WENDEL

2020

Document d'enregistrement universel

incluant le rapport financier annuel

INVESTIR POUR LE LONG TERME

4

INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE

4.1 WENDEL 165

4.1.1 Déclaration de performance extra-financière : note méthodologique 165
4.1.2 Organisation de la gouvernance ESG 168
4.1.3 Un dialogue renforcé avec les parties prenantes 169
4.1.4 Attentes réglementaires de la DPEF 170
4.1.5 Devoir de vigilance 173
4.1.6 Temps forts dans l'engagement ESG de Wendel en 2020-2021 174
4.1.7 Stratégie ESG du groupe Wendel 175
4.1.8 Feuille de route ESG 2023 de Wendel : être exemplaire 197

4.2 LES FILIALES DE WENDEL REVUES PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT 202

4.2.1 Bureau Veritas 202
4.2.2 Constantia Flexibles 210
4.2.3 Crisis Prevention Institute 247
4.2.4 Cromology 259
4.2.5 Stahl 288

4.3 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 317

4.1 Wendel

4.1.1 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 2020.

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.

Modèle d'affaires au 31 décembre 2020

MISSION

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

VALEURS

Engagement
Excellence
Esprit entrepreneurial

GOUVERNANCE

CONSEIL DE SURVEILLANCE (1)

13 membres,
dont 6 membres de la famille Wendel et 2 représentantes des salariés

45 % d'indépendants (2)

45 % de femmes (3)

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 quatre ans

COMITÉS

Comité de gestion
Comité d'investissement
Comité de coordination
Comité ESG (Environnement, Social, Gouvernance)

STRATÉGIE ESG

ÊTRE UN MODÈLE FAVORISER L'EXCELLENCE ET L'ENGAGEMENT

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

Programme de conformité
couvrant notamment la loi Sapin II

98 % des collaborateurs formés à l'éthique des affaires

Bilan carbone et actions de réduction de l'empreinte carbone

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

Signature de la **charte France Invest pour la parité**

Enquêtes collaborateurs et initiatives favorisant la **qualité de vie au travail**

Programme de **mécénat de compétences**

BÂTIR DES ENTREPRISES DURABLES

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

100 % des opportunités d'investissement font l'objet d'une vérification par rapport à la liste d'exclusions et d'une diligence ESG approfondie

80 % des sociétés contrôlées ont formalisé une feuille de route ESG (100 % parmi les sociétés acquises depuis plus de dix-huit mois)

Mécénat

Partenariat avec l'Insead depuis 1996, avec la création du Centre International Wendel pour l'Entreprise Familiale

Mécène fondateur du Centre Pompidou-Metz depuis 2010

Fonds de dotation Wendel

RESSOURCES

DES CAPITAUX PERMANENTS

Actionnariat familial

39,3 % détenus
par Wendel-Participations SE et affiliés (4), actionnaire familial de référence

Actionnariat salarié

89,4 % de salariés actionnaires
détenant 0,9 % du capital

Investisseurs individuels

18,8 % du capital détenu
par près de 23 000 personnes physiques

Investisseurs institutionnels

37,7 % du capital détenu,
dans 37 pays

Investisseurs obligataires

représentant ~ **1,6 Md€**

CAPITAL HUMAIN

85 collaborateurs
localisés à Paris, Luxembourg et New York

54 % de femmes dans l'effectif total

36,8 % de femmes au sein de l'équipe d'investissement

(1) La composition du Conseil de surveillance est au 01/01/2021. (2) Pourcentage hors membres représentant les salariés. Au-delà des exigences du Code Afep-Medef. (3) Pourcentage hors membres représentant les salariés ; en incluant ces membres le pourcentage s'élève à 53,8 %. Au-delà des exigences légales et du Code Afep-Medef. (4) 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, généralement 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

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

WENDEL LAB
Investissements dans l'innovation
Depuis 2013

AUTRES ACTIFS

VALEUR CRÉÉE AVEC ET POUR LES PARTIES PRENANTES

MESURE DE LA CRÉATION DE VALEUR

Près de 9 Md€ d'actif brut

Plus de 4 Md€ de capitalisation boursière

Actif net réévalué (ANR) à 159,1 €/action au 31/12/2020, en baisse de seulement 4,3 % en 2020 et de seulement 2,6 % ajusté du dividende payé en 2020

Rendement global (dividendes réinvestis) de 10,2 %/an depuis le 13/06/2002 (5)

Versement d'un dividende stable à 2,80 €/action approuvé par l'Assemblée générale du 02/07/2020

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 : **250 rencontres**

Comité consultatif des actionnaires de Wendel : **3 réunions virtuelles**

Lettre aux actionnaires : **3 éditions**

Roadshows gouvernance

Administrateur indépendant référent

DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS ET PARTAGE DE LA VALEUR

29,5 heures de formation non obligatoire par salarié

Accord d'intéressement, PEG, PERCO

Régime de retraite supplémentaire

90 % des salariés bénéficient de l'attribution de stock-options et/ou d'actions de performance

Prise en charge des frais de crèche

Mutuelle, prévoyance

Le 18/12/2020, Wendel a finalisé la cession de la société sud-africaine Tsebo à un consortium d'investisseurs et au management de l'entreprise.
(5) Le rendement global est arrêté au 31/03/2021.

4.1.2 Organisation de la gouvernance ESG

Wendel considère que les sujets ESG (Environnement, Social, Gouvernance) au sein des entreprises sont un moteur de croissance pour celles-ci et de progrès pour la société. 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. Les sujets ESG sont traités à tous les niveaux de la gouvernance.

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, et renforcé en 2020 dans le cadre de l'accélération de la stratégie ESG de Wendel. Le Comité ESG, est constitué de représentants des Directions opérationnelles et fonctionnelles de Wendel : Direction de l'audit interne, Secrétariat général, Direction du développement durable et de la communication, Direction de la communication financière, Direction des ressources humaines, et Direction des ressources opérationnelles. Le Comité de pilotage ESG est désormais présidé par David Darmon, membre du Directoire. Il se réunit toutes les six semaines afin de réaliser un suivi approfondi des notations ESG du Groupe, des nouveaux programmes, et des progrès réalisés sur le déploiement de la feuille de route ESG 2023.

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, l'ESG est également suivi régulièrement, tant en séance plénière qu'au sein du Comité d'audit, des risques et de la conformité et du Comité de gouvernance et du développement durable. Ainsi, en 2020, le Conseil a bénéficié sur l'année de présentations dédiées, notamment dans le cadre du déploiement de la nouvelle stratégie ESG du Groupe et de la publication de la déclaration de performance extra-financière de Wendel (DPEF).

Wendel dispose d'une Charte éthique, entièrement refondue en 2020, 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 intègre désormais de nouveaux enjeux de durabilité : ainsi, la charte précise les engagements du Groupe en matière de respect des droits humains, de protection de l'environnement, de qualité d'environnement de travail et d'investissement responsable. La charte s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants de la Société, de ses *holdings* et de ses implantations. Wendel exige des sociétés dans lesquelles elle investit l'adoption de standards similaires.

4.1.3 Un dialogue renforcé avec les parties prenantes

Wendel considère comme parties prenantes les personnes ou organisations impliquées de manière directe ou indirecte dans l'activité de la Société. Le Groupe s'attache à entretenir un dialogue régulier avec chacune d'entre elles. Cette démarche inclusive contribue à la définition de la stratégie de la Société tant dans ses dimensions économiques que sociétales.

En entretenant un tel dialogue, Wendel établit une relation durable et bénéfique aux intérêts de chacun. Les principales modalités d'interactions avec ces parties prenantes sont les suivantes :

Partie prenante	Modalités du dialogue
Sociétés du portefeuille de Wendel	■ Participation et vote en Conseil d'administration ■ Accompagnement stratégique et opérationnel (équipes d'investissement, *operating partners*, équipes conformité et ESG, consultants spécialisés …)
Communauté financière (actions et crédit)	■ Conférence analystes et points presse réguliers le jour de la publication des résultats annuels ■ *Investor Day* annuel ■ Conférences téléphoniques/*webcast* pour les résultats semestriels, le chiffre d'affaires du premier et du troisième trimestre, et autres événements stratégiques *ad hoc* ■ *Roadshows crédit, equity,* Gouvernance *et* ESG ■ Assemblée générale ■ Publication de supports de communication relatifs à notre activité (communiqués de presse, brochures, lettres aux actionnaires, site internet, réseaux sociaux…) ■ Comité consultatif des actionnaires individuels ■ Études de perception
Employés	■ Enquêtes sur la qualité de vie au travail ■ Dialogue social avec les organes de représentation du personnel (si applicable selon la réglementation locale) ■ Organisation de temps d'échange dédiés (ex : *Get to know your colleagues*) et réunions du personnel ■ Évaluations annuelles à 360° ■ Séminaires d'entreprise
Fournisseurs et prestataires de services	■ Processus d'évaluation des tiers ■ Appel d'offres ou mise en concurrence pour les prestataires plus importants ■ Rencontres et *post mortem* de mission
Associations à but non lucratif et organisations communautaires locales	■ Démarche philanthropique *via* des dons financiers ou du mécénat de compétences ■ Organisation de conférences
Associations professionnelles	■ Participation à des groupes de travail sur les enjeux de notre activité

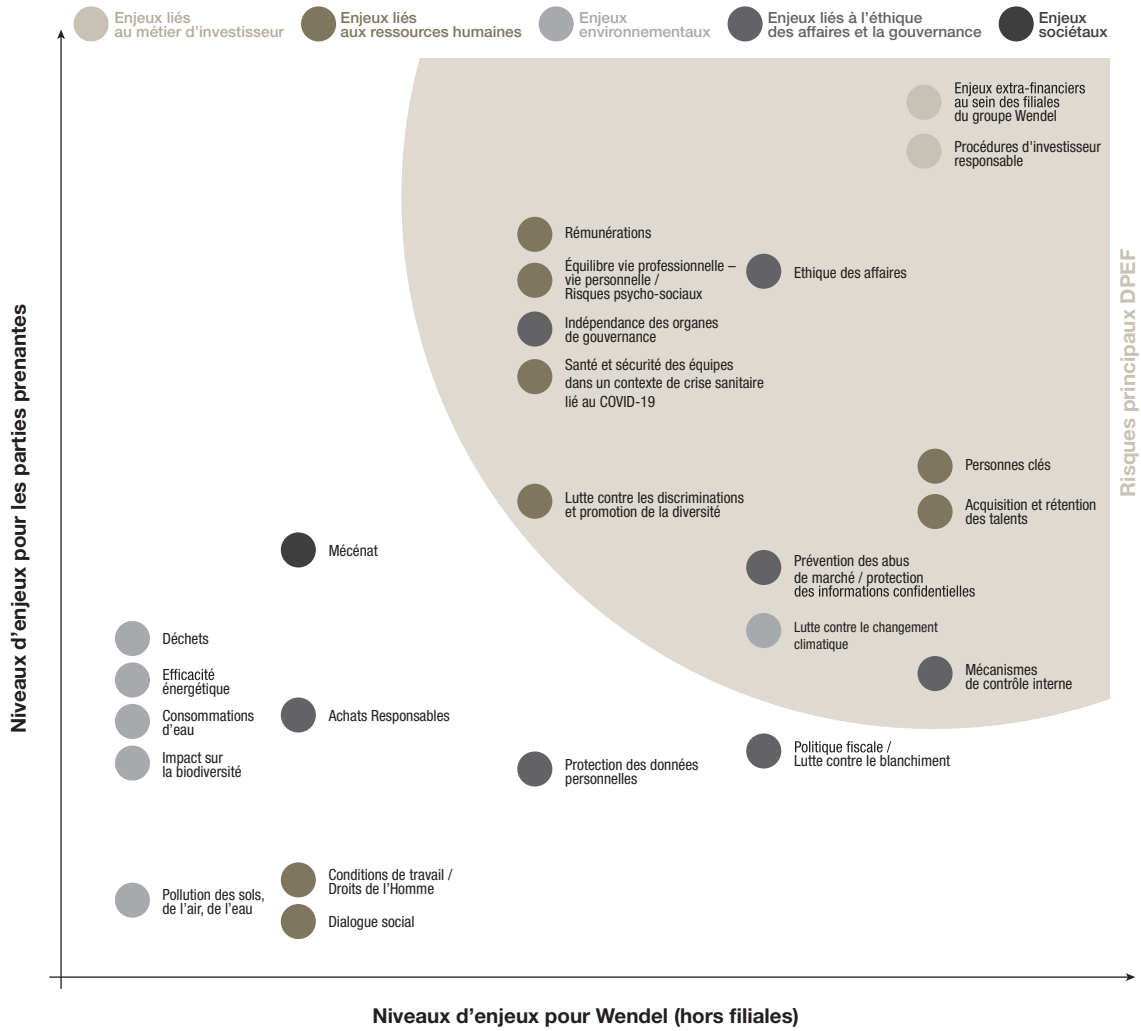
4.1.4 Attentes réglementaires de la DPEF

Au niveau de Wendel

Dans le cadre de l'établissement de sa première matrice de matérialité en 2018, Wendel avait identifié 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. Cette analyse des risques est mise à jour annuellement 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. En 2020, cette matrice de risque a fait l'objet de deux évolutions, à l'initiative du Comité de pilotage ESG :

- Les enjeux liés aux ressources humaines ont été complétés pour intégrer les risques liés à la santé et sécurité des équipes dans le contexte sanitaire de la Covid-19 ;
- Les risques liés au changement climatique sont désormais considérés comme des risques ESG prioritaires pour le Groupe, les phénomènes liés aux dérèglements climatiques et les dispositions réglementaires visant à les atténuer étant amenés à se multiplier dans les prochaines années et à impacter l'activité d'investisseur de Wendel.

Les risques principaux qui ont été identifiés sont ceux présentés dans le cercle supérieur de la matrice suivante :



Au-delà des risques les plus matériels pour son activité, Wendel a identifié d'autres risques ESG non matériels qui sont également abordés dans cette déclaration de performance extra-financière, par souci d'alignement avec la stratégie ESG du Groupe déployée début 2020 (Présentée en partie 4.1.7).

Les risques principaux – au sens de la DPEF - ainsi que leurs politiques d'atténuation, les plans d'actions et les indicateurs de suivi sont présentés dans ce chapitre et sont identifiés dans le sommaire par les icônes suivantes :

DPEF

Description du risque

Politiques et résultats

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 et chapitre 1
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. 24 & partie 1.3.4
Éléments relatifs à la création de valeur et sa répartition entre les parties prenantes	Dividende : partie 8.1.2 Soutenir et renforcer nos engagements auprès de la société civile – partie 4.1.7.1
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 et procédures d'investissement responsable	Partie 4.1.7.2
Risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel	Partie 4.1.7.1.2 - *Favoriser l'employabilité, l'inclusion, le bien-être et l'engagement au travers d'actions concrètes*
Risque de non-indépendance des organes de gouvernance et mécanismes de contrôle	Partie 4.1.7.1.1 - *Assurer une gouvernance exemplaire*
Risques liés à l'éthique des affaires	Partie 4.1.7.1.1 - *Renforcer et préserver l'éthique des affaires au sein du Groupe*
Risques liés au changement climatique	Partie 4.1.7.1.1 - *Mesurer et piloter notre empreinte environnementale* *Partie* 4.1.7.2 – *Évaluer et gérer l'exposition des sociétés du portefeuille aux risques climatiques physiques et de transition*
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 4.1.7.1.2
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 enjeux climatiques de l'activité de Wendel font partie des risques principaux du Groupe. La démarche d'économie circulaire mise en place au sein de la Société est présentée en partie 4.1.7.1.1 – Mesurer et piloter notre empreinte environnementale Les autres 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)
Les effets de l'activité quant au respect des Droits humains	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT et des Droits humains – 4.1.7.1.2 - p. 189 Plan de vigilance – 4.1.5
Les effets de l'activité quant à la lutte contre la corruption.	Partie 4.1.7.1.1 - *Renforcer et préserver l'éthique des affaires au sein du Groupe*

Au niveau des filiales du groupe Wendel

Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, et CPI. Les états financiers de l'ensemble 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 du 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 2020. 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 CPI. 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 4.2 - *les filiales de Wendel revues par un organisme tiers indépendant*).

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 2020 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 4.1.7.2 – *Wendel, investir pour le long terme : Bâtir des entreprises durables* concernent les filiales du périmètre consolidé par intégration globale (Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl et CPI).

Chaque filiale et participation du Groupe sont appelées à développer une politique ESG répondant à ses enjeux spécifiques. Toutefois, dans le cadre de sa feuille de route ESG, Wendel encourage les sociétés concernées à prendre en compte la lutte contre le changement climatique, la sécurité des employés et des consommateurs, la parité de genre et la performance ESG de l'offre de produits et services. 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 1.4 - *Filiales et participations*) 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.

4.1.5 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, et Stahl. Compte tenu de la récente acquisition de CPI, cette société sera en mesure de présenter son niveau de conformité avec les attentes de la loi au prochain exercice.

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 humains 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 2020, une revue des plans et des politiques de prévention a été menée par l'organisme tiers indépendant en charge de la vérification de l'information extra-financière de Wendel et ses filiales. Les conclusions de cette revue ont été 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. Sur l'exercice 2020, Wendel a néanmoins mené les actions suivantes en vue de renforcer sa démarche de prévention contre toute atteinte potentielle aux Droits humains, à la santé et la sécurité des personnes, et à l'environnement :

- refonte de la Charte éthique Groupe, afin d'expliciter les engagements pris en matière de respect des droits humains, d'emploi responsable, de protection environnementale, et d'engagement communautaire. Il est rappelé que le respect de ces engagements est également appliqué à notre activité d'investisseur. La charte s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants de la Société, de ses *holdings* et de ses implantations. Wendel exige également des sociétés dans lesquelles elle investit l'adoption de standards similaires. En 2020, l'ensemble des équipes du Groupe ont reçu une formation afin que soient mieux compris et intégrés les principes portés par la Charte éthique ;
- adoption des règles de télétravail en conformité avec la réglementation applicable sur le travail sur site et à distance dans les pays où le Groupe est présent. Les équipes Wendel sont par ailleurs en dialogue permanent avec les équipes dirigeantes des sociétés du portefeuille afin de les accompagner et les conseiller dans la gestion des différents épisodes de la pandémie liée à la Covid-19, pour que soient prises les meilleures dispositions pour protéger le personnel des sociétés tout en assurant la continuité de l'activité ;
- lancement d'une analyse des risques climatiques auxquels sont exposées les sociétés du portefeuille Wendel, afin d'identifier et prévenir de potentiels risques sur l'activité induits par la multiplication des évènements climatiques extrêmes, mais aussi les risques sur les personnes et les communautés dans lesquelles sont implantées les filiales du Groupe.
- réalisation d'une étude menée par un cabinet externe sur la nature des achats de la *holding* Wendel SE, en amont de la mise en place d'un processus d'achats responsables qui sera lancé courant 2021. Cette étude avait pour objectif d'identifier de potentiels risques sociaux ou environnementaux sur la base des achats réalisés sur l'année 2019. Du fait de la taille de la société et de la nature des achats réalisés, il n'a pas été identifié de fournisseur ou de filière susceptible de porter une atteinte grave aux Droits humains et à l'environnement.

En 2020, Wendel a par ailleurs complété et renforcé sa procédure d'évaluation des tiers, notamment *via* la mise en place de l'outil Wendel Protect. La procédure d'alerte interne de Wendel est également ouverte aux signalements d'atteintes sociales et environnementales graves, tels que visés par la réglementation sur le Devoir de vigilance. Elle est disponible sur le site Internet de Wendel, au sein de l'espace ESG : www.wendelgroup.com.

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

4.1.6 Temps forts dans l'engagement ESG de Wendel en 2020-2021

Février 2020 – Wendel organise un roadshow dédié aux sujets de gouvernance à destination de ses investisseurs institutionnels et des principaux *proxy advisors*

Avril 2020 – Le siège social de Wendel (Paris) utilise une énergie d'origine 100 % renouvelable.

Mai 2020 – Wendel est désormais signataire des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI).

Juin 2020 – Refonte et publication de la Charte éthique de Wendel, intégrant désormais des engagements en matière de droits humains, de protection environnementale, d'engagement communautaire et d'investissement responsable.

Juillet 2020 – Wendel se classe 24e au sein du Palmarès sur la féminisation des instances dirigeantes du SBF120.

Juillet 2020 – Présentation de la stratégie ESG a l'Assemblée générale annuelle du Groupe.

Août 2020 – Wendel est classée en *Low Risk* par l'agence de notation extra-financière Sustainalytics.

Septembre 2020 – Wendel participe à la semaine européenne du développement durable *via* une campagne de communication dédiée et relayée sur ses réseaux sociaux.

Septembre 2020 – L'ensemble des collaborateurs Wendel bénéficie d'une formation sur la nouvelle Charte éthique afin d'intégrer au mieux ces nouveaux principes de durabilité dans leur activité.

Octobre 2020 – Wendel se classe 4e au sein des Grands Prix de la Transparence organisé par l'éditeur Labrador, et se voit décerner le Label Or.

Octobre 2020 – Lancement d'une enquête sur le bien-être au travail à destination de l'ensemble des collaborateurs de Wendel.

Novembre 2020 – Wendel rejoint les indices *Dow Jones Sustainability* Europe et Monde.

Décembre 2020 – Wendel reçoit la note B en réponse au questionnaire *Climate Change 2020* du *Carbon Disclosure Project*.

Décembre 2020 – Wendel est le premier émetteur français à présenter devant la Société française des analystes financiers (SFAF) sa stratégie ESG.

Janvier 2021 – Wendel lance une analyse des risques et opportunités liés au changement climatique au sein de son portefeuille.

Janvier 2021 – Wendel réalise un score de 69/100 au questionnaire extra-financier *Gaïa Rating*.

Février 2021 – Wendel organise un roadshow dédié aux sujets de gouvernance à destination de ses investisseurs institutionnels et des principaux *proxy advisors*.

Février 2021 – Wendel est désormais membre du Pacte mondial des Nations Unies.

Mars 2021 – le groupe Wendel annonce l'intégration d'objectifs ESG dans les conditions financières de son crédit syndiqué non tiré d'un montant de 750 millions d'euros et de maturité octobre 2024.

Récapitulatif des notations extra-financières de Wendel en 2020

Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA	Inclusion dans le *Dow Jones Sustainability Index* Europe et Monde, avec un score de 71
MSCI	Noté double AA, classé parmi les *leaders* du secteur
SUSTAINALYTICS	Classé en *Low Risk*, et 1er parmi ses pairs de même niveau de capitalisation boursière
CDP DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES	Note de B (première participation en 2020), marque une prise en compte soutenue des impacts du changement climatique dans les activités du Groupe
Gaïa RATING	Note de 69/100, au-dessus de la moyenne du secteur (51/100)

4.1.7 Stratégie ESG du groupe 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 : s'associer avec des équipes entrepreneuriales pour bâtir des *leaders* durables **dont les performances à long terme créeront de la valeur pour l'ensemble des parties prenantes.**

À cette fin, et dans le cadre de la nouvelle stratégie ESG publiée début 2020, Wendel a défini **deux principaux leviers :**

(1) son comportement en tant qu'entreprise, et son engagement envers ses collaborateurs et ses communautés. Le Groupe a l'ambition de devenir un modèle pour ses pairs, en adoptant une attitude responsable dans la façon de conduire ses projets.

(2) son comportement en tant qu'investisseur. 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, en soutenant ses entreprises dans leur transformation pour devenir des *leaders* durables.

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

Les principaux risques extra-financiers qui ont été identifiés par Wendel (risques extra-financiers au sein des filiales, risques liés aux ressources humaines, aux organes de gouvernance et mécanismes de contrôle, et à l'éthique des affaires) ainsi que les démarches d'atténuation en place sont abordés au sein de cette présentation de la démarche stratégique du Groupe.

4.1.7.1 Wendel, une entreprise responsable : Être exemplaire – Favoriser l'excellence et l'engagement

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

Assurer une gouvernance exemplaire

Indépendance des organes de gouvernance DPEF

Description du risque

Wendel a un actionnaire de contrôle, la société Wendel-Participations SE, qui détient, au 31.12.2020, 39,31 % du capital de Wendel et 51,72 % des droits de vote théoriques. Il pourrait résulter de cette situation un risque de conflit d'intérêts ou de non-respect du principe d'égalité entre actionnaires.

Politiques et résultats

Diverses mesures de bonne gouvernance ont été prises pour éviter ce risque. Tout d'abord, la structure duale de Wendel, société à Directoire et Conseil de surveillance, permet de dissocier clairement les fonctions de direction, exercées par un Directoire indépendant, des fonctions de surveillance, exercées par le Conseil de surveillance (voir section 2.1.7 – Répartition des pouvoirs entre le Directoire et le Conseil de surveillance). Au sein même du Conseil de surveillance, les membres indépendants représentent 45 % des membres (hors les représentants des salariés), ce qui est supérieur aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef (voir section 2.1.1 – Le Conseil de surveillance et son fonctionnement). En outre, depuis 2018, le Président du Conseil de surveillance de Wendel n'est plus aussi le Président du Conseil d'administration de Wendel-Participations. Enfin, le règlement intérieur du Conseil de surveillance prévoit une procédure de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, et confie une mission spécifique au membre référent du Conseil de surveillance (qui est un membre indépendant) en matière de conflits d'intérêts avec l'actionnaire majoritaire.

Robustesse des mécanismes de contrôle interne DPEF

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 3 (voir section 3.3 – Dispositif de gestion des risques et de contrôle interne).

Renforcer et préserver l'éthique des affaires au sein du Groupe

Description du risque

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

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

D'autres risques liés à l'éthique des affaires sont pris en compte par Wendel et mentionnés à la suite de l'exposition de ces deux risques DPEF prioritaires.

Lutte contre la corruption DPEF

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'un investissement afin d'influencer l'issue d'un processus compétitif, ou 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 et 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 en matière 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 robuste de lutte contre la corruption et le trafic d'influence conforme à la Loi Sapin 2 et aux recommandations de l'Agence française anti-corruption (AFA). La Direction de la conformité Groupe et celle de l'Audit Interne en assurent le suivi, le contrôle et le renforcement.

La politique en matière de prévention de la corruption de Wendel a été entièrement refondue et diffusée en 2019 pour l'adapter aux risques spécifiques liés aux activités de Wendel tels qu'identifiés dans la cartographie des risques. 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 prochaine réactualisation de cette politique est prévue afin de prendre en compte les évolutions du dispositif ainsi que les nouvelles recommandations de l'AFA publiées au Journal Officiel le 12 janvier 2021.

Par ailleurs, 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 distribuée aux collaborateurs Wendel en 2019. Cette Charte est également accessible aux salariés depuis l'intranet de Wendel.

En ce qui concerne le déploiement effectif du dispositif anti-corruption, un plan de suivi et de contrôle spécifique à Sapin 2 a été conçu et mis en place. Courant 2020, un outil dédié à la conformité et au contrôle interne – Wendel Protect – a été déployé afin de rationaliser et optimiser les processus de conformité et d'en améliorer le suivi.

En particulier, les processus spécifiques aux cadeaux et divertissements, ainsi qu'aux conflits d'intérêts, ont été renforcés. Leur déploiement dans Wendel Protect s'est traduit par la mise en place d'un système de déclaration et d'autorisation des cadeaux/divertissements et des conflits d'intérêts, permettant ainsi une meilleure traçabilité.

Concernant le système d'alerte, la politique associée a été distribuée à l'ensemble des collaborateurs en 2019 ; un rappel du dispositif en place a été fait en 2020 lors de la formation « éthique des affaires » afin de s'assurer que chacun en a connaissance et comprenne comment utiliser et faire remonter une alerte dans le système. Cette politique est disponible sur le site Internet de Wendel, dans l'espace ESG du site www.wendelgroup.com. Aucune alerte n'a été reçue en 2020 *via* le système d'alerte.

Par ailleurs, Wendel conduit régulièrement une revue de la cartographie des risques liés à la corruption (dernière mise à jour complète : fin 2019). Les résultats et le plan d'action associé ont été présentés au Directoire et au Comité d'audit de Wendel début 2020. Courant 2020, aucun nouveau risque de corruption n'a été identifié faisant ressortir la nécessité d'une mise à jour ultérieure de la cartographie.

Dans le cadre du déploiement de Wendel Protect, Wendel a aussi renforcé le processus d'évaluation des tiers, en créant un lien fort avec le système comptable et empêchant le paiement d'un tiers qui n'aurait pas été évalué au préalable. Le processus en place assure des niveaux différents de vigilance de ses contreparties en fonction de leur exposition au risque. Par ailleurs, des contrôles comptables sur certaines catégories de dépenses (notamment les cadeaux et les dons) sont aussi effectués.

En ce qui concerne son activité d'investissement, Wendel réalise des diligences aussi approfondies que possible en matière de corruption avant la réalisation de toute opération d'acquisition, fusion ou partenariat.

Plusieurs formations ont été dispensées en 2020 afin de sensibiliser tous les collaborateurs aux risques de corruption : une formation générale dédiée à l'éthique des affaires, ainsi que des formations sur des sujets plus spécifiques (notamment évaluation des tiers, et gestion des cadeaux et invitations).

Enfin, l'ensemble de toutes ces mesures fera l'objet d'un contrôle de la part de la Direction de l'audit interne de Wendel en 2021.

Au niveau des sociétés contrôlées du portefeuille

Wendel veille également au déploiement des mesures prévues 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 de leur Comité d'audit et organise, selon le besoin, des réunions régulières en la matière avec les Responsables Conformité des sociétés afin de les orienter et d'échanger sur des points spécifiques.

En 2020, Wendel a accompagné sa nouvelle filiale américaine Crisis Prevention Institute (CPI) – dernière société du portefeuille acquise fin 2019 – pour mettre en place les 8 piliers de la loi Sapin 2. Par ailleurs, afin de continuer à suivre les progrès faits en la matière, chacune des sociétés du portefeuille a produit un rapport annuel relatif au dispositif Sapin 2, présentant les principales améliorations réalisées ainsi que le plan d'actions prévu pour 2021.

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

Prévention des abus de marché DPEF

Description du risque

Compte tenu de son activité d'investisseur et de son statut de société cotée sur le marché réglementé d'Euronext Paris, il peut exister des informations privilégiées concernant Wendel. 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 – dit « Règlement MAR »). Dans ce cadre, Wendel se doit de prévenir tout abus de marché.

Politiques et 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 entre actionnaires.

Une Charte de confidentialité et de déontologie boursière définit les règles qui s'imposent à tous les salariés et mandataires sociaux de Wendel en matière de prévention d'abus de marché. Les principales règles édictées par cette charte figurent à la section 2.1.8 du 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 MAR : des listes d'initiés sont mises en place à chaque fois que cela est nécessaire et des périodes de fenêtres négatives – pendant lesquelles toute opération sur les titres Wendel est interdite – ont été instaurées. Un Comité de déontologie – composé des membres 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.

En septembre 2020, une formation sur l'éthique des affaires a été dispensée auprès des effectifs de Wendel, au cours de laquelle les règles et sanctions applicables en matière d'abus de marché ont été rappelées.

En janvier 2021, Wendel a mis en place un nouvel outil digital pour la gestion des listes d'initiés, de confidentialité et des fenêtres négatives. Cet outil facilite l'information des personnes concernées par ces sujets et l'envoi de leurs confirmations, et permet une meilleure traçabilité.

Autres démarches portées par le programme de conformité de Wendel

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 et souhaite prévenir les risques de non-conformité. À cet effet, en plus des dispositifs déjà présentés ci-dessus, qui représentent les mesures mises en place pour gérer les enjeux réglementaires les plus importants au regard du secteur d'activité de Wendel et au sens de la DPEF, d'autres processus de conformité ont été définis ; ces derniers ont pour objectif de compléter la démarche conformité de Wendel afin d'assurer le respect, par tous ses dirigeants et salariés, non seulement des normes législatives et réglementaires, mais aussi de l'ensemble des valeurs et des engagements du Groupe en matière d'intégrité et d'éthique des affaires.

La mise en œuvre de ce strict programme de conformité est, par conséquent, de nature à renforcer la réputation de Wendel au bénéfice de toutes ses parties prenantes dans le respect de ses engagements de long terme.

Afin de favoriser une vision d'ensemble, les autres initiatives faisant partie du programme de conformité de Wendel adopté à l'initiative du Directoire sont décrites ci-après.

Charte éthique

Entièrement révisée en 2020 et adoptée par le Directoire avec le soutien du Conseil de surveillance, la nouvelle Charte éthique de Wendel a pour objectif d'inscrire l'activité d'investisseur de long terme du Groupe dans une démarche d'exemplarité en matière de conduite des affaires. Elle illustre notamment la volonté de la Société d'adopter une conduite responsable et loyale envers ses collaborateurs et ses parties prenantes, en allant au-delà des exigences purement légales. Cette nouvelle charte a pour objectif d'assurer la conformité permanente des activités de Wendel vis-à-vis des lois et règlements, tout en renforçant l'éthique du Groupe en matière de respect des droits humains, d'accompagnement des collaborateurs et d'engagement citoyen.

Les principes et valeurs éthiques édictés dans cette charte guident la conduite de nos affaires. Wendel promeut une approche fondée sur la responsabilité de chacun et applique une tolérance zéro dans ce cadre.

Cette charte s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants de la Société, de ses *holdings* et de ses implantations. Wendel exige des sociétés dans lesquelles elle investit l'adoption de standards similaire. Cette charte peut être consultée sur le site Internet de Wendel, au sein de l'espace ESG : www.wendelgroup.com.

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, les potentielles cibles et les projets d'acquisition ou de désinvestissement.

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 protection des informations confidentielles. Les principales règles édictées par cette Charte figurent à la section 2.1.8 du présent Document d'enregistrement universel.

Respect des sanctions économiques

Wendel a établi dès 2017 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 procédures de contrôle des antécédents (*background checks)* sont réalisés chaque fois que nécessaire sur la base d'outils dont Wendel s'est équipée ou, pour les cas plus complexes, d'enquêtes externes.

Lutte contre le blanchiment

La politique de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (AML-CFT), applicable à Wendel SE, ses *holdings* et ses implantations internationales, s'applique depuis 2017.

En outre, dans le cadre de la réglementation AIFM à laquelle est soumise la société de gestion luxembourgeoise (Winvest Conseil S.A.) et ses filiales, une politique AML- CFT spécifique est en place et revue annuellement. Tous leurs employés et administrateurs suivent chaque année une formation sur le sujet. Le Responsable de la Conformité de l'AIFM, agréé par la CSSF, veille au respect des règles et de la politique AML-CFT. En particulier il détermine l'étendue des mesures de diligence raisonnable à effectuer en fonction du niveau de risque attribué à chaque investisseur ou investissement. Il rapporte au Comité des Directeurs de l'AIFM qui analyse régulièrement les questions de conformité.

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 intragroupes 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

Comme indiqué dans la section dédiée à la lutte contre la corruption, le dispositif d'alerte professionnelle a été actualisé en 2019 et un rappel de son fonctionnement a été effectué auprès de l'ensemble des collaborateurs en 2020. 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.

À noter qu'une ligne d'alerte est également accessible pour les tiers travaillant avec Wendel. Les modalités d'accès sont définies dans la procédure d'alerte, 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 met en œuvre des mesures adéquates pour assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données personnelles. Celles-ci sont traitées et utilisées 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. Elle décrit les mesures prises à l'égard de tous les traitements de données personnelles 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, candidats dans le cadre d'un recrutement, actionnaires, co-investisseurs, dirigeants des sociétés dans lesquelles Wendel envisage une prise de participation). Par ailleurs, une Politique interne dédiée à la protection des données à caractère personnel des salariés est accessible aux collaborateurs depuis l'intranet de Wendel.

En 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 caractère personnel.

En septembre 2020, à l'occasion de la formation sur l'éthique des affaires dispensée auprès des effectifs de Wendel, un rappel des règles applicables en matière de protection de données a été effectué. Par ailleurs, d'autres actions de sensibilisation aux principes RGPD ont été réalisées durant des entretiens menés avec les responsables de chaque fonction dans le cadre d'un exercice de revue et mise à jour du registre des traitements de Wendel (registre recensant l'ensemble des traitements de données à caractère personnel effectués par Wendel).

Diffusion auprès des salariés

Les politiques du programme de conformité ont été diffusées auprès de l'ensemble des salariés de Wendel, de ses *holdings* et de ses implantations internationales. Elles sont périodiquement soumises à la signature de chaque salarié qui est ainsi à nouveau sensibilisé et amené à réitérer son engagement d'en respecter les principes.

(1) Selon la liste des États et territoires non coopératifs en matière fiscale prise par arrêté du 26 février 2021.
(2) Visée par l'article 20 de la loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude.

Mesurer et piloter notre empreinte environnementale

Impact carbone et gestion du changement climatique DPEF

Description du risque

Le groupe Wendel est conscient de l'urgence climatique et de l'importance de l'implication de chacun dans l'atténuation de ses effets. Si la taille limitée du Groupe (85 collaborateurs au 31 décembre 2020) et son implantation géographique limitent son exposition immédiate aux conséquences du dérèglement climatique, la répartition géographique et sectorielle diversifiée de son portefeuille de sociétés ainsi que l'environnement réglementaire qui vise à limiter de plus en plus fortement les émissions de CO_2 conduisent Wendel à prendre en compte la question climatique dans son activité d'investisseur de long terme. Par souci d'exemplarité vis-à-vis de ses pairs et de ses sociétés de portefeuille, le Groupe intègre également la prise en compte de l'impact environnemental dans la conduite usuelle de son activité, notamment *via* le choix de ses fournisseurs.

Politiques et résultats

Dans le cadre de sa stratégie ESG et par souci d'exemplarité, Wendel a pris l'engagement d'évaluer chaque année l'empreinte carbone de ses bureaux et de son activité (hors filiales). Mené pour la première fois en 2019, le bilan carbone du Groupe a permis de réaliser un premier état des lieux des postes d'émission significatifs, et de sélectionner des actions de réduction ou de compensation prioritaires. Ainsi depuis avril 2020, les locaux parisiens du Groupe sont alimentés en énergie d'origine 100 % renouvelable. D'autres actions, déployées courant 2021, sont prévues :

- Modifier les contrats de fourniture énergétique des bureaux situés à New York et au Luxembourg pour accroître la part d'énergie renouvelable dans la consommation énergétique totale du Groupe ;
- Publier et porter à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs une politique d'éco-efficacité permettant de diffuser des bonnes pratiques que chacun peut adopter dans le cadre de son environnement de travail pour réduire sa consommation de ressources ;
- Engager un dispositif de compensation volontaire d'une partie des émissions du Groupe. Afin de conjuguer cette démarche de compensation à un effort de réduction plus global, 10 % des émissions de CO_2 émises en 2019 seront compensées courant 2021 (le niveau d'émissions globales pour l'année 2020 n'étant pas représentatif d'une année d'activité régulière). Ce seuil, fixé pour la première année de mise en place du dispositif, pourrait être amené à augmenter dans les prochaines années. Par ailleurs, sur l'année 2020, les émissions liées à l'*Investor Day*, l'un des plus importants évènements organisé par le Groupe à destination de la communauté financière (organisé en distanciel cette année), ont été compensées.
- Réduire, lorsque cela est possible, les voyages d'affaires et favoriser l'utilisation de dispositifs de téléconférence.

Au-delà du suivi de ses propres émissions, 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.

La méthodologie de calcul et le format de restitution présentés ci-après suivent le GHG Protocol. Les émissions calculées couvrent les bureaux de Wendel en France et à l'international (Paris, Luxembourg, New York) sur une durée de 12 mois, mais excluent les bureaux fermés durant l'année (Londres, Casablanca et Singapour). Les facteurs d'émissions proviennent de la Base Carbone Ademe.

En alignement avec la méthodologie GHG Protocol, les *scopes* 1 et 2 incluent les émissions liées aux consommations énergétiques, aux fuites de fluides frigorigènes et à la consommation de carburant. Le taux de couverture des *scopes* 1 et 2 s'est significativement amélioré sur l'exercice, étant désormais entre 94 % et 100 %. Cette amélioration s'explique principalement par le fait que les bureaux de Paris, New York et Luxembourg disposent de taux de disponibilité et de fiabilité très élevés sur leurs données environnementales respectives.

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 (achats de prestations de services, déplacements professionnels en avion et train, déplacements de visiteurs, déplacements domicile-travail) ont un taux de couverture de 100 %. Les autres postes d'émissions du *scope* 3 ont un taux de couverture entre 83 % et 100 %.

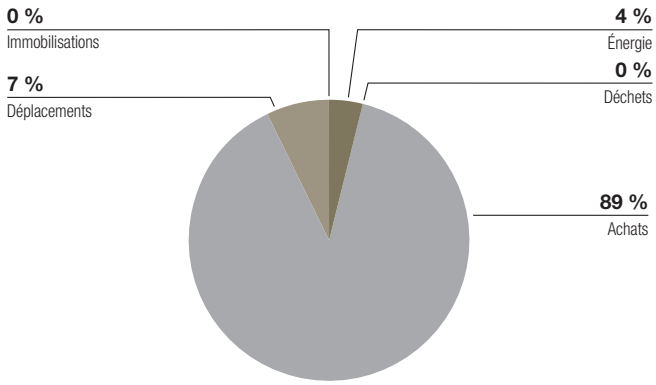
Catégories d'émissions *(en t CO_2 éq)*	**2020**	**2019** [1]
***Scope* 1**	30	18
***Scope* 2**	71	98
Scope 3	2 659	2 438
Total scope 1+2+3	2 760	2 554
Intensité des émissions *scope* 1+2+3 par employé [2]	32	32

(1) Les émissions de CO_2 éq du Bilan Carbone 2019 ont été corrigées en 2020 sur les éléments suivants : Exclusion des 3 bureaux fermés en 2020 pour permettre la comparaison entre 2019 et 2020 à périmètre constant, ajout de la consommation de gaz pour le Luxembourg, correction de la consommation d'électricité pour le Luxembourg (facture disponible), ajout des flottes de véhicules pour Paris et le Luxembourg, exclusion de Wendel Participations (auparavant intégré dans les consommations d'énergies, les déchets et les déplacements des visiteurs), correction des facteurs d'émissions suivants : Facteur d'émission (FE) de l'électricité pour Paris (FE EDF 2019 disponible) ; Facteur d'émission du chauffage urbain pour Paris (FE CPCU 2019 disponible) ; Facteur d'émission de l'électricité pour le Luxembourg (FE 2018 disponible)

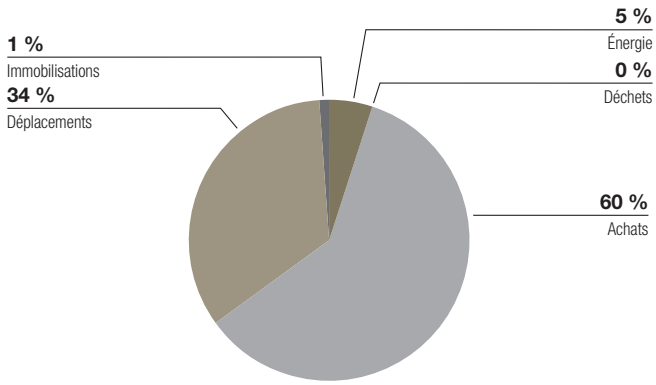
(2) Ratio calculé par rapport aux effectifs suivants : 79 employés pour 2019 à périmètre constant avec 2020 (Bureau de Paris, New York et Luxembourg). Les effectifs pris pour l'année 2019 excluent les CDD. 85 employés pour 2020

Les postes d'émissions de Wendel SE se répartissent comme suit entre 2019 et 2020 :

Part des émissions de $C0_2$ éq par poste d'émission 2020



Part des émissions de $C0_2$ éq par poste d'émission 2019 (périmètre constant avec 2020)



Sur l'année 2020, les émissions totales du Groupe sont en légère hausse. Celle-ci s'explique principalement par l'accroissement significatif des achats de prestation de services, notamment immatériels (assurance, conseil, expertise, etc.) [(1)]. Cet accroissement est compensé au sein du *scope* 3 par la réduction des voyages et des déplacements domicile-travail dans un contexte exceptionnel lié à la Covid-19. Également, le recours à un contrat de fourniture en énergie 100 % renouvelable au sein des locaux parisiens a contribué à la baisse des émissions liées à ce poste de - 57 % en valeur absolue (les émissions liées à la consommation d'énergie de la Société sont mesurées au sein du *scope* 2) même si la consommation énergétique demeure un poste de plus faible importance (4 % en 2020).

L'intensité des émissions de CO_2 par employé demeure stable (32t CO_2 *éq)*.

Gestion des ressources et des déchets

Au-delà de la priorité mise sur la réduction de l'empreinte climat de la Société, Wendel est engagé dans un ensemble de démarches et d'actions visant à limiter la consommation de ressources liées à son activité (papier, plastique, etc.), ainsi que la génération de déchets pouvant être évitée. Ainsi, en 2020, les démarches suivantes ont permis d'obtenir des résultats significatifs :

- Les dispositifs de collecte et de recyclage dont sont équipés les locaux du Groupe permettent d'assurer un recyclage efficient du métal, du verre, du papier, du carton, et des déchets électriques et électroniques (DEEE). Ces dispositifs allongent la durée de vie des ressources utilisées dans la fabrication des produits que le Groupe achète et utilise, et participent plus largement à la démarche d'économie circulaire de Wendel. Sur l'exercice 2020, 6,3 tonnes de déchets ont été triées et recyclées au total, représentant 0,08 t de déchets recyclés par employé [(2)];
- Le lancement du projet Paperless, qui consiste à mettre à disposition des collaborateurs des outils numériques qui limitent le recours à l'impression et à l'utilisation de papier en général (logiciels avancés de retouche de documents, signature électronique…) a permis de réduire la consommation de papier de 71 % en 2020 par rapport à 2019. Cette économie significative a également été permise par la présence limitée des collaborateurs dans les locaux du Groupe en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Adopter une démarche d'approvisionnement responsable

Wendel adopte les plus hauts standards d'éthique et respect des droits humains et environnementaux dans sa conduite des affaires, et souhaite s'associer à des fournisseurs et prestataires qui partagent des standards similaires.

La Société s'appuie sur une chaîne d'approvisionnement courte et fait essentiellement appel à des prestataires locaux (présents dans les pays où Wendel est implantée). Ses achats se composent principalement de fournisseurs de biens et services de bureau (équipements informatiques, maintenance et entretien des locaux…) et de prestations intellectuelles (conseil, expertise…). Néanmoins, Wendel demeure pleinement engagé dans la prévention d'éventuelles atteintes aux droits humains et environnementaux, ainsi que de la promotion active de ces principes. Ainsi, la Charte éthique du Groupe, qui rappelle les engagements de la Société en la matière, est portée à la connaissance de tout nouveau fournisseur soumis au processus d'évaluation des tiers, en amont de celui-ci.

Le processus d'évaluation des tiers couvre principalement les thématiques liées à la conformité réglementaire et l'anti-corruption. Wendel a pour ambition d'enrichir ce dispositif en y ajoutant une démarche d'évaluation des prestataires sélectionnés sur la base de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. Ce dispositif sera déployé au sein de la Société courant 2021.

(1) En 2020, les facteurs d'émission définis par l'ADEME pour les dépenses en prestation de services n'ont pas fait l'objet d'une réévaluation, conservant le même pouvoir d'émission qu'en période pré-Covid-19.
(2) Calculé via les effectifs présents au 31.12.2020.

En amont de la mise en place de cette nouvelle démarche, Wendel a engagé sur l'exercice 2020 une analyse de ses achats réalisés en 2019 afin de déterminer si certaines catégories d'achats étaient porteuses de risques sociaux ou environnementaux. Aucune catégorie d'achats à risque n'a été détectée, De ce fait, le processus d'évaluation des fournisseurs sur la base de critères ESG se concentrera prioritairement sur les achats dont le montant est significatif, afin de conserver la matérialité de la démarche. Enfin l'analyse menée en 2020 a permis de définir le questionnaire qui sera utilisé dans le cadre du processus d'évaluation ESG, ainsi qu'un guide explicatif de la démarche qui sera utilisé pour former l'ensemble des collaborateurs de Wendel à cette approche.

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

Promouvoir une culture de l'intégration, de l'accompagnement et de la diversité pour favoriser le bien-être et la performance au travail

Risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel DPEF

Note : Cette section recouvre l'ensemble des risques prioritaires Wendel liés aux ressources humaines identifiés via la matrice de risques (Personnes clés, Acquisition et rétention des talents, Rémunérations, Équilibre vie personnelle/vie professionnelle, Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité, Accompagnement des équipes dans un contexte de crise sanitaire).

Description du risque

La première des ressources du groupe Wendel est 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 essentiels 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.

Politiques et résultats

La gestion des risques liés à l'attractivité et à la rétention des talents dans les équipes de Wendel passe en priorité par l'exemplarité et le comportement de ses instances dirigeantes. De plus, Wendel développe chaque année une offre de formation individuelle et collective adaptée aux attentes et aux profils de ses collaborateurs, améliore continuellement leurs conditions de travail afin de les rendre plus attractives, met en place des avantages sociaux attrayants et promeut activement la diversité au sein des équipes.

Le Groupe cherche également à réduire ces risques par une politique de rémunération juste et cohérente avec le marché, tout en demeurant non discriminatoire. Aussi, l'évaluation des collaborateurs réalisée chaque année se focalise, en sus de la performance, sur des critères tels que la transparence, le progrès, l'évolution personnelle ainsi que le travail en équipe.

La Direction des ressources humaines assure un suivi au plus proche des collaborateurs, en France et dans le monde, permettant de répondre à leurs besoins et d'anticiper les risques qui pourraient survenir. Par ailleurs, la refonte du système de collecte et de suivi des données ressources humaines au sein du Groupe permet désormais de renforcer le pilotage des données suivies et des KPIs publiés.

Composition des équipes Wendel

Au 31 décembre 2020, Wendel et ses *holdings* emploient au total 85 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*. Une autre implantation, plus récente, a été créée aux États-Unis en 2013. Les bureaux situés au Maroc, au Royaume-Uni et à Singapour ont fermé au second semestre 2020 afin de recentrer les activités de la Société autour de trois pôles d'excellence.

En France

Wendel emploie 59 collaborateurs en France répartis entre les équipes d'Investissement, de Direction et les équipes *corporate* (c'est-à-dire les fonctions supports : Direction financière, Direction juridique, Secrétariat général, Direction fiscale, Direction du développement durable et de la communication, Direction de l'audit interne, Direction des Ressources Humaines et Direction des ressources opérationnelles). Parmi ces fonctions *corporate*, une équipe d'experts intervient régulièrement sur les opérations d'investissement/ désinvestissement en France et à l'étranger en support des équipes d'investissement.

En 2020, Wendel a employé deux CDD (un contrat apprentissage et un CDD qui a été embauché en CDI en cours d'année) et un intérimaire. Sur l'exercice 2020, les CDD sont inclus dans les données sociales présentées dans ce chapitre, les intérimaires, en revanche, en sont exclus.

Salariés avec un contrat de travail en France : effectifs et mouvements	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
Effectif total	7	52	59	6	48	54	4	50	54
dont Femmes	*3*	*30*	*33*	*3*	*27*	*30*	*1*	*27*	*28*
Hommes	*4*	*22*	*26*	*3*	*21*	*24*	*3*	*23*	*26*
Recrutements [2]	0	11	11	2	9	11	-	7	7
dont Femmes	*0*	*6*	*6*	*2*	*4*	*6*	-	*3*	*3*
Hommes	*0*	*5*	*5*	*0*	*5*	*5*	-	*4*	*4*
Départs [2]	0	7	7	0	8	8	-	4	4
dont Femmes	*0*	*3*	*3*	*0*	*4*	*4*	-	*1*	*1*
Hommes	*0*	*4*	*4*	*0*	*4*	*4*	-	*3*	*3*

(1) Effectif France CDI, CDD et apprentis pour 2020. Pour 2018 et 2019, seuls les permanents sont comptabilisés.
(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 départ et + 1 dans le pays d'accueil) les expatriés qui ne font plus partie des effectifs France. Les mobilités qui ont eu lieu entre les bureaux internationaux ne sont pas comptabilisées.
En 2020, les recrutements comprennent 3 mobilités internes, de l'international vers la France, et le passage d'un CDD en CDI

À l'étranger

Les *holdings* et bureaux hors de France sont implantés dans 5 pays [1] et comptent 26 collaborateurs dont près de la moitié 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 h*olding* au Luxembourg.

Salariés avec un contrat de travail [1] à l'international : effectifs et mouvements	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Effectif total	26	36	43
dont Femmes	*13*	*17*	*19*
Hommes	*13*	*19*	*24*
Recrutements [2]	2	5	3
dont Femmes	*2*	*4*	*2*
Hommes	*0,*	*1*	*1*
Départs [2]	13	12	6
dont Femmes	*6*	*6*	*4*
Hommes	*7*	*6*	*2*

(1) Effectif avec contrat de travail international, permanent ou fixed-term pour 2020. Pour 2018 et 2019, sont comptabilisés uniquement les permanents.
(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 départ et + 1 dans le pays d'accueil). Les mobilités qui ont eu lieu entre les bureaux internationaux ne sont pas comptabilisées. En 2020 les départs comprennent 3 mobilités internes (international vers la France) + un changement de contrat (Permanent vers Mandataire Social). Les salariés partis en 2020 mais pas comptabilisés l'année précédente sont exclus du calcul.

(1) Les bureaux de Londres, Singapour et Casablanca ont fermé le 31 décembre 2020.

Personnes clés DPEF

Du fait de son effectif optimisé, 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 et met en place les formations et accompagnements nécessaires pour maintenir leurs compétences respectives à jour.

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 DPEF

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, des compétences et connaissances de ses salariés comme une priorité absolue.

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 dont les objectifs devaient être formulés pour l'année 2021 en ont bénéficié en 2020.

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 et en répondant favorablement à leur sollicitation.

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. 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 leurs enjeux.

Ce programme de formation ambitieux, bien qu'impacté par la crise sanitaire de la Covid-19, a tout de même été déployé dans tous les pays tout au long de l'année 2020. Pour pallier les effets de la crise pandémique sur le développement de ses équipes Wendel a ouvert à tous ses collaborateurs, y compris ceux sous contrat temporaire et les stagiaires, une plateforme permettant d'accéder à une multitude de formations en ligne dans des domaines très variés. La Société encourage les utilisateurs à s'y former en toute autonomie, en mettant en ligne un catalogue avec des formations présélectionnées sur des thématiques diversifiées, telles que l'inclusion, la diversité, la communication, le développement de la résilience ou encore la gestion du stress.

Cette année, Wendel a largement mis l'accent sur le développement personnel, qui représente près de 70 % du volume d'heures global. Par exemple, une grande majorité des salariés des bureaux français et luxembourgeois ainsi que les Mandataires Sociaux ont suivi une formation de deux jours sur la négociation raisonnée. Près d'un tiers des salariés a bénéficié de cours de langues, notamment en anglais et en français. Tous les collaborateurs ont eu l'opportunité de suivre des conférences pour mieux appréhender le *feedback* et sa formulation, notamment dans le cadre du processus d'évaluation à 360°.

Afin d'être au plus proche des besoins et des attentes de ses collaborateurs, Wendel a répondu positivement à chaque salarié ayant fait une demande de formation qu'il a lui-même identifié et répondant aux besoins de la Société. De plus, de nombreuses formations permettant à chacun de se développer davantage sur leur métier ont été dispensées. Cela représente plus de 20 % du volume d'heures global de formation.

Les salariés français et luxembourgeois ont également pu suivre une formation en ligne pour leur rappeler les gestes barrières à appliquer pour se protéger au mieux de la Covid-19, et ont continué à recevoir des informations régulières en fonction de l'évolution de l'épidémie.

Par ailleurs, afin d'accélérer le développement des formations en 2021, dont le plan sera tout aussi ambitieux, Wendel a également implémenté en 2020 une plateforme de gestion et de suivi de la formation.

