



“Investir sur le long terme constitue  
une belle entreprise”

# RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE WENDEL

## 3.1 LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (RSE) DANS L'ACTIVITÉ DE WENDEL 104

3.1.1	Favoriser l'intégration des enjeux RSE dans le cadre de son métier d'investisseur de long terme	104
3.1.2	Une démarche RSE adaptée à une équipe resserrée de professionnels de l'investissement	105
3.1.3	Une empreinte environnementale limitée	108
3.1.4	Wendel, entreprise engagée dans la société civile	109

## 3.2 LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DES FILIALES DE WENDEL 110

3.2.1	Bureau Veritas	111
3.2.2	Materis	119
3.2.3	Stahl	128
3.2.4	Mecatherm	134
3.2.5	Parcours	138

## 3.3 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION 145

Annexe : liste des informations RSE considérées comme les plus importantes par l'organisme tiers indépendant	148
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

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

« Le développement durable est un moteur de croissance pour les entreprises. », telle est la conviction exprimée <sup>(1)</sup> par Frédéric Lemoine, Président du Directoire de Wendel qui souligne que la « pérennité d'une entreprise dépend de l'équilibre entre son modèle économique, ses marchés, l'épanouissement humain et son insertion dans

l'environnement ». Wendel encourage par son action de long terme ses sociétés dans la mise en œuvre de pratiques de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE), tout en définissant pour elle-même une politique RSE adaptée à son rôle d'investisseur exercée par une équipe resserrée de professionnels.

### 3.1.1 Favoriser l'intégration des enjeux RSE dans le cadre de son métier d'investisseur de long terme

#### Les principes d'action de Wendel vis-à-vis de ses filiales pour intégrer les enjeux RSE

En tant qu'actionnaire, le groupe Wendel n'entre pas dans le management opérationnel de ses filiales mais s'assure que l'intégration des enjeux RSE s'opère dans leur gestion des risques comme dans leur développement et ce, notamment grâce à un dialogue constant avec les équipes de management.

En 2009, Wendel a signé la Charte de l'Association française des investisseurs de croissance (AFIC). Cet engagement public porte notamment sur un ensemble de responsabilités en faveur du développement durable. Dans ce cadre, Wendel sera attentif aux travaux de la Commission ESG-Développement durable mise en place au sein de l'AFIC en février 2013.

La Direction du développement durable créée en 2011 coordonne la démarche de Wendel dans ce domaine. Elle s'appuie sur un Comité de pilotage mis en place en 2012 par le Directoire de Wendel. Il est constitué de représentants des directions opérationnelles et fonctionnelles de la société : Comité d'investissement, Direction financière, Direction juridique, Direction de la communication, Direction des ressources opérationnelles (ressources humaines, informatique, moyens généraux).

En tant qu'actionnaire, Wendel intègre l'étude des risques et opportunités RSE le long du cycle de vie de ses investissements, en particulier :

#### ■ Au moment de l'acquisition :

Lorsque Wendel étudie une prise de participation, des diligences sur les enjeux environnementaux et sociaux sont réalisées dans le cadre de l'analyse globale des risques relatifs à l'activité de la société cible.

#### ■ Dans l'accompagnement des sociétés sur le long terme :

Même si la responsabilité de la gestion des enjeux RSE est assumée directement par les équipes dirigeantes des différentes entreprises, par son rôle d'actionnaire professionnel, Wendel suit et favorise les démarches RSE de ses filiales et participations en particulier sur deux thématiques : la sécurité des salariés, et la prise en compte des enjeux environnementaux dans les produits et services conçus et distribués.

- Le management de Wendel est particulièrement attentif aux indicateurs liés à la sécurité au travail qu'il considère comme révélateurs de la bonne gestion de l'entreprise. Par exemple, chez Materis, le taux de fréquence des accidents fait partie des critères d'attribution de la rémunération variable du management. Cet indicateur est également suivi par le Conseil d'administration de Stahl à la demande de Wendel, depuis 2006, date d'entrée de Stahl dans le Groupe.

- La conception des services et des produits des différentes filiales intègre progressivement des dimensions environnementales. Ainsi, Bureau Veritas fournit à ses clients des solutions pour une amélioration continue de leurs opérations dans les domaines de l'hygiène, de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Parcours s'attache à promouvoir l'approche environnementale auprès de ses clients en leur proposant une démarche de progrès dans son offre de service de location longue durée, notamment par la formation à l'éco-conduite de ses clients. 80 % des produits conçus par Stahl sont aujourd'hui sans solvants. La stratégie de Materis est de développer des produits innovants porteurs de fonctions nouvelles, plus résistants à l'usage et donc plus respectueux de l'environnement dans leur cycle de vie et répondant aux exigences des chantiers « haute qualité environnementale » (HQE). Quant à Saint-Gobain, une part importante de son chiffre d'affaires est liée aux solutions pour économiser ou produire de l'énergie propre et protéger l'environnement.

(1) L'ENA hors les murs, novembre 2012/n° 426.

Chaque filiale et participation du Groupe est appelée à développer une politique RSE répondant à ses enjeux spécifiques. Elles ont chacune établi des objectifs et des plans de mise en œuvre adaptés à l'environnement réglementaire de leurs secteurs et à leurs stratégies de développement propres. Les entreprises du Groupe interviennent dans des secteurs très variés (voir section 1.10 Filiales et participations) et présentent également des maturités différentes dans la mise en œuvre de politiques et d'indicateurs RSE dédiés. Wendel n'estime donc pas pertinent de produire des indicateurs RSE consolidés dans la mesure où ces informations n'auraient pas de signification opérationnelle.

Pour les sociétés Bureau Veritas, Materis, Stahl, Mecatherm et Parcours, dont Wendel est actionnaire majoritaire, les éléments marquants de leur politique liés au développement durable sont présentés dans le chapitre 3.2 qui suit « La Responsabilité sociale et environnementale des filiales de Wendel ».

### La prévention des abus de marché et la vigilance exercée sur les procédures de contrôle interne de ses filiales

Une Charte de confidentialité et de déontologie boursière prévoit les règles qui s'imposent à tous les salariés et mandataires sociaux de

Wendel en matière de prévention de tout abus de marché. Les principales règles édictées par cette Charte figurent à la section 2.1.6 du présent document de référence. Le Règlement intérieur du Conseil de surveillance fixe les droits et devoirs ainsi que les pouvoirs propres des membres du Conseil (voir section 2.1.6).

Par ailleurs, Wendel interroge annuellement via un questionnaire ses filiales consolidées sur leurs principes généraux de contrôle interne, dans le cadre de l'examen des facteurs de risques liés à leurs activités.

Ce questionnaire, basé sur le cadre de référence de l'Autorité des marchés financiers (AMF), porte principalement sur les sujets suivants : la définition et la formalisation des délégations de pouvoirs, la revue régulière des règles de séparation des tâches et des schémas d'organisation permettant d'identifier les responsabilités de chacun et de résoudre d'éventuels conflits, la vérification par la filiale que la politique de rémunération variable de ses cadres dirigeants n'est pas de nature à engendrer un risque de comportement frauduleux, l'existence d'un code de bonne conduite ou éthique couvrant notamment les situations de conflit d'intérêt, de paiements irréguliers ou frauduleux, d'entraves à la concurrence ou d'opérations d'initiés.

## 3.1.2 Une démarche RSE adaptée à une équipe resserrée de professionnels de l'investissement

### La politique de Wendel en matière de ressources humaines

#### Une équipe restreinte, expérimentée et diversifiée

Wendel s'emploie à recruter et à développer des collaborateurs d'excellence pour lesquels Wendel met en œuvre le meilleur environnement de travail possible.

Au 31 décembre 2013, Wendel et ses holdings emploient au total 79 collaborateurs.

En France (59 collaborateurs), la moitié des effectifs est impliquée directement dans les activités d'investissement. Outre l'équipe d'investissement qui comprend dix-huit personnes et l'équipe de direction, une dizaine d'experts au sein des équipes de gestion (finance, juridique, fiscal, communication) travaillent au quotidien sur les opérations d'investissement. Ces salariés sont impliqués dans le développement international du Groupe en coopération avec les implantations à l'étranger.

Le reste des effectifs intervient en support au sein de la Direction financière, de la Direction juridique, de la Direction fiscale, de la Direction de la communication et du développement durable et de la Direction des ressources opérationnelles.

A l'international, Wendel dispose d'implantations aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Allemagne, au Japon, aux États-Unis, à Singapour et au Maroc qui accompagnent les sociétés du Groupe dans leur développement. Les sociétés situées aux Pays-Bas (depuis 1908) et au Luxembourg (depuis 1931) ont également des activités de holding.

Wendel s'est implantée en Allemagne (Francfort) et au Japon (Tokyo) en 2007. En 2013, dans le cadre de son développement international, Wendel a créé des filiales à New York, Singapour et Casablanca. Le nombre de salariés hors de France est ainsi passé de dix à vingt personnes entre le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2013, ceci grâce à des recrutements locaux et à la mobilité de cinq collaborateurs basés en France.



Salariés avec un contrat de travail* en France : effectifs et mouvements	31.12.2013			31.12.2012			31.12.2011		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
<b>Effectif total</b>	<b>13</b>	<b>49</b>	<b>62</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>66</b>	<b>16</b>	<b>48</b>	<b>64</b>
<i>dont Femmes</i>	8	20	28	9	23	32	10	19	29
<i>Hommes</i>	5	29	34	6	28	34	6	29	35
<b>Recrutements</b>	-	<b>3</b>	<b>3</b>	-	<b>7**</b>	<b>7**</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<i>dont Femmes</i>	-	1	1	-	5	5	1	2	3
<i>Hommes</i>	-	2	2	-	2	2		1	1
<b>Départs</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1**</b>	<b>4</b>	<b>5**</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<i>dont Femmes</i>	1	4	5	1	1	2	1	2	3
<i>Hommes</i>	1	1	2	-	3	3		1	1

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

\*\* Dont un changement de catégorie.

En 2013, Wendel a employé 3 personnes en CDD pour une durée cumulée de 9 mois et deux intérimaires en remplacement de congés de maternité.

En 2013, la part des femmes dans l'effectif cadre du siège est de 43 % (soit 20 personnes sur 46 cadres).

Wendel n'emploie pas de personnes handicapées mais passe des contrats de fournitures avec des entreprises adaptées. La contribution versée à l'Agefiph pour 2013 s'élève à près de 10,2 K€.

#### Formation et développement professionnel

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

Wendel veille ainsi à ce que ses salariés aient en permanence le niveau de compétence nécessaire à la réussite de leurs missions en leur proposant des formations sur mesure.

En France en 2013, 54 salariés (CDD et CDI) ont bénéficié d'au moins une formation externe, pour un total de plus de 1 640 heures. Les domaines couverts sont principalement les techniques de communication, les langues étrangères, et dans une moindre mesure les logiciels de bureautique. Parmi les salariés formés en 2013, deux ont suivi et réussi des formations diplômantes leur permettant d'élargir leurs domaines de compétences.

Par ailleurs, dans le cadre de son plan d'action pour l'emploi des seniors, Wendel propose à tous les salariés âgés de 40 ans et plus des entretiens professionnels qui ont pour objet de faire le point sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation et leur évolution professionnelle. Ces entretiens sont aussi l'occasion pour les salariés d'envisager les modalités de la suite de leur carrière, en tenant compte de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

#### Relations sociales et conditions de travail

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

Afin de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, Wendel s'efforce depuis 2010 de procurer aux salariés qui en font la demande des places en crèches qu'elle finance. En 2013, Wendel finançait 14 places de crèche pour les enfants de 10 salariés.

Enfin, au-delà de la part du budget du Comité d'entreprise consacré aux activités sociales et culturelles, Wendel prend en charge différentes prestations : restaurant interentreprises, cours de sport, tickets Cesu, etc.

#### Diversité et égalité de traitement

Wendel veille à ce que les décisions en matière de recrutement, de développement des carrières (formations et promotions) et de rémunérations soient prises sans discrimination. Seules sont prises en compte les compétences et l'expérience des candidats et, pour la rémunération variable des salariés, leur performance.

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

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

#### Organisation du temps de travail

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

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

L'absentéisme hors événements familiaux reste stable, de l'ordre de 1 %. Il n'y a pas eu d'accident de travail en 2013.

### Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT

La gestion des ressources humaines de Wendel respecte les conventions fondamentales de l'OIT. La France a ratifié les 8 conventions fondamentales de l'OIT portant sur le travail forcé, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, sur le droit d'organisation et de négociation collective, sur l'égalité des rémunérations, sur l'abolition du travail forcé, sur les discriminations, sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et sur toute forme de travail des enfants.

Wendel respecte également la liberté d'association.

Wendel SA n'exerce pas d'activité dans les pays « à risques » en termes de violation des droits des travailleurs, et n'est donc pas confronté à la problématique de respect de ces conventions.

### Une politique de rémunération adaptée

La politique salariale de Wendel vise à aligner les intérêts des salariés sur ceux des actionnaires, que ce soit à travers la part variable de la rémunération, l'intéressement ou le déploiement de l'actionnariat salarié.

Wendel revoit attentivement chaque année le niveau de la rémunération de ses salariés en prenant en compte leurs missions, leurs compétences, leurs expériences et les rémunérations de marché comparables. Les rémunérations variables sont attribuées en fonction des performances individuelles et collectives.

Pour la France, la somme des rémunérations totales (salaire fixe, rémunération variable et primes individuelles liées à la fonction) versées pour l'année 2013 s'élève à près de 12,26 M€, en hausse de 9,5 % par rapport à 2012.

En outre, un accord d'intéressement existe depuis 2006. Les conditions de performance de l'accord en vigueur depuis 2012 ont été remplies en 2013 et permettront aux bénéficiaires de recevoir en 2014

une somme plafonnée à 18 516 euros, pouvant atteindre 12,5 % de la rémunération qu'ils ont perçue en 2013. Par ailleurs, l'évolution du montant des dividendes a conduit la société Wendel à verser aux salariés une prime de partage de profit d'un montant proportionnel à la durée de présence dans la Société. Enfin, les salariés de Wendel et leur famille sont couverts par un régime de prévoyance très complet financé en grande partie par Wendel.

### La promotion de l'actionnariat salarié

Convaincu de l'importance de l'actionnariat salarié comme clé d'un partenariat long terme avec ses collaborateurs, Wendel a toujours favorisé son développement, que ce soit depuis plus de 25 ans au sein du plan d'épargne Groupe ou à travers l'attribution d'actions de performance ou de stock-options dont la plupart des salariés bénéficient depuis 2007.

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

Outre les deux membres du Directoire, 66 personnes se sont vues attribuer des stock-options et des actions de performance en vertu de l'autorisation de l'Assemblée générale du 28 mai 2013 et de la décision du Directoire du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

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

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

Le tableau ci-dessous précise pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2013 :

- le nombre total d'options qui ont été attribuées aux dix salariés non-mandataires sociaux qui ont reçu individuellement le plus grand nombre d'options ;
- le nombre total d'options exercées par les dix salariés non-mandataires sociaux qui en ont individuellement exercé le plus grand nombre.

	Nombre total	Prix d'exercice moyen pondéré
Options consenties au cours de l'exercice aux dix salariés du groupe dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé	93 750	82,90 €
Options levées au cours de l'exercice par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé	110 725	34,87 € <sup>(1)</sup>

(1) En 2013, ces options ont été exercées aux prix de 39,98 € (plan WI 3-1), 65,28€ (Plan WI 3-2), 67,50 € (Plan W 1-2), 22,58 € (plan W 2-1), 44,32 € (plan W 3).

Le nombre total d'actions de performance consenties au cours de l'exercice aux dix salariés du groupe dont le nombre d'actions ainsi attribuées est le plus élevé est de 21 500.

#### Augmentation de capital au sein du plan d'épargne Groupe (PEG)

Depuis plus de 25 ans, Wendel propose chaque année aux salariés de souscrire à une augmentation de capital au sein du PEG. Les titres sont proposés avec une décote de 20 % et les versements des salariés peuvent être abondés jusqu'à hauteur des plafonds légaux.

Au 31 décembre 2013, hors les mandataires sociaux, les salariés détenaient 0,44 % du capital de Wendel au sein du plan d'épargne Groupe.

En juillet 2013, la Direction a décidé de mettre en œuvre une augmentation de capital à laquelle 96 % des salariés éligibles ont souscrit, à hauteur de 21 475 actions.

#### Des possibilités de compléments de retraite

##### Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)

En 2010, la Société a mis en place un Perco. Certains versements bénéficient d'un abondement de la Société jusqu'à hauteur du plafond légal.

Plus de 40 % des salariés présents au 31 décembre 2013 ont déjà investi au sein du Perco.

#### Régime de retraite supplémentaire

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

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

Ce régime concerne actuellement 47 retraités et 11 salariés de la Société. Un bénéficiaire a été membre du Conseil de surveillance en 2013 (voir note 3.4 de l'annexe aux comptes consolidés).

## 3.1.3 Une empreinte environnementale limitée

L'activité de Wendel a peu d'incidence sur l'environnement. Pour autant, Wendel veille à limiter ses impacts négatifs à sa propre échelle. Ainsi, le pilotage de la gestion de l'immeuble où se trouve le siège de Wendel (Paris) et des services informatiques intègre des critères environnementaux. En 2012, Wendel a réalisé un bilan des émissions de gaz à effet de serre afin d'optimiser ses actions pour réduire sa facture énergétique et sa production de déchets, conformément au décret d'application de l'article 75 de la Loi Grenelle II.

### Économie d'énergie

Depuis deux ans, dans le but de réduire sa consommation d'énergie, Wendel a procédé à plusieurs investissements :

- remplacement de la totalité de son parc de serveurs informatiques en installant des modèles moins consommateurs d'énergie ;
- rénovation de son système de chauffage urbain (distribuant de la vapeur haute pression) permettant à la Société d'être plus respectueuse de l'environnement ;

- création d'une salle de visioconférence, mise à disposition d'outils de mobilité, limitant ainsi les déplacements ;
- remplacement progressif des modèles d'ampoules classiques par des ampoules basses consommations pour augmenter l'efficacité énergétique de l'immeuble.

Par ailleurs, Wendel favorise la diffusion électronique de ses publications.

### Tri des déchets

Depuis juillet 2011, Wendel s'est engagé dans une démarche de tri sélectif des déchets. L'ensemble des collaborateurs du siège a été sensibilisé grâce à une formation dédiée. Dorénavant, la totalité du papier consommé par les équipes de Wendel est collectée pour être recyclée. Les plastiques, cartouches d'encre, cartons et emballages métalliques font également partie du processus de recyclage.

### 3.1.4 Wendel, entreprise engagée dans la société civile

**L'engagement de Wendel dans la société civile se traduit par le soutien de projets dans l'enseignement supérieur et dans le domaine culturel.**

- Depuis 1986, Wendel soutient l'Insead, qui a créé en 1996 une chaire puis un centre consacré aux entreprises familiales auquel Wendel s'est associé dès l'origine.
- Le management de Wendel intervient régulièrement au sein de grandes écoles afin d'expliquer les métiers de Wendel. Ces interventions, qui ont vocation à faire œuvre de pédagogie sur le modèle d'investisseur de long terme de Wendel contribuent également au recrutement des meilleurs profils. Wendel participe également aux publications des grandes écoles : revue ENA, HEC, Polytechnique.
- Wendel est aussi engagé pour cinq années renouvelables aux côtés du Centre Pompidou-Metz. Depuis son ouverture en 2010, Wendel a souhaité soutenir une institution emblématique dont le rayonnement culturel touche le plus grand nombre.

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

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

**Dans le cadre de ses activités, Wendel interagit également avec ses principales parties prenantes :**

- Wendel entretient des relations régulières avec son actionnaire de référence, Wendel-Participations et intervient régulièrement devant ses instances.

- Wendel entretient un dialogue suivi avec ses actionnaires individuels :

En 2009, a été créé le Comité consultatif des actionnaires de Wendel (CCAW) qui s'est réuni à quatre reprises en 2013. Composé de 12 membres, son rôle est de recueillir le point de vue des actionnaires individuels sur les outils de communication qui leur sont dédiés : lettre aux actionnaires, site internet, rapport d'activité.

En octobre 2013, Wendel a organisé une réunion d'actionnaires au Centre Pompidou-Metz et le Groupe participe chaque année au salon Actionaria.

- Wendel communique régulièrement avec la communauté financière (analystes, investisseurs institutionnels et particuliers) sur ses résultats, ses activités et sa stratégie. En 2013, Wendel a rencontré notamment plus de 310 investisseurs en actions et en obligations, lors de roadshows (France, Royaume-Uni, Allemagne, Suisse, Espagne, États-Unis, Canada, Japon et Singapour) et des rencontres à son siège.

- En tant que société cotée, Wendel contribue aux débats de place en participant aux réflexions au sein de toutes les grandes associations professionnelles et de place auxquelles elle adhère : Afep, Ansa, Medef, Afic, Paris Europlace, etc.



## 3.2 La Responsabilité sociale et environnementale des filiales de Wendel

Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Materis, Stahl, Mecatherm et Parcours. Les états financiers de ces entreprises, font l'objet d'une intégration globale dans les comptes consolidés du Groupe. Wendel reporte de ce fait les points marquants de leur politique de développement durable dans les chapitres qui suivent.

Une présentation détaillée des filiales du Groupe est disponible en section 1.10 Filiales et participations. Les entreprises du Groupe déclinent leurs démarches liées au développement durable par des plans d'actions qui prennent en compte leur degré de maturité dans ce domaine et leurs caractéristiques propres. Un résumé succinct des principaux enjeux RSE des 5 filiales dont Wendel est actionnaire majoritaire est présenté ci-dessous.

En 2013, le périmètre du rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales a été élargi à Stahl, Parcours et Mecatherm (voir page 145).

### Bureau Veritas

Concernant Bureau Veritas, première participation de Wendel, cotée sur Euronext Paris et faisant partie de l'indice Next 20 (Compartiment A, code ISIN, FR0006174348, mnémonique : BVI), Wendel publie un résumé des informations liées à sa responsabilité sociale et environnementale. Bureau Veritas étant soumis à l'obligation de publication et de vérification, l'exhaustivité des informations requises le concernant est disponible dans son propre document de référence 2013.

Bureau Veritas est le deuxième groupe mondial de services d'évaluation de conformité et de certification appliqués aux domaines de la qualité, de la santé-sécurité, de l'environnement et de la responsabilité sociale.

Dans un contexte de forte croissance des effectifs, Bureau Veritas cherche à identifier et à retenir les talents en poursuivant une politique de recrutement active ainsi qu'une stratégie de développement des compétences mêlant formations techniques et managériales. Un programme de formation des managers appelé BV Academy, a été lancé en 2013 pour former l'ensemble du management à la relation client, à l'excellence opérationnelle et au management des équipes. 800 managers ont été formés en 2013.

La sécurité de ses propres collaborateurs est aussi une priorité pour Bureau Veritas qui s'est engagé dans une plus grande responsabilisation du management sur ce sujet. Une revue systématique des investigations des accidents graves est effectuée par le Directeur général et les membres de la Direction concernée. Plusieurs campagnes de prévention de la sécurité ont été réalisées, notamment sur le risque routier et le risque chimique.

### Materis

Pour Materis, Wendel publie de façon détaillée et exhaustive l'ensemble des informations RSE de sa filiale, information qui ont fait l'objet d'une vérification par un tiers externe.

Materis est l'un des leaders internationaux de la chimie de spécialité pour la construction, présent dans quatre activités : adjuvants (Chryso), aluminates (Kerneos, société en cours de cession), mortiers (ParexGroup) et peintures (Materis Paints). Materis rassemble près de 10 000 salariés avec des implantations géographiques internationales.

En termes de responsabilité sociale et environnementale, les enjeux majeurs de Materis s'articulent autour de 3 axes :

#### ■ Le renforcement d'un système de management environnemental

Afin de prévenir et contrôler les risques environnementaux, Materis s'emploie à renforcer le niveau de management environnemental. Les audits environnementaux externes réalisés dans l'ensemble des sites du Groupe ont permis de définir une feuille de route environnementale pour chacun d'eux.

#### ■ La santé et la sécurité des collaborateurs

La sécurité est l'un des fondements de la culture Materis, elle est intégrée dans le management général du Groupe. Le taux de fréquence des accidents a diminué de 85 % depuis 2001, reflet de cette démarche d'amélioration continue.

#### ■ La conception de produits et services innovants plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs

Ainsi plus de 25 % du chiffre d'affaires de Materis est généré avec des produits lancés depuis moins de 5 ans.

### Stahl

Stahl est le leader mondial des revêtements de haute performance et des produits de finition pour le cuir. Son siège social est situé aux Pays-Bas et la Société compte 1 178 salariés. Fabricant de produits chimiques, Stahl a identifié comme enjeux majeurs, relevant de sa responsabilité sociale et environnementale, la santé-sécurité de ses collaborateurs et l'innovation produit destinée à limiter l'empreinte environnementale de ses produits. Stahl a ainsi mis en place une démarche d'amélioration continue en matière de santé-sécurité de ses collaborateurs. Des formations obligatoires sont organisées dans tous les pays afin de sensibiliser les salariés à ces enjeux. Les nouveaux salariés qui rejoignent les unités de production ou les laboratoires suivent des programmes d'intégration spécifiques. Par ailleurs, des sessions de mise à niveau sont régulièrement proposées à tout le personnel.

L'efficacité de cette démarche se matérialise par une baisse de plus de 70 % du taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail depuis que Stahl a rejoint le groupe Wendel en 2006.

Stahl s'assure par ailleurs de la maîtrise de l'impact de l'activité de ses sites industriels sur leurs éco-systèmes environnants en étant engagé dans une démarche de progrès continue puisque tous ses sites sont certifiés ISO 9001 et/ou ISO 14001. Et grâce à sa politique de recherche innovante, Stahl a été l'une des premières entreprises de son secteur à mettre sur le marché des produits à base d'eau. Ils représentent aujourd'hui la majorité de la production de Stahl (80 %). Enfin, la Société a mis en place récemment un groupe de travail s'attachant à développer l'éco-conception de ses produits.

#### Mecatherm

Mecatherm est le leader mondial des équipements pour la boulangerie industrielle et rassemble un effectif de 304 salariés. Avec son savoir-faire unique en termes de R&D et d'innovation produit, Mecatherm conçoit des lignes de production et les assemble sur ses

sites. Sans production, son activité propre a donc peu d'incidence sur l'environnement. Mecatherm s'attache à concevoir un matériel qui intègre un standard de qualité élevé en se focalisant sur quatre axes principaux : sécurité alimentaire, protection des personnes, préservation des matériels, et protection de l'environnement.

#### Parcours

Spécialiste indépendant de la location longue durée de véhicules en France et qui compte 328 salariés, Parcours a une activité directe qui a peu d'incidences sur l'environnement mais évoluant sur le marché de l'automobile, la Société s'attache à sensibiliser les collaborateurs de ses clients aux enjeux de sécurité et d'éco-conduite. Parcours propose ainsi une démarche de progrès dans son offre de services et a mis en place un suivi de l'évolution de l'émission de CO<sub>2</sub> des flottes de ses clients. Société en croissance, son réseau d'agences s'étend et la construction des nouvelles implantations s'est faite avec un cahier des charges inspiré de la démarche HQE.

## 3.2.1 Bureau Veritas <sup>(1)</sup>

### 3.2.1.1 Informations sociales

#### Les enjeux des ressources humaines

L'effectif de Bureau Veritas est principalement composé d'ingénieurs, de techniciens et autres personnels qualifiés dans les domaines de la qualité, la santé et sécurité, la protection environnementale et la responsabilité sociale (QHSE). Les compétences, la motivation et le professionnalisme des hommes et des femmes de Bureau Veritas sont des atouts concurrentiels de tout premier ordre pour contribuer à la croissance du Groupe.

Bureau Veritas est un employeur qui s'attache à créer des opportunités de développement et de formation pour ses employés dans le respect de la diversité. En outre, le cœur de métier de Bureau Veritas (QHSE) contribue à la protection de l'environnement, à la réduction des risques et à l'amélioration de la qualité ce qui constitue une source de fierté et de motivation forte pour ses collaborateurs.

Bureau Veritas a identifié plusieurs enjeux liés aux Ressources Humaines :

- développer aujourd'hui les leaders de demain, qui sont nécessaires au développement du Groupe ;
- intégrer de manière efficace les collaborateurs des entités nouvellement acquises et leur offrir un environnement respectueux de leurs différences ;
- développer de nouvelles compétences pour répondre aux attentes des clients et leur proposer des solutions innovantes ;

- attirer les profils nécessaires, les fidéliser et les motiver pour atteindre l'excellence opérationnelle ;
- renforcer la collaboration et le partage de bonnes pratiques dans un contexte de croissance des activités et d'expansion géographique ; et
- promouvoir la diversité dans un Groupe aux métiers variés et présent sur les cinq continents.

Pour ce faire, le Groupe s'appuie sur un réseau d'environ 700 professionnels de Ressources Humaines à travers le monde coordonné par une Direction des ressources humaines Groupe.

Cette dernière est structurée en 3 pôles :

- développement de l'organisation, gestion des carrières et développement des talents ;
- politiques de rémunération et avantages sociaux ; et
- processus et systèmes d'information RH.

Le paragraphe suivant présente les éléments clés de la politique de Ressources Humaines de Bureau Veritas en lien avec ces enjeux.

#### Croissance des effectifs

Depuis l'introduction en Bourse de Bureau Veritas en 2007, le nombre de salariés du Groupe a connu une forte augmentation : 61 581 au 31 décembre 2013 contre 33 018 au 31 décembre 2007, soit une augmentation de 86 %. Par rapport à 2012, les effectifs ont augmenté de 5 % et sont répartis dans 140 pays.

(1) Résumé. L'intégralité du rapport RSE de Bureau Veritas est consultable sur [www.bureauveritas.fr](http://www.bureauveritas.fr)

En nombre d'employés	2013	2012	2011
Europe	14 027	14 524	14 491
dont France	7 630	7 754	7 654
Afrique, Moyen-Orient et Europe de l'Est	9 571	8 292	7 094
Amériques	16 253	15 872	12 726
Asie-Pacifique	21 730	20 236	17 837
<b>TOTAL EFFECTIF</b>	<b>61 581</b>	<b>58 924</b>	<b>52 148</b>

Le recrutement externe constitue un des enjeux clés de la politique des Ressources Humaines afin de soutenir le développement de Bureau Veritas notamment dans les pays à forte croissance (Asie-Pacifique, Moyen-Orient, Amérique latine). Dans ce contexte, Bureau Veritas a porté l'accent sur la mise en valeur de sa marque employeur. Le Groupe a en effet beaucoup à offrir à ses collaborateurs en termes de diversité des métiers, de mobilité géographique et de partage de savoir-faire.

La croissance externe est également un facteur notable dans la gestion des effectifs. Bureau Veritas a réalisé 7 acquisitions en 2013 ce qui représente un apport de 2 328 collaborateurs. Des programmes spécifiques d'intégration sont élaborés pour faciliter l'intégration rapide des collaborateurs des sociétés nouvellement acquises.

	2013	2012	2011
Embauches <sup>(a)</sup>	12 654	13 017	11 093
Acquisitions	2 328	4 476	9 154
Licenciements	4 978	3 410	2 832
Départs volontaires	7 790	7 185	5 939

(a) Recrutements externes pour des contrats supérieurs ou égaux à 12 mois.

Le taux de départs volontaires est relativement stable : 12,9 % en 2013 comparé à 12,6 % en 2012. Les taux les plus élevés sont constatés dans les zones Asie et Moyen-Orient qui sont des marchés en pleine croissance avec une forte demande d'employés qualifiés.

### Développer les compétences

L'excellence des compétences de son personnel représente un des principaux atouts de Bureau Veritas. Le développement des compétences se fait par l'apprentissage continu mais aussi par la formation. La formation technique est d'ailleurs nécessaire pour les employés afin de travailler en toute connaissance des référentiels (normes, réglementations, standards), des méthodes d'inspection (échantillonnage, analyses, contrôles non destructifs, mesures...), des caractéristiques techniques des éléments inspectés (produits, processus, équipements...) et des règles de sécurité et d'éthique.

#### Investir dans la formation

L'essentiel de la formation est géré localement par les Directions techniques des divisions. Elle doit en effet répondre à des besoins spécifiques liés aux réglementations et aux normes de chaque pays.

#### Assurer les qualifications des collaborateurs

Le développement des compétences techniques dépasse le périmètre de la seule formation.

Bureau Veritas se caractérise par un très grand nombre de domaines d'intervention faisant appel à une grande diversité de qualifications techniques. La gestion des qualifications est cruciale car elle vise à

s'assurer que les employés disposent des compétences techniques nécessaires à leur activité.

Le suivi des qualifications des collaborateurs et la mise en place des programmes de formation sont assurés par les départements techniques de chaque division. À chaque étape du processus, les compétences des employés sont contrôlées par ces départements mais font également l'objet d'audits par les organismes d'accréditation (Cofrac, IACS, UKAS...).

Obtenir une qualification nécessite pour un employé de suivre plusieurs étapes allant de la formation initiale (incluant du parrainage) à la supervision et la formation continue. Des réunions techniques sont également organisées localement pour maintenir à niveau les compétences des employés. Les compétences nécessaires à la réalisation des missions sont définies dans les descriptions de poste et sont évaluées régulièrement. À titre d'exemple, pour les laboratoires, une nouvelle méthode d'évaluation en cours de déploiement vise à identifier les risques de non-conformité des essais réalisés par Bureau Veritas pour le compte de clients. Les employés en charge des essais sont observés et évalués sur la base de critères d'évaluation très précis.

Ces évaluations permettent à la fois d'assurer la bonne intégration de la formation mais également de s'assurer que les changements de méthodes de travail, d'outils, de référentiels sont connus et maîtrisés.

#### Favoriser les compétences managériales

BV Academy est un programme de développement managérial piloté par la DRH Groupe et déployé à travers le monde. Les sessions interactives de trois jours regroupent des managers de toutes les divisions au sein d'une même zone géographique afin de favoriser une approche Groupe et de

renforcer la culture commune de Bureau Veritas. Le programme est construit autour de trois thèmes : l'orientation client, l'excellence opérationnelle et le management des équipes.

### Partager bonnes pratiques et savoir-faire

Les équipes de *Knowledge Management* (gestion des connaissances) ont mis en place des communautés d'experts, en support des équipes opérationnelles. Le processus de *Knowledge Management* permet de partager les meilleures pratiques et de répondre dans chaque entité avec le même niveau de qualité aux besoins des clients globaux. Une centaine de communautés de pratiques existe afin de mettre en relation des milliers de spécialistes et d'experts.

### Encourager la diversité

Considérée comme une source de dynamisme et de performance, la diversité est encouragée au sein de Bureau Veritas. Dans 16 pays, des politiques « Diversité » ont été formalisées, couvrant plusieurs thèmes : égalité homme/femme, diversité ethnique et handicap. Quelques illustrations sont présentées ci-dessous.

### Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes

Parmi les objectifs du Groupe pour la diversité, figure la volonté d'améliorer la part des femmes dans les effectifs dans les années à venir. En règle générale, les femmes sont peu présentes dans les secteurs d'activité sur lesquels Bureau Veritas intervient. L'effectif, au niveau mondial, est composé de 70 % d'hommes et de 30 % de femmes. On trouve 15 % de femmes dans la population des managers. Cette moyenne est cependant variable selon les divisions. En France, Bureau Veritas élabore un rapport annuel sur l'égalité professionnelle homme/femme. Un accord d'entreprise a été signé le 15 décembre 2011. Il permet de définir des objectifs de progrès continus, volontaristes et pragmatiques visant à améliorer la mixité des emplois, des actions à mettre en œuvre et des indicateurs de suivi dans les domaines suivants : la sensibilisation et la communication ; le recrutement ; la formation ; la promotion professionnelle ; la rémunération ; et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

### Organisation du travail et relations sociales

Au-delà de la sécurité qui est un absolu pour le Groupe, Bureau Veritas veille à favoriser l'épanouissement des collaborateurs en leur assurant un environnement de travail permettant leur bien-être. En 2013, au Royaume-Uni, Bureau Veritas a reçu le label *Britain's Top Employers 2013*. Ce label a été remis par un institut indépendant (*CRF Institute*) pour récompenser l'excellence des conditions de travail proposées par Bureau Veritas à ses employés.

### Organisation du travail

Les Directeurs des ressources humaines ont la responsabilité de la mise en place d'une organisation du travail respectueuse des réglementations locales. La diversité des métiers du Groupe a conduit à la mise en place d'organisations du travail adaptées à chaque secteur d'activité, selon que les collaborateurs sont sédentaires (activités de laboratoire) ou nomades (activités d'inspection). La durée du temps de travail varie selon les pays et les lois applicables.

À titre d'exemple, en France, pour Bureau Veritas et ses filiales, 556 salariés travaillent à temps partiel, soit 7,3 % des effectifs.

### Absentéisme

L'absentéisme est suivi localement en cohérence avec les réglementations locales relatives au droit du travail. À titre d'exemple, en 2013, le taux d'absentéisme en France (Bureau Veritas et filiales françaises) était de 3,4 %. Ce taux considère le nombre total de journées d'absence pour cause de maladies indemnisées, d'accident du travail et de trajet, absences autorisées et autres causes.

### Relations sociales

Le Groupe est attaché au fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Des membres du Comité d'entreprise (CE) participent aux réunions du Conseil d'administration. Des structures représentatives du personnel existent dans la plupart des pays clés : France, Espagne, Italie, États-Unis, Japon, Allemagne, Pays-Bas, Belgique, République Tchèque, Australie, Singapour, Inde, Thaïlande, Russie et Ukraine. Des comités regroupant des employés ont également été établis à Singapour, au Vietnam, aux États-Unis, en Espagne, en France, en Belgique, au Royaume-Uni, au Canada et en Malaisie. En Chine, une réunion d'échange ouverte à l'ensemble du personnel est organisée chaque année, pour discuter de sujets avec les employés tels que la formation et le développement des carrières. Depuis mars 2013, le Groupe a mis en place un Comité d'entreprise européen qui compte une trentaine de représentants des pays européens. De façon plus générale, Bureau Veritas encourage la communication, l'échange d'idées et le recueil d'opinions (panneaux d'affichage, lignes RH, boîtes à suggestions, entretiens de départ, points de contact « éthique », commissions de prévention des accidents, réunions mensuelles avec le personnel, revues de site par les RH, *open door policy*). Des études d'opinion et de mesure de satisfaction des employés sont menées régulièrement au niveau local.

### Bilan des accords collectifs

Des accords collectifs ont été signés dans 16 pays importants (Argentine, Australie, Brésil, Chili, France, Inde, Italie, Mexique, Pays-Bas, Pérou, Russie, Singapour, Espagne, Ukraine et Vietnam). Ils couvrent plusieurs sujets liés aux ressources humaines comme par exemple, l'organisation du temps de travail, la politique de rémunération, les conditions de travail, les mesures relatives à la santé et à la sécurité.

Au sein de Bureau Veritas SA France, la politique du Groupe s'est traduite par la signature de 14 accords d'entreprise actuellement en vigueur. Ils couvrent plusieurs thématiques, tels que l'aménagement et la réduction du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais traitent également des conditions du dialogue social et des modes de fonctionnement des instances représentatives du personnel. En 2013, un nouvel accord a été signé concernant les moyens de communication des instances représentatives du personnel.

### Motiver le personnel à travers une rémunération juste

Bureau Veritas offre des rémunérations attractives et motivantes alignées sur les pratiques du marché du travail dans l'ensemble des pays dans lequel le Groupe opère. Des enquêtes de salaire internationales sont réalisées régulièrement pour veiller à conserver un

positionnement favorable permettant à la fois d'attirer les meilleurs candidats mais aussi de rémunérer les employés conformément à leur niveau d'engagement et de performance. Les managers sont étroitement associés au développement du Groupe à travers une rémunération variable prenant en compte leur performance individuelle et celle du Groupe. La politique de bonus pour les managers se veut ainsi un élément de motivation. De plus, le Groupe cherche également à fidéliser ses cadres à travers un système d'allocation d'options de souscription ou d'achat d'actions et/ou l'attribution d'actions gratuites dans le cadre d'une politique d'intéressement à long terme.

### 3.2.1.2 Hygiène-santé, Sécurité et Environnement (HSE)

#### La politique HSE

La politique Hygiène-santé, Sécurité et Environnement – HSE du groupe Bureau Veritas est définie en cohérence avec les enjeux suivants :

- assurer chaque année l'intégration de nombreux nouveaux employés dans un Groupe en croissance ;
- harmoniser les pratiques HSE locales dans un réseau international de 140 pays ;
- exercer des activités diversifiées présentant des risques HSE différents ;
- intervenir sur les sites clients dans des environnements de travail que le Groupe ne contrôle pas ; et
- se prémunir contre les risques routiers lors des déplacements professionnels.

#### Un engagement fort du management

Pour Bureau Veritas, la sécurité est un absolu : une valeur non négociable sans laquelle ses activités ne peuvent se dérouler.

La Direction générale s'est engagée, par la signature d'une « déclaration HSE » Groupe, à inscrire la sécurité au travail, avec la santé et l'environnement, dans les fondamentaux de la culture de l'entreprise. Cet engagement fort traduit l'implication durable du Groupe dans l'amélioration continue de sa performance HSE.

Cette déclaration est disponible sur le site Internet du Groupe ([www.bureauveritas.com](http://www.bureauveritas.com)). Elle a été revue en 2013 afin de mieux refléter les enjeux du Groupe et comprend les points suivants :

#### Une organisation hse globale et locale

Le Groupe s'est doté d'une organisation HSE globale sous la responsabilité du Directeur HSE Groupe et des Directeurs HSE de chaque division. Ils assurent la définition de la stratégie HSE du Groupe. Cette organisation est complétée par des responsables locaux chargés de déployer les politiques HSE au sein du réseau d'agences en intégrant les contraintes locales liées à la diversité des activités, des langues, des cultures et des exigences réglementaires applicables.

Par ailleurs, le Directeur HSE Groupe s'appuie sur un Comité d'experts appelé HSE-LG (*Health, Safety and Environment Leadership Group*) qui participe à la définition de la stratégie HSE du Groupe et plus particulièrement à la sélection des grands projets de campagnes de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'environnement.

Des réunions téléphoniques trimestrielles ainsi qu'un séminaire annuel rassemblent les équipes HSE et permettent de partager les bonnes pratiques, d'identifier les moyens à mettre en œuvre et de valider le contenu des outils globaux proposés.

De plus, deux comités spécifiques ont été créés pour faire face à des risques particulièrement importants :

- le Comité Amiante : créé en 2013, il est composé des membres du réseau HSE les plus expérimentés ;
- le Comité Radiations Ionisantes : créé en 2008, il est composé des représentants des activités concernées.

#### Les conditions de santé et de sécurité au travail

##### Indicateurs santé et sécurité

Bureau Veritas a mis en place des indicateurs santé-sécurité pour chaque pays où il est présent. Ces indicateurs ont été définis selon les lignes directrices de l'Organisation mondiale de la santé. Les indicateurs santé-sécurité suivis par le Groupe sont :

- le taux de fréquence (TAR) ;
- le taux d'arrêts de travail (LTR) ;
- le taux de gravité (ASR) ; et
- le nombre de décès (FAT).

Cet outil permet également de réaliser des analyses de cause et de suivre les actions correctives et préventives nécessaires.



Indicateur	Définition	Unité	2013	2012	2011
<i>Total Accident Rate (TAR)</i>	Taux de fréquence de tous les accidents	Nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail x 200 000/Nombre d'heures travaillées	0,85	1,37	- 10 % par an
<i>Lost Time Rate (LTR)</i>	Taux d'arrêt de travail	Nombre d'accidents avec arrêt de travail x 200 000/Nombre d'heures travaillées	0,38	0,60	- 10 % par an
<i>Accident Severy Rate (ASR)</i>	Taux de gravité	Nombre de jours perdus x 1 000/Nombre d'heures travaillées	0,03	0,07	-
<i>Fatality (FAT)</i>	Nombre de décès	Nombre de décès	4	1	Zéro

En 2013, le Groupe a connu une très forte amélioration de ses indicateurs Sécurité qui ont pour la plupart enregistré une amélioration de plus de 40 %.

### Informations environnementales

Compte tenu de son activité de service, l'impact environnemental de Bureau Veritas est faible. Il est principalement dû aux déplacements professionnels et à la consommation d'électricité des bureaux. Malgré cela, Bureau Veritas s'est engagé, pour réduire son empreinte environnementale, à minimiser l'utilisation des ressources et la production des déchets. Pour y parvenir, le Groupe définit des objectifs annuels à la baisse et met en œuvre des programmes spécifiques de réduction de ses impacts significatifs. Ainsi des actions locales relatives à l'environnement ont fait l'objet d'investissements en 2013. Ces données sont suivies au niveau local.

### Journée mondiale de l'environnement

#### Les quatre trophées de l'édition 2013

Plus de 75 entités ont mené des actions en rapport avec le thème sélectionné par l'ONU « Pensez. Mangez. Préservez ». Pour plus d'information : <http://www.unep.org/french/wed/2013>. La Colombie a remporté le prix de la Créativité avec des actions de sensibilisation et de changement des comportements avec des super héros partageant leurs bonnes pratiques environnementales.

La division Matières Premières en Inde a remporté le prix de l'Éducation grâce à des actions auprès des employés mais également auprès du public et du ministère de l'environnement de l'état du Tamilnadu afin de sensibiliser, d'améliorer les habitudes et les styles de vie. Le Vietnam a remporté le prix « Pensez. Mangez. Préservez » grâce à des actions impliquant les employés dans toutes les étapes de la vie des produits alimentaires afin de les sensibiliser aux bonnes pratiques anti-gaspillage. Un trophée particulier a été attribué à la division Biens de Consommation pour leur implication globale dans cette journée.

### Consommations

#### Programme Énergie & Déchets

Initiative pilote lancée en 2007, le programme Énergie & Déchets permet de mesurer les consommations annuelles d'énergie, d'eau et de papier par collaborateur, grâce à des indicateurs standardisés, suivis et communiqués au Comité exécutif ainsi qu'à l'ensemble du Groupe.

Pour atteindre les objectifs de réduction que le Groupe s'est fixés, des plans d'actions locaux sont déployés, documentés et communiqués. Ces actions relèvent du domaine de l'incitation (campagnes d'information), du domaine comportemental (arrosage régulé, maîtrise des températures intérieures, éclairage optimisé) ou du domaine managérial (procédures, systèmes de gestion).

Les évolutions des consommations présentées dans le tableau ci-dessous sont calculées à périmètre constant, en pourcentages entre 2012 et 2013.

En 2013, les populations moyennes sur l'année des bureaux et des laboratoires représentent respectivement 19 742 employés et 14 293 employés.

Indicateur	Unité	2013	2012	variations à périmètre constant	Effectif moyen couvert
<b>Énergie</b>	MWh/personne/an				
Bureaux		2,07	2,92	- 29 %	16 143
Laboratoires		6,19	5,47	13 %	14 217
<b>Eau</b>	Tonne/personne/an				
Bureaux		17,57	16,24	8 %	7 610
Laboratoires		39,71	40,44	- 2 %	11 946
<b>Papier</b>	Kg/personne/an				
Bureaux		21,60	22,18	- 3 %	19 352
Laboratoires		46,26	56,85	- 19 %	12 320

Le tableau suivant présente les consommations brutes en 2013

Indicateur	Unité	2013
<b>Énergie</b>	MWh	
Bureaux		33 361
Laboratoires		87 937
<b>Eau</b>	Tonne	
Bureaux		133 733
Laboratoires		474 346
<b>Papier</b>	Tonne	
Bureaux		418
Laboratoires		570

Les données liées à l'énergie consolident les données des consommations d'électricité et de gaz

### Baisse des consommations énergétiques

Objectifs pour 2014 en France :

Pour les implantations avec chauffage électrique : Consommation électrique : 2 500 kWh/collaborateur et 200 kWh/m<sup>2</sup>.

Pour les implantations avec un autre type de chauffage : Consommation électrique : 1 200 kWh/collaborateur et 100 kWh/m<sup>2</sup>.

### Consommation de carburant

Les activités de Bureau Veritas impliquent de nombreux déplacements et par conséquent une consommation importante de carburant.

Afin de réduire ces consommations, des actions de formation à la conduite écologique sont mises en œuvre à travers un module

d'e-learning. Les solutions de télé-conférence et visio-conférence sont également largement déployées pour éviter le nombre de déplacements. De plus, les entités locales lancent des programmes locaux en fonction de leur situation.

La France a par exemple mis en place un plan d'action pour remplacer les véhicules de plus de trois ans par des véhicules à plus faible consommation, afin de réduire les consommations moyennes par véhicule.

Le Siège social étudie la mise en service de véhicules électriques pour les déplacements intra-Paris.

## Baisse de l'impact environnemental lié aux transports de personnes

## Résultats en France pour 2013

Indicateur	État d'avancement
Respect de la politique voyages	99,35 % voyages conforme à la politique
100 % des collaborateurs ayant parcouru plus de 40 000 km durant l'année 2012 ainsi que ceux utilisant des remorques doivent suivre une formation dédiée	91 %
Adaptation de la grille de voitures : moyenne pondérée des rejets nominaux de CO <sup>2</sup> au km des voitures neuves louées en 2013 <b>inférieure à 112 g CO<sup>2</sup>/km</b>	101 g CO <sup>2</sup> /km
Adaptation de la grille de voitures : moyenne pondérée de la consommation nominale (ville/route/autoroute) des voitures neuves louées en 2013 <b>inférieure à 4,2 litres/100 km</b>	3,9 litres / 1 400 km

## Pollution et gestion des déchets

Dans le cadre de ses activités de bureau et d'inspection, le Groupe estime que son impact sur l'environnement est limité à l'utilisation d'équipements de conditionnement d'air dans ses bureaux, pouvant générer des fuites de gaz réfrigérant, et à l'utilisation de véhicules automobiles pour les déplacements sur les sites des clients. La mise en œuvre de contrats de maintenance appropriés et une flotte de véhicules récents permettent de s'assurer du contrôle de l'impact des émissions affectant l'environnement.

Dans le cadre de ses activités de laboratoire, Bureau Veritas met en place des mesures de prévention pour ses rejets dans l'air et dans l'eau. Ces mesures de prévention consistent en :

- l'obtention de tout permis nécessaire pour la génération et l'élimination de ces rejets ;
- la mise en place de moyens de traitement permettant de respecter les exigences légales de rejet ;
- la mesure régulière de ces rejets, en conformité avec les exigences applicables ; et

la conformité aux exigences identifiées est auditée par les autorités locales et les organismes de certification ISO 14001.

## Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

De par ses activités, le déchet principal en volume de Bureau Veritas est le papier. Afin d'en limiter la consommation et d'en réduire les déchets générés, de nombreuses initiatives ont été mises en place dans les différentes entités du Groupe concernant la génération de rapports électroniques et des mesures pour limiter les impressions.

D'autres types de déchets, tels que le carton, le plastique, le verre, les piles, les lampes, les déchets d'équipements électriques et électroniques, les déchets de produits chimiques et les échantillons de minerais résultant des tests en laboratoires générés par le Groupe, sont mesurés et gérés en accord avec les réglementations locales imposant leur élimination dans des filières spécialisées.

Depuis cette année, le *reporting* des déchets inclut les déchets chimiques et autres déchets dangereux. Les données remontées à ce jour ne sont pas exhaustives. Un effort sera déployé en 2014 afin de fiabiliser le *reporting* déchets.

## Changement climatique

## BV Carbon

Afin de mesurer le niveau de CO<sub>2</sub> émis par le Groupe et d'évaluer l'efficacité des programmes environnementaux, l'outil interne BV Carbon a été développé en 2009. Cet outil, disponible en trois langues, est accessible *via* le site intranet du Groupe et dispose d'un guide d'utilisation et d'un module d'*e-learning* dédiés. Les responsables HSE locaux fournissent les informations annuelles nécessaires au calcul de l'empreinte carbone. Les six principales sources d'émission de carbone sélectionnées et mesurées sont les suivantes : l'énergie, l'eau, le papier, les déplacements professionnels, les substances détruisant la couche d'ozone – ODS (air conditionné) et les déchets.

Les périmètres suivants sont considérés :

- P1 – Émissions directes : somme des émissions directes induites par la combustion d'énergies fossiles (pétrole, gaz, charbon, tourbe...), de ressources possédées ou contrôlées par l'entreprise ;
- P2 – Émissions indirectes : somme des émissions indirectes induites par l'achat ou la production d'électricité ;
- P3 – Autres émissions : somme de toutes les autres émissions indirectes.

La consolidation de l'empreinte carbone pour l'année 2013 présentée ci-dessous couvre 46 % de l'effectif du Groupe hors acquisitions réalisées en 2013. Ce pourcentage est composé des entités ayant mesuré et reporté leurs émissions pendant deux années consécutives. L'évolution des émissions totales de CO<sub>2</sub> des activités de Bureau Veritas en 2013 (94 960 tonnes) comparée à 2012 (59 607 tonnes) est liée au changement du périmètre des effectifs (25 % des effectifs en 2012, 46 % en 2013).

À partir de 2013, les résultats sont présentés par nature d'activités.

On distingue les activités de bureaux pour le pôle Industrie et infrastructure (I&F), GSIT et la Marine et les activités de laboratoires associées aux divisions Biens de Consommation et Matières Premières. Cette distinction rejoint le découpage également présenté pour le *reporting* environnemental. Cette évolution fait suite à l'intégration des données des Biens de consommation et Matières Premières en 2013 alors qu'en 2012 seules celles de I&F et GSIT étaient représentées.

Répartition des émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe par scope

	P1	P2	P3
Émissions 2013 en valeur brutes En tonnes de CO <sub>2</sub>	Émissions directes	Émissions indirectes	Autres émissions
Bureaux	20 350	28 472	13 648
Laboratoires	619	28 277	3 594
<b>TOTAL EFFECTIF</b>	<b>20 969</b>	<b>57 749</b>	<b>17 242</b>

Répartition des sources d'émissions de CO<sub>2</sub> du groupe

Bureaux	Tonnes de CO <sub>2</sub> /personne 2013	Tonnes de CO <sub>2</sub> /personne 2012	Évolution par rapport à 2012 (%)
Déplacements professionnels	1,925	2,24	- 14,00%
Énergie	1,672	2,02	- 17,00 %
SACO <sup>(a)</sup>	0,034	0,06	- 43,00 %
Déchets	0,013	0,02	- 0,35 %
Papier	0,011	0,02	- 50,00 %
Eau	0,014	0,002	> 100 %
Empreinte CO <sub>2</sub> par employé	3,7	4,36	- 15,00 %

(a) SACO : substances appauvrissant la couche d'ozone.

Laboratoires	2013 Tonnes de CO <sub>2</sub> /personne
Déplacements professionnels	0,213
Énergie	2,843
SACO <sup>(a)</sup>	0,023
Déchets	0,011
Papier	0,028
Eau	0,148
Empreinte CO <sub>2</sub> par employé	3,3

(a) SACO : substances appauvrissant la couche d'ozone.

## Adaptation aux conséquences du changement climatique et mesures pour préserver ou développer la biodiversité

Au niveau du Groupe, un projet a été mené afin de définir un cadre pour l'établissement de plans de continuité d'activité selon la norme ISO 22301, requis par la réglementation dans certains pays.

Les activités de Bureau Veritas sont réalisées en conformité avec les mesures locales réglementaires de protection de la biodiversité.

## Formation

Un module de formation initiale relatif à la Santé, la Sécurité et la protection de l'Environnement est dispensé aux nouveaux collaborateurs rejoignant le groupe Bureau Veritas. En 2013, plus de 15 600 formations initiales ont été déployées dans le Groupe. Cette formation initiale est complétée par des modules de formations spécifiques, définis par chaque pays, selon les risques auxquels les collaborateurs peuvent être exposés lors de l'exercice de leur fonction.

## 3.2.2 Materis

### 3.2.2.1 Engagement pour une Entreprise Responsable

#### Politique générale

La politique de développement durable de Materis s'appuie sur la construction et le déploiement de sa démarche « **CORE, Engagement pour une Entreprise Responsable** » engagée en 2010.

Le socle de cette démarche repose sur les 7 points clés de la Culture de Materis :

- le désir d'entreprendre ;
- la sécurité de tous ;
- la volonté de gagner collectivement et la convivialité ;
- la liberté de parole et la transparence ;
- la créativité et l'innovation ;
- la réactivité et la décentralisation ;
- le sens des responsabilités humaines et environnementales.

#### Engagement de la direction

L'engagement de la direction a été réaffirmé en janvier 2014 dans la communication faite par Olivier Legrain à l'ensemble des collaborateurs de Materis :

« J'en viens enfin à notre démarche CORE, dont les points principaux à retenir pour 2013 sont les suivants :

Dans le domaine de la sécurité, je dois dire que, malgré une légère diminution des accidents, nos résultats de 2013 ne sont pas totalement satisfaisants. Nous constatons que les mêmes accidents se reproduisent, pour les mêmes raisons et que les risques bien connus

ne sont pas suffisamment pris en compte. Nos objectifs ne seront atteints que si tous, collectivement, nous nous mobilisons pour qu'elle soit une réalité vécue, une valeur incarnée par chacun d'entre nous. Je vous exhorte à exercer et renforcer notre vigilance, pour vous-mêmes et pour vos collègues et collaborateurs.

Dans le domaine environnemental :

- des plans de progrès et de suivi ont été établis par activité à partir des audits de 2012 et des résultats quantitatifs de l'année 2012 ;
- le *reporting* de 2013 nous permettra de fiabiliser les données de 2012, puis de confirmer les domaines dans lesquels se situent les enjeux spécifiques de chaque activité.

Dans le domaine économique et sociétal :

- les activités ont été sensibilisées au renforcement des règles de conduite de l'entreprise et de gouvernance. La mise en œuvre d'un programme adapté est l'un des objectifs de 2014 ;
- nous avons pu observer une sensibilité fortement accrue de nos clients à la "construction durable" dans un nombre croissant de pays : confort et sécurité d'utilisation des produits, amélioration du confort et de la qualité de vie des bâtiments, l'isolation thermique déjà bien connue, mais aussi la qualité de l'air et la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de la construction. Ces tendances de fond alimentent aujourd'hui de manière très significative les portefeuilles marketing/innovation de chaque activité.

Pour consolider leurs positions concurrentielles, toutes les activités devront renforcer leurs engagements dans ces différents domaines. »

#### Économique :

- Accompagner nos clients dans leur démarche de développement durable,
- Innover en proposant des produits et services plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs ;

#### Environnemental :

- Optimiser l'utilisation des ressources dans nos produits et processus,
- Limiter les impacts sur l'environnement,
- Renforcer notre système de management environnemental

#### Social/sociétal :

- Agir pour et avec nos collaborateurs,
- Ancrer nos sites dans leur territoire.

En cohérence avec la culture de décentralisation de Materis, chaque activité a construit sa démarche de long terme au plus près de ses marchés et de ses clients. Différenciation et progrès ne peuvent trouver leur place que dans la connaissance locale de l'environnement économique, social, environnemental et réglementaire et non pas par l'application d'un référentiel externe unique.

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

Ainsi, au sein de l'activité Peintures, le groupe Zolpan a poursuivi sa démarche appuyée sur le référentiel RSE « LUCIE », label reconduit sur la base de l'ISO 26 000.

Chez Chryso France, dans l'activité Adjuvants, l'évaluation ISO 26 000 a été renouvelée au niveau Exemplarité et le label « LUCIE » a été obtenu.

Le comité CORE de Materis rassemble les coordinateurs CORE des 4 activités 3 fois par an pour définir les orientations de la démarche et en assurer le pilotage. Il est animé par le Directeur de la Stratégie de



Materis, sous la supervision directe du Président du Groupe qui y participe 2 fois par an.

### 3.2.2.2 Méthodologie de reporting

#### Périmètre et méthodes de consolidation

- Les indicateurs-clés sélectionnés pour ce rapport sont consolidés sur le périmètre mondial des entités consolidées dans les comptes du groupe Materis.

Pour chaque indicateur une méthodologie précise de calcul est définie. Lorsque les données mesurées ne sont pas disponibles, chaque site produit des estimations et une annexe explicative en accord avec la méthodologie spécifique de l'indicateur. La collecte des données est réalisée via des fichiers standards validés par Materis.

Exceptions : les entités acquises ne sont pas intégrées dans le périmètre du rapport l'année de leur acquisition.

- Remarque : l'exercice 2013 présente la deuxième consolidation des données environnementales.

#### Responsabilités et contrôles

La production des données sociales et sociétales est de la responsabilité du réseau Ressources Humaines de Materis, dans chaque Activité et au niveau du groupe.

Les indicateurs Sécurité sont produits par le réseau Sécurité et par l'équipe Sécurité de Materis.

La production des données environnementales relève de la responsabilité des experts Environnement de chacune des Activités de Materis avant la consolidation des données par Materis.

Chaque Activité du groupe est responsable des indicateurs qu'elle collecte et de leur contrôle.

Chaque directeur de site est responsable de la production et du premier contrôle des indicateurs produits.

### 3.2.2.3 Démarche sociale : "agir pour et avec nos collaborateurs"

Avec près de 10 000 collaborateurs dans le monde et des implantations commerciales et industrielles dans plus de 30 pays, Materis poursuit son développement en portant une attention particulière aux conditions de travail de chaque collaborateur pour que chaque entreprise de Materis soit un lieu de développement personnel et professionnel, de transparence et de convivialité.

En 2013, Materis Paints a poursuivi sa démarche d'engagement des collaborateurs au développement de l'entreprise en élargissant le périmètre de l'enquête *Great Place to Work* à l'ensemble de Materis Paints France.

La gestion des ressources humaines de Materis s'appuie sur une gestion décentralisée pilotée par les DRH des 4 activités et mise en œuvre localement dans chacun des pays où s'exerce une activité commerciale ou industrielle.

Les DRH des 4 activités assurent la cohérence et le contrôle des politiques RH par des déplacements fréquents dans l'ensemble des sites industriels et commerciaux de leur activité.

Un Comité des Ressources Humaines (CDRH) réunissant les 4 DRH, animé par la Coordinatrice RH de Materis et directement supervisé par le Président de Materis se réunit mensuellement pour coordonner les actions dans les domaines suivants :

- Le développement de la culture Sécurité, une priorité de Materis ;
- Le développement des hommes et des compétences, la mobilité inter-activités et la gestion des carrières.

Par ailleurs, chaque DRH, dans son activité, s'engage auprès du CDRH à, notamment :

- appuyer et mettre en œuvre l'engagement pour la Sécurité de Materis, et s'assurer que son organisation fonctionne en adéquation avec la culture de Materis ;
- favoriser le développement de chacun dans une organisation où la prise d'initiative et la responsabilité sont encouragées ;
- veiller à ce que le processus d'Entretien Annuel d'Appréciation (EAA) soit déployé à tous les niveaux des chaînes hiérarchiques ;
- mettre en œuvre des plans de formation adaptés dans toutes les entités de son activité ;
- favoriser et mettre en œuvre des systèmes de rémunérations cohérents avec le niveau des marchés sur lesquels son activité opère ;
- veiller à écarter toute forme de discrimination et garantir le respect des lois sociales et de leur application dans l'ensemble de son activité.

#### Le développement de la culture sécurité, la priorité de Materis

La sécurité des personnes est l'un des fondements de la culture Materis et est placée sous la responsabilité directe du Président du Groupe. Intégrée dans le management général de l'entreprise, elle s'articule autour des 3 axes forts :

##### La volonté de créer une véritable culture sécurité au sein du groupe

La sécurité des femmes et des hommes du Groupe ainsi que leurs conditions de travail sont aussi fondamentales que le succès économique de Materis, et la sécurité doit être un axe majeur du comportement de chacun.

Le Comité Exécutif de Materis ainsi que l'ensemble des équipes de direction des activités sont fortement impliqués dans cette démarche pour construire et transmettre cette culture sécurité au sein de chaque entité du groupe. Les directeurs généraux d'activité sont ainsi tenus d'effectuer au moins une visite sécurité par trimestre sur leurs sites industriels et leurs objectifs annuels ainsi que ceux de nombreux managers intègrent un indicateur sécurité.

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

Chaque année, depuis 2009, la Journée Mondiale de la Sécurité Materis est l'occasion, partout à travers le monde, dans chaque

activité, de sensibiliser davantage les équipes pour intégrer la sécurité dans le comportement de chacun.

Afin de soutenir le déploiement de la culture sécurité auprès des managers du groupe, Materis a aussi élaboré, en partenariat avec DuPont Consulting, un module de formation interne de 2 demi-journées: « Manager la Sécurité par l'Exemplarité ». Chacune des trois sessions annuelles rassemble 30 à 35 personnes des quatre activités pour les sensibiliser à l'organisation de la sécurité chez Materis, les initier à l'utilisation des principaux outils (visites sécurité, arbre des causes, audits propreté...), les informer des différents supports de communication existant, et leur faire prendre conscience du niveau d'exigence et d'engagement qu'ils doivent se fixer en tant que managers dans le domaine de la sécurité.

En 2013, Materis Paints a décidé de se donner une nouvelle ambition Sécurité, avec un objectif de zéro accident.

Kerneos a lancé une démarche spécifique, Prosafe, avec le support de DuPont Consulting, projet d'entreprise visant à mobiliser davantage l'ensemble de son personnel vers une ambition renforcée en matière de sécurité. Une évaluation du niveau de culture sécurité de ses

principaux sites industriels a permis d'établir un plan d'actions 2013-2014 incluant la nomination d'un directeur sécurité, de responsables HSE sur chaque site et la redéfinition de sa politique santé-sécurité.

### Une stratégie de prévention

Depuis 2001, les taux de fréquence TF1 et TF2 de Materis sont en diminution constante.

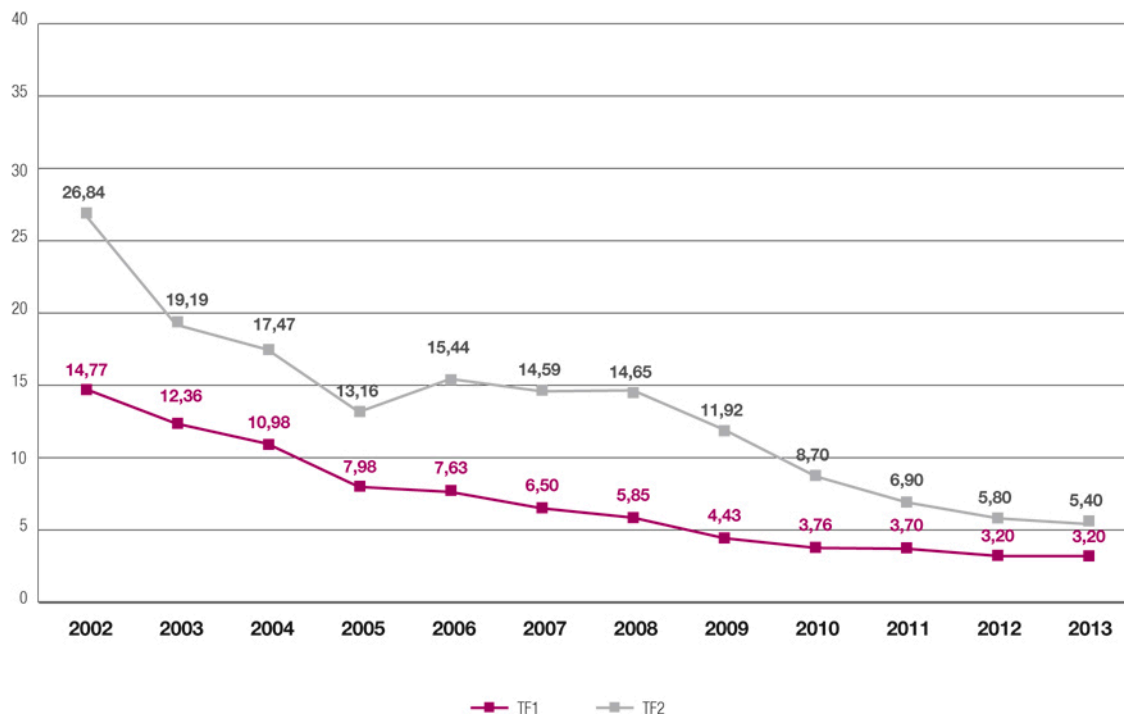
TF1 : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées

TF2 : nombre d'accidents du travail avec arrêt et sans arrêt par million d'heures travaillées

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

En 2013, Materis a élargi sa démarche en démarrant la comptabilisation et l'analyse des premiers soins, à l'image des accidents avec et sans arrêt.

### Évolution des taux de fréquence TF1 et TF2



Pour favoriser le partage d'expérience et la prévention, Materis a développé plusieurs outils de communication multilingues adaptés à différentes typologies d'accident.

Ces documents constituent des supports d'animation pour les équipes d'encadrement de Materis lors de leur « minute sécurité », réunions

d'équipe et réunions d'information et sont disponibles sur un extranet sécurisé entièrement dédié à la sécurité.

Sont aussi disponibles sur cette plateforme les résultats sécurité Materis, les comptes-rendus de réunions, les procédures et bonnes pratiques éditées par Materis, ainsi que des vidéos de sensibilisation aux risques professionnels sur chantiers, en points de vente, en laboratoire, aux risques relatifs à l'activité de sous-traitance, ou bien remettant en scène des accidents survenus chez Materis.

En 2013, ParexGroup a créé une communauté internationale d'auditeurs internes dont le rôle est d'évaluer et améliorer le système de management de la sécurité de l'entreprise.

### Une culture intégrée dans la démarche industrielle

En 2013, Chryso a organisé une première réunion annuelle sécurité rassemblant les principaux sous-traitants de son site de Sermaises en France. L'objectif était à la fois d'échanger autour de la sécurité, de partager des bonnes pratiques et enfin de les initier à l'utilisation de la « Minute Papillon », un outil d'aide à l'analyse de risques avant de démarrer une tâche.

La démarche de certification OHSAS des sites industriels du groupe a été poursuivie en 2013, 8 nouveaux sites ont obtenu la certification pour atteindre un total de 70 sites Materis certifiés OHSAS 18 001 à fin 2013 (67 % des 105 sites de Materis).

Materis souhaite aller au-delà des certifications pour assurer à chaque salarié un cadre de travail sécurisé. Des visites sécurité sont organisées dans la gestion industrielle des usines, un binôme observe une personne en activité à son poste de travail, un échange se construit alors afin de sensibiliser le visité sur les situations à risque identifiées. Chaque collaborateur est ainsi impliqué et devient acteur de sa sécurité et de celle des autres.

### Effectifs

Les marchés de la construction sont restés difficiles en 2013 dans les pays d'Europe du Sud (Italie, Espagne, Portugal) et en France. Materis s'est efforcé de gérer le mieux possible l'équilibre entre la demande des marchés et les ressources du groupe, tout en favorisant l'engagement de chaque collaborateur. Inversement, les effectifs de Materis ont progressé dans ses zones de développement (principalement en Asie).

Ainsi, au cours de l'année 2013, le nombre des entrées dans le groupe et le nombre des sorties sont équilibrés (hors effet de périmètre), et les effectifs sont restés stables

L'Activité Peintures, plus particulièrement touchée par la crise en Europe du Sud a cependant été contrainte d'ajuster ses effectifs de 3,6 % en 2013.

Répartition des effectifs par zone en 2012 et 2013 :

- Europe : 55 % ; 55 %
- dont France : 41 % ; 39 %
- Asie-Pacifique : 21 % ; 23 %
- Amérique du Sud : 12 % ; 11 %
- Amérique du Nord : 4 % ; 4 %
- Afrique & Moyen Orient : 8 % ; 7 %

### Absentéisme

Le taux d'absentéisme au sein du groupe Materis se maintient à un niveau très bas de 2,3 %.

### Formation et développement des hommes

#### Formation

La politique de formation est définie localement par chaque Activité en fonction des besoins de développement des collaborateurs.

Materis s'attache à former régulièrement ses collaborateurs. La formation permet d'améliorer leur performance et leur employabilité. En 2013, le nombre de salariés du groupe ayant participé à au moins une formation dans l'année a été stable (72 % des collaborateurs). Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur a augmenté de 23 % pour atteindre 17,7 heures. En 2013, les dépenses externes de formation sont en hausse de 12 %.

Dans le domaine de la sécurité, une priorité essentielle de Materis, le programme de formation spécifique « Manager la sécurité par l'exemplarité » a déjà été suivi par 300 managers de Materis.

#### Entretien Annuel d'Appréciation (EAA)

L'EAA est un moment important dans la relation entre chaque collaborateur et son manager. Il permet une discussion sur la performance de chacun et l'atteinte des objectifs fixés en début d'année, base d'évaluation de la partie variable de la rémunération.

C'est aussi un lieu de dialogue sur le développement et les souhaits personnels du collaborateur, les besoins de formation ainsi que sur le mode de management du manager.

L'EAA existe dans un très grand nombre d'entités du groupe et a vocation à être déployé dans le monde entier à l'ensemble des managers du groupe. C'est pourquoi Materis a décidé de mettre en place en 2013 un nouvel indicateur de performance mesurant le taux de réalisation des EEA au sein des managers de Materis. En 2013, 72 % des managers de Materis ont bénéficié d'un EAA.

#### Plan de succession

Concernant la population des cadres dirigeants, un plan de succession est régulièrement mis à jour par le CDRH et les activités afin de favoriser le développement des carrières et la mobilité inter activité en adéquation avec les besoins des activités.

## Rémunération

La politique de rémunération du groupe Materis est spécifique à chacune des activités du groupe qui agissent dans des secteurs industriels différents. Elle s'appuie sur le respect des principes suivants :

- respect des réglementations applicables et du salaire contractuel minimum en vigueur ;
- reconnaissance de la performance individuelle et collective ;
- volonté d'équité interne ;
- cohérence avec les conditions locales de marché.

Chaque activité favorise et met en œuvre des systèmes de rémunération variable qui dépendent, de manière équilibrée, des résultats individuels et des résultats collectifs.

Les Directions des Ressources Humaines de chaque activité s'assurent, par des *benchmarks* périodiques, que les rémunérations sont cohérentes avec celles du marché.

Chaque année, les négociations menées au sein des Activités de Materis permettent de conclure un nombre important d'accords collectifs locaux de rémunération (55 en 2013).

En 2013, les frais de personnel ont représenté 21,1% du chiffre d'affaires de Materis.

## Organisation du travail

Chaque entité de Materis veille à la conformité de ses opérations aux exigences des réglementations locales. D'autre part, l'amélioration continue de l'organisation et des conditions de travail est un axe important des politiques ressources humaines de chaque activité du groupe et de l'ensemble des entités.

Au-delà des accords collectifs de rémunération, 46 accords collectifs locaux ont été signés en 2013 dans les domaines relatifs au temps de travail, à la formation, à la sécurité, la santé et la diversité.

En 2013 en Turquie, Chryso a mis en place un système de transport collectif des salariés pour faciliter leur accès à l'usine d'Istanbul.

## Diversité

Le Groupe Materis s'attache à lutter contre toute forme de discrimination.

En France, Le Groupe Zolpan, au sein de Materis Paints et Chryso sont signataires de la Charte de la Diversité. Les 4 activités du groupe ont établi des partenariats avec le milieu protégé (CAT, ESAT).

## Liberté d'association

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

## 3.2.2.4 Démarche environnementale

Les activités industrielles de Materis sont principalement orientées vers la formulation de produits de spécialités. Leurs impacts directs sur l'environnement sont donc modérés. Ainsi après les actions entreprises en 2013, le montant des provisions pour réhabilitation des sites et des sols pollués de Materis est de 1,3 M€ à fin 2013.

Le respect de l'environnement est un élément important de la culture Materis et à ce titre, en 2013, le groupe a consacré 9,2 M€ aux investissements de prévention des risques environnement et sécurité, soit 13 % du montant total des investissements du groupe.

Bien que les enjeux environnementaux des 4 activités de Materis soient différents, le groupe a souhaité mettre en place une stratégie environnementale fondée sur 3 axes prioritaires communs :

- le renforcement du système de management environnemental et l'amélioration des pratiques de gestion des sites du groupe ;
- l'optimisation de l'utilisation des ressources nécessaires à l'activité économique de Materis ;
- la limitation des impacts environnementaux liés à l'activité de Materis.

### Le renforcement de notre système de management environnemental

Prévenir et contrôler les risques environnementaux est une priorité. Materis poursuit ses efforts de prévention des risques et de renforcement du niveau de management environnemental de l'ensemble de ses sites industriels par une double approche :

- L'obtention progressive de la certification ISO 14 001, une référence internationale dans le domaine du management environnemental. En 2013, 5 nouveaux sites ont obtenu cette certification pour atteindre, à la fin de l'année 2013, un total de 25 sites certifiés sur les 105 sites industriels de Materis (24 %) ;
- Après l'évaluation des risques environnementaux par des audits externes de tous les sites industriels de Materis faite en 2012, chaque site a construit un plan d'amélioration pluriannuel.

Le déploiement des actions Ecogestes permettant à chaque collaborateur du groupe de s'associer individuellement à la démarche s'est poursuivi en 2013. Chez ParexGroup France et Materis Corporate Services, les sensibilisations se sont faites dans les domaines suivants :

- réduction des consommations électriques ;
- réduction des consommations d'éclairage ;
- promotion du co-voiturage.

### Optimiser l'utilisation des ressources

L'activité industrielle de Materis repose essentiellement sur la transformation et la valorisation de matières premières pour formuler des produits destinés à l'industrie de la construction. Les consommations de ressources sont ainsi directement proportionnelles au développement du volume d'activité de la société.

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

Les activités de Materis ont poursuivi leurs actions d'amélioration de l'efficacité énergétique afin de réduire leur impact et le coût de la facture énergétique.

La consommation d'énergie du groupe Materis s'est élevée à 5 102 TJ en 2013, en hausse de 2,3%, pour des volumes en augmentation de 4,4%.

Les investissements réalisés en 2012 et 2013 sur la diversification des sources de combustible ont permis de réduire significativement les émissions de NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> et COV de respectivement - 6%, - 14% et - 9%.

Au sein du groupe Materis, l'activité Kerneos a engagé depuis 2005 une démarche volontaire de déclaration de ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES).

Pour la prochaine période 2013 – 2020, l'activité Kerneos est soumise à la Directive Européenne CO<sub>2</sub>. Les modalités d'allocation des droits à émission ont été actées pour la France par arrêté en janvier 2014.

Par ailleurs pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub>, deux sites industriels en France et au Royaume Uni ont partiellement substitué leurs sources d'énergie vers le gaz naturel, énergie fossile la moins émettrice à puissance équivalente.

En France, ParexGroup France et Tollens (Materis Paints France) ont réalisé un bilan Carbone afin de déterminer leurs principales sources de GES. Le bilan Carbone effectué par Zolpan (Materis Paints France) en 2012 sera renouvelé en 2014.

Afin d'accroître la sensibilisation des collaborateurs à la maîtrise de l'énergie, Chryso a organisé une conférence sur la maîtrise énergétique avec la participation des salariés et de leurs familles.

**Maîtrise de l'eau**

En 2013 la consommation totale d'eau dans le groupe représente 952 017 m<sup>3</sup>, en légère hausse de 1,5 %, pour des volumes en hausse de 4,4 %.

De nombreux sites industriels de Materis ont été conçus pour n'émettre aucun rejet aqueux externe. Les effluents sont recyclés ou traités comme des déchets par des sous-traitants spécialisés. Chaque année, des investissements spécifiques sont réalisés pour améliorer le traitement des eaux industrielles et diminuer les rejets des activités concernées (Materis Paints et Chryso).

Chez Chryso France, l'optimisation du lavage des camions a permis une diminution de 10 % du volume d'eaux de lavage.

L'optimisation de la station de recyclage installée en 2012 à La Broidoire (Materis Paints) a permis de diminuer les eaux de rejets de 36 % en 2013.

Le plan général de modernisation des dispositifs de rétention se poursuit chez Chryso.

**Maîtrise des matières premières**

Les procédés des activités du groupe Materis ne génèrent que peu de pertes et de déchets.

En 2013, les efforts d'amélioration des procédés et de recyclage ont permis de diminuer le taux de déchets de 1,0 à 0,9 % du volume fabriqué.

Les actions suivantes sont déployées par les activités de Materis pour améliorer l'efficacité de l'utilisation des ressources nécessaires à la fabrication de leurs produits :

- l'utilisation de co-produits industriels non valorisés en substitution de matières premières et de combustibles nobles. Un des sites de Kerneos a le statut de site co-incinérateur ;
- la réduction de la consommation de matières premières d'origine pétrolière dans les emballages par le développement d'emballages en partie biosourcés et l'utilisation de matières plastiques recyclées (Materis Paints).

**Limiter les impacts****Maîtrise des déchets industriels et de leur élimination**

En 2013, les activités industrielles de Materis ont généré un total de 40 388 tonnes de déchets (en baisse de 3,7 %) traités par des sous-traitants spécialisés dans des filières accréditées par les autorités locales.

Plus de 80 % de ces déchets sont classés non dangereux au sens de la nomenclature européenne sur les déchets industriels.

**Nuisances sonores**

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

L'objectif de Materis est d'obtenir la certification OHSAS 18 001 pour l'ensemble de ses sites avant la fin de l'année 2015.

**Utilisation des sols**

Les activités industrielles de Materis ont des empreintes foncières et des impacts directs sur les sols limités qui ne justifient pas un suivi précis de l'utilisation de sols.

En 2013, l'activité Chryso a finalisé le plan de dépollution du sol d'un site acquis précédemment en Afrique du Sud.

**Adaptation aux conséquences du changement climatique**

Les activités de Materis ne sont pas directement impactées par les conséquences du changement climatique. Le groupe n'a ainsi pas développé de politique générale sur ce thème.

**Mesures prises pour préserver et développer la biodiversité**

Aucun impact majeur immédiat n'a été identifié dans le cadre des activités industrielles de Materis. Les actions générales mises en œuvre pour limiter l'utilisation des ressources et les impacts contribuent *in fine* à préserver la biodiversité.

Dans ce contexte, le groupe n'a pas mis en place de programme général visant à protéger la biodiversité dans l'environnement de ses sites industriels.



### 3.2.2.5 Démarche sociétale

Materis a défini 3 orientations principales pour appuyer sa démarche au service de ses clients et des territoires sur lesquels le groupe opère :

- l'innovation pour concevoir et proposer des produits et services toujours plus adaptés aux usages des clients et aux exigences des chantiers pour une Construction Durable ;
- l'accompagnement de ses clients dans leur démarche de développement durable, en commençant par le déploiement interne de la démarche CORE ;
- l'ancrage de nos sites et de nos opérations dans les territoires sur lesquels le groupe développe ses activités industrielles et commerciales.

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

L'effort d'innovation de Materis se monte en 2013 à 29 M€ soit 1,4% du chiffre d'affaires du groupe.

Les clients utilisateurs des produits du groupe sont très majoritairement des professionnels du bâtiment pour lesquels Materis s'efforce d'améliorer en permanence la performance et les conditions de mise en œuvre de ses produits.

Le groupe Materis inscrit la démarche d'éco-conception au cœur du management de la R&D des 4 activités de Materis. Afin de mesurer l'impact environnemental global d'un nouveau produit, son empreinte environnementale est évaluée selon deux axes : l'impact intrinsèque lié à la conception et aux ressources nécessaires à l'industrialisation et la commercialisation du produit, et l'impact de son utilisation pour les clients et pour les utilisateurs du bâtiment.

Afin d'améliorer les conditions de travail des professionnels du bâtiment sur les chantiers :

- ParexGroup a poursuivi le déploiement de ses solutions sans poussière et de ses produits allégés limitant les risques liés à la manutention des charges ;
- Chryso a réalisé un programme d'optimisation des teneurs en biocide de ses produits, et augmenté la concentration de certains de ses produits pour limiter les volumes transportés ;
- Materis Paints a poursuivi ses efforts de R&D pour diminuer les émissions de COV en accélérant la substitution des peintures solvantées par des peintures aqueuses et en lançant une gamme « Low COV ». Les peintures aqueuses représentent ainsi plus de 90 % des volumes et les émissions de COV ont été réduites de 12 % en 2013.

En 2013, Materis génère ainsi plus de 26 % de son chiffre d'affaires avec des produits lancés depuis moins de 5 ans.

#### Accompagner nos clients dans leur démarche de développement durable

Plusieurs activités de Materis mesurent régulièrement la satisfaction de leurs clients par le biais d'enquêtes qualitatives et d'entretiens approfondis avec les clients.

Ils y expriment une attention grandissante à la sécurité d'utilisation des produits et à la contribution des solutions qu'ils mettent en œuvre à une construction durable.

Ainsi, Kerneos déploie auprès de ses clients des outils d'aide à la constitution d'analyse de cycle de vie pour favoriser le développement de solutions à impact réduit.

Chryso propose à ses clients des audits techniques de leurs sites industriels pour évaluer la sécurité d'utilisation des produits.

Materis Paints et ParexGroup renforcent leurs offres de systèmes d'isolation thermique par l'extérieur pour améliorer l'efficacité énergétique et le confort des bâtiments.

#### Ancrer nos sites dans leur territoire

##### Impact territorial en matière d'emploi, de développement régional et sur les populations riveraines ou locales

L'impact local de l'activité économique du groupe ainsi que l'activité générée par l'utilisation des produits de Materis sont principalement locaux.

D'une part les activités commerciales du groupe participent au développement de la construction et de la rénovation des logements, des surfaces commerciales et des infrastructures, marchés très majoritairement locaux, d'autre part la fabrication des produits du groupe est essentiellement locale.

En 2013, la part du chiffre d'affaires de Materis généré par les produits commercialisés sur leur territoire de fabrication est ainsi de 88 % (87 % en 2012).

De même les matières premières utilisées dans les processus industriels sont essentiellement locales, contribuant aussi à la création d'une chaîne de valeur locale.

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

Materis n'est pas seulement engagé dans ses propres activités économiques et souhaite aussi intégrer dans sa démarche ses fournisseurs et sous-traitants. Le déploiement des politiques d'achats responsables dans les 4 métiers du groupe s'inscrit directement dans la démarche CORE de Materis.

Comme dans les autres domaines de la responsabilité sociale ou sociétale, les politiques d'achats – chartes achats, référentiels externes (LIFE) – sont construites par les 4 activités de Materis dans un processus décentralisé tout en s'appuyant sur les axes principaux suivants :

- l'exemplarité du comportement des équipes de Materis avec les fournisseurs ;
- l'intégration dans les critères d'évaluation et de sélection des fournisseurs de leurs propres engagements dans le domaine de la responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

### Les actions de partenariat et de mécénat

Dans le cadre de la démarche CORE, Materis, par son CDRH, a préféré mettre en place une politique d'incitation au développement des actions locales, plutôt qu'un programme global de partenariat ou de mécénat. Cet engagement est défini par le texte suivant :

« Materis souhaite que partout où le groupe est implanté, ses activités se déploient en bonne harmonie avec les différentes parties prenantes des territoires dans lesquels Materis intervient : les citoyens, les administrations et les pouvoirs publics, les entreprises partenaires, les associations et/ou organismes divers agissant sur son territoire.

C'est pourquoi Materis souhaite encourager et favoriser le développement d'actions visant à soutenir les associations, organisations publiques ou privées, locales, nationales ou internationales, dans les domaines suivants :

- éducation ;
- santé ;
- sociale ;
- culturel (artistique et préservation du patrimoine historique).

Le choix des associations ou organisations soutenues relève de la responsabilité des équipes locales en concertation avec le chef d'établissement ou le responsable de filiales. Les équipes locales privilégieront les associations ou organisations au sein desquelles les collaborateurs du groupe Materis sont investis. »

Dans l'activité ParexGroup, au Brésil la société et ses collaborateurs participent à un programme d'action sociale et de formation aux métiers de la construction, aux Etats-Unis la société propose un programme annuel d'actions conjointes avec les communautés locales.

En France, Materis Paints s'est associé avec le nouvel Institut Imagine, qui lutte contre les maladies génétiques, en offrant la moitié des volumes de peintures du projet.

### Prévention de la corruption

Materis s'attache à ce que ses collaborateurs aient des pratiques commerciales équitables et respectent les réglementations en vigueur dans ce domaine. En 2013 les activités ont été sensibilisées à la mise en place de programmes de conformité, afin d'étudier les conditions et modalités de leur mise en œuvre au cours de l'année 2014.

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

Materis souhaite développer le bien-être et la sécurité au travail de ses collaborateurs et de ses sous-traitants et favorise l'intégration de ces critères dans le développement des relations avec ses fournisseurs – chartes achats, référentiels externes (LIFE).

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

### 3.2.2.6 Synthèse des indicateurs environnementaux et sociaux

Indicateurs environnement	2012	2013
% de sites industriels ayant fait l'objet d'un audit environnemental	100 %	97 %
% de sites industriels certifiés ISO 14001	20 %	24 %
Déchets produits (% des volumes de production)	1,0 %	0,9 %
Consommation d'énergie (TJ)	4 989	5 102
Emissions de CO <sub>2</sub> (T)	486 244 <sup>(1)</sup>	507 906
Emissions de NOx (T)	1 739	1 632
Emissions de SOx (T)	2 504	2 163
Consommation d'eau (m <sup>3</sup> )	937 751	952 017
Demande Chimique en Oxygène DCO (T) <sup>(1)</sup>	143	82
Solides en suspension (T) <sup>(1)</sup>	37	31
Emissions de Composants Organiques Volatils (T)	270	245

(1) Périmètre incomplet (90 %).

Indicateurs ressources humaines	2012	2013
<b>Effectifs</b>		
Effectifs groupe	9 610	9 572
dont CDI	9 170	9 251
dont CDI en %	95 %	97 %
dont CDD	440	321
dont CDD en %	5 %	3 %
dont femmes	2 519	2 507
dont femmes en %	26 %	26 %
dont hommes	7 091	7 065
dont hommes en %	74 %	74 %
Entrées dans le groupe <sup>(1)</sup>	1 563	1 183
dont femmes	457	311
dont femmes en %	29 %	26 %
Sorties du groupe <sup>(1)</sup>	1 504	1 228
dont femmes	408	374
dont femmes en %	27 %	30 %
<b>Répartition des effectifs par zone</b>		
Europe	55 %	55 %
dont France	41 %	39 %
Asie-Pacifique	21 %	23 %
Amérique du Sud	12 %	11 %
Amérique du Nord	4 %	4 %
Afrique & Moyen Orient	8 %	7 %
<b>Frais de personnel sur chiffre d'affaires</b>		21,1 %
<b>Absentéisme</b>	2,2 %	2,3 %
<b>Formation</b>		
Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	7 129	6 914
% de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	74 %	72 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	14,3	17,7
Dépenses externes de formation en % de la masse salariale	0,7 %	0,7 %
<b>Sécurité des personnes <sup>(2)</sup></b>		
Nombre d'accidents du travail avec au moins 1 jour d'arrêt	58	59
Nombre d'accidents du travail sans jour d'arrêt	47	39
Taux de fréquence des accidents avec arrêt	3,2	3,2
Taux de fréquence des accidents avec arrêt et sans arrêt	5,8	5,4
Taux de gravité		0,09
% de sites industriels certifiés OHSAS 18001	61 %	67 %

(1) CDI seulement

(2) Périmètre incluant salariés, intérimaires

### 3.2.3 Stahl

#### 3.2.3.1 Un très fort engagement en faveur du renforcement des compétences des salariés

##### Emploi

Stahl comptait 1 178 salariés au 31 décembre 2013, soit 59 personnes de moins qu'en 2012. Cette relative stabilité des effectifs témoigne de la capacité de la Société à augmenter son chiffre d'affaires et ses bénéfices tout en conservant une structure d'une taille globalement inchangée.

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

Région	2013	2012	2011
Europe	474	482	479
Asie-Pacifique	270	276	273
Inde et Pakistan	168	180	171
Amériques	266	299	310
<b>TOTAL</b>	<b>1 178</b>	<b>1 237</b>	<b>1 233</b>

95% du personnel de Stahl occupent un emploi à durée indéterminée. Les effectifs comprennent 79 % d'hommes et 21 % de femmes. 215 salariés en équivalent temps plein ont quitté la société en 2013, et 159 l'ont rejointe sur la même période. Le taux de rotation du personnel stratégique (ventes, techniciens d'application et spécialistes de la R&D) est extrêmement faible, correspondant à 9,5 salariés en équivalent temps plein. Ces chiffres sont en adéquation avec les marchés sur lesquels intervient Stahl et traduisent l'évolution des différentes régions.

##### Organisation du travail

La durée moyenne du travail avoisine 40 heures par semaine, mais elle présente nécessairement des différences selon les régions, étant donné le caractère international et diversifié de Stahl. Les heures de travail sont comptabilisées au moyen d'un compteur sur certains sites, manuellement sur d'autres. Stahl établit un rapport sur le taux d'absentéisme site par site.

##### Relations sociales

Stahl n'applique pas de conventions collectives. Des accords régionaux relatifs aux conditions de rémunération et de travail sont conclus entre la Direction et les représentants du personnel sur les différents sites.

Stahl utilise les outils de ressources humaines les plus adaptés à ses activités et à ses objectifs. Toutes les implantations de la Société sont de taille relativement petite ou moyenne, la Société propose un environnement de travail favorisant l'épanouissement de son personnel. Les salariés peuvent prétendre à toutes les formes de soutien et de formation que requiert leur poste. Stahl utilise par ailleurs l'évaluation des performances pour aider ses salariés à réaliser leurs objectifs professionnels et de développement personnel. Le système

des primes, concernant notamment le personnel des ventes, privilégie la croissance et la qualité du service. La politique de rémunération est conforme aux pratiques et à la réglementation locale. Le total des rémunérations, hors primes versées en 2013, s'est élevé à 60 M€ (moins de 1 % par rapport à 2012).

##### Formation

Les marchés extrêmement pointus et novateurs sur lesquels Stahl intervient nécessitent de posséder des capacités et des compétences d'excellente qualité afin de garantir un niveau de service élevé. C'est pourquoi Stahl considère la formation de son personnel comme un élément indispensable au renforcement de sa position leader de premier plan. Ses salariés élargissent en permanence leurs compétences commerciales et techniques par des formations externes, dans le domaine des produits chimiques ou du traitement du cuir, ou lors de sessions internes. Stahl a mis en place en 2013 un programme de formation destiné au futur personnel dirigeant, soit 50 personnes qui se poursuivra en 2014. En 2014 une "Stahl Academy", qui visera à améliorer les formations techniques, sera mise en place.

L'ancienneté moyenne du personnel technique de Stahl a dépassé 10 ans en 2013. Ce chiffre s'explique par le fait que Stahl offre à ses spécialistes du cuir et des revêtements un environnement de travail favorable à leur évolution professionnelle. Stahl organise des formations internes et fait appel à des sociétés spécialisées dans les formations à la vente, au marketing et aux techniques managériales. La Société s'attache également à proposer des formations adaptées aux cadres intermédiaires travaillant dans ses huit usines et ses différents points de vente dans le monde, afin qu'ils tiennent compte de l'environnement multiculturel de la Société et sachent associer les pratiques locales à la stratégie et aux valeurs de Stahl.

### Égalité de traitement

Stahl est un employeur favorisant l'égalité de l'accès à l'emploi partout où elle est présente dans le monde. Il s'agit d'un engagement public, clairement annoncé sur le site Internet de la Société.

Stahl suit la proportion de ses effectifs masculins et féminins, ainsi que le pourcentage de femmes occupant des postes de direction. Elles étaient 44 en 2013, soit 3,7 % de l'effectif total.

La nature des activités de Stahl restreint le nombre d'emplois accessibles aux personnes handicapées. La Société compte actuellement six personnes handicapées parmi ses salariés en équivalent temps plein.

### Santé et sécurité

Stahl attache une grande importance à son plan santé, sécurité et environnement (SSE), un élément essentiel de sa culture. Il est décrit au paragraphe 3.2.3.2 ci-après. Des formations obligatoires sont aussi organisées dans tous les pays afin de sensibiliser le personnel et de garantir qu'il agit toujours dans des conditions de parfaite sécurité. Les nouveaux salariés, notamment ceux qui sont employés dans les unités de production ou d'application ou dans les laboratoires, suivent un programme d'intégration spécial lors de leur arrivée dans la Société. Des sessions de remise à niveau sont en outre proposées régulièrement à tout le personnel.

	2013	2012	2011
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	0,08	0,12	0,24
Taux de gravité des accidents	0,97		

*Le taux de fréquence est calculé de la manière suivante : (nombre d'accidents déclarés accompagnés d'un arrêt de travail supérieur à 3 jours x 100 000)/(nombre d'heures travaillées).*

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

### 3.2.3.2 La protection de l'environnement, un sujet essentiel pour Stahl

Parce qu'elle opère dans le secteur de la chimie, Stahl tient particulièrement à intégrer la santé, la sécurité et l'environnement (SSE) à son développement économique. La Direction est directement chargée de veiller à la bonne application des principes de SSE. Les questions de sécurité et d'environnement figurent par ailleurs à l'ordre du jour de toutes les réunions du Conseil d'administration, de la Direction et des différents départements de l'ensemble des unités d'exploitation de Stahl.

Les principaux engagements de Stahl en matière de SSE sont les suivants :

- satisfaire à toutes les dispositions légales et aux réglementations locales et faire preuve d'un engagement sociétal responsable ;
- identifier les risques associés à la conception, à la fabrication, à la vente et à l'utilisation de ses produits et définir les contrôles appropriés ;
- chercher à supprimer tous les risques environnementaux associés à ses activités ;
- enregistrer les incidents et enquêter sur leur occurrence, prendre des mesures correctives et partager les enseignements qui en sont dégagés ;
- veiller à ce que l'ensemble du personnel possède les compétences nécessaires à son poste ;
- définir des normes de SSE dans un langage clair et simple, les diffuser à l'ensemble du personnel et veiller à ce qu'il les applique. Les questions environnementales, notamment celles relatives à la maintenance des

locaux et à la consommation d'énergie, sont régulièrement rappelées au personnel ;

- établir un rapport sur tous les aspects des résultats obtenus en matière de SSE, les suivre et les évaluer, afin de vérifier que la Société en respecte les principes et réalise des progrès constants, et de récompenser son excellence dans ce domaine.

En 2013, Stahl s'est engagé à travailler avec la société de conseil en développement durable The Natural Step afin de mieux comprendre l'impact global de ses opérations du début à la fin du cycle de vie d'un produit. Actuellement en cours de réalisation, cette analyse sera terminée en mars 2014.

### Organisation de la SSE de Stahl

L'équipe dirigeante de chacun des sites veille à ce que les activités menées respectent la législation nationale et locale, ainsi que la réglementation et les directives internes. Le Directeur chargé des opérations et des questions de SSE à l'échelle mondiale se rend régulièrement sur les différents sites. Le respect des normes de SSE, de la législation en vigueur et de la réglementation interne est systématiquement analysé lors de ces visites. Des audits plus détaillés sont également conduits par des équipes internes et externes.

### Suivi des objectifs de SSE sur les sites industriels

Les directeurs des différentes unités et des sites industriels doivent remplir des objectifs de SSE. Pour y parvenir, ils adaptent les principes de SSE aux conditions locales et élaborent des règles permettant d'obtenir des résultats dans ce domaine. Elles prennent généralement la forme de procédures écrites par les directeurs qui visent ainsi à garantir que les mesures appropriées destinées à évaluer et à vérifier le



respect de la législation sont effectivement prises. Les huit sites de production de Stahl respectent la législation locale.

### Des progrès constants

Tous les sites de Stahl sont certifiés ISO 9001 et/ou 14001. Des audits de suivi et des contrôles internes sont conduits régulièrement. Stahl suit rigoureusement le règlement européen Reach. En tant que fabricant et importateur de produits chimiques travaillant en Union Européenne et aux États-Unis, Stahl applique des mesures de précaution à l'extrémité de la chaîne d'approvisionnement afin de prévenir tout effet nocif pour la population ou l'environnement.

### Gestion des déchets

Stahl se montre particulièrement attentif à sa gestion des déchets. La Société examine régulièrement les processus suivis en la matière et encourage son personnel à faire preuve de discipline et de responsabilité dans ce domaine. Les déchets sont éliminés par des entreprises de bonne réputation et agréées par les pouvoirs publics. L'incinération des déchets chimiques est effectuée exclusivement par des prestataires responsables qui utilisent des méthodes appropriées.

### Gestion des émissions

Stahl mesure les émissions rejetées dans l'atmosphère par ses usines de production en fonction des critères exigés par les autorités.

#### ■ Réduction des émissions de CO<sub>2</sub>

En 2011, Stahl a élaboré avec une société d'ingénierie son propre système de mesure de son empreinte carbone. Il a été installé dans tous les sites de production en 2012, année qui servira de référence pour la définition à venir des objectifs de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. Le Groupe continuera à évaluer ses émissions afin de poursuivre leur diminution.

#### ■ Réduction des émissions dans l'atmosphère, l'eau et les sols

Après avoir procédé à des investissements de plus de 4 M€ en 2011, notamment sur le site de Parets (Espagne) pour accroître son efficacité énergétique et diminuer les émissions de monomères et de composés organiques volatiles (COV), sur le site de Portao (Brésil) pour traiter les eaux usées, et sur le site de Waalwijk (Pays-Bas) pour limiter la production de déchets et les émissions dans l'eau, Stahl a mis en place en 2012 des programmes d'audit de maintenance pour prévenir les risques de pollution des sols due à des fuites au niveau des conduites, des réservoirs de produits chimiques ou des réseaux d'égouts. Un audit a été mené sur tous les sites en 2012, dans le respect de la législation et des autorisations locales. Les investissements dans ce domaine se sont avérés moins élevés en 2013, en raison d'une acquisition que pourrait effectuer Stahl et qui est toujours en cours de réalisation.

En kg éq. CO<sub>2</sub>

	2013
Émissions de CO <sub>2</sub> (champ d'application 1)	5 885 802
Émissions de CO <sub>2</sub> (champ d'application 2)	8 762 806

### Optimisation de l'utilisation des ressources naturelles

#### ■ Consommation d'eau

L'eau est utilisée par Stahl comme matière première dans nombre de ses produits et pour ses systèmes de nettoyage. C'est pourquoi la Société accorde une importance particulière à réduire sa

consommation d'eau sur ses différents sites. Le volume d'eau utilisé pour le nettoyage varie selon les produits fabriqués sur les sites. Ceux qui contiennent des pigments ou des polymères visqueux par exemple nécessitent de plus grandes quantités d'eau de nettoyage. En 2013, Stahl est parvenue à baisser sa consommation d'eau totale.

	2013	2012
Consommation d'eau totale (m <sup>3</sup> )	182 248	194 216

Stahl a installé des systèmes à haute pression permettant un nettoyage plus efficace et par conséquent plus économique.

### ■ Consommation d'énergie

Stahl s'est fixée comme priorité de ne pas gaspiller d'énergie par une consommation efficace et responsable. La société concentre ses efforts pour sensibiliser son personnel à cette politique, point de départ de toutes les activités de maintenance, d'ingénierie, de projets techniques, ou de développement de produits qu'elle peut engager en ce sens.

Les audits de la consommation d'énergie des sites de production se sont achevés en 2011 et leurs recommandations ont été en partie

prises en œuvre. S'il s'avère nécessaire de remplacer des équipements ou si un projet de développement industriel est à l'étude, Stahl veille à prendre en compte au moins l'une des possibilités les plus efficaces d'un point de vue énergétique et les plus favorables à l'environnement. Elle entretient d'étroites relations avec ses clients, ses fournisseurs et les universités afin de se tenir au courant des innovations. Elle mesure et contrôle sa consommation d'énergie au mois, pour chaque unité de production.

	2013	2012
Électricité (MWh)	19 275	19 154
Gaz (Nm <sup>3</sup> )	1 807 904	1 741 688
Pétrole (tonnes)	861	872
Vapeur (tonnes)	3 871	3 763

### ■ Consommation de matières premières

Plus de 80 % des produits de Stahl utilisent l'eau à la place des solvants. Conformément au règlement Reach, la suppression progressive des produits à base de solvants de sa production reste un objectif prioritaire de Stahl. Grâce à ses travaux de recherches novateurs, Stahl a été l'une des premières entreprises à commercialiser des produits à base d'eau, qui représentent aujourd'hui la majorité de sa production. Fin 2010, Stahl a constitué une équipe interne destinée à renforcer les ressources nécessaires à la Société pour innover dans l'éco-conception de ses produits. Cette équipe compte 1,5 employé équivalent temps plein issu de la R&D et des employés équivalent temps plein des unités opérationnelles (techniciens et personnel commercial).

## Changement climatique et biodiversité

L'ensemble des activités de Stahl ayant un effet négligeable sur le changement climatique et la biodiversité, la société n'établit pas de rapport sur ces questions.

### 3.2.3.3 Engagement sociétal

Afin d'honorer sa position de leader mondial du marché, Stahl s'attache à prendre des initiatives dans le domaine de la responsabilité sociale de l'entreprise. En 2011, elle a répertorié toutes les options possibles en la matière afin de suivre une démarche structurée de développement durable et d'engagement sociétal.

### Signature du Pacte mondial

Stahl a signé le Pacte mondial le 1er janvier 2012 et a depuis défini les 10 principes suivants pour orienter ses opérations :

1. maintenir l'engagement à développer des lignes de produits finis, et à rechercher des composants et des matières premières alternatifs ;
2. poursuivre le développement de produits à base d'eau et de ceux limitant les COV en prenant pour références les directives les plus strictes en la matière ;
3. créer un revêtement cuir et textile 100 % "vert" pour élaborer de nouveaux produits commercialisables ;
4. appliquer les législations locales comme normes minimales en matière de sécurité des communautés locales ;
5. conseiller et soutenir les clients de la Société en ce qui concerne l'utilisation et l'élimination de ses produits ;
6. définir un plan mondial d'ingénierie afin de mettre en place le programme le plus durable et du meilleur rapport coût-efficacité pour les sites de production (audit énergétique, empreinte carbone, plan de maintenance et de remplacement) ;
7. étudier les différentes possibilités de passer à l'électricité et au gaz verts ;
8. Mener en interne des campagnes de sensibilisation aux déchets, au recyclage et aux économies d'énergie ;
9. définir un programme de réduction des déchets par site ;
10. élaborer un code de conduite recouvrant la majorité des principes du Pacte mondial des Nations Unies (droits de l'homme, droits du travail, lutte contre la corruption).

En 2013, Stahl a soumis aux Nations Unies son premier rapport de responsabilité sociale, qui rend compte des avancées réalisées en ce qui concerne le respect de ces engagements. Ce rapport annuel peut être consulté sur le site Internet de Stahl, à l'adresse [www.stahl.com](http://www.stahl.com).

### Impact territorial, économique et social des activités de Stahl en matière d'emploi et de développement régional sur les populations riveraines ou locales

Société multinationale, Stahl assume la responsabilité de travailler avec les populations locales et de contribuer ainsi à leur croissance.

En Europe, Stahl favorise les fournisseurs locaux afin de favoriser les liens économiques régionaux. Stahl India emploie des habitants riverains de son site, qui travaillent sur la base de contrats à durée déterminée. Stahl China a reçu le Prix 2013 de la contribution économique, remis aux entreprises de pointe qui participent de manière exceptionnelle au développement économique et social du nouveau quartier de Xuquan, à l'ouest de Suzhou. Stahl Asia Pacific respecte les droits du travail de Singapour, notamment ceux concernant les travailleurs de moins de 16 ans, et applique des pratiques d'embauche non discriminatoires dans cet État qui connaît une grande diversité de population active.

### Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la Société, telles que les associations d'insertion, les écoles, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

Depuis le début 2013, Stahl participe très activement au programme Cuir de MVO Nederland, l'organisation néerlandaise de RSE. Le premier projet, en Mongolie, est déjà bien avancé et d'autres devraient bientôt suivre en Inde. Les distributeurs néerlandais de chaussures et d'autres articles en cuir disposeront ainsi à l'avenir de cuir provenant de sources durables.

Stahl travaille en étroite collaboration avec le BLC Leather Technology Centre de l'université de Northampton en Angleterre, institut leader mondial des technologies du cuir. Ses salariés proposent régulièrement des conférences et présentations aux étudiants.

Stahl a par ailleurs rejoint le Leather Working Group, groupe d'entreprises du monde entier travaillant dans le secteur du cuir, des tanneries et des entreprises chimiques aux grandes marques du marché. Il a pour objectif de trouver des solutions afin d'améliorer l'impact sur l'environnement du secteur, la gestion de la chaîne d'approvisionnement et la provenance des produits.

La Société participe également à Leather Naturally, un groupe formé par le secteur du cuir en réaction aux appels au boycott du cuir lancés par des ONG et des groupes d'intérêt.

Stahl India est membre de Sipcot, organisation reconnue par les autorités indiennes, qui regroupe des entreprises confrontées à des problèmes liés à l'énergie, aux infrastructures routières, à l'eau, à la pollution, etc.

Stahl India fait aussi partie du *National Safety Council*, qui organise des activités de sensibilisation à la sécurité dans les entreprises par le biais de conférences ou de visites guidées. Il récompense aussi les entreprises qui font preuve d'excellence en matière de sécurité.

Stahl China donne des conférences à l'université du Sichuan, spécialisée dans les formations dans les domaines du cuir et du textile, et emploie deux de ses étudiants.

Stahl China collabore également avec les institutions publiques chinoises chargées de la Planification et de l'Environnement, ainsi que de la Santé et de la Sécurité.

Stahl Asia Pacific travaille en étroite collaboration avec les institutions d'enseignement supérieur sur les programmes de stages des étudiants, notamment dans le domaine des technologies des processus chimiques. Elle parraine soutient par ailleurs un prix du livre décerné aux étudiants, en particulier à ceux de ce dernier domaine.

Stahl Ibérica a des accords avec les universités de Barcelone et l'EUETII – ESA (*Escola Universitaria d'Enginyeria Tècnica Industrial d'Igualada*, école d'ingénieur technique et école du cuir) et propose des postes aux étudiants de dernière année souhaitant acquérir une expérience pratique. Elle embauche également des jeunes diplômés des universités de Barcelone à des postes dans l'entreprise ou sur d'autres sites du Groupe, aux Pays-Bas par exemple.

Stahl Ibérica collabore aussi avec diverses écoles et avec le service pour l'emploi de Catalogne afin de proposer aux étudiants une expérience professionnelle, en tant qu'analystes chimistes dans un laboratoire ou opérateurs dans une usine chimique par exemple. Lorsqu'ils ont cumulé le nombre d'heures de stage pratique nécessaire, ils obtiennent un certificat professionnel leur permettant d'entrer sur le marché du travail. Enfin, Stahl Ibérica participe au programme « soins responsables » de la FEIQUE, Fédération espagnole de l'industrie chimique, et au COASHIQ, Comité autonome pour la sécurité et l'hygiène dans l'industrie chimique.

### Actions de partenariat ou de mécénat

Stahl Holdings mène une politique de partenariat limitée et soutient uniquement les activités en rapport avec ses opérations, les activités locales ou les principes du Pacte mondial des Nations Unies. Les activités financées en 2013 ont été les suivantes :

- *Schoenenmuseum Waalwijk* (musée de la Chaussure) – membre bienfaiteur du musée, Stahl y expose ses technologies et son expertise.
- Stahl India soutient la lutte contre la lèpre par le biais d'une contribution financière annuelle et verse de l'argent à l'orphelinat Sri Ramakrishna Mission, qui s'occupe des orphelins. Elle a également créé des camps médicaux pour les femmes et les enfants dans les villages des environs et fournit du matériel médical aux foyers pour enfants.
- Stahl China finance certaines activités de l'université du Sichuan et effectue des dons financiers à l'orphelinat de Suzhou.
- Stahl Asia Pacific soutient financièrement les associations organisatrices de la marche *Charity Brisk Walk*, à laquelle participent des membres de son personnel.

### Sous-traitance et fournisseurs

Stahl veille à sélectionner des fournisseurs et des sous-traitants compétents et déterminés à respecter ses normes relatives à la sécurité, l'environnement et l'engagement sociétal. La société formalisera cette pratique au cours des prochains mois afin de contrôler davantage sa chaîne d'approvisionnement. Les résultats de l'analyse du cycle de vie des produits indiqueront le degré d'efficacité des contrôles menés actuellement et les points d'amélioration.

Stahl a mis en place en 2013 un nouveau système informatique destiné à renforcer le suivi et la traçabilité des matières premières utilisées dans le monde. Opérationnel depuis décembre dernier, il permet à la société de suivre les produits requérant une attention particulière, comme les métaux lourds, et de garantir qu'elle ne s'approvisionne pas dans des pays ou des régions où la question des droits de l'homme pose problème.

### Loyauté des pratiques

#### ■ Actions engagées pour prévenir la corruption

Acteur mondial, Stahl est régulièrement confrontée aux pratiques locales, mais ne se livre à aucune forme de corruption. Cela inclut ses relations avec les autorités législatives, les pouvoirs locaux, ses fournisseurs, ses clients et toute autre partie prenante.

Conformément à son engagement à respecter le principe de lutte contre la corruption du Pacte mondial des Nations Unies, Stahl énonce clairement sa politique en la matière sur son site Internet et dans toutes ses communications concernant la responsabilité sociale de l'entreprise. Cette question figurera également dans le code de conduite de la Société, qui sera mis en œuvre courant 2014.

Stahl n'a relevé aucun cas de corruption. S'il devait s'en produire, la Direction de Stahl ou le Conseil d'administration prendrait toutes les mesures adaptées.

#### ■ Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Stahl entretient d'étroites relations avec ses clients afin de veiller à ce qu'ils disposent de toutes les informations leur permettant d'utiliser ses produits en toute sécurité et que l'utilisation de ces derniers ne présente aucun risque.

### Droits de l'homme

Stahl possède une connaissance approfondie de la réglementation relative aux droits de l'homme, aux conditions de travail et des questions relatives à l'égalité des sexes, de la santé et de la sécurité, des droits fonciers, des droits des populations autochtones et des groupes de population, ainsi que des conditions socio-culturelle et de leur évolution. Ces différents aspects des droits de l'homme font partie intégrante de son travail quotidien. Présente dans plus de 25 pays du monde, Stahl côtoie de nombreuses cultures différentes par l'intermédiaire de ses clients et de son personnel.

Stahl applique la Déclaration universelle des droits de l'homme dans la conduite de ses activités et dans ses relations avec ses partenaires commerciaux et les parties prenantes à ses activités. Le respect des

droits de l'homme est pris en compte dans les opérations internes et externes de la Société, mais n'a jusqu'à présent pas été formalisé.

### Mise en œuvre

Stahl respecte et protège les droits de l'homme dans ses opérations quotidiennes. Il est entendu que sa responsabilité en la matière dépasse ses seules activités et recouvre ses relations avec ses partenaires commerciaux, ses fournisseurs, ainsi qu'avec les institutions publiques ou non liées à ses activités. La Société ne dispose pas encore d'une politique formelle dans ce domaine, mais elle élabore actuellement un code de conduite, qui sera terminé courant 2014.

### Évaluation des cas

Stahl n'a reçu aucune plainte concernant de possibles violations des droits de l'homme de la part de son personnel, de ses partenaires commerciaux ou de ses clients, et n'a pas été impliquée dans un incident touchant aux droits de l'homme avant ou pendant la période couverte par le présent rapport. Stahl reconnaît en outre publiquement son engagement en faveur des Principes concernant les droits de l'homme du Pacte mondial des Nations Unies. Compte tenu de la nature de ses opérations, qui comprennent des activités de production et commerciales, la Société n'est pas tenue de procéder à un audit externe de ses résultats en matière de droits de l'homme.

### 3.2.3.4 Note méthodologique de Stahl

#### Périmètre de reporting

Sauf précision spécifique,

- les données sociales sont reportées pour la totalité des entités du Groupe dans le monde ;
- les données environnementales sont consolidées sur les 8 sites industriels du Groupe à savoir : Portao (Brésil), Suzhou (Chine), Toluca (Mexique), Waalwijk (Pays-Bas), Singapour, Parets (Espagne), Peabody (États-Unis), Ranipet (Inde).

#### Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies de *reporting* relatives à certains indicateurs sociaux, environnementaux et sécurité peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations.

Sont précisées pour les indicateurs suivants, les définitions et les méthodologies de *reporting* suivies.

#### Indicateurs sécurité

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

Le taux de fréquence des accidents au travail avec arrêt est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à trois jours, survenus au cours d'une période de douze mois, par centaine de milliers d'heures travaillées.

Les accidents de trajet domicile-lieu de travail ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.

**Indicateurs environnementaux****Quantités totales de déchets**

Les quantités de déchets ne sont pas publiées au sein de ce rapport car le *reporting* est en cours de restructuration au sein du Groupe.

**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.

**Embauches & Départs**

Les conversions de CDD en CDI, rentrent dans le comptage, que ce soit en termes d'embauche ou de sortie. Les données sont reportées en équivalent temps plein.

**Taux d'absentéisme et nombre total d'heures de formation**

Le taux d'absentéisme et le nombre total d'heures de formation ne sont pas reportés dans le présent document car ces indicateurs sont

suivis localement par chaque entité mais ne font pas l'objet d'une consolidation globale.

**Consolidation et contrôles internes**

Les données sociales, environnement et sécurité sont consolidées sous la responsabilité de Directions RH et HSE sur la base des informations fournies par les sites industriels et par les filiales du Groupe.

Une première revue des données sécurité et environnement reportées par les sites est réalisée par les coordinateurs HSE de chaque site industriel avant consolidation au sein du Groupe.

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

## 3.2.4 Mecatherm

### 3.2.4.1 Le développement durable, un axe d'amélioration continue de l'offre Mecatherm

Mecatherm s'attache à innover sans cesse dans de nouveaux procédés d'élaboration des produits de boulangerie, à améliorer en permanence la rentabilité des lignes de production pour ses clients tout en leur proposant des services (formation, maintenance préventive ou assistance en ligne).

Mecatherm est attentif à concevoir du matériel intégrant un standard de qualité élevé qui se focalise plus particulièrement sur quatre axes : la sécurité alimentaire, la protection des personnes, la préservation des matériels et la protection de l'environnement. Pour chacun de ces axes, des exemples d'actions sont cités ci-après.

**En matière de sécurité alimentaire, Mecatherm s'attache à :**

- Poursuivre le développement de nouveaux supports particulièrement hygiéniques ;
- Réduire la consommation d'huile alimentaire mélangée à la pâte lors de toutes les opérations de la ligne ;
- Utiliser des plastiques alimentaires et des mailles anti-rétention pour le transport des produits ;
- Réduire les risques d'émissions de poussières et de tout type d'émanation.

**Sur le plan de la protection des personnes, Mecatherm œuvre afin :**

- D'améliorer de manière continue les accès autour des équipements et ainsi faciliter leur nettoyage ;
- De simplifier les opérations de consignation des équipements ;
- Réduire les impacts nocifs des lignes de production pour les utilisateurs et les riverains (bruit, nuisances olfactives, etc.).

**Concernant la préservation des matériels, Mecatherm s'engage à :**

- Poursuivre sa politique de mise en sécurité des machines en intégrant des pièces pouvant jouer le rôle de fusible afin de ne pas endommager les équipements à la suite d'incidents ;
- Sécuriser la programmation des machines.

**Enfin, au sujet de la protection de l'environnement, Mecatherm vise à :**

- Diminuer la consommation énergétique des fours. Ceci passe par une réduction des températures de fumées et par une diminution des temps de cuisson ;
- Remplacer par des plastiques techniques, les lubrifiants et les produits détergents.

### 3.2.4.2 Note méthodologique

#### Périmètre et méthodes de consolidation

Les indicateurs clés sélectionnés pour ce rapport sont consolidés sur le périmètre des entités consolidées dans les comptes du groupe Mecatherm : Mecatherm SA et Gouet.

Pour chaque indicateur une méthodologie précise de calcul est définie. La collecte des données est réalisée *via* des fichiers validés par Mecatherm.

#### Responsabilités et contrôles

La production des données sociales, sociétales, sécurité et environnementales est de la responsabilité du département Ressources Humaines de Mecatherm.

#### Précisions sur les indicateurs reportés

Sont précisées pour les indicateurs suivants, les définitions et les méthodologies de *reporting* suivies.

#### Indicateurs sécurité

Le taux de fréquence des accidents au travail avec arrêt est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures travaillées.

Les accidents de trajet domicile-lieu de travail ne sont pas pris en compte dans cet indicateur

#### Indicateurs Sociaux

##### Effectifs totaux

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec le groupe Mecatherm au dernier jour calendaire du mois.

##### Embauches & Départs

Les conversions de CDD en CDI, rentrent dans le comptage, que ce soit en termes d'embauche ou de départ.

##### Taux d'absentéisme

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

### 3.2.4.3 Informations sociales

Les trois implantations de Mecatherm sont situées en France : en Alsace (Barembach, 67), dans les Pays de la Loire (Montilliers, 49) et en Normandie (Saint-Rémy-Brosco-court, 76).

Au 31 décembre 2013, Mecatherm employait 300 salariés, contre 284 au 31 décembre 2012. La majorité des contrats est à durée indéterminée et à temps plein, le taux de CDD est de 5 % en 2013. La Société souhaite maintenir la proportion de CDD entre 5 % et 10 %. L'effectif total est composé à 20 % de cadres et à 80 % de non-cadres. La proportion de femmes est de 9,2 % de l'effectif total. La proportion de travailleurs handicapés dans l'effectif total est de 2,8 %.

Mecatherm a comptabilisé, en 2013, 95 embauches et 83 départs. Le taux de démission est stable autour de 4 %. Le taux d'absentéisme en 2013 est de 2,63 % ; l'objectif fixé en 2012, à savoir de l'abaisser en dessous des 3 %, a été atteint en 2013.

	2013	2012	2011
Effectif total au 31 décembre	304	284	302
Effectif moyen annuel	322	307	328
Taux d'absentéisme	2,8	3,2	3,4

#### Rémunérations

L'ensemble des rémunérations versées au titre de l'année 2013 s'élève à 6,4 M€. Le niveau de rémunération de l'ensemble des collaborateurs évolue en moyenne dans une fourchette de 2 à 3%. En 2013, l'augmentation s'est traduite par une augmentation « coût de la vie » de 1,2 % à laquelle s'est ajoutée une moyenne d'augmentation individuelle de 0,47 %. En outre, l'ensemble des collaborateurs bénéficie d'un accord collectif relatif à un accord de participation.

#### Organisation du temps de travail

Le temps de travail effectif est de 37 heures/semaine pour l'effectif non cadre (hors itinérants et agents de maîtrise), soit trois semaines à 39 heures et une semaine à 31 heures par l'octroi d'un jour de RTT de 8 heures. Pour le personnel cadre et les salariés non cadres itinérants et agents de maîtrise, il est appliqué un forfait de 218 jours de travail par an.

#### Relations sociales

Le dialogue social s'organise principalement *via* les instances représentatives du personnel sur les différents sites.

Les sites de Montilliers et Saint Rémy disposent d'une délégation unique du personnel (DUP) ; les sujets « hygiène et sécurité » sont pris en charge par le CHSCT sur le site de Montilliers et par les Délégués du Personnel sur le site de Saint Rémy. Le site de Barembach dispose d'un Comité d'Entreprise et d'un CHSCT.

Mecatherm applique les accords de branche et l'ensemble des collaborateurs bénéficient de la convention collective du secteur. Un avenant à l'accord de participation a été signé chez Mecatherm en 2013.



## Formation

55 % des salariés ont suivi une formation en 2013, pour un total de 3 701 heures de formation. Mecatherm souhaite maintenir son objectif de formation d'au moins un salarié sur deux.

Les actions de formation réalisées annuellement sont en grande partie des formations liées à la sécurité (exemples : formations à la conduite de chariots élévateurs, aux habilitations électriques ou formation des sauveteurs secouristes du travail). Sont également organisées annuellement des formations pour le maintien des connaissances, notamment des personnels techniques et de bureau, par exemple en droit du travail, en dessin industriel ou en comptabilité.

Il est à noter qu'en 2013, les formations sur le nouvel ERP ont débuté ; elles se poursuivront sur 2014 pour un grand nombre de salariés.

## Non-discrimination

Mecatherm affirme sa volonté de maintenir un taux constant de travailleurs handicapés dans ses effectifs et ouvre ses postes en recrutement à l'embauche de personnes handicapées, au besoin en adaptant le poste de travail. En outre, Mecatherm a renouvelé son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, par la signature d'un nouveau plan en 2013, en collaboration avec les instances représentatives du personnel.

## Santé et sécurité

Dans le strict respect de la loi et des règlements, Mecatherm maintient dans ses objectifs prioritaires la sécurité des collaborateurs. La société tient à jour un document unique d'évaluation des risques et a mis en place des systèmes d'analyse et le cas échéant de prévention des

Le tableau suivant présente les indicateurs suivis :

Indicateurs	2013	2012	2011
Énergie directe (gaz) <sup>(1)</sup> MWh	4 686	5 890	3 500
Énergie indirecte (électricité) MWh	1 380	1 425	1 512
Eau m <sup>3</sup>	1 957	2 045	1 820

(1) La variation d'une année sur l'autre de la consommation de gaz est en partie liée au chauffage des locaux en fonction des aléas météorologiques et au nombre de démonstrations effectuées sur les lignes de production au niveau du laboratoire, au siège de Mecatherm. Ainsi, la variation constatée entre 2011 et 2012 est en partie consécutive à une augmentation du temps d'utilisation des lignes pour les démonstrations dédiées aux produits spécifiques comme par exemple, les pains plats ou les bagels.

## Gestion des déchets

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

Type de déchets (en tonnes produites)	2013	2012	2011
DIB (déchets industriels banals et papier) <sup>(2)</sup>	85,18	35,46	84,2
Bois <sup>(2)</sup>	49,92	26,18	55,4
Acier et Inox <sup>(2)</sup>	81,39	59,84	102,8
Fermentescibles (pain, pâtes, farine) <sup>(1)</sup>	11,05	59,93	13,2
Spéciaux (électroniques, électriques)	-	-	1,5

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

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

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

risques, par exemple dans les domaines de la santé (bruit, troubles musculo-squelettiques), chimiques, psychosociaux, routiers, etc. De nouvelles actions sont menées chaque année en lien avec le CHSCT, la Caisse Régionale d'Assurance Maladie et la Médecine du Travail. Par exemple, en 2013, des actions de prévention renforcée en matière de protection contre le bruit ont été conduites. Pour mener ces actions de prévention, Mecatherm veille à la bonne information des salariés (formation) et à la mise à disposition des Équipements de Protection Individuelle (EPI). Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail est de 15,25 et le taux de gravité, de 0,47.

## 3.2.4.4 Informations environnementales

### Consommation d'eau et d'énergie

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

De nouvelles actions ont, toutefois, été mises en œuvre pour accroître encore plus l'efficacité énergétique de ses propres installations et équipements. Ainsi, des économies d'énergie ont été réalisées en 2013, notamment sur les postes électricité et gaz. Ces économies font suite à des actions de sensibilisation des salariés et de nouvelles procédures d'arrêt/mise en veille de certains matériels (par exemple, le matériel du hall de démonstration) en cas de non-utilisation prolongée, la nuit notamment.

Mecatherm réalise un suivi des consommations d'eau et d'énergie sur ses trois sites.

### Optimiser l'utilisation des matières premières

L'optimisation de l'utilisation des matières premières n'est pas un véritable enjeu pour Mecatherm, du fait de la nature de son activité. Néanmoins, la société veille à gérer au mieux ses consommations de

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

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

Consommation (en tonnes)	2013	2012	2011
Papier	10,3	9,0	11,76

### Adaptation au changement climatique

Les activités de Mecatherm ne sont pas directement impactées par les conséquences du changement climatique.

### Biodiversité

Aucun impact sur la biodiversité n'a été identifié dans le cadre des activités de Mecatherm.

### 3.2.4.5 Informations sociétales

#### Implication dans l'emploi et le développement régional

Mecatherm n'assure plus la production de pièces depuis environ quinze ans ; la production des pièces est entièrement confiée à des partenaires sous-traitants, hautement spécialisés et travaillant sur la base de cahiers des charges précis. Les ateliers de Mecatherm sont donc dédiés au montage et à l'assemblage des pièces et sous-ensembles fabriqués par les sous-traitants, implantés localement pour la plus grande partie d'entre eux (pour le site de Barembach, 43 fournisseurs sur 315 représentent 80% des achats pour 2013 ; 18 de ces 43 fournisseurs sont régionaux et représentent 55% des achats réalisés).

#### Dialogue régulier avec la société civile

Mecatherm poursuit son engagement proactif en matière d'éducation et d'enseignement puisqu'elle organise très régulièrement des visites d'usine afin de sensibiliser le jeune public aux métiers de l'industrie.

De nombreuses interventions sont également mises en œuvre directement dans les collèges et les lycées, permettant ainsi un dialogue et un échange avec les jeunes en recherche d'une orientation professionnelle, ainsi que dans les établissements d'enseignement supérieur, assurant ainsi la transmission de savoirs et de savoir-faire propres à l'industrie. Mecatherm intègre également régulièrement des apprentis et des stagiaires, visant ainsi à rapprocher les pratiques scolaires des besoins pragmatiques du marché de l'emploi.

De plus, Mecatherm travaille régulièrement avec les associations régionales d'insertion et a renforcé sa collaboration avec le Pôle Emploi.

En outre, les relations avec les populations riveraines représentent toujours un enjeu majeur pour Mecatherm, qui tient à renforcer sa visibilité et sa communication, *via* les médias locaux notamment.

Enfin, Mecatherm entretient des relations avec des organisations locales ou régionales (visites d'usine pour des patrons d'entreprises locales, réunions avec des instances représentant l'Etat comme les services d'urgence locaux).

#### Sous-traitance et fournisseurs

Mecatherm n'assure plus elle-même la production de pièces pour les lignes destinées aux clients, depuis de nombreuses années déjà ; la production des pièces pour les machines à livrer est en effet entièrement confiée à des partenaires sous-traitants, hautement spécialisés et travaillant sur la base de cahiers des charges précis. Les ateliers sont donc entièrement dédiés au montage et à l'assemblage des pièces et sous-ensembles fabriqués par les sous-traitants (sous traitants implantés localement pour la plus grande partie d'entre eux). Le recours à la sous-traitance permet une plus grande souplesse dans la gestion des pics et des creux d'activité ; elle engendre par ailleurs indirectement l'emploi d'un grand nombre de salariés au niveau local. Gouet, depuis son intégration au sein de Mecatherm en 2006, poursuit la même démarche de sous-traitance avancée.

#### Loyauté des pratiques

##### Mesures prises en faveur de la sécurité des consommateurs

Mecatherm veille à assister ses clients, lorsqu'ils en font la demande, pour la mise en œuvre de mesures visant à la sécurité et la santé des consommateurs. Par exemple, ces demandes peuvent concerner l'utilisation de certains types de matériaux propres à l'agroalimentaire, ou l'achat de détecteurs à installer sur les lignes de production (ex : détecteurs de métaux).

##### Prévention de la corruption

Mecatherm prend en compte les enjeux liés à la prévention de la corruption. Ainsi, en 2013, une note diffusée en interne recense les risques principaux de la corruption ainsi que les instruments de lutte. Ce document a permis d'évaluer le risque au niveau de Mecatherm. Ce risque a été mesuré grâce à l'indice de perception de la corruption publié par la Section Française de Transparency International, rapproché avec la liste des pays dans lesquels Mecatherm a ou compte développer des projets commerciaux. Il en résulte un classement des pays selon le niveau de risque, et cet indicateur de risque a été intégré dans la CRM (progiciel de gestion commerciale). Une sensibilisation du personnel est également prévue en 2014.

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

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

## 3.2.5 Parcours

### 3.2.5.1 L'emploi

Dans le cadre de sa politique sociale, Parcours met en œuvre un environnement de travail adapté à ses ambitions de croissance et favorise la progression de chacun en promouvant le développement des compétences et le respect mutuel.

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

Au 31 décembre 2013, le groupe Parcours comptait 328 collaborateurs, en progression de + 15.5 % par rapport à 2012.

La majorité des contrats est à durée indéterminée et à temps plein, le taux de CDD est de 2,4 % en 2013. L'effectif total est composé à 25 % de cadres et à 75 % de non-cadres. La proportion de femmes est de 26,8 % de l'effectif total. La moyenne d'âge des collaborateurs du groupe s'élevait 31.5 ans avec 3.2 années d'ancienneté.

Cette politique s'est traduite en 2013 par l'ouverture d'une nouvelle génération d'agences à Bordeaux, Lyon et Nanterre, qui préfigure le paysage du réseau Parcours de demain.

Cette évolution du réseau d'agences Parcours s'est également accompagnée de la création de 34 nouveaux postes promouvant en premier lieu la mobilité et la promotion interne.

Dans le cadre de son développement, le groupe Parcours a ouvert 34 nouveaux postes sur l'ensemble de ses métiers opérationnels (LLD<sup>(1)</sup>, VO<sup>(2)</sup> et atelier) ainsi que sur des fonctions supports. La politique sociale du groupe privilégie systématiquement la promotion interne dans le cadre de ses ouvertures de postes. En 2013, 76 collaborateurs ont bénéficié d'une offre de mobilité ou promotion interne.

	2011	2012	2013	Evolution 1 an
<b>Effectif</b>	<b>269</b>	<b>284</b>	<b>328</b>	<b>15,5 %</b>
Effectif Homme	194	204	240	17,6 %
Effectif Femme	75	80	88	10,0 %
Effectif cadre	76	83	82	- 1,2 %
Effectif non cadre	193	201	247	22,9 %
% contrat CDI	97%	97,5%	97,6%	0,1%
% contrat CDD (Apprentis et Contrat de professionnalisation)	3,0%	2,5%	2,4%	- 4,0%

#### Les rémunérations et leur évolution

	2011	2012	2013
Evolution de la masse salariale	10,6%	10,4%	11,21%
Augmentation moyenne des salaires*	4,4%	3,8%	5,3%

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

La politique de rémunération du groupe de Parcours s'inscrit dans la dynamique du groupe.

En 2013, le salaire moyen d'un collaborateur ayant plus d'1 an d'ancienneté a augmenté de 5,3 %

(1) Location Longue Durée  
(2) Véhicule d'occasion

### 3.2.5.2 L'organisation du travail

#### L'organisation du temps de travail

Le groupe Parcours propose majoritairement des contrats de travail à durée indéterminée (97,6 %).

Afin de répondre aux besoins liés à son activité et aux attentes de ses clients, les contrats de travail français sont basés sur un volume hebdomadaire de 40 heures, incluant 12,5 % d'heures supplémentaires. Compte tenu de la pénibilité, le contrat de travail des ateliers est de 39 heures, incluant 10,25 % d'heures supplémentaires.

Les contrats de travail des filiales européennes (Belgique, Luxembourg, Espagne et Portugal) suivent la législation en vigueur.

#### L'absentéisme

Le taux d'absentéisme, soit le nombre de jours calendaires d'absence/nombre de jours calendaires théoriquement travaillés, au sein du groupe est de 2,29 % en 2013 sur le périmètre France pour l'ensemble des contrats en CDI (97,6 % des effectifs).

### 3.2.5.3 La gestion des relations sociales

#### L'organisation du dialogue social

Le groupe satisfait aux obligations réglementaires d'élections professionnelles.

Toutefois, en raison d'une carence aux dernières élections du personnel, aucune instance n'est représentée.

Néanmoins, disposant d'une structure hiérarchique facilement accessible, le groupe entretient et développe un fort dialogue social au travers d'actions récurrentes :

- La rédaction de trois lettres internes « PARCOURS LEmag » diffusée à l'ensemble des collaborateurs afin de leur faire partager l'actualité du groupe ;
- La participation à un voyage annuel de quatre jours, baptisé « PARCOURS EXPERIENCE » réunissant tous les collaborateurs ayant plus d'un an d'ancienneté et permettant de favoriser les échanges et les partages d'expériences ;
- La participation de tous les collaborateurs à une convention annuelle permettant de faire le bilan de l'année écoulée et de mettre en perspective les objectifs de l'année à venir ainsi que d'expliquer la stratégie du groupe à court et moyen termes ;

- La mise en place de deux entretiens individuels pour chaque collaborateur afin de lui permettre de faire le bilan de son action et de ses résultats, et aborder sa gestion de carrière dans le groupe au travers de souhaits d'évolution ou de formation.

Parcours a également défini une charte interne permettant à chacun de partager, sur le plan personnel et professionnel, les fondamentaux de notre culture d'entreprise. Cette charte a été déclinée sur tous les métiers du groupe.

#### Bilan des accords collectifs

Tous les collaborateurs du groupe ayant plus de trois mois d'ancienneté bénéficient chaque année d'une participation aux résultats de l'entreprise sur la base de l'accord du 21 janvier 2005.

### 3.2.5.4 Santé et Sécurité

#### Les conditions de santé et de sécurité au travail

Bien que non pourvu d'un CHSCT<sup>(1)</sup> en raison d'une carence de candidature aux dernières élections professionnelles, Parcours attache une grande importance au respect des obligations légales et réglementaires en matière de sécurité, santé et hygiène. Les actions préventives et curatives sont consignées dans le document d'évaluation des risques, lequel est mis à jour chaque année.

#### Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales

En raison d'une carence aux dernières élections professionnelles, aucune instance syndicale n'est aujourd'hui représentée dans l'entreprise.

#### Les accidents de travail et les maladies professionnelles

Le Groupe a engagé plusieurs actions en 2013 afin de réduire le nombre d'accidents du travail :

- Mise en place d'audits HSE<sup>(2)</sup> par un organisme certifié (DEKRA Industrial SAS) ;
- Modernisation des équipements de nos ateliers mécanique et carrosserie ;
- Action de formation auprès des managers et de sensibilisation auprès des collaborateurs dans les ateliers et des chargés de livraisons.

(1) CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

(2) HSE : Hygiène Sécurité Environnement.

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt*	2013
Activité LLD/VO	5,30
Activité Atelier	22,1
<b>Groupe (cumulé)</b>	<b>9,8</b>
<b>Taux de gravité</b>	
Activité LLD/VO	0,03
Activité Atelier	0,2
<b>Groupe (cumulé)</b>	<b>0,07</b>

\* Fréquence d'accidents [(nb d'arrêts de travail x 1000000) / nb d'heures travaillées] / Taux de gravité [(nb de jours d'arrêt x 1000) / nb d'heures travaillées].

### 3.2.5.5 Formation

#### Les politiques mises en œuvre

La politique de formation s'articule autour de deux axes :

- Des formations internes spécifiquement élaborées par métiers (vente, fiscalité, comptabilité, exploitation, assurance), par des supports seniors et délivrées aux opérationnels, y compris les nouveaux arrivants ;
- Des formations externes pour répondre à des besoins liés à l'introduction de nouveaux outils ou l'acquisition de compétences complémentaires nécessitant l'intervention de cabinets tiers (réparation automobile, management, etc.).

#### Nombre total d'heure de formation

Formation	2011	2012	2013
Nb d'heures de formation délivrées	411	1 228	915

#### En 2013, 82 collaborateurs ont bénéficié d'une formation pour une durée moyenne de 11,2 heures/collaborateur.

La baisse d'heures de formation délivrées en 2013 s'explique par la création et mise en place de nouveaux programmes de formation interne, qui n'ont pas permis de tenir le calendrier de formation initialement prévu. En conséquence, l'ensemble des formations prévues seront effectuées en 2014 pour atteindre un objectif de 1 350 heures de formation.

### 3.2.5.6 Egalité de traitement

#### Mesures mises en œuvre pour l'égalité homme/femme

La part des femmes dans l'effectif augmente en valeur passant de 80 à 88 collaboratrices en 2013. En volume, la part des femmes diminue compte tenu de la forte croissance de nos effectifs dans notre activité d'ateliers mécanique et carrosserie. Alors que la part des femmes atteint 34 % dans nos activités de location de ventes de véhicules d'occasion, elle reste à 8,5 % dans nos activités ateliers.

	2011	2012	2013
% de femmes dans l'effectif groupe	27,8 %	28,1 %	26,8 %
% de femmes population cadre	17,5 %	18,0 %	13,6 %
% de femmes parmi les collaborateurs recrutés	24,2 %	26,1 %	25,8 %

#### Mesure en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Parcours n'emploie pas de personnes handicapées et a recours régulièrement à des ateliers spécialisés.

La contribution versée l'AGEFIPH en 2013 s'établit à 22 259,20 €.

	2011	2012	2013	Evolution 1 an
Sommes engagées pour les CAT	2 935,82	2 294,60	4 090,96	78,3 %

### Mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations

Parcours défend depuis ses origines au travers de sa charte interne les valeurs d'engagement et de compétences. Ces fondamentaux constituent les principaux critères de recrutement, de rémunération et de promotion au sein de groupe.

#### 3.2.5.7 Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail

##### 3.2.5.7.1 Liberté d'association et droit de négociation collective

##### 3.2.5.7.2 Elimination des discriminations en matière d'emploi

##### 3.2.5.7.3 Elimination du travail forcé

##### 3.2.5.7.4 Abolition du travail des enfants

Parcours respecte l'ensemble des obligations légales et réglementaires en vigueur sur l'ensemble des pays dans lesquels il est présent, à savoir la France, la Belgique, le Luxembourg, l'Espagne et le Portugal.

#### 3.2.5.8 Politique générale en matière environnementale

#### Démarche d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Le groupe n'a pas à ce jour engagé de démarche de certification en matière environnementale. Néanmoins, Parcours s'efforce d'introduire dans toutes les étapes du processus de production/commercialisation une réflexion sur les actions à entreprendre pour un développement durable de son activité. A titre d'exemple et dans le cadre de la stratégie de développement de réseau ; la construction de chaque nouvelle agence est réalisée selon un cahier des charges intégrant des critères de la démarche HQE (Haute Qualité Environnementale) et plus particulièrement :

- insertion du bâtiment dans son environnement immédiat ;
- gestion de l'énergie en veillant à la performance thermique de l'enveloppe ;
- gestion des eaux pluviales et des eaux usées ;

- limitation de l'imperméabilisation des sols ;
- éclairage naturel et éclairage artificiel confortables ;
- intégration de bornes de recharges pour véhicules électriques.

En 2013, Parcours a d'ores déjà déployé ce principe sur ses nouveaux sites de Bordeaux, Lyon et Nanterre.

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

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

Prestataire de services dans le secteur automobile, Parcours veille à répondre aux besoins de ses clients et conseille ses clients sur l'impact de leurs flottes automobiles sur l'environnement. S'inscrivant dans une démarche de partenariat, Parcours propose une démarche de progrès