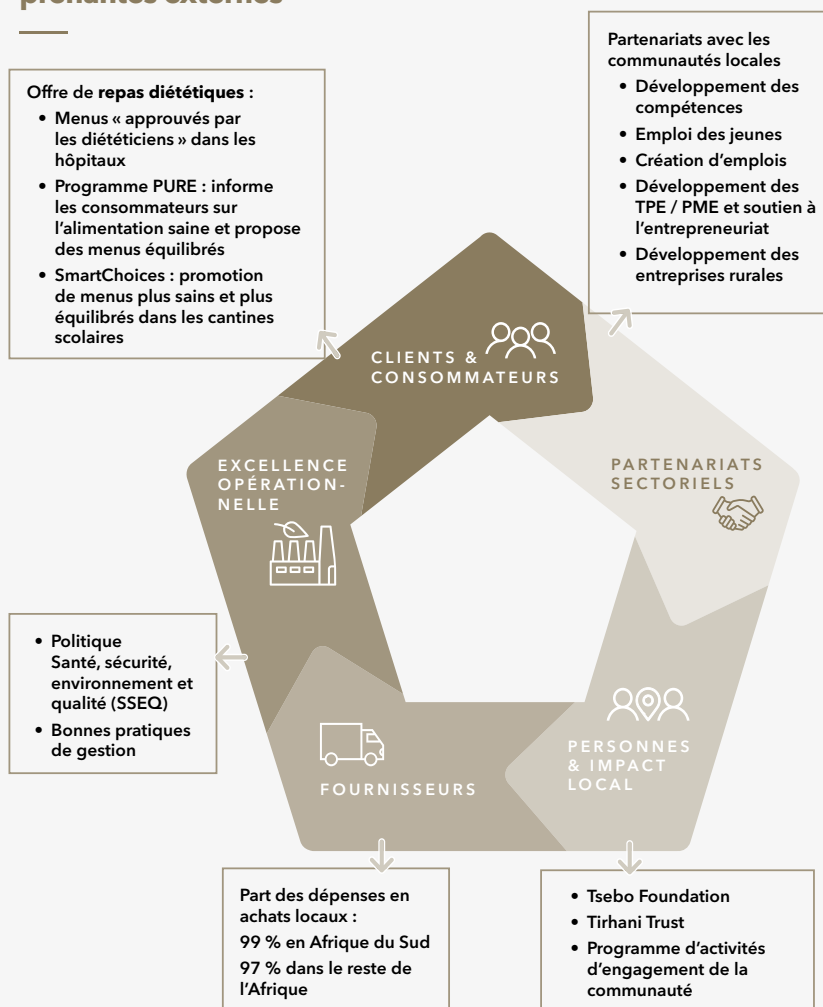
Création de valeur pour les parties prenantes externes

Offre de repas diététiques :

- Menus « approuvés par les diététiciens » dans les hôpitaux
- Programme PURE : informe les consommateurs sur l'alimentation saine et propose des menus équilibrés
- SmartChoices : promotion de menus plus sains et plus équilibrés dans les cantines scolaires

Partenariats avec les communautés locales

- Développement des compétences
- Emploi des jeunes
- Création d'emplois
- Développement des TPE / PME et soutien à l'entrepreneuriat
- Développement des entreprises rurales



4.3.5.1.2 Cartographie des risques

La déclaration de performance extra-financière (DPEF) sur le reporting extra-financier 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 Tsebo Solutions Group.

4.3.5.1.3 Synthèse des risques extra-financiers, des politiques et des principaux indicateurs de Tsebo

Le tableau suivant présente une synthèse des risques extra-financiers identifiés par Tsebo. Il présente un bref résumé des politiques mises en œuvre par Tsebo pour atténuer les risques identifiés ainsi que les indicateurs clés de performance (KPI) définis pour le suivi des politiques. Enfin, le tableau indique à quels paragraphes il convient de se référer pour en savoir plus.

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
SANTÉ ET SÉCURITÉ (priorité historique de Wendel)	Santé et sécurité au travail	En raison de la nature de ses activités, Tsebo est confronté au risque que ses salariés soient blessés en cas d'absence de pratiques de travail sécurisées.	Bonnes pratiques de gestion Procédures opérationnelles sécurisées Manuel sur la santé et la sécurité. Politique de déclaration des incidents. Newsletter hebdomadaire « Toolbox Talks »	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1) Taux de gravité des accidents (TG)	4.3.5.3.1
	Santé et sécurité des consommateurs	Blessures et maladies d'origine alimentaire des clients.	Bonnes pratiques de gestion Manuel sur la sécurité alimentaire Audits de sécurité alimentaire	Nombre de sites de restauration audités sur l'alimentation, la santé et la sécurité	4.3.5.3.2
PERFORMANCES ESG DES PRODUITS ET SERVICES (priorité historique de Wendel)	Nutrition	Incapacité à répondre aux demandes des clients en matière d'offre de repas sains (en particulier pour les écoles et les hôpitaux).	Choix de repas sains proposés aux clients.	<i>Pas de KPI défini</i>	4.3.5.4.1
SOCIAL	Relations de travail	Réclamations relevant du droit du travail à la suite de pratiques de travail injustes, abusives ou discriminatoires	Manuel et procédures disciplinaires de Tsebo Politique de Tsebo de règlement des griefs RH Questionnaire sur l'expérience des salariés	Nombre de représentants des salariés (suivi, mais non publié) Perte financière due aux réclamations relevant du droit du travail (suivie, mais non publiée)	4.3.5.2.2
SOCIAL	Diversité et discrimination	Le risque pour Tsebo est de perdre son statut de niveau 1 du <i>Broad-Based Black Economic Empowerment (BBBEE)</i> , et un risque d'atteinte à sa réputation en cas de non-respect des exigences de la loi sur l'équité en matière d'emploi (<i>Employment Equity Act</i>).	Les huit normes RH minimales de Tsebo	Conservation du statut BBBEE de niveau 1	4.3.5.2.3

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
SOCIAL	Formation	Le manque de formation adéquate des salariés conduirait Tsebo à disposer d'une main-d'œuvre non qualifiée ignorant les politiques, les procédures et les mécanismes en place dans la société.	Normes et stratégie en matière de formation et de développement des salariés Politique de formation et de développement des salariés La Tsebo Skills Academy	Conclusions positives des audits de la SETA (Sector Education Training Authority) ; Nombre de sessions de formation ; Score BBBEE sur le développement des compétences ; Budget et dépenses en formation.	4.3.5.2.4
CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	Achats	Relations contractuelles avec un fournisseur qui n'adhérerait pas aux valeurs de Tsebo en termes de santé, de sécurité, d'environnement, de lutte contre la corruption et de droits de l'Homme.	Politique en matière d'audit des fournisseurs Clauses de respect de critères anti-corruption et de santé et sécurité dans les contrats des fournisseurs	Conclusion des audits des fournisseurs ;	4.3.5.4.2
GOVERNANCE	Lutte contre la corruption	Défaut de prévention des pratiques de corruption	Code de conduite et politique relative aux bonnes pratiques commerciales ; Politique en matière de cadeaux ; Formulaire de déclaration des cadeaux ; Politique relative à la lutte contre la corruption ; Formation à la lutte contre la corruption ; Newsletters annuelles et mailings de sensibilisation ; Ligne téléphonique de signalement anonyme ; Déclaration des intérêts en dehors de la société.	Le nombre de signalements via la ligne téléphonique en lien avec la corruption active et passive	4.3.5.4.3
ENVIRONNEMENT	Gaspillage alimentaire	Gestion inadaptée des processus et pratiques de gestion des aliments entraînant un niveau élevé de gaspillage alimentaire	Politique sur le gaspillage alimentaire Politique environnementale Bonnes pratiques de gestion	Pas des KPIs défini	4.3.5.5.1

4.3.5.2 Ressources humaines

4.3.5.2.1. Informations générales

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.

En 2019, d'importantes améliorations ont été apportées par Tsebo pour améliorer la qualité de ses données RH, et ainsi renforcer la gestion de ses ressources humaines.

Tsebo a mis en place un système d'information et de gestion des ressources humaines connecté au service de traitement des salaires : la plateforme de libre-service pour les salariés et la direction (*EMS - Employee and Management Self-Service platform*). La plateforme permet ainsi aux salariés d'accéder par ordinateur à leurs informations et à leurs documents personnels et de les mettre à jour, de récupérer leurs fiches de paie et de gérer leurs congés. Le système rassemble ainsi tous les aspects de la gestion des salariés et de leurs dossiers. Ce système est géré en interne au sein du service des Ressources humaines par les centres de rémunération et d'avantages sociaux centralisés. Les processus RH et leurs documentations limitent le risque de données inexactes et garantissent en outre le respect du droit du travail.

Pay Stubs a été mis en place et étendu à un tiers de l'effectif. Ce service fait office de résumé concis de la fiche de paie des salariés, envoyé par SMS (*Short Message Service*). Cette initiative a entraîné

une réduction du nombre d'erreurs de paie et a permis à Tsebo d'envoyer les informations des fiches de paie aux salariés à temps.

L'automatisation des congés grâce à un système d'enregistrement biométrique, connecté avec le service traitement des salaires, constitue une autre amélioration du processus permettant une planification et une gestion des congés plus précises.

Un processus similaire a été adopté en Égypte, du fait de la migration de SAP à Dynamix 365. Cette migration permettra de bénéficier d'un système global qui harmonise le processus RH dans l'ensemble du groupe.

Un nouveau service, Pay Stubs a également été mis en place et étendu à un tiers de l'effectif. Ce service envoie par SMS un résumé concis de la fiche de paie aux salariés. Cette initiative a entraîné une réduction du nombre d'erreurs de paie et permis en conséquence de réduire le temps nécessaire à l'envoi des fiches de paie.

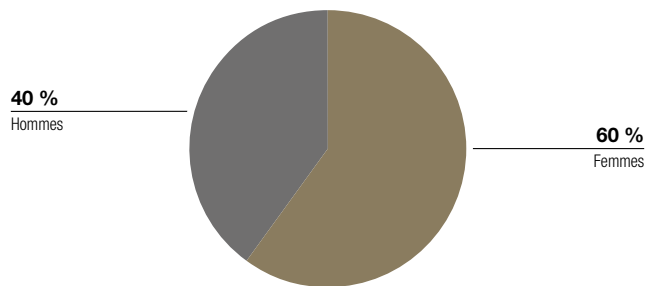
Tsebo a enfin amélioré la fonctionnalité de son centre de carrière et de son système de suivi des candidats (Neptune), rassemblant plus de 154 797 candidatures à ce jour. Ce système permet de développer des viviers de talents et de sélectionner les candidats en prévision de nouvelles opportunités commerciales et des besoins en ressources.

En 2019, Tsebo employait près de 38 000 personnes à l'échelle du continent, dont 80 % en Afrique du Sud. Les effectifs dans ce pays comptent une forte proportion de femmes (près de 60 %).

Effectif moyen	2019	2018	2017
Effectif global	38 149	38 674	32 355
Afrique du Sud*	30 604	32 827	32 355
Autres pays	7 545	5 847	Données non consolidées pour 2017

*Les données de l'Afrique du Sud comprennent les données du Swaziland, du Lesotho et du Botswana.

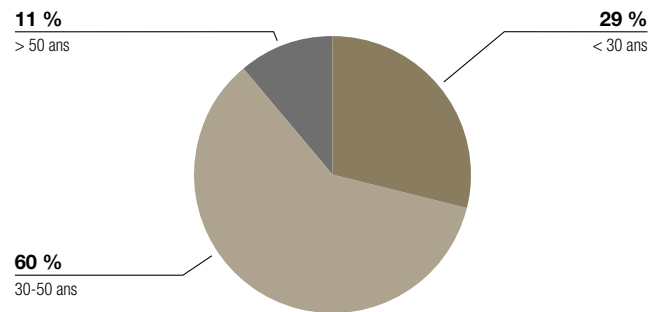
Effectifs par genre en Afrique du Sud



Les pourcentages ci-dessus sont calculés sur la base de l'effectif total au 1^{er} décembre 2019.

Répartition du personnel par tranche d'âge

Tsebo soutient activement l'emploi des jeunes. En Afrique du Sud, 29 % des salariés ont moins de 30 ans. La plupart des salariés de Tsebo en Afrique du Sud (60 %) ont entre 30 et 50 ans. 11 % d'entre eux ont plus de 50 ans



Les pourcentages ci-dessus sont calculés sur la base de l'effectif total au 1^{er} décembre 2019.

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 concernant la gestion des salariés. Ces normes internes concernent les éléments suivants :

- recrutement au regard des compétences attendues ;
- diversité et intégration ;
- performance et récompense des salariés ;
- formation ; et
- optimisation de la structure organisationnelle et des effectifs.

4.3.5.2.2. Relations de travail

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Relations de travail	Réclamations relevant du droit du travail à la suite de pratiques de travail injustes, abusives ou discriminatoires	Manuel et procédures disciplinaires de Tsebo Politique de règlement des litiges RH de Tsebo Questionnaire sur l'expérience des salariés	Nombre de représentants des salariés (suivi, mais non publié) Perte financière due aux réclamations relevant du droit du travail (suivie, mais non publiée)

Les relations de travail font référence à la relation entre les employeurs et les salariés dans l'entreprise, ainsi qu'aux décisions politiques et aux lois qui l'affectent. Tsebo s'efforce d'assurer de bonnes relations de travail dans tous les pays dans lesquels elle est présente afin de minimiser le risque de sanctions financières en cas de non-respect de la législation nationale.

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.

Outre les politiques internes, l'environnement législatif sud-africain impose le respect des décisions du Conseil de négociation et de l'industrie. Tsebo se conforme pleinement à ces exigences. Les réclamations liées au *Labour Relations Act* (loi sud-africaine sur les relations de travail), font l'objet d'un suivi étroit. Le coût qu'elles génèrent et les jours perdus du fait de grèves sont suivis mensuellement, afin de suivre la conformité de Tsebo au droit du travail.

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.

Tsebo a lancé sa première enquête sur l'expérience des salariés en 2019. Le questionnaire porte sur l'expérience des salariés en poste chez Tsebo et sur les éléments qui influencent leur décision de rester ou de quitter la société.

Afin d'être un employeur attractif et d'offrir aux salariés une expérience de travail positive, la société doit être évaluée favorablement par ses collaborateurs selon les six axes suivants :

- une culture et un environnement de travail positifs ;
- des opportunités d'évolution ;
- un travail enrichissant ;
- une Direction solidaire ;
- la confiance dans les dirigeants ;
- la bienveillance.

Fin décembre 2019, 88 % des salariés ayant répondu au questionnaire sur leur expérience ont indiqué qu'ils avaient toujours l'intention de travailler pour Tsebo dans un an.

4.3.5.2.3 Diversité et discrimination

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Diversité et discrimination	Tsebo pourrait risquer de perdre son statut de niveau 1 du <i>Broad-Based Black Economic Empowerment</i> (B-BBEE) et de voir sa réputation entachée par le non-respect des exigences de la loi sur l'équité en matière d'emploi (<i>Employment Equity Act</i>).	Les huit normes minimales de Tsebo en matière de RH	Conservation du statut B-BBEE de niveau 1

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.

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.

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 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. Tsebo est consciente de l'importance de conserver ce statut. 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 B-BBEE de Niveau 1 en 2019. 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. Le niveau de certification de Women's Development Business (WDB Investment Holdings), l'un des actionnaires de Tsebo dont la mission est notamment de promouvoir la place des femmes dans les entreprises sud-africaines, est également déterminant dans celui de Tsebo.

Bien que les lois mentionnées ci-dessus soient spécifiques à l'Afrique du Sud, les risques liés à la diversité, à l'intégration, aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales ne sont pas limités à ce pays. Tsebo a défini des normes RH, comprenant des exigences minimales, qui sont applicables dans tous ses pays d'implantation, afin d'assurer le respect des valeurs du groupe et d'éviter tout manquement au respect des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Les normes RH sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Normes RH du groupe Tsebo

Service RH	Mesure RH	Technologie RH
Recrutement	■ Des processus de recrutement justes, transparents et conformes aux réglementations	■ 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
	■ Autorisation de recruter selon la matrice RH du groupe	
	■ Agences de recrutement/intermédiaires tel que prévu par la politique et la matrice RH du groupe	
	■ Recruteurs compétents par division	
	■ Psychométrie gérée par une personne qualifiée	
	■ Publication en interne de toutes les offres de postes sur le site Carrières de Tsebo	
	■ Recrutement centralisé des cadres	
	■ Respect de la matrice de sélection et de contrôle	
	■ Contrat de travail documenté	
	■ Respect de la politique de recrutement des intérimaires	
	■ Respect des principes de la marque employeur (EVP)	
	■ Respect de la législation locale	
	Diversité et inclusion	■ Normes comportementales en phase avec les Valeurs de Tsebo, la politique en matière d'éthique de l'entreprise et la politique anti-corruption (ABAC)

Service RH	Mesure RH	Technologie RH
Formation et développement	■ Développement et mise en place de plans de développement par division ■ Processus d'intégration comprenant une présentation du matériel, des équipements et de l'entreprise, et une formation spécifique à la fonction ■ Information des salariés sur leur rôle, leurs responsabilités, leurs objectifs et du niveau de performance attendu ■ Accès des salariés à la formation, au mentorat et au <i>feedback</i> ■ Plan de développement défini avec les salariés ■ Plans de succession par division ■ Formation des superviseurs/responsables opérationnels sur le thème de la gestion des employés, des clients et de l'unité	■ Système de notation Tsebo appliqué à tous les postes d'encadrement (D et au-dessus) ■ Gouvernance de l'ensemble des contrats et conditions générales, conformément à la politique et à la matrice des pouvoirs RH du groupe ■ Objectifs financiers et extra-financiers convenus et communiqués conformément au système de primes du groupe ■ Publication des règles relatives au système de primes du groupe
Engagement des collaborateurs	■ Valeurs de Tsebo, politique en matière d'éthique de l'entreprise et politique anti-corruption (ABAC) communiquées à l'ensemble des salariés ■ Mise en place de politiques et procédures disciplinaires, d'avertissement et de licenciement ■ Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ■ Politique établie en matière de récompense et de reconnaissance ■ Formation des responsables sur l'engagement des salariés et les relations de travail ■ Formation des superviseurs/responsables opérationnels sur le thème des compétences essentielles des personnes ■ Enquête biannuelle sur l'implication des salariés ■ Entretiens de départ réalisés pour toutes les personnes quittant l'entreprise et analyse du <i>feedback</i> ■ Mention, dans les contrats de travail, de l'âge de départ à la retraite	■ Révision annuelle de la structure organisationnelle par division ■ Politiques et procédures définissant clairement le temps de travail et de présence, la gestion des horaires et des congés ■ Temps de travail et de présence géré via un système biométrique approuvé ■ Accès EMS permettant de gérer les congés, de consulter les postes vacants et les formations disponibles ■ Gestion proactive et efficace des congés ■ Examen mensuel des données analytiques d'optimisation des effectifs ■ Communication efficace avec les salariés et les groupes ■ Précision, cohérence et confidentialité des données relatives aux postes et aux salariés

4.3.5.2.4 Formation

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Formation	Le manque de formation des salariés conduirait Tsebo à disposer d'une main-d'œuvre non qualifiée qui ne connaîtra pas les politiques, les procédures et les mécanismes en place dans la société.	Normes et stratégie en matière de formation et de développement des employés Politique en matière de formation et de développement La Tsebo Skills Academy	Conclusions positives des audits de la SETA (<i>Sector Education Training Authority</i>) Nombre de sessions de formation Score BBEE sur le développement des compétences Budget et dépenses en 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 des services. Par ailleurs, le développement des compétences et la formation contribuent fortement à l'obtention de la note B-BBEE, mentionnée plus haut. .

Tsebo s'efforce de s'assurer que chaque nouveau membre du personnel participe à une session d'intégration, au centre de formation (personnel d'encadrement) ou au niveau du site (personnel junior).

En 2019, l'équipe de formation de la Tsebo Skills Academy, comptant 28 formateurs, a dispensé plus de 43 000 sessions de formation dans 17 pays, auxquelles ont participé 92 % des salariés. En 2020, l'objectif est d'accroître le nombre de pays dans lesquels des formations sont dispensées.

Tsebo est un prestataire de formations accrédité par le *Sector Education Training Authorities* (SETA, conseil sud-africain de formation de l'industrie), permettant de dispenser des formations certifiées aux membres du personnel interne et externe. 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, telles que 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.

Au cours de l'année dernière, Tsebo a mis en place un programme d'apprentissage dédié à 85 jeunes handicapés sans emploi. L'objectif de Tsebo est d'embaucher en contrat permanent les apprenants ayant terminé le programme avec succès.

Depuis 2017, des modules de formation en ligne sont disponibles. La société propose désormais plus de 120 modules, y compris des programmes de reconversion. Le nombre de salariés utilisant des modules est passé de 8 000 l'an dernier à environ 27 500 en 2019. Les dépenses en formation sur l'année 2019 se sont élevées à environ 82 millions de rands.

4.3.5.3 Santé et sécurité

4.3.5.3.1 Santé et sécurité au travail

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Santé et sécurité au travail	En raison de la nature de ses activités, Tsebo est confronté au risque de blessures de ses salariés en cas d'absence de pratiques de travail sécurisées.	Bonnes pratiques de gestion Procédures opérationnelles sécurisées Manuel sur la santé et la sécurité Procédure de déclaration des incidents Newsletter hebdomadaire « Toolbox Talks »	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1) Taux de gravité des accidents (TG)

En raison de la nature de ses activités, Tsebo est confrontée au risque que ses salariés se blessent dans le cas où leurs pratiques et méthodes de travail ne seraient pas sécurisées.

La sécurité des personnes 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.

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 compliance, de santé et de sécurité, à même de gérer l'univers réglementaire applicable à ses activités.

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 également 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. Plusieurs sites se préparent également à l'accréditation ISO 22000 pour la fin du premier trimestre 2020. Tsebo prévoit de mettre à niveau toutes les unités aujourd'hui certifiées OHSAS 18001, afin d'obtenir la certification ISO 45001 qui la remplace.

En 2019, Tsebo a publié un Manuel sur la santé et la sécurité, qui donne un aperçu de tous les thèmes relatifs à la sécurité, la santé, l'environnement et la qualité (SHEQ) pertinents pour la société. Deux autres politiques ont été adoptées : la Politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (CSR Policy) et la Procédure de réponse en cas d'incident. Ces trois politiques sont vouées à assurer la santé et la sécurité des salariés et clients et à prendre en compte l'impact environnemental de la société.

Début 2019, ATS (*All Terrain Services*) a lancé une newsletter trimestrielle QHSE, un nouvel outil pour informer l'ensemble de la société des performances et de l'avancée des initiatives relatives aux sujets de QHSE.

Ces normes de performance permettent d'améliorer continuellement la culture de sécurité de Tsebo, et de franchir des étapes clés en matière de sécurité. La barre des 10 millions d'heures de travail sans accident avec arrêt au cours de l'année a été franchie et dépassée par ATS : fin 2019, durant 17 185 750,83 heures de travail cumulées et 440 jours consécutifs, aucun accident de travail avec arrêt n'avait été enregistré.

L'objectif de Tsebo pour l'année 2020 est de poursuivre l'amélioration des systèmes QHSE et d'augmenter le nombre de sites ayant une certification ISO. Pour y parvenir, ATS continuera à former tous les salariés selon une approche descendante.

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 des 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. Le système de gestion des risques Tsebo sera également disponible sur TseboNet en 2020, afin de permettre à tous les utilisateurs d'accéder immédiatement à la documentation relative à la conformité.

Accidents du travail*

Détails	TFS		Restauration		Nettoyage		Sécurité		ATS	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	16	15	43	32	17	13	44	12	0	7
Nombre de jours d'arrêt de travail à la suite d'un accident	225	101	165	167	65	47	52	70	0	57
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1)	5,237	5,371	2,260	1,567	0,633	0,472	2,061	0,801	0	0,61
Taux de gravité des accidents (TG)	0,074	0,036	0,009	0,008	0,002	0,002	0,002	5,833	0	0,004

* 5 pays (Cameroun, Égypte, Gambie, Nigéria et Zimbabwe) ne sont pas inclus dans ces données. Ils représentent environ 9 % de l'effectif total.

120 accidents du travail ont été enregistrés au cours de l'année, ayant entraîné un total de 507 jours d'arrêt. Ainsi le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt est de 1,43 et le taux de gravité de 0,006. Pour 2020, Tsebo prévoit d'inclure les pays exclus à date des données sur les accidents du travail.

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 NRP vérifie régulièrement la bonne tenue de ces registres.

4.3.5.3.2 Santé et sécurité des consommateurs

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Santé et sécurité des consommateurs	Blessures et maladies d'origine alimentaire des clients	Bonnes pratiques de gestion et Contrôles d'évaluation de la qualité Manuel sur la sécurité alimentaire Audits de sécurité alimentaire	Nombre de sites de restauration audités

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.

Tsebo a élaboré et mis en œuvre 54 bonnes pratiques de gestion (*Good Management Practices - GMP*), qui servent de normes, et 39 contrôles d'évaluation de la qualité (*Quality Assessment - AQ*). Leur objectif est de mesurer la conformité et l'efficacité des différentes étapes de la chaîne alimentaire, de la réception du produit brut au service du produit préparé prêt à consommer.

Le personnel restauration peut immédiatement accéder à ces BPG et AQ, disponibles sur l'intranet TseboNet.

La documentation relative aux AQ est gérée et contrôlée quotidiennement par les superviseurs et les responsables de site et coordonnée par les responsables de projet et de district lorsqu'ils visitent chaque site.

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, LTL et FCS, 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 2019, 904 sites de restauration ont été audités. Une analyse annuelle des risques est effectuée sur chaque site de restauration. 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. Toutes les atteintes à la conformité sont traitées et des plans d'action sont élaborés pour y remédier. Ces plans d'action sont mis en œuvre et revus par les auditeurs lors de leur audit suivant et leurs conclusions sont jointes au nouveau rapport.

Chaque année, ATS dédie un trimestre à des campagnes promotionnelles sur la sécurité alimentaire. Au cours du trimestre, des documents sont élaborés pour sensibiliser à la sécurité alimentaire avec un calendrier de formation strict visant à s'assurer que tous les salariés soient remis à niveau. Pendant cette période, Tsebo veille également à ce que tous les documents et dossiers relatifs au système de sécurité alimentaire soient examinés de manière approfondie et à ce que le statut de tous les manipulateurs de denrées alimentaires soit vérifié. Tous les incidents liés à la sécurité alimentaire dans l'ensemble des divisions de Tsebo sont analysés et suivis de mesures correctives applicable à tous les sites afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent. À la fin du trimestre, des prix sont décernés aux sites et aux personnes les plus performants afin d'encourager l'engagement des salariés.

Le système de sécurité alimentaire d'ATS est également fortement tributaire des fournisseurs de matières premières. Tous les fournisseurs sont soumis à des audits périodiques pour vérifier qu'ils respectent les normes fixées par ATS. En cas de non-conformité, un délai de rectification est accordé au fournisseur sous peine de résiliation de la relation contractuelle.

Les fournisseurs audités respectant les exigences de Tsebo sont maintenus dans la base de données de la société qui s'approvisionne uniquement auprès des fournisseurs enregistrés. Les approvisionnements sont également contrôlés lors de la livraison et tout produit non conforme est immédiatement rejeté. Cela permet de garantir que seuls des produits conformes arrivent dans les magasins et que seuls des produits sains sont utilisés dans le service de restauration.

4.3.5.4 Société

4.3.5.4.1 Nutrition

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Nutrition	Incapacité à répondre aux demandes des clients en matière d'offre de repas sains (en particulier pour les écoles et les hôpitaux).	Offre de repas sains aux clients.	<i>Pas de KPI défini</i>

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.

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 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.

Dans les usines, les bureaux et les entreprises ainsi que dans les universités, les programmes PURE et Impilenhle de Tsebo proposent des menus mis au point par des diététiciens. Ils ont pour objectif d'informer et d'éduquer les consommateurs aux principes d'une alimentation saine.

Grace à une offre de restauration diététique très complète, répondant aux besoins spécifiques de tous ses 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.

Aucun KPI ne peut être défini pour ce risque, l'offre étant définie par le client. Tsebo propose une option saine en Afrique du Sud et prévoit de l'étendre en 2020 aux autres pays. Il n'existe aucun moyen ou système permettant de suivre les choix de repas sains par les consommateurs.

4.3.5.4.2. Achats

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Achats	Relations contractuelles avec un fournisseur qui n'adhérerait pas aux valeurs de Tsebo en termes de santé, de sécurité, d'environnement, de lutte contre la corruption et de droits de l'Homme.	La politique en matière d'audit des fournisseurs Corruption active et passive : Exigences ABAC et HSE dans les contrats des fournisseurs	Conclusion des audits des fournisseurs

Tsebo centralise les achats de toutes ses divisions afin de gérer la continuité de la chaîne d'approvisionnement et les relations avec les fournisseurs. Le contrôle, la commande et le suivi des dépenses sont assurés par des plateformes numériques telles que MyMarket et InforEAM.

Au cours de l'exercice 2019, près de 4 milliards de rands ont été dépensés dans les catégories d'achats aliments et les boissons, les services de base et autres, les véhicules et produits de nettoyage, les solutions technologiques et l'équipement.

En 2019, Tsebo a introduit une solution technologique et a nommé un auditeur des fournisseurs afin de vérifier le respect des normes et règles de santé, de sécurité, d'environnement (HSE), de lutte contre la corruption active et passive (ABAC) et de droits de l'Homme.

La solution technologique ainsi introduite est la base de données en ligne World-Check (de Thomson Reuters). Elle permet à Tsebo de procéder à une vérification des entités et des individus (par exemple directeurs) possédant des liens avec les fournisseurs potentiels ou répertoriés par Tsebo, afin de détecter les risques d'une exposition criminelle, politique ou médiatique défavorable. Les critères de recherche portent notamment sur les thèmes suivants :

- corruption active et passive ;
- contrefaçon et piratage de produits ;
- fausse monnaie ;
- cybercriminalité, piratage informatique et phishing ;
- crimes environnementaux ;

- extorsion ;
- falsification d'informations sur des documents officiels ;
- faux ;
- évasion fiscale et fraude fiscale ;
- prise d'otages (politiques/terroristes) ;
- trafic d'êtres humains et autres violations des droits de l'Homme ;
- délit d'initié et abus de marchés ;
- trafic de migrants et travail forcé ;
- exploitation sexuelle des enfants ;
- financement du terrorisme ;
- crimes de guerre.

Fin 2019, tous les fournisseurs sud-africains actifs figurent dans le système et font l'objet de contrôles quotidiens. L'objectif est d'élargir ces contrôles aux fournisseurs du reste de l'Afrique à la fin du premier trimestre 2020.

L'auditeur des fournisseurs a été nommé au début du quatrième trimestre 2019. Une politique relative à l'audit des fournisseurs a été élaborée. Elle décrit la procédure et les critères que doit suivre l'auditeur, ainsi que le programme d'audit des fournisseurs. Le programme d'audit comprend la validation de la conformité à la législation, aux spécifications et aux exigences opérationnelles. 15 audits de fournisseurs sud-africains ont été réalisés en 2019 et 85 autres audits sont programmés pour 2020, en Afrique du Sud et dans le reste de l'Afrique.

Les conclusions des 15 audits se sont toutes révélées positives. Des suggestions ont été présentées aux fournisseurs afin d'améliorer leur conformité aux exigences législatives et opérationnelles de Tsebo.

Les contrats des fournisseurs comprennent 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 à Tsebo de mettre fin à ses relations avec des fournisseurs qui ne remplissaient pas ses critères.

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, SSE, BBBEE) des fournisseurs.

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.

4.3.5.4.3 Lutte contre la corruption

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Lutte contre la corruption	Défaut de prévention des pratiques de corruption	Code de conduite et politique relative aux bonnes pratiques commerciales ; Politique en matière de cadeaux ; Formulaire de déclaration des cadeaux ; Politique relative à la lutte contre la corruption ; Formation ABAC ; Newsletters annuelles et <i>mailings</i> de sensibilisation ; Ligne téléphonique de signalement anonyme ; Déclaration des intérêts en dehors de la société.	Le nombre de signalements via la ligne téléphonique en lien avec la corruption active et passive Formations ABAC en ligne (2018 et 2020)

Tsebo applique une politique de tolérance zéro en matière de fraude et de corruption. Tsebo a élaboré un ensemble complet de politiques et de procédures pour s'assurer que les salariés restent vigilants et soient bien informés des procédures mises en place afin de les aider dans les situations pouvant impliquer des pratiques de

corruption. Ces documents, remis à chaque salarié à l'embauche, comprennent la politique relative à la lutte contre la corruption, la Politique relative aux cadeaux et invitations, la Charte éthique et les bonnes pratiques commerciales.

Afin d'atténuer le risque de corruption, Tsebo a mis en place une formation ABAC en ligne, qui doit être suivie tous les deux ans par l'ensemble du personnel. La société dispose également d'une ligne téléphonique de signalement anonyme, qui est mise à disposition à l'ensemble du personnel et aux tierces parties, ainsi que d'un formulaire de déclaration des intérêts en dehors de la société, que le personnel doit remplir pour signaler tout conflit d'intérêt avec Tsebo ou un fournisseur. Enfin, Tsebo dispose d'un formulaire de déclaration des cadeaux, exigeant des salariés de déclarer les cadeaux reçus et offerts dépassant une valeur plafond.

La formation ABAC en ligne a lieu tous les deux ans, 2018 étant la première année, et tous les membres du personnel d'encadrement ont suivi la formation sur Moodle. Les statistiques de formation de la session suivante seront publiées en 2020.

Tsebo est en mesure d'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.

Des affiches ont été accrochées dans 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 produit des rapports statistiques mensuels qu'il remet à Tsebo.

La ligne téléphonique anonyme a confirmé 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 environnementaux. Les divisions risques, conformité et juridique son en charge d'évaluer la validité des renseignements fournis dans le alertes 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 rester anonymes peuvent également contacter les divisions conformité, audit et/ou juridique.

En 2019, Tsebo a reçu un total de 49 signalements, dont 11 valides et disposant de suffisamment d'informations pour amorcer une enquête. Les 38 autres ne disposaient pas des informations suffisantes pour ouvrir une enquête. Sur les 11 signalements, seules 3 portaient sur la corruption et ont entraîné des mesures disciplinaires.

4.3.5.5 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 ce sujet, Tsebo applique une politique environnementale et plusieurs bonnes pratiques en matière de gestion des déchets et d'utilisation des produits chimiques.

4.3.5.5.1 Gaspillage alimentaire

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Gaspillage alimentaire	Gestion inadaptée des processus et pratiques de gestion des aliments entraînant un niveau élevé de gaspillage alimentaire	Politique en matière de gaspillage alimentaire Politique environnementale Bonnes pratiques de gestion (GMP)	<i>Pas de KPIs défini</i>

Le principal risque environnemental de Tsebo est lié à la gestion des déchets organiques. Tsebo reconnaît que le gaspillage alimentaire constitue un risque pour l'environnement, car la préparation des repas utilise une grande quantité de ressources naturelles et émet d'importantes quantités de gaz à effet de serre.

Afin d'atténuer le risque de gaspillage alimentaire excessif dans la division Restauration, Tsebo a développé une politique en matière de gaspillage alimentaire et a mis à jour sa politique environnementale.

Plusieurs Bonnes pratiques (GMP) indiquent 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.

En 2019, le site de Rosebank de Tsebo a changé de fournisseur de services de collecte de déchets, pour passer à Don't Waste qui a recours au système de recyclage des déchets alimentaires Bokashi. Le personnel de cuisine a été formé et a reçu les outils nécessaires pour sa mise en œuvre et son utilisation en cuisine. Don't Waste recycle également le plastique, les boîtes de conserve, le verre et les ampoules fluorescentes du bureau de Rosebank.

La division Achats de Tsebo joue un rôle actif dans l'approvisionnement durable de services et de produits. Afin de réduire le gaspillage alimentaire, Tsebo se fournit en portions de viande et de légumes et fruits prêts à l'emploi au lieu de produits entiers, ce qui minimise le gaspillage. Tsebo choisit de commander les aliments crus dans de petits conditionnements

plutôt qu'en vrac ce qui permet d'éliminer uniquement les aliments avariés le cas échéant.

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.

Les modes de cuisson plus sains sont privilégiés. Les menus évitent le recours à la friture des aliments et, s'ils doivent être frits, l'huile est retirée de la friteuse, filtrée et réutilisée en petites quantités séparées en utilisant un mode de cuisson habituel. L'huile usagée est décantée dans un récipient de 20 litres et stockée dans une zone désignée. L'huile est collectée par un collecteur agréé, ce qui évite le gaspillage et le rejet irresponsable de l'huile dans l'environnement.

1,44 m³ de déchets humides, soit 5,74 % du total des matières recyclables, a été recyclé sur la période d'août 2019 à décembre 2019. En 2020, les déchets humides seront pesés quotidiennement et comparés aux déchets produits en 2021.

Grâce à ses newsletters sur l'environnement et à d'autres formes de communication, Tsebo estime que l'éducation et la fourniture d'outils aux salariés entraîneront un changement positif en réduisant non seulement les déchets alimentaires, mais également d'autres déchets nuisibles à l'environnement.

4.3.5.5.2. Autres initiatives volontaires

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.

Ses partenariats avec les communautés locales prennent la forme d'une approche participative qui contribue à les intégrer à sa chaîne de valeur et à créer ainsi un réseau de fournisseurs locaux à la fois solide et qualitatif.

Les thématiques privilégiées par Tsebo à travers ses initiatives locales sont les suivantes :

- développement des compétences ;
- emploi des jeunes ;
- création d'emplois ;
- développement des TPE/PME et soutien à l'entrepreneuriat ;
- développement des entreprises en milieu rural.

1. Initiatives caritatives

- **Christel House School, Cape Town** - 835 000 rands de dons sous forme de bourses.
- **Projet Zenzele Cutlery Packaging, KZN** - Initiative de création d'emplois pour les personnes en situation de handicap.
- **Levée de fonds Golf Day** - 115 000 rands au profit de foyers d'accueil et 50 000 rands au profit des étudiants de la Stellenbosch University.
- **Projet PASA World Aids Day** - vise à sensibiliser les enfants à l'environnement. Les enfants ont dû fabriquer des ballons de football à partir de matériaux recyclables en plastique.
- **Projets Ice Breaker/Winter Warmer** - Thorburn a fait don de couvertures, d'uniformes scolaires et de colis alimentaires aux communautés défavorisées de la région de Kathu.

2. Fondation Tsebo



La fondation est une organisation à but non lucratif, qui exécute les efforts d'investissement socialement responsable de Tsebo Solutions Group. La fondation remplit deux mandats :

- **développement**, qui porte sur le développement de compétences ;
- **amélioration des conditions de vie, ou social**, qui porte sur la prise en charge des personnes vulnérables.

3. Tirhani Trust



Tsebo est conscient qu'il ne peut y avoir lutte contre la pauvreté et d'impact positif sur le développement et la transformation des communautés que lorsque le potentiel inexploité des femmes dans leur capacité à améliorer leurs compétences sociales est reconnu et soutenu. Dans cette optique, Tsebo a créé un Trust dédié aux femmes (Tirhani Trust), par l'intermédiaire duquel la société canaliserait sa contribution pour faire progresser le développement des femmes noires en Afrique du Sud.

Domaines d'intérêt du Trust :

- éducation ;
- santé ;
- développement et amélioration des conditions de vie en milieu rural ;
- développement de l'entrepreneuriat.

Les bénéficiaires du Trust sont des organisations dirigées par des femmes qui ont la passion d'apporter des changements dans la vie des citoyens ordinaires.

4. Développement des entreprises



Programme Activités d'engagement de la communauté (AEC)

L'objectif de l'AEC est d'améliorer les conditions de vie en créant des opportunités de revenus et d'emploi pour des individus ou des groupes dans les communautés définies des clients de Tsebo. Le programme est destiné à être lancé auprès des clients et des communautés dans lesquelles Tsebo est présente. L'équipe AEC d'ATS concentre ses efforts sur les axes suivants :

- fournir des produits locaux au niveau local ;
- dispenser des formations et des programmes de développement aux membres des communautés ;
- fournir des emplois directs et indirects ;
- soutenir les programmes sociaux et d'intégration, ainsi que de nombreux autres projets.

5. Investissement et impact social

- communautés touchées et approvisionnement local = 38 288 864 USD, soit 92 % de l'approvisionnement total pour la période ;
- dépenses liées à l'approvisionnement dans le pays = 11 330 790 USD ;
- nombre total de fournisseurs certifiés = 380 ;
- nombre total d'habitants locaux employés = 3 992, soit 75 % de l'effectif du projet.

Exemples d'initiatives entreprises :

Kibali, RDC

Le programme Kibali a débuté en 2013. Avant que le programme ne soit mis en œuvre, ATS importait près de 97 % de tous ses produits protéiques tels que le bœuf, la chèvre et l'agneau de Kampala, en Ouganda. Il n'y avait que 2 fournisseurs certifiés au sein des communautés locales. Grâce au programme, ce chiffre a bien augmenté.

Investissement et impact social

- 45 nouveaux fournisseurs certifiés ;
- Formation conforme aux normes de santé et de sécurité ;
- 82 % de l'approvisionnement provient des communautés locales = 2 838 472 USD ;
- 98 % de l'effectif est issu des communautés locales ;
- 200 emplois créés.

Projet Fasenda Mizimo Farm, Mozambique

Tsebo Sevco a massivement investi dans le développement des entreprises en Afrique, en mettant l'accent sur l'aide aux fournisseurs des communautés dans les zones rurales, sur la formation et le développement des fournisseurs locaux, ainsi que sur l'emploi et le développement des compétences de la main-d'œuvre locale. Le projet Fasenda Mizimo Farm prépare et livre des produits frais aux exploitations de Tsebo Servco dans la province par l'intermédiaire de CB Farm Fresh, qui fait partie de la chaîne de valeur de Tsebo. 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

Catering and Contracts Management Pty Ltd Namibia (CCM) suit de près le proverbe suivant : « *Donne un poisson à un homme, il mangera un jour. Apprends-lui à pêcher, il mangera toute sa vie* ». C'est pourquoi son académie de formation offre une formation culinaire complète et gratuite à des jeunes Namibiens venus des quatre coins du pays et issus de milieux défavorisés.

Investissement et impact social :

- 3,3 millions n\$ investis ;
- 111 jeunes, issus de populations défavorisées, ont été formés.

Projet Leather Works, Namibie

CCM a collaboré avec OBIB dans le cadre d'une autre initiative. Lors de la première phase, deux femmes de la commune de Tutungeni ont été sélectionnées pour recevoir une formation approfondie de 6 mois sur le travail du cuir.

Beaucoup d'autres femmes ont été formées et ont commencé à fabriquer des articles tels que des sacs à main, des tapis, des couvertures, des porte-documents, des portefeuilles et des ceintures. À ce jour, le projet s'est développé à pas de géant, si bien que davantage de femmes suivent une formation similaire et voient leurs produits exposés dans différentes foires commerciales à travers le pays.

Investissement et impact social :

- 317 000 n\$ investis ;
- formation de femmes, originaires de la commune de Tutungeni ;
- 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.

4.3.5.6 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 d'identifier les risques et 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. Tous ces risques ont également été évalués dans le cadre de la DPEF et, lorsqu'ils ont été reconnus comme des risques principaux, sont présentés dans le chapitre ci-dessus.

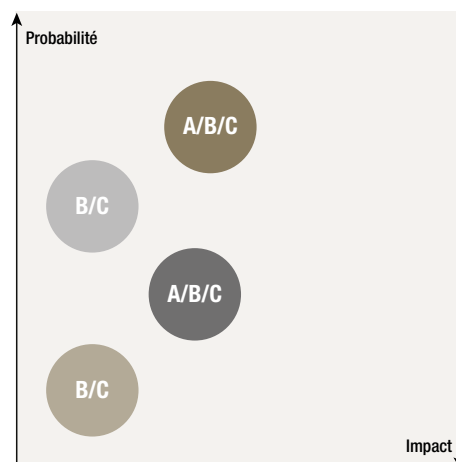
Tsebo développe en permanence des pratiques de gestion afin d'être à même de proposer une expérience client unique générant des résultats commerciaux solides dans le respect des principes couverts par le Devoir de vigilance. À travers chaque nouveau segment de services, région, client et opérateur, Tsebo 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 3 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.

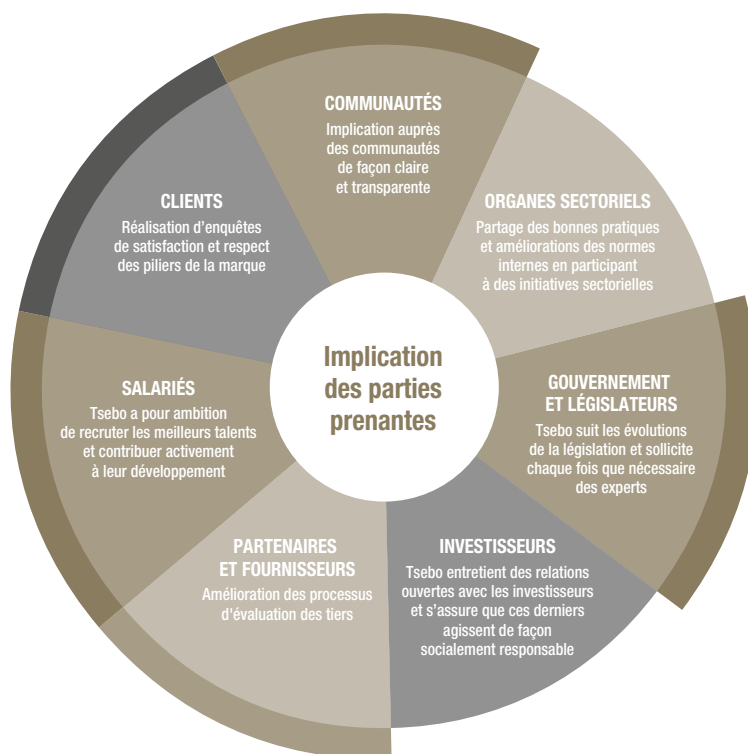
Dans le cadre des travaux sur le Devoir de vigilance, un travail d'analyse préliminaire a été réalisé afin d'identifier d'une part les risques significatifs, les mesures d'atténuation existantes, les dispositifs de contrôle et les besoins de formation et d'autre part la nécessité le cas échéant de compléter 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. Ainsi, en 2019, une politique de confidentialité des données a été élaborée et déployée à l'échelle du groupe. En outre, une formation en ligne sur la protection des données sera déployée en 2020, assortie d'une évaluation obligatoire.

Procédures d'évaluation des filiales, sous-traitants et fournisseurs

- *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.

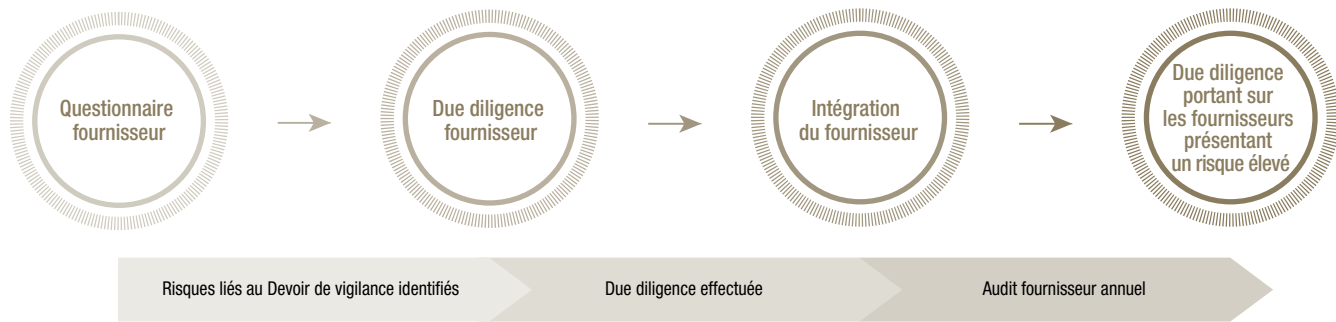


■ Due diligence sous-traitants et fournisseurs

En 2019, Tsebo a désigné un auditeur pour réaliser les audits indépendants de ses fournisseurs de premier rang. Le champ d'application du programme d'audit de conformité des fournisseurs, qui a débuté au quatrième trimestre 2019 comprend la validation de la conformité à la législation, aux spécifications et aux exigences opérationnelles de Tsebo. 15 audits de fournisseurs sud-africains ont été réalisés en 2019 et 85 autres audits sont programmés pour 2020.

Parallèlement aux audits des fournisseurs, un deuxième contrôle a été introduit pour examiner de près ces derniers. Le système World

Check est une base de données utilisée par Tsebo pour accéder à des informations sur les fournisseurs, partenaires et autres parties avec lesquels Tsebo interagit. Tous les fournisseurs sud-africains de Tsebo présents dans la base de données sont vérifiés. Si les résultats attestent de diverses formes de mauvaise conduite et de non-conformité, les contrats de ces fournisseurs sont résiliés après une discussion adéquate. Les fournisseurs du reste de l'Afrique seront intégrés au système d'ici la fin du premier trimestre 2020.



Mesures appropriées afin 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).

Droits de l'Homme et de 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. Une politique RSE a été mise en place en 2019 à titre de facteur d'atténuation supplémentaire pour minimiser le risque de violation des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

En 2020, les services RH prévoient de lancer des enquêtes de satisfaction auprès des salariés afin de déterminer si Tsebo respecte ses processus et procédures prévus dans ses politiques et normes de RH.

Sécurité, santé 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.

Procédure 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 qui contrôlent la validité des informations fournies et notifient le service concerné en cas de nécessité de mener une enquête.

Les salariés peuvent signaler une violation par téléphone, 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 par type de manquement (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 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.

4.3.5.7 Note méthodologique

Le présent rapport porte uniquement sur l'année 2019 et sur Tsebo, sauf indication contraire.

Données RH

Sauf mention contraire, les données RH tiennent compte de toutes les entités de Tsebo. Les effectifs indiqués dans le rapport sont basés sur l'effectif total en 2019.

Les effectifs en Afrique du Sud comprennent le Swaziland, le Botswana et le Lesotho, étant donné qu'ils figurent sur la liste de paie Educos d'Afrique du Sud et qu'ils sont déclarés comme tels.

Embauches/départs

Tsebo ne publie pas de données sur les départs et les embauches, car le taux de rotation et d'embauche des employés est unique à l'industrie et n'a pas d'impact sur les KPIs relatifs aux sujets RH.

KPI relatifs au travail

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.

Formation

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.

Santé et sécurité

Les statistiques concernant la santé et la sécurité excluent 5 pays (Cameroun, Égypte, Gambie, Nigéria et Zimbabwe) des 27 pays dans lesquels Tsebo est présente.

La méthode de calcul a été harmonisée entre toutes les divisions en 2019, ce qui permet de calculer et de publier des données consolidées. Les données de 2018 ont ainsi été recalculées et diffèrent des valeurs publiées dans le rapport précédent.

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt se calcule à partir du nombre d'accidents du travail avec arrêt 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 jour 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 multiplié par 1 000 et divisé par le nombre d'heures travaillées.

Achats

Les 80 % des statistiques d'achats sont calculés en pourcentage de dépense de Tsebo en Afrique du Sud.

4.4 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2019

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de Wendel, désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion groupe 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 la société

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 la société, (ci-après le « Référentiel ») 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 du commissaire aux comptes désigné 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 devoir de vigilance, de lutte contre la corruption et de fiscalité, ni sur 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 de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention [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 pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son 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 présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des 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 consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

- apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ⁽¹⁾
- 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 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en œuvre, pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants ⁽²⁾ :
 - 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'une sélection de filiales et de sites contributeurs pour chacune d'entre elles :
 - pour Constantia Flexibles : C-Teich (Autriche) et Sittingbourne (Angleterre), qui couvrent entre 6 % et 25 % des informations sélectionnées pour cette filiale ;
 - pour Cromology : Las Franqueses (Espagne) et réseau Zolpan (France), qui couvrent entre 7 % et 39 % des informations sélectionnées pour cette filiale ;
 - pour Stahl : Waalwijk (Pays-Bas), qui couvre entre 3 % et 44 % des informations sélectionnées pour cette filiale ;
 - pour Tsebo : l'ensemble des effectifs et des activités implantées en Afrique du Sud couvrant 80 % des effectifs de la filiale.
- Nous avons pris connaissance des travaux et conclusions de l'organisme tiers indépendant de Bureau Veritas ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de Wendel.

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 six personnes entre septembre 2019 et mars 2020.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une quarantaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

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 :

- Au niveau de Wendel :
 - les nouvelles ambitions en matière ESG, la feuille de route à 2023 et les indicateurs clés de performance consolidés identifiés restent à déployer ;
 - les indicateurs consolidés 2019 publiés sont relatifs à l'engagement ESG des filiales et ne mesurent pas la performance globale du portefeuille de Wendel, notamment en ce qui concerne le changement climatique et la santé et la sécurité des collaborateurs.
- Au niveau des filiales :
 - pour Constantia Flexibles et Cromology, des politiques liées à certains risques relatifs aux ressources humaines restent à formaliser ;
 - pour Tsebo, les périmètres des politiques et indicateurs sont limités aux activités en Afrique du Sud, soit environ 80 % des effectifs.

Paris-La Défense, le 18 mars 2020

L'un des commissaires aux comptes,
Deloitte & Associés

Mansour Belhiba
Associé, Audit

Julien Rivals Associé,
Développement Durable

(1) Informations qualitatives au niveau de chaque filiale (hors Bureau Veritas) : politiques et mesures mises en place selon les principaux risques identifiés au sein de chaque filiale, notamment en matière environnementale, sociale et d'intégration de critères ESG dans les produits et services et dans les relations avec les fournisseurs.

(2) Informations quantitatives consolidées au niveau de Wendel (incluant les filiales) : effectifs. Informations quantitatives au niveau des filiales sélectionnées, lorsque publiées : taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, heures de formation, émissions dans l'eau (DCO, MES), émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 & 2), autres émissions dans l'air (COV, NOx), consommations d'eau, consommations d'énergie, part d'énergies renouvelables, volumes et taux de valorisation des déchets.



W E N D E L

Société européenne à Directoire et Conseil de surveillance au capital social de 178 729 232 euros

89, rue Taitbout - 75312 Paris Cedex 09
Tél. : 01 42 85 30 00 - Fax : 01 42 80 68 67

Avril 2020

WWW.WENDELGROUP.COM