Au total, et malgré la situation imposée par la pandémie, Wendel a continué à mettre en œuvre son plan de formation et a formé 101 personnes salariées, y compris les Mandataires, les personnes arrivées ou parties en cours d'année, celle ayant un contrat temporaire ainsi que certains stagiaires présents lors des formations Groupe, pour un total de 2 564,5 (1) heures de formations non obligatoires (2).

En moyenne, cela représente 29,5 heures de formation non obligatoire par salarié (3), pour un total de 2 514,5 heures.

En France, il y a eu en moyenne 25,08 heures de formation non obligatoire par salarié (pour un total de 1 479,5 heures) contre 14,5 heures par salarié en 2019.

(1) Réalisées par 101 personnes salariées du Groupe, incluant les mandataires et les stagiaires ainsi que les personnes parties en cours d'année, hors formations obligatoires et sessions Get to know your colleagues.
(2) Hors formations obligatoires et sessions Get to know your colleagues.
(3) Salariés avec un contrat de travail permanent ou temporaire, tous bureaux confondus, au 31/12.

KPIs	2020	2019	2018
Pourcentage de salariés formés	97,6 % [2] (tous les pays) 100 % (France)	92,6 % [1] (tous les pays)	100 % (France seulement)
Heures de formation par salarié	29,5 (tous les pays) 25,08 (France seulement)	16,5 (tous les pays) 14,5 (France seulement)	18,3 (France seulement)

(1) Pourcentage des salariés présents au cours de l'année 2019 ayant été formés.
(2) Pourcentage des salariés présents au 31.12.2020 ayant été formés

Équilibre vie professionnelle-vie personnelle, conditions de travail et risques psychosociaux DPEF

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

En France

L'accompagnement des managers, *via* des réunions régulières avec tous les collaborateurs, 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 2020, Wendel a financé 5 places de crèche pour les enfants de 5 salariés.

Par ailleurs, au-delà de la part du budget du Comité Social et Économique consacrée aux activités sociales et culturelles (par exemple : chèques vacances, chèques cadeaux, places de cinéma à prix réduit, etc.), Wendel prend en charge différentes prestations individuelles et collectives : cours de sport, tickets Cesu, bilans de santé complets et réguliers.

La politique sur le télétravail, mis en place pour la première fois chez Wendel en novembre 2018, a été intégralement revue pour permettre d'offrir plus de souplesse et de flexibilité aux salariés qui en émettent le souhait. Une nouvelle charte a été signée en mai 2020 et aussitôt mise en place.

À cette même date, une charte sur les congés payés, limitant entre autres le report trop important de jours de congé d'une période à l'autre, a également été signée. Cette nouvelle charte vise à garantir à tous les collaborateurs la possibilité de profiter pleinement des temps de repos annuels dont ils bénéficient et qui sont nécessaires à leur bien-être physique et mental.

À l'étranger

À l'étranger, Wendel veille à 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…).

Enquêtes sur la qualité de vie au travail

Wendel souhaite s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue 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. Cette première enquête internationale s'est terminée le 31 janvier 2020. 83 % des salariés interrogés y ont répondu, et les résultats ont permis de souligner les points forts de la Société, tels que ressentis en interne et d'identifier de potentiels axes d'amélioration à mettre en place. Globalement, les résultats obtenus sont très positifs et font ressortir un environnement de travail favorable, un niveau de stress maîtrisé et le fort intérêt que les salariés ont leur travail. Les résultats ont été communiqués et partagés en interne afin que chacun puisse réagir et enrichir les propositions d'amélioration suggérées.

À la suite de cette enquête sur les risques psychosociaux, un outil participatif interne a été mis en place pour évaluer plus en profondeur la qualité de vie au travail dans le Groupe Cette plateforme permet à Wendel de recueillir les perceptions des salariés sur différentes thématiques (reconnaissance, conditions de travail, relations aux/avec les autres, bien-être…) et aux collaborateurs de s'exprimer en partageant des idées de manière anonyme. Des enquêtes seront par la suite régulièrement menées. Ainsi, Wendel pourra réaliser un diagnostic qualitatif et comparatif, identifier les chantiers prioritaires, élaborer des mesures correctives associées et en mesurer les impacts.

Pour permettre un respect du temps personnel de chacun et limiter une potentielle sur-sollicitation liée aux nouveaux outils et applications numériques, Wendel a mis en place depuis 2018 une charte garantissant un droit à la déconnexion pour tous en dehors du temps de travail. En 2020, le Groupe a poursuivi la sensibilisation des équipes à cette charte afin de renforcer son appropriation par tous les collaborateurs.

Enfin, Wendel inscrit pleinement sa volonté d'être une entreprise socialement responsable et a mis en place le mécénat d'entreprise, également appelé mécénat de compétences, qui permet d'allier l'engagement des salariés au profit d'œuvres caritatives et le développement de leurs compétences (voir section « soutenir et renforcer nos engagements auprès de la société civile »)

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 de proximité de l'ensemble des salariés de Wendel en France et à l'international.

	2020	2019
Absentéisme (périmètre : France) [1]	3,13 %	1,66 %

*(1) Méthodologie de calcul de l'absentéisme : (total jours ouvrés d'absence*100)/(218j* 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 : évènements familiaux et congés parents.

L'absentéisme, hors événements familiaux, est de l'ordre de 3,13 % % en 2020. Ce chiffre reste inférieur au taux d'absentéisme moyen national qui, dépasserait les 5 % en 2019 .[1] Au niveau national (France), cela représente une moyenne de 18,7 jours d'absence par salariés. Chez Wendel, le nombre de jours moyen d'absence par salarié est en dessous de 7.

	2020	2019
Nombre d'accidents de travail (périmètre : France)	0	0
Nombre d'accidents de trajet	2	11
Nombre d'accidents mortels	0	0

Il y a eu deux accidents de trajet (n'entraînant aucun arrêt de travail) et aucun accident de travail, en 2020.

	2020	2019	2018
Ancienneté moyenne des salariés (années)	7,8 [1]	7,5	*non disponible*

(1) En 2020 : prise en compte des salariés avec un contrat de travail permanent et temporaire. En 2019, seuls les contrats permanents ont été pris en compte.

Au niveau monde, l'ancienneté moyenne des salariés est de 7,8 ans.

Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité DPEF

Comme indiqué dans sa Charte éthique, Wendel met tout en œuvre pour 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 exemptes de toute forme de 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 hommes et les femmes et a mis en place plusieurs initiatives pour atteindre cet objectif.

En particulier, Wendel exige, 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 (voir section Équilibre vie personnelle/vie professionnelle)

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

(1) Selon le 12e baromètre de l'absentéisme et de l'engagement d'Ayming France.

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 :

	2020			2019		
	France	International	Groupe	France	International	Groupe
Femmes dans l'effectif [1] total	56 %	50 %	54 %	56 %	47 %	52 %
Femmes dans l'effectif [1] cadre	58 %	N/A	N/A	56 %	N/A	N/A
Femmes Investisseurs [2]	40 %	33 %	37 %	22 %	20 %	21 %
Femmes dans les fonctions de management [3]	40 %	29 %	37 %	50 %	25 %	39 %
Femmes aux Comités d'investissement et de gestion [4]			Comité d'investissement : 33,3 %			Comité d'investissement : 22 %
			Comité de gestion : 45,5 %			Comité de gestion : 43 %
Femmes au Conseil de surveillance			45 %			45 %
Femmes dans les recrutements [5]	62,5 %	100 %	70 %	50 %	100 %	69 %

(1) En 2020 : Périmètre France : effectif CDI et CDD en France/Périmètre international : salariés avec un contrat de travail permanent ou temporaire à l'international/en 2019 : 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, inclusion du CDD embauché en CDI en cours d'année et des contrats temporaires. En 2019, seuls les contrats de travail permanents sont pris en compte.

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

En juillet 2020, le palmarès sur la féminisation des instances dirigeantes des sociétés composant le SBF 120 plaçait Wendel à la 24e place du classement, distinguant ainsi les résultats présentés ci-dessus.

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. En 2020, Wendel a obtenu 55/100, progressant de 8 points en comparaison avec l'année 2019. 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.

Par ailleurs, Wendel a intégralement revu en 2020 son plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant plus de critères que ce qui est imposé par la réglementation française pour une entreprise de moins de 300 salariés. Les quatre critères sur lesquels Wendel s'engage sont l'embauche, la formation, l'articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale et la rémunération effective. Chacun de ces critères comporte de nombreuses mesures et nombreux indicateurs de suivi permettant la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle. Ce nouveau plan d'action approuvé par le CSE entre en vigueur au 1er janvier 2021.

Handicap

Wendel accueille et reconnaît tous les talents, et s'engage à n'exercer aucune forme de discrimination à l'égard de candidats ou collaborateurs en situation de handicap.

La Société emploie deux personnes (dans ses effectifs permanents) reconnues en situation de handicap en France et contractualise, notamment pour l'achat de fournitures de bureau avec des établissements d'aide par le travail.

Wendel adapte également un comportement de prévention vis-à-vis de ses collaborateurs. Ainsi, la Société a mis à disposition des collaborateurs qui en ont exprimé le besoin du matériel ergonomique, même si ces demandes n'émanaient pas d'un médecin.

Wendel construit un environnement de travail respectueux de chaque individu en assurant des conditions de travail sécurisées et le respect de chacun.

Emploi des jeunes et des seniors

Répartition des effectifs permanents et temporaires par tranche d'âge :

Moins de 30 ans	20 %
30 à 39 ans	27 %
40 à 49 ans	33 %
Plus de 50 ans	20 %

- Part des jeunes dans les recrutements (< 30 ans) : 5 personnes de moins de 30 ans recrutées dans le monde.
- Part des seniors dans les recrutements (> 50 ans) : 2 personnes de plus de 50 ans recrutées.

Rémunération DPEF

La politique salariale de Wendel veille à aligner les intérêts des salariés sur ceux des actionnaires, au travers de plusieurs leviers que sont : la part variable de la rémunération, l'intéressement (en France) et le déploiement de l'actionnariat salarié, ouvert à tous les collaborateurs. Cette convergence d'intérêt est sans nul doute un élément fondamental de la culture d'entreprise ; ainsi, chacun partage l'ambition d'excellence du groupe.

Chaque année, Wendel revoit attentivement le niveau de la rémunération de ses salariés en fonction de la nature de leurs missions, de leurs compétences et de leur expérience. Il est également important de noter, d'autre part, que ce niveau de rémunération ainsi que sa structure sont revus eu égard aux niveaux et pratiques du marché. Les rémunérations variables sont attribuées en fonction des performances individuelles et collectives des équipes et de l'entreprise.

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 2020 s'élève à environ 14,8 M€.

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

La promotion de l'actionnariat salarié

Convaincue 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 :

Le plan d'épargne Groupe

Le plan d'épargne Groupe Wendel a été entièrement remanié en 2020 avec la mise en place de deux règlements différents, un PEG pour les sociétés de droit français (Wendel et Wendel-Participations) et un PEGI (plan d'épargne Groupe International) pour les sociétés luxembourgeoises. Ce nouveau PEG permet aux épargnants de détenir non plus des actions Wendel mais des parts de Fonds Commun de placement (FCPE).

La première augmentation de capital au travers de ce nouveau dispositif a eu lieu au cours de la 2e quinzaine de septembre 2020 à laquelle 97 % des salariés éligibles ont souscrit. Cette année encore, les salariés ont pu bénéficier d'une décote de 30 % et leur versement volontaire a été abondé jusqu'à hauteur des plafonds légaux. À l'issue de la période de souscription, le FCPE Wendel a été créé et a souscrit des actions Wendel le 16 octobre 2020 à hauteur de 36 811 actions. Le FCPE Wendel s'engage à être investi entre 95 % et 100 % en actions Wendel et la valeur de la part a vocation à suivre l'évolution du cours de l'action Wendel.

Dans le courant du mois de décembre, il a été proposé à la totalité des épargnants salariés et anciens salariés détenant des actions au nominatif dans le PEG de transférer leurs actions dans le FCPE Wendel, ce que 40 % d'entre eux ont choisi de faire.

Au 31 décembre 2020, les anciens salariés et salariés (hors membres du Directoire) détenaient 0,16 % du capital de Wendel au sein du FCPE Wendel et 0,52 % du capital de Wendel au sein du PEG au nominatif pur.

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

90 % des salariés présents dans l'effectif monde au 31.12.2020 ont bénéficié d'allocations de stock-options et/ou actions de performance.

Outre les deux membres du Directoire, 79 personnes en France et à l'étranger se sont vu attribuer des stock-options et/ou des actions de performance en vertu de l'autorisation de l'Assemblée générale du 2 juillet 2020 et de la décision du Directoire du 5 août 2020.

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 du Code Afep-Medef présentés à la section 2.2.2.2.

Le tableau ci-dessous précise pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2020 :

- 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 salariés et anciens salaires (hors membres du Directoire).

	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	116 600	82,05 €
Options levées au cours de l'exercice par les salariés et anciens salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé (1)	12 043	64,86 € (2)

(1) En 2020, les conditions de marché n'étant pas favorables, les salariés n'ont pas souhaité exercer leurs droits à lever des options. Seuls 7 bénéficiaires ont ainsi levé des options au cours de l'année 2020.
(2) En 2020, ces options ont été exercées aux prix de 44,32 € (plan W 3), 80,91 € (plan W 4), 54,93 € (plan W 5), 82,90 € (plan W 6) et 94,38 € (plan W 9).

Les salariés se sont vu attribuer des actions de performance au travers de 2 plans différents. Les dix plus importants bénéficiaires parmi les salariés du Groupe (hors membre de Directoire) se sont vu attribuer 47 960 actions, total cumulé pour les deux plans d'actions de performance consenties au cours de l'exercice.

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 2020, 50,85 % des salariés présents ont déjà investi au sein du Perco, contre 40,67 % à la même date de l'année précédente.

- **Régime de retraite supplémentaire**

En 1947, la société « Les petits-fils de François de Wendel » (devenue aujourd'hui Wendel SE) a mis en place un régime de retraite supplémentaire bénéficiant à l'ensemble des membres du personnel (cadre et non cadre), sous réserve que ceux-ci achèvent leur carrière dans le Groupe. Ce régime de retraite a été fermé le 31 décembre 1998. Le régime de retraite supplémentaire garantit à chaque salarié bénéficiaire un niveau global de retraite. Ce niveau s'exprime comme un pourcentage de la rémunération de fin de carrière (fixe et variable hors éléments exceptionnels). Il augmente avec l'âge et l'ancienneté acquise et peut atteindre 65 % de cette rémunération. Le régime prévoit une réversion à 60 % au conjoint vivant au moment du départ en retraite, ainsi que des majorations familiales pour enfants à charge.

L'allocation de retraite supplémentaire financée par le Groupe se calcule en déduisant du montant garanti l'ensemble des retraites financées par l'entreprise pendant la période d'activité dans le Groupe. Depuis 2005, les actifs nécessaires au service des rentes sont transférés auprès d'une compagnie d'assurances qui assure le paiement des allocations de retraite.

Au 31 décembre 2020, ce régime concernait 36 retraités et 5 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 porteur de risques en termes de violation des droits des travailleurs, et n'est donc pas confrontée à la problématique de respect de ces conventions.

Au cours de l'année 2020, la Charte éthique de Wendel a été intégralement revue et une formation obligatoire sur ce sujet a été dispensée avec 100 % des collaborateurs qui y ont participé. Cette formation avait notamment pour objet de sensibiliser les collaborateurs aux engagements pris par Wendel en matière de respect des droits individuels et humains.

Wendel insiste ainsi sur le fait qu'être valorisé et respecté engage le cercle vertueux d'une culture positive du travail et construit ainsi un environnement respectueux de chaque individu. Une tolérance zéro à l'encontre de toute forme de harcèlement ou de discrimination permet à Wendel de se conformer aux différentes réglementations imposées à chacun des pays dans lequel un bureau est implanté.

Santé et sécurité des équipes dans un contexte de crise sanitaire mondialisée DPEF

Wendel porte une attention absolue à la santé et la sécurité de ses équipes. Dans le contexte sanitaire inédit lié à la Covid-19, le Groupe a strictement appliqué les directives gouvernementales dans ses pays d'implantation, notamment en fermant l'ensemble des bureaux du Groupe durant les épisodes de confinement. 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 les consultations de télémédecine, l'assistance psychologique, la 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 apportés aux équipes. Lors du retour des collaborateurs dans les différents bureaux du Groupe, la cellule a poursuivi son activité de soutien, monitorant les évolutions de la situation sanitaire et accompagnant le retour au travail en présentiel dans les meilleures conditions selon l'évolution des règles gouvernementales communiquées et dans le plus strict respect de leur application.

La Société a également organisé des temps d'échanges, individuels sur la base du volontariat ou collectifs, avec des professionnels de santé, afin d'apporter à chacun des réponses sur le protocole sanitaire à respecter ou plus généralement sur les implications et l'état des lieux de la pandémie. Une cellule d'aide psychologique a été mise en place avec le support des assurances de Wendel dans la langue locale de chacun des pays, service assuré par des professionnels et disponible sept jours sur sept.

Dans le cadre de l'enquête sur la qualité de vie au travail, Wendel a également souhaité mesurer l'impact de la crise sanitaire et du travail à distance sur le moral et la motivation de ses collaborateurs. Ainsi, 83 % des répondants à l'enquête estiment que la nouvelle organisation du travail est satisfaisante, et que le niveau de stress ressenti au travail demeure modéré.

Des points réguliers, voire quotidiens durant le premier épisode de confinement, ont été tenus par le Directoire de Wendel avec les Directeurs généraux adjoints, la Secrétaire générale, la Directrice des ressources humaines, la Directrice du développement durable et de la communication et le Directeur fiscal. Il a été demandé à l'ensemble des managers d'adapter des 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 et maintenir la cohésion d'équipe.

L'équipe d'investissement de Wendel s'est mobilisée auprès des sociétés du portefeuille pour suivre leurs situations respectives et, quand cela est possible, pour les accompagner durant cette crise inédite. Le chapitre 1 présente l'activité des sociétés du Groupe en 2020, qui ont été impactées de manière différentes selon leurs secteurs.

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

Soutenir et renforcer nos engagements auprès de la société civile

L'engagement de Wendel dans la société civile est propre à l'ADN du Groupe. C'est, en effet, une part de son héritage familial. Cet engagement est associé à une vision de long terme en ligne avec son métier d'investisseur. Ainsi, la démarche philanthropique de Wendel s'articule autour de deux piliers historiques : l'éducation et la culture. Un troisième pilier, la solidarité, complète cette approche.

La politique mécénat du Groupe, qui s'est renforcée en 2018 puis en 2019, a poursuivi son accélération en 2020 au travers de deux dispositifs : le versement de donations exceptionnelles au profit d'organisations impactées par la crise économique et sanitaire liée à la Covid-19 et l'instauration d'une journée de mécénat de compétences, proposée à tous les collaborateurs (à partir de 2021).

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 : Le Centre Wendel pour l'Entreprise Familiale.

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 2020

- Un engagement renforcé dans un contexte de crise sanitaire

Fidèle à ses valeurs et à sa longue tradition d'engagement dans la société civile, Wendel a souhaité marquer son soutien et sa solidarité aux populations et aux organisations affectées par les conséquences de la crise économique et sanitaire liée à la Covid-19.

Ainsi, le 5 juin 2020, Wendel a annoncé le renouvellement pour cinq ans de sa convention de mécénat avec le Centre Pompidou-Metz dont Wendel est le mécène fondateur depuis sa création en 2010. En effet, Wendel tient à souligner l'importance cruciale de soutenir le monde de la culture dans la période actuelle.

Wendel a également renouvelé l'ensemble des donations réalisées au profit d'associations solidaires soutenues en 2019, à savoir :

- Casamasanté (Sénégal) ;
- Clubhouse France (France) ;
- Cycle For Survival (États-Unis) ;
- Helen Keller Europe (France) ;
- iMentor (États-Unis) ;
- La Fondation de la Maison de la Gendarmerie (France).

Par ailleurs, le Directoire et le Conseil de surveillance de Wendel ont consenti, en signe de solidarité, à une baisse de leur rémunération variable annuelle. Les sommes issues de cette baisse ont été reversées au bénéfice des Restaurants du Cœur en France et de The Bowery Mission et d'Empty Bowls aux États-Unis, ces associations s'engageant activement dans la lutte contre la précarité économique amplifiée par la crise sanitaire.

Enfin, à travers sa participation Crisis Prevention Institute (CPI), Wendel a initié un programme de mécénat de compétences à destination des personnels encadrants des organismes de santé et/ou d'éducation visant à prévenir la violence *via* le financement d'heures de formation dispensées par les instructeurs certifiés de CPI.

Au total, en 2020, le montant des dépenses de mécénat de Wendel s'élève à 881 878 euros.

- Une journée de mécénat de compétences proposée à tous les collaborateurs Wendel

Depuis janvier 2021, dans le cadre du renforcement de sa stratégie de mécénat, Wendel offre désormais la possibilité à chaque collaborateur de dédier une journée de temps de travail par an à une action solidaire. Cette journée de mécénat de compétences permet à chacun de s'investir auprès de l'association de son choix, dans le respect des principes de la Charte éthique de Wendel et sous réserve que cette association soit dépourvue de connotation politique et/ou religieuse et à but non lucratif. Afin d'encourager les équipes à s'engager dans cette démarche, Wendel, en collaboration avec ses associations partenaires, propose un certain nombre de missions de solidarité prédéfinies qui permettent au collaborateur de mettre à profit son temps et ses compétences au service de l'intérêt général.

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 2020, le montant des cotisations professionnelles s'est élevé à environ 126 000 euros.

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

4.1.7.2 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.

Intégrer des critères ESG tout au long du cycle d'investissement

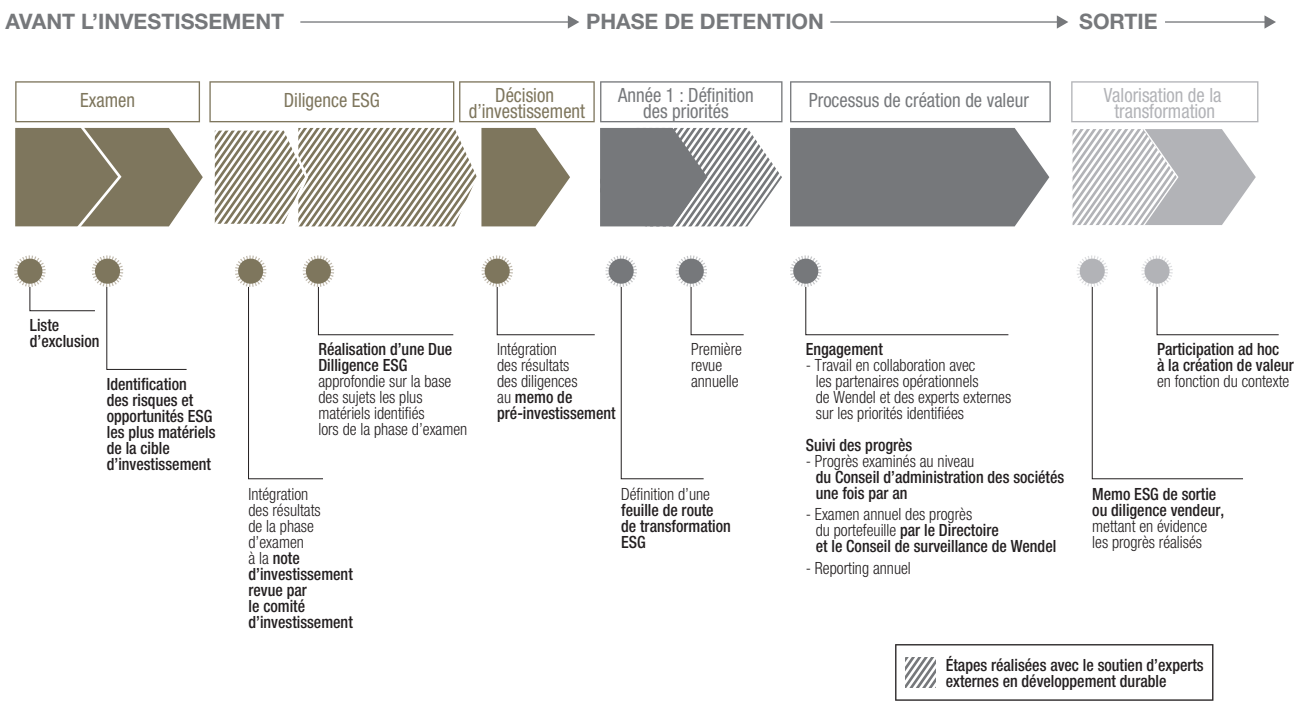
Enjeux extra-financiers au sein des filiales du groupe Wendel : prise en compte des risques et des opportunités pour construire des *leaders* durables DPEF

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 et résultats
Au-delà de la mise en place des réglementations mentionnées au sein de la section 4.1.7.1.1. - *Renforcer et préserver l'éthique des affaires au sein du Groupe,* Wendel porte une stratégie d'investisseur responsable et intègre l'étude des risques et opportunités tout au long du cycle de vie de ses investissements, en particulier.

Les principales étapes de ce processus sont résumées *via* le diagramme suivant :



- Avant l'investissement : toutes les opportunités d'investissement sont systématiquement examinées au regard i) d'une liste d'exclusion définie et ii) d'une *due diligence* des enjeux ESG identifiés comme prioritaires ;
- Pendant la période de détention : toute nouvelle société contrôlée entrant dans le portefeuille de la Société bénéficie d'une première formation de sensibilisation aux sujets ESG, ainsi que d'une revue de sa maturité ESG réalisée par un prestataire externe. Sur la base des conclusions de cette étude, une feuille de route ESG est définie dans les 18 mois suivant son acquisition. Cette feuille de route inclut systématiquement les quatre thématiques ESG prioritaires définies par Wendel (voir-ci-dessous).

  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 *via* l'alignement de leur rémunération variable sur des critères de performance ESG ;
- À la sortie : la transformation réalisée au sein de la Société sera mise en évidence dans un *exit memo* (note de sortie) et présentée 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.

Politique d'exclusion

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. Cette liste d'exclusion sera revisitée courant 2021.

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.

En 2020, afin d'accompagner les équipes d'investissement du Groupe dans l'application de ces principes, Wendel a mené les actions suivantes :

- Refonte de la Charte éthique afin d'intégrer les principes d'investissement responsable du Groupe. En septembre 2020, dans le cadre de la formation de sensibilisation à la Charte éthique, l'ensemble des collaborateurs de Wendel ont bénéficié d'une présentation dédiée et d'exercices de mise en situation afin d'encourager l'adoption d'une conduite d'investissement alignée sur les principes édictés ;
- Appui de la Direction de la Communication et du Développement durable aux équipes d'investissement dans le cadre de l'identification de sujets ESG porteurs de risques et opportunités pour les cibles d'investissement étudiées en phase avancée ;
- Formalisation d'un document type, approuvé par le Comité de pilotage ESG, permettant de présenter et de structurer les points d'attention et thématiques ESG clés dans les notes de présentation des cibles d'investissement revues en Comité d'investissement. En 2020, l'ensemble des notes relatives aux opportunités d'investissement revues par le Comité d'investissement disposaient d'une section ESG dédiée ;
- Identification et sélection de cabinets de conseil ayant une expertise en matière d'ESG et susceptibles d'accompagner les équipes d'investissement dans leurs opérations d'acquisition ou de désinvestissement, en réalisant une due diligence des sujets ESG de la société cible.

L'ensemble des actions ci-dessus ont permis d'obtenir les résultats suivants en 2020 :

Nombre de collaborateurs formés à l'application de la Charte éthique (incluant la thématique de l'investissement responsable)	93 %
Pourcentage des opportunités d'investissements étudiées ayant fait l'objet d'une revue *via* la politique d'exclusion du Groupe	100 %
Pourcentage des opportunités d'investissements étudiées ayant fait l'objet d'une due diligence couvrant les risques et opportunités ESG	100 %

Accompagner la mise en place de feuilles de route stratégiques ambitieuses

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.

En 2020, Wendel s'est engagé à la mise en place d'une feuille de route ESG dans chacune de ses participations contrôlées. Cette feuille de route inclut systématiquement les quatre thématiques ESG prioritaires définies par Wendel. Cet objectif, qui conditionnait une partie de la rémunération variable du Directoire sur l'année 2020, a été atteint pour l'ensemble des participations contrôlées et détenues depuis plus de 18 mois, Wendel excluant les acquisitions plus récentes afin de leur fournir le temps nécessaire à la définition de cette feuille de route.

Thématiques prioritaires définies par Wendel

La parité
et la diversité

Le climat

La santé
et la sécurité
des collaborateurs
et des consommateurs

Les produits
et les services durables
et/ou éco-conçus

Afin d'accompagner la structuration de ces feuilles de route et fixer les attentes de Wendel en matière d'engagement attendu, le Groupe a défini les prérequis suivants, appliqués dans l'ensemble des feuilles de route définies en 2020. Les *operating partners* ainsi que l'équipe de la Communication et du développement durable sont en dialogue constant avec le management des sociétés afin de les appuyer dans la prise en compte de ces prérequis :

- intégration des quatre thématiques prioritaires définies par Wendel ;
- inclusion des préoccupations et attentes des parties prenantes principales de chaque société, notamment dans le cadre de son offre de produits et services durables et/ou éco-conçus ;
- définition d'indicateurs de suivi prioritaires pour mesurer la performance réalisée (KPI) ;
- sélection d'objectifs du développement durable (tels que défini par l'Organisation des Nations unies) auxquels la Société s'engage à contribuer positivement *via* un exercice responsable de son activité.

Sur l'exercice 2020, le Groupe a significativement renforcé les dispositifs d'appui à ses participations dans le cadre de l'accompagnement de leur stratégie ESG :

- recrutement d'une personne en charge du suivi de la définition et de la mise en œuvre des feuilles de route ESG dans les participations ;
- réalisation d'une revue de maturité ESG par un prestataire externe pour l'ensemble des participations détenues ;
- fourniture de *benchmarks* et d'analyses relatives aux indicateurs de performance ESG sélectionnés par les pairs et comparables de nos sociétés en portefeuille.

Wendel demeure fortement attentif à la qualité des feuilles de route définies par ses participations, et aux progrès réalisés sur celles-ci. Les feuilles de route ESG font l'objet d'une validation puis d'une revue de progrès annuelle par le Conseil d'administration de chaque société. L'ensemble des feuilles de route a également été présenté au Directoire de Wendel.

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.

% des équipes dirigeantes des sociétés du portefeuille dont une partie de la rémunération variable est alignée sur la performance ESG de leur société	80 %
% de la rémunération variable du Directoire conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG	9,6 %
% des équipes Wendel dont la rémunération variable est conditionnée par des critères de performance ESG	22 %

Améliorer constamment la qualité de l'information extra-financière de Wendel et de ses sociétés en portefeuille

La démarche d'investisseur responsable de Wendel couvre également sa capacité à mesurer rigoureusement la performance extra-financière de son activité et de celles de ses sociétés. Wendel est attentif à la qualité de l'information extra-financière qu'elle collecte et communique à l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes, en particulier à destination de la communauté financière (actionnaires, investisseurs, analystes…). Cette attention portée à la qualité de l'information extra-financière permet ainsi :

- d'assurer la couverture des thématiques ESG les plus matérielles pour le Groupe ;
- de faciliter la lisibilité, par toutes les parties prenantes, de la performance extra-financière de Wendel au regard de la diversité importante de standards internationaux de *reporting* ESG ;
- de permettre aux investisseurs de se forger une opinion sur la stratégie ESG du groupe Wendel.

Le tableau ci-dessous récapitule l'ensemble des exercices et standards de *reporting* ESG auxquels le Groupe s'est engagé à répondre d'ici à fin 2023.

Global Reporting Initiative 4	Standard respecté dans le cadre de la déclaration de performance extra-financière du Groupe
Principes pour l'investissement responsable des Nations unies (PRI)	*Reporting* volontaire en 2021 – note disponible en 2022
Pacte global des Nations unies – Communication sur le Progrès (COP)	*Reporting* en 2022
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	*Reporting* en 2022 sur la base des conclusions de l'analyse sur le risque Climat en cours de réalisation

- À la suite du lancement de sa nouvelle stratégie ESG, le Groupe s'est engagé depuis 2020 dans une démarche de communication renforcée sur les sujets de responsabilité sociétale. Ainsi, les évènements majeurs organisés à destination des actionnaires et des investisseurs (Assemblée générale, *Investor Day)* incluaient une présentation de la démarche ESG du Groupe et des sociétés en portefeuille. Les supports de communication du Groupe (brochures, réseaux sociaux…) procurent régulièrement de l'information sur la performance ESG de Wendel et de ses sociétés.

- Par ailleurs, en 2020, Wendel a participé à deux évènements dédiés aux investisseurs institutionnels, organisés par de grandes institutions financières, sur la thématique ESG. Elle est également la première société française à avoir présenté sa stratégie ESG dans le cadre d'un évènement dédié organisé par la Société Française des Analystes Financiers (SFAF).

Les scores et notations extra-financières reçues par Wendel en 2020 sont présentés au paragraphe 4.1.6

Évaluer et gérer l'exposition des sociétés du portefeuille aux risques climatiques physiques et de transition

Wendel reconnaît l'urgence du changement climatique et la responsabilité d'agir qui s'impose à chacun. Dans chacune de ses participations contrôlées, le Groupe encourage la mise en place de stratégies visant à réduire les émissions de CO_2, en cohérence avec le modèle d'activité de chacune. Cette stratégie d'atténuation est intégrée à la feuille de route de transformation développée par chaque société.

Conscient des risques posés par la multiplication des dérèglements climatiques observés ces dernières années, le Groupe a engagé début 2021 une étude visant à identifier et prévenir les risques liés au changement climatique auxquels sont exposées ses sociétés en portefeuille. Menée par un cabinet de conseil environnemental externe, cette analyse s'appuie sur la méthodologie de référence de mesure des risques de transition définie par la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), et inclut l'identification des risques physiques (conditions climatiques extrêmes, raréfaction des ressources…) et des risques de transition (évolution de la réglementation, mise en place d'un prix du carbone…) Sur la base de ces diagnostics des plans d'action seront définis par les sociétés concernées.

Dans l'optique de mesurer sa performance actuelle en matière d'intégration de l'enjeu climatique à son activité, Wendel a participé pour la première année au questionnaire *Climate Change 2020* de l'organisation *Carbon Disclosure Project*. Le Groupe ainsi obtenu la note de B, récompensant la prise en compte assidue des effets du changement climatique et des risques induits dans son activité d'investisseur.

Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille afin de générer une croissance durable

La responsabilité, la gestion et la mise œuvre des enjeux extra-financiers sont assumées directement par les équipes dirigeantes des différentes entreprises contrôlées par le Groupe. Néanmoins, Wendel suit et favorise les démarches ESG de ses sociétés contrôlées afin que celles-ci soient créatrices de valeur ajoutée et d'avantages durables pour l'entreprise et la Société dans son ensemble.

Le Groupe mesure de façon consolidée la performance ESG de ses sociétés autour des quatre thématiques prioritaires définies (voir partie « Accompagner la mise en place de feuilles de route stratégiques ambitieuses »). *Ainsi sur l'année 2020 :*

- en matière de changement climatique, 60 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont établi un bilan carbone de leur activité incluant les émissions de *scope* 1, 2 et 3. De même 60 % des sociétés ont défini des objectifs de réduction de leurs émissions. Par ailleurs, 100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont mis en place une démarche de management environnemental, favorisant l'éco-efficacité et la bonne gestion des ressources naturelles, et participant donc à l'atteinte des objectifs climat fixés ;
- en matière de diversité femme-homme, 100 % des sociétés ont mis en place des objectifs liés à la parité de genre dans leur feuille de route ;
- 100 % des sociétés contrôlées ont mis en place une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail et/ou des objectifs de réduction de l'accidentologie au travail. En 2020, le taux de fréquence moyen des accidents du travail à l'échelle du portefeuille est de 1,08 et le taux de gravité était de 0,04 ;
- enfin, 100 % des sociétés contrôlées ont développé une offre de produits ou services incluant des critères de durabilité.

L'intégration des dimensions ESG dans la performance des produits et services conçus et distribués par les sociétés est particulièrement encouragée 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. Ainsi, à titre d'exemple :

- 92 % des activités de Certification du groupe Bureau Veritas ont un impact direct sur l'environnement, le social, la sécurité ou la qualité des produits. Les croissances des certifications Social (+ 1,8 %) et Environnement (- 1,8 %) ont été supérieures à la moyenne de la croissance de la Certification, contrairement aux certifications Qualité (- 8,7 %) et Sécurité (- 13,2 %) ;
- en réponse à la pression réglementaire de plus en plus forte autour de la fabrication et de l'utilisation des emballages plastiques, Constantia Flexibles s'est engagé à ce que 100 % de son portefeuille de produits d'emballages soit recyclable d'ici 2025. En 2019, le taux de recyclabilité de sa gamme de produits atteint 51 % (1);
- en 2020, les peintures Cromology détentrices d'un label environnemental (Ecolabel Europe, NF Environnement…) représentent près de la moitié du chiffre d'affaires de Cromology (48 %). Les produits formulés à base d'eau représentent 91 % de la production totale du Groupe ;
- enfin, pour mieux s'adapter aux attentes des principaux acteurs du secteur de l'habillement, Stahl s'est engagé à une transparence accrue sur la composition chimique de ses produits de revêtement. En 2020, plus de 1 200 produits Stahl, répertoriés sur la plateforme en ligne de l'initiative sectorielle *Zero Discharge of Hazardous Chemicals*, détiennent le plus haut niveau de conformité fixé par l'initiative.

(1) La valeur pour l'année 2020 est calculée en fin d'année n+1.

Dans l'objectif de mesurer la contribution effective de ses sociétés à un objectif universel de croissance durable, Wendel utilise le cadre des Objectifs du développement durable des Nations unies (ODD) pour qualifier les enjeux de durabilité auquel son activité lui permet de répondre. Ce cadre de référence est également utilisé par les sociétés contrôlées du portefeuille.

Wendel a sélectionné des ODD en lien avec son activité, et 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*.

13. Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

En 2020, l'intégralité des sociétés en portefeuille acquises depuis plus de 18 mois a intégré dans leur feuille de route ESG une référence explicite au cadre des ODD et a sélectionné les objectifs de durabilité auxquels ils s'engagent à contribuer *via* un exercice responsable de leur activité.

4.1.8 Feuille de route ESG 2023 de Wendel : être exemplaire

I. Être exemplaire - 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	KPI	VALEURS 2020	COMMENTAIRES ET NOTES MÉTHODOLOGIQUES
GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE	Veiller à ce que nos salariés 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 salariés ont signé la Charte éthique sur l'année en cours	100 % des salariés ont signé la Charte éthique sur l'année en cours [Oui/Non]	Non	
			% de salariés ayant signé la Charte éthique de Wendel	94 %	
		100 % des salariés suivent chaque année une formation Wendel sur l'éthique des affaires	% de salariés ayant suivi les formations annuelles de Wendel sur l'éthique des affaires	98 %	
		Revoir et renforcer notre Charte éthique chaque année au niveau du Directoire afin de s'assurer de sa conformité aux standards les plus élevés	Revue annuelle de la Charte éthique au niveau du Directoire [Oui/Non]	Oui	
		Veiller à ce que la solidité de notre programme de lutte contre la corruption fasse l'objet d'une évaluation annuelle	Audit annuel du programme de lutte contre la corruption de Wendel [Oui/Non]	Non	Mise en place de l'outil Wendel Protect en 2020 – audit conduit en 2021
SOCIAL ET ENVIRONNEMENT	Sélectionner soigneusement et collaborer avec nos fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent nos standards ESG	Déployer une approche d'achat responsable	KPI à définir lors du déploiement du processus achats Responsables		
ENVIRONNEMENT	Minimiser notre impact environnemental direct et notre empreinte carbone en faisant de l'éco-efficacité une priorité dans le processus décisionnel	Réaliser chaque année un bilan carbone	Émissions directes de GES *(scopes* 1 et 2) (tonnes de CO_2 éq)	101	
			Émissions indirectes de GES *(scope* 3) (tonnes de CO_2 éq)	2 659	
			Intensité des émissions de CO_2 éq *scopes* 1+2+3 par employé (tonnes de CO_2 éq/employé)	32	
		Réduire notre empreinte carbone en se fournissant à 100 % en énergie renouvelable pour les bureaux de Wendel dans le monde	% des énergies renouvelables dans la consommation énergétique de Wendel	21 %	Énergie renouvelable/Total des énergies consommées (électricité, gaz, chauffage urbain) Sur l'ensemble des 3 bureaux
		Réduire notre empreinte carbone en : ■ compensant toutes les émissions de GES qui ne peuvent être ni évitées ni réduites davantage ; ■ compensant les émissions de carbone liées aux déplacements	Émissions de GES compensées (tonnes de CO_2 éq)	Programme lancé en 2021	
			% d'émissions compensées (ratio entre les émissions directes *(scopes* 1 et 2) et les émissions compensées)	Programme lancé en 2021	
		Promouvoir des solutions circulaires et minimiser les déchets de bureau mis en décharge	% d'employés couverts par des systèmes de recyclage	100 %	Sur l'ensemble des 3 bureaux
			Volume total de déchets recyclés par employé (tonnes)	0,08	Périmètre : Paris, Luxembourg. Non disponible pour New York
		Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous nos bureaux	% de réduction du papier utilisé	- 71 %	Périmètre : Paris uniquement Le périmètre sera élargi aux autres bureaux en 2021

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

GOUVERNANCE	Favoriser la diversité et l'inclusion afin d'élargir les perspectives et les compétences de nos équipes	Ajouter l'ESG comme une mission clé du Conseil de surveillance et du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel	Nombre de réunions du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel traitant des questions liées à l'ESG	3	
			Nombre de réunions du Comité de pilotage ESG	4	
		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 ;	% de femmes parmi les salariés	54 %	
			Résultat de l'Index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes	55/100	

ENGAGEMENTS		OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	COMMENTAIRES ET NOTES MÉTHODOLOGIQUES
		■ parmi les postes de management. Au sein du Directoire et/ou du Comité d'investissement et/ou du Comité de gestion et/ou au Comité de Coordination ;	% de femmes parmi les postes de management	37 %	
			% de femmes dans les équipes d'investissement	37 %	
			% de femmes au Directoire	0 %	
			% de femmes au Comité d'investissement	33 %	
			% de femmes au Comité de gestion	45,5 %	
			% de femmes au Comité de coordination	26 %	
		■ au niveau du Conseil de surveillance.	% de femmes au Conseil de surveillance	45 %	
		Signer la Charte France Invest pour la parité	Charte France Invest pour la parité signée [O/N]	Oui	
		Initiatives visant à susciter des conversations et à inspirer le changement	Nombre d'initiatives pour renforcer la diversité et la non-discrimination	7	
		Réaliser chaque année une revue des progrès en matière de diversité	Nombre de fois où les sujets relatifs à la diversité ont été revus chaque année au sein des instances de Wendel (Comités, Directoire, Conseil de surveillance)	10	
			Revue des écarts salariaux H/F sur l'année [oui/non]	oui	
			Revue des dispositifs de promotion & nomination sur l'année [oui/non]	oui	
			Revue des taux d'embauche H/F sur l'année [oui/non]	oui	
		Créer un groupe de travail sur la diversité visant à réduire l'écart entre les sexes et à promouvoir la diversité	Nombre de réunions du groupe de travail sur la diversité de Wendel chaque année, etc.)	En cours de mise en place	
SOCIAL	Doter nos 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	Nombre de salariés disposant d'un plan de développement des compétences	85	
			% de salariés disposant d'un plan de développement des compétences	100 %	
		100 % des salariés bénéficient de formations non obligatoires par an, en ligne avec les objectifs de leur plan de développement de carrière	% d'employés formés (formations non obligatoires)	98 %	
			Nombre d'heures de formation non obligatoire (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	2 514,5	
			Heures de formation non obligatoire par salarié (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	29,5	
		100 % des salariés bénéficient de formations obligatoires leur permettant d'acquérir des compétences générales ou techniques indispensables à leur performance chez Wendel	Nombre d'heures de formation obligatoire (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	455	Heures de formation *compliance* et heures de formation obligatoires RH
			Heures de formation obligatoire par salarié (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	5,4	
	Promouvoir le bien-être pour permettre à nos salariés d'atteindre tout leur potentiel	Mener des enquêtes sur la qualité de vie au travail tous les deux ans, à partir d'avril 2020	Enquête sur la qualité de vie au travail [Oui/Non]	Oui	
			Taux de participation à l'enquête sur la qualité de vie au travail des salariés (%)	60 %	
		Formaliser et déployer des plans d'action pour le bien-être au travail des salariés en fonction des résultats des enquêtes	Nombre d'initiatives en place pour le bien-être au travail des salariés	6	
SOCIAL ET ENVIRONNEMENT	Permettre à nos 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 nous sommes présents	Nombre d'heures de bénévolat effectuées par les salariés de Wendel pendant les heures de travail (par an)	Déployé début 2021	
		Établir des partenariats à long terme avec au moins deux organisations	Nombre de partenariats à long terme [> 2 ans] formalisés avec des organisations à but non lucratif [avec localisation]	3	
			Montants (€) versés à différents projets communautaires/philanthropiques	881,8 K€	

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	KPI	VALEURS 2020	NOTES MÉTHODOLOGIQUES
Gouvernance	Examiner tous les investissements potentiels à l'aide d'une liste d'exclusions actualisée reflétant nos valeurs en tant qu'investisseur	100 % des opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusions de Wendel et d'une identification des risques et opportunités ESG les plus matériels	% d'opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusions de Wendel	100 %	
			% d'opportunités d'investissement examinées au moyen d'une identification des risques et opportunités ESG matériels	100 %	
		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	Revue annuelle de la liste d'exclusions par le Comité d'investissement et le Conseil de surveillance (oui/non)	Non	Publiée en mars 2020, sera revue courant 2021
	Effectuer des *due diligences* ESG préalables 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 dans le domaine de l'ESG	% d'opportunités d'investissement ayant fait l'objet d'une due dilligence approfondie dans les domaines de la conformité et de l'ESG	100 %	
	Définir des feuilles de route ESG précises pour l'ensemble de nos sociétés en portefeuille	100 % des sociétés du portefeuille ont formalisé une feuille de route ESG alignée avec leur stratégie globale	% de sociétés du portefeuille disposant d'une feuille de route ESG	80 %	*Roadmap* en cours de formalisation pour CPI
			Dont sociétés détenues depuis plus de 18 mois	100 %	
		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	% 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	80 %	
			% de sociétés ayant eu un comité ou un Conseil d'administration qui a revu un sujet lié à l'ESG	80 %	
		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	% de feuilles de route ESG revues chaque année par le Directoire de Wendel	80 %	
		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 feuilles de route ESG revues chaque année par le Comité de gouvernance et du développement durable et/ou le Conseil de surveillance de Wendel	Oui	
	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	% des CEO du portefeuille dont la rémunération variable est conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG	80 %	
		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)	% de la rémunération variable du Directoire conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG	9,6 %	
		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	Une partie variable de la rémunération du comité de coordination est conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG [oui/non]	Oui	
	Améliorer constamment la qualité de l'information extra-financière des sociétés du portefeuille	Aligner progressivement le *reporting* extra-financier de Wendel sur les standards internationaux, tels que le cadre de *reporting* de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD)	Score annuel des PRI	1re participation en 2021	
			Alignement sur la TCFD [Oui/Non]	Non	Réalisation d'une analyse du risque climat dans nos participations – rapport TCFD disponible en 2021
			Communication sur le progrès (COP) du Pacte global des Nations unies	1re participation en 2021-2022	

ENGAGEMENTS		OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	NOTES MÉTHODOLOGIQUES
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	% des sociétés du portefeuille suivant leur bilan carbone	60 %	Toutes les sociétés contrôlées sauf CPI et Cromology
			% de sociétés calculant leurs émissions carbone de *scopes* 1 et 2	80 %	Toutes les sociétés contrôlées sauf CPI
			% de sociétés ayant estimé leurs émissions carbone de *scope* 3 au cours des 4 dernières années	60 %	Toutes les sociétés contrôlées sauf CPI et Cromology
			Émissions de CO_2 éq de *scopes* 1+2 (kT CO_2 éq)	427 451	Toutes les sociétés contrôlées sauf CPI
			Intensité des émissions de CO_2 éq de *scopes* 1+2 (définie pour chaque société : kT de production, m^2 de production, etc.)	Constantia: 56,08 tCO_2 e/ Million m^2 produit Cromology : 32,7 tCO_2 éq/ kTonne produite Stahl : 108,94 $kgCO_2$ e/t produite	Excluant CPI - non disponible Excluant BV - Intensité des émissions publiée inclue le *scope* 3
		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 ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique [Oui/Non]	Analyse du risque climat en cours de réalisation	
			% des sociétés du portefeuille disposant d'un plan de réduction des émissions de GES	60 %	Toutes les sociétés contrôlées sauf Cromology et CPI
			% de sociétés ayant recours aux énergies renouvelables pour plus de 10 % de leur consommation énergétique	67 %	Bureau Veritas : Non (1,6 %) Constantia : Oui (23 %) Stahl : Oui (34 %) Information non disponible pour Cromology et CPI
			% de sociétés ayant fixé et communiqué publiquement sur des objectifs quantitatifs de réduction des émissions de CO_2 équivalent	60 %	Toutes les sociétés contrôlées sauf CPI et Cromology
			% de sociétés disposant d'un plan de résilience face aux risques liés aux changements climatiques qui ont été identifiés	Analyse du risque climat en cours de réalisation	
	Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille	100 % des sociétés du portefeuille ont mis en place des actions permettant de renforcer leur éco-efficacité et leur management environnemental	% de sociétés ayant un système de management de l'environnement (notamment *via* la certification ISO 14001) de tout ou partie de leur périmètre d'activité	100 %	Sur les 4 sociétés pour lesquelles cet indicateur est applicable (Bureau Veritas, Constantia, Cromology, Stahl). CPI : non applicable – Empreinte environnementale réduite
		100 % des sociétés du portefeuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail	% des sociétés du portefeuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail	80 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées Oui pour Bureau Veritas, Constantia, Cromology et Stahl (certification) Non pour CPI (pas de certification ou de système dédié, hors *reporting* H&S)
			Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (pour 1 000 000 d'heures travaillées)	1,08	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées Inclut uniquement les employés pour toutes les sociétés sauf Constantia. (intérimaires/ sous-traitants également inclus) Les heures travaillées sont des heures théoriques, à l'exception de Constantia, qui comptabilise les heures effectivement travaillées

ENGAGEMENTS		OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	NOTES MÉTHODOLOGIQUES
ENVIRONNEMENT ET SOCIAL	Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille	100 % des sociétés du portefeuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail	Taux de gravité des accidents du travail (pour 1 000 heures travaillées)	0,04	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées Inclut uniquement les employés pour toutes les sociétés sauf Constantia Flexibles. (intérimaires/sous-traitants sont également inclus)
			% de sociétés ayant un système de management de la santé-sécurité (notamment OHSAS 18001/ISO 45001) de tout ou partie de leur périmètre d'activité	80 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés Oui pour Bureau Veritas, Constantia, Cromology et Stahl (certification) Non pour CPI (pas de certification)
			% de sociétés organisant des formations dédiées à la santé-sécurité	100 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
		100 % des sociétés s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	100 % des sociétés s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	80 %	*Roadmap* CPI en cours de formalisation
			% de femmes dans l'effectif physique total	29 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
			% de femmes à des postes de management	24 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
			% de femmes dans les instances de gouvernance actionnariale (Conseil d'administration ou Conseil de surveillance selon les cas)	23 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
			% de femmes dans les instances de gouvernance opérationnelle (Comité de Direction ou Comité exécutif selon les cas)	22 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
		100 % des sociétés du portefeuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'actions associés	% des sociétés du portefeuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'actions associés	100 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
			% du chiffre d'affaires associé à des produits et services durables	28 %	Sur 3 sociétés ■ Bureau Veritas (Ligne verte, voir partie 4.2.1.2) ■ CPI (services durables = formations digitales) ; ■ Cromology (produits durables = produits éco-labellisés) Non disponible pour Constantia et Stahl
			Part des projets R&D axés sur l'ESG (en part des dépenses)	37 %	Sur 3 sociétés Incluant Bureau Veritas, CPI et Stahl Non disponible pour Constantia et Cromology

4.2 Les filiales de Wendel revues par un organisme tiers indépendant

4.2.1 Bureau Veritas

4.2.1.1 Raison d'être de Bureau Veritas

Depuis 1928, Bureau Veritas agit en tant que créateur de confiance entre les entreprises, les gouvernements et la société, et garant indépendant et impartial de la parole de ses clients.

Identité

Bureau Veritas est un *leader* mondial des essais, de l'inspection et de la certification. Créé en 1828, le Groupe emploie 75 000 collaborateurs dans plus de 1 600 bureaux et laboratoires dans le monde entier. Bureau Veritas aide ses clients à améliorer leurs performances, en offrant des services et des solutions innovantes pour s'assurer que leurs actifs, produits, infrastructures et processus répondent aux normes et réglementations relatives à la qualité, la santé, la sécurité, la protection de l'environnement et la responsabilité sociale.

Entreprise de services *Business to Business to Society,* Bureau Veritas contribue à transformer le monde dans lequel nous vivons. Elle collabore étroitement avec ses clients pour répondre aux défis cruciaux qu'ils rencontrent, en les mettant en regard des nouvelles aspirations sociétales qui se dessinent. Le Groupe joue un rôle central dans la construction et la protection de la réputation des entreprises, et les accompagne pour bâtir les fondations d'une confiance pérenne.

Manifeste

C'est sur la confiance que repose la construction des relations entre citoyens, pouvoirs publics et entreprises. Dans un monde en évolution rapide, ce lien essentiel n'est plus un acquis.

Les citoyens et les consommateurs recherchent des informations vérifiées et vérifiables sur la manière dont les entreprises se développent, produisent et fournissent leurs biens et services. Les décideurs de toutes les organisations doivent prouver leurs engagements en matière de RSE afin de rester compétitifs et durables.

Le travail de Bureau Veritas permet aux organisations de fonctionner et d'innover en toute sécurité, et d'être performantes. Grâce à son expertise inégalée, ses connaissances techniques et sa présence mondiale, Bureau Veritas accompagne ses clients en gérant les risques liés à la qualité, la sécurité, la santé et le développement durable, au bénéfice de la société dans son ensemble.

L'entreprise apporte bien plus que des services de tests, d'inspection et de certification, et son travail va au-delà de la vérification de la conformité et a un impact beaucoup plus large.

Bureau Veritas joue un rôle central dans la construction et la protection de la réputation des entreprises, et les accompagne pour bâtir les fondations d'une confiance pérenne.

Sa mission : bâtir un monde de confiance en assurant un progrès responsable.

Vision

Une entreprise de services *Business to Business to Society*.

Les collaborateurs de Bureau Veritas sont au service de ses clients et inspirés par la société : ils font de Bureau Veritas une entreprise de services *Business to Business to Society*, qui contribue à transformer positivement le monde dans lequel nous vivons.

Mission

Bâtir un monde de confiance en assurant un progrès responsable.

Grâce à son expertise inégalée, ses connaissances techniques et sa présence mondiale, Bureau Veritas accompagne ses clients en gérant les risques liés à la qualité, la sécurité, la santé et le développement durable, au bénéfice de la société dans son ensemble.

4.2.1.2 Ligne Verte BV : services et des solutions dédiés au développement durable

Bureau Veritas est une entreprise de services *Business to Business to Society*, dont la mission est de bâtir la confiance entre les entreprises, les pouvoirs publics et les consommateurs.

En tant que l'un des *leaders* mondiaux des services d'audit et de certification, Bureau Veritas aide ses 400,000 clients à être plus efficaces, plus méthodiques et plus crédibles dans leur cheminement vers une activité et un monde plus durables.

Le développement durable est au cœur de la stratégie du groupe, de son organisation et de toutes ses activités.

Fort de son expertise, Bureau Veritas accompagne ses clients pour relever les défis liés à la qualité des produits et services, à la santé

et la sécurité, à la protection de l'environnement et à la responsabilité sociale, tout au long de la chaîne de valeur.

- Bureau Veritas accompagne ses clients dans leurs efforts vers la réduction de l'empreinte carbone, l'objectif de zéro émission nette, l'utilisation durable des ressources et la transition énergétique ;
- Le groupe met en œuvre son expertise à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, de l'approvisionnement en matières premières jusqu'à l'utilisation du produit, et ce, afin d'assurer un approvisionnement responsable et équitable avec une traçabilité complète ;
- Dans le domaine du bâtiment et des infrastructures, Bureau Veritas accompagne ses clients pendant toutes les phases des projets : de la planification jusqu'à la conception, la construction et l'exploitation, en passant par la rénovation ; et enfin,
- Le groupe joue un rôle essentiel dans le domaine des Nouvelles Mobilités, à travers par exemple les services de tests de batteries ou encore un portefeuille complet de services dédiés aux bornes de recharge pour véhicules électriques.

Bureau Veritas accompagne tous ses clients dans la mise en œuvre de leur stratégie de développement durable et leur permet de répondre aux attentes de leurs employés et parties prenantes.

Grâce à la Ligne Verte de services et de solutions, le groupe permet aux organisations, privées et publiques, de mettre en œuvre leurs stratégies, de mesurer et d'atteindre leurs objectifs de développement durable, avec confiance et transparence.

BV GREEN LINE

4.2.1.3. 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, Bureau Veritas souhaite avant tout répondre aux attentes de ses clients et de ses collaborateurs, ainsi qu'à ceux des consommateurs finaux et de toutes les parties prenantes.

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

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

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

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.

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. La nature de nos métiers nous confère la mission de bâtir la confiance entre les entreprises, les gouvernements et les citoyens / consommateurs, en améliorant la santé, sécurité, la qualité et en protégeant l'environnement.

En tant que l'un des *leaders* de notre marché, nous voulons être exemplaires. En 2020, quatre grandes actions ont été lancées pour accélérer notre programme RSE. Nous avons :

- Accompagné nos clients à travers le monde dans la reprise de leurs activités post-confinement Covid-19 avec la définition et la mise en place de protocoles sanitaires leur permettant ainsi d'opérer tout en protégeant leurs salariés, leurs usagers et leurs clients;
- Lancé notre offre de services et de solutions, la LIGNE VERTE, dédiée au développement durable pour accompagner nos clients dans leur transition vers une économie environnementalement et socialement plus responsable;
- Actualisé notre STRATEGIE RSE 2025, en précisant nos priorités, nos objectifs et notre ambition de devenir le *leader* de la RSE dans notre secteur d'activité;
- Elaboré un PLAN CLIMAT selon les recommandations de la TCFD* que nous avons intégré dans la stratégie du Groupe *(* Task Force on Climate-Related Financial Disclosures).*

Plus que jamais, Bureau Veritas reste mobilisé avec chacun de ses collaborateurs pour continuer d'améliorer son impact 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, en soutenant les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et les principes du Global Compact.

Aldo Cardoso : Président du Conseil d'administration

Didier Michaud-Daniel : Directeur général

Les engagements et politiques ESG de Bureau Veritas sont disponibles dans la section RSE du site de Bureau Veritas. Ils sont accessibles le lien suivant : *https://group.bureauveritas.com/fr/groupe/batir-un-monde-meilleur/politiques*

4.2.1.4 Principales réalisations en 2020

L'année 2020 correspond à la fin de la période 2015-2020 pour laquelle Bureau Veritas avait donné des objectifs d'amélioration de ses indicateurs RSE. La plupart des objectifs RSE 2020 ont été atteints voire dépassés, comme le montre le tableau ci-dessous.

Indicateur	Résultat 2015	Résultat 2019	Résultat 2020	Objectif 2020	Écart
Indicateurs sécurité					
Taux d'accidents	0,67	0,38	0,26	0,40	🟢
Taux d'accidents avec arrêt	0,30	0,23	0,17	0,20	🟢
Taux de gravité des accidents	0,027	0,029	0,022	0,015	🔴
Pourcentage des effectifs rattachés à des entités certifiées ISO 45001*	85 %	86 %	87 %	85 %	🟢
Indicateurs sociaux					
Part des femmes parmi les cadres dirigeants	11 %	19,5 %	19,8 %	25 %	🔴
Taux d'attrition volontaire	11,5 %	11,6 %	9,8 %	< 15 %	🟢
Taux d'absentéisme	1,14 %	1,1 %	1,4 %	< 2 %	🟢
Pourcentage des collaborateurs ayant reçu au moins une formation	N/A	100 %	100 %	100 %	🟢
Indicateurs environnementaux					
Émissions de CO_2 par équivalent temps plein (baisse exprimée en pourcentage par rapport à 2015)	N/A	11 %	23 %	10 %	🟢
Pourcentage des effectifs rattachés à des entités certifiées ISO 14001*	77 %	76 %	83 %	75 %	🟢
Indicateur qualité					
Pourcentage des effectifs rattachés à des entités certifiées ISO 9001*	85 %	87 %	91 %	85 %	🟢
Indicateur éthique					
Signature du Code d'éthique par les salariés	N/A	100 %	100 %	100 %	🟢

* *Part de l'effectif total du Groupe Bureau Veritas rattaché à des entités certifiées.*

En 2020, sept grandes actions ont été lancées pour accélérer le programme RSE du groupe :

- Travail avec le **Comité externe d'orientation RSE** pour ajuster la stratégie et les priorités RSE ;
- Publication de **nouvelles politiques RSE** sur les sujets suivants :
  - Anti-harcèlement,
  - Représentation du personnel,
  - Flexibilité du travail,
  - Processus de *due diligence* RSE pour les acquisitions,
  - Bien-être au travail;
- Conception de la **Ligne Verte BV**, l'offre de services et de solutions pour accompagner les entreprises dans leurs projets RSE ;
- Développement de la solution « **Clarity** » pour gérer le programme RSE et piloter ses indicateurs ;
- Construction du **plan climat** selon les recommandations de la TCFD ;
- Préparation d'un *reporting* conforme aux exigences du règlement européen sur la **Taxonomie** ;
- Poursuite des actions engagées pour :
  - Être une **société plus inclusive et paritaire**,
  - Améliorer la **sécurité des collaborateurs**,
  - Réduire l'impact sur **l'environnement.**

4.2.1.5 Notations et reconnaissances

En 2020, les notations de Bureau Veritas données par les agences de notation ont été en amélioration sensible.

Dow Jones Sustainability Indexes	**Noté 84/100**, au-dessus de la moyenne du secteur des Services Professionnels (35/100) Présent dans les indices Europe et Monde **Membre *Gold Class* et *Industry Mover* dans le *Sustainability Yearbook* 2021**
MSCI	**Noté AA**
ecovadis 2020	**Label Or** (périmètre de notation : France)
CDP	**Noté B,** au-dessus de la moyenne du secteur (B-)
V.E	**Noté « Robuste »** **Classé 9e/102** dans son secteur d'activité
SUSTAINALYTICS	**Noté risque « faible »** **Classé 2e** dans la catégorie « Recherche et Conseil »
EthiFinance	**Noté 83/100,** au-dessus de la moyenne du secteur (51/100)
Corporate ESG Performance Prime ISS ESG	**Statut « Prime »**

4.2.1.6 Stratégie RSE à horizon 2025

Gouvernance

La stratégie RSE de Bureau Veritas est préparée par la Direction RSE du Groupe avec la participation active du Collège d'experts RSE représentant chacune des fonctions support en charge d'un ou de plusieurs thèmes ESG.

La stratégie RSE a été construite en liaison avec la Direction de la Stratégie du Groupe pour s'assurer de son alignement avec la stratégie globale du Bureau Veritas. Elle a été successivement présentée au Directeur général de Bureau Veritas, puis au Comité stratégique du Conseil d'administration, et enfin au Comité exécutif du Groupe.

La présentation et le déploiement de la stratégie RSE au sein des groupes opérationnels ont été réalisés en janvier 2021. À cette occasion un plan d'action a été construit avec chaque groupe opérationnel, voire pour chaque région, chaque fois que cela était justifié. Les plans d'actions ont été construits sur la base de 3 informations essentielles :

- le niveau de maturité du système de management RSE local. Cet indicateur est le résultat d'une autoévaluation de chaque entité sur la base d'un Sustainability index couvrant l'ensemble des politiques RSE de Bureau Veritas ;
- le niveau de performance du système de management RSE local. Cet indicateur est exprimé par 17 indicateurs clés que le Groupe utilise pour suivre la mise en œuvre de sa stratégie RSE et l'atteinte de ses objectifs ;
- les caractéristiques culturelles et réglementaires locales en matière de RSE.

Le suivi de la stratégie RSE est effectué :

- mensuellement, par chaque manager en utilisant la solution Clarity qui permet de suivre les 17 indicateurs clés et l'état d'avancement des plans d'actions ;
- trimestriellement, dans le cadre des *Operating Reviews* de chaque groupe opérationnel ;
- annuellement, par le Directeur général dans le cadre de la revue de management RSE organisée pendant le premier trimestre.

Au moins une fois par an, le Conseil d'administration et plus régulièrement le Comité stratégique sont informés de la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe. Ils suivent la bonne exécution de la stratégie et évaluent la nécessité de l'ajuster aux nouvelles exigences réglementaires et aux éventuelles nouvelles attentes des parties prenantes (investisseurs, actionnaires, clients, salariés, partenaires, etc.)

Priorités

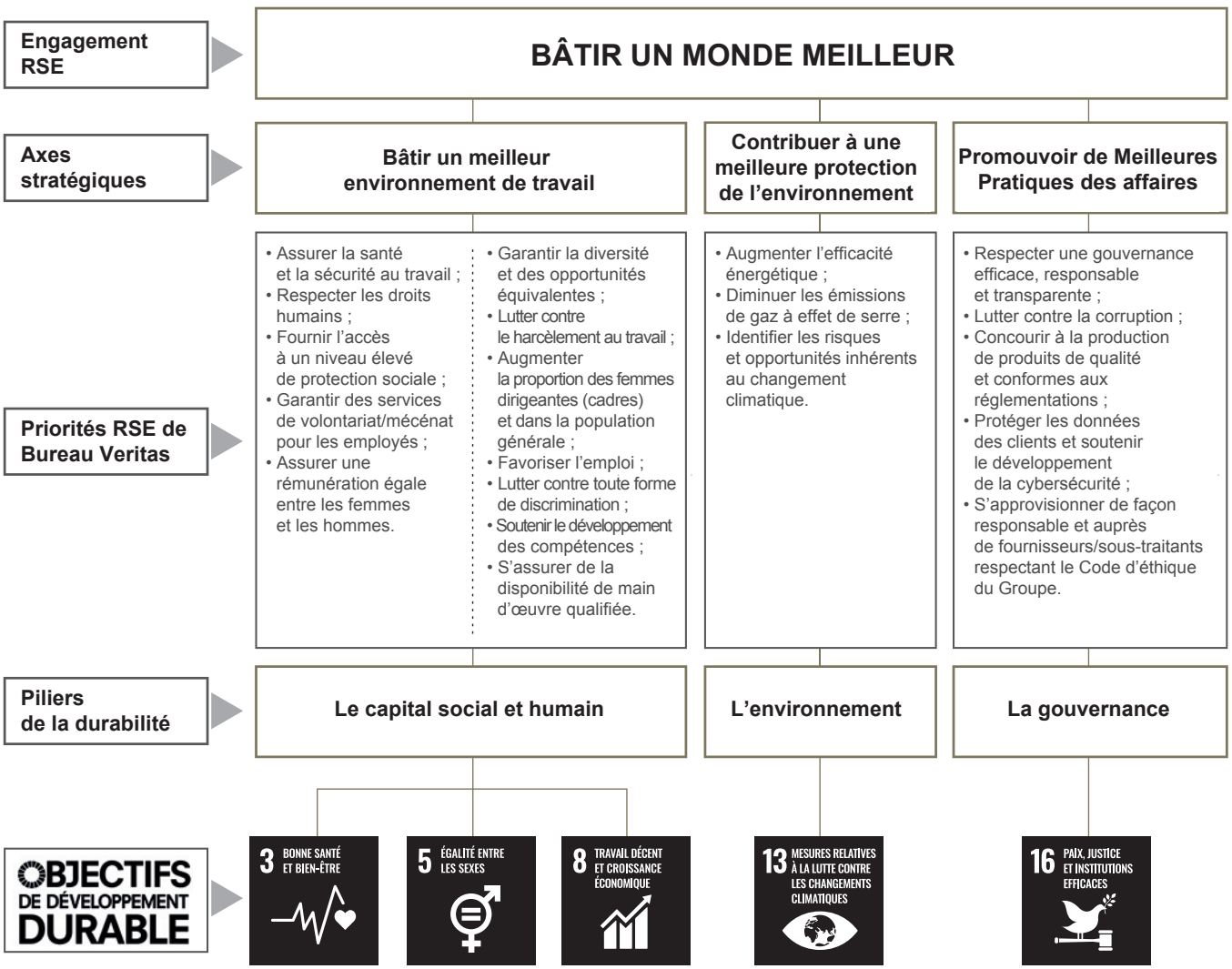
La stratégie développement durable de Bureau Veritas repose sur 2 grands piliers :

- l'évolution de l'offre de services de Bureau Veritas pour répondre aux nouveaux besoins de ses clients et de la société dans le cadre des transitions environnementales et sociales.
- la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, qui traduit l'engagement de Bureau Veritas à mettre en œuvre des politiques durables pour répondre aux attentes de ses parties prenantes.

À travers sa mission et ses métiers, Bureau Veritas contribue à « Bâtir un monde de confiance ». La stratégie de RSE du Groupe s'inscrit pleinement dans cet objectif et vise ainsi à « Bâtir un monde meilleur ». Elle s'articule autour de trois axes stratégiques :

- « Bâtir un meilleur environnement de travail » ;
- « Contribuer à une meilleure protection l'environnement » ;
- « Promouvoir de Meilleures Pratiques des affaires ».

Cette stratégie se concentre sur 5 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Elle est construite sur trois piliers de durabilité : « Le capital social et humain », « L'environnement » et « La gouvernance ». La stratégie RSE se déploie autour de 20 thèmes prioritaires présentés ci-après :



BUREAU VERITAS – NOTRE MODÈLE

TENDANCES MACRO

Notre action au cœur des défis sociaux, sociétaux et environnementaux

CROISSANCE ÉCONOMIQUE, 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, ...), ACCÉLÉRATION DE LA TRANSFORMATION DIGITALE, RACCOURCISSEMENT DU CYCLE DE VIE DES PRODUITS :

- Augmentation et externalisation des tests
- Surveillance accrue de la chaîne d'approvisionnement et du nombre de sous-traitants à contrôler
- Investissements accrus dans les infrastructures digitales et les nouvelles technologies
- Enjeu crucial de sécurisation des systèmes et des échanges, et de protection des données

COMPLEXIFICATION DE LA STRUCTURE DES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT :

- Besoin d'accompagnement pour rendre les chaînes d'approvisionnement plus transparentes et résistantes
- Nécessité de solutions complètes sur l'ensemble de la chaîne de valeur

ACCÉLÉRATION DU DEVELOPPEMENT DURABLE :

- Engagement des États sur les sujets sociaux et environnementaux, s'appuyant sur un renforcement des réglementations et des investissements significatifs
- Inéluctable pour les entreprises si elles souhaitent durer et améliorer leur performance économique et financière à long terme

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

NOS RESSOURCES

CAPITAL ÉCONOMIQUE

- Un actionnaire majoritaire de long terme et un actionnariat flottant diversifié
- Un modèle financier robuste et équilibré avec une vision à long terme
- **1 286 millions d'euros** de capitaux propres

CAPITAL HUMAIN

- **75 000** collaborateurs
- Un personnel qualifié, formé et accompagné
- Une culture inclusive : **20 %** de femmes cadres dirigeants, **34 %** de 25-34 ans et **50 %** de 35-54 ans parmi les collaborateurs
- **155** nationalités représentées dans le Groupe
- Une culture entrepreneuriale
- Un réseau mondial de sous-traitants

CAPITAL MANUFACTURIER

- Un réseau dans près de **140 pays**
- **Plus de 1 600** 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 et des solutions dédiés pour accompagner les organisations dans la mise en œuvre de leurs stratégies de développement durable, avec confiance et transparence
- Avec Bureau Veritas, les entreprises peuvent démontrer de manière mesurable l'impact de leurs initiatives de développement durable et d'ESG en les rendant traçables, visibles et fiables

NOTRE RAISON

- **Depuis 1828, nous agissons en tant que créateurs de confiance entre les entreprises, les gouvernements et la société, et sommes les garants indépendants et impartiaux de la parole de nos clients.**

Notre VISION

- **Nos collaborateurs sont au service de nos clients et inspirés par la société : ils font de Bureau Veritas une entreprise de services *Business to Business to Society*, qui contribue à transformer positivement le monde dans lequel nous vivons.**

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

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

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

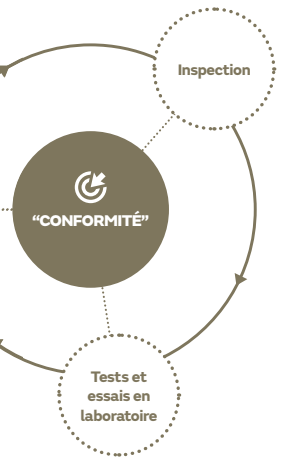
(1) Dividende proposé soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires.

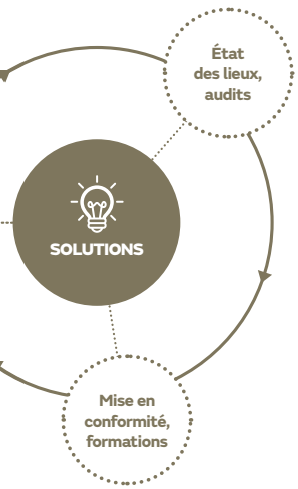
DE CRÉATION DE VALEUR

D'ÊTRE

Notre MISSION

- **Bâtir un monde de confiance en assurant un progrès responsable.**
- **Grâce à notre expertise inégalée, nos connaissances techniques et notre présence mondiale, nous accompagnons nos clients en gérant les risques liés à la qualité, la sécurité, la santé et le développement durable, au bénéfice de la société dans son ensemble.**





NOS RÉALISATIONS ET RÉSULTATS

CAPITAL ÉCONOMIQUE

- Repli organique du chiffre d'affaires limité à **(6,0) %** en dépit de la pandémie de Covid-19
- Flux de trésorerie disponible de **634 millions d'euros**
- **0,36 euro** de dividende par action (1)

CAPITAL HUMAIN

- Bureau Veritas inclus dans le classement des entreprises *leaders* de la diversité du Financial Times
- **23,9 heures** de formation dispensées par collaborateur
- **10 880** embauches en contrat à durée indéterminée (ou assimilée)
- Taux d'engagement des collaborateurs de **69 %**
- Baisse de **66 %** du taux total d'accidents depuis 2014
- **98,5 %** de collaborateurs formés au Code d'éthique

CAPITAL MANUFACTURIER

- Ouverture de nouveaux sites, en particulier des laboratoires en Asie-Pacifique et en Amérique (par exemple laboratoires 5G en Chine, Taïwan, Corée du Sud)
- Cessions d'activités et d'actifs non stratégiques dans des marchés et des zones géographiques spécifiques

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
- **84 %** des activités certifiées ISO 14001
- Signataire des engagements d'Act4Nature pour la biodiversité
- **Note de 84/100** obtenue au DJSI, à comparer à la moyenne du secteur de 35/100
- **Notation « B »** par le CDP, au-dessus de la moyenne du secteur (B-)
- **387 millions d'euros** de charges sociales sur les salaires
- Taux effectif d'impôt ajusté de **36,6 %**

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

4,6 Mds € de chiffre d'affaires 2020

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

1,9 Md € Collaborateurs (salaires et primes)

176 M€ État (impôts et taxes)

88 M€ Investissement net pour soutenir le développement de nos activités pour et avec nos clients

0,36 € (1) Actionnaires (dividende par action)

4.2.2 Constantia Flexibles

4.2.2.1 Présentation de l'activité de la société

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 producteur mondial d'emballages flexibles, a réalisé un chiffre d'affaires de près de 1,5 milliards d'€ en 2020, dont 66 % en Europe, 17 % dans la zone Amérique, 6 % au Moyen-Orient, Afrique, Australie et 11 % en Asie. Soucieux de respecter la devise de la société, ses 8 275 salariés basés dans 19 pays – y compris le siège social et autres bureaux – produisent des solutions d'emballage individualisées sur 37 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 parfois les produits novateurs de Constantia Flexibles, tout particulièrement axés sur la conservation, la promotion du produit, 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 laminées) 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, les emballages flexibles de confiserie ainsi que les 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. Constantia Flexibles suit les effets potentiels de ses produits sur l'environnement notamment *via* la réalisation d'analyses du cycle de vie.

En 2019, en Inde, la société a ouvert un nouveau site de production entièrement dédié à la production d'emballages recyclables « EcoLam ». Cette inauguration a marqué une nouvelle étape dans la démarche opérationnelle de Constantia Flexibles, orientée vers la croissance, qui repose sur la vision et la mission de Constantia Flexibles, et plus particulièrement son engagement de rendre l'ensemble de ses produits recyclables à l'horizon 2025.

Constantia Flexibles accorde également une importance capitale à la santé et à la sécurité de tous ses collaborateurs et prestataires de services, et prend des mesures proactives afin d'atteindre son objectif « Zéro perte – pas de préjudice ». Constantia Flexibles estime qu'il est de son devoir de créer et de maintenir un environnement de travail sûr et durable.

Constantia Flexibles

GOUVERNANCE ACTIONNAIRES

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

CONSEIL DE SURVEILLANCE : **8** membres — **25%** d'indépendants

CHIFFRE D'AFFAIRES 2020

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.

Nous tirons notre motivation de notre passion à l'égard des compétences et du savoir-faire pour offrir à tout un chacun de meilleures conditions de santé et de sécurité et, en somme, une meilleure qualité de vie.

VALEURS

PEOPLE,
PASSION,
PACKAGING

PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

OBJECTIFS :

- **100%** des produits d'emballage recyclables d'ici à 2025
- Initiative Science Based Target : réduction des émissions de GES (scopes 1, 2, 3) : **24% d'ici 2030** 49 % d'ici 2050 (année de référence 2015)

2020 PERFORMANCE :

- **51%** des produits d'emballage vendus sont recyclables*
- **-17%** réduction des émissions de GES (scope 1, 2[1], 3[2])
  (1) Scope 2 - basé sur l'implantation.
  (2) Valeur 2019 du Scope 3 évalué par des pairs.
- CDP Score Climat CDP 2020: **A-**
- Score EcoVadis 2019: **Niveau Gold**

* Valeur pour l'année 2019. La valeur pour l'année 2020 est disponible en fin d'année n+1

RESSOURCES

CAPITAL HUMAIN

~8 275 collaborateurs

- 58% Europe
- 25% Asie
- 11% Amérique
- 6% Moyen-Orient, Afrique et Australie

CAPITAL INTELLECTUEL

57 familles de brevets actifs :

ACHATS

Principales matières premières	Aluminium	Plastique	Produits chimiques (encres et solvants)	Papier
Part des approvisionnements (par volume acheté)	~35 %	~31 %	~23 %	~7 %
Pays fournisseurs	Europe , Chine, Russie, Turquie	Europe, Inde, Mexique, Turquie,	Europe, Inde Mexique, Turquie	Europe, Inde Afrique du Sud

EMPLOI DES RESSOURCES

Production intégrée : Approvisionnement en matières premières, Rouleaux → Laques, Laminage, Extrusion → Impression, Découpe → Finition, Service client

SORTIE

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

- 11 % Asie
- 6 % Moyen-Orient, Afrique, Australie
- 17 % Amérique
- 66 % Europe

~74% dans la Division Consommation

~26% dans la Division Santé

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

GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE

DIRECTOIRE :

8
membres

- 43 délivrés (Feuille d'aluminium : 23 ; Film : 16 ; Papier : 1 et 3 familles de brevets généraux),
- 14 en cours de dépôt (Feuille d'aluminium : 4 ; Film : 6 ; Papier : 2 ; et 2 familles de brevets généraux).

R&D

5
centres de recherche (Consumer, Pharma)

81
experts

CERTIFICATIONS / SYSTÈMES DE GESTION

100 % des sites de production ont obtenu un certificat de gestion de la qualité (par ex, ISO 9001)

12 usines de production **certifiées ISO 14001**

6 usines de production **certifiées ISO 45001**

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

PRODUCTION

37
sites de production

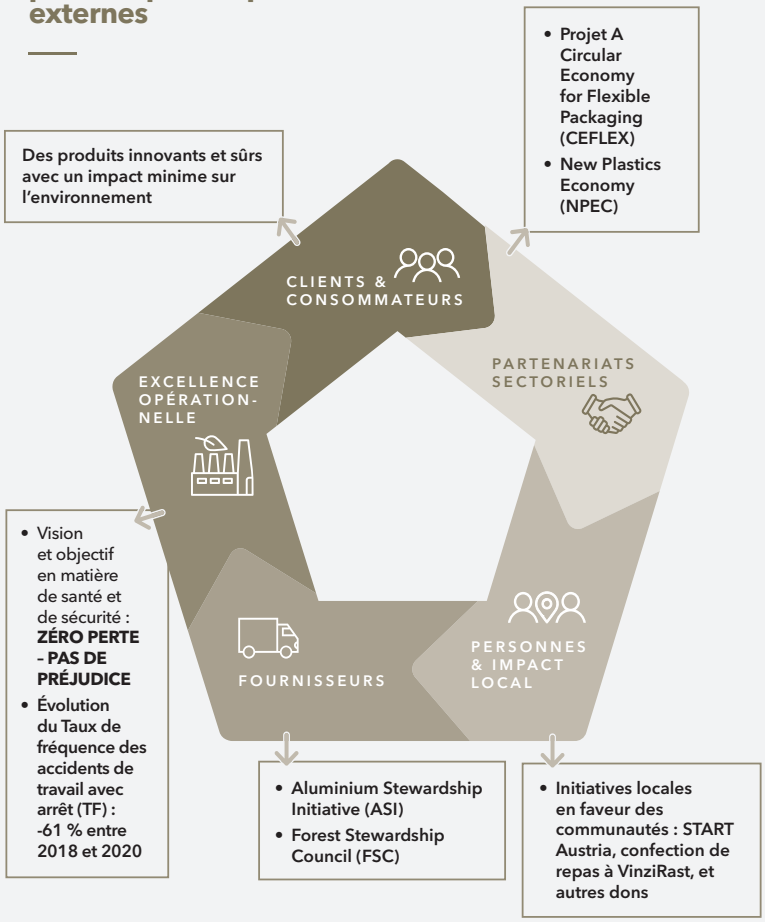
DANS

16
pays

#3
DANS LE MONDE

#2
EN EUROPE*

Création de valeur pour les parties prenantes externes



LÉGENDE

Partenaires clés | Éléments Externes | Éléments Internes

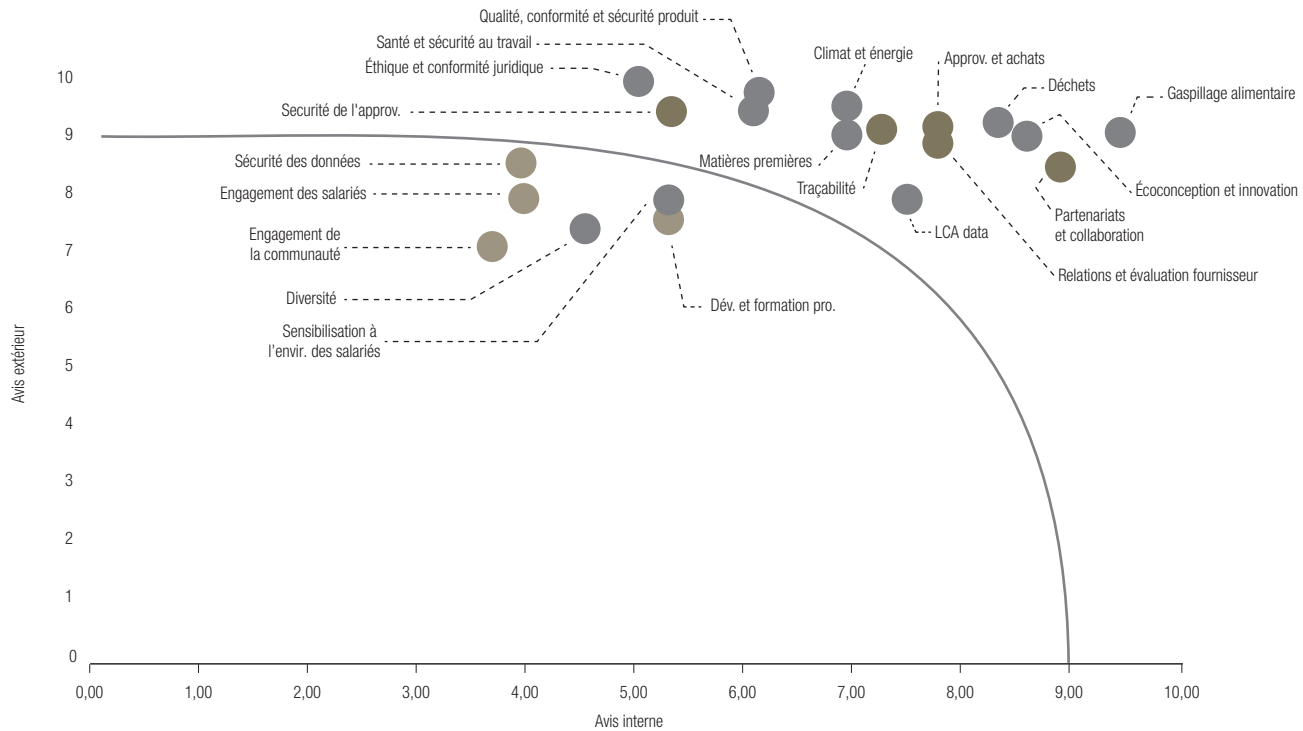
4.2.2.2 Matrice de matérialité

Conformément aux principes de la *Global Reporting Initiative* (GRI), Cflex évalue la materialité de ses enjeux ESG. 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 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



4.2.2.3 Principaux risques

Constantia Flexibles a classé les risques suivants comme étant étroitement liés à la performance extra-financière à long terme et corrélés à sa performance économique. 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 son activité 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)

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
SANTÉ ET SÉCURITÉ (priorité Wendel)	Sécurité au travail	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 ». Autres normes sous-jacentes du groupe en matière de santé et sécurité. Aspects SSSE à prendre en compte dans les programmes d'amélioration continue des processus (CIP) au niveau des usines.	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF-1). Nombre de maladies professionnelles.	4.2.2.6.2.4
	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).	Registre des exigences réglementaires et autres réglementations internes sur la sécurité/le plan de sûreté alimentaire (dont le HACCP), et mesures d'hygiène et bonnes pratiques de fabrication (GMP) en production.	% des sites de production détenant au moins une certification liée à la sécurité et à la qualité alimentaire.	4.2.2.6.2.5
PERFORMANCE ESG DES PRODUITS (priorité Wendel)	Hausse de la demande et des réglementations au regard des emballages durables	Réglementations actuelles et émergentes relatives à l'emballage et à l'économie circulaire.	Collaboration active au niveau de la chaîne d'approvisionnement couvrant les initiatives et les projets (par exemple, *New Plastics Economy*, Ceflex, *Stop Waste Save Food Initiative*, *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 en 2019, la première usine au monde exclusivement consacrée à la production d'emballages flexibles recyclables (gamme de produits EcoLam). Les évaluations du cycle de vie sont réalisées au moyen d'un méta-modèle LCA évalué par des pairs.	Recyclabilité de portefeuille produits (%).	4.2.2.6.1.2

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
ENVIRONNEMENT	Changement climatique	La hausse mondiale des émissions de gaz à effet de serre (GES) issues des activités humaines contribue fortement au réchauffement climatique et a de graves conséquences sur les écosystèmes et les populations.	Politique de développement durable en place. Mesure et *reporting* 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 gaz à effet de serre – *scope* 1 + 2 (en kt CO_2 éq./million de m^2). Total des émissions absolues (1+2+3) – kt CO_2 éq.	4.2.2.6.1.1
	Pollution de l'air	Constantia Flexibles est conscient du risque de pollution de l'air et de l'impact des émissions des composés organiques volatils (COV) sur l'environnement. Ces émissions proviennent 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.	4.2.2.6.1.4
SOCIAL	Pénurie de travailleurs qualifiés	Des salariés motivés et bien formés sont la clé du succès pour Constantia Flexibles. 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 confrontée 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).	Les politiques sont mises en œuvre au niveau des sites selon les besoins et les exigences locales.	Taux de recrutement. Taux de rotation.	4.2.2.6.2.1
	Manque de formations et d'activités axées sur le développement du personnel	En tant qu'acteur international du secteur des emballages, le développement du personnel est essentiel à la pérennité de la réussite de Constantia Flexibles. 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.	Politique de formation du groupe en place régissant les exigences minimales, les rôles et responsabilités, ainsi que de documentation, d'évaluation et de *reporting* au niveau mondial.	Heures de formation par ETP (équivalent temps plein). Part des salariés ayant suivi une formation d'une journée minimum.	4.2.2.6.2.3
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'encres et solvants).	Code de conduite des fournisseurs en place. Politique Achats éthiques en place. Certification de l'Aluminium Stewardship Initiative de C. Teich. Audits et évaluation RSE des fournisseurs.	Nombre d'audits fournisseurs menés. Questionnaire RSE fournisseurs (en émissions de GES de *scope* 3 et dépenses d'achats).	4.2.2.6.1.3

4.2.2.4 Faits marquants de l'année 2020

Constantia Flexibles considère les initiatives en faveur de l'amélioration durable de ses produits comme une opportunité de création de valeur nourrie par des relations à long terme avec ses principales parties prenantes basées sur l'excellence opérationnelle.

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.

Les faits marquants 2020 en matière de développement durable sont les suivants :

- Environnement :
  - Constantia Flexibles a formalisé et publié une Politique d'achats responsables soulignant les attentes de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs en matière de droits de l'Homme, de droit du travail et d'environnement ;
  - Constantia Flexibles compte parmi les entreprises se hissant au niveau supérieur du classement CDP en matière de *leadership* dans le domaine du changement climatique (A-). L'entreprise s'est vu attribuer une note supérieure à la moyenne au regard du *reporting* en matière de changement climatique et des efforts déployés en termes de protection du climat. En outre, Constantia Flexibles a été identifié comme un *leader* mondial pour son engagement auprès des fournisseurs sur le front du changement climatique. La société a ainsi fait son entrée en 2020 au sein du *Supplier Engagement Leaderboard* du CDP ;
  - pour la quatrième fois consécutive, Constantia Flexibles a reçu la médaille d'or EcoVadis en reconnaissance de ses accomplissements 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 ;
  - audit de la plus grande usine du groupe, Constantia Teich, située en Autriche, au regard de la norme relative à la chaîne de traçabilité de l'*Aluminium Stewardship Initiative* (ASI), incluant la mise en œuvre d'une évaluation de la biodiversité de toutes les usines, et certification officielle de la chaîne de traçabilité de l'ASI obtenue début 2020 ;
  - Constantia Flexibles a été sélectionnée parmi 50 entreprises internationales qui s'unissent autour d'une initiative mondiale centrée sur le développement durable et la protection du climat soutenue par les Nations Unies et Bloomberg. Ce projet comprend des vidéos institutionnelles d'entreprises pionnières dans le domaine du développement durable ;
  - publication des résultats du projet *Stop Waste-Save Food*, Constantia Flexibles avec d'autres parties prenantes, a étudié l'impact des emballages alimentaires en matière d'amélioration de la qualité et de la protection des produits, et de leur durée de conservation ; permettant ainsi de réduire les déchets alimentaires ;
  - Constantia Flexibles particpie au projet pilote HolyGrail 2.0, qui consiste à prouver la viabilité des technologies de filigranes numériques au service d'un tri précis et, par conséquent, d'un recyclage de meilleure qualité au sein de l'UE.
- Santé et sécurité :
  - Pour la troisième année, le prix HSSE (Santé, sûreté, sécurité et environnement) a été attribué à l'usine affichant la meilleure performance en la matière. Le jury analyse divers projets de sécurité, qui dépassent les exigences légales et montrent une implication remarquable du personnel des ateliers. Pour ses performances de sécurité solides et soutenues, l'équipe de Parikh Packaging en Inde s'est vu décerner le prix HSSE 2020 ;
  - Constantia Flexibles gére avec les cellules de crise Groupe et locales l'épidémie liée à la Covid-19 au sein du groupe . Les normes les plus élevées prévues par des équipements et des protocoles d'hygiène encore plus stricts, y compris des campagnes d'information et de formation requises pour les salariés et les intérimaires, ainsi que pour les sous-traitants et les visiteurs, continuent de garantir une propagation minimale de ce virus ;
  - en 2019, le thème de la sécurité incendie figurait déjà au rang des priorités absolues. En 2020, Constantia a mené les actions suivantes : installation de gicleurs automatiques, mise à niveau des machines, mise en place de formations etc. Constantia Flexibles renforce en permanence sa capacité à protéger efficacement toutes les personnes exposées aux processus de fabrication impliquant des matières combustibles.

- Initiatives sociales :
  - 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, de jeunes réfugiés sont encouragés et accompagnés pour qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel. Dans le cadre de ce projet, Constantia leur apporte notamment un soutien linguistique et en matière de formation ;
  - à l'occasion du « Toy Day » à Aluprint (Mexique), les salariés ont fait don de jouets, de vêtements et de nourriture pour soutenir des familles défavorisées ;
  - l'équipe de l'usine Constantia Teich en Autriche soutient un projet de long-terme qui consiste à aider financièrement des élèves défavorisés d'écoles de quartier pour qu'ils aient accès à des activités extrascolaires, tels que des cours d'anglais et des activités sportives.
  - en Turquie, l'équipe de l'usine de Constantia Flexibles-ASAŞ a participé à une collecte de fonds pour venir en aide aux personnes sinistrées à la suite du séisme qui a secoué la ville d'Izmir. Dans le cadre de cette campagne, des aliments, des produits d'hygiène et des vêtements ont été collectés et distribués aux personnes dans le besoin ;
  - à Kuban, en Russie, l'équipe de l'usine de Constantia Flexibles a fait un don aux hôpitaux pour financer l'achat de combinaisons de protection et de masques durant la pandémie de Covid-19.

4.2.2.5 Protection de la santé et de la sécurité et continuité d'activité dans le contexte de la Covid-19

En tant que fournisseur international d'emballages flexibles de première nécessité, principalement à destination des industries agroalimentaire et pharmaceutique, Constantia Flexibles a pris des mesures préventives rigoureuses pour promouvoir les normes les plus élevées en matière de comportement et d'hygiène.

Dans ce cadre, des supports pédagogiques et informatifs sont distribués à toutes les équipes du groupe, aux intérimaires et aux sous-traitants travaillant principalement sur site, et aux visiteurs. Ils contiennent des éléments permettant à tous de mieux lutter contre le virus. Ces campagnes de sensibilisation contribuent à la santé et à la sécurité de toutes les personnes du groupe, et permettent la continuité de la production d'emballages flexibles sur la chaîne d'approvisionnement concernée.

Depuis le début de la pandémie, les équipes de crise locales surveillent l'évolution des cas de Covid-19 dans leur région et les signalent à l'équipe centrale de crise du groupe. Le suivi de ces chiffres a permis à cette équipe d'évaluer et de publier des revues détaillées et de mettre en oeuvre des plans de gestion de continuité de l'activité adaptés au contexte sanitaire.

L'équipe de direction a été régulièrement informée des éventuels cas suspects signalés, ainsi que des personnes testées positives à la Covid-19 au sein de Constantia Flexibles afin de décider d'un éventuel renforcement des mesures.

En mars 2020, plusieurs usines industrielles, n'appartenant pas à Constantia Flexibles, ont été fermées dans les zones les plus touchées d'Europe centrale. Ces fermetures ont été décidées par les autorités locales, notamment dans le nord de l'Italie, près de deux sites de production de Constantia Flexibles. Après avoir eu connaissance de leur fermeture temporaire avec effet immédiat, la Direction générale a décidé, conjointement avec les membres du Comité exécutif, de renforcer la sécurité et de procéder à l'achat centralisé de masques pour les sites de Constantia Flexibles. Cette mesure proactive a été jugée essentielle pour veiller à ce que la production puisse se poursuivre malgré des contraintes de plus en plus fortes. Quelque 100 000 masques de type FFP2 (*Filtering Face Piece* ou « pièce faciale filtrante », de classe 2) et 120 000 masques grand public ont été envoyés en livraison pour un usage éventuel au sein des usines européennes pendant un minimum de 6 semaines, jusqu'à ce qu'un nombre supplémentaire de masques puisse être fourni *via* des circuits locaux. De plus, deux autres sites de production stratégiques de Constantia Flexibles ont été priés de conserver une certaine quantité de masques dans leur stock de sécurité interne, pour faire face à l'impossibilité de futures livraisons supplémentaires depuis l'étranger ou l'Union européenne.

Dans le cadre des actions visant à préserver la santé et la sécurité des personnes, Constantia Flexibles a fortement recommandé à toutes les personnes qui le pouvaient de pratiquer le télétravail. Ainsi, les salariés du siège de Vienne y ont largement recours. Constantia a accompagné ce processus en permettant, par exemple, aux salariés utilisant un ordinateur portable d'emporter chez eux un écran d'ordinateur supplémentaire.

La stratégie informatique de Constantia Flexibles ayant été déployée avec succès, des mises à niveau et extensions ont permis de poursuive le travail collaboratif, grâce à une bonne connectivité et une grande disponibilité – avec une option de partage de données stockées en toute sécurité. La mise à niveau vers Microsoft 365, incluant des fonctionnalités telles que l'outil de réunions virtuelles *Teams* et le passage à des solutions dans le *cloud* pour le stockage de données, a enrichi l'environnement numérique du groupe, ce qui a contribué à l'adoption réussie des technologies de télétravail.

Par ailleurs, une boutique en ligne a été mise en place pour les clients. L'allègement des formalités, conjugué à une efficacité accrue, a créé une situation gagnant-gagnant pour les acheteurs et pour Constantia Flexibles en tant que fournisseur.

Le contexte sanitaire a permis à Constantia d'accélerer en matière de santé et de sécurité, de déploiement informatique, et d'éprouver l'efficacité de ses plans de continuité d'activité au niveau mondial. Sur le plan économique et social, la pandémie a mis en lumière le rôle central joué par des acteurs comme Constantia Flexibles dans la chaîne d'approvisionnement des secteurs agroalimentaire et pharmaceutique. Le groupe a su démontrer sa fiabilité et sa capacité à répondre aux besoins de ses clients dans un contexte inédit.

4.2.2.6 Approche et feuille de route ESG

En tant qu'entreprise spécialisée dans le domaine de l'emballage flexible, Constantia Flexibles a pleinement conscience de sa responsabilité économique, sociale et environnementale.

Constantia Flexibles imagine un monde dans lequel l'emballage offre les meilleures fonctionnalités avec l'impact le plus faible sur l'environnement. Avec une présence mondiale, le Groupe mesure ses impacts environementaux et sociaux.

Constantia Flexibles repense ainsi jour après jour l'emballage pour apporter une contribution positive, durable et significative à ses clients à moindre impact négatif pour l'environnement dans le respect de la santé et de la sécurité de ses équipes. La feuille de route ESG ci-dessous présente les principaux engagements de Constantia Flexibles et les indicateurs clés pour en mesurer la performance. Les chapitres suivants approfondissent chacun de ces thèmes. Dans le cadre de la déclaration de performance extra-financière (DPEF), d'autres indicateurs et risques extra-financiers – non intégrés à la feuille de route – sont également publiés dans ce document.

Gouvernance ESG

Le Conseil d'administration chapeaute les sujets ESG et tous les salariés de Constantia Flexibles, tous départements confondus, se sont engagés à mettre en œuvre la stratégie.

Feuille de route ESG

	Thème	Engagement	Objectifs	KPIs (indicateurs clés de performance)	2020	Unit
ENVIRONNEMENT	**Changement climatique : émissions de GES**	Nous nous sommes engagés à minimiser notre impact sur l'environnement et à constamment améliorer notre performance en matière de développement durable, notamment à l'égard des émissions de gaz à effet de serre (EGS).	Nous nous engageons à réduire nos émissions absolues de GES des scopes 1, 2 et 3 de 24 % d'ici 2030 et de 49 % d'ici 2050 (année de référence : 2015) (approuvé par l'initiative Science Based Targets).	Émissions de GES - Scopes 1, 2 (selon le marché), 3	1 646[1]	kt CO_2e
	Économie circulaire : recyclabilité des produits	Nous visons à concevoir nos produits sur la base de critères de durabilité, avec une approche holistique, et à relever le défi de l'économie circulaire.	Nous mettons tout en œuvre pour que 100 % de nos solutions d'emballage soient recyclables d'ici 2025.	Recyclabilité du portefeuille de produits	51*	%
	Durabilité tout au long de la chaîne de valeur	Nous veillons à tenir compte de notre responsabilité sociale et environnementale, ainsi qu'à respecter les principes d'équité et d'éthique des affaires tout au long de la chaîne d'approvisionnement.	Nous nous efforçons de mener un nombre croissant d'audits fournisseurs ,en abordant notamment les questions d'ESG.	Nombre d'audit fournisseurs	20	
			Nous nous engageons à former en permanence notre personnel chargé des achats aux pratiques durables dans ce domaine.	% d'acheteurs stratégiques sur tous les sites ayant reçu une formation sur les achats durables	90	%
SOCIAL	**Santé et sécurité au travail**	Nous renforçons constamment les conditions de santé et de sécurité au travail dans l'optique d'une amélioration continue et durable de l'environnement de travail.	Nous nous efforçons d'atteindre notre objectif « ZÉRO PERTE – PAS DE PRÉJUDICE »	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1)	2,6	
				Nombre de maladies professionnelles	0	
	Santé et sécurité des consommateurs : produits sans danger	La conformité juridique et la sécurité de nos produits est pour nous une priorité absolue, c'est pourquoi nous respectons les normes les plus élevées en matière de sécurité et de qualité des produits.	Nous faisons en sorte que tous nos sites de production disposent d'au moins une certification de sécurité ou de qualité au regard des produits.	% de sites de production ayant au moins une certification de sécurité et/ou de qualité au regard des produits	100	%
	Diversité et égalité des chances	Nos employés font la différence, c'est pourquoi nous encourageons la diversité sur le lieu de travail : Constantia Flexibles compte des personnes d'origines, de cultures, d'appartenances religieuses, de sexes et d'âges différents.	Nous encourageons les femmes à faire progresser leur carrière à tous les niveaux de l'encadrement. L'objectif est de développer les compétences de leadership de nos salariés et de mettre l'accent sur le recrutement de personnel féminin.	% de femmes dirigeantes (Constantia Échelon 1-6)	9,8	%
	Attraction, développement et rétention des talents	Pour atteindre ses objectifs, Constantia Flexibles a besoin de salariés motivés et bien formés. Nous appuyons en permanence le développement des compétences de nos collaborateurs.	Nous aspirons à augmenter le nombre de salariés recevant une formation à raison d'au moins une journée par an afin qu'une large part des salariés du groupe bénéficient de cette initiative.	% de salariés formés pour 1 journée minimum	49,36	%
GOUVERNANCE	**Éthique des affaires**	Dans la conduite de nos activités, nous suivons des principes d'action et de conduite équitables, éthiques et durables dans l'ensemble du groupe et tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, comme indiqué dans le Code de conduite et le Code de conduite des fournisseurs.	Nous nous engageons à auditer nos usines sur les enjeux de l'éthique des affaires.	Évaluation du risque de corruption interne	oui	oui / non

[1] Scope 2 – basé sur l'implantation, Scope 3 – valeur de 2019 évaluée par des pairs. * Valeur 2019. La valeur pour l'année 2020 est disponible en fin d'année n+1

4.2.2.6.1 Environnement

4.2.2.6.1.1 Changement climatique (incluant le suivi des émissions de gaz à effet de serre)

Description des risques extra-financiers	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2019	2020
L'augmentation mondiale des émissions de gaz à effet de serre (GES) issues des activités humaines contribue largement au réchauffement climatique, ayant de graves conséquences sur les écosystèmes et les populations	Politique de développement durable en place	Électricité renouvelable (% de la consommation totale d'électricité)	15 %	50 %
	Mesure et *reporting* de GES directes et indirectes (*scopes* 1, 2 & 3) de toutes les usines dans le monde.	Intensité des gaz à effet de serre – *scopes* 1 + 2 ($ktCO_2$ éq./million de m^2)	0,060	0,056
	Objectifs de réduction des émissions absolues et relatives de GES en place	Total des émissions absolues (1+2 [(1)]+ 3) – kt CO_2 éq.	1 660 [(2)]	1 646 [(3)]
	Certifications des usines (ISO 14001 et ISO 50001)			

(1) Scope 2 – basé sur l'implantation.
(2) Corrigée rétrospectivement de la valeur 2019 évaluée par des pairs – scope 3.
(3) Valeur 2019 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 s'engage à prévenir les impacts potentiels sur l'environnement et à minimiser les impacts négatifs existants :

- Constantia Flexibles s'efforce d'améliorer constamment la performance environnementale de ses opérations du point de vue des matières premières, des émissions de GES, de la consommation d'énergie et de la production de déchets
- Constantia Flexibles vise à concevoir ses produits sur la base de critères de durabilité, avec une approche holistique du cycle de vie, et à relever les défis de l'économie circulaire.
- Constantia Flexibles cherche à instaurer des collaborations pour réduire les impacts environnementaux tout au long de la chaîne de valeur

Un certain nombre de politiques (telles que la Politique de développement durable et son annexe) sont établies et appliquées dans toute l'entreprise, incorporant ainsi la durabilité environnementale à toutes les activités de la société.

Constantia Flexibles recueille et suit en outre les données de l'ensemble de la société concernant ses performances internes. La société mesure ses émissions directes et indirectes (*scope* 1 et *scope* 2) depuis 2005 et quantifie également ses émissions indirectes (*scope* 3) provenant des activités 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 2020, la consommation totale d'énergie de Constantia Flexibles était de 596 772 MWh, soit une baisse de 1 % par rapport à 2019. Le tableau ci-dessous indique la consommation par source énergétique.

Source d'énergie	[%]
Électricité	47,94 %
Gaz naturel	41,40 %
GPL	3,28 %
Vapeur	3,29 %
Eau chaude	0,76 %
Combustibles (Diesel, Essence)	3,28 %
Fioul	0,05 %

En 2020, 18 usines ont utilisé des technologies de valorisation des solvants et/ou permettant d'éviter les émissions de solvants sur site (13 usines ont exploité des RTO, ou systèmes d'oxydation thermique régénérative, 13 usines étaient en capacité de valoriser les solvants sur site). Constantia Flexibles œuvre à l'amélioration continue de l'efficacité énergétique, par exemple en exploitant la récupération de chaleur grâce aux systèmes RTO présents sur certains sites. 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. 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 2019 et 2020. Les émissions des *scopes* 1 et 2 diminué de 5 % par rapport à l'année précédente.

	2019	2020	Variation [%]
Scope 1 (kt CO_2 éq.)	118,40	118,39	0 %
Scope 2 (kt CO_2 éq.)	160,83 (1)	146,49	- 9 %
Intensité des gaz à effet de serre (*scopes* 1+2) (en kt CO_2 éq./million de m^2)	0,060	0,056	- 6 %
Scope 3 (kt CO_2 éq.)	1 381,14 (2)	1 381,14 (2)	-

(1) Corrigée rétrospectivement suite à la mise à jour de facteurs d'émission après la publication de 2019.
(2) Valeur du scope 3 évalué par des pairs (matières premières, activités liées à la consommation d'énergie et de combustibles) de 2019. Puisque Constantia Flexibles se conforme aux critères du CDP (Carbon Disclosure Project), les données relatives aux 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 2020 n'est pas encore publiée dans le présent document. Cependant, on note une réduction de 10 % des émissions du scope 3 entre 2018 et 2019, principalement en raison de données fournisseurs qui ont été affinées.

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 réduire davantage ces émissions, Constantia Flexibles augmente en permanence l'achat d'électricité issue de ressources renouvelables. En 2016, Constantia Flexibles a opté pour l'électricité verte (produite intégralement par des centrales hydrauliques) dans certaines usines, couvrant déjà 50 % de la consommation totale d'électricité en 2020, 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'encres 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 du *scope* 3). À la suite d'une première analyse sur les sources d'émissions du *scope* 3, Constantia Flexibles a mis en place une méthode d'évaluation à l'échelle du groupe pour les sources d'émissions massives – les biens de production de Constantia Flexibles représentent l'essentiel des émissions du *scope* 3. Les achats de matières premières aluminium et plastique pèsent près de 80 % des émissions du *scope* 3 de l'entreprise (tel que mesuré en 2019). Ces dernières représentent pour Constantia Flexibles un élément essentiel à la réalisation de ses objectifs en la matière.

Toutes les usines du groupe 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. Constantia Flexibles s'engage donc également auprès de ses fournisseurs pour évaluer ces émissions.

La connaissance des défis propres à chaque site et ayant trait à l'entreprise, aux produits et aux matières premières permet à Constantia Flexibles d'aborder ce type d'enjeux dans tout le Groupe. Constantia Flexibles s'applique à mieux consommer ses matières premières (pour l'essentiel, l'aluminium, les plastiques, le papier et les produits chimiques tels que les encres et les solvants). Dans ce but, elle incite activement ses principaux fournisseurs à réduire leurs émissions de dioxyde de carbone. 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 GES des *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.

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

Indicateurs	2015 base de référence kt CO_2 éq.	Performance 2020 (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	1 646	- 24 %

(1) Valeur du scope 3 évalué par des pairs (matières premières, activités liées à la consommation d'énergie et de combustibles) de 2019. 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 2020 n'est pas encore publiée dans le présent document. Cependant, on peut observer que les émissions du scope 3 ont baissé de 10 % entre 2018 et 2019. Scope 2 – basé sur l'implantation.

Indicateurs	Base de référence 2005 kt CO_2 éq./ million de m^2	Performance 2020	Objectif 2023
Réduction de l'intensité des émissions de GES de 40 % d'ici 2023 (*scopes* 1 et 2 par m^2 produit)	0,08	0,06	-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 incluant une annexe détaillant les actions et mesures mises en œuvre pour tenir les engagements ainsi que les objectifs que s'est fixé le Groupe. Ces deux documents sont disponibles sur le site Web de Constantia Flexibles. Cette politique de développement durable met en avant les valeurs fondamentales et les objectifs de Constantia Flexibles envers les salariés et les parties prenantes externes. En outre, le Code de conduite Groupe 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 a formalisé et publié une Politique d'achats responsables en 2020, soulignant les attentes de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs en matière de droits de l'Homme, de droit du travail et d'environnement.

Par ailleurs, 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 2020, Constantia Flexibles comptait parmi les entreprises se hissant au plus haut niveau du classement CDP en matière de *leadership* dans le domaine du changement climatique (A-). Elle s'est vu attribuer une note supérieure à la moyenne au regard du *reporting* en matière de réchauffement climatique et des efforts déployés en termes de protection du climat. En outre, Constantia Flexibles a été identifié comme un *leader* mondial pour son engagement auprès des fournisseurs sur le front du changement climatique. La société a ainsi fait son entrée en 2020 au sein du *Supplier Engagement Leader Board* du CDP. Le CDP évalue les stratégies, les objectifs et la réduction effective des émissions par an, ainsi que la transparence et l'exactitude des données fournies. Cette notation élevée témoigne de la performance de la gestion environnementale et des efforts déployés en termes de protection du climat par Constantia Flexibles.

L'entreprise est également bien notée par EcoVadis, une organisation qui entend améliorer les pratiques environnementales et sociales des entreprises en s'appuyant sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. En 2020, Constantia Flexibles a reçu pour la 4e fois consécutive, la médaille d'or d'EcoVadis en reconnaissance de ses réalisations en matière de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE), se hissant ainsi dans les deux premiers centiles des entreprises les plus performantes parmi les entreprises évaluées dans ce secteur.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :

4.2.2.6.1.2 Économie circulaire

Description des risques extra-financiers	Politiques et actions d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2019	2020
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,* 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 en 2019, 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 (%)	51 %	*Non disponible - valeur 2019 reprise à date**

* *Évaluation 2020 toujours en cours à la date de publication.*

Les tendances actuelles dans le secteur de l'emballage sont essentiellement centrées autour de l'économie circulaire, et les réglementations actuelles et émergentes se concentrent sur la recyclabilité des plastiques et des emballages (avec notamment des objectifs ambitieux), la réduction de la demande pour des emballages non recyclables et la stigmatisation des emballages par les consommateurs.

Avant la fin de son cycle de vie, l'emballage joue un rôle essentiel car il protège le contenu tout au long de la chaîne d'approvisionnement et permet une livraison fiable et sûre entre les mains du consommateur. L'emballage flexible est destiné à réduire l'utilisation des matériaux d'emballage.

L'emballage flexible nécessite généralement moins de ressources nécessaires à sa fabrication que les solutions d'emballage rigides. Il représente une moindre part de l'empreinte environnementale totale d'un produit (alimentaire par exemple) tout au long de son cycle de vie et s'avère essentiel à sa conservation. La circularité des emballages devient de plus en plus importante, car l'Union européenne appelle à réduire plus encore les ressources employées, à réutiliser les produits, à accroître les taux de recyclage et à recourir à des matériaux recyclés en tant que matière première secondaire dans le cadre du *Paquet économie circulaire* européen.

Il est fondamental de veiller à ce que les emballages soient collectés et recyclés et ne finissent pas dans les décharges ou l'environnement. Dans ce contexte, il est important que les produits soient compatibles avec les infrastructures et processus de collecte, de tri et de recyclage existants, afin d'accroître la circularité des emballages. C'est pourquoi Constantia Flexibles travaille continuellement sur la recyclabilité de ses solutions d'emballage flexible. Il convient toutefois d'adopter une approche basée sur le cycle de vie complet, en tenant compte de la viabilité économique et des avantages environnementaux. La comparaison entre les différents produits fait parfois ressortir des configurations où un avantage écologique plus élevé coexiste avec un moindre degré de recyclabilité, par exemple lorsque moins de ressources sont utilisées pour fabriquer un produit au détriment de sa 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 concrétiser la vision de la Fondation 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.

Recyclabilité

En tant que producteur mondial d'emballages flexibles à destination des secteurs de la consommation et de la santé d'une part, et en tant 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. Ces acteurs partagent un certain nombre d'ambitions, de définitions et un même niveau de transparence dans leur engagement à résoudre le problème des déchets plastiques et 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 450 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 organisations. 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 est le projet collaboratif d'un consortium d'entreprises et d'associations européennes représentant l'ensemble de la chaîne de valeur de l'emballage flexible. Les objectifs du projet pour 2020 et 2025 englobent l'élaboration de lignes directrices solides en matière de conception, tant pour les emballages flexibles que pour les infrastructures permettant de les collecter, de les trier et de les recycler. 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 d'emballages recyclables pour tous les produits 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. Afin de fournir aux parties prenantes internes les informations de base nécessaires pour discuter des options des produits et d'œuvrer en faveur de l'objectif de recyclabilité de Constantia Flexibles, l'entreprise a élaboré en 2019 un document d'orientation complet sur la recyclabilité. Ce document recense les principales connaissances en matière de recyclage des emballages flexibles, fournit des informations sur le contexte réglementaire, des données sur le marché du recyclage des emballages, le détail des technologies de tri disponibles et les critères communs des normes/directives sur la conception des emballages en vue de garantir leur recyclabilité. 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 (donnée disponible uniquement sur l'année n-1, soit 2019), environ 51 % (1) du portefeuille de produits est recyclable. (% de la production recyclable [m^2] de la production vendue [m^2] en 2019). 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 commercialiser des options plus durables en matière d'emballages flexibles. Grâce aux différents produits que compte sa gamme aujourd'hui (EcoLam, EcoCover, EcoPouch, EcoTainerAlu), Constantia Flexibles s'apprête à entrer dans une nouvelle ère de l'emballage. Les produits de la famille EcoLam sont des stratifiés mono-polyéthylène recyclables qui remplacent

(1) Valeur 2019. La valeur pour l'année 2020 n'est disponible qu'à la fin de l'année n+1.

idéalement les structures multipolymères non recyclables, même lorsqu'une protection élevée est requise. EcoLam est compatible avec les flux de recyclage existants et contribue ainsi à la transition vers une économie circulaire. Dans l'optique de l'expansion des capacités du Groupe et de la transformation continue de son portefeuille de produits, EcoLam constitue un élément clé de la démarche de recyclabilité engagée.

Contribution à la durée de vie des produits emballés

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. Dans le cadre du projet de recherche sectoriel *Stop Waste-Save Food*, Constantia Flexibles, de concert avec d'autres parties prenantes, a étudié dans quelle mesure les solutions d'emballage et de traitement alimentaires peuvent aider à améliorer la qualité et la protection des produits, à augmenter leur durée de conservation et à réduire ainsi les déchets alimentaires. Les résultats de ce projet ont donné lieu à un guide, qui a été présenté en 2020. En outre, Constantia Flexibles travaille également à la réduction du gaspillage alimentaire en tant que membre de l'initiative *Save Food* des Nations Unies. Lancée en 2011, cette initiative vise à ancrer la lutte contre le gaspillage alimentaire dans les priorités politiques et économiques au niveau mondial. 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. En tant que membre impliqué de l'initiative de valorisation des emballages flexibles multimatériaux, Constantia Flexibles comprend à quel point il est de plus en plus important de trouver des solutions permettant de collecter, trier et valoriser les emballages multimatériaux. Constantia Flexibles a conscience que le partage des efforts à l'échelle mondiale aux fins de développer des solutions de recyclage favorise la compréhension collective et le partage des bonnes pratiques, dans l'optique de créer une solution durable pour la gestion des emballages souples multimatériaux en fin de cycle de vie.

Constantia Flexibles s'intéresse aussi de près à la législation concernant l'initiative de la Commission européenne sur le développement de règles relatives aux catégories d'empreinte environnementale des produits (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.

Évaluations du cycle de vie

Constantia Flexibles est conscient de son rôle et de ses responsabilités en tant qu'acteur de la chaîne de valeur. La société s'efforce en permanence d'améliorer ses procédés et ses produits en matière de durabilité. À ces fins, Constantia Flexibles veille aussi à accompagner les parties prenantes tant internes (équipes commerciales et de gestion des produits par exemple) qu'externes. Les évaluations du cycle de vie (LCA) menées par Constantia Flexibles sont fondamentales pour l'entreprise et l'aident à améliorer son empreinte écologique. Depuis mi-2015, Constantia Flexibles réalise des évaluations du cycle de vie selon une approche semi-automatisée, afin de répondre de manière plus efficace aux différentes demandes des clients et à celles qui se présentent au cours de la conception du cycle de vie. Ce méta-modèle LCA innovant, évalué par des pairs, permet à Constantia Flexibles de fournir à ses clients et d'autres parties prenantes des informations sur l'empreinte environnementale des produits en évaluant de manière flexible toute combinaison de processus de production, de matières premières, de solutions de traitement des déchets et de paramètres spécifiques à chaque pays, en leur offrant une visibilité précise sur les différents impacts.

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.

Les thèmes, *engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :*

4.2.2.6.1.3. Durabilité tout au long de la chaîne de valeur

Description des risques extra-financiers	Politiques et actions d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2019	2020
Risques en lien avec l'approvisionnement de Constantia Flexibles en matières premières (aluminium, plastiques, papier et produits chimiques, tels qu'encres et solvants).	Code de conduite des fournisseurs en place. Achats responsables. Politiques locales en place.	Nombre d'audits fournisseurs menés.	40	20
	Certification de l'*Aluminium Stewardship Initiative* de C. Teich. Audits et évaluation RSE des fournisseurs.	Taux de couverture des fournisseurs évalués par le questionnaire RSE fournisseurs (en émissions de GES de *scope* 3 et dépenses d'achats).	*Non disponible* (1)	*Non disponible* (1)

(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.

Par conséquent, Constantia Flexibles considère qu'une coopération soutenue 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 valeur 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 ESG de l'ASI. 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 et a obtenu la certification officielle en 2020, qui complète la norme de performance de l'ASI et définit des critères pour la création de la chaîne de traçabilité, notamment pour l'aluminium. La certification ASI de l'usine de Teich montre que les pratiques de Constantia Flexibles répondent aux normes les plus exigeantes de l'industrie. L'aluminium représente 35 % des matières premières de l'entreprise et Constantia Flexibles achète 93 % de ces dernières en Europe.

Dans le cadre des projets Ceflex et NPEC (*New Plastics Economy*), Constantia Flexibles participe activement, aux côtés de l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur, à l'amélioration de la performance des emballages flexibles dans l'économie circulaire (voir la section *Économie circulaire*).

Le « Code de conduite pour les fournisseurs et sous-traitants », publié sur le site internet, 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 d'entreprise à entreprise notamment). En 2019, le Code de conduite a été mis à jour afin de 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 2020, Constantia Flexibles a également mis en place une Politique d'achats responsables (publiée sur son site Web). Cette politique définit ses attentes à l'égard de ses fournisseurs en matière de responsabilité d'entreprise. Elle suit les principes du Pacte mondial des Nations Unies et certains objectifs de développement durable des Nations Unies.

Du fait de la pandémie de Covid-19, Constantia Flexibles n'a réalisé qu'environ 20 audits virtuels de fournisseurs en 2020, ce qui représente 5 % des dépenses totales. Au début de chaque année civile, *les Category Managers* (CM) sélectionnent les fournisseurs qui doivent faire l'objet d'un audit sur la base de diverses évaluations des risques et les inscrivent sur une liste centralisée. Cette liste est ensuite passée en revue avec le service Achats afin d'affecter les équipes d'audit, de convenir du calendrier et de décider de l'ajout ou du retrait de certains fournisseurs. La liste, une fois finalisée, constitue le plan d'audit officiel de l'année. Une fois qu'un audit est terminé, le résultat est consigné dans cette liste et les rapports d'audit sont téléchargés dans le même dossier. Cette démarche couvre l'ensemble du groupe. 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, de concert avec un consultant externe, un questionnaire approfondi destiné aux fournisseurs. Ce questionnaire a été déployé auprès des principaux fournisseurs fin 2018. Les deux questionnaires, qui couvraient des sujets d'ordre général et environnemental, étaient destinés à mieux cerner le profil actuel des fournisseurs en matière d'environnement et à procéder à une évaluation afin d'identifier les plus performants et les plus faibles. Les questionnaires ont été adressés aux principaux fournisseurs, couvrant plus de 80 % du *scope* 3 et des dépenses liées aux achats. Les scores ainsi générés indiquent le niveau de maturité des fournisseurs et permettent à Constantia Flexibles de les informer sur les actions recommandées en matière de climat afin d'améliorer leur score.

Constantia Flexibles veille, en outre, à former le personnel chargé des achats sur ces sujets importants.

Les thèmes, *engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :*

4.2.2.6.1.4 Pollution de l'air

Description des risques extra-financiers	Politiques et actions d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2019	2020
Constantia Flexibles a conscience des risques de pollution de l'air et de l'impact des composés organiques volatils (COV) sur l'environnement. Ces émissions proviennent d'usines qui utilisent des solvants.	Politique de développement durable en place. Mise en place de systèmes d'oxydation thermique régénérative (RTO) dans plusieurs usines.	Intensité des émissions de COV (tonne/million de m^2 produit)		
		Division Consommation.	3,57	3,46
		Division Santé.	3,08	2,89

Constantia Flexibles est conscient du risque de pollution de l'air et de l'impact des émissions de composés organiques volatils (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 ESG globale. Intitulée politique de développement durable, elle inclut 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 :

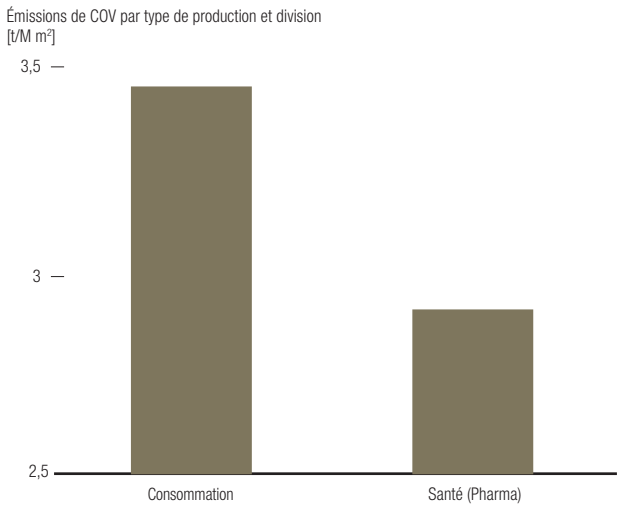
- la valorisation des solvants ;
- la mise en place de systèmes d'oxydation thermique régénérative (RTO) ;
- le recours à des technologies bio sans solvants organiques.

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 2020, 18 usines ont utilisé des technologies de valorisation des solvants et/ou permettant d'éviter les émissions de solvants sur site (13 usines ont exploité des RTO, et 13 usines étaient en capacité de valoriser les solvants sur site).

Constantia Flexibles s'est fixée 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 millions d'euros 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 suivant montre la répartition des émissions de COV par volume de production et par division. Les émissions absolues de COV ont diminué de 3 %, tandis que les émissions de COV par volume de production ont baissé de 4 % par rapport à 2019.

Émissions de COV par type de production et division en 2020 [t/M m²]

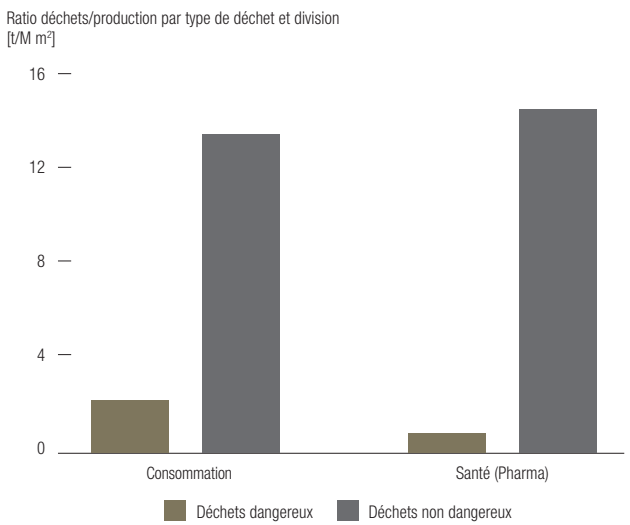


4.2.2.6.1.5 Autres indicateurs environnementaux non liés aux risques principaux (volontaires)

Gestion des déchets

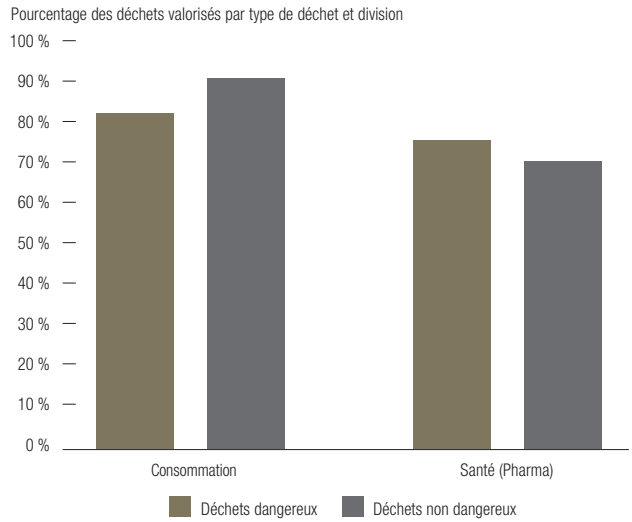
Constantia Flexibles suit en permanence la réalisation des objectifs fixés en matière de gestion des déchets sur la base des plans spécifiques définis au niveau des usines. En 2020, la quantité totale de déchets sur les sites de Constantia Flexibles était de 70 478 tonnes, soit une hausse de 3 % par rapport à 2019. Le graphique ci-dessous montre le ratio d'intensité de production des déchets de Constantia Flexibles par division et catégorie de déchets en 2020.

Intensité de déchets produits par type de déchet et par division en 2020



En 2020, Constantia Flexibles a fait valoriser (recyclage, compostage et incinération avec valorisation énergétique) 84 % de ses déchets dangereux et 89 % de ses déchets non dangereux. Par rapport à l'année précédente, le taux de valorisation s'est légèrement amélioré – en 2019, 83 % des déchets dangereux et 87 % 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 en 2020 [%]



4.2.2.6.2 Social

4.2.2.6.2.1 Lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Description des risques extra-financiers	Politiques et actions d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2019	2020
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. Ainsi, Constantia Flexibles est exposé au risque de manque de personnel qualifié et peut ainsi ne pas être en mesure de pourvoir des postes clés, que ce soit au niveau des ateliers, des fonctions spécialisées ou de la Direction.	Les politiques sont mises en œuvre au niveau des sites selon les exigences et besoins locaux.	Taux de recrutement	17,5	14,7
		Taux de rotation	15,1	16,8

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).

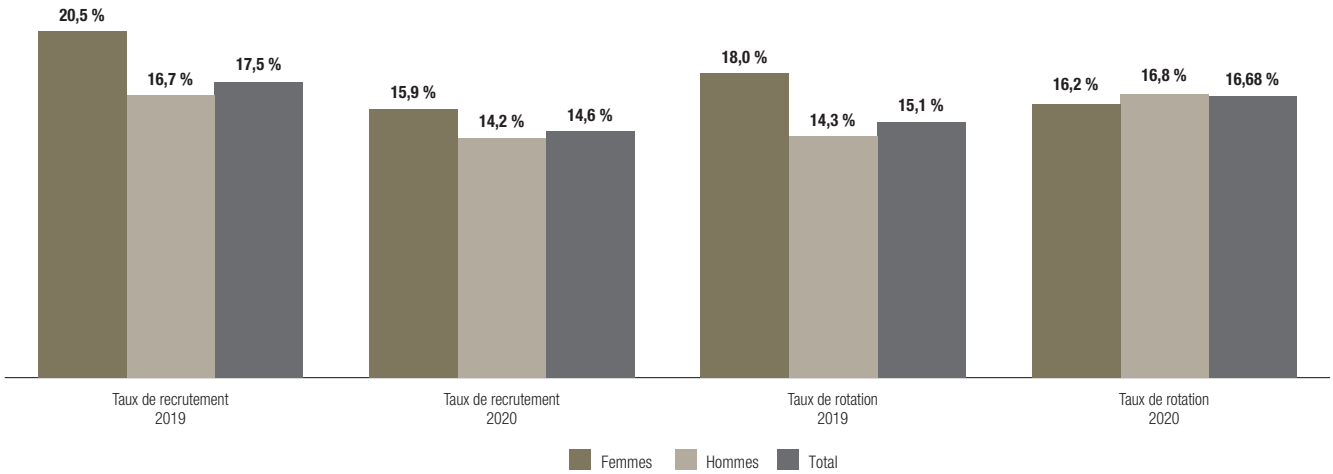
Au 31 décembre 2020, l'effectif était de 8 275 salariés, la majorité d'entre eux (78 %) étant employés dans la division Consommation. Au total, le nombre de salariés est resté relativement stable en 2020 par rapport à l'année précédente.

Répartition des effectifs par division à fin 2019 et 2020

	2019		2020	
Division	**Effectifs**	**Effectifs en %**	**Effectifs**	**Effectifs en %**
Consommation	6 593	79 %	6 482	78,3 %
Santé (Pharma)	1 385	16 %	1 413	17,1 %
Siège social	389	5 %	380	4,6 %
TOTAL	**8 367**	**100 %**	**8 275**	**100 %**

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 2020, 289 femmes et 918 hommes ont été recrutés dans les entités de Constantia Flexibles. L'année précédente, Constantia Flexibles avait recruté au total 1 465 salariés. Au cours de la période de reporting, 1 380 salariés ont quitté Constantia Flexibles, contre 1 263 lors de la période précédente. Au total, en 2020, le taux de recrutement de Constantia Flexibles s'établit à 14,6 %, tandis que le taux de rotation s'élève à 16,7 %. En 2019, le taux de recrutement était de 17,5 % et le taux de rotation de 15,1 %. À partir de 2021, les stagiaires et apprentis seront également inclus au calcul du taux de recrutement et du taux de rotation. Tous les sites ont été impactés par la pandémie de Covid-19, ce qui entraîne des écarts au niveau des chiffres de recrutement et de rotation dans le monde.

Taux de recrutement et taux de rotation par sexe



Constantia Flexibles a entrepris la formalisation d'une politique permettant de traiter le risque de pénurie des talents au niveau du groupe, politique qui sera publiée en 2021. Compte tenu de la situation actuelle, avec un marché du travail légèrement moins tendu qu'avant l'émergence de la pandémie, ce risque s'amoindrit. En maintenant une approche cohérente globale, des ateliers internes ont été organisés au sein de Constantia Flexibles afin de recueillir les contributions des spécialistes RH du groupe et responsables RH locaux durant le processus de finalisation de la politique. L'entreprise a identifié et mis en œuvre des initiatives locales et mondiales (notamment celles énoncées ci-dessous et d'autres encore, par exemple la gestion des plans de succession pour les postes clés) pour faire face à ce risque.

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 (*Global recruitment solution*) 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 actuels et futurs talents de l'entreprise au niveau local est une ambition, comme en témoigne le fort investissement dans les contrats d'apprentissage et stages, en particulier sur les sites autrichiens et allemands. Fin 2020, un total de 150 apprentis et stagiaires a intégré Constantia Flexibles dans le monde.

4.2.2.6.2.2. Proumouvoir la diversité et l'égalité des chances

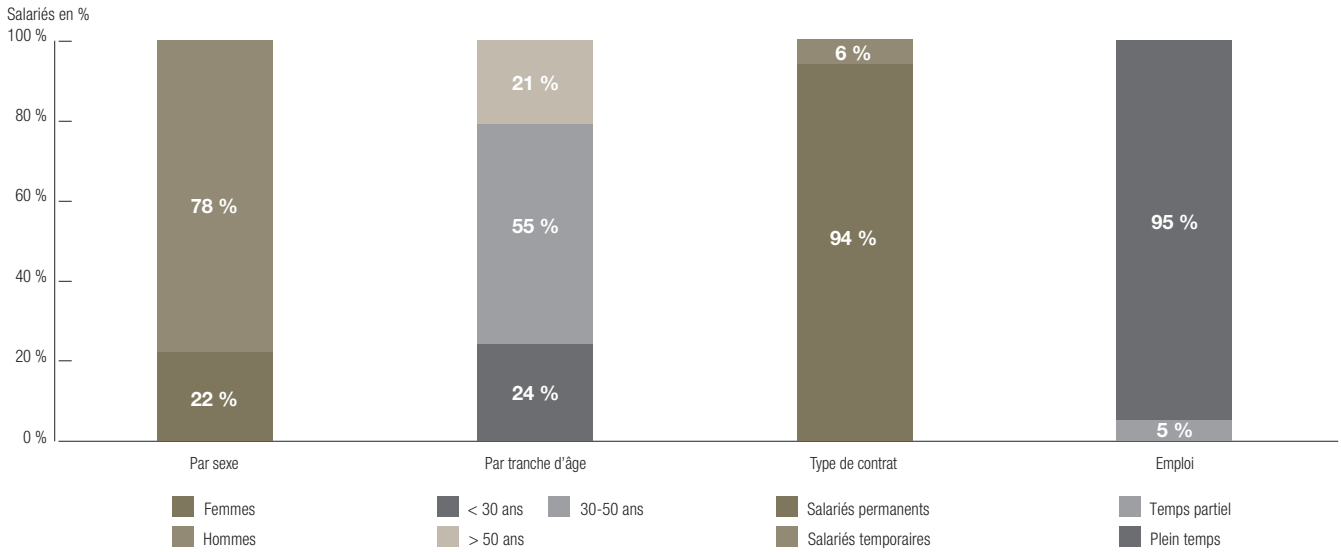
Chez Constantia Flexibles, les collaborateurs constituent un facteur clé de réussite et de succès, c'est pourquoi la société encourage la diversité sur le lieu de travail.

L'égalité des chances fait partie intégrante de la stratégie RH. Le groupe Constantia Flexibles se compose de personnes d'origines, de cultures, d'appartenances religieuses, de sexes et d'âges différents. Cela se traduit par différentes façons de penser et de voir le monde, un mélange de compétences et d'expériences qui, ensemble, contribuent à la compétitivité de l'entreprise sur le long terme.

Le Groupe encourage les femmes à faire progresser leur carrière à tous les niveaux de l'encadrement.

L'objectif de la société est de développer les compétences de *leadership* de ses salariés et de mettre l'accent sur le recrutement de personnel féminin.

Répartition des salariés par genre, tranche d'âge, type de contrat de travail et type d'emploi en 2020



55 % des salariés de Constantia Flexibles ont entre 30 et 50 ans. Les effectifs de l'entreprise comprennent 22 % de femmes et 78 % 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 2019. En comparaison, sur l'année 2019, 55 % 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.

Enfin, en 2020, environ 2,26 % des effectifs de Constantia Flexibles sont des personnes en situation de handicap.

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 citoyenneté.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :

4.2.2.6.2.3 Attraction, développement et rétention des talents

Description des risques extra-financiers	Politiques et actions d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2019	2020
Le développement du personnel est essentiel à la pérennité de la réussite de Constantia Flexibles.	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).	18,52	14,45
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.		Part des salariés ayant suivi une formation d'une journée minimum.	58,46 %	49,36 %

Le développement du personnel est essentiel à la pérennité et la réussite de Constantia Flexibles. 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 formations, basées sur un modèle de compétences, élaboré sur mesure pour le Groupe, destiné aux cadres moyens et supérieurs. Afin de tenir compte de l'évolution de l'environnement dans lequel s'inscrit Constantia Flexibles et d'y préparer ses talents, le modèle de compétences a été mis à jour et sera lancé en 2021. Une politique de formation Groupe a été mise en œuvre et sert de référentiel pour les initiatives et les 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. Déjà avant la pandémie, Constantia Flexibles proposait de plus en plus de modules interactifs en ligne afin de toucher les salariés. En 2020, tous les programmes de formation se sont transformés en modules en ligne. 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 plateforme intègre de nouveaux parcours d'apprentissage, *via* des modules de formation en ligne, des supports d'apprentissage vidéo ainsi que des formations virtuelles. La Constantia University sert également de plateforme pour les initiatives de développement en cours, telles que la *Global Training Toolbox* et la *Constantia Flexibles Sales Academy*. Ces initiatives ont pour but de former les salariés de Constantia Flexibles sur les modules « *Leadership* » et « Approche commerciale » définis par la société, ainsi que sur d'autres outils internes et externes. Le portefeuille de formations a été enrichi d'autres initiatives, comme 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.

Pour renforcer son attractivité en tant qu'employeur, une nouvelle marque employeur à l'échelle globale sera déployée par Constantia Flexibles en 2021. Cette marque employeur se concentrera sur l'amélioration de l'image de l'entreprise et sur la proposition de valeur à l'échelle du Groupe afin d'attirer et de motiver les salariés actuels et futurs. Pour ce faire, Constantia Flexibles inclut des élèments de sa mission d'entreprise et de sa stratégie de marque actuelles (pour les secteurs grand public et pharmaceutique ainsi que pour le Groupe) et a créé un modèle de marque unique. La marque employeur est une étape essentielle qui permettra à Constantia Flexibles de prendre une longueur d'avance dans l'attraction des talents, et de favoriser la rétention des talents internes et externes.

Le tableau ci-dessous présente les KPIs (indicateurs clés de performance) suivant les initiatives de formation à l'échelle globale :

	Nombre total d'heures de formation annuelles	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
2019	146 597	18,52	4 891	58,5 %
2020	112 361	14,45	4 046	49,4 %

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :

4.2.2.6.2.4 Santé et sécurité au travail

Description des risques extra-financiers	Politiques et actions d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2019	2020
Plusieurs processus de fabrication (technologies, machines), ainsi que les substances dangereuses (solvants ou encres par exemple) utilisées 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 ». Autres normes sous-jacentes développées par le groupe pour les aspects santé et sécurité (SSSE) à prendre en compte dans les programmes d'amélioration continue des processus (CIP) au niveau des usines.	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF).	3,9	2,6
		Nombre de maladies professionnelles.	1	0

Constantia Flexibles applique les bonnes pratiques dans ses opérations et a recours à des pratiques de sécurité rigoureuses au niveau des machines et autres équipements de production. Cependant, Constantia considère que les risques opérationnels inhérents à la santé et à la sécurité des personnes (comme ceux liés aux solvants et encres utilisés pour l'impression sur les films et feuilles d'aluminium, qui sont des liquides inflammables susceptibles de présenter un danger pour les personnes et pour l'environnement) sont correctement gérés. Pour faire face à ces risques et prendre les mesures appropriées, Constantia Flexibles s'attache à former son personnel dans les domaines de la sécurité, de l'ingénierie et des opérations.

Malgré cela, la sécurité des personnes au travail peut être compromise par certains facteurs. Pour réduire voire éliminer les risques de non-conformité au regard des procédures ou de non-respect des instructions de travail, Constantia veille à mettre en place des formations suffisantes et complètes sur les instructions, ainsi que des visites de sécurité (*Safety Walks*) assurées par les équipes de direction locales. Cette démarche de sensibilisation et de partage des connaissances avec les salariés et les travailleurs temporaires exposés à ce genre de risques contribue à l'amélioration continue dans le domaine de la santé et de la sécurité, comme le prouvent les résultats obtenus au cours des dernières années. Constantia Flexibles tient également compte des risques liés à la distraction des équipes, ainsi qu'au stress psychologique et physique au travail. En ce sens, le large éventail de mesures de protection et d'outils proposés a été étendu, en particulier pour le personnel des ateliers *via* des formations comportementales et des campagnes de sensibilisation appropriées.

Ainsi, l'outil de gestion des risques et des opportunités de l'entreprise tient compte des risques liés à la santé et à la sécurité sur la base de la Politique SSSE du groupe (santé, sécurité, sûreté et environnement), qui a été établie et mise en œuvre au cours des trois dernières années. Compte tenu également d'autres risques potentiels majeurs, tels que les conditions météorologiques difficiles (par exemple, risque d'inondation pour des sites de production situés à proximité des rivières), différents types de contre-mesures visant à atténuer les risques ont été définies sur la base du principe directeur accepté au niveau international qui consiste à éliminer le risque plutôt qu'à l'atténuer.

Pour garantir une amélioration continue au niveau de la sécurité sur le lieu de travail, Constantia Flexibles s'attache à investir dans de nouvelles machines et de nouveaux équipements, notamment

pour le levage des matériaux destinés à alimenter les machines. La société cherche constamment à réduire les risques inhérents à l'ergonomie du poste de travail, s'agissant par exemple 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. Les cas des maladies professionnelles ayant un impact à long terme (suivis par les autorités locales compétentes) doivent être signalés à la fonction concernée au niveau du Groupe. Ces exigences en matière de *reporting* sont clairement définies à l'échelle du Groupe et servent d'indicateurs pour déterminer l'efficacité des mesures mises en œuvre à plus long terme. Ainsi, au niveau mondial, aucun cas de maladie professionnelle n'est survenu en 2020.

Constantia Flexibles consolide, à l'échelle du Groupe, plusieurs chiffres et données issus des sites de production mondiaux dans le but d'analyser de manière approfondie les éventuelles corrélations entre les circonstances spécifiques 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, 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. De plus, le partage des enseignements tirés des accidents avec arrêt ou des incidents dits « à haut potentiel » qui se sont produits, pour lesquels des mesures préventives et correctives sont définies, permet d'atténuer le risque de réitération dans d'autres environnements de travail similaires au sein du groupe Constantia Flexibles. Les enseignements tirés de ces événements sont essentiels afin d'éviter que d'autres personnes ne soient blessées. Ils doivent être immédiatement traduits en mesures préventives, plutôt que d'attendre que des mesures correctives ne soient nécessaires.

De ce fait, le niveau d'engagement et de contribution attendu de la part du personnel local est suivi par les équipes de gestion du site, car elles sont chargées de prendre des mesures sur place afin de démontrer leurs compétences de *leadership*. Cette démarche se traduit notamment par la tenue de réunions de sécurité, l'organisation de visites de sécurité (*Safety Walks*) dans les ateliers et des échanges au sujet des derniers incidents qui sont intervenus.

Chaque année, Constantia Flexibles collecte, *via* un outil centralisé, le nombre et le type d'initiatives dédiées à la santé et à la sécurité. Ces initiatives, sélectionnées en fonction des besoins du site de production, vont au-delà des exigences légales et contribuent à la sécurité du personnel, ainsi qu'à l'amélioration de l'état de santé des personnes. Tout le monde peut publier ses idées au niveau local afin de participer au processus d'amélioration continue (CIP) existant. Ensuite, la Direction consulte les experts pour décider des budgets à débloquer pour mettre en œuvre les idées sélectionnées. Même si les usines de production du Groupe ont dû s'attacher à déployer de manière efficace les exigences et mesures définies par le groupe afin de lutter contre la pandémie de Covid-19, le nombre d'initiatives de ce type recensé à l'échelle de Constantia Flexibles est toutefois passé à six en moyenne par site. Ce résultat positif souligne une fois de plus les efforts continus que développe Constantia Flexibles afin d'améliorer la sécurité au travail.

Certains coûts (formations, intégration au poste de travail, achat d'équipements supplémentaires, amélioration des machines, etc.) contribuent à l'amélioration durable de la performance de Constantia Flexibles en matière de sécurité. Bien qu'il soit difficile de mesurer directement le « retour sur investissement », la réduction constante du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF), comme indiqué ci-dessous, reflète l'importance des investissements d'amélioration soutenus que réalise le Groupe à l'échelle mondiale.

Vision de Constantia Flexibles en matière de SSSE

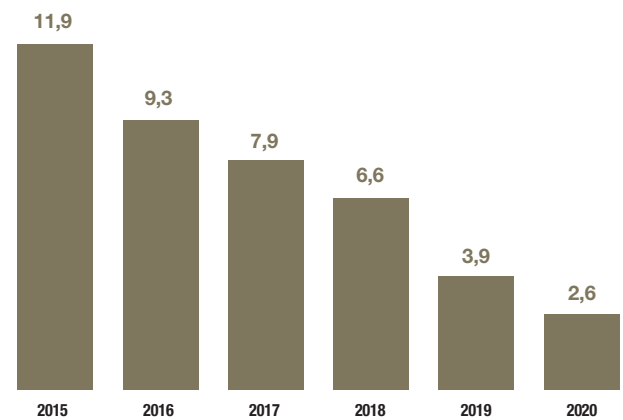
Constantia Flexibles

We believe in our vision of

ZERO LOSS - NO HARM

as key priority!

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt *(par million d'heures travaillées)*



Pourquoi Constantia Flexibles suit le taux de fréquence des accidents du travail (TF) ?

L'engagement de Constantia Flexibles de créer et de maintenir un environnement professionnel sûr et durable pour tous ses salariés et pour le Groupe au sens large se retrouve dans la Politique SSSE signée par le Directeur général. Le *reporting* de la performance en termes d'accidents du travail avec arrêt inclut toutes les personnes exposées aux risques inhérents aux opérations, salariés ou intervenants externes : par conséquent, le nombre d'accidents avec arrêts et le taux de fréquence représente 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, incluant les salariés et les travailleurs temporaires.

Performance 2020

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF), qui constitue un indicateur clé de performance, fait l'objet d'un suivi mensuel par le groupe. Cet indicateur de référence est indépendant de tout secteur d'activité et permet d'effectuer des comparaisons avec les principaux clients et les concurrents, qui se retrouvent également dans le *benchmark* sécurité sectoriel du groupe d'intérêt baptisé FPE – *Flexible Packaging Europe*, Bruxelles [(1)]. Grâce à des efforts soutenus, Constantia Flexibles a été en mesure d'améliorer sa performance sécurité de manière durable afin de renforcer son image de marque sur le marché et s'imposer localement en tant qu'employeur soucieux de la santé et de la sécurité de ses salariés.

Santé et sécurité au travail	**2019**	**2020**
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	69	45
Division Consommation	55	41
Division Santé	14	4
Bureaux	0	0
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF)*	3,9	2,6
Division Consommation	3,8	2,9
Division Santé	5,6	1,6
Bureaux	0,0	0,0

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

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :

(1) TF du Benchmark sécurité FPE pour 2019 (19 entreprises participantes), à savoir le dernier chiffre annuel disponible : 8,89.

4.2.2.6.2.5 Santé et sécurité des consommateurs : des produits sûrs

Description des risques extra-financiers	Politiques et actions d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2019	2020
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).	Registre des exigences réglementaires et autres réglementations internes sur la sécurité/le plan de sûreté alimentaire (dont le HACCP), et mesures d'hygiène et bonnes pratiques de fabrication (GMP) en production.	% des sites de production détenant au moins une certification liée à la sécurité et à la qualité alimentaire.	*Non applicable*	*100 %*

Constantia Flexibles développe de nouvelles solutions d'emballage afin de répondre aux attentes des consommateurs finaux en matière de santé et sécurité, 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 à long terme – comme l'urbanisation, la santé, la demande de produits haut de gamme et la durabilité. La société identifie et applique des options supplémentaires pour améliorer les emballages en répondant aux besoins des clients.

Constantia Flexibles a mis en place 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 ;
- évaluation des risques liés à la sécurité des produits couvrant tous les processus pertinents des installations de production (concept de gestion des risques HARM ou HACCP) ;
- normes certifiées pour la qualité et la sécurité des produits (par exemple, ISO 9001, FSSC 22000, BRC, etc.).

Outre les efforts déployés par l'entreprise pour proposer à ses clients des solutions attrayantes basées sur des produits innovants, Constantia Flexibles considère également la conformité légale de ses produits comme une priorité absolue. Pour ce faire, le Groupe suit constamment l'évolution des exigences réglementaires liées à ses produits d'emballage flexible. 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. Ces tests, qui portent sur le renforcement des capacités d'analyse chimique, notamment au regard des lois et réglementations relatives au contact alimentaire (tests de migration et de conformité par exemple), peuvent être réalisés en interne ou, à la demande de l'organisme de réglementation concerné ou du client de l'industrie agroalimentaire, dans des laboratoires accrédités. Après l'approbation finale (par le client) et une fois les tests d'acceptation confirmés, ces produits sont fabriqués selon les normes industrielles GMP (normes valident les pratiques de fabrication) ou d'autres normes en fonction des besoins respectifs. Ces normes sont certifiées par des organismes accrédités. Elles couvrent les exigences de qualité ainsi que de sécurité des produits.

Constantia Flexibles a également mis en œuvre des politiques mondiales très détaillées afin d'assurer la mise en place et le suivi appropriés des processus internes au niveau local et au niveau des sites, au-delà des certificats de gestion de la qualité (comme ISO 9001) disponibles pour chaque usine de fabrication. 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 de façon préventive 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 définir les activités de contrôle de la qualité afin de fabriquer un produit sûr et de grande qualité. Les systèmes de contrôle de la qualité suivent un modèle basé sur trois piliers : échantillonnage et tests dans des laboratoires de contrôle de la qualité ; utilisation d'équipements de mesure et de tri en ligne ; auto-inspections par les travailleurs et contrôle en cours de fabrication par les opérateurs. Ainsi, les produits non conformes/rebuts sont identifiés et triés et des contre-mesures sont définies. En outre, tous les programmes préventifs obligatoires, tels que les processus en place, la formation, la maintenance des équipements contribuent à maintenir des normes élevées au niveau de toutes les opérations.

L'ensemble des obligations internes ont été mises en œuvre dans toutes les usines et font l'objet d'un suivi régulier, ainsi que d'un audit interne au regard de leur efficacité sur la base d'un plan d'audit interne annuel.

En 2019, Constantia Flexibles a lancé sa nouvelle campagne de marque pharmaceutique « Let's Save Lives Today » (Sauvons des vies aujourd'hui). Elle comprend un manuel en ligne et une vidéo d'entreprise prodiguant des conseils utiles en termes de premiers secours. Les clients de Constantia Flexibles du secteur pharmaceutique investissent massivement dans le développement de produits qui préservent la santé et 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 anticontrefaçon. Les dispositifs antifraude 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 effets graves 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). Toutes offrent une protection complète contre l'humidité, l'oxygène et la lumière. Elles peuvent être adaptées aux réglementations propres à chaque pays.

De plus, avec son application *Constantia Interactive*, le groupe propose une solution unique 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 : classiquement des éléments purement informatifs ou des consignes d'utilisation mais aussi l'accès à des vidéos ou à 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.

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.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :

4.2.2.6.3 Gouvernance

Programme de lutte contre la corruption et de *compliance* mis en œuvre par Constantia Flexibles

Un service Conformité, composé d'un responsable de la conformité et de son adjoint, a été créé en 2013 au siège de Constantia Flexibles à Vienne. Il est responsable de toutes les questions de conformité au sein du groupe. Du fait de la structure décentralisée de Constantia Flexibles, le personnel administratif de chaque site de production se voit confier certaines tâches destinées à mettre en œuvre et à garantir l'efficacité du programme de conformité de la société. Conformément à la structure organisationnelle interne, le responsable finance gère toutes les questions locales relevant des politiques de conformité et agit en tant que contact privilégié pour tout type de requête ou demande d'approbation, sauf indication contraire explicite.

Le cadre de conformité de Constantia Flexibles comprend les éléments clés suivants.

Code de conduite (et Code de conduite des fournisseurs)

Le Code de conduite de Constantia Flexibles vise à souligner l'intérêt de Constantia Flexibles et de ses salariés (et fournisseurs) à mettre en œuvre sa démarche de responsabilité sociale et ses principes d'action et de conduite équitables, éthiques et durables. Il fournit un cadre d'intervention adapté à tous les salariés et fournisseurs, et complète de manière fondamentale les autres règles de conformité édictées par Constantia Flexibles. Conformément au Code de conduite, chaque salarié est tenu de veiller à ce que son comportement dans un contexte professionnel soit conforme aux règles définies. Toute infraction au Code de conduite peut avoir des conséquences professionnelles/contractuelles et peut également, selon le cas, engager la responsabilité pénale ou civile du contrevenant. Les principes du Code de conduite constituent des normes élémentaires destinées à prévenir les situations pouvant mettre en cause le sens des responsabilités et l'intégrité du groupe Constantia Flexibles et de ses salariés.

Politique de lutte contre la corruption et de *compliance/Hotline* de signalement des abus

Constantia Flexibles interdit strictement de se livrer à des actes de corruption ou à toute autre forme de trafic d'influence, et de les tolérer. Par conséquent, le service Conformité a rédigé et publié une Politique de lutte contre la corruption et de conformité, définissant la corruption et les normes de Constantia Flexibles en matière de conformité au regard des lois anticorruption applicables partout où la société intervient. Cette Politique liste également les membres du personnel juridique et de conformité auprès desquels il convient d'obtenir certaines autorisations et de relayer les questions relevant de cette problématique. Cette Politique est destinée à servir de base dans le cadre de toutes les relations commerciales.

De plus, la Politique de lutte contre la corruption et de conformité de Constantia Flexibles prévoit une procédure obligatoire de diligence raisonnable à l'égard des consultants et des agents (*Handelsvertreter*) de Constantia Flexibles et des futurs salariés de la société. Elle vise également à prévenir les conflits d'intérêts et a contribué à la mise en place du système téléphonique de signalement des alertes (*Whistleblowing Hotline*) de la société qui, une fois de plus du fait de la structure décentralisée de Constantia Flexibles, est sous-traité à un cabinet d'avocats basé à Vienne. La Politique intègre également une procédure d'approbation concernant l'octroi/l'acceptation de cadeaux ou autres avantages par les salariés de Constantia Flexibles et la réalisation d'actions de parrainage.

Dans le cadre de la Politique de lutte contre la corruption et de conformité, une procédure de diligence raisonnable menée par un organisme tiers est mise en œuvre. Aux termes de cette procédure, tous les nouveaux partenaires commerciaux de Constantia Flexibles (notamment les clients, les fournisseurs, les agents, les consultants, les cibles M & A, etc.) doivent se soumettre à un audit obligatoire par un tiers.

Politique antitrust

Constantia Flexibles reconnaît pleinement le principe de concurrence libre et loyale et s'engage à respecter toutes les dispositions antitrust applicables dans les juridictions au sein desquelles le Groupe intervient. Cet engagement est également attendu de la part des partenaires commerciaux du Groupe. Constantia Flexibles applique une politique de tolérance zéro à l'égard des pratiques anticoncurrentielles. Par conséquent, le service Conformité a rédigé et publié la Politique antitrust de Constantia Flexibles, qui garantit le respect des dispositions pertinentes édictées par le droit de la concurrence. Cette Politique définit les règles de conduite applicables au niveau des premier et deuxième piliers du droit de la concurrence (interdiction des ententes et abus de position dominante), ainsi que les conséquences juridiques en cas de violation de ces règles. Elle prévoit également un guide relatif aux enquêtes réalisées par les autorités de la concurrence.

Politique de sanctions

Constantia Flexibles applique une politique de tolérance zéro en cas de non-respect des politiques et procédures en place, en particulier son Code de conduite, sa Politique de lutte contre la corruption et sa Politique antitrust. Les salariés sont également tenus de se conformer aux lois pertinentes, aux coutumes généralement reconnues qui s'y rapportent et aux politiques et procédures internes du groupe. En particulier, les partenaires commerciaux doivent être traités de manière équitable et les contrats doivent être respectés.

La Politique de sanctions de Constantia Flexibles fournit un cadre au regard des sanctions applicables à tous les salariés de la société – quel que soit leur statut ou leur fonction – en cas de non-respect des politiques et procédures de Constantia Flexibles.

Selon cette Politique, le non-respect des règles susvisées peut entraîner des conséquences disciplinaires pour le salarié contrevenant, telles que :

- des formations supplémentaires obligatoires sur la conformité ;
- un avertissement formel ;
- une réunion/un entretien personnel avec le Directeur général ;
- la résiliation du contrat de travail/dans les cas extrêmes, le licenciement ;
- la révocation des primes.

Politique de conformité au regard des sanctions et contrôles commerciaux

Selon cette Politique, Constantia Flexibles s'interdit de vendre des biens ou des services, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'agents de vente, de distributeurs ou autres tiers, à des personnes, entités ou pays faisant l'objet de sanctions, et de s'engager dans des activités commerciales interdites en vertu de sanctions imposées par l'Union Européenne ou les États-Unis. La Politique de Constantia Flexibles consiste à mettre un terme à toute relation d'affaires qui serait interdite en vertu des sanctions applicables.

Cette politique indique en outre qu'il est de la responsabilité de chaque salarié de Constantia Flexibles de bien comprendre et de respecter les principes qui y sont énoncés. Elle ne prévoit en revanche pas de procédure de diligence raisonnable.

Formations en ligne

S'agissant de la formation des salariés en matière d'éthique et de conformité, Constantia Flexibles a décidé de proposer essentiellement des modules en ligne, par l'intermédiaire d'un prestataire externe spécialisé dans les formations en conformité. La formation en présentiel des 150 salariés les plus hauts gradés est réalisée une fois par an lors de la conférence commerciale de Constantia Flexibles.

Actuellement, le calendrier des formations de Constantia Flexibles prévoit les sessions suivantes :

- formation en ligne sur le Code de conduite pour tous les salariés bénéficiant d'une adresse électronique, une fois par an (le contenu des formations change, l'objectif de la formation varie à chaque fois) ;
- formation en ligne spéciale anticorruption une fois par an pour tous les salariés exposés, tels que le personnel des services Ventes, Achats, M & A et de direction (le contenu des formations change, l'objectif de la formation varie à chaque fois) ;
- formation en ligne spéciale antitrust une fois par an pour tous les salariés exposés, tels que le personnel des services Ventes, Achats, M & A et de direction (le contenu des formations change, l'objectif de la formation varie à chaque fois) ;
- formations en présentiel une fois par an pour le personnel de direction ;
- en coopération avec le service RH, formations générales sur le thème de la conformité (en présentiel) dans le cadre des ateliers d'accueil de Constantia Flexibles, deux fois par an ;
- formations en présentiel dans les usines, par l'intermédiaire des responsables finance, lorsque la formation en ligne n'est pas possible du fait d'un manque de matériel informatique/d'accès Internet (par exemple, au Vietnam, en Inde, etc..);
- les nouveaux salariés de Constantia Flexibles sont formés en fonction de leur poste, quelques mois seulement après leur prise de fonction.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :

4.2.2.7 Devoir de vigilance – Plan de vigilance

4.2.2.7.1 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 violations graves 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 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 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 19 usines situées en dehors de l'Union européenne, comme la Fédération de Russie (1), la Turquie (1), le Vietnam (1), l'Inde (10), l'Afrique du Sud (3), les États-Unis (2) et le Mexique (1) (la note de risques pour chaque pays provient des bases d'organisations telles que l'OIT, etc.).

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

Constantia Flexibles considère la santé et la sécurité de ses collaborateurs et prestataires de services, ainsi que la protection des consommateurs finaux, comme un élément essentiel qui fait partie intégrante de ses activités au quotidien et de son succès. Par conséquent, les risques de « blessures et décès dans le cadre du travail » et les « éléments dangereux et substances toxiques liés à l'environnement de travail » ont été intégrés au même niveau que le 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, 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 *scopes* 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 section 4.3.2.5.2 – 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 19 pays à travers le monde, Constantia Flexibles s'engage à respecter les droits de l'Homme reconnus sur le plan international. 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) ;
- non-respect des normes internationales du travail applicables aux travailleurs migrants ;
- 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 conditions de travail exemptes de toute forme de harcèlement ou d'intimidation. Aucune forme de violence ou de harcèlement sous toutes ses 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 qui reposent sur le Code de conduite de Constantia Flexibles. D'autres audits fournisseurs, 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.

4.2.2.7.2 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 et un Comité de sûreté. Le Comité d'audit (sous l'égide du Conseil de surveillance), examine tous les aspects de l'audit interne englobant les 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)

Principalement dérivé de la « Liste des principaux risques » qui peut être appliquée ici.

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 et des valeurs de performance communes à tous les 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 par 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. De plus, en 2020, Constantia Teich a reçu la Certification de la chaîne de traçabilité de l'ASI. 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 ambitieuse 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 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

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 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 prévues 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 ».

4.2.2.7.3 Mécanisme d'alerte

En 2008, Constantia Flexibles a mis en place une assistance téléphonique destinée au signalement de toute situation d'alerte ou de violation. Elle est gérée par un prestataire dédié qui intervient en tant que premier point de contact pour traiter tous les e-mails et appels entrants. Ce prestataire est tenu à des obligations strictes de confidentialité. Il est à même de répondre dans la plupart des langues parlées au sein du groupe Constantia Flexibles et de ses filiales dans le monde. Chaque alerte est transférée (selon le souhait 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 alertes 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 ».

4.2.2.7.4 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 fournisseurs sur la base de critères définis et évalue de façon récurrente les risques internes 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 utilisée comme base de données fournit et intègre des contrôles de cohérence et des demandes de téléchargement de documents justificatifs pour les données rapportées par les unités opérationnelles ;
- le service RH du groupe, ainsi que d'autres disciplines comme la fonction SSSE bénéficient de la participation de plusieurs unités opérationnelles *via* Sedex utilisée par plus de 50 000 membres dans plus de 150 pays, Sedex est l'une des plus importantes plateformes collaboratives au monde pour le partage de données sur l'approvisionnement responsable des chaînes d'approvisionnement. Des sociétés d'audit externes réalisent des audits de type SMETA (*Sedex Members Ethical Trade Audit*) sur les sites de production pour le compte de Sedex. Ces audits reposent sur quatre piliers : les normes de travail, la santé et la sécurité, l'éthique commerciale et l'environnement ;
- le service SSSE du Groupe 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 également de partager les enseignements tirés des événements (accidents de travail avec arrêt par exemple), des audits détaillés sur site et des vérifications croisées avec les observations et les conclusions identifiées par le service Audit interne du Groupe. Ce service propose une matrice d'autoévaluation interne à destination des unités opérationnelles et effectue des visites régulières sur site afin, notamment, de s'assurer du respect des normes définies par Constantia Flexibles dans le Code de conduite et ses dispositions, couvrant les aspects liés aux droits de l'Homme, à la santé et 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 répondant au Devoir de vigilance.

4.2.2.8 Périmètre et méthodologie de *reporting*

Le paramètre de *reporting* couvre toutes les entités juridiques, y compris les 37 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 2020.

Par conséquent, l'ensemble des entités juridiques et bureaux du Groupe Constantia Flexibles (répartis dans 19 pays) a été pris en compte à des fins de *reporting* RH.

- Les sociétés acquises en 2019, à savoir « Constantia TT » en Russie et « Parikh Flexibles » en Inde, sont également couvertes par les données de l'année 2020 ;
- 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.

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).

***Scopes* 1, 2 et 3**

Les émissions de CO_2 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. Elle est calculée comme suit :

- Émissions totales de COV : I1 (consommation de solvants) – O5 (solvants éliminés/liés) – O6 (solvants présents dans les déchets collectés) – O7 (solvants présents dans les produits vendus) – O8 (solvants récupérés et vendus).

Génération des déchets et méthodes de traitement

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

- déchet dangereux : déchet considéré comme dangereux par la législation nationale du site de génération ;
- déchet non dangereux : toute forme de déchet solide ou liquide qui n'est pas considérée comme dangereuse par la législation nationale du site de génération. 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 [m^2]/production vendue [m^2].

4.2.3 Crisis Prevention Institute

4.2.3.1 Présentation de la Société

Crisis Prevention Institute (CPI) est le *leader* américain de la formation à la prévention des crises et à la gestion des comportements agressifs. L'entreprise enseigne notamment des techniques d'intervention verbale non violente et des méthodes permettant d'anticiper et répondre aux comportements hostiles et anxiogènes de manière efficace et sécurisante. La philosophie de CPI en matière d'accompagnement, de bien-être et de sûreté repose sur sa responsabilité sociétale : mieux intégrer les dimensions d'équité, de santé et sécurité, de protection environnementale et d'impact social à son activité. Depuis la création de CPI (1980), cet institut de formation joue un rôle croissant en matière de défense des populations vulnérables et de réduction drastique de la violence sur le lieu de travail.

En 2018, CPI a adhéré aux Principes pour l'investissement responsable des Nations-Unies (PRI). Cette initiative témoigne d'un engagement fort, qui consiste à évaluer les investissements et opérations à vocation commerciale à l'aune de ces principes internationaux. Dans cette lancée et sous l'impulsion de Wendel , CPI a mis en œuvre, en 2020, une stratégie ESG, assorties d'indicateurs. Créatrice de valeur ajoutée, cette stratégie permet à CPI de rester à la pointe du secteur.

CPI résume l'objectif global de ses initiatives ESG engagées en 2021 de cette façon : « *Augmenter la résilience de CPI et de ses clients en tenant compte des défis sociétaux actuels* ». Aujourd'hui, accompagné par Wendel, CPI a été en mesure de porter son impact au-delà du seul champ externe (telles que la réduction des contraintes et des mesures d'isolement, la baisse des violences faites aux femmes, la diminution de la consommation de psychotropes etc.). L'entreprise dispose désormais d'une démarche de responsabilité sociétale interne, et réduit son empreinte carbone, améliore l'équité parmi ses collaborateurs et formalise une éthique des affaires stricte. C'est dans le cadre d'un processus continu que CPI aborde ces divers aspects de l'ESG. L'institut fait le point sur ses avancées à chaque réunion de sa Direction.

En 2020, CPI a mis en place de plus en plus de programmes de formation virtuels, a déployé une campagne de sensibilisation interne à l'éthique et à la cybersécurité, et a établi des processus et des outils numériques pour définir sa stratégie ESG, fixer des objectifs, créer des rapports d'avancement et conduire des audits.

CPI™

CHIFFRE D'AFFAIRES 2020

63,8 M$

VISION

Donner aux professionnels les clés pour améliorer leurs prestations de soins et de services.

MISSION

Nous enseignons dans le monde entier qu'en conjuguant les bonnes compétences avec des valeurs telles que la dignité et le respect, on instaure un climat de bien-être sur le lieu de travail, et au-delà.

VALEURS

Chaque personne possède une dignité intrinsèque et mérite la meilleure attention possible.

Nous tenons notre promesse envers les clients en fournissant des services de qualité supérieure et une valeur ajoutée à chaque interaction client.

La croissance est dans notre ADN.

LÉGENDE

Éléments externes

Éléments internes

GOUVERNANCE ACTIONNAIRES

ACTIONNAIRES : WENDEL (96,3 %), DIRIGEANTS DE CPI (2,5 %), PRÊTEURS DE CPI (1,2 %)

CONSEIL D'ADMINISTRATION :

4 membres — **25 %** indépendants — **25 %** de femmes

GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE

ÉQUIPE DE CADRES DIRIGEANTS :

9 membres — **55 %** de femmes

RESSOURCES

CAPITAL HUMAIN

308 EMPLOYÉS

Nationalités :

- 73 % aux États-Unis,
- 23 % en Europe
- 4 % en Australie

Âges :

- 31 % de 18-34 ans
- 54 % de 35-54 ans
- 15 % de 55 ans et plus

CAPITAL INTELLECTUEL

9

PROPRIÉTAIRE DE TOUS LES PROGRAMMES DE FORMATION SPÉCIALISÉS DE CPI

- Créateur et propriétaire de la certification « Blue Card » (norme sectorielle internationale)
- Solution de gestion de la formation en e-learning (CPI Honeybee)

ACHATS

Principaux achats :

- Locaux de formation
- Cahiers d'exercices et services de livraison
- Logiciels, stockage dans le cloud
- Autres produits et services

6 fournisseurs principaux, principalement aux États-Unis et au Royaume-Uni

EMPLOI DES RESSOURCES

SITES

3 bureaux aux États-Unis (siège à Milwaukee, service informatique à Gurnee, dans l'Illinois, siège de la division DCS à Charlotte, en Caroline du N.)

1 1 entrepôt aux États-Unis (Milwaukee)

1 siège social en Australie (Sydney)

3 bureaux au Royaume-Uni (Sale, Newcastle under Lyme, Kings Langley)

CAPACITÉ DE FORMATION ET MARCHÉS FINAUX

Au cours des 40 dernières années, les formateurs professionnels mondiaux de CPI ont formé plus de 100 000 formateurs certifiés (enseignants, infirmiers) sur les thématiques suivantes :

RÉSULTATS

SERVICES ET CLIENTS

- Large éventail de clients (cabinets d'infirmiers, écoles, hôpitaux, maisons de retraite, commerçants, etc.)
- Les formateurs certifiés forment environ 1,2 million d'apprenants (collaborateurs du formateur certifié) par an
- Plus de 15 millions de professionnels formés au cours des 40 dernières années

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

Répartition du chiffre d'affaires par région :

- 80 % aux États-Unis
- 8 % au Canada
- 9 % au Royaume-Uni/en Europe
- 3 % en Australie/Asie

CERTIFICATIONS
/ SYSTÈMES DE GESTION

- **Certification IACET en Amérique du Nord** (attribution de crédits de formation continue CEU aux clients)
- **BILD/RRN au Royaume-Uni** (autorisation de former des professionnels travaillant avec des personnes atteintes de maladies neurodégénératives et de handicaps physiques)
- **Nombreuses autorisations gouvernementales pour l'organisation de formations en interventions physiques**

R&D

- Équipe dédiée aux États-Unis et au Royaume-Uni, avec 4 lancements de programmes chaque année
- Développement de la capacité e-learning, lancement de 6 programmes par an

- Intervention en cas de crises non violentes dans les secteurs de la santé et de l'éducation
- Formation de spécialistes en soins aux personnes atteintes de démence dans le secteur des soins de longue durée et des résidences services

Répartition du chiffre d'affaires par marché :

- Env. 40 % dans l'Éducation
- Env. 40 % dans la Santé/Santé mentale
- Env. 20 % dans les Services sociaux, la Distribution, les Services de police/Justice et la Sécurité

PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Objectif :

- Accélération des formations et manuels numériques

Hausse annuelle du chiffre d'affaires pour les formations en ligne :

- 2019 : hausse de 32 %
- 2020 : hausse de 103 %

4.2.3.2 Principaux risques

En 2020, CPI a commencé à formaliser les risques qui pèsent sur son activité en matière d'ESG, à structurer des thématiques prioritaires et à mettre en place une méthodologie de mesure pour établir des bases de référence à utiliser à l'avenir. Par ailleurs, en 2020, CPI a également mis l'accent sur l'atténuation de ces risques, *via* le lancement de formations sur l'éthique et la cybersécurité à destination des employés de l'entreprise, ainsi que *via* le renforcement de la résilience de l'entreprise face aux pandémies. Diverses fonctions ont contribué à ces initiatives : division internationale de CPI, Ressources Humaines Groupe, Opérations, Juridique et Finance.

Les risques mentionnés dans les chapitres suivants sont ceux ayant le plus fort impact potentiel sur l'activité et la réputation de CPI.

Thématique et risque		Description du risque	Mesures d'atténuation	*KPIs* (indicateurs clés de performance)	Paragraphe
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Santé et sécurité des salariés	Le télétravail à domicile peut augmenter le risque de dépression et de stress, ainsi que de menaces en matière de cybersécurité.	Manuel CPI du salarié signé par tous les salariés Provisions couvrant les investissements pour permettre le télétravail à domicile Suivi des incidents de santé et sécurité	Heures d'absentéisme prévu (périmètre États-Unis) Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF) Incidents de santé et sécurité	4.2.3.4.1
SOCIAL	Formation	En tant que société de services professionnels, la qualité des prestations de CPI repose sur son personnel interne, qu'il soit au contact de la clientèle ou interne à CPI Impacts potentiels d'un personnel mal formé : ■ qualité insuffisante de la formation CI (*Certified Instructor*) et Apprenant ; ■ positionnement haut de gamme mis à mal, induisant une dégradation des prix ; ■ risque de sécurité si CPI subit un degré élevé d'incidents de cybersécurité.	Programme de formation complet pour l'ensemble du personnel (télétravail, cybersécurité et lutte contre la corruption) Feuille de présence dans toutes les formations obligatoires	Nombre d'incidents de cybersécurité Rotation du personnel. Nombre total de salariés ayant validé des formations obligatoires Nombre d'heures de formation obligatoire	4.2.3.4.1 4.2.3.4.1
	Discrimination et égalité de traitement	L'une des valeurs fondamentales de CPI est la dignité intrinsèque de chacun. L'entreprise veille à cultiver un environnement professionnel exempt de discrimination et d'inégalités. Le recrutement et le positionnement de la marque pourraient pâtir d'un manque d'adhésion à cette vision. Impacts potentiels : ■ démotivation des salariés ; ■ relations publiques défavorables ; ■ hausse du nombre de litiges.	Mises à jour annuelles et accusé de réception par le personnel du Manuel CPI. Conformité aux directives de l'agence fédérale américaine EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*) concernant les annonces d'offres d'emploi (applicables au recrutement en interne comme en externe).	Répartition du personnel par genre (périmètre Groupe), catégorie d'emploi et revenu EEOC (seulement aux États-Unis)	4.2.3.4.1
	Emploi et développement au niveau local	Relations publiques défavorables et manque de diversité des points de vue. Impacts potentiels : ■ perte d'attractivité en termes de recrutement ; ■ carences au niveau des points de vue et développement des communautés.	S'assurer que les bureaux de CPI sont situés sur des lignes de bus et de train, de manière qu'un trajet au départ de chaque région périurbaine/code postal situé(e) dans un rayon de 16 km ne dépasse pas 30 minutes, et permettre aux personnes de tous horizons de travailler chez CPI	Répartition du personnel par genre (Groupe), classe d'emplois et revenu EEOC (seulement aux États-Unis)	4.2.3.4.1

Thématique et risque		Description du risque	Mesures d'atténuation	*KPIs* (indicateurs clés de performance)	Paragraphe
ENVIRONNEMENT	Changement climatique	En tant qu'organisme de formation, CPI déploie du personnel sur de très nombreux sites pour animer des événements. Ces déplacements génèrent des émissions carbone, tout comme la consommation d'énergie dans les locaux de CPI.	Mise en place de deux nouvelles pratiques : ■ Un jour de télétravail à domicile obligatoire par semaine ; ■ Mise en place de formations virtuelles pour réduire le transport aérien et les nuits d'hôtel.	Nombre de billets d'avion achetés Programmes de formation virtuels lancés	4.2.3.4.2
	Consommation, efficacité et fourniture des matières premières	CPI produit chaque année 800 000 cahiers d'exercices et 20 000 catalogues qui sont directement expédiés chez les clients. Impacts potentiels : ■ consommation significative de matières premières ; ■ coûts de livraison/consommation (acheminement *via* l'entreprise UPS).	Partenariat avec les fournisseurs pour réduire chaque année le nombre de pages	Réduction du nombre de pages des catalogues (par rapport à l'année précédente) % de dépenses UPS optimisées par rapport à l'année précédente Nombre d'expéditions par avion évitées (par rapport à l'année précédente)	4.2.3.4.2
	Consommation, efficacité et fourniture d'énergie	CPI est une entreprise installée dans un immeuble de bureaux où des collaborateurs travaillent en étroite collaboration. La consommation énergétique impacte la qualité de l'environnement de travail, et accroît la pression sur les ressources environnementales	L'espace de bureaux a été doté d'un éclairage LED pour minimiser la consommation d'énergie, ainsi que de fonctions d'arrêt automatique de l'éclairage au plafond sur les quatre étages du bâtiment hébergeant les bureaux de CPI aux États-Unis.	% de mètres carrés de l'espace de bureaux où l'éclairage LED a été posé (seulement aux États-Unis)	4.2.3.4.2
SOCIÉTAL	Corruption active et passive	Les activités de CPI dans les pays et régions où peut sévir la corruption sont très limitées ; CPI assure une séparation des tâches approuvée et auditée, ainsi que des transactions/contrats ouverts (par la conclusion de contrats en ligne et *via* DocuSign). L'impact serait important, mais CPI considère ce risque comme peu probable.	Formation complète sur la corruption active et passive.	Nombre de salariés de CPI ayant été formés et ayant validé la formation sur la corruption Nombre de procès Nombre de contrats perdus en raison de manquements à l'éthique	4.2.3.4.3
PERFORMANCE ESG DES PRODUITS ET SERVICES	Performance ESG des produits et services	Les insuffisances d'une formation à la gestion des comportements peuvent augmenter le risque de blessure du personnel ou des patients. Impact potentiel : ■ problème dans le domaine des relations publiques si CPI n'est pas en mesure de prouver que les formations ont été menées avec fidélité ; ■ risque d'implication dans des litiges.	Protection efficace de l'activité passant par les assurances, la formulation des contrats et l'intégration du langage relatif au « risque de contrainte » dans tous les événements client	Nombre total de formateurs certifiés actifs	4.2.3.4.1

4.2.3.3 Gouvernance ESG

La Direction générale de CPI est responsable de la performance et de la définition de la stratégie ESG de CPI. Trois dirigeants supplémentaires, le Directeur financier, le Secrétaire général et le Vice-Président des Ressources humaines, contribuent également à la performance ESG globale dans leur champ d'action respectif. Cette équipe se distingue par la parité femmes-hommes (50 % de femmes et 50 % d'hommes).

Les dirigeants de CPI ont tous signé le « CPI *Leadership Pledge* », qui formalise les normes strictes de l'entreprise en matière d'éthique, d'équité, de transparence des communications, et de service à l'attention de toutes les parties prenantes. Ces normes s'inscrivent dans la lignée des objectifs ESG de CPI, qui sont présentés et discutés à chaque réunion du comité exécutif de l'entreprise.

4.2.3.4 Stratégie ESG de CPI

4.2.3.4.1 Engagements sociaux

Créer un environnement de travail sûr, diversifié et épanouissant :

Promouvoir la diversité des effectifs

SOCIAL	Discrimination et égalité de traitement	L'une des valeurs fondamentales de CPI est la dignité intrinsèque de chacun. L'entreprise veille à cultiver un environnement professionnel exempt de discrimination et d'inégalités. Le recrutement et le positionnement de la marque pourraient pâtir d'un manque d'adhésion à cette vision. Impacts potentiels : ■ démotivation des salariés ; ■ relations publiques défavorables ; ■ hausse du nombre de litiges.	Mises à jour annuelles et accusé de réception par le personnel du Manuel CPI Conformité aux directives de l'agence fédérale américaine EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*) concernant les annonces d'offres d'emploi (applicables au recrutement en interne comme en externe)	Répartition du personnel par genre (périmètre Groupe), catégorie d'emploi et revenu EEOC (seulement aux États-Unis)
	Emploi et développement au niveau local	Relations publiques défavorables et manque de diversité des points de vue. Impacts potentiels : ■ perte d'attractivité en termes de recrutement ; ■ carences au niveau des points de vue et développement des communautés.	S'assurer que les bureaux de CPI sont situés sur des lignes de bus et de train, de manière qu'un trajet au départ de chaque région périurbaine/code postal situé(e) dans un rayon de 16 km ne dépasse pas 30 minutes, et permettre aux personnes de tous horizons de travailler chez CPI	

En décembre 2020, CPI totalisait 308 salariés. Le groupe est implanté dans quatre pays, avec la présence géographique suivante :

Pays d'activité	**31.12.2020**	**31.12.2019**
États-Unis	226	250
Australie	12	
France	2	
UK	68	76

En 2020, l'effectif de CPI est en légère baisse, la société se tournant vers davantage de programmes virtuels de formation/développement des compétences. CPI a par ailleurs renforcé le recours à des outils numériques pour son activité de vente.

Nombre de recrutements et de départs en 2020 :

	31.12.2020	**31.12.2019**
Recrutements	46	97
Départs	64 (dont 55 % volontaires)	87
Taux de rotation des salariés	20 %	*N/A – Calcul consolidé non disponible*

CPI promeut une forte culture de la diversité et de l'équité. Ayant prouvé qu'une main-d'œuvre diversifiée démultiplie les réussites, CPI a pour objectif constant de promouvoir et d'enrichir cette diversité parmi ses employés, sa clientèle et au sein de ses communautés locales.

Tous les salariés de CPI doivent adhérer à l'engagement de l'entreprise en faveur de la diversité, notamment en signant le Manuel du salarié de CPI. Ce manuel rappelle les engagement de CPI en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination. Les valeurs portées par le Manuel sont communes dans tous les pays d'implantation de l'entreprise. Seuls les références à la loi et à la règlementation locale et nationale applicable diffèrent. Au 31 décembre 2020, le manuel a été misà jour au regard des modifications intervenues courant 2020. Au premier trimestre de chaque année, tous les salariés de CPI doivent confirmer, en ligne, avoir pris connaissance de la nouvelle édition. De plus, aux États-Unis, CPI s'est pleinement conformée aux exigences de l'EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*), l'agence fédérale chargée de surveiller la non-discrimination au travail. CPI utilise aussi le processus interactif pour les demandes/aménagements au titre de la loi américaine sur les personnes en situation de handicap, afin de garantir un traitement égal et équitable de tous les candidats et salariés.

CPI encourage les personnes de tout genre à postuler et veille à présélectionner une grande diversité de candidats pour les entretiens d'embauche.

Répartition femmes-hommes au 31.12.2020 :

Répartition	Hommes	Femmes
Au 31.12.2020	41 %	59 %
Au 31.12.2019	41 %	59 %

CPI compte une large diversité de catégories d'emploi et de niveaux de revenus associés. Cette diversité témoigne de la capacité de l'entreprise à fournir des opportunités à des personnes de tous milieux sociaux et niveaux d'instruction. La diversité des postes et des niveaux de revenus est équilibrée et se répartit comme suit :

	Professionnels	Commerciaux	Cadres	Administratifs	Cadres dirigeants
Au 31.12.2020	37 %	20 %	19 %	17 %	7 %

Niveau de revenus	Au 31.12.2020
Jusqu'à 40 K$	13 %
40 K-65 K$	53 %
65 K$ et plus	34 %

Pour s'assurer d'accueillir des personnes de toutes origines et de tous milieux sociaux sans aucune forme de discrimination, CPI mesure également le nombre de CV adressés par des personnes issues de minorités sous-représentées et le pourcentage de candidats présélectionnés. En 2020, le pourcentage de candidats présélectionnés issus de minorités sous-représentées était de 25 % pour les postes de Directeur financier et de Vice-Président des ressources humaines. Pour tous les autres postes, 62 % des candidats présélectionnés étaient des femmes.

Promotion de la santé et sécurité au travail

SANTÉ ET SÉCURITÉ	Santé et sécurité des salariés	Le télétravail à domicile peut augmenter le risque de dépression et de stress, ainsi que de menaces en matière de cybersécurité	Manuel CPI du salarié signé par tous les salariés Provisions couvrant les investissements pour permettre le télétravail à domicile Suivi des incidents de santé et sécurité	Heures d'absentéisme prévu (périmètre États-Unis) Taux de fréquence des accidents du travail (TF) Incidents de santé et sécurité

CPI place une priorité absolue sur la qualité de l'environnement de travail proposé à ses employés. Face au caractère imprévisible de la pandémie liée à la Covid-19, CPI a déployé très largement des formations destinées au personnel, aux cadres et aux dirigeants, avec pour objectif d'opérer un changement structurel aboutissant à 20 % de télétravail pour chaque salarié. Sachant que le travail à domicile peut augmenter le risque de dépression et de stress, et compte tenu de l'importance que l'entreprise accorde à la santé et à la sécurité, CPI a également mis en place des modules/séminaires portant sur les méthodes de travail adaptées à distance, la gestion des performances à distance, ainsi que les bonnes pratiques en matière de réunions virtuelles. Ces initiatives ont porté leurs fruits, puisque CPI n'a enregistré aucun incident de télétravail en 2020.

Globalement, le personnel de CPI a traversé avec succès les difficultés portées par la pandémie. En juillet 2020, 95 % des salariés sont retournés au bureau sur un rythme de 4 jours sur site et 1 jour à distance. CPI a donc fait preuve d'une résilience et d'une flexibilité qui lui ont été utiles lors des diverses fermetures de sites – difficiles à prévoir – au cours de l'année 2020. Afin de faciliter le retour au bureau des salariés et de leur proposer un espace de travail de qualité, les bureaux et espaces de travail de CPI ont été considérablement réaménagés. L'intérieur du bâtiment bénéficie désormais de 40 % de lumière du jour en plus.

En outre, forte de son expérience interne de la gestion de la crise de la Covid-19, CPI a compris que la distanciation sociale et l'obligation du port du masque pouvaient susciter des réactions violentes et anxiogènes. C'est pourquoi l'entreprise a créé un nouveau module de formation à destination des commerces et des organisations, pour former leurs collaborateurs au désamorçage de ces situations de crise, en leur apprenant à gérer les conflits liés au port du masque et à la distanciation sociale.

Au-delà de la gestion immédiate des impacts de la Covid-19 sur le bien-être de son personnel, CPI continue de suivre attentivement – notamment par le biais des indicateurs ci-dessous – la santé et de la sécurité de ses salariés :

	Au 31.12.2020	Au 31.12.2019
Nombre d'incidents de santé et sécurité (avec ou sans arrêt de travail)	5	8
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	1	1
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	1,56	1.51

De plus, le nombre d'heures perdues en raison de l'absentéisme prévu du personnel de CPI en Amérique du Nord représente 22 704 heures, soit moins de 5 % du total d'heures travaillées pour le personnel de ce périmètre.

Proposer des solutions de formation innovantes, qui renforcent la sécurité des sociétés

Assurer le plus haut niveau de qualité de service

SOCIAL	Formation	En tant que société de services professionnels, la qualité des prestations de CPI repose sur son personnel interne, qu'il soit au contact de la clientèle ou interne à CPI Impacts potentiels d'un personnel mal formé : ■ qualité insuffisante de la formation CI (Certified Instructor) et Apprenant ; ■ positionnement haut de gamme mis à mal, induisant une dégradation des prix ; ■ risque de sécurité si CPI subit un degré élevé d'incidents de cybersécurité.	Programme de formation complet pour l'ensemble du personnel (télétravail, cybersécurité et lutte contre la corruption) Feuille de présence dans toutes les formations obligatoires	Nombre d'incidents de cybersécurité Rotation du personnel (taux indiqué dans le chapitre 4.2.3.5.1) Nombre total de salariés ayant validé des formations obligatoires Nombre d'heures de formation obligatoire
PERFORMANCE ESG DES PRODUITS ET SERVICES	Performance ESG des produits et services	Les insuffisances d'une formation à la gestion des comportements peuvent augmenter le risque de blessure du personnel ou des patients. Impact potentiel : ■ problème dans le domaine des relations publiques si CPI n'est pas en mesure de prouver que les formations ont été menées avec fidélité ; ■ risque d'implication dans des litiges.	Organismes de réglementation certifiant la qualité des formations Dispositif de vérification pour garantir la confiance dans la prestation des formations pour les futurs formateurs certifiés Reconnaissance externe de la qualité des formations de CPI.	Nombre total de formateurs certifiés actifs

CPI se doit de proposer à ses clients du monde entier des programmes de formation agréés et hautement adaptés à leurs attentes et besoins. Parmi les organismes de réglementation figurent les ministères de la Santé et de l'Éducation dans les pays d'implantation de l'entreprise, ainsi que des auditeurs tels que la Joint Commission (États-Unis) et le *Restraint Reduction Network/BILD* (Royaume-Uni). De plus, du fait de la pandémie, CPI a dû s'adapter rapidement pour veiller à ce que les clients bénéficient d'une formation certifiante à distance et à ce qu'ils puissent, à leur tour, former leurs collègues à distance. Lorsqu'il est formé par CPI, chaque formateur certifié doit pouvoir former correctement ses propres collaborateurs à ces compétences essentielles. Pour vérifier la qualité de cette transmission de compétences , CPI a entrepris les actions suivantes :

1. réalisation d'un bilan ainsi que des tests complets des candidats au poste de formateur certifié, y compris des évaluations fréquentes des interventions physiques à réaliser par les formateurs ; et
2. discussion ouverte et clarification des risques liés à la maîtrise de situations d'escalade de la violence, et organisation d'un temps de questions-réponses.

Ce dispositif de vérification permet aux formateurs certifiés de gagner en confiance dans leur rôle et leur apporte le socle de connaissances requis pour répondre aux questions de leurs équipes respectives. Cette assurance renforce aussi bien l'efficacité des formateurs que leur capacité à rester plus longtemps actifs au sein de l'écosystème de CPI.

Il est important que les organismes de réglementation perçoivent CPI comme une entreprise de formation de premier ordre, du fait de son statut de *leader* américain dans son domaine. CPI démontre constamment la qualité de ses formations aux autorités compétentes. Aux États-Unis, en 2020, le Center for Medicare and Medicaid Services (l'agence fédérale du ministère de la Santé et des Services sociaux) renvoie les services hospitaliers publics, alors en proie à de vives critiques du grand public, aux bonnes pratiques de CPI pour tenter d'être mieux préparés aux situations de crise.

De son côté, le ministère américain de la Justice recommande aux rectorats faisant l'objet d'actions en justice les formations de CPI, qu'il juge conformes aux bonnes pratiques de gestion des comportements agressifs.

Les deux principaux marchés finaux de CPI, la santé et l'éducation, souffrent fortement des effets de la pandémie. CPI a renforcé sa communication auprès des acteurs de ces secteurs tout au long de l'année et déployé :

- des options de formation virtuelle pour maintenir les certifications ;
- des stratégies, plans et lieux de formation conformes aux normes sanitaires, incluant le recours aux équipements de protection individuelle et l'organisation d'exercices dans le respect des mesures de distanciation physique.

Les RH de CPI ont de surcroît formalisé un plan de formation intégrant des modules sur le télétravail à domicile, la cybersécurité (voir également chapitre 4.2.3.4.3) et la lutte contre la corruption. Ce plan prévoit des rapports automatisés ainsi qu'un processus de rattrapage en cas de tâches non accomplies ou d'échecs. Le maintien du programme interne de formation sous un format virtuel permet à chaque salarié de rester à la pointe des compétences requises pour exercer son activité.

L'engagement de CPI en faveur de formations sûres, accessibles et adaptées aux besoins a produit les résultats suivants en 2020 :

	Au 31.12.2020	Au 31.12.2019
Nombre total de formateurs certifiés actifs (y compris ceux qui viennent d'être certifiés ci-dessus)	35 032	39 034
Nombre total de salariés ayant validé des formations obligatoires	316	N/A
Nombre d'heures de formation obligatoire	3 625	N/A
Nombre d'incidents de cybersécurité	13	N/A

Créer des impacts positifs face aux défis sociétaux actuels

Il est capital pour CPI que ses clients puissent gérer en toute confiance les moments de crise qui peuvent survenir sur le lieu de travail. Chaque participant à une formation répond à une enquête, ce qui permet à CPI de contrôler la pertinence et l'impact de la formation pour le personnel du client. Le Groupe a également mis en place des KPIs (indicateurs clés de performance) pour surveiller l'efficacité et les résultats obtenus par ses clients :

- CPI souhaite qu'au moins 80 % des clients obtiennent des résultats positifs (tels que la maîtrise des contraintes rencontrées lors de la gestion de crise) à la suite de la formation – 92 % obtiennent des résultats allant de modérément à hautement positifs face à ce type de crises ;
- CPI souhaite qu'au moins 80 % des clients déploient efficacement les stratégies et compétences qu'elle prône – 99 % des clients s'évaluent moyennement à très efficaces ;
- CPI aspire à ce qu'au moins 80 % des clients soient confiants dans la gestion des moments de crise sur leur lieu de travail – 96 % des clients se disent confiants dans la gestion de ce type de crises.

Pour gérer au mieux la multitude de témoignages clients et le suivi des résultats, CPI fait appel à des hébergeurs de données tiers, également chargés de lui fournir des résultats statistiquement significatifs :

- Techvalidate.com : ce référentiel, propriété de SurveyMonkey, interroge les clients de CPI par le biais d'études et aide l'entreprise à créer des témoignages pouvant être intégrés à des rapports, utilisés sur des supports imprimés ou même dans des appels téléphoniques en guise de contrôle des références. Ces cinq dernières années, CPI a rassemblé des centaines de témoignages et devrait en recueillir d'autres en 2021 ;
- Grandview Group : les indicateurs figurant dans le paragraphe ci-dessus proviennent d'une enquête trimestrielle auprès des formateurs certifiés. Tous les trimestres, Grandview transmettra une liste de questions communes à des centaines de formateurs certifiés de CPI pour suivre leurs résultats : résolutions positives, efficacité et confiance en soi.

Contribution apportée aux communautés locales

En tant qu'institut de formation, CPI s'efforce de contribuer positivement à la collectivité. Cette démarche d'entreprise redonne du sens aux valeurs partagées par les salariés de CPI, contribue à la marque locale de l'entreprise et permet d'aligner les actions de CPI sur ses principes directeurs : assurer l'accompagnement, le bien-être, la sûreté et la sécurité dans le monde entier.

Tous les ans, au mois de décembre, la bourse Judith Schubert est attribuée à une organisation prospectée qui n'a pas les moyens de financer une formation CPI. En 2020, l'organisation Shelter Movers (Canada) a pu en bénéficier. Cette entreprise propose des services de déménagement aux femmes subissant des violences domestiques. En France, CPI a dispensé gratuitement des formations de désamorçage des comportements violents à des associations et organisations d'interêt général. Wendel a souhaité soutenir ces organisations en engageant des fonds pour couvrir ces frais de formation.

4.2.3.4.2 Engagement en faveur de l'environnement

Contribuer aux efforts de lutte contre le changement climatique

ENVIRONNEMENT	Changement climatique	En tant qu'organisme de formation, CPI déploie du personnel sur de très nombreux sites pour animer des événements. Ces déplacements génèrent des émissions carbone, tout comme la consommation d'énergie dans les locaux de CPI.	Mise en place de deux nouvelles pratiques : ■ Un jour de télétravail à domicile obligatoire par semaine ; ■ Mise en place de formations virtuelles pour réduire le transport aérien et les nuits d'hôtel.	Nombre de billets d'avion achetés Programmes de formation virtuels lancés

CPI considère qu'au cours de la prochaine décennie, il deviendra indispensable de mettre en œuvre toute une palette de réponses et de démarches volontaires face au changement climatique. En tant que société du portefeuille de FFL Partners (2018), CPI est devenue signataire des Principes pour l'investissement responsable (PRI) et a élaboré une stratégie ESG contribuant à l'atténuation du changement climatique. Fin 2019, CPI, en tant que participation du groupe Wendel, a poursuivi ses efforts sur le front du changement climatique. Les objectifs de CPI sont les suivants :

- mesurer et minimiser l'empreinte carbone de CPI ;
- travailler activement avec les partenaires et les clients pour obtenir leur soutien aux principes de gestion responsable ;
- définir et suivre les risques et opportunités sur le plan commercial en cas de hausse de la température moyenne mondiale de 2 degrés Celsius d'ici 2030.

À l'heure actuelle, les voyages d'affaires constituent l'une des principales sources d'émissions carbone de CPI. Sur une semaine type, CPI dénombre une trentaine de voyages d'affaires, dont des vols aller-retour et des séjours impliquant 2 nuitées d'hôtel. De plus, le personnel de CPI parcourt quelque 6 500 km par jour ouvrable. Compte tenu des stratégies initiées pour réduire le nombre de voyages en 2020, CPI a commencé à mesurer le nombre de vols commandés. Au cours de l'année, 1 812 billets d'avion ont été achetés. Cette phase de contrôle permettra à CPI de définir une stratégie de réduction pour les années à venir.

Par ailleurs, le dispositif de télétravail mis en place en 2020 a permis de réduire de 20 % le nombre de trajets domicile-travail, diminuant ainsi les émissions liées aux déplacements des salariés pour se rendre sur leur lieu de travail. CPI a lancé 3 programmes de formation virtuels, réduisant du même coup les émissions liées aux déplacements des participants. Ces programmes couvraient des démarches de renouvellement des certifications, des interventions verbales destinées aux éducateurs et des interventions verbales pour les professionnels des services à la personne.

Réduire la consommation d'énergie et de matières premières

ENVIRONNEMENT	Consommation, efficacité et fourniture d'énergie	CPI est une entreprise installée dans un immeuble de bureaux où des collaborateurs travaillent en étroite collaboration. La consommation énergétique impacte la qualité de l'environnement de travail, et accroît la pression sur les ressources environnementales	L'espace de bureaux a été doté d'un éclairage LED pour minimiser la consommation d'énergie, ainsi que de fonctions d'arrêt automatique de l'éclairage au plafond sur les quatre étages du bâtiment hébergeant des bureaux de CPI aux États-Unis.	% de mètres carrés de l'espace de bureaux où l'éclairage LED a été installé (seulement aux États-Unis)

CPI est engagé dans une démarche de limitation de sa consommation d'énergie afin de réduire son impact environnemental. C'est dans cette optique que les bureaux nord-américains ont mis en place deux actions ayant un impact direct sur la consommation d'énergie et fournissant des bases de référence pour le suivi des années suivantes :

- Utilisation de diodes éléctroluminescentes (LED) dans l'espace de bureaux pour réduire la consommation d'énergie tout en bénéficiant de pièces bien éclairées. En 2020, 100 % du siège social de CPI (Amérique du Nord), soit une surface d'environ 5 400 mètres carrés, s'est conformé à cette nouvelle démarche environnementale ;
- Installation de fonctions d'arrêt automatique de l'éclairage au plafond (Amérique du Nord).

ENVIRONNEMENT	Consommation, efficacité et fourniture des matières premières	CPI produit chaque année 800 000 cahiers d'exercices et 20 000 catalogues qui sont directement expédiés chez les clients. Impacts potentiels : ■ consommation significative de matières premières ; ■ coûts de livraison/consommation (acheminement *via* l'entreprise UPS)	Partenariat avec les fournisseurs pour réduire chaque année le nombre de pages	Nombre de pages du catalogue Frais d'expédition par rapport à l'année précédente Nombre d'expéditions par avion évité (par rapport à l'année précédente)

CPI a également mis en place de nouvelles pratiques pour réduire la consommation de matières premières utilisées dans la fabrication de ses supports de formation, ce qui a un effet indirect sur son empreinte carbone. CPI a travaillé avec tous les fournisseurs de cahiers et de catalogues pour s'assurer qu'ils respectent des standards robustes d'écogestion. En outre, CPI a mis en place des pratiques internes visant à réduire le niveau d'émissions indirectement causées par la production de ses supports pédagogiques. L'entreprise privilégie à présent l'*e-learning* pour réduire l'utilisation de cahiers. De même, elle scrute attentivement le contenu des catalogues pour réduire autant que possible le nombre de pages de ces cahiers. Grâce à ces projets, en 2020, ce sont 1 280 800 pages de catalogue en moins qui ont été produites, avec pour résultat concret des frais d'expédition diminués de 13 % ainsi que la suppression de 60 références du catalogue et de l'entrepôt CPI. Enfin, en 2020, CPI a établi des références pour mesurer les frais d'expédition de ses supports de formation et le nombre d'expéditions par avion pour pouvoir créer des rapports de référence à l'avenir et mesurer les économies permises par cette mesure environnementale .

	Au 31.12.2020	Au 31.12.2019
Frais d'expédition en 2020 (en $)	947 339	1 094 546
Nombre d'expéditions par avion évitées (par rapport à l'année précédente)	72	N/A

Enfin, en évaluant les périmètres et les émissions sur l'ensemble de la chaîne de valeur, il apparaît que la majeure partie de l'impact du Groupe réside dans le :

- *Scope* 3, activité indirecte, amont (par ex., les trajets quotidiens des salariés, les voyages d'affaires et l'achat de marchandises) ;
- *Scope* 3, activité indirecte, aval (par ex., traitement en fin de vie des produits de formation vendus par CPI).

CPI s'engage à traiter ces problématiques ainsi qu'à gérer activement ses actifs en Australie et en Grande-Bretagne afin de minimiser son empreinte.

4.2.3.4.3 Engagements en matière de gouvernance

Lutte contre la corruption active et passive

CPI s'engage à respecter des normes de comportement éthique extrêmement strictes et à éviter tout cas de corruption. CPI intervient dans le monde entier depuis 25 ans. L'entreprise s'assure que les cadres et les formateurs sont capables de remplir leur mission sans être impliqués dans des affaires de corruption, active ou passive. En 2020, CPI a incorporé une formation de sensibilisation au risque de corruption à son programme interne de formation à destination des salariés.

SOCIÉTAL	Corruption active et passive	Les activités de CPI dans les pays et régions où peut sévir la corruption sont très limitées ; CPI assure une séparation des tâches approuvée et auditée, ainsi que des transactions/contrats ouverts (par la conclusion de contrats en ligne et *via* DocuSign). L'impact serait majeur, mais CPI considère ce risque comme peu probable.	Formation complète sur la corruption active et passive	Nombre de salariés de CPI ayant été formés et ayant validé la formation sur la corruption Nombre de procès Nombre de contrats perdus en raison de manquements à l'éthique

La lutte contre la corruption est au cœur du plan de formation obligatoire créé par les équipes Juridique et RH. Grâce au déploiement de cette formation obligatoire, 100 % des membres de l'équipe sont désormais sensibilisés et formés, ce qui représente 330 personnes formées sur l'année 2020 à avoir validé le module anticorruption. Grâce à ces formations et aux politiques mises en place, CPI n'a fait l'objet d'aucune poursuite et n'a perdu aucun contrat pour manquement à l'éthique.

Protection des données numériques

En 2020, CPI a vu les attaques contre ses infrastructures et ses logiciels/équipements se multiplier par 300. Parmi ces attaques, 13 d'entre elles ont provoqué des incidents de cybersécurité, lesquels ont été résolus sans perturbation. CPI a concentré un tiers de ses dépenses informatiques/en personnel sur des stratégies de réponse et d'atténuation des intrusions éventuelles via des outils de cybersécurité (antivirus, pare-feu, bonnes pratiques de gestion des e-mails, etc.) Toutefois, ces outils traditionnels ne protègent que contre les menaces actives. Pour renforcer ces protections traditionnelles et combler les lacunes de la surveillance actuelle de l'environnement informatique, CPI utilise un moteur d'intelligence artificielle de pointe, qui détecte de façon proactive une menace avant qu'elle ne s'exécute. Ce moteur recherche toute activité inhabituelle sur le réseau et émet une alerte en cas d'anomalie. L'ensemble de ces dispositifs garantit la sécurité des données de l'ensemble des clients et des salariés.

Informations supplémentaires sur la résilience face aux pandémies

CPI sait que ce sont les collaborateurs d'une société qui font qu'une mission d'entreprise peut être menée à bien. C'est pourquoi l'institut continuera d'investir contre l'anxiété et le stress au travail, en garantissant notamment des environnements professionnels sûrs et sains. En 2020, CPI a réalisé les investissements suivants :

- achats d'ordinateurs portables, mise en place d'accès Wi-Fi et VPN pour permettre au personnel de CPI de travailler en tout lieu ;
- communications audiovisuelles interactives régulières de la Direction générale pour assurer la transparence de stratégie de CPI face à la pandémie et répondre aux questions posées ;
- augmentation de la fréquence du ménage et déploiement dans tous les locaux de bornes de désinfection répondant aux bonnes pratiques en vigueur ;
- distribution d'équipements de protection individuelle pour tous les personnels mobiles et renforcement des tests ;
- mise en place de systèmes de chauffage, climatisation et ventilation 3 fois plus performants (par volume/jour) ;
- aménagement des postes de travail avec une distanciation structurelle de 2 mètres, pose de panneaux de Plexiglas et réduction de 20 % de la jauge (densité de population au sol).

Enfin, pour mieux répondre aux attentes de ses clients, CPI demeure très actif auprès de diverses entités gouvernementales de par le monde pour s'assurer que les clients aient accès aux formations que la société propose. L'entreprise a notamment obtenu un statut de fournisseur « essentiel » en mars 2020, ainsi que l'autorisation d'organiser ses formations dans des lieux publics. Elle s'est ensuite rapprochée des autorités frontalières pour garantir l'accès des formateurs CPI aux sites des clients à l'étranger.

4.2.3.5 Note méthodologique

Périmètre organisationnel

Sauf indication contraire, toutes les données de ce document portent sur le périmètre Monde (États-Unis, Europe et Australie). Les informations sont d'abord recueillies au niveau des pays avant d'être consolidées.

Les informations relatives aux ressources humaines et à la santé et sécurité font l'objet de rapports internes mensuels. Tout autre type d'informations (activités, qualité du service) fait l'objet de rapports annuels.

Les données historiques non disponibles au moment de la rédaction du rapport portent la mention N/A

Sources de données

Toutes les données CPI utilisées dans ce document font l'objet d'un rapport généré à l'aide d'un outil ESG spécifique *(Reporting* 21). En s'appuyant sur un protocole de reporting approuvé par la Direction générale en 2020, cet outil de *reporting* fournit une définition et/ou une méthode de calcul claire pour tous les indicateurs à compléter, accessibles à tous les contributeurs.

La source des données communiquées par le biais de *Reporting* 21 varie selon le type d'indicateurs :

- source des indicateurs de ressources humaines : systèmes d'information des Ressources humaines de CPI, qu'ils soient internes ou externalisés ;
- source des indicateurs de santé et sécurité : systèmes d'information des Ressources humaines CPI, rapports d'incidents internes/d'indemnisation ou notifications faites aux RH ;
- source des indicateurs de service et de qualité : enquêtes clients ou base de données de gestion de la relation client ;
- les informations relatives aux opérations et à l'environnement sont directement renseignées dans *Reporting* 21.

Indicateurs – Notes méthodologiques

Données de ressources humaines

- L'effectif global de CPI en fin d'exercice inclut les salariés à temps partiel, les stagiaires et les intérimaires employés et payés par l'entreprise. L'effectif exclut les intérimaires qui sont payés par une agence externe.
- Les différentes répartitions de l'effectif (par pays, âge, revenu…) sont explicitées dans le chapitre 4.2.3.5.1.
- Recrutements : nombre de salariés ayant rejoint CPI en cours d'année qui font partie de l'effectif physique.
- Les départs volontaires désignent les démissions et les fins de stage.
- Les départs non volontaires sont liés à des fautes professionnelles, des problèmes de performance, des réorganisations, des fins de contrats de travail intérimaire, etc.
- Le total des départs englobe les départs volontaires et non volontaires.
- Le taux de rotation des salariés est calculé selon la formule suivante : total des départs/nombre moyen de salariés de l'effectif physique.
- Le nombre moyen de salariés est calculé selon la formule suivante : effectif en début d'année + effectif en fin d'année/2.
- Les formations obligatoires désignent toutes les formations organisées par les services RH, Informatique ou Juridique, ainsi que les formations relatives aux postes. Sont incluses les heures de formation des salariés qui ont quitté les établissements, mais ont été formés.
- Le total des heures d'absentéisme se rapporte uniquement à l'absentéisme prévu, qui inclut tous les congés maladie, mais exclut les congés payés et les jours fériés.

Données Santé et sécurité

- Les accidents du travail avec arrêt se rapportent aux accidents ayant entraîné des journées de travail perdues. Le jour de l'accident n'est pas compté, mais dès lors qu'un jour est perdu, l'accident est considéré comme un accident du travail avec arrêt. Cette définition correspond aux normes établies par l'OHSA (Occupational Health and Safety Act), la loi fédérale américaine sur la sécurité et la santé au travail.
- La formule de calcul du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt est la suivante : 1 000 000*nombre d'accidents avec arrêt/nombre total d'heures théoriques travaillées.

Données environnementales

- Le nombre de pages du catalogue et le poids d'expédition des catalogues sont indiqués par les prestataires externes chargés de l'impression et du transport aérien des catalogues.
- Le nombre d'expéditions par avion est indiqué par le personnel de l'entrepôt de CPI, qui assure un suivi de la conversion transport aérien-transport terrestre. CPI effectue également un suivi des cas dans lesquels les clients commandent des supports de formation en ligne et non pas du matériel en version papier. Ces cas sont inclus tous les mois dans les rapports d'activité.
- Le pourcentage de l'espace de travail éclairé par des LED est indiqué par les propriétaires de bâtiments.

4.2.4 Cromology

4.2.4.1 Présentation de l'activité de la société Cromology

Cromology est une entreprise européenne spécialisée dans les peintures décoratives. Le Groupe conçoit, fabrique et distribue une large gamme de peintures et de produits de décoration, destinés aux marchés professionnels et grand public. Il distribue des produits innovants dans plus de 50 pays avec une implantation directe dans huit d'entre eux : Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Maroc, Portugal et Suisse.

Forte de 270 ans d'existence, Cromology a acquis un savoir-faire incontestable dans le domaine des peintures décoratives. Les marques de Cromology incarnent aussi bien son professionnalisme et son savoir-faire technique et esthétique, que sa capacité d'innovation (20 % de ses ventes sont réalisées avec des produits lancés il y a moins de trois ans).

Offrant une expérience client à forte valeur ajoutée et grâce à des produits haut de gamme d'un excellent rapport qualité-prix, Cromology aspire à développer sa présence sur le marché de la peinture décorative, notamment en Europe, tout en s'efforçant de minimiser l'impact environnemental de ses opérations.

En 2020, l'entreprise a redéfini sa mission en ces termes :

- Protéger et colorer durablement les espaces de vie pour égayer le quotidien de tous ;
- Guider et motiver, jour après jour, le travail de tous les collaborateurs de Cromology dans l'intérêt de toutes les parties prenantes.

CROMOLOGY

GOUVERNANCE ACTIONNARIALE

ACTIONNARIAT : WENDEL (100 %)

7 membres **1** indépendant **1** femme

CHIFFRE D'AFFAIRES 2020

628 M€

PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE 2020

59 % de plastique recyclé dans les emballages plastiques achetés en France

80 % des ventes avec des produits à base d'eau

58 % des ventes de produits de moins de trois ans générés avec des produits éco-labellisés

RAISON D'ÊTRE

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

RESSOURCES

CAPITAL HUMAIN

3 200

collaborateurs dans 8 pays

- 68 % en France,
- 23 % en Europe du Sud,
- 9 % autres pays

CERTIFICATION / SYSTÈME DE MANAGEMENT

92 %

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

9 sites de production

7 plateformes logistiques

Sous-traitants transports

MARKETING ET VENTES

Portefeuille de marques de notoriété, marques 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

10 membres **10** % de femmes

70 %
des sites industriels et logistiques certifiés ISO 14 001

CAPITAL INTELLECTUEL

11h
de formation par employé par an

R&D

80
ingénieurs et techniciens R&D

6
laboratoires de recherche

› 20 % des ventes avec des produits de moins de 3 ans

Laboratoires de certification privés délivrant les écolabels

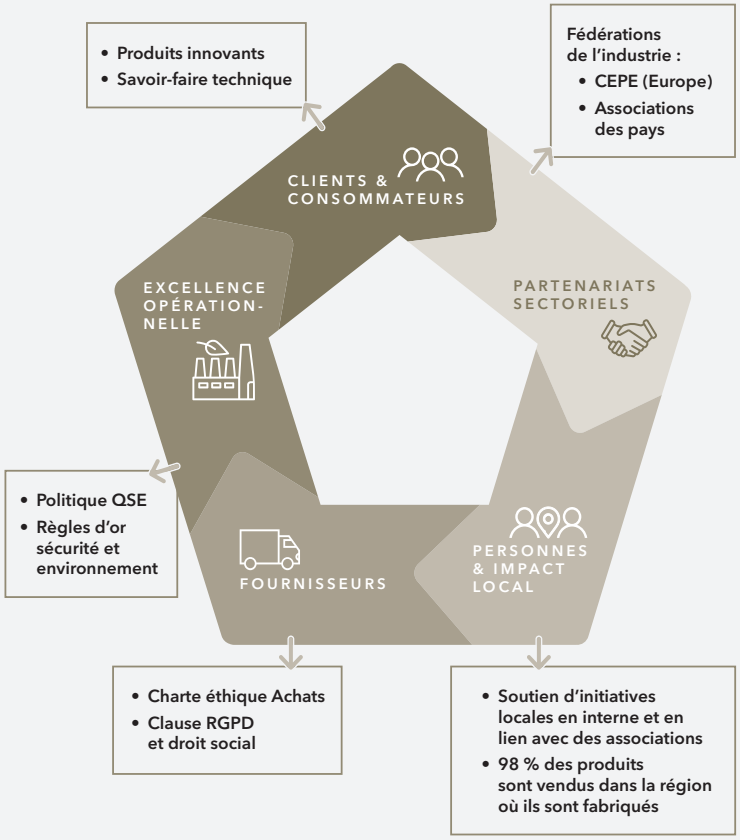
Universités laboratoires privés
› Détection de technologies à potentiel

DISTRIBUTION INTÉGRÉE

390 magasins intégrés
› 60 % des ventes

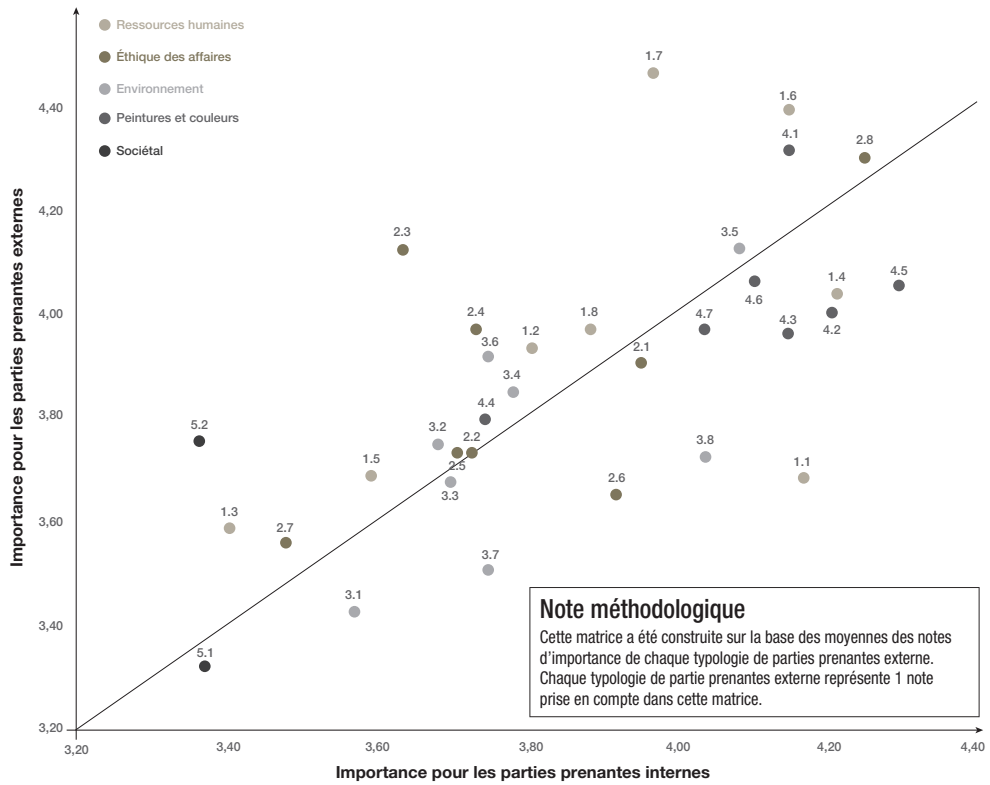
Plateformes e-commerce des marques du groupe

Création de valeur pour les parties prenantes externes



4.2.4.2 Matrice de matérialité

La feuille de route RSE de Cromology (décrite à la section « Vision RSE 2023 de Cromology ») décline les thématiques importantes tirées de la matrice de matérialité. Établie en février 2021, cette matrice reprend les risques et opportunités liés aux engagements de Cromology en faveur du développement durable.



1. RESSOURCES HUMAINES

1. Gestion des talents et formation
2. Bien-être et qualité de vie au travail
3. Relations au travail
4. Engagement des collaborateurs et attractivité
5. Diversité, inclusion et égalité de traitement
6. Conditions de travail des employés et sécurité sur le lieu de travail
7. Prévention des risques industriels liés aux agents chimiques
8. Certifications relatives à la santé et à la sécurité au travail au sein des sites de production

2. ÉTHIQUE DES AFFAIRES

1. Lutte contre la corruption, déontologie et transparence
2. Protection des données
3. Approvisionnement en matières premières et traçabilité
4. Gestion responsable des fournisseurs et de la chaîne d'approvisionnement
5. Relations avec les distributeurs
6. Gouvernance
7. Consultation et collaboration avec les institutions publiques et les parties prenantes
8. Conformité à la réglementation sur les produits chimiques

3. ENVIRONNEMENT

1. Gestion de l'énergie
2. Transport et logistique durable
3. Réduction des émissions de gaz à effet de serre
4. Gestion de la pollution de l'air et du sol
5. Gestion des déchets (sites de production, de distribution et de logistique)
6. Gestion de l'eau
7. Biodiversité et protection des écosystèmes
8. Certification environnementale des sites de production

4. PEINTURES ET COULEURS

1. Développement de solutions durables en matière de peinture
2. Solutions d'emballage durables
3. Gestion de la fin de vie des produits et économie circulaire
4. Gestion de la qualité et certification de la gestion de la qualité
5. Expérience des consommateurs
6. Réduction de la pollution de l'air intérieur
7. Informations sur les produits à l'intention des consommateurs

5. SOCIÉTAL

1. Engagement sociétal, lien social et vie civique
2. Soutien au développement économique local et à la création d'emplois

4.2.4.3 Récapitulatif des risques identifiés et des politiques d'atténuation mises en place

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Risques liés à la sécurité des personnes	Risques au sein des sites de Cromology relatifs à la santé des salariés, des employés de sous-traitants ou des clients en magasin	Politique QSE du Groupe signée par la Direction générale. Actions préventives : formations sécurité, « gestes et postures », activités quotidiennes (communication des dernières actualités, audits menés). Règles d'or en matière de sécurité. Certification OHSAS 18001 et ISO 45001.	Taux de fréquence des accidents avec jours perdus (TF-1) Taux de fréquence de tous les accidents du travail (TF-2) Taux de gravité des accidents (TG)	4.2.4.8.3
	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 d'anticipation et de réduction des risques décrites dans la politique QSE Mise en place d'un plan d'urgence interne. Formation : protection incendie, responsables des évacuations, utilisation des extincteurs	% de sites industriels certifiés OHSAS 18001 ou ISO 45001 Audits assurance réalisées (%) Déploiement de la méthode 5S dans les points de vente (%)	4.2.4.8.3
PERFORMANCE RSE DES PEINTURES ET DES COULEURS	Risques liés à l'inadaptation de produits aux exigences du marché	Parmi les tendances de long terme relevées par Cromology figure la demande, de la part des consommateurs, de produits ayant le plus faible impact environnemental possible. Dans ce contexte, il convient de maintenir un rythme d'innovation constant pour assurer la formulation de peintures aux qualités écologiques en constante amélioration.	Veille réglementaire et innovation Suivi des innovations des fournisseurs de matières premières Optimisation des emballages et suivi des innovations	Part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits de moins de trois ans Part du revenu des produits de moins de trois ans ayant un écolabel (sur le total des revenus des produits de moins de trois 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 Part de plastique recyclé dans les packagings plastiques achetés par Cromology en France Part d'emballages métalliques	4.2.4.8.5

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. En outre, un plan d'action est formalisé pour ceux-ci.	% de sites industriels et logistiques certifiés ISO 14001	4.2.4.8.4
				Total des matières solides en suspension (MES) (tonnes)	
				Demande chimique en oxygène (DCO) (tonnes)	
	Risques environnementaux et sanitaires associés à l'émission dans l'air de substances soumises à restriction telles que les composés organiques volatils (COV) ou les substances 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. Suivi des émissions de COV afin de vérifier la conformité aux seuils réglementaires. Actions de maîtrise du risque (port d'équipement de protection individuelle, protections collectives, formations).	Émissions de CO_2 – *Scope* 1 (t CO_2 éq.).	
				Émissions de CO_2 – *Scope* 2 (t CO_2 éq.)	
				Ratio d'émission de CO_2 – (*Scopes* 1+ 2) (t CO_2 éq./kt produites)	
				Ratio d'émission de CO_2 – (*Scopes* 1+ 2) (t CO_2 éq./kt produites)	
				Intensité de composants organiques volatils émis par kilo tonne de production (t/kt)	
	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 EcoDDS par une écocontribution	Déchets produits (% des volumes de production)	4.2.4.8.4
				Déchets dangereux produits (% des volumes de production)	
	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	Veille réglementaire. Reformulations régulières en fonction des nouvelles réglementations	Part du nombre de matières premières concernées	4.2.4.8.4
				Part du volume des matières premières concernées	4.2.4.8.4
	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 de la réglementation ADR, rapports annuels par le conseiller à la sécurité, contrôles lors du chargement par les transporteurs, formations	Part du personnel Cromology formé à l'ADR parmi les personnes à former (%)	4.2.4.8.4
SOCIAL	Risques liés au manque d'engagement des collaborateurs	Le niveau d'engagement des collaborateurs est clé pour le développement des activités.	Actions concernant l'engagement des collaborateurs (salaires, formation, évolution de carrière, conditions de travail)	Taux d'absentéisme en jours calendaires (TA1) (%)	4.2.4.8.1
				Taux d'absentéisme en jours travaillés (TA2) (%)	
				Taux de départ à l'initiative des collaborateurs (%)	
				% de salariés bénéficiant d'un plan de rémunération variable ou de primes	
				Nombre moyen d'heures de formation par salarié	
				% de promotions	

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
COMPLIANCE	Risques associés au non-respect des dispositions anticorruption (loi Sapin 2) par les salariés, représentants ou partenaires	L'impact potentiel serait une sanction en cas de non-respect et un effet négatif sur la réputation de Cromology.	Politique et procédures mises à jour (politique anticorruption, conflits d'intérêts, procédures d'évaluation par des tiers, règles internes établissant l'obligation de respect du Code) ; Registre des cadeaux et invitations et clauses types dans les contrats Évaluation des risques à l'aide d'une méthodologie adéquate et d'une évaluation constante. Cartographie des risques et plan d'action établi pour toutes les entités du Groupe *Due diligence* à l'égard des tiers : tableau décisionnel, 2 outils mis en œuvre (données et questionnaire) Formation : *e-learning* pour tous les collaborateurs avec prise en compte de la Politique et formations spécifiques en fonction du poste dans le Groupe/niveau de risque + pack de bienvenue des nouvelles recrues Formalisation d'une obligation au travers de la signature d'une Charte « Achats responsables » par les principaux fournisseurs/ fournisseurs à risque, et d'une Charte éthique « Achats » par 100 % des collaborateurs du département achats	% de salariés ayant signé la politique anticorruption du Groupe sur le total des salariés de Cromology % de salariés formés à la politique anticorruption du Groupe sur le total des salariés éligibles de Cromology	4.2.4.8.2
	Risques liés à une gestion des données personnelles non conforme au RGPD	L'impact potentiel serait une sanction en cas de non-respect et un effet négatif sur la réputation de Cromology.	Comité RGPD, un référent désigné dans chaque service, classement des données collectées selon les critères du RGPD, registre de traitement des données, mesures de précaution (Charte informatique, communication, contrats), communications et formations destinées aux salariés (déploiement en cours)	% de salariés ayant signé la politique de protection des données sur le total des salariés du Groupe % de salariés ayant été formés au programme de protection des données du Groupe sur le total des salariés de Cromology	4.2.4.8.2
CHAÎNE D'APPROVI-SIONNEMENT	Risques liés aux fournisseurs et à la chaîne d'approvision-nement	L'impact potentiel est une rupture d'approvisionnement en matières premières si le site de production d'un fournisseur est affecté et pèse à son tour sur la capacité de production de Cromology.	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 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 » Part du montant des achats (biens destinés à la revente) couverte par les fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables »	4.2.4.8.2

Les risques extra-financiers et les politiques d'atténuation font l'objet d'un examen annuel par le Comité RSE.

4.2.4.4 Faits marquants de l'année 2020 en matière de RSE

A. Mesures de renforcement de la résilience dans le contexte de la Covid-19

Début mars, lors de la première vague de la pandémie de Covid-19, Cromology a dû interrompre entièrement ses activités pendant deux semaines en France et en Suisse. Dans les autres grandes zones géographiques, en revanche (Italie, Espagne, Portugal et Maroc), l'entreprise n'a fermé que partiellement, voire pas du tout. Son activité a diminué de moitié en mars et avril. Lors du premier confinement en France (son principal marché), les pouvoirs publics ont autorisé la réouverture pour les fournisseurs de peinture et/ou de matériel de bricolage et, plus généralement, pour les entreprises du BTP. Cromology a repris progressivement ses activités à partir du mois d'avril avec la mise en place d'un « Drive Zéro Contact » dans ses points de vente. À partir de la mi-mai, après le premier confinement, la demande a connu un fort rebond. Pendant les confinements de la deuxième vague de Covid-19 à l'automne, les sites de Cromology ont été autorisés à rester ouverts.

Dès le début de la crise liée à la Covid-19, le management a très rapidement mis en place des plans d'urgence à l'échelle du Groupe et dans chaque région, et les a adaptés au fur et à mesure de l'évolution de la situation. L'entreprise a fait une priorité absolue des éléments suivants :

- le travail et des achats en toute sécurité. Conformément aux demandes et aux réglementations aux niveaux local et national, Cromology a mis en place des mesures d'hygiène et de sécurité rigoureuses pour encadrer les interactions humaines ;
- des formations spécifiques ont été dispensées sur les thématiques suivantes : protection de la santé des salariés et protocoles d'hygiène ; rotation des équipes ; télétravail à domicile ; et règles à appliquer dans le cadre des interactions avec les clients. Cromology a ainsi pu préserver la santé de ses salariés dans ses installations, ainsi que celle de ses clients se rendant sur ses points de vente intégrés ;
- le bon fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement. Pour pouvoir rétablir les activités, il fut nécessaire d'adapter les processus d'exploitation aussi bien des usines que des points de vente ;
- des investissements majeurs dans les compétences de vente et formations en gestion des ventes ;
- la mise en place de nouvelles habitudes de communication et de gestion pour assurer la cohésion des équipes et un bon moral à l'interne, et entretenir du mieux possible la relation client BtoB à distance ;
- l'exploitation des canaux de commerce électronique, l'amélioration des sites internet de commerce électronique BtoB existants en parallèle du lancement de sites BtoC, des outils numériques de simulation de couleur et des échantillons, tout en développant des systèmes de commandes téléphoniques ainsi que le clic et retrait en magasin (*click and collect*) ;
- l'amélioration des plateformes informatiques : « bureau mobile », gestion des données, CRM, veille économique, mise en production de plateformes d'*e-learning* et d'e-recrutement ;
- le basculement de la production d'une usine et d'un pays à l'autre pour gérer les pics de demande.

B. Social

Des relations sociales étroites pour traverser la pandémie

Entre mi-mars et fin avril, plus de cent réunions ont eu lieu avec les représentants du personnel dans les deux pays les plus touchés par la pandémie (France et Italie). Elles ont débouché sur un certain nombre d'initiatives :

- accompagnement du gouvernement par le biais d'accords d'exploitation partielle, ce qui a permis d'éviter un impact financier tant pour les salariés – lesquels ont pu maintenir leurs revenus – que pour l'entreprise ;
- périodes de vacances avancées ;
- maintien d'un dialogue social fort et engagement des instances représentatives du personnel sur toutes les mesures prises pendant la pandémie.

Initiatives liées aux salaires et au maintien des emplois des salariés

Début 2020, afin d'améliorer la rétention des commerciaux en France, une nouvelle grille salariale a été instaurée en fonction du chiffre d'affaires et de la rentabilité de chaque commercial. Plus de cinquante commerciaux ont pu en profiter.

Tout au long de la pandémie de Covid-19, les primes de vente des commerciaux et de leur hiérarchie ont été revues à plusieurs reprises, l'objectif étant qu'elles puissent rester attractives et équitables malgré un contexte de vente difficile.

Le dialogue social fort a également permis de mener à leur terme les négociations annuelles obligatoires, avec à la clé un consensus sur l'absence d'augmentation salariale.

Engagement accru des collaborateurs

En décembre, tous les salariés employés par l'entreprise en 2020 ont reçu une prime spéciale, témoignage de reconnaissance de leur dévouement au cours de cette année compliquée.

En décembre 2020, afin d'améliorer la « qualité de vie » professionnelle dans les grandes villes, Cromology a initié et adopté un accord sur le télétravail. Sont concernés les salariés des sièges de Clichy et de Lyon. 300 personnes peuvent bénéficier de cet accord, qui a été appliqué à partir de janvier 2021.

Développement des compétences

C-Learning, une solution d'*e-learning,* a été déployée en France à compter de mai 2020. Cette solution de formation en ligne est accessible à tous les salariés France, depuis leur ordinateur ou leur smartphone. Fin de 2020, plus de 40 programmes de formation avaient été créés et mis à disposition. C-Learning sera déployé dans tous les pays où Cromology est implantée à partir de la fin du premier semestre 2021. Cette solution est déjà un succès en Italie depuis la mi-janvier 2021.

Acquisition de talents

En France, différents plans d'action ont été élaborés pour améliorer la qualité et la rapidité du processus de recrutement :

- refonte des publicités et de la marque employeur ;
- harmonisation des procédures de recrutement ;
- mise à jour de la politique de publication des offres des emplois ;
- mise en place d'un système de suivi des candidats pour l'équipe RH et le management.

Le nombre ainsi que la qualité des candidatures se sont améliorés, de même que la rapidité du recrutement. En outre, le déploiement de ce système de suivi des candidats a permis à Cromology de réduire les frais facturés par les agences de recrutement. Testée au départ en France, cette solution pourra également bénéficier à d'autres pays.

Conformité

En 2020, Cromology a lancé un nouveau programme de conformité baptisé « Agir avec intégrité ». Il regroupe des programmes de lutte contre la corruption, de protection des données et de concurrence loyale, conçus pour identifier et atténuer les risques, ainsi que pour créer une culture de la conformité qui soit source de fierté pour les salariés, et de confiance pour toutes les parties prenantes.

En 2020, le programme anticorruption a en effet été renforcé et mis en conformité avec la loi Sapin 2 et les recommandations de l'AFA (Agence française anticorruption). La politique et la cartographie des risques en la matière ont été actualisées. De nouvelles procédures (conflit d'intérêts) et outils *(due diligence* à l'égard des tiers, *e-learning)* ont été mis en place.

Pour 2021, ces priorités comprennent :

- le déploiement du programme anticorruption pour garantir l'efficacité des mesures mises en œuvre ;
- la protection des données et la concurrence ;
- une nouvelle Charte d'autorité pour Cromology au niveau mondial sera également élaborée et adoptée ;
- une politique d'achat a été adoptée. Parmi les principaux projets prévus en 2021 figurent l'élaboration d'une feuille de route de double approvisionnement et l'adoption d'une politique de couverture pour accroître le stock de matières premières.

Santé et sécurité

Pour protéger ses salariés et ses clients, Cromology a mis en œuvre des plans de prévention Covid-19 sur tous ses sites (usines, entrepôts, points de vente, bureaux…). Dans ce cadre, l'entreprise a établi de nouvelles procédures d'exploitation et acquis de nouveaux équipements.

En prévision de la réglementation imminente sur le dioxyde de titane (TiO2) sous forme de poudre, Cromology a répertorié les sites de production pour identifier où le TiO2 était utilisé sous cette forme. L'entreprise a effectué des relevés de poussières de TiO2 sur les sites de production et les laboratoires de tous les pays dans lesquels elle est implantée. Au besoin, des améliorations seront mises en œuvre en 2021 pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

Afin d'homogénéiser les pratiques, Cromology a revu et mis à disposition de tous les sites la procédure de déclaration d'accident ainsi que les documents à renseigner le cas échéant.

Concernant son système de gestion de la santé et de la sécurité au travail, Cromology a engagé, en 2020, les démarches pour passer de la certification OHSAS 18001 à ISO 45001. En 2020, la Suisse, le Portugal, l'Italie et un site en France ont obtenu la certification ISO 45001. Ce processus de certification ISO 45001 s'achèvera en 2021.

Environnement

Cromology a mis en route un certain nombre de nouveaux projets, qui se poursuivront dans le courant de l'année 2021. S'agissant des émissions de Cromology, les recours à des véhicules hybrides fait désormais partie de la politique automobile France (la moitié des véhicules renouvelés en 2020 étaient des modèles hybrides).

Un audit énergétique a été réalisé en France. Des plans d'action sont en cours d'élaboration pour améliorer l'efficacité énergétique. Cromology a décidé en outre de travailler avec des fournisseurs d'électricité renouvelable dans chaque pays où l'entreprise exerce ses activités. Ce projet sera mené à bien en 2021. Cette année, Cromology réalisera également un bilan de son empreinte carbone et élaborera des plans de réduction des émissions. Des évaluations complémentaires desdits plans seront effectuées périodiquement (tous les 2 ans).

Cromology encourage également le recyclage des déchets de peinture sur l'ensemble de son réseau intégré. En témoigne notamment le projet Rekupo, mené avec l'organisme EcoDDS en France (un service gratuit de collecte des déchets chimiques – de peinture, notamment proposé aux clients). Cromology est à la recherche de démarches similaires dans les filiales disposant d'un réseau de distribution.

Afin d'insuffler une conscience environnementale parmi tous ses salariés, Cromology a établi un ensemble de « Règles d'or environnementales ».

Peintures et couleurs

Cromology a enrichi son portefeuille écolabellisé de produits phares, dont Crylo sur le marché français, une peinture d'intérieur d'un très bon rapport qualité-prix. La moitié des ventes totales de peinture a été réalisée *via* des produits écolabellisés.

Durant les périodes de confinement, Cromology a lancé une série de projets numériques, notamment axés sur la simulation de couleur. L'entreprise a développé un nouveau site internet d'e-commerce destiné à ses clients bricoleurs, assorti d'une application de sélection des couleurs utilisant la réalité augmentée ainsi que de nouveaux testeurs de couleurs pour finaliser le choix des couleurs dans des conditions réelles, mais sans contact. Un nouveau nuancier Cromology a été lancé, avec 300 tons inédits qui définissent les nouvelles tendances en matière de couleurs.

Cromology a également dispensé diverses formations aux clients pour renforcer leurs compétences sur les usages des peintures et leur sensibilisation aux questions de santé et de sécurité. Ces sessions de formation se sont déroulées dans les usines et au sein des sièges. Certaines d'entre elles sont des formations certifiantes (la formation ETICS faisant partie de Cromology Campus en Italie). En France, l'équipe Tech Services a été réorganisée avec la mise en place de nouveaux processus. Les experts techniques qui la composent accompagnent les clients tout au long de leur projet et quel que soit leur pays. Cette équipe a par ailleurs développé de nouveaux outils informatiques en France pour répondre plus rapidement aux demandes des clients grâce aux réseaux intégrés de l'entreprise.

4.2.4.5 Gouvernance

En 2020, Cromology a lancé une initiative majeure visant à définir la vision RSE de l'entreprise pour la période 2020-2023. Dans ce cadre, la société a mis sur pied un Comité de pilotage RSE. Ce dernier est chargé d'élaborer et de piloter la vision RSE du Groupe.

Ce Comité de pilotage RSE s'est réuni 9 fois en 2020.

Conseil d'Administration Wendel - Cromology *12 réunions par an*

Une évaluation de la Politique RSE de Cromology et son déploiement est présentée trimestriellement au Conseil.

Comité Exécutif de Cromology (CEC) *10 réunions par an*

Le CEC valide le plan d'actions RSE et appuie sa mise en oeuvre effective partout au sein de Cromology.
Avec le Comité RSE, il examine périodiquement les politiques, les objectifs et les actions.

Comité RSE *10 réunions par an*

Le Comité RSE définit et conduit les plans d'actions RSE des cinq piliers définis. Les leaders de piliers sont responsables de coordonner l'exécution des plans d'action avec les Directeurs généraux des pays et les référents fonctionnels dans les domaines des Ressources Humaines, de la Sécurité, de l'Environnement, du Juridique, des Achats, de la R&D et du Marketing. Avec l'appui des membres du CEC, ces référents s'assurent que les engagements réalisés sont pertinents et qu'ils sont adoptés et mis en œuvre par toutes les équipes, tout comme les indicateurs utilisés pour suivre la performance des politiques mises en place.

- CEO
- COO
- Supply Chain, Manufacturing, Purchasing, R&D, HSE Director
- Communication Director
- Head of Human Resources
- Chief Legal and Compliance Officer
- Head of HSE
- Chief Strategy and Marketing Officer

Comité Éthique *4 réunions par an*

Chaque trimestre, le Comité Éthique examine la conformité du groupe relative aux risques RSE qui pourraient avoir un fort impact sur la réputation de Cromology.
Un système d'alerte éthique, accessible par toutes les parties prenantes, est disponible dans le cas d'événements liés notamment, à une question comptable ou financière, à un fait de corruption, à un manquement aux règles de concurrence, à un dommage grave sur l'environnement ou la santé, à un comportement non éthique (discrimination et harcèlement), à la protection des données ou à un conflit d'intérêt.

- CEO
- COO
- Chief Legal and Compliance Officer
- Supply Chain, Manufacturing, Purchasing, R&D, HSE Director
- Head of Human Resources

4.2.4.6 Vision RSE 2023 de Cromology

« Protéger et colorer durablement les espaces de vie pour égayer le quotidien de tous. »

Notre mission incite, jour après jour, les salariés de Cromology à concevoir, produire et distribuer des peintures décoratives au meilleur rapport qualité-prix qui soit.

Les peintures décoratives apportent couleurs et textures à notre environnement immédiat. Elles protègent contre l'érosion et l'usure qui s'installent au fil du temps. Elles créent aussi, dans nos espaces intérieurs, une atmosphère apaisante et chaleureuse. Sur la façade des bâtiments, ces peintures mettent en valeur le patrimoine architectural et culturel de nos communes.

Nous aidons ainsi les particuliers et les collectivités à entretenir maisons et bâtiments, et enrichissons la qualité de vie et le bien-être de nos clients.

C'est ce qui nous rend fiers d'arborer les couleurs et les valeurs de notre marque. Mais nous avons aussi à cœur d'être une entreprise encore plus responsable et innovante.

C'est pourquoi en 2020, nous avons décidé de placer notre Responsabilité sociale et environnementale (RSE) au cœur des grands axes que sont notre stratégie commerciale, nos objectifs de croissance rentable et notre expérience professionnelle.

Dorénavant, dans une dynamique d'amélioration continue, nous intégrons nos objectifs RSE aussi bien dans la conduite des affaires que dans le lancement de nouveaux projets.

Nous avons articulé les objectifs 2023 autour de 5 enjeux clés en matière de RSE :

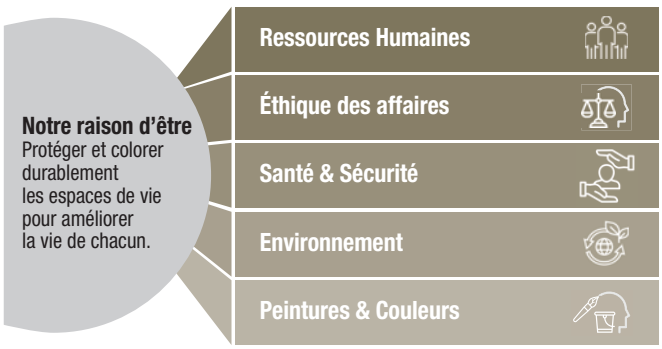
- *Ressources humaines : permettre à chacun de se dépasser et de s'épanouir, professionnellement et personnellement ;*
- *Éthique des affaires : favoriser le plus haut niveau d'intégrité et de conformité au sein de l'organisation ;*
- *Santé et sécurité : créer les conditions de protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs, clients et sous-traitants en situation de travail ;*
- *Environnement : minimiser l'impact environnemental des activités de Cromology ;*
- *Peintures et couleurs : innover pour proposer davantage de peintures et couleurs plus faciles à utiliser et plus respectueuses de l'environnement.*

Notre engagement RSE est aligné sur les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Nous avons identifié cinq ODD particulièrement pertinents pour nos activités :

- *Bonne santé et bien-être (Objectif 3) ;*
- *Égalité entre les sexes (Objectif 5) ;*
- *Travail décent et croissance économique (Objectif 8) ;*
- *Consommation et production responsables (Objectif 12) ;*
- *Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques (Objectif 13).*

Sur cette base, nous nous engageons à rechercher des performances responsables et durables pour maximiser la valeur créée par Cromology pour toutes les parties prenantes. »

Comité RSE de Cromology



Permettre à chacun de se dépasser et de s'épanouir, professionnellement & personnellement

Favoriser le plus haut niveau d'intégrité et de conformité dans l'organisation

Créer les conditions de protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs, des clients et des sous-traitants en situation de travail

Minimiser l'impact des activités de Cromology sur l'environnement

Innover et offrir des peintures et des couleurs plus respectueuses des utilisateurs et de l'environnement

Basée sur nos valeurs

Sécurité avant tout	Excellence est en Nous	Respect Universel	Vraie Satisfaction Client	Pouvoir de l'Imagination	Victoire Collective	Besoin de Simplicité

Pour contribuer aux Objectifs de développement durable adoptés par l'ONU

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

4.2.4.7 Feuille de route 2020-2023

Dans le cadre de sa stratégie RSE 2023, Cromology a défini une feuille de route qui relie ses principaux objectifs aux indicateurs clés de performance (KPIs) extra-financière choisis. Les valeurs 2020 des dits indicateurs sont présentées dans cette déclaration de performance extra-financière, dans le paragraphe 4.2.4.8. *Stratégie ESG de Comology*.

Piliers RSE	Vision	Thématiques	Objectifs 2023	KPIs (indicateurs clés de performance)
RESSOURCES HUMAINES	Permettre à chacun de se dépasser et de s'épanouir, professionnellement et personnellement	Engagement des collaborateurs	100 % des salariés auront suivi une formation par an d'ici 2023 Temps moyen de formation des salariés de 14 heures par an Un tiers des postes vacants pourvus en interne par des promotions	% de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation Nombre moyen d'heures de formation par salarié % de promotions – mobilité interne
		Diversité, inclusion et égalité de traitement	Score global du Groupe de 85/100 (Indice d'égalité femmes-hommes – France) Développement de plans d'action et de politiques en faveur de la diversité	Indice d'égalité femmes-hommes – France
ÉTHIQUE DES AFFAIRES	Favoriser le plus haut niveau d'intégrité et de conformité au sein de l'organisation	Lutte contre la corruption	Déploiement de programmes de lutte contre la corruption 100 % des salariés formés à la lutte contre la corruption	% de salariés ayant signé la politique anticorruption du Groupe
		Protection des données	Déploiement de programmes RGPD 100 % des salariés formés au RGPD	% de salariés ayant signé la politique de Protection des données
		Risques liés aux fournisseurs et à la chaîne d'approvisionnement	Déploiement complet de la politique d'achat et du Code de conduite des partenaires	% de salariés du service Achats ayant signé la Charte « Achats responsables » par pays Part du volume des achats (matières premières, emballages, biens destinés à la revente) couverte par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables »
		Concurrence	Déploiement de programmes sur la concurrence	
		Gouvernance	Mise en place d'une Charte sur la gouvernance	
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Créer les conditions de protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs, clients et sous-traitants en situation de travail		Réduction de 30 % du Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF) d'ici 2023 Certification ISO 45001 de tous les sites de fabrication et de logistique d'ici 2023	Taux de fréquence des accidents avec jours perdus (TF) % de sites industriels certifiés OHSAS 18001/ ISO 45001

Piliers RSE	Vision	Thématiques	Objectifs 2023	KPIs (indicateurs clés de performance)
ENVIRONNEMENT	Minimiser l'impact environnemental des activités de Cromology	Gestion des déchets	Certification ISO 14001 de tous les sites de production et de logistique d'ici 2023 Déploiement des Règles d'or environnementales sur tous les sites Programme de valorisation et de traitement des déchets produits par les clients professionnels et particuliers	% de sites industriels et logistiques certifiés ISO 14001
		Réduction des émissions	Évaluation GES, y compris les éléments du *Scope* 3 et les plans de réduction des émissions Développement de l'approvisionnement en énergies vertes dans le cadre de sa consommation énergétique mondiale.	Intensité de composants organiques volatils émis par kilo tonne de production (t/kt). Émissions de CO_2
		Conformité à la réglementation relative aux produits chimiques	Conformité permanente avec toutes les réglementations sur les produits chimiques utilisés actuellement Réunions d'échange et d'alignement de tous les pays sur les nouvelles réglementations relatives aux matières premières (au moins deux par an) Conformité aux réglementations relatives aux rejets sur tous les sites. Respect de la réglementation ADR sur tous les sites	% de salariés de Cromology formés à la réglementation ADR Total des matières solides en suspension (MES) (tonne) Demande chimique en oxygène (DCO) (tonnes) % de matières premières faisant l'objet d'une veille réglementaire (sur le total des matières premières)
		Ressources naturelles	Recyclage maximal des eaux usées sur les sites de production afin d'optimiser la consommation d'eau Création d'une culture d'économie d'énergie en interne	Consommation d'énergie
PEINTURES ET COULEURS	Innover pour proposer davantage de peintures et couleurs plus faciles à utiliser et plus respectueuses de l'environnement	Concevoir des formules qui répondent aux exigences réglementaires les plus récentes, ainsi qu'aux attentes des clients en matière de prix et de caractère durable	Concevoir des formules à base de composants biosourcés et sans additifs Éliminer dans la mesure du possible le plastique des emballages Promouvoir des actions de recyclage de déchets de peinture sur les points de vente Définir une méthode d'évaluation du portefeuille de produits durables	Part du revenu des produits de moins de trois ans ayant un écolabel (sur le total du chiffre d'affaires réalisé sur les produits de moins de trois ans) Part du chiffre d'affaires réalisée sur les peintures à base de produits écolabellisés % d'emballages métalliques
		Proposer aux clients l'accompagnement et la formation nécessaires pour les aider à choisir au mieux les couleurs, et à appliquer en toute sécurité les peintures haute qualité de Cromology. Déployer des programmes de formation professionnelle pour les applicateurs afin de promouvoir les métiers de la peinture et la proposition de valeur de Cromology.	Constituer des équipes composées d'experts en technologies de peinture, mobilisées sur toutes les étapes du cycle de développement produit Mettre en place des laboratoires, usines, systèmes de teinte, écoles de formation et écosystèmes « phygitaux » (physiques et digitaux) de pointe pour accompagner les clients tout au long de leur projet de peinture et de décoration	Nombre d'entreprises opérationnelles proposant des formations professionnelles

4.2.4.8. Stratégie ESG de Cromology

4.2.4.8.1 Ressources humaines : permettre à chacun de se dépasser et de s'épanouir, professionnellement et personnellement

S'appuyant sur des collaborateurs profondément engagés et passionnés, Cromology vise à satisfaire au mieux ses clients.

Le Groupe fait en sorte que tous ses salariés puissent réussir dans le cadre de leur poste en leur permettant de développer leurs compétences professionnelles et de s'épanouir sur le plan personnel. Chez Cromology, la perspective d'atteindre des objectifs, de développer des savoir-faire et d'évoluer en interne pour éventuellement embrasser des responsabilités plus larges est à la portée de tous.

Le Groupe favorise une culture de la performance et attache une grande importance aux relations professionnelles de qualité, à la diversité, l'inclusion et l'égalité de traitement.

Effectifs de Cromology

Indicateurs (volontaires)	2020	2019	2018
Effectifs			
Effectifs Groupe	3 217	3 319	3 647
dont CDI	*3 118*	*3 205*	*3 504*
dont CDI en %	*96,9 %*	*96,5 %*	*96,1 %*
dont CDD	*99*	*114*	*143*
dont CDD en %	*3,1 %*	*3,4 %*	*3,9 %*
dont femmes	*941*	*969*	*1 085*
dont femmes en %	*29,3 %*	*29,2 %*	*29,8 %*
dont hommes	*2 276*	*2 350*	*2 562*
dont hommes en %	*70,7 %*	*70,8 %*	*70,2 %*
Entrées dans le Groupe (1)	317	362	542
dont femmes	*97*	*105*	*184*
dont femmes en %	*30,6 %*	*29 %*	*33,9 %*
Sorties du Groupe (2)	414	648	614
dont femmes	*128*	*196*	*174*
dont femmes en %	*30,9 %*	*30,2 %*	*28,3 %*
Répartition des effectifs par zone			
France (inclus Belgique et Luxembourg)	68,5 %	68,8 %	68,7 %
Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal)	22,9 %	22,5 %	22,5 %
Autres pays (Maroc, Suisse)	8,7 %	8,7 %	8,9 %

(1) CDI + conversion de CDD en CDI + mutations en interne + acquisitions.
(2) CDI seulement.

Plans d'action concernant l'engagement des collaborateurs

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	*KPIs* (indicateurs clés de performance)
Risques liés au manque d'engagement des collaborateurs.	Le niveau d'engagement des collaborateurs est clé pour le développement des activités.	Actions concernant l'engagement des collaborateurs (salaires, formation, évolution de carrière, conditions de travail).	Taux d'absentéisme en jours calendaires (TA-1) (%).
			Taux d'absentéisme en jours travaillés (TA-2) (%).
			Taux de départ à l'initiative des collaborateurs (%).
			% de salariés bénéficiant d'un plan de rémunération variable ou de primes.
			Nombre moyen d'heures de formation par salarié.
			% de promotions.

Salaires

Cromology ambitionne d'avoir un système de rémunération équitable au sein de l'entreprise et au regard des pratiques du secteur. Le salaire des collaborateurs doit refléter leur contribution à la réussite de l'entreprise. Celle-ci a mis en place des systèmes de primes, fondés sur une grande diversité de KPIs (indicateurs clés de performance). Ces indicateurs reflètent plusieurs aspects de la performance d'entreprise : ventes, marge brute, coûts, fonds de roulement, niveaux de service, critères de RSE, etc. Cromology estime que les performances individuelles et collectives, mais aussi les sous-performances, doivent être – dans la mesure du possible – prises en compte dans la rémunération de tout un chacun.

Formation

Afin de permettre à tous de grandir sur le plan personnel, Cromology encourage diverses initiatives de formation : travail d'équipe, mentorat, projets et formations traditionnelles.

Des programmes de formation internes ont été mis en place pour favoriser le développement des compétences des salariés. Depuis 2020, Cromology a déployé une plateforme d'*e-learning* sur toutes les entités pour mettre à disposition des modules de formation.

Le nombre de salariés ayant suivi au moins un programme de formation a augmenté de 4 points l'an passé. C'est principalement grâce à la solution d'*e-learning* déployée en France. En parallèle, le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur a baissé d'1 heure. Cela s'explique par la pandémie, qui a empêché l'organisation de formations en présentiel, ainsi que par des programmes virtuels plus brefs que les formations en face-à-face.

Évolution de carrière

Le management tient à favoriser la mobilité interne. Aussi, Cromology encourage et soutient les salariés dans leur quête de nouvelles opportunités au sein du Groupe, que ce soit dans leur champ de compétence actuel ou sur un nouveau poste.

Depuis 2020, un nouvel outil de recrutement en ligne permet aux employés de candidater à tous les postes vacants. Pour l'instant, il n'est disponible qu'en France. Un système de parrainage permet aux salariés de parrainer des candidats et, si ceux-ci sont retenus, le parrain reçoit une rétribution financière. Ces outils seront progressivement déployés au sein de toutes les entités de Cromology.

Conditions de travail

Bénéficier de bonnes conditions de travail est la condition *sine qua non* d'un lieu de travail sûr et de performances professionnelles élevées. C'est pourquoi Cromology investit dans de nouveaux équipements et outils informatiques qui améliorent le quotidien professionnel de ses salariés.

Dans cette optique, des plans d'action ont été mis en œuvre pour renforcer l'engagement des salariés. Cromology fait en sorte de mettre à disposition de ses salariés les moyens adéquats pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs.

Pour les salariés du back-office des grandes métropoles, telles que Paris et Lyon, Cromology facilite le télétravail grâce à une gestion et un accompagnement appropriés, ainsi qu'à des outils collaboratifs.

Les variations concernant l'absentéisme en 2020 tiennent principalement à la pandémie. 137 salariés de Cromology ont contracté la Covid-19. De nombreux autres se sont isolés en attendant d'être testés lorsqu'ils étaient considérés cas contact.

Plan d'action en matière de diversité, d'inclusion et d'égalité de traitement

La diversité, l'inclusion et l'égalité de traitement sont au cœur des valeurs de Cromology.

Dans le cadre des décisions concernant le recrutement, la rétribution ou la promotion de salariés, l'entreprise met tout en œuvre pour éviter les discriminations.

Dans la droite ligne de la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, Cromology a mis en place un suivi de l'indice d'égalité professionnelle dans toutes les entités françaises.

Il a été décidé que cet indice serait désormais déployé dans tout le Groupe. Objectif : que chacun au sein du Groupe soit traité également et que les progrès réalisés soient accessibles, sur tous les sites et à tous.

Cromology entend renforcer la promotion de la diversité et de l'inclusion dans les années à venir, en particulier en communiquant sur ces sujets en interne et en externe au travers des campagnes de recrutement.

Pour la première fois, Cromology a mis en place un Indice d'égalité femmes-hommes commun à tous les sites de plus de 20 salariés. Dans chaque entité, il sera analysé et devrait permettre de déterminer des axes d'amélioration. Cela aidera Cromology à élaborer des politiques centrées sur la diversité, l'inclusion et l'égalité de traitement.

Indicateurs clés de performance – Ressources humaines	2020	2019 (1)	2018
Engagement des collaborateurs			
Taux d'absentéisme en jours calendaires (TA-1) (%)	**5,00 %**	**4,45 %**	**3,9 %**
Taux d'absentéisme en jours travaillés (TA-2) (%)	**6,09 %**	**4,90 %**	(1)
Taux de départ à l'initiative des collaborateurs (part des départs volontaires sur l'ensemble des départs)	**67,18 %**	**45,8 %**	**71,19 %**
Nombre moyen d'heures de formation par salarié **« Feuille de route 2023 »**	**11,2**	**12,3**	**15,5**
% de salariés ayant suivi au moins une formation **« Feuille de route 2023 »**	**88,5 %**	**84 %**	**73 %**
% de promotions	**6,1 %**	(2)	(2)
% de promotions – mobilité interne **« Feuille de route 2023 »**	**28 %**	(2)	(2)
Diversité, inclusion et égalité de traitement			
% de femmes parmi les salariés	**29,3 %**	**29,2 %**	**29,8 %**
% de femmes parmi le management	**26,9 %**	(2)	(2)
% de femmes dans les recrutements	**31,7 %**	**29 %**	**33,9 %**
Indice de l'égalité femmes-hommes **« Feuille de route 2023 »**	**76,8**	(2)	(2)

(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.
(2) Nouvel indicateur 2020.

4.2.4.8.2 Éthique des affaires : favoriser le plus haut niveau d'intégrité et de conformité au sein de l'entreprise

Dans la conduite de ses activités, Cromology s'engage à faire preuve de loyauté, d'intégrité et de conformité au regard de toutes les lois applicables.

Des programmes de conformité du Groupe (par ex., lutte contre la corruption, protection des données, concurrence loyale) visent à identifier et prévenir les risques dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.

La culture de la conformité de Cromology est source de fierté pour ses salariés et de confiance pour toutes ses parties prenantes.

Plans de lutte contre la corruption active et passive (1)

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	*KPIs* (indicateurs clés de performance)
Risques associés au non-respect des dispositions anticorruption (loi Sapin 2) de la part de salariés, représentants ou partenaires	L'impact potentiel serait une sanction en cas de non-respect et un effet négatif sur la réputation de Cromology.	Politique et procédures mises à jour (politique anticorruption, conflits d'intérêts, procédures d'évaluation par des tiers, règles internes établissant l'obligation de respect du Code) ; Registre des cadeaux et invitations et clauses types dans les contrats. Évaluation des risques à l'aide d'une méthodologie adéquate et d'une évaluation constante. Cartographie des risques et plan d'action établi pour toutes les entités du Groupe. Diligence raisonnable à l'égard des tiers : tableau décisionnel, 2 outils mis en œuvre (données et questionnaire). Formation : *e-learning* pour tous les collaborateurs avec prise en compte de la Politique et formations spécifiques en fonction du poste dans le Groupe/niveau de risque + pack de bienvenue des nouvelles recrues. Formalisation d'une obligation au travers de la signature d'une Charte « Achats responsables » par les principaux fournisseurs/fournisseurs à risque, et d'une Charte éthique « Achats » par 100 % des collaborateurs du département achats.	% de salariés ayant signé la politique anticorruption du Groupe sur le total des salariés de Cromology. % de salariés formés à la politique anticorruption du Groupe sur le total des salariés éligibles de Cromology.

(1) Cartographie précise des risques en fonction des secteurs d'activité et de la situation géoographique.

Les initiatives suivantes ont été développées afin de prévenir le risque de corruption dans l'organisation :

- Code de conduite des salariés et des partenaires abordant les domaines de risque spécifiques identifiés lors de l'évaluation des risques et donnant des orientations précises ;
- Plan de communication stratégique consolidant à la fois la culture de la conformité et l'engagement des employés. Cromology assure ainsi une communication régulière et efficace pour sensibiliser les cadres à leurs responsabilités ;
- Outils de formation adaptés : des sessions de formation à l'éthique des affaires sont régulièrement organisées pour les salariés du Groupe afin de les aider à détecter et gérer les situations sensibles ;
- Cromology applique une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption dans toutes les activités commerciales du Groupe.

Plans d'action concernant la protection des données

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Risques liés à une gestion des données personnelles non conforme au RGPD	L'impact potentiel serait une sanction en cas de non-respect et un effet négatif sur la réputation de Cromology.	Comité RGPD, un référent désigné dans chaque service, classement des données collectées selon les critères du RGPD, registre de traitement des données, mesures de précaution (Charte informatique, communication, contrats), communications et formations destinées aux salariés (déploiement en cours).	% de salariés ayant signé la politique de Protection des données sur le total des salariés du Groupe. % de salariés ayant été formés au programme de protection des données du Groupe sur le total des salariés de Cromology.

Dans le cadre de ses activités et opérations, Cromology peut collecter et traiter des données personnelles relatives, notamment, à ses partenaires (fournisseurs, prestataires de services, partenaires commerciaux et clients) et à ses clients.

Conformément à la réglementation en vigueur, Cromology utilise les données collectées de manière légitime et proportionnée.

Cromology a mis en place des mesures techniques et organisationnelles pour assurer l'intégrité et la confidentialité des données (registre de traitement des données, Charte informatique, communication, contrats).

Le Comité de protection des données et ses représentants dans tous les services veillent à la pertinence et à l'efficacité du dispositif, et créent des outils et des formations pour les salariés.

Plans d'action concernant les fournisseurs et la chaîne d'approvisionnement

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Risques liés aux fournisseurs et à la chaîne d'approvisionnement	L'impact potentiel est une rupture d'approvisionnement en matières premières si le site de production d'un fournisseur est affecté et pèse à son tour sur la capacité de production de Cromology.	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 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 ». Part du montant des achats (biens destinés à la revente) couverte par les fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables »

Pour assurer son développement durable, Cromology attend de ses fournisseurs qu'ils :

- se conforment à des normes élevées de responsabilité sociale et environnementale ;
- conduisent leurs activités de manière loyale et transparente, dans le respect des lois et des normes éthiques les plus élevées.

Cromology a formalisé ses exigences RSE sous la forme d'une Charte « Achats responsables » pour les partenaires et d'une Charte éthique « Achats » pour les salariés du département achats.

Les contrats de fourniture comprennent également des clauses portant sur le RGPD, le droit du travail et la lutte contre la corruption.

Cromology réalise également des audits pour s'assurer que les conditions de production sont conformes aux réglementations et aux meilleures normes en vigueur.

Ces attentes sont traduites dans la Politique d'achats de Cromology, qui a été adoptée en 2020.

En 2020, le périmètre des salariés du département Achats ayant signé la Charte éthique Achats, qui réunissait auparavant les salariés France uniquement, a été étendu à l'ensemble des équipes Achats du Groupe.

Cromology continue aussi de demander aux fournisseurs, notamment ceux spécialisés dans les produits de négoce, d'adhérer à la Charte « Achats responsables ». Concernant la part du volume d'achats d'emballages couverte par les fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables », les évolutions notées en 2020 résultent d'un changement de capitaux propres chez un fournisseur qui s'est scindé en deux entités et du transfert de volumes à un fournisseur qui n'avait pas encore signé la charte. Ces deux fournisseurs adhéreront à la charte en 2021.

Plans d'action concernant la concurrence

Cromology estime qu'une concurrence loyale offre aux consommateurs plus de choix et favorise des produits et services de meilleure qualité, proposés au prix le plus juste – ce qui mène *in fine* à une plus grande innovation.

Dans le cadre de ses engagements, Cromology prend des décisions commerciales indépendamment des autres acteurs du marché (fournisseurs, clients, distributeurs) et s'assure de ne pas porter atteinte à la concurrence normale.

Des outils et des sessions de formation adaptés sont mis en place pour aider les salariés à détecter et à gérer les situations potentiellement sensibles. Un système de signalement des abus a été mis en place. Il est accessible à toutes les parties prenantes du Groupe en cas de violations du droit de la concurrence.

Gouvernance

La gouvernance d'entreprise est efficace et transparente. Elle protège les droits des actionnaires et englobe la gestion des risques stratégiques et opérationnels. Elle s'attache à concilier les besoins à court terme de l'entreprise et une vision à long terme. Et elle tient les administrateurs responsables de leur gestion de l'entreprise.

La gouvernance de Cromology garantit un haut degré de communication et de transparence en encourageant une justification complète des décisions et des transactions.

Le cadre de gouvernance définit les principes, structures, facteurs favorables et interfaces qui sous-tendent les dispositifs de gouvernance du Groupe. Cela implique également de déléguer des niveaux appropriés d'autorité et de responsabilité aux cadres.

Cromology assure la traçabilité des processus décisionnels et des personnes qui ont pris part aux décisions.

La gouvernance d'entreprise permet d'examiner les conduites avant qu'elles ne soient soumises au contrôle des organismes de réglementation.

Indicateurs clés de performance – Éthique des affaires	2020	2019	2018
Lutte contre la corruption active et passive			
% de salariés ayant signé la politique anticorruption parmi tout le personnel du groupe Cromology **« Feuille de route 2023 »**	**58,23 %**	(1)	(1)
% de salariés ayant été formés à la politique anticorruption du Groupe sur le total des salariés du groupe Cromology	**58,23 %**	(1)	(1)
Protection des données			
% de salariés ayant signé la politique de Protection des données sur le total des salariés du groupe Cromology **« Feuille de route 2023 »**	(3)	(3)	(3)
% de salariés ayant été formés au programme de protection des données du Groupe sur le total des salariés du groupe Cromology	(3)	(3)	(3)
Risques liés aux fournisseurs et à la chaîne d'approvisionnement			
% de salariés du service achats ayant signé la Charte « Achats responsables » **« Feuille de route 2023 »**	**100 %**	**100 %**	(1)
Part de volume d'achats matières premières couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables ».	**81 %**	**80,5 %**	(1)
Part de volume d'achats emballages couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables ».	**82 %**	**89 %**	(1)
Part du montant des achats (Biens destinés à la revente) couverte par les fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables »	**54 %**	(2)	(2)
Part du volume des achats (matières premières, emballages, biens destinés à la revente) couverte par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables » **« Feuille de route 2023 ».**	**69 %**	(2)	(2)

(1) Données non disponibles pour 2018.
(2) Nouvel indicateur 2020.
(3) Nouvel indicateur 2021.

4.2.4.8.3 Santé et sécurité : créer les conditions de protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs, clients et sous-traitants en situation de travail

L'excellence en matière de Santé, sécurité et environnement (QHSE) est inscrite dans l'ADN de Cromology.

Le Groupe met tout en œuvre pour respecter les normes QHSE les plus élevées dans tous les aspects de ses opérations, y compris au niveau des salariés, des clients, des fournisseurs et des populations voisines de ses installations.

La politique de Sécurité de Cromology vise à protéger la santé de tous au quotidien.

Plans d'action en matière de Santé et sécurité

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Risques liés à la sécurité des personnes	Risques au sein des sites de Cromology relatifs à la santé des salariés, des employés de sous-traitants ou des clients en magasin	Politique QSE du Groupe signée par la Direction générale Actions préventives : formations sécurité, « gestes et postures », activités quotidiennes (communication des dernières actualités, audits menés) Règles d'or en matière de sécurité Certification OHSAS 18001 et ISO 45001	Taux de fréquence des accidents avec jours perdus (TF-1). Taux de fréquence de tous les accidents du travail (TF-2). Taux de gravité des accidents (TG)
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 d'anticipation et de réduction des risques décrites dans la politique QSE Mise en place d'un plan d'urgence interne. Formation : protection incendie, responsables des évacuations, utilisation des extincteurs	% de sites industriels certifiés OHSAS 18001 ou ISO 45001 Audits assurance réalisées (%) Déploiement de la méthode 5S dans les points de vente (%)

Les actions clés en matière de Santé et sécurité s'articulent autour de ces enjeux :

- maintenir la certification de toutes les installations industrielles (à l'heure actuelle, les sites sont certifiés OHSAS 18001 ou ISO 45001) ;
- améliorer en permanence le Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF-1) ;
- disposer d'un plan d'urgence dans l'ensemble des installations industrielles et des entrepôts, ainsi que d'un plan de gestion de crise sur tous les autres sites : administratif, siège social, points de vente ;
- maintenir et renouveler les mécanismes de prévention et de coordination (y compris les données de sécurité, les avertissements, les signalements de situations dangereuses ou de presque accidents et les suggestions d'amélioration, etc.) ;
- favoriser une véritable culture de la sécurité sur tous les sites, y compris les points de vente ;
- demander à chaque installation d'élaborer son propre plan d'amélioration de la sécurité ;
- identifier les LOPC (déversements accidentels) pour les analyser et prévoir des actions correctives ;
- mettre en place un système de surveillance par un organisme externe agréé pour 100 % des installations industrielles et commerciales, afin de s'assurer que les équipements et les installations demeurent conformes à la réglementation et efficaces ;
- s'efforcer de se conformer, dans l'ensemble du réseau de distribution intégré, aux directives locales en matière de sécurité du public, applicables aux commerçants dans les pays où Cromology exerce ses activités ;
- doter toutes les installations de production de systèmes de sécurité statique adaptés : si nécessaire, extincteurs automatiques à eau (de type Sprinkler), RIA (robinet d'incendie armé), etc.

En 2020, 27 accidents avec arrêts de travail ont été enregistrés, contre 41 en 2019.

Concernant les audits d'assurance réalisés en 2020 : 4 audits étaient prévus initialement, 7 ont finalement été menés.

En 2020, Cromology a renforcé l'utilisation de la méthode de gestion 5S (*Sort, Set in order, Shine, Standardize, Sustain*). En 2019, cette méthode a été déployée dans 317 points de vente en France, soit 80 % des points de vente de l'entreprise. Cromology avait alors pour objectif de réaliser un audit dans chaque point de vente au cours de l'année. En 2020, c'est devenu une routine mensuelle avec 3 804 audits réalisés (objectif d'un audit par mois et par point de vente). Le changement de périmètre explique l'évolution qui s'est opérée entre 2019 et 2020. En 2021, les points de vente suisses commenceront à mettre cette méthode en place.

Indicateurs clés de performance – Santé et sécurité	2020	2019	2018
Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF-1) **« Feuille de route 2023 »**	**5,09**	**6,24**	**5,93**
Taux de fréquence de tous les accidents du travail (TF-2)	**7,73**	**8,27**	**7,52**
Taux de gravité des accidents (TG)	**0,34**	**0,34**	**0,28**
Déploiement de la méthode de gestion 5S dans les points de vente (%) **« Feuille de route 2023 »**	**94,9 %**	**97 %**	(1)
% d'audits assurance réalisés	**175 %**	**100 %**	(1)
% de sites industriels certifiés OHSAS 18001/ISO 45001 **« Feuille de route 2023 »**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

(1) Données non disponibles pour 2018.

4.2.4.8.4 Minimiser l'impact environnemental des activités de Cromology

Cromology s'engage à exercer ses activités en toute sécurité, d'une manière durable et respectueuse de l'environnement. Cromology vise à respecter les normes réglementaires parmi les plus strictes dans l'ensemble de ses entités.

Plans d'action en matière d'environnement

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
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, un risque lié à un déversement accidentel ou 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. En outre, 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)
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. Suivi des émissions de COV afin de vérifier la conformité aux seuils réglementaires Actions de maîtrise du risque (port d'équipement de protection individuelle, protections collectives, formations)	Émissions de CO_2 – *Scope* 1 (t CO_2 éq.)
			Émissions de CO_2 – *Scope* 2 (t CO_2 éq.)
			Ratio d'émission de CO_2 – (*Scopes* 1+ 2) (t CO_2 éq./kt produites)
			Ratio d'émission de CO_2 – (*Scopes* 1+ 2) (t CO_2 éq./kt produites)
			Intensité de Composants Organiques Volatils émis par kilo tonne de production (t/kt)
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 EcoDDS par une écocontribution	Déchets produits (% des volumes de production)
			Déchets dangereux produits (% des volumes de production)
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	Veille réglementaire. Reformulations régulières en fonction des nouvelles réglementations	Part du nombre de matières premières concernées
			Part du volume de matières premières concernées
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 de la réglementation ADR, rapports annuels préparés par le conseiller à la sécurité, contrôles lors du chargement par les transporteurs, formations	Part du personnel Cromology formé à l'ADR parmi les personnes à former (%)

Gestion des déchets

Développer et vendre de nouveaux produits dont l'impact environnemental et la quantité de déchets inhérents sont réduits au strict minimum est une priorité absolue pour Cromology. Toutes les filiales de l'entreprise respectent les réglementations locales en matière de gestion des déchets. 70 % des sites de production de Cromology sont certifiés IS0 14001. Cette norme garantit la traçabilité et la bonne gestion des déchets de produits chimiques (dangereux et non dangereux).

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

Cromology encourage tous les employés, aussi bien ceux basés dans des installations industrielles que ceux des bureaux, à trier les déchets.

Dans ses principaux pays, Cromology est membre d'organisations dont la mission est d'encourager le tri, la collecte et le traitement des déchets chimiques. Il s'agit notamment d'EcoDDS en France, d'ECOEMBES en Espagne et de CONAI en Italie.

En France, Cromology est membre fondateur et actionnaire d'EcoDDS. Cromology contribue à l'effort mutualisé des entreprises chimiques en s'acquittant d'une écocontribution. Celle-ci couvre les frais de collecte et de traitement des déchets diffus (déchets chimiques) des particuliers. Par ailleurs, Cromology se conforme également à la réglementation sur les papiers graphiques et verse une contribution annuelle à l'éco-organisme CITEO.

En 2020, le pourcentage de sites industriels certifiés ISO 14001 a diminué en raison de la fermeture d'un site.

Réduction des émissions

Un suivi des émissions de COV est également effectué sur l'ensemble des sites industriels afin de vérifier qu'ils respectent les seuils réglementaires. L'entreprise a également mis en place des dispositifs de protection collective, de type aspirateur, pour limiter l'exposition des collaborateurs et éviter les rejets atmosphériques. Par ailleurs, en matière de santé et de sécurité, l'une des règles d'or est le strict respect du port obligatoire d'équipements de protection individuelle.

L'équipe R & D de Cromology travaille au développement de nouveaux produits avec une teneur en COV considérablement réduite.

Le Groupe collabore avec ses fournisseurs pour minimiser l'impact environnemental des matières premières qu'il achète.

En 2021, Cromology réalisera un bilan carbone et élaborera un plan de réduction de ses émissions. Visant à vérifier l'efficacité du plan de réduction de ses émissions, ce bilan sera effectué périodiquement (tous les 2 ans).

Conformité avec les réglementations sur les produits chimiques

Cromology s'efforce de se conformer en permanence à toutes les réglementations, et même de les anticiper.

L'entreprise est du reste un membre actif du CEPE (Conseil européen de l'industrie des peintures). À ce titre, elle participe régulièrement au Comité Technique de Régulation, où sont suivies toutes les réglementations concernant son secteur (VOC, CLP, CMR, Reach, etc.). Cromology participe également au groupe de travail sur les utilisateurs de biocides. Cela lui permet d'être constamment informée de l'évolution de la législation et de son interprétation.

Les sites industriels contrôlent régulièrement leurs rejets pour se conformer aux nouvelles réglementations.

Les installations dont les valeurs de rejet peuvent être supérieures aux seuils réglementaires sont soumises à des contrôles réguliers approfondis et à un plan d'action élaboré en accord avec les autorités compétentes.

En outre, en tant qu'expéditeur, Cromology se conforme strictement à la réglementation ADR (Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses). Le conseiller à la sécurité prépare des rapports annuels.

En 2020, 146 salariés ont été formés à la réglementation ADR, contre 93 en 2019 (le Maroc est exclu de ce périmètre, car il n'est soumis à aucune réglementation ADR). En 2021, Cromology poursuivra le déploiement de son programme de formation ADR.

La hausse du volume de matières solides en suspension (MES) est due à une nouvelle installation au sein d'un des sites industriels de Cromology. Un plan d'action spécial est actuellement à l'étude afin de réduire ces émissions au cours de 2021.

Achat de matières premières et de ressources naturelles

Cromology suit les évolutions réglementaires pour atténuer les risques et anticiper les évolutions législatives [(1)]. La cellule prospective s'appuie sur cette veille réglementaire. Cette équipe est chargée d'identifier les technologies ou produits innovants (provenant éventuellement d'autres industries). Il s'agit d'évaluer leur potentiel technique et économique, aux côtés des équipes marketing stratégique et R & D de Cromology.

La cellule prospective permet à Cromology de développer son offre commerciale tout en anticipant les moyens de la mettre en conformité avec les nouvelles exigences réglementaires éventuelles.

S'agissant des ressources naturelles, 80 % des peintures produites par Cromology sont à base d'eau.

En moyenne, l'eau représente 45 à 60 % de la composition d'une peinture.

(1) À l'exception du Maroc, en l'absence de réglementation spécifique, Cromology s'est fixé comme objectif de se conformer également à la réglementation européenne. La société a ainsi commencé à répertorier les matières premières dangereuses selon les critères utilisés dans l'UE.

Indicateurs clés de performance – Environnement	2020	2019	2018
Gestion des déchets			
% de sites industriels certifiés ISO 14001 **« Feuille de route 2023 »**	70	77	70
Déchets produits (% du volume de production)	4,3	5,5	5,4
Déchets dangereux produits (% du volume de production)	1	1	0,9
Réduction des émissions			
Émissions de CO_2 – *Scope* 1 (t CO_2 éq.)	2 160,42	3 338,99	4 741,9 (1)
Émissions de CO_2 – *Scope* 2 (t CO_2 éq.)	4 396,00	4 749,48	(2)
Ratio d'émission de CO_2 – *Scope* 1 (t CO_2 éq./kt produites)	10,77	15,13	20,37
Ratio d'émission de CO_2 – *Scopes* 1+ 2 (t CO_2 éq./kt produites) **« Feuille de route 2023 »**	32,70	36,67	(2)
Intensité de Composants Organiques Volatils émis par kilo tonne de production (t/kt) (3) **« Feuille de route 2023 »**	0,62	0,67	0,62
Conformité à la réglementation relative aux produits chimiques			
% du personnel éligible de Cromology formé à la réglementation ADR parmi les personnes à former **« Feuille de route 2023 »**	69,9	90,3	(3)
Total des matières solides en suspension (MES) (tonne) **« Feuille de route 2023 »**	52,50	26,41	32,66
Demande chimique en oxygène (DCO) (tonne) **« Feuille de route 2023 »**	60,40	53,33	38,58
Achat de matières premières et de ressources naturelles			
Part du nombre de matières premières faisant l'objet d'une veille réglementaire sur le total des matières premières **« Feuille de route 2023 »**	9	9	(3)
Part du volume de matières premières faisant l'objet d'une veille réglementaire (% du total des matières premières)	2,1	3	(3)
Consommation d'énergie (TJ) **« Feuille de route 2023 »**	140,19	168,6	197,9

(1) Données corrigées de façon rétroactive.
(2) En 2018, seul le Scope 1 était calculé (Consommation de gaz et de fioul domestique).
(3) Données non disponibles pour 2018, il s'agit d'un nouvel indicateur de 2019. En 2020, 149 personnes ont été formées à la réglementation ADR, contre 93 en 2019.

4.2.4.8.5 Innover et offrir des peintures et des couleurs plus respectueuses des utilisateurs et de l'environnement

La mission de Cromology est de protéger et colorer durablement les espaces de vie pour égayer le quotidien de tous.

Le Groupe développe des produits haute performance, répondant aux plus strictes exigences de durabilité de leur catégorie, pour porter les finitions intérieures et extérieures des bâtiments aux normes fonctionnelles les plus élevées, avec une touche esthétique aussi tendance que durable.

Cromology s'engage pour servir et accompagner sur le long terme utilisateurs finaux, applicateurs et sous-traitants, de l'approvisionnement à l'utilisation finale de ses produits et solutions.

Risques extra-financiers	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)
Risques liés à l'inadaptation de produits à l'exigence du marché	Parmi les tendances à long terme relevées par Cromology figure la demande, de la part des consommateurs, de produits ayant le plus faible impact environnemental possible. Dans ce contexte, il convient de maintenir un rythme d'innovation constant pour assurer la formulation de peintures aux qualités écologiques en constante amélioration.	Veille réglementaire et innovation Suivi des innovations des fournisseurs de matières premières Optimisation des emballages et suivi des innovations	Part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits de moins de trois ans Part du revenu des produits de moins de trois ans ayant un écolabel (sur le total du chiffre d'affaires des produits de moins de trois 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 Part de plastique recyclé dans les packagings plastiques achetés par Cromology en France Part d'emballages métalliques

L'entreprise se concentre sur les actions suivantes :

- **Concevoir des formules qui répondent aux exigences réglementaires les plus récentes, ainsi qu'aux attentes des clients en matière de prix et de caractère durable, selon les axes suivants :**
  - concevoir des formules à base de composants biosourcés et sans additifs,
  - éliminer dans la mesure du possible le plastique des emballages,
  - promouvoir des actions de recyclage de déchets de peinture sur les points de vente,
  - définir une méthode d'évaluation du portefeuille de produits durables.
- **Proposer aux clients l'accompagnement et la formation nécessaires pour les aider à choisir au mieux les couleurs, et à appliquer en toute sécurité des peintures haute qualité.**
- **Déployer des programmes de formation professionnelle pour les applicateurs afin de promouvoir les métiers de la peinture et la proposition de valeur de Cromology :**
  - constituer des équipes composées d'experts en technologies de peinture, mobilisées sur toutes les étapes du cycle de développement produit,
  - mettre en place des laboratoires, usines, systèmes de teinte, écoles de formation et écosystèmes « phygitaux » (physiques et digitaux) de pointe pour accompagner les clients tout au long de leur projet de peinture et de décoration.

En 2020, l'évolution des ventes des produits écolabellisés a subi un effet de mix pays. Les pays ayant la plus faible part de produits écolabellisés ont enregistré une croissance sensible de leurs ventes, supérieure à celle des autres pays. De nombreux lancements de produits écolabellisés ont également été reportés en raison de la pandémie. Ils auront lieu en 2021.

Concernant la formation des applicateurs, toutes les sociétés d'exploitation ont mis en place des programmes de renforcement des savoir-faire des clients en matière de technologie de peinture et de promotion des pratiques d'application sûres.

Indicateurs clés de performance – Peintures et couleurs	2020	2019	2018
Part du chiffre d'affaires des Peintures réalisée avec des produits de moins de trois ans	19,7 %	23 %	25 %
Part du chiffre d'affaires des produits de moins de trois ans ayant un écolabel (sur le total du chiffre d'affaires des produits de moins de trois ans) **« Feuille de route 2023 »**	58,3 %	60 %	64 %
Part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits ayant un écolabel sur le total des ventes **« Feuille de route 2023 »**	48 %	50 %	(1)
Part de la production de produits à base d'eau sur la production totale	91 %	92 %	91,5 %
Part de plastique recyclé dans les packagings plastiques achetés par Cromology en France	59,7 %	60 %	62 %
% d'emballages métalliques **« Feuille de route 2023 »**	38 %	(2)	(2)
Nombre de pays proposant des programmes de formation professionnelle **« Feuille de route 2023 »**	5 (3)	(2)	(2)

(1) Données non disponibles pour 2018.
(2) Données de 2020.
(3) Hors Suisse.

4.2.4.8.6 Relations sociétales (démarche volontaire)

Économie locale (démarche volontaire)

La fabrication des produits du Groupe est essentiellement locale. Ainsi, en 2020, la part du chiffre d'affaires de Cromology générée par les produits commercialisés sur leurs territoires de fabrication est de 98 %.

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.

Partenariats et mécénat (démarche volontaire)

En 2021, Cromology développera une politique de mécénat au niveau du Groupe, laquelle sera intégrée à sa vision RSE. Parallèlement, l'entreprise encourage son personnel à soutenir les actions d'associations, locales ou nationales, qui interviennent dans divers domaines – aide aux personnes vulnérables, promotion du patrimoine local ou national, associations sportives ou à visées pédagogiques – sous la forme d'aides financières ou de dons de peinture et de services.

Cromology a soutenu les projets décrits ci-dessous dans ses régions d'implantation en 2020.

En France, tous les sites de la filiale CRI font appel à des personnes en situation de handicap qui, dans le cadre des ESAT (Établissement et service d'aide par le travail), réalisent des tâches liées à ses opérations industrielles (jardinage, étiquetage, nettoyage des vêtements de travail, etc.). Depuis 3 ans, CRI organise également la collecte de bouchons plastiques auprès des salariés pour le compte de l'association « Un bouchon, Une espérance ». Le recyclage des bouchons permet de financer des équipements pour les personnes en situation de handicap. Depuis 2013, CRI fait don de peinture aux écoles de quartier (2 000 litres en 2020).

En Espagne, Cromology soutient l'AECC (*Asociación Española Contra el Cáncer*) depuis 2016, soit au travers de campagnes promotionnelles solidaires « partage de produits » (une partie des bénéfices est reversée à l'AECC) de sa gamme commercialisée chez Leroy Merlin, soit par des dons de peinture.

Aussi bien en France qu'en Espagne, lors de la première vague de la pandémie de Covid-19, CRI a donné des vêtements professionnels aux hôpitaux et aux casernes de pompiers.

En Italie, la filiale a effectué des dons en numéraire aux associations caritatives *Rise Against Hunger Italia Onlus* (aide aux populations africaines vulnérables) et *Sonda Società Cooperativa Sociale Onlus* (soutien aux familles avec des enfants en situation de handicap).

Au Maroc, un programme est en place depuis 2015 pour rénover les écoles rurales grâce au mécénat de compétences et aux dons de peinture. Une vingtaine d'écoles et plus de 5 000 élèves ont bénéficié de cette initiative et de la distribution de fournitures scolaires.

Au Portugal, 21 dons de produits ont été faits à des associations caritatives, des pompiers volontaires, des associations et clubs sportifs locaux, des écoles et garderies, une association de protection des animaux et la commune de Loures, pour ses activités sociales, y compris le *street art* dans le cadre de la réhabilitation de quartiers sensibles.

La promotion de l'art et de la culture est également une priorité forte, comme en témoigne le soutien aux projets suivants :

- la marque Tollens est partenaire de quatre musées en France : le Musée d'Orsay (Paris), le Musée de l'Orangerie (Paris), la Cité de l'Architecture et du Design (Paris) et le Musée de la Piscine (Roubaix) ;
- la marque Zolpan est un partenaire de longue date de CitéCréation, *leader* mondial de la peinture murale. L'entreprise a notamment contribué à la réalisation à Lyon du « Mur des Canuts », plus grande fresque en trompe-l'œil d'Europe ;
- tous les ans, Cromology Italia soutient également des projets artistiques. En 2020, elle a financé le projet de l'artiste Fabrizio Da Prato : une installation spécifique dans Viale Toschi, à Parme, la capitale italienne de la culture en 2020 ;
- elle soutient également l'artiste Dale Art Heritage, créateur de *The Walk of Peace*, qui détient, au Livre Guinness des records, le titre de la plus longue peinture jamais réalisée par une personne (5 310 mètres).

De même, Tollens et Zolpan financent des projets d'art urbain : fresques éphémères ou permanentes réalisées à Lyon par le collectif Blast Art (Zolpan) ou en partenariat avec un studio partagé dédié à l'art contemporain dans le Pays de Gex (Tollens).

4.2.4.9 Plan de vigilance de Cromology

Le Plan de vigilance de Cromology a été élaboré à la suite de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance. Il détaille la manière dont Cromology évalue et prévient les risques sociaux et environnementaux liés à ses activités et à celles de ses fournisseurs.

En 2018, le Comité RSE a rédigé le premier plan de vigilance RSE. Ce document est mis à jour tous les ans.

Cartographie des risques

Le processus de cartographie des risques vise à classer par ordre de priorité les principaux risques auxquels Cromology est confrontée au niveau de ses propres opérations, de ses produits et de sa chaîne d'approvisionnement. Il s'agit de risques liés à ses achats directs relatifs à la production et à ses achats indirects.

Ce processus a été réalisé au niveau des entités. La compilation des données a rendu possible l'identification des risques majeurs au sein de Cromology, selon le nombre de sites concernés, industriels ou réseaux de distribution, et/ou le nombre de salariés concernés.

Dans de nombreux domaines, Cromology mène à bien des actions qui vont au-delà de la seule gestion des risques et de la conformité réglementaire dans le cadre de la loi relative au devoir de vigilance. Notamment :

- la certification environnementale, qualité et sécurité des sites de production et logistiques ;
- la réduction de la consommation d'énergie ;
- le recyclage des déchets ;
- les mesures « qualité de vie au travail » adoptées par 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.

Évaluation des risques

Le processus d'évaluation des risques est mis à jour sur la base des travaux de suivi réalisés dans le cadre de la publication annuelle du présent Plan de vigilance. Il est mené :

i) au regard des audits de conformité réalisés pour le renouvellement de la certification selon les normes ISO 9001 (qualité), ISO 14001 (environnement) et OHSAS 18001 ou ISO 45001 (sécurité) ;

ii) au regard de l'audit réalisé par les clients de Cromology ; et

ii) suite aux audits réalisés auprès de ses fournisseurs.

Les principaux risques identifiés sont :

A Dans ses activités propres

Cromology est principalement exposée aux :

- risques associés aux droits de l'Homme 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,
  - risques associés à la gestion des données personnelles des clients et au respect de la confidentialité des données personnelles ;
- risques associés à la santé et à 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'atmosphère de substances soumises à restriction (COV) ou poussières,
  - risques 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 du transport des matières dangereuses,
  - risques environnementaux associés à l'émission dans l'atmosphère 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 exposée à des risques chez ses fournisseurs de matières premières, en raison de la nature chimique de ces matières :

- risques environnementaux ;
- risques pour la santé et la sécurité des travailleurs des fournisseurs ;
- risques liés aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales.

Mesures d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

La démarche d'atténuation 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

Depuis 2014, Cromology dispose d'un Code de conduite. Celui-ci énonce les principes et règles, notamment en matière de sécurité, que l'entreprise souhaite rendre obligatoires pour tous les salariés, en toutes circonstances, dans tous les pays. En 2021, il fera l'objet d'une mise à jour.

Gestion des données personnelles

Il s'agit du respect du RGPD, qui est entré en vigueur en mai 2018 :

- les données dites personnelles des salariés, des clients et des fournisseurs de Cromology, ont été classées selon les critères du 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 ;
- du point de vue de la sécurité, les mesures suivantes ont été prises et sont présentées dans le paragraphe « Éthique des affaires » de la déclaration de performance extra-financière de Cromology ;
- un Comité « RGPD » a été mis sur pied en 2018. Cela garantit que toutes les mesures relatives à la collecte et à l'utilisation des données client sont conformes aux exigences du RGPD. Supervisé par la Directrice Juridique et *Compliance*, ce comité réunit des représentants des départements Informatique, Ressources humaines, Juridique et Numérique.

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 principales :

- la préservation de la santé/sécurité de ses collaborateurs ou 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 des produits, présentée dans le paragraphe « Risques liés à la sécurité des personnes » de la déclaration de performance extra-financière de Cromology. Cromology se conforme strictement à la réglementation chimique européenne (Reach). Elle est par ailleurs régulièrement auditée par des organismes externes dans le cadre des certifications ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001 ou ISO 45001. En tant que fournisseur, Cromology est auditée par des représentants de ses clients, tels que les distributeurs de matériel de bricolage.

Cromology s'inscrit aussi dans une démarche volontaire de R & D, centrée sur le respect de la santé des personnes et de l'environnement. Cette démarche est présentée dans le paragraphe « Peintures et couleurs » de la déclaration de performance extra-financière de la société.

Continuellement, Cromology met tout en œuvre pour réduire autant que possible la teneur en COV de ses produits innovants, au-delà des exigences réglementaires des pays dans lesquels elle opère. Elle le fait tout en maintenant les plus hauts niveaux de qualité et de performance possibles.

En France, par exemple, Tollens et Zolpan ont lancé des produits sous le label allemand TÜV, dont les critères exigent une teneur en COV inférieure à 1 g/l pour la peinture intérieure mate. C'est 1/30 de la teneur maximale prévue par la réglementation européenne et 1/10 de la teneur maximale de l'écolabel européen.

Cette démarche volontaire se retrouve dans la part (en valeur) de produits vendus ayant un label environnemental. En 2021, la moitié des ventes a été 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 trois ans), 3 produits sur 5 sont écolabellisés.

En outre, depuis 2014, Cromology commercialise une peinture anti-formaldéhyde qui contribue à réduire la pollution de l'air intérieur en y captant les polluants majeurs. Appliqué sur les quatre murs et le plafond d'une pièce, ce produit peut réduire jusqu'à 80 % la pollution de l'air intérieur générée par ces polluants.

En France, la part des ventes de peintures écolabellisées est de 75 % et l'application de peinture anti-formaldéhyde vendue par Cromology a permis de dépolluer environ 5 000 000 m^3 par an.

Respect de l'environnement

Le respect de l'environnement est un élément central de la culture de Cromology. Pour en savoir plus, se référer au paragraphe « Environnement » dans la déclaration de performance extra-financière.

La vigilance auprès des fournisseurs de sa chaîne d'approvisionnement

Les achats auprès des fournisseurs de matières premières et d'emballages représentent les achats les plus importants et les plus stratégiques. En France, les fournisseurs auprès desquels Cromology achète des produits de négoce représentent une masse achats significative.

C'est pourquoi Cromology a formalisé ses exigences dans sa Charte « Achats durables » (qui est devenue le Code de conduite des partenaires en 2021), avec ces deux catégories de fournisseurs dans le cadre de sa démarche RSE.

Différents documents, tels que la Politique d'achat et la Procédure de sélection des partenaires reprennent ces exigences, les critères de sélection des fournisseurs de Cromology, ainsi que les conséquences d'une éventuelle non-conformité.

Pour plus d'informations, se référer au paragraphe « Éthique des affaires » de la déclaration de performance extra-financière.

Mécanisme d'alerte

En 2017, Cromology a mis en place un système d'alerte interne. Il permet de signaler tout comportement inapproprié au sens de la loi 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 (dite « Sapin 2 »).

En 2019, Cromology a élargi le périmètre de ce mécanisme d'alerte à l'ensemble des atteintes potentielles en matière de droits du travail et de droits de l'Homme.

En 2020, Cromology a mis en place une solution numérique pour faciliter le signalement et le traitement des éventuelles violations, et mieux assurer la confidentialité de l'alerte qui est donnée. Mis à la disposition des salariés, mais aussi du personnel externe ou occasionnel et des parties prenantes, ce mécanisme est simple d'utilisation. Il est disponible ici : https://cromology.integrityline.org (7 langues).

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 actions mises en œuvre par le Comité RSE, qui s'est réuni neuf fois en 2020. À partir de 2021, le Conseil Wendel Cromology assurera un suivi trimestriel de la mise en œuvre de la vision RSE.

Les indicateurs suivis par le Comité RSE et le Conseil Wendel Cromology sont ceux mentionnés dans le présent document. Ces mesures fournissent une assurance quant à la bonne mise en œuvre des plans d'action et des procédures de *due diligence*. Il s'agit, par exemple, des indicateurs de santé et de sécurité, et des audits annuels d'entreprise et environnementaux réalisés par un auditeur externe dans le cadre de la rédaction de la déclaration de performance extra-financière.

4.2.4.10 Méthodologie

4.2.4.10.1 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 16 sites industriels et logistiques.

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. À partir de 2019, la collecte des données s'effectue *via* un outil de *reporting* en ligne mis à disposition par Wendel.

Responsabilités et contrôles

La Direction des ressources humaines 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 de 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.

4.2.4.10.2 Note méthodologique

Précisions et limites méthodologiques

Depuis l'exercice fiscal 2019, les données Sociales, Santé & Sécurité et Environnementales sont 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.

4.2.4.10.3 Indicateurs Ressources humaines

Engagement des collaborateurs

Indicateurs utilisés

Taux d'absentéisme

Le TA-1 est le taux d'absentéisme des collaborateurs en CDI et CDD 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 (TA-2), 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.

% de salariés ayant suivi au moins une formation par an,nombre moyen d'heures de formation par salarié

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.

% de promotions

Personnes au sein de l'effectif dont le coefficient, le niveau et l'échelon ont changé sur l'effectif total.

% de promotions – mobilité interne

Personnes au sein de l'effectif qui ont changé de poste parmi les postes permanents vacants pourvus au cours de la période de référence.

Diversité, inclusion et égalité de traitement

Indicateurs utilisés

% de femmes parmi les salariés,

% de femmes parmi le management,

% de femmes dans les recrutements

Indice d'égalité femmes-hommes

Basé sur l'Indice d'égalité femmes-hommes France pour les entreprises de plus de 250 salariés ; s'applique à toutes les entités de Cromology. L'Indice d'égalité femmes-hommes permet de contrôler :

- l'écart salarial entre les femmes et les hommes, à catégorie socioprofessionnelle et âge équivalent ;
- la différence de taux d'augmentation individuelle entre les hommes et les femmes ;
- la différence de taux de promotion entre les hommes et les femmes ;
- le % de salariées augmentées au retour de congé maternité ;
- la parité parmi les 10 rémunérations les plus élevées.

L'indice est calculé au niveau des entités, puis consolidé au niveau du Groupe. Cette consolidation est effectuée pour chaque entité pour laquelle l'indice est calculable. Le résultat de l'indice de l'entité tient compte de l'effectif de l'entité (pondération).

Effectif global

Sont comptabilisés dans l'effectif global les salariés 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.

4.2.4.10.4 Indicateurs relatif à l'éthique des affaires

Lutte contre la corruption active et passive

Indicateurs utilisés

% de salariés ayant signé la politique anticorruption du Groupe sur le total des salariés du Groupe Cromology,

% de salariés ayant été formés à la politique anticorruption du Groupe sur le total des salariés du Groupe Cromology

Protection des données

Indicateurs utilisés

% de salariés ayant signé la politique de Protection des données sur le total des salariés du Groupe Cromology

% de salariés ayant été formés au programme de protection des données du Groupe sur le total des salariés du Groupe Cromology

Risques liés aux fournisseurs et à la chaîne d'approvisionnement

Indicateurs utilisés

% de salariés du service Achats ayant signé 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.

Part de volume d'achats matières premières couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables »

Il s'agit du pourcentage du montant des achats auprès des fournisseurs principaux[(1)] 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.

Part de volume d'achats emballages couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables »

Il s'agit du pourcentage du montant des achats auprès des fournisseurs principaux/à risque[(1)] ayant signé la Charte éthique « Achats » ou ceux ayant présenté une démarche RSE répondant aux critères de la Charte éthique « Achats », sur le montant total des achats.

Part du montant des achats (Biens destinés à la revente) couverte par les fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables »

Il s'agit du pourcentage du montant des achats auprès des fournisseurs principaux/à risque[(1)] ayant signé la Charte éthique « Achats » ou ceux ayant présenté une démarche RSE répondant aux critères de la Charte éthique « Achats », sur le montant total des achats.

Part du volume des achats (matières premières, emballages, biens destinés à la revente) couverte par des fournisseurs ayant signé la Charte « Achats responsables ».

Il s'agit du pourcentage du montant des achats auprès des fournisseurs principaux/à risque[(1)] ayant signé la Charte éthique « Achats » ou ceux ayant présenté une démarche RSE répondant aux critères de la Charte éthique « Achats », sur le montant total des achats.

(1) Les fournisseurs principaux/à risque désignent, selon la règle des « 80/20 » établie par l'équipe Achats de Cromology : 20 % des fournisseurs représentant 80 % du montant total des achats ou présentant un risque.

4.2.4.10.5 Indicateurs Santé et sécurité

Indicateurs utilisés

Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF-1)
Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF-1) 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.

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 fréquence de tous les accidents du travail (TF-2)
Le taux de fréquence de tous les accidents de travail (TF-2) 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 (TG)
Le taux de gravité des accidents avec arrêt correspond au nombre de jours d'arrêts 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.

Déploiement de la méthode 5S dans les points de vente (%)
Nombre d'audits 5S réalisés dans les points de vente par rapport aux audits 5S à réaliser (objectif annuel : 3 804 en 2020).

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

% de sites industriels certifiés OHSAS 18001 ou ISO 45001
Nombre de sites industriels certifiés OHSAS 18001 ou ISO 45001 sur le nombre total de sites industriels.

4.2.4.10.6 Indicateurs environnement

Gestion des déchets

Indicateurs utilisés

% de sites industriels et logistiques certifiés ISO 14001
Nombre de sites de production et logistiques certifiés ISO 14001 sur le nombre total de sites de production et logistiques.
Déchets produits (% du volume de production)
Via ces indicateurs, il s'agit d'évaluer la quantité de déchets générés (en tonnes) par tonne de produits fabriqués. Ce taux ne prend pas en compte les déchets exceptionnels de 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.

Déchets dangereux produits (% du volume de production)
Il s'agit d'évaluer la quantité de déchets dangereux générés (en tonnes) par tonne de produits fabriqués. Ce taux ne prend pas en compte les déchets exceptionnels de 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.

Réduction des émissions

Indicateurs utilisés

Émissions de CO_2 – Émissions de CO_2 – *Scope* 1 (tonnes CO_2 éq.), émissions de CO_2 – *Scope* 2 (tonnes CO_2 éq.), ratio d'émission de CO_2 – *Scope* 1 (tonnes CO_2 éq./kT produites), ratio d'émission de CO_2 – *Scopes* 1+ 2 (tonnes CO_2 éq./kT produites) -
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 CO_2 incluent le *Scope* 1 (consommation de fioul domestique et de gaz) et depuis 2019, le *Scope* 2.

Intensité de Composants Organiques Volatils émis par kilo tonne de production (t/kt)
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).

Conformité à la réglementation relative aux produits chimiques

Indicateurs utilisés

% de salariés éligibles de Cromology formés à la réglementation ADR parmi les personnes à former

Formation des salariés à la réglementation ADR (Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route) : pourcentage de salariés formés à la réglementation ADR par rapport au nombre de personnes prévues dans les plans annuels de formation ADR.

Total des matières solides en suspension (MES) (tonne)

Les matières solides en suspension désignent de petites particules solides qui restent en suspension dans l'eau. Le test MES mesure la quantité de particules en suspension qui ne passera pas à travers un filtre, ce qui est un indicateur la qualité de l'eau. Le total des MES est mesuré sur un échantillon prélevé après le fonctionnement du traitement interne pour être représentatif de la qualité de l'eau rejetée.

Demande Chimique en Oxygène (DCO) (tonnes)

La DCO désigne la masse d'oxygène nécessaire pour oxyder complètement les composés contenant du carbone et de l'hydrogène dans un litre de solution, ce qui est un indicateur de la qualité de l'eau. La DCO est mesurée sur un échantillon prélevé après le fonctionnement du traitement interne pour être représentatif de la qualité de l'eau rejetée.

Achat de matières premières et de ressources naturelles

Indicateurs utilisés

Nombre de matières premières faisant l'objet d'une veille réglementaire (% du total des matières premières)

Nombre de matières premières faisant l'objet d'une veille réglementaire sur le nombre total des matières premières

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.

Peintures et couleurs

Indicateurs utilisés

- Part du chiffre d'affaires des Peintures réalisée avec des produits de moins de trois ans

Part du chiffre d'affaires réalisée avec des peintures de moins de trois ans ayant un écolabel (sur le total des revenus des produits de moins de trois ans)

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

- Part du chiffre d'affaires réalisé avec des peintures ayant un label environnemental sur le total des ventes

- Part de la production de produits à base d'eau sur la production totale

Part de plastique recyclé dans les packagings plastiques achetés par Cromology en France

Il s'agit du pourcentage du poids d'emballages en polypropylène (emballages en plastique recyclé après utilisation industrielle) achetés chez le fournisseur principal (tonnes), rapporté au poids total de polypropylène (emballages plastiques) acheté chez le fournisseur principal (tonnes).

% d'emballages métalliques

Part du montant des achats annuels d'emballages métalliques par rapport au montant total des achats d'emballages plastiques et métalliques.

4.2.5 Stahl

4.2.5.1 Présentation de l'activité de la société

Stahl est le *leader* mondial des revêtements et polymères de haute performance et des produits chimiques de finition pour le cuir. Son siège social est basé en Europe, aux Pays-Bas. Stahl est spécialisé dans la fourniture de produits et services destinés aux fabricants de cuir, matières synthétiques, textiles et autres matériaux utilisés dans les secteurs de l'automobile, du prêt à porter, de la chaussure, de la maroquinerie de luxe et de l'ameublement. Stahl utilise deux grandes marques (Stahl et PielColor) pour promouvoir ses produits et services, mais son portefeuille compte de nombreuses autres marques, dont PolyMatte®, Permacure®, Stahl NuVera™, Stahl Ympact™, Stahl EasyWhite Tan™, Catalix®, DryFast, STAHL EVO, Stahl Neo, Stahl Relca® Bio, PielColor Magic Line.

Stahl fabrique ses produits sur ses propres sites, implantés dans le monde entier, ou sur des sites externalisés dans le cadre de contrats de service. Les fournisseurs de Stahl sont, pour la plupart, de grandes entreprises chimiques multinationales.

Les clients de Stahl sont des fabricants de cuir, de tissus enduits, de textiles et de matières synthétiques. La société approvisionne également des usines de chaussures et des fabricants de peintures et de revêtements. 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.

Au 31 décembre 2020, Stahl exploite 11 sites de fabrication et 37 laboratoires répartis dans 22 pays à travers le monde, pour un total d'environ 1800 salariés. Les pays où Stahl est le plus actif sont, par 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 a fait de la santé et la sécurité de ses salariés une priorité. Stahl, qui affiche un faible taux de fréquence des accidents, est un modèle en termes de sécurité au travail.

La société est alignée sur les exigences du Pacte mondial des Nations unies, la plus importante initiative au monde dans le domaine de la durabilité. Elle rend compte de ses principes directeurs chaque année depuis 2011. Les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies sont intégrés au Code de conduite de Stahl, applicable aux partenaires commerciaux. 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. Stahl fait également état de ses progrès au regard des 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies dans le cadre de son rapport ESG annuel et de sa feuille de route ESG, fixant des objectifs pour 2023 et 2030.

Les principales initiatives de Stahl en lien avec les ODD sont listées ci-après :

- ODD 1 – Pas de pauvreté : outre ses actions philanthropiques au sein des communautés locales, Stahl s'implique également dans des projets de développement durable. Par exemple, un partenariat public-privé a été lancé en 2017 à Kanpur, en Inde, entre Stahl et les ONG Solidaridad et PUM. Ce projet, d'une durée de cinq ans, vise à réduire la pollution de l'eau. Il contribuera à améliorer les conditions de vie et de travail des personnes œuvrant dans l'industrie du cuir à Kanpur, région menacée par la pollution environnementale ;
- ODD 3 – Bonne santé et bien-être : Stahl s'est engagée dans des initiatives visant à éliminer les substances soumises à restriction au niveau de la chaîne d'approvisionnement, notamment *via* le programme « Zéro rejet de produits chimiques dangereux » (Zero Discharge of Hazardous Chemicals ou ZDHC), dont la société est membre depuis 2016. En 2020, Stahl a une nouvelle fois atteint le niveau de conformité le plus élevé (Niveau 3) pour 1 200 produits de son portefeuille au regard du module de conformité du portail ZDHC couvrant les substances soumises à restriction ;
- ODD 4 – Éducation de qualité : 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). De plus, la société encourage vivement la manipulation sécurisée des produits chimiques. Elle organise des conférences et webinaires sur des thèmes liés à l'ESG destinées à toutes les parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement ;
- ODD 5 – Égalité entre les sexes : Stahl a présenté sa politique sur la diversité et l'inclusion en 2018. Depuis, des objectifs de long terme ont été définis en matière de parité femmes-hommes et les progrès réalisés dans ce domaine sont synthétisés dans ce rapport ;
- ODD 6 – Eau propre et assainissement : la société a intégré à la chaîne de valeur des technologies permettant de diminuer les effluents, telles que Proviera® – Probiotics for Leather™, Stahl NEO, Stahl EVO et Stahl BeTan, ou de réduire les quantités d'eau utilisée, comme EasyWhite Tan®. Les partenariats public-privé lancés à Kanpur, en Inde, et en Éthiopie sont motivés par la profonde volonté de réduire la pollution de l'eau sur les marchés servis par la société ;
- ODD 7 et 13 – Énergie propre et d'un coût abordable et Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques : l'objectif quinquennal de réduction des émissions de CO_2 de Stahl d'ici 2020 (conformément à l'Accord de Paris sur le climat de 2015) a été atteint. Cela implique de recourir à des sources d'énergie et des matières premières renouvelables, ainsi qu'à des technologies à haut rendement énergétique sur les sites de la société. En outre, en 2020, Stahl a commencé à récolter les fruits de l'installation de panneaux solaires sur son site brésilien. Cela fait partie de l'objectif à long terme de l'entreprise de s'approvisionner en énergie renouvelable sur site ;
- ODD 8 – Travail décent et croissance économique : le partenariat public-privé (PPP) mis en place à Kanpur, en Inde, est un exemple de l'engagement de la société en faveur de l'ODD 8. Le projet PPP (financé par l'UE) destiné à l'industrie du cuir éthiopienne en est un autre. Tous deux axés sur la réduction de la pollution, ils visent directement à garantir un développement économique durable ;
- ODD 10 – Inégalités réduites : Stahl a mis en œuvre son Code de conduite en 2014 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 2020.

stahl

CHIFFRE D'AFFAIRES 2020

669 M€

VISION

Être le catalyseur d'un changement positif

MISSION

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

VALEURS

- Coopération
- Responsabilité
- Initiative
- Imagination

LÉGENDE

- Partenaires clés
- Éléments externes
- Éléments internes

GOUVERNANCE ACTIONNAIRES

ACTIONNAIRES : WENDEL (67,5 %), BASF (16,3 %), CLARIANT (14,8 %) ET AUTRES (1,4 %)

CONSEIL D'ADMINISTRATION :

9 membres (Stahl, Wendel, BASF, membres indépendants) — **22 % indépendants** — **11 % de femmes**

GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE

ÉQUIPE DE DIRECTION :

7 membres — **0 femme**

RESSOURCES INTERNES

CAPITAL HUMAIN

~1800 COLLABORATEURS

75 % d'hommes / 25 % de femmes

30 % dans des activités techniques

59 nationalités dans 22 pays :

- 50 % en Europe, Afrique
- 21 % en Asie-Pacifique
- 14 % en Amérique
- 15 % en Inde et au Pakistan

CAPITAL INTELLECTUEL

18 % DE LA R&D AXÉE SUR L'ESG

- 14,7 heures de formations par ETP en moyenne
- > 1 000 personnes issues de 131 entreprises ont participé à des modules organisés sur le Stahl Campus en 2020
- 75 familles de brevets actifs*

*y compris les demandes de brevet

ACHATS

Les fournisseurs de Stahl sont :

- De grandes multinationales du secteur chimique, présentes dans 54 pays
- 89 % (en volume de production) dans des pays à risque très faible, faible ou moyen**

Nombre de fournisseurs :

Europe	33 %
Asie et Océanie	33 %
Moyen-Orient et Afrique	3 %
Amérique	31 %

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

EMPLOI DES RESSOURCES

PRODUCTION

11 sites de fabrication — **9** centres d'excellence — **37** laboratoires d'application

FORMATION

4 CAMPUS

DISTRIBUTION

34 bureaux d'assistance commerciale

RÉSULTATS

PRODUITS

- Produits chimiques pour le cuir
- Revêtements
- Polymères

MARCHÉS

Principaux secteurs

- Automobile
- Chaussures, habillement et accessoires de mode

Autres

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

GROUPE DE CONTRÔLE EXÉCUTIF :

32 membres **4** femmes (12,5 %)

R&D

11 centres de recherche

~100 R&D et chimistes

CERTIFICATIONS / SYSTÈMES DE GESTION

92 % du volume de production provient de sites certifiés ISO 14001 et 99,8 % de sites certifiés ISO 9001

Feuille de route ESG

UN PLAN À 10 ANS EST PRÉSENTÉ DANS LA FEUILLE DE ROUTE ESG. LES OBJECTIFS SONT ÉTABLIS POUR 2023 ET 2030.

E ENVIRONNEMENT	S SOCIAL	G GOUVERNANCE
OBJECTIFS POUR 2023 ET 2030		
• Changement climatique et circularité • Eau • Produits Stahl • Matières premières	• Santé et sécurité • Capital humain • Droits de l'Homme • Engagement sociétal	• Comportement éthique • Diversité dans le leadership • Mesures incitatives RSE • Supply chain
PERFORMANCE 2020		
• Objectif atteint en matière de CO2 : -37 % en 2020 par rapport à 2015 • Pas d'usage de charbon sur les sites de fabrication de Stahl • 100 % d'électricité verte sur les sites européens • 34 % d'énergie renouvelable (sur la consommation totale d'énergie) • 1 217 produits certifiés conformes ZDHC • Initiative Carbone renouvelable	• Taux de gravité 0,003 • 14,7 heures de formation par salarié • 91 % de CDI • Faible taux d'absentéisme 1,87 % • Adoption rapide de programmes de télétravail /smart working dans le cadre de la pandémie de Covid-19 • 98,6 % de salariés ont passé l'évaluation à l'issue d'une formation Mise en conformité	• Feuille de route ESG établie avec des objectifs pour 2023 et 2030 • 25 % de femmes, 75 % d'hommes • Équipe Vigilance : réunions trimestrielles, 2 membres de la direction • 67 % d'achats directs réalisés auprès de fournisseurs évalués par EcoVadis

Initiatives mondiales et ONG

- Pacte mondial des Nations Unies, Reporting sur les 17 ODD de l'ONU
- UNIDO, Solidaridad
- Universités internationales

Autres initiatives sectorielles :

- ZDHC, Bluesign, ChemIQ
- Groupe de travail sur le cuir Leather Working Group
- Carbone renouvelable
- TEWEGA

1 PAS DE PAUVRETÉ · 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE · 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ · 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES · 6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT · 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE · 10 INÉGALITÉS RÉDUITES · 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

4.2.5.2 Matérialité

Thématiques importantes

Stahl produit régulièrement des rapports sur les thèmes ESG afin d'évaluer précisément ses progrès et sa performance en matière d'ESG. Afin de s'assurer de la bonne couverture des thématiques importantes pour la société, Stahl procède à une analyse de matérialité afin de mettre en lumière les priorités de ses parties prenantes. Les données de cette analyse sont en adéquation avec les risques présentés dans le cadre de la déclaration de performance extra-financière (DPEF).

Matérialité

L'approche de Stahl en matière de *reporting* et de matérialité est basée sur des directives reconnues et acceptées au niveau international, comme la *Global Reporting Initiative* (GRI). Cette approche garantit également la prise en compte de l'ensemble des activités, des opérations et de la chaîne d'approvisionnement, aux interactions avec les fournisseurs, les clients, les consommateurs, les actionnaires, le gouvernement et les ONG.

Thématiques importantes pour Stahl :

Pilier ESG	Thématiques importantes	Sous-thématiques importantes
Sujets environnementaux	Changement climatique	Émissions de gaz à effet de serre
		Énergie
	Épuisement des ressources	Matériaux
		Eau
		Déchets
	Innovation	
Sujets sociaux	Santé et sécurité au travail	Santé et sécurité du personnel Stahl
		Santé et sécurité du personnel des clients
	Éducation et formation	
	Diversité et inclusion	
	Droits de l'Homme	
	Communautés locales	
Thématiques de gouvernance	Réglementation	
	Lutte contre la corruption	
	Étique	

4.2.5.3 Tableau récapitulatif des risques identifiés et des politiques d'atténuation en place

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

Stahl procède à un examen annuel de ses politiques de contrôle et d'évaluation des risques, conformément aux exigences de la 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 sa chaîne d'approvisionnement. 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 de l'analyse des risques de Stahl sont comparés à ceux de deux types d'organisation, utilisés en tant que sources de référence :

- normes indépendantes : 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 ESG et d'adoption de la méthode de matérialité.

Les 7 risques (tels que mentionnés dans le tableau ci-dessous) assortis du niveau brut le plus élevé [(1)], tel que convenu et vérifié dans le cadre du pré-audit de la DPEF, sont présentés ci-dessous. Le tableau fait la synthèse des risques identifiés et des politiques mises en œuvre par Stahl aux fins de les atténuer. Il présente également les KPIs (indicateurs clés de performance) permettant de suivre les politiques en place et les résultats correspondant à ces indicateurs pour l'exercice 2020.

(1) Les risques bruts sont les risques existant pour des entreprises et des activités similaires (qui ont un impact à la fois sur l'entreprise et sur les parties prenantes externes) dans la même zone géographique, sans l'impact des mesures d'atténuation. Stahl explique comment elle gère et atténue ces risques dans chaque chapitre de ce rapport. Remarque : du fait de la nature de ses activités (produits chimiques pour le cuir, revêtements et polymères), Stahl estime que certains risques identifiés ne représentent pas un risque extra-financier critique pour l'entreprise et n'ont pas besoin d'être abordés dans ce rapport. Ces risques moins critiques sont : la lutte contre l'insécurité alimentaire, le respect du bien-être animal, la production alimentaire responsable, équitable et durable.

Domaine	Paragraphe	Risque extra-financier	Description du risque	Échéance	Risque brut	Politiques et mesures d'atténuation	Risque résiduel	Indicateurs clés de performance	2019	2020	Tendance à 2 ans
SANTÉ ET SÉCURITÉ	4.2.5.7.2	(1) Santé et sécurité au travail	Industrie chimique : risques liés à la santé et à la sécurité au travail, dont : ■ le contact chimique ou l'exposition à des substances dangereuses pour la santé ; ■ le risque de maladie chronique (grave) liée à l'exposition aux produits chimiques ; ■ les glissades, trébuchements et chutes ; ■ les accidents graves et mortels.	Court terme	Élevé	Politique SSE Formation Programme R20 (*Road-To-Zero*) Politique de tolérance zéro Plateforme Stature Soutien aux politiques RH Politiques Covid-19	Faible	Taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD)	5,444	4,549	↘
								Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF)	1,303	0,840	↘
								Taux de gravité des accidents (TG)	0,034	0,003	↘
								Accidents mortels	0	0	≥
PERFORMANCE DES PRODUITS EN MATIÈRE D'ESG	4.2.5.7	(2) Hausse de la demande et réglementation pour des produits chimiques durables	Produits non en phase avec la demande des marques, des ONG et des consommateurs Clients qui polluent le sol en utilisant des produits chimiques Stahl Indisponibilité des matières premières chimiques en raison de la réglementation relative à l'environnement ou à la santé	Court terme	Moyenne	Veille réglementaire et gestion des produits Gouvernance et initiatives sectorielles (comme ZDHC) Initiatives de Stahl en matière de conformité des produits chimiques R & D	Faible	Conformité des produits ZDHC, plus haut niveau de conformité	1 274	1 217	→
								Part des projets de R & D axés sur l'ESG (% total des projets)	18 %	18 %	→
ENVIRONNEMENT	4.2.5.7.1	(3) 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.	Long terme	Moyenne	Réduction des émissions de CO_2 Réduction de la consommation énergétique Promotion de l'autosuffisance énergétique	Faible	Part d'énergie renouvelable	36 %	34,4 %	→
								Intensité énergétique (TJ consommée/ tonne produite)	0,00184	0,00184	→
								Intensité des émissions de CO_2 – *Scopes* 1 et 2 (tCO_2 éq./ tonne produite)	0,1096	0,1098	→
										Atteint	
								Émissions de CO_2 – *Scope* 3 (millions de tCO_2 éq.)	500-530	470-500	↘
		(4) 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	Long terme	Moyenne	Gestion de l'eau	Faible	Intensité en eau (m^3 consommé/ tonne produite)	1,588	1,505	↘
		(5) 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	Moyen terme	Faible	Réduction des déchets Circularité	Faible	Eaux usées traitées par des tiers (tonnes)	14 447	12 452	↘
								Intensité des déchets	0,062	0,062	→
								Provisions pour pollution des sols (M€)	0,64	0,64	→

Domaine	Paragraphe	Risque extra-financier	Description du risque	Échéance	Risque brut	Politiques et mesures d'atténuation	Risque résiduel	Indicateurs clés de performance	2019	2020	Tendance à 2 ans
SOCIAL	4.2.5.7.2	(6) 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, notamment des travailleurs de la génération Millennials et de la génération Z	Court terme	Moyenne	Stratégie RH, intégration des nouveaux salariés, politique en matière de parité hommes-femmes Stratégie de communication de l'entreprise, réseaux sociaux (Instagram, LinkedIn), webinaires et communication publique Nouveaux *leaders* à des postes clés Plateforme d'engagement des salariés (EEP) – Plan de succession, suivi de la performance et formation	Faible	Taux de rotation	8,71 %	6,01 %	↘
								Taux de rotation – démissions uniquement	4,24 %	3,32 %	↘
								Dialogue social – abonnés sur Instagram et LinkedIn	Nouveau	41 500	Nouveau
								Heures de formation par ETP	15,32	14,71	↘
		Pas de KPIs défini *Ces indicateurs ne se rapportent pas aux principaux risques.*						Taux d'absentéisme	1,76 %	1,87 %	↗
								Part de femmes occupant des postes d'encadrement (% total des postes d'encadrement)	23,38 %	24,32 %	↗
GOUVERNANCE	4.2.5.7.3	(7) Corruption et pots-de-vin	Risque de corruption, de pots-de-vin et d'esclavage moderne dans la chaîne d'approvisionnement de Stahl	Court terme	Faible	Code de conduite Questionnaire de diligence raisonnable	Faible	Part de salariés formés sur ces thématiques – formation Conformité	Seulement les nouveaux salariés	98,55 %	Nouveau
								Part de salariés formés sur ces thématiques – sessions de formation sur les politiques de l'entreprise	90,4 %	Nouveaux salariés	Nouveau
								Dispositif d'alerte – Nombre de cas traités	100 % (5 cas)	100 % (1 cas)	→
						Évaluation et notation externes des risques (EcoVadis)	Faible	% d'achats directs réalisés auprès de fournisseurs évalués par EcoVadis	Nouveau	67 %	Nouveau

Stahl a également identifié des macro-risques ESG liés à des tendances externes :

- changement climatique ;
- évaluation de l'impact environnemental ;
- conformité des produits chimiques ;
- choix de vie.

Adaptation et prévention du changement climatique

Résilience climatique et adaptation

La résilience climatique est la capacité à s'adapter aux impacts directs et indirects du changement climatique, y compris aux changements de réglementation et de politique. Stahl intègre de manière proactive la résilience climatique dans la stratégie et les opérations de l'entreprise. Afin d'y parvenir, l'entreprise veille à :

- identifier les risques climatiques et évaluer la vulnérabilité et l'ampleur de ces risques sur les opérations et les installations ;
- identifier des solutions permettant d'atténuer les risques ;
- mettre en place des solutions aux fins d'atténuer les risques ;
- suivre et mesurer les progrès réalisés au regard des mesures mises en place ;
- entamer un dialogue au niveau de l'équipe de Direction afin de garantir l'intégration dans la stratégie et dans les opérations de l'entreprise d'une approche spécifique qui adresse les menaces et opportunités liées au changement climatique ;
- communiquer et promouvoir les efforts de l'entreprise en matière de résilience climatique.

Prévenir le changement climatique – Matières premières renouvelables

En s'appuyant sur sa démarche proactive au regard des évolutions réglementaires et en utilisant ses capacités dans le domaine des sciences des matériaux avancés, Stahl vise à encourager les solutions liées aux matières premières renouvelables – un domaine dans lequel elle peut avoir un impact significatif. La société est persuadée qu'il est possible, en favorisant le recours aux matières premières renouvelables et en découplant la croissance issue de la consommation de ressources fossiles, de procéder à une défossilisation de l'industrie.

Le carbone renouvelable se rapporte aux ressources qui n'ont pas été extraites de la surface de la terre (géosphère), comme les matériaux biosourcés, la capture du carbone ou les plastiques recyclés. Stahl est l'un des onze membres fondateurs consultatifs de la Renewable Carbon Initiative (RCI), lancée en septembre 2020 sous la direction du Nova-Institute (Allemagne). Cette initiative vise à soutenir activement la défossilisation de l'industrie chimique. Les onze entreprises pionnières qui siègent au Comité consultatif sont Beiersdorf (Allemagne), Cosun Beet Company (Pays-Bas), Covestro (Allemagne), Henkel (Allemagne), LanzaTech (États-Unis), Lenzing (Autriche), NESTE (Finlande), SHV Energy (Pays-Bas), Stahl (Pays-Bas), Unilever (Royaume-Uni) et UPM (Finlande).

Évaluation de l'impact environnemental

La méthodologie d'analyse du cycle de vie (ACV) mesure l'impact d'un produit sur l'environnement et l'exprime en langage clair (par exemple, l'impact en termes d'appauvrissement de l'ozone, de toxicité, de changement climatique et d'utilisation du sol).

Stahl a défini des objectifs quantitatifs relatifs aux résultats de l'ACV pour les produits stratégiques figurant dans la feuille de route ESG récemment communiquée. La démarche d'ACV offre une méthodologie généralement acceptée et permet, à terme, de réduire l'impact environnemental d'un produit.

Conformité des produits chimiques

Au total, 18 % des projets de recherche fondamentale en chimie menés par Stahl ont pour objectif l'élimination des substances soumises à restriction dans la chaîne d'approvisionnement (par exemple : ZDHC, Bluesign®, ChemIQ, Reach) aux COV, et aux nouvelles matières premières permettant de les remplacer. La société a défini des objectifs spécifiques pour la conformité de son portefeuille au regard de la liste MRSL du portail ZDHC dans sa feuille de route ESG qui fixe des objectifs pour 2023 et 2030.

Engagement ZDHC

Stahl s'est engagée vis-à-vis du programme « Zéro rejet de produits chimiques dangereux » (Zero Discharge of Hazardous Chemicals ou ZDHC) aux fins d'éliminer les substances figurant sur sa liste des substances dont la fabrication est limitée (MRSL). En 2011, un groupe de grandes marques et de détaillants de vêtements et de chaussures a pris l'engagement commun de contribuer à mener l'industrie de l'habillement vers le zéro rejet de produits chimiques dangereux d'ici 2020. Stahl a rejoint le programme en octobre 2016.

En 2020, 1 217 produits Stahl ont atteint le plus haut niveau dans le module de conformité du portail ZDHC. La certification de Niveau 3 – qui prévoit des tests de produit et des audits sur site – souligne l'engagement de Stahl à adopter des produits chimiques responsables pour améliorer son empreinte environnementale et contribuer à une évolution positive de l'industrie.

Bluesign®

Le système bluesign® vise à remplacer les produits chimiques dangereux par des produits de substitution plus sûrs dans la fabrication du textile et des produits associés. Partenaire du système bluesign® depuis 2017, Stahl a remplacé certains produits par des alternatives conformes à la liste des substances bluesign® (BSSL). En 2020, bluesign® a réalisé un audit sur le système mondial de gestion des produits de Stahl, afin de valider le renouvellement du statut « partenaire bluesign® » de la société.

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. Stahl soutient activement plusieurs initiatives lancées par l'industrie afin de réduire l'empreinte environnementale liée à la fabrication du cuir, des matières synthétiques et du textile. La société s'implique également dans le développement de matériaux de substitution, comme ceux fabriqués à base de déchets agricoles. Enfin, Stahl respecte le choix des marques de développer des matériaux de substitution et adopte une approche transparente concernant leurs avantages et inconvénients. Même si elle s'estime bien positionnée pour s'adapter à ces grandes tendances en termes de mode de vie, Stahl reste toutefois convaincue que le cuir restera un matériau de choix pour les consommateurs dans les années à venir, compte tenu de sa longévité et de ses caractéristiques inhérentes de durabilité.

4.2.5.4 Faits marquants de l'année 2020

Faits marquants ESG 2020

- Santé et sécurité : le taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD) s'est amélioré en 2020 comparé à 2019. Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF) et le taux de gravité (TG) enregistrés en 2020 sont, eux aussi, inférieurs aux chiffres de 2019.
- Pandémie de Covid-19 : Stahl a réagi aux fermetures liées à la pandémie en prenant des mesures rapides sur l'ensemble de ses sites. Les laboratoires et usines sont restés ouverts durant les périodes de confinement et des règles strictes de distanciation sociale et de port de masque ont été instaurées. Le personnel pouvant travailler à distance a été encouragé à le faire. Durant cette période, la santé et la sécurité des salariés de Stahl ont fait partie des priorités de la société.
- Communication ESG : du fait des restrictions de déplacement pendant la majeure partie de l'année, la société a mis en place un programme hebdomadaire complet d'entretiens, de présentations, de webinaires et d'événements sur les réseaux sociaux, sur les thèmes du développement durable et de la conformité. Le fait d'aider ainsi ses partenaires à atteindre leurs objectifs ESG incite Stahl à aller au-delà de ses propres ambitions.
- Performance économique : la première partie de l'année 2020 a été dominée par l'impact de la pandémie de Covid-19 sur le volume des ventes, qui s'est d'abord fait sentir en Chine, puis dans le reste du monde. Au quatrième trimestre, l'activité de Stahl a retrouvé les niveaux de 2019 sur la même période.
- Performance ESG : les volumes de production plus faibles enregistrés entre mars et août 2020 dans les usines Stahl ont eu une influence sur les KPIs liés à l'environnement, comme le $C0_2$, l'eau, l'énergie et les déchets, tous bien en deçà des chiffres 2019 en valeur absolue (voir les KPIs listés ultérieurement dans ce rapport). En particulier, les émissions de CO_2 liées aux déplacements professionnels ont considérablement baissé pendant les périodes de confinement.
- Performance ESG : Stahl a atteint le Niveau 3 dans le module de conformité du portail ZDHC pour 1 200 produits chimiques de son portefeuille. Ce niveau de conformité sera étendu en 2021 et intégrera plus de 500 produits supplémentaires.
- Performance ESG : les recherches de Stahl sur une technologie intégrant des combustibles non fossiles ont atteint de nouveaux sommets en 2020 avec le lancement de solutions renouvelables à base de carbone : Stahl NuVera® et Stahl Relca®Bio. Une nouvelle gamme de produits renouvelables à base de carbone pour le cuir, Stahl Ympact™, sera lancée en 2021.
- Social : Stahl a mis en place la 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. En 2020, les salariés de Stahl ont suivi des modules d'apprentissage en ligne sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin dans le cadre de cette EEP.
- Social : en 2020, l'EPP a également intégré l'évaluation de l'examen annuel de la performance, une approche formalisée des évaluations annuelles qui s'applique à tous les collaborateurs dans le monde.
- Environnement : après avoir atteint son objectif 2020, la société s'est fixé de nouveaux objectifs au niveau des émissions de gaz à effet de serre pour 2023 et 2030. L'objectif pour 2030 est de réduire de 20 % les émissions de CO_2 en investissant dans les énergies renouvelables sur six sites de production et de réduire de 50 % les émissions liées aux déplacements professionnels.

4.2.5.5 Mesures de résilience dans le contexte de la Covid-19

Stahl a fait preuve d'une grande résilience au cours de l'année 2020, face aux défis liés aux mesures de confinement imposées partout dans le monde du fait de la pandémie. En s'attachant à prendre soin de ses salariés tout en maintenant des niveaux de service élevés pour ses clients, l'entreprise a réussi à dépasser les contraintes posées par la pandémie et à accroître sa robustesse. La résilience et les performances de Stahl se retrouvent dans la culture de longue date prônée par l'entreprise et dans sa volonté d'apporter le meilleur service qui soit à ses clients.

La numérisation rapide de l'entreprise a également marqué l'année 2020. Cette dynamique a été en partie motivée par les opportunités qui se sont présentées lors des périodes de confinement et la mise en œuvre de la stratégie des « Quatre piliers », telle que décrite plus loin dans ce rapport.

4.2.5.6 Gouvernance au sein de Stahl

Conseil d'administration de Stahl

Le Conseil d'administration de Stahl, organe de gouvernance le plus important de la société, se réunit cinq fois par an et peut tenir des réunions supplémentaires afin de discuter de toute question pertinente concernant la société, notamment les résultats financiers. L'ESG est constamment inscrit à l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration. Ce conseil compte parmi ses membres des représentants de ses actionnaires (Wendel, BASF), deux membres indépendants, ainsi que le Directeur général et le Directeur financier de Stahl.

Équipe de Direction de Stahl

L'équipe de gestion de Stahl se réunit tous les mois et définit la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise, y compris les thématiques ESG. En 2020, une nouvelle fonction, Directeur de l'innovation, est venue compléter l'équipe. Stahl a fixé des objectifs de parité femmes-hommes au sein de l'équipe de Direction pour 2023 et 2030. La fonction Affaires de l'entreprise est en charge de la représentation de l'ESG au sein de l'équipe de Direction.

Groupe de contrôle exécutif

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 cadres des unités opérationnelles stratégiques et des représentants des fonctions marketing, ressources humaines, 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. Un état des lieux de toutes les initiatives ESG est présenté lors de ces réunions trimestrielles.

Stahl a fixé des objectifs de parité femmes-hommes au sein du groupe de contrôle exécutif pour 2023 et 2030.

Gouvernance ESG

L'équipe ESG se réunit formellement, toutes les 2 semaines, et échange régulièrement avec les équipes finance et juridique, les équipes commerciales, 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. L'équipe ESG rencontre l'équipe ESG de Wendel tous les trimestres afin d'examiner les progrès réalisés par rapport aux objectifs de la feuille de route ESG.

L'équipe ESG appuie les activités commerciales initiées par les clients et liées au développement durable (par exemple : la conformité des produits chimiques, l'innovation en matière de ressources renouvelables et l'évaluation de l'impact environnemental) par le biais de conférences, de webinaires et de sessions de formation Stahl Campus®.

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. Les KPIs environnementaux (émissions de C02, énergie, eau et déchets) sont consolidés par l'équipe ESG dans un rapport qui est adressé au Conseil d'administration de Stahl tous les trimestres.

4.2.5.7 Feuille de route ESG : Stahl, catalyseur de changement positif

La stratégie de Stahl

Les quatre piliers

Stahl s'efforce d'adopter de nouvelles technologies afin de créer des solutions qui répondent aux exigences du monde actuel, en constante mutation. Dans le même temps, la société continuera à s'engager en faveur des droits de l'Homme, de l'inclusion et la diversité, ainsi que pour la sécurité de ses collaborateurs.

Stahl a identifié quatre domaines d'importance stratégique : la transformation numérique, l'innovation ouverte, les matières premières renouvelables et le développement durable. La nouvelle stratégie du Groupe, reposant sur quatre piliers, permettra à Stahl de continuer à fournir des solutions et des technologies innovantes et performantes à ses partenaires tout au long de la chaîne de valeur, d'attirer et de retenir les meilleurs talents au sein de l'entreprise, et de s'imposer en tant que lieu de travail stimulant, inclusif et responsable sur le plan social et environnemental :

- transformation numérique : Stahl a lancé une stratégie de numérisation sur dix ans. Des communications unifiées à l'Internet des objets et l'intelligence artificielle, en passant par le commerce en ligne et la chaîne de blocs, cette transformation va façonner la manière dont l'entreprise travaille avec les clients, la chaîne d'approvisionnement, les investisseurs ainsi que ses propres salariés ;
- innovation ouverte : l'innovation ouverte est un processus qui consiste à collaborer avec des personnes, des équipes et des organisations extérieures à la société afin de développer un projet ou d'atteindre un objectif commun. L'innovation ouverte permet d'innover de manière plus efficace et de réduire l'impact environnemental. Stahl se concentrera sur les domaines sur lesquels l'entreprise peut avoir un impact positif : les matières premières renouvelables, la qualité de l'eau et la chimie fonctionnelle avancée ;
- matières premières renouvelables : la plus grande contribution que l'industrie chimique puisse apporter pour atténuer le changement climatique consiste à remplacer les matières premières issues des combustibles fossiles. Pour passer aux matières premières renouvelables, il convient d'éliminer les ressources carbone non renouvelables (charbon, pétrole et gaz naturel) en tant que matières premières destinées à la chimie organique ;
- développement durable : l'industrie chimique a un rôle fondamental à jouer pour créer les solutions nécessaires au développement durable, relever les nouveaux défis grâce à l'innovation et préserver le bien-être des générations futures. Les produits chimiques sont les éléments constitutifs des technologies, matériaux et produits à faible émission de carbone, non polluants, économes en énergie et en ressources. Stahl envisage sa responsabilité au regard du développement durable non seulement comme un devoir envers la société et l'environnement, mais aussi comme une occasion de bien faire en générant des impacts positifs.

Par le biais de ses initiatives de développement durable, Stahl s'attache à :

- respecter les objectifs 2023 et 2030 fixés dans le cadre de sa feuille de route ESG,
- collaborer avec les parties tout au long de la chaîne de valeur sur des thématiques telles que la conformité des produits chimiques, la consommation de ressources naturelles et les pratiques de travail justes et équitables,
- garantir la transparence et la responsabilité par le biais de KPIs et d'objectifs clairs,
- favoriser une culture d'entreprise ouverte, engagée, diversifiée et inclusive,
- travailler avec ses partenaires et fournisseurs afin de garantir une gestion rigoureuse des produits,
- intégrer des objectifs fondés sur la science, ancrés dans les objectifs de l'Accord de Paris et les principes du Pacte mondial des Nations unies,
- participer aux groupes de travail et de promotion du secteur afin de relever les principaux défis sociaux et environnementaux, tels que le changement climatique et la pollution environnementale.

Feuille de route ESG

Stahl s'est engagée à s'imposer en tant que catalyseur de changement positif et à suivre et évaluer sa performance ESG. À ce titre, l'entreprise a mis en place une feuille de route. La feuille de route ESG de Stahl est une liste d'engagements et d'objectifs, à l'horizon 2023 et 2030, appuyée par des indicateurs clés de performance (KPIs). Ces objectifs sont liés à l'objectif de développement durable des Nations unies correspondant dans chaque cas.

Mise à jour 2020 : performance ESG des produits Stahl

Stahl consacre une part importante de ses activités de recherche dans le domaine de la chimie à des projets visant à améliorer l'empreinte environnementale de ses produits, comme l'élimination des substances indésirables, le remplacement des matières premières d'origine fossile par des énergies renouvelables ou la conversion des produits à base de solvants en produits à base d'eau ou solides. En 2020, 18 % des projets mondiaux de R & D de Stahl étaient axés sur ces thématiques.

Suite à des années de recherche pour une chimie sûre et l'élimination systématique des substances potentiellement indésirables, Stahl a atteint le Niveau 3 dans le module de conformité du portail ZDHC pour 1 217 produits chimiques figurant dans son portefeuille. En matière de conformité, cette étape sera étendue pour inclure 500 produits supplémentaires en 2021, bien au-delà de l'objectif de 80 % fixé pour son portefeuille de produits sur ce segment.

Les recherches de Stahl portant sur le remplacement des combustibles fossiles dans ses produits chimiques ont permis de nouvelles réussites en 2020 avec le lancement de deux portefeuilles de produits renouvelables à base de carbone sur le segment des revêtements et polymères : Stahl NuVera® et Stahl Relca®Bio. Une nouvelle gamme de produits chimiques pour le cuir, baptisée Stahl Ympact™ et basée sur une technologie intégrant des matières premières renouvelables, sera lancée en 2021.

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2020	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 qui polluent l'environnement 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 Projets de R & D axés sur l'ESG	Produits conformes ZDHC (nombre de produits dans la Passerelle ZDHC), niveau de conformité le plus élevé	1 217	1 274
			Part de projets de R & D axés sur l'ESG (% total des projets)	18 %	18 %

4.2.5.7.1 Performance ESG : environnement

Atténuation des risques par la réduction de l'empreinte environnementale

De nombreux risques environnementaux bruts ont été identifiés par Stahl dans le cadre de son analyse des risques pour la DPEF :

- Gestion des déchets dangereux ;
- Impact sur les ressources en eau ;
- Émissions de gaz à effet de serre (GES) contribuant au changement climatique.

L'atténuation de ces risques passe tout d'abord par la stratégie globale de Stahl : être un catalyseur positif dans la chaîne de valeur, promouvoir une plus grande transparence 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 de valeur au sein de laquelle elle fournit ses produits et services.

L'engagement de Stahl repose sur des initiatives mondiales, comme l'Accord de Paris de 2015 (sur la réduction des émissions de CO_2), le Pacte mondial des Nations Unies, les Objectifs de développement durable des Nations Unies et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Les directives de la *Global Reporting Initiative* (GRI) sont appliquées par Stahl dans le cadre de son rapport ESG annuel.

Stahl modernise continuellement ses sites de production et ses laboratoires pour améliorer leur efficacité dans le domaine de l'énergie, des déchets et de l'eau, et réduire en permanence leur empreinte écologique. Afin de suivre l'efficacité de ces mesures d'atténuation, la société procède à un *reporting* trimestriel et annuel au niveau des KPIs suivants :

- Émissions de CO_2 ;
- Consommation d'énergie ;
- Consommation d'eau ;
- Génération de déchets.

Émissions de CO_2

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2020	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 Réduction de la consommation énergétique Approvisionnement en énergie verte Promotion de l'autosuffisance énergétique (investissements dans les technologies)	Part d'énergie renouvelable	34 %	36 %
			Intensité énergétique (TJ consommée/tonne produite)	0,00184	0,00184
			Intensité des émissions de CO_2 – *Scopes* 1 et 2 (tCO_2 éq./tonne produite)	0,1098	0,1096

Réduction des émissions de CO_2 de 37 % par rapport à 2015

En 2015, Stahl s'est fixé un objectif sur 5 ans en vue de réduire ses émissions de CO_2 *(scopes* 1 et 2) conformément à l'Accord de Paris sur le climat dans le cadre de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC). À fin 2020, l'entreprise est parvenue à réduire de 34 % l'intensité des émissions par tonne produite, soit une diminution de 37 % en valeur absolue (émissions absolues de CO_2). L'amélioration au regard des émissions de CO_2 résulte de l'utilisation accrue d'énergies vertes sur ses sites européens et des investissements réalisés dans le domaine de l'énergie solaire et des technologies qui contribuent à l'efficience à long terme de ses usines de fabrication.

En 2019, des panneaux solaires ont été installés sur le site de production de Stahl basé à Portão, au Brésil. Cet investissement important a ainsi permis de diminuer les émissions de CO_2 du site en 2020. Ces panneaux solaires couvrent déjà la moitié de la consommation d'électricité du site. L'entreprise entend doter 3 de ses sites (sur 11 au total) de sources d'énergie renouvelables (au moins 20 % de l'énergie totale) d'ici 2023, et 6 de ses sites d'ici 2030.

Le tableau ci-dessous présente les différentes sources d'émissions de CO_2 de Stahl, calculées conformément au protocole Green House Gas Protocol (GHG Protocol).

Détail des émissions de CO_2 directes et indirectes

***Scope* 1 (émissions directes)**	***Scope* 2 (émissions indirectes)**	***Scope* 3 (émissions indirectes)**
Combustion de combustibles Véhicules de société	Électricité, chaleur et vapeur achetées	Biens et services achetés (y compris emballage) 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 de CO_2 de *scope* 1 (directes) et de *scope* 2 (indirectes)

	2020	2019
Scope 1 : émissions directes de GES (tonnes métriques éq. CO_2)	13 858	16 091*
Scope 2 : sources d'émissions indirectes issues de l'électricité (tonnes métriques éq. CO_2)	6 064	6 716*
Émissions de CO_2 des *scopes* 1+ 2 (en tonnes)	19 922	22 807
Volume de production total (en tonnes)	181 453	208 114
Intensité de CO_2**	0,1098	0,1096

* *Les données de 2019 ont été retraitées pour tenir compte d'une erreur d'unité dans le reporting.*
** *L'intensité est liée aux volumes de production (CO_2/volume de production).*

Émissions de CO_2 de *scope* 3 (indirectes)

Stahl évalue et déclare également ses émissions indirectes de *scope* 3 depuis 2016. Les émissions de *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. En 2017, Stahl a évalué pour la première fois ses émissions de *scope* 3 (sur la base des données de 2016) à partir de la méthode de comptabilisation *Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard* définie par le *GHG Protocol*. Cette évaluation 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. De façon périodique, Stahl met à jour les catégories de matériaux et leurs émissions de CO_2 telles qu'estimées, en se basant, par exemple, sur les données communiquées par les fournisseurs relatives à l'impact environnemental (selon la méthodologie d'ACV) de ses principales matières premières.

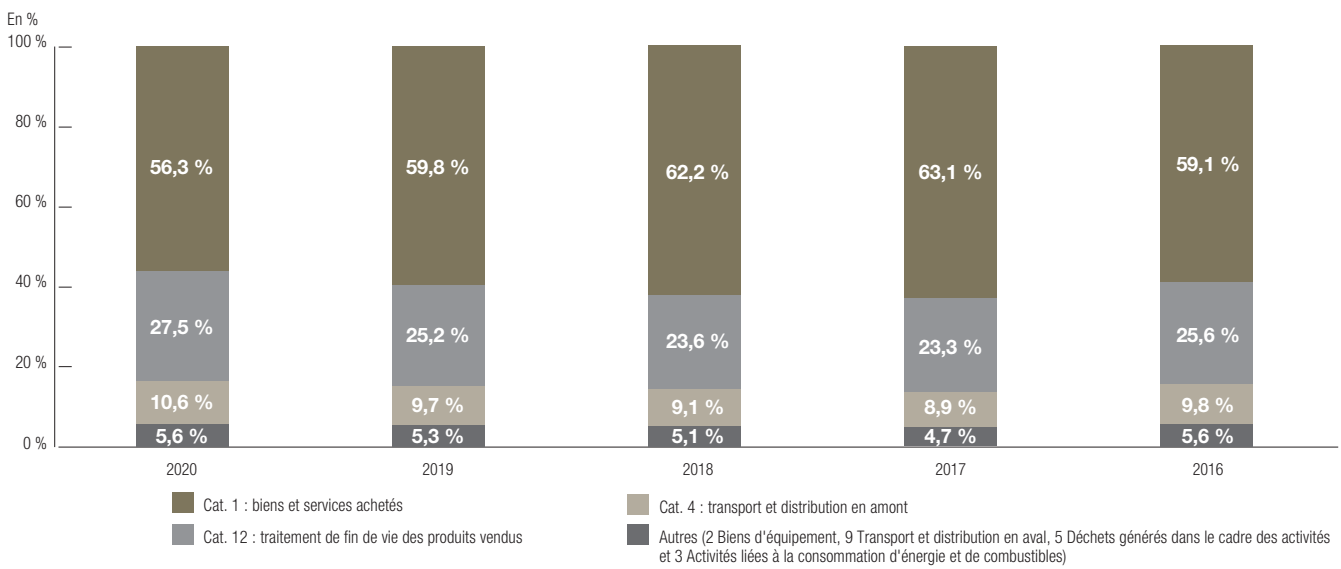
Émissions de CO_2 de *scope* 3

	2020	2019
Scope 3 : estimation des autres sources d'émissions indirectes (en millions de tonnes CO_2 éq.)	470-500	500-530

Émissions de CO_2 de *scope* 3 par catégorie

	2020	2019
Cat. 1 : biens et services achetés	56 %	60 %
Cat. 12 : traitement de fin de vie des produits vendus	27 %	25 %
Cat. 4 : transport et distribution en amont	11 %	10 %
Autres (biens d'équipement, transport et distribution en aval, par ex.)	6 %	5 %

Émissions de gaz à effet de serre de *scope* 3



Les biens et services achetés (56 % en 2020) et le traitement de fin de vie des produits vendus (27 % en 2020) restent les plus importantes sources d'émissions indirectes *(scope* 3) de CO_2 pour Stahl. 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 matières premières chimiques (de base) ayant une moindre empreinte CO_2 ;
- augmentant le contenu de carbone renouvelable des matériaux utilisés ;
- augmentant la longévité des produits finaux pour réduire les émissions de CO_2 des produits vendus sur la totalité de leur cycle de vie.

Le transport des produits achetés constitue la troisième source des émissions de *scope* 3. Le transport des produits (cat. 4) représente environ 11 % des émissions de *scope* 3 de Stahl. En se fondant sur les hypothèses utilisées pour estimer les émissions liées au transport, il est constaté que la majeure partie de ces émissions provient des transports aérien et routier. Il est possible de réduire ces émissions en :

- choisissant un autre mode de transport. Le transport terrestre émet 10 fois plus de CO_2 que le transport maritime. Le fret aérien émet 100 fois plus que le transport maritime ;
- encourageant le transport avec des véhicules plus propres et en limitant le transport de petites quantités de marchandises. Stahl a fortement consolidé son réseau de distributeurs, ce qui implique des livraisons plus importantes à un nombre réduit de distributeurs.

Consommation d'énergie : passer à l'énergie renouvelable

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. Stahl a fixé un objectif d'autoproduction d'énergie sur ses sites de fabrication, conformément à sa feuille de route ESG.

En 2020, la consommation absolue d'énergie s'est montrée inférieure à celle enregistrée en 2019 en raison de la baisse des volumes, en particulier au deuxième trimestre, pendant le confinement lié à la pandémie. La consommation d'énergie par tonne produite (intensité) en 2020 est stable et comparable à celle de 2019.

Consommation d'énergie

	2020	2019
Énergie (TJ)	334	382
Part d'énergie renouvelable	34 %	36 %
Volume de production totale	181 453	208 114
Intensité énergétique (TJ)*	**0,00184**	**0,00184**

* *L'intensité est liée aux volumes de production (consommation d'énergie/volume de production).*

Eau

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2020	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)	1,505	1,588

Consommation d'eau

Stahl investit massivement dans la recherche afin de réduire la consommation d'eau, de recourir à des produits à base d'eau, d'améliorer la qualité des effluents et de limiter la pollution de l'eau dans la chaîne de valeur. La consommation d'eau de Stahl est liée à :

- la fabrication de produits utilisant une technologie à base d'eau (dans lesquels l'eau remplace les solvants à base de produits pétrochimiques) ;
- l'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. Stahl a consommé moins d'eau en 2020 du fait de la baisse des volumes de production. L'eau consommée par tonne produite (intensité) était également inférieure en 2020 par rapport à 2019.

Consommation d'eau totale

	2020	2019
Consommation d'eau (m³)	273 045	330 649
Volume de production totale (tonnes)	181 453	208 114
Intensité en eau*	**1,505**	**1,588**

* *L'intensité est liée aux volumes de production (consommation d'eau/volume de production).*

Utilisation de l'eau sur le site de Palazzolo (Italie)

Afin d'aider la communauté à préserver les faibles ressources d'eaux souterraines, l'eau de refroidissement de l'usine basée à Palazzolo, en Italie, est temporairement prélevée (c'est-à-dire non consommée) d'un puits souterrain, complètement distinct de la production et est rejetée dans la rivière adjacente (Seveso). Cette utilisation spécifique de l'eau est approuvée et conforme aux directives strictes édictées par les autorités locales.

	2020	2019
Autre utilisation de l'eau (m³)	373 958	460 097

Déchets

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (indicateurs clés de performance)	2020	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)	12 452	14 397
		Stratégies de gestion des déchets	Intensité des déchets	0,062	0,062

La politique de Stahl consiste à réduire l'impact de ses activités et de ses produits sur l'environnement en évitant toute pollution par des stratégies de gestion des déchets qui favorisent leur réduction, leur réutilisation, leur récupération et leur recyclage, selon le cas. Cette politique s'attache notamment à éviter la production de déchets et à trouver des débouchés utiles lorsque cela est possible.

Stahl rend compte de sa production de déchets dangereux et de déchets non dangereux. Les déchets dangereux proviennent des produits, des matières premières, des installations de traitement (par exemple, les boues provenant du traitement des eaux usées), des laboratoires et des emballages usagés. Les déchets non dangereux englobent le verre, le papier, le bois, le plastique, les déchets domestiques et de démolition.

	2020	2019
Déchets dangereux (tonnes)	9 920	11 302
Déchets non dangereux (tonnes)	1 397	1 521
Total des déchets (tonnes)	11 317	12 824
Volume de production totale (tonnes)	181 453	208 114
Intensité (totale) des déchets*	**0,062**	**0,062**

* *L'intensité est liée aux volumes de production (consommation totale de déchets/volume de production).*

Eaux usées

La plupart des sites de production de Stahl disposent d'installations de traitement des eaux usées sur place. Lorsque ce n'est pas le cas, les eaux usées sont collectées par un prestataire externe et déclarées en tant que déchets dangereux. Cette quantité a été réduite en 2020 par rapport à 2019, du fait de la baisse des volumes de production.

	2020	2019
Eaux usées traitées par des tiers (tonnes)*	12,452	14,447

* *Waalwijk (Pays-Bas), Calhoun (États-Unis) et Toluca (Mexique).*

Provisions pour l'environnement

En 2020, les provisions pour l'environnement de Stahl, destinées à couvrir la pollution des sols, se sont élevées à 0,64 M€.

4.2.5.7.2 Performance ESG : social

Ressources humaines (RH) – Renforcer l'attractivité de l'entreprise, maximiser l'engagement des salariés

Attraction et rétention des talents

Risque extra-financier	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (indicateurs clés de performance)	2020	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 Plan de succession – nouveaux *leaders* à des postes clés Plateforme d'engagement des salariés (EEP), entretiens annuels et formation Valeurs et ADN de Stahl, partagés avec les collaborateurs	Taux de rotation	6,01 %	8,71 %
			Taux de rotation volontaire du personnel (démissions uniquement)	3,32 %	4,24 %
			Heures de formation par salarié (ETP)	14,71	15,32

Ressources humaines chez Stahl

La pandémie lié au coronavirus a bouleversé le monde de l'entreprise et contraint les services RH à modifier leur mode de fonctionnement et à agir selon de nouveaux principes fondamentaux afin d'assurer une continuité efficace des activités.

Dans le contexte de la pandémie, Stahl a créé un groupe de travail Covid-19, mis en œuvre des politiques spécifiques et adopté le télétravail, réduisant considérablement la présence dans les locaux, à l'exception des personnes intervenant dans les activités de production et de logistique. Stahl a été en mesure de réduire les risques, de protéger la santé de ses salariés et de continuer à servir ses clients.

Malgré les circonstances particulièrement difficiles et en s'efforçant d'ajuster, au quotidien, les coûts fixes et l'organisation de la production en termes de volumes requis, l'équipe RH de Stahl a pu mener à bien son plan sur 4 ans conformément à la stratégie RH définie.

Le principal objectif de l'équipe RH est de proposer aux salariés une expérience enrichissante, en améliorant leur engagement par le biais des actions concrètes basées sur une stratégie RH ciblée qui vise à :

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

En 2020, les équipes RH de Stahl ont concentré leurs efforts sur :

- l'embauche et la formation des personnes conformément aux objectifs commerciaux actuels et futurs ;
- le transfert des connaissances et le partage des informations au sein de la société ;
- le renforcement de l'engagement.

Nomination de nouveaux leaders aux postes clés

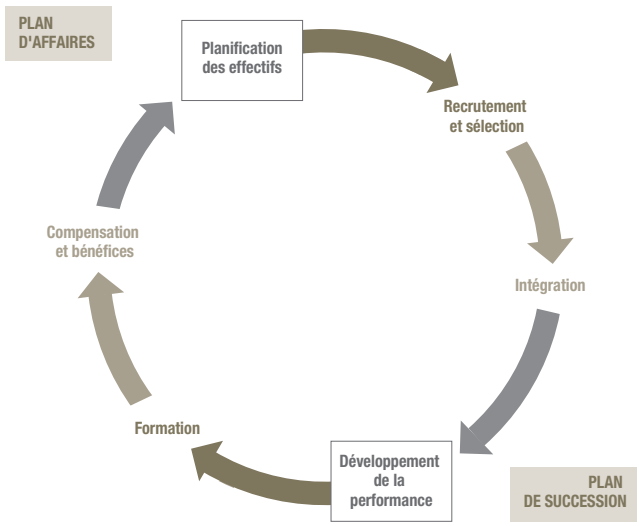
La planification de la succession est un processus important chez Stahl. Plusieurs actions ont été menées à bien afin d'assurer la continuité des activités et le *leadership* de l'entreprise, tout en maintenant la culture et les valeurs de Stahl en tant que piliers.

Ce processus a également permis de refaçonner l'organisation actuelle afin de répondre aux exigences de la stratégie commerciale future et de rationaliser la structure de l'organisation.

L'entreprise a notamment développé une nouvelle stratégie d'innovation ouverte qui facilite la collaboration avec les instituts universitaires et de recherche, les partenaires privilégiés, les ONG et les organisations inter-gouvernementales, ainsi qu'avec des start-up et des scale-up, afin de favoriser l'innovation et la résolution créative des problèmes à l'échelle des quatre domaines clés que sont la biotechnologie, la qualité de l'eau, la transformation numérique et la chimie fonctionnelle avancée. Stahl a nommé un Directeur de l'innovation, dont la principale responsabilité consiste à regrouper tous les canaux d'innovation et à les intégrer dans une stratégie plus globale, où la rapidité et la précision sont des objectifs essentiels.

Développement de la performance

Stahl a également lancé un nouveau processus de développement de la performance, dont l'objectif est d'identifier les talents, les piliers et les forces vives du Groupe, de favoriser la définition de parcours de développement personnel individualisés et d'alimenter la planification de la succession.



Transfert des connaissances et partage des informations au sein de la société - vers une approche RH globale avec une interface unique pour les salariés

Afin de maintenir la croissance et de limiter la charge administrative, une rationalisation des processus RH était nécessaire. La stratégie consistait à passer d'une approche locale à une approche globale tenant compte des meilleures pratiques. Au cours des dernières années, Stahl a franchi une première étape dans la création d'une équipe RH unique, dotée d'un objectif commun et de processus RH globaux, et a défini le cadre global de gestion des ressources humaines. En 2020, l'aspect technologique a été la priorité de l'équipe RH : passer d'un logiciel dédié au service RH à un logiciel destiné à l'ensemble de l'entreprise.

Un espace commun a été créé : accessible *via* l'Intranet, il permet aux RH de gérer l'ensemble des processus et aux salariés de trouver toutes les informations utiles concernant l'entreprise. Ce « coin des salariés » permet d'accéder directement au système d'information RH et à bon nombre de formations en ligne. Il s'agit d'une interface unique.

Renforcement de l'engagement et mode de travail flexible

Pour alimenter le nouveau parcours Stahl autour du concept de l'expérience employé, de l'évolution des pratiques RH et de la création d'un nouveau programme à long terme, une enquête sur l'engagement des salariés sera lancée au cours du 1er trimestre 2021. Plusieurs initiatives ont été créées dans le but de motiver et de renforcer l'implication des personnes dans l'optique d'attirer et de retenir les talents. Parmi ces initiatives déployées, le mode de travail flexible est un concept qui offre aux salariés une certaine souplesse en termes de durée, de lieu, de période et d'horaires de travail.

La flexibilité peut être liée :

- au temps de travail (temps partiel, heure d'arrivée flexible) ;
- au lieu de travail (par exemple, le télétravail) ;
- au mode de travail (par exemple, le partage de poste).

Même si Stahl est déjà reconnue pour son ouverture et sa capacité à proposer des solutions de travail flexibles, du fait de sa culture davantage axée sur les résultats et la confiance, basés sur des objectifs mesurables et des attentes claires que sur un contrôle et des procédures strictes, la pandémie a accéléré l'adoption de bonnes pratiques.

Plus précisément, la société a mis en place une politique globale de travail intelligent, applicable au niveau du groupe, afin de :

- réduire les frais de fonctionnement des bureaux et les frais généraux, tels que les coûts des locaux et des services publics ;
- réduire les problèmes liés aux déplacements (embouteillages et perturbations dans les transports publics) ;
- disposer d'un plus grand choix de candidats pour le recrutement : en effet, de cette manière, Stahl peut sélectionner des candidats où qu'ils soient basés, dans le pays d'implantation ou une autre partie du monde.

Un employeur financièrement solide avec une perspective à long terme

L'urgence liée à la pandémie n'est pas seulement une crise mondiale. Elle entraîne également une multitude de problèmes locaux et spécifiques, qui affectent les personnes de différentes manières. Les salariés ont été contraints de s'adapter à de nouvelles méthodes de travail, d'adopter un nouveau schéma de vie professionnelle et de prendre soin de la santé de leur famille.

Stahl, en tant qu'employeur financièrement solide, a soutenu son personnel de plusieurs manières : par le paiement des salaires lorsque les aides gouvernementales étaient plafonnées pour les salariés touchés par les mesures de chômage partiel et en récompensant les efforts particuliers et la forte implication déployés durant la pandémie par le versement d'une prime à l'ensemble des salariés.

Emploi

Le nombre total de salariés (effectifs physiques) à fin 2020 était de 1 790, soit 57 salariés de moins qu'à fin 2019. 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, affectant principalement l'Inde, le Pakistan et la Chine.

La répartition des effectifs en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2020 et l'évolution par région par rapport à l'année précédente sont présentées ci-dessous :

Région	31.12.2020	31.12.2019	Var.
Europe, Moyen-Orient, Afrique	888,8	901,6	(12,8)
Asie-Pacifique	367,0	384,0	(17,0)
Inde et Pakistan	256,0	274,0	(18,0)
Amérique du Nord et du Sud	258,7	267,0	(8,3)
TOTAL	**1 770,5**	**1 826,6**	**(56,1)**

Effectifs : les principales statistiques 2020

Contrats à durée indéterminée	91,45 % des salariés de Stahl
Parité femmes-hommes au sein des effectifs	75 % d'hommes, 25 % de femmes
Nombre total de salariés (HC)	1 790 (contre 1 847 en 2019)
Départs (licenciements, démissions, etc.)	148,1
Arrivées	90,2
Taux de rotation	6,01 % (contre 8,71 % en 2019)
Taux de rotation volontaire du personnel	3,32 % (contre 4,24 % en 2019)
Taux d'absentéisme	1,87 % (contre 1,76 % en 2019)
Heures de formation (par ETP)	14,71 heures (contre 15,32 heures en 2019)

Organisation du travail

Pour des raisons historiques, mais aussi pour servir au mieux ses clients, Stahl a mis en place une organisation opérationnelle internationale sophistiquée. La société comprend 11 usines de fabrication, 11 laboratoires de R & D, 37 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. Elles établissent également des rapports adaptés aux besoins de la société. En 2020, le taux d'absentéisme global a été de 1,87 %, contre 1,76 % en 2019.

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. 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.

Rémunération

Le total des rémunérations hors primes versées en 2020 s'est élevé à 104 M€, soit une baisse d'environ 8,94 % par rapport à 2019.

Éducation et formation

L'équipe RH s'engage à proposer des formations afin d'améliorer les compétences des salariés.

Compte tenu des contraintes liées au Coronavirus, toutes les formations présentielles ont été annulées mais le catalogue *e-learning* a été considérablement renforcé. Il propose notamment des formations sur les thèmes de la conformité et du perfectionnement des compétences non techniques, mais aussi des sessions sur la cybersécurité, la gestion des personnes à distance et le télétravail.

La pandémie de Covid-19 a créé une situation sans précédent, qui a affecté les personnes et les entreprises partout dans le monde. La vie quotidienne s'en est trouvée bouleversée, augmentant ainsi le risque d'impact psychologique. Face à ce constat, et dans le but de prendre soin de la santé mentale et du bien-être de chaque collaborateur, Stahl a organisé des sessions baptisées *De-COVIDise Yourself*, consacrées au partage des expériences et à l'acquisition d'outils afin de comprendre, gérer et surmonter les difficultés engendrées par la pandémie.

Heures de formation

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 14,71 heures de formation en 2020, contre 15,32 heures en 2019.

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 2020, 90 femmes occupaient des postes d'encadrement, soit 24,32 % des fonctions de direction.

La nécessité de respecter des mesures de sécurité (voire d'urgence) particulièrement strictes pourrait limiter les opportunités d'embauche pour les personnes en situation de handicap. La société compte actuellement 11 travailleurs handicapés (contre 13 en 2019).

Politique et mécanisme d'alerte (pour les parties prenantes internes et externes)

Le mécanisme d'alerte est un processus qui permet de rapporter de manière confidentielle un comportement (y compris en cas de soupçon) qui va à l'encontre du Code de conduite de Stahl. Ce type de comportements inclut, entre autres, les actes criminels ou non éthiques. Dans son document « Règles de signalement des alertes Stahl Parent BV », Stahl explique l'importance et le mécanisme de sa politique de signalement des abus. Ces règles de signalement sont des directives liées aux irrégularités (avérées ou suspectées) qui s'appliquent aux employés de Stahl Parent BV, ainsi qu'à ses filiales et à toute personne extérieure à l'entreprise. Les salariés peuvent les consulter sur le « coin des salariés » de la plateforme RH.

Les salariés de Stahl sont encouragés à signaler toute irrégularité ou tout soupçon d'irrégularité. En ce sens, le Conseil d'administration de Stahl considère qu'il est important que les salariés soient en mesure de le faire de manière sûre et adéquate. Le Conseil d'administration de Stahl confirme de façon explicite que l'emploi des salariés de Stahl qui ont signalé de bonne foi une irrégularité (présumée) conformément aux Règles de signalement des abus ne sera en aucun cas menacé du fait de ce signalement.

La politique de signalement des alertes de Stahl est disponible sur le site internet. Un courriel (whistleblower@stahl.com) figure également sur le site à l'attention des personnes extérieures à l'entreprise.

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)	2020	2019
Santé et sécurité au travail	Industrie chimique : risques liés à la santé et à la sécurité au travail, dont : ■ le contact chimique ou l'exposition à des substances dangereuses pour la santé ; ■ le risque de maladie chronique (grave) liée à l'exposition aux produits chimiques ; ■ les glissades, trébuchements et chutes ; ■ les accidents graves et mortels.	La Politique SSE La formation Le Programme R20 (Road-To-Zero) Une politique de tolérance zéro La plateforme Stature L'appui aux politiques RH Les Politiques Covid-19	Taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD)	4,549	5,444
			Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF)	0,840	1,303
			Taux de gravité des accidents (TG)	0,003	0,034
			Accidents mortels	0	0

Le risque d'accidents et de maladies liés à la sécurité sur le lieu de travail a été identifié par Stahl en tant que risque brut. L'ensemble de ses initiatives, de ses politiques, et de ses formations visent à créer une véritable culture de la sécurité et à atténuer les risques suivants :

- 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.

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. Un programme de sécurité comportementale, baptisé R20 (Road-To-Zero), a été déployé en 2019 et 2020. Il met l'accent sur les points suivants :

- les efforts de tous, si petits soient-ils, permettent d'obtenir des résultats satisfaisants 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.

Afin de mettre en lumière l'importance stratégique et critique d'une définition commune des comportements en matière de sécurité, Stahl a instauré une politique de tolérance zéro au regard des comportements dangereux. La politique a été revue en 2020 et portée à un niveau de maturité supérieur.

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 est 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.

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 SHE : la sécurité relève de la responsabilité de chacun

Chaque site dispose d'un Responsable SSE dédié, chargé de veiller à l'application effective 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.

Critères de reporting

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.

En 2020, Stahl a mis en œuvre de nouveaux critères de *reporting*, passant des taux d'incidence aux taux de fréquence pour les KPIs liés aux accidents. Cet alignement s'appuie sur les recommandations formulées à l'issue de l'audit réalisé en 2019. Les accidents de trajet sont désormais exclus des KPIs d'accidents en raison de la nature de l'activité et afin de s'assurer que les indices traduisent bien la sécurité opérationnelle et la sécurité de travail sur les sites gérés par Stahl.

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.

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 en 2020 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.

Plateforme Stature

La méthodologie SHIRAM est mise en œuvre *via* la plateforme Stature, un service Internet de Sphera permettant de réaliser et de stocker des études et de faciliter le partage d'informations entre sites sur des installations similaires. Cette plateforme sera développée dans les années à venir pour accueillir de nouveaux modèles et fournir un service plus exhaustif, dans le cadre de la démarche de numérisation de Stahl.

De nouveaux outils et méthodologies ont été mis en œuvre en 2020 afin de suivre la conformité au niveau des opérations. La politique de tolérance zéro a également été revue et inclut désormais les modules Life Saving Rules (Règles pour sauver des vies) Very Important Safety Rules (Règles de sécurité très importantes) pour définir clairement la ligne rouge ne devant pas être ignorée ou franchie en matière de sécurité.

De nouvelles directives publiées en 2020 ont été utilisées lors des audits et des inspections réalisés par les autorités. En ce sens, de nouveaux outils ont également été créés afin de mettre à disposition une plateforme d'échange et de travail commune dans le domaine de la santé et de la sécurité des personnes et des processus.

Réponse à la pandémie de Covid-19

Depuis le début de la pandémie, en Chine, en janvier 2020, une équipe de crise procède au suivi et à l'analyse de la situation dans les pays d'implantation de Stahl. L'équipe opérationnelle Corona (Corona Operations Team ou COT) tient des réunions hebdomadaires et transmet à la Direction des informations actualisées chaque fin de semaine.

La stratégie de réponse de Stahl a été continuellement ajustée pour s'aligner sur la progression de la pandémie et pour se conformer aux directives des autorités sanitaires locales. Stahl a également mis en place des pratiques de prévention spécifiques sur les sites.

La situation sanitaire continue de faire l'objet d'un suivi, et les informations mises à jour sont communiquées par l'équipe en charge de la santé et de la sécurité des personnes et des processus.

4.2.5.7.3 Performance ESG : gouvernance

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)	2020	2019
Corruption et pots-de-vin	Risque de corruption, de pots-de-vin, d'esclavage moderne dans la chaîne d'approvisionnement de Stahl.	Code de conduite Questionnaire de diligence raisonnable Évaluation et notation externes des risques (EcoVadis)	Part de salariés formés sur ces thématiques – formation Conformité	98,55 %	Seulement les nouveaux salariés
	Risque de corruption, de pots-de-vin, d'esclavage moderne au sein des opérations de Stahl.		Part de salariés formés sur ces thématiques – sessions de formation sur les politiques de l'entreprise	Nouveaux salariés	90,4 %
			Mécanisme d'alerte	100 %	100 %
			Nombre de cas traités	(1 cas)	(5 cas)
			% d'achats directs réalisés auprès de fournisseurs évalués par EcoVadis	67 %	Nouveau

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.

Stahl continue à dispenser des programmes de formation en ligne consacrés à la lutte contre les pots-de-vin, la corruption et l'esclavage moderne. Ces programmes accordent une grande attention à la sensibilisation et aux éléments susceptibles de révéler un comportement non conforme au sein de l'entreprise ou sur la chaîne d'approvisionnement. Une formation obligatoire sur la politique de conformité de Stahl est accessible en permanence *via* la plateforme EEP.

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 2020, 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.

Conformité à la loi Sapin 2

Stahl s'engage à ce que les activités du groupe et de ses salariés soient menées conformément à la loi française Sapin 2 (« Sapin 2 »).

Les mesures mises en œuvre par Stahl sont les suivantes :

1. Code de conduite : les salariés de Stahl et les partenaires commerciaux concernés doivent signer le Code de conduite de Stahl, qui compte des règles spécifiques de lutte contre la corruption ;
2. Système interne de signalement des alertes : Stahl dispose d'une politique de signalement des abus. Celle-ci permet aux salariés de dénoncer des comportements suspects qui pourraient se révéler contraires au Code de conduite, tout en bénéficiant de la protection nécessaire. Les rapports peuvent être déposés *via* le courriel whistleblower@stahl.com disponible pour tous ;
3. Cartographie des risques de corruption : chaque année, Stahl procède à une cartographie des risques de corruption, par le biais d'entretiens réalisés par le Responsable fiscal et juridique du groupe Stahl auprès des membres de la Direction ;
4. Procédures de *due diligence* à l'égard des tiers : Stahl effectue un contrôle préalable des partenaires commerciaux concernés, sur la base d'une approche fondée sur les risques. Cela lui permet de détecter à temps les éventuelles « alertes »;
5. Procédures de contrôle comptable internes ou externes : Stahl a mis en place plusieurs procédures comptables, dont une procédure spécifique pour la lutte contre la corruption ;
6. Programme de formation : les salariés de Stahl doivent suivre une formation annuelle obligatoire, dispensée en ligne, sur la lutte contre la corruption ;
7. Procédure disciplinaire : Stahl dispose de règles disciplinaires qui peuvent être invoquées si les salariés ne se conforment pas aux lois et règlements applicables et aux politiques de conformité de Stahl ;
8. Mise en œuvre d'un système interne de suivi et d'évaluation.

Achats éthiques

- Stahl sélectionne les meilleurs fournisseurs possibles sur la base de critères commerciaux (qualité, prix, disponibilité, volume, etc.), mais également au regard de leur conformité vis-à-vis des principes ESG. Ces principes impliquent de respecter le Code de conduite et de remplir un questionnaire de *due diligence*. Ils couvrent également les principes et le classement EcoVadis, les risques géographiques, le type de matières premières et la provenance.
- En 2020, Stahl a poursuivi son processus de *due digilence,* en procédant à un audit de mise en œuvre du Code de conduite auprès d'un panel de fournisseurs sélectionnés. Cette *due diligence* a été amplifiée en 2020 par le recours au système de notation RSE EcoVadis, qui est déjà largement utilisé dans l'industrie.
- Stahl effectue un contrôle préalable des partenaires commerciaux nouveaux et existants, comme les distributeurs, agents, fournisseurs et consultants, sur la base d'une approche fondée sur les risques. Cette procédure permet de contrôler le comportement en matière de conformité et l'intégrité du partenaire commercial potentiel de Stahl. Elle aidera aussi les salariés de Stahl à établir et à maintenir des relations commerciales avec des partenaires commerciaux fiables et éthiques.

Système de notation des fournisseurs EcoVadis

Grâce à son partenariat avec EcoVadis et à sa plateforme de notation RSE, Stahl recueille des informations précieuses sur les performances et les risques de ses fournisseurs dans 4 domaines :

- l'environnement ;
- le travail et droits de l'Homme ;
- l'éthique ;
- les achats durables.

EcoVadis fournit un service de notation holistique au regard de la durabilité des entreprises, *via* une plateforme SaaS mondiale basée sur le Cloud. Chaque entreprise est évaluée en fonction de thématiques importantes relatives à sa taille, à son emplacement et à son secteur d'activité. Ces évaluations, basées sur des données probantes, sont affinées sous la forme de cartes de notation claires, affichant un score de zéro à cent (0-100) et attribuant des médailles (bronze, argent, or), le cas échéant.

Elles fournissent également des indications sur les points forts et les domaines d'amélioration. Les entreprises peuvent ainsi les utiliser pour cibler leurs efforts en matière de durabilité et développer des plans d'actions correctifs aux fins d'améliorer leur performance en matière de durabilité.

Stahl a défini des objectifs de notation EcoVadis pour ses fournisseurs. Ces objectifs font partie de la feuille de route ESG pour 2023 et 2030 et les progrès sont suivis en permanence. Fin 2020, les fournisseurs de Stahl notés par EcoVadis représentaient 67 % des dépenses d'achat directes de l'entreprise en matières premières.

Stahl a elle-même été évaluée en 2020 et s'est vue attribuer une médaille d'argent par EcoVadis à cette occasion. L'entreprise est classée dans le top 10 % des acteurs du marché qui affichent un engagement fort en matière de RSE et dans le premier centile des entreprises les plus performantes en matière d'approvisionnement durable.

Gouvernance du secteur

- L'entreprise s'implique de manière proactive dans de nombreux groupes de promotion ESG du secteur, comme la *Renewable Carbon Initiative* (RCI), que Stahl a rejointe en 2020 en tant que membre fondateur du Comité consultatif. L'objectif de l'initiative RCI est de faire connaître les matières premières renouvelables et la défossilisation au sein de l'industrie chimique.
- Stahl fait partie du Comité exécutif de *The Leather Working Group* (LWG), une association multipartite dont la mission est d'améliorer la gestion de l'environnement grâce à son protocole d'audit. Le Comité exécutif du LWG se compose de quatre marques de vêtements/chaussures (actuellement Inditex, VF Corporation, LVMH et Adidas), de quatre fabricants de cuir et d'un fournisseur de produits chimiques (Stahl).
- Stahl participe activement au programme « Zéro rejet de produits chimiques dangereux » (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*, ou ZDHC), l'un des groupes à but non lucratif les plus influents dans les chaînes d'approvisionnement du textile et du cuir.
- Stahl a, une fois encore, été confirmé en tant que partenaire du système bluesign® au quatrième trimestre 2020.

Développement durable

- Le partenariat public-privé (PPP) passé entre Stahl, Solidaridad et PUM, lancé en 2017 à Kanpur, en Inde (voir les ODD), s'est poursuivi en 2020, bien qu'interrompu sur une bonne partie de l'année du fait des mesures de confinement mises en œuvre en Inde. L'année 2021 marquera la fin du projet. Un rapport de synthèse sera publié afin de décrire les différentes actions déployées.
- Le PPP mis en place en Éthiopie, regroupant plusieurs partenaires et ONG, a également été mis en pause pour une grande partie de l'année 2020 du fait des mesures de confinement. 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®, et en assurant leur mise en place.
- Le projet initié au Bangladesh par Stahl et trois autres membres clés du groupe de fournisseurs de produits chimiques TEGEWA, et l'ONG néerlandaise Solidaridad, a été officiellement lancé au premier trimestre 2020. Il 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. Une campagne de formation exhaustive a débuté sur le terrain en 2020, bien que temporairement interrompue par les restrictions liées à la pandémie.

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® couvre Kanpur (Inde) depuis 2019. 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 dans les domaines de la chimie et des matériaux *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 2020, plus de 1 000 personnes issues de 131 organisations ont suivi les cours et formations du Stahl Campus® dans le monde. Ainsi, 52 sessions de formation ont été dispensées en présentiel et 79 webinaires organisés en distanciel.

En 2020, il a notamment été organisé une deuxième session des cours de certification de troisième cycle dans le domaine de la finition pour le cuir destiné aux 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. Le deuxième module, qui s'étend sur deux semaines, s'est achevé en février 2020, mais le dernier module, prévu pour le deuxième trimestre 2020, a été reporté du fait des mesures de confinement mises en place au Mexique. Il sera finalisé en 2021. Une troisième session est prévue en octobre 2021.

4.2.5.8 Devoir de vigilance

Devoir de vigilance

Stahl a procédé à un examen de son évaluation des risques et de ses politiques de contrôle dans le cadre de la loi 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 associés. Ces politiques sont décrites dans la section ci-après relative à la cartographie des risques.

Équipe Vigilance

Stahl a créé une équipe Vigilance en 2019. En 2020, 2 membres sont venus compléter l'équipe, qui compte désormais les fonctions *operations* (Directeur des opérations), les ressources humaines (Directeur de groupe), le juridique et la conformité (Responsable), les finances (Directeur financier), l'ESG (Directeur et Responsable groupe Environnement, Social et Gouvernance) et la gestion des risques (Responsable). L'équipe de Vigilance se réunit chaque trimestre pour contrôler l'efficacité du plan de vigilance et pour suivre les progrès au niveau de la DPEF et de Sapin 2.

Plan de vigilance

Le plan de vigilance de Stahl se calque sur la loi française 2017-399 (mars 2017) relative au 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. L'équipe vigilance de Stahl se réunit régulièrement afin de contrôler l'efficacité du plan de vigilance.

Le plan de vigilance met l'accent sur les 3 risques suivants :

Identification des principaux risques associés aux activités de Stahl et mise en place de mesures appropriées en matière de prévention, d'atténuation et de suivi de l'efficacité.

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.

Risque brut : l'esclavage moderne, la diversité et la discrimination doivent être supprimés de l'industrie, et cela commence par les salariés et les politiques de l'entreprise. Les violations ou les poursuites à cet égard peuvent également avoir un impact sur la performance financière et la réputation de la société.

Exemples de mesures d'atténuation :

- Code de conduite. Le Code de conduite des salariés de Stahl 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. Stahl dispose d'un Code de conduite destiné aux partenaires commerciaux (mis à jour en 2020 sur la base des 10 principes du Pacte mondial des Nations unies). Les fournisseurs sont évalués à l'aide du système de notation EcoVadis. Le Code de conduite des partenaires commerciaux fait partie intégrante des contrats conclus avec les tiers. Les deux Codes de conduite sont abordés lors des réunions mensuelles de l'équipe de Direction et lors des réunions trimestrielles avec le groupe de contrôle exécutif ;
- signalement des alertes : la politique de signalement des abus de Stahl permet aux salariés et aux tiers 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 ;
- formation : pour s'assurer que les salariés comprennent bien les problématiques liées à l'esclavage moderne, la diversité, la discrimination, l'égalité de traitement, au harcèlement sexuel, etc., au regard de leur propre comportement et celui de leurs partenaires commerciaux, il est recommandé d'organiser régulièrement une formation sur le sujet. Stahl a dispensé différents niveaux de formation en ligne sur ces thématiques. Les heures de formation sont consignées dans le rapport ESG annuel de Stahl.

Contrôle des politiques/mesures en place et mesure de leur efficacité :

- les cas de signalement d'abus sont tous traités et un KPI est publié tous les ans ;
- les cas de corruption, de pots-de-vin, de harcèlement et de non-conformité sont signalés chaque année dans le rapport de conformité Stahl ;
- le Code de conduite intègre la non-conformité des tiers ;
- EcoVadis suit la performance des fournisseurs ;
- la lettre de représentation, signée par les responsables locaux de Stahl chaque année, inclura les risques liés au Code de conduite.

Risques liés à la santé et à la sécurité des salariés de Stahl et des contractants, y compris les accidents, les blessures, les maladies et l'exposition aux produits chimiques.

Risque brut : 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.

Mesures d'atténuation :

- un strict respect de la réglementation. Stahl fait régulièrement l'objet d'audits réalisés par des organisations externes, dont des organismes gouvernementaux (comme les autorités nationales et locales qui délivrent les permis et les sociétés d'audit pour la certification ISO). La politique de Stahl consiste à adopter les normes réglementaires les plus strictes et à les appliquer à l'ensemble de ses activités, partout dans le monde ;
- des politiques SSE efficaces avec des règles, des directives et des KPIs clairs. Stahl applique une politique de tolérance zéro au regard des comportements dangereux ;
- l'audit et le *reporting* des questions liées à la sécurité et à la santé, y compris les accidents et les incidents. Stahl applique ce processus une fois par mois, et une fois par an ;
- formation : cours sur la gestion des produits chimiques et la manipulation des matières inflammables ;
- identification et plan d'actions concernant les risques pour la sécurité et la santé chez les clients qui utilisent les produits chimiques Stahl.

Contrôle des politiques/mesures en place et mesure de leur efficacité :

- Stahl rend compte chaque mois des accidents, des incidents, des taux de fréquence et des déversements de produits chimiques dans son rapport SSE, qui est diffusé dans toute l'entreprise et communiqué à ses actionnaires ;
- les incidents et les accidents sont suivis de près et contrôlés, et des mesures sont prises en fonction des résultats ;
- l'efficacité des politiques de Stahl (comme la R20) est évaluée en mesurant les performances en matière de sécurité et de déversements sur chaque site et en prenant des mesures si les données évoluent dans le mauvais sens ;
- Stahl participe à des projets ciblés avec des ONG et les pouvoirs publics, visant à former les travailleurs qui utilisent ses produits chimiques, tels que le projet de manipulation sûre des produits chimiques au Bangladesh, où les statistiques de formation et l'amélioration des taux d'incidents feront l'objet d'un suivi ;

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.

Risque brut : 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 des clients dans la chaîne d'approvisionnement, en particulier ceux qui utilisent les produits Stahl dans le cadre de leurs activités de fabrication.

Mesures d'atténuation :

- alignement sur les 17 objectifs de développement durable des Nations unies ;
- des politiques SSE efficaces, couvrant notamment les risques liés aux déversements ou aux rejets dans l'environnement, et une équipe *déversements* dédiée, dont les membres bénéficient régulièrement de formations ;
- un *reporting* régulier couvrant les déversements, rejets, incidents, émissions, déchets et autres KPIs environnementaux ;
- un plan de résilience sur le changement climatique, indiquant de quelle manière l'entreprise s'adapte aux événements liés au changement climatique ;
- une implication active dans des projets de gestion de l'environnement au sein de la chaîne d'approvisionnement ;
- des objectifs ESG (feuille de route) à long terme ;
- l'utilisation d'équipements certifiés CE est obligatoire, tout comme la formation associée ;
- Stahl prend également en compte les risques potentiels liés à la santé et à la sécurité chez des clients qui utilisent ses produits chimiques, ce qui nécessite également des mesures d'atténuation. 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 organisations non-gouvernementales, 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.

Contrôle des politiques/mesures en place et mesure de leur efficacité :

- les indicateurs clés de performance environnementaux font l'objet d'un rapport trimestriel et sont communiqués à l'ensemble de l'organisation ;
- ils sont revus de manière constante ;
- il existe des objectifs globaux pour certains KPIs environnementaux (par exemple, le CO_2), mais pas pour d'autres (eau, énergie, déchets). Cette question est étudiée dans le cadre de la feuille de route ESG de Stahl, pour 2023 et 2030.

4.2.5.9 Périmètre et méthodologie de *reporting*

Périmètre de *reporting*

- Sauf mention contraire, les données RH et sécurité tiennent compte de toutes les entités de Stahl dans le monde.
- Pour les données environnementales, les sites de production sont inclus comme indiqué ci-dessous :

	Site	2020	2019	2018	2017	2016	2015
1	Brésil, Portao	O	O	O	O	O	O
2	Chine, Suzhou	O	O	O	O	O	O
3	France, Graulhet	O	O	O	O	-	-
4	Allemagne, Leinfelden	O	O	O	O	O	O
5	Inde, Kanchipuram	O	O	O	O	O	O
6	Italie, Palazzolo	O	O	O	O	O	O
7	Mexique, Toluca	O	O	O	O	O	O
8	Pays-Bas, Waalwijk	O	O	O	O	O	O
9	Singapour, Singapour	O	O	O	O	O	O
10	Espagne, Parets	O	O	O	O	O	O
11	États-Unis, Calhoun	O	O	O	O	-	-
	Inde, Ranipet	-	O (jusqu'à juin inclus)	O	O	O	O
	Espagne, Hospitalet	-	O (jusqu'à juin inclus) O	O	(à compter d'octobre)	-	-
	États-Unis, Peabody	-	-	-	O (jusqu'à septembre inclus)	O	O

O inclus année complète et - = exclu.

Indicateurs sociaux

Effectifs totaux

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

Indicateurs sécurité

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 :

- accidents (KPIs d'accidents) : 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 (TF) 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.

Indicateurs environnement

Émissions de CO_2

Les émissions de CO_2 sont calculées 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 ;
- vapeur : facteurs d'émission définis dans les inventaires nationaux de gaz à effet de serre ;
- électricité : Ecometrica (2011), facteurs d'émissions du réseau électrique.

Les données relatives à l'empreinte carbone sont déclarées chaque trimestre et chaque année.

Les méthodologies de *reporting* relatives à certains indicateurs de CO_2 inhérents aux émissions de *scope* 3 peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations.

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 CO_2 de *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, 2019 et 2020. 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 Protocole GHG.

Norme

Les émissions de *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.

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 CO_2 des *scopes* 1, 2 et 3 comportent des incertitudes en raison des incertitudes inhérentes aux facteurs d'émissions eux-mêmes. L'utilisation systématique de données issues de l'ACV pour les facteurs de conversion permettra de renforcer la précision de ces données. Stahl déclare des émissions de *scope* 3 dans une fourchette de 30 millions de CO_2 éq., 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.

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, Calhoun 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.

Un premier examen des données relatives à la sécurité et l'environnement reportées par les sites est réalisé par les Directeurs SSE de chaque site 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 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2020

À 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 2020 (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 qu'au deuxième alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière 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 2e 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 [(2)] que nous avons considérés les plus importants :
  - 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-Pirk Folien (Allemagne) qui couvre entre 2 % et 15 % des informations sélectionnées pour cette filiale,
    - pour Cromology : Réseau Tollens (France) et Porcari (Italie) qui couvrent entre 3 % et 47 % des informations sélectionnées pour cette filiale,
    - pour Stahl : Kanchipuram (Inde) et Palazzolo (Italie) qui couvrent entre 5 % et 39 % des informations sélectionnées pour cette 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 cinq personnes entre août 2020 et mars 2021.

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.

(1) Informations qualitatives au niveau de Wendel : Évolution de la feuille de route ESG 2023 ; Intégration des critères ESG tout au long du cycle d'investissement ; Politiques mises en œuvre pour maitriser les risques liés à l'éthique des affaires : mise en place de l'outil Wendel Protect et procédure d'alerte ; Évaluation de l'exposition des sociétés du portefeuille aux risques climatiques et alignement avec la TCFD. 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, de santé et sécurité, et d'intégration de critères ESG dans les produits et services et dans les relations avec les fournisseurs.

(2) Informations quantitatives au niveau de Wendel : Effectif fin de période (dont recrutements et départs) ; Pourcentage de femmes dans l'effectif total, dans les équipes d'investissement, dans les postes de management, et dans les organes décisionnels ; Pourcentage d'opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusions et d'une indentification des risques et opportunités ESG matériels ; Intensité des émissions de CO (scope 1,2 et 3) par employés. Informations quantitatives consolidées au niveau de Wendel (incluant les filiales) : Pourcentage des sociétés du portefeuille disposant d'une feuille de route ESG ; Pourcentage des CEOs du portefeuille dont la rémunération variable est conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG ; Pourcentage des sociétés disposant d'un plan de réduction des émissions de GES ; Pourcentage des sociétés du portefeuille ayant i) un système de management de l'environnement, ii) adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et sécurité au travail, iii) un engagement pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs, iv) identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et défini des plans d'actions associés ; Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt. Effectif fin de période (dont embauches et départs) ; Effectif fin de période par genre ; Taux de rotation ; Heures de formation ; Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail : Déploiement de la méthode 5S dans les points de vente ; Émissions dans l'eau (DCO, MES) ; Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 & 2) et autres émissions dans l'air (COV) ; Consommations d'eau et quantité d'eaux usées traitées par des tiers ; Consommations d'énergie ; Part d'énergies renouvelables ; Volumes et taux de valorisation des déchets ; Vols aériens évités par rapport à l'année précédente ; Réduction du nombre de pages par catalogue par rapport à l'année précédente ; Audits fournisseurs réalisés ; Part du volume d'achats de matières premières couvert par des fournisseurs ayant signé la Charte Achats responsables ; Dépenses d'achats directs représentées par des fournisseurs évalués par EcoVadis ; Revenu des produits de moins de 3 ans ayant un écolabel ; Chiffre d'affaires réalisé avec des produits ayant un écolabel ; Part de recyclabilité du portefeuille de produits.

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.

Comme mentionné dans la Déclaration :

- les périmètres de *reporting* concernant les indicateurs consolidés au niveau de Wendel diffèrent en fonction des sociétés contrôlées prises en compte pour chacun d'entre eux ;
- les périmètres de *reporting* de certains indicateurs communiqués par Cromology et CPI sont limités.

Paris-La Défense, le 17 mars 2021

L'un des Commissaires aux comptes,
Deloitte & Associés

Mansour Belhiba
Associé, Audit

Julien Rivals
Associé, développement durable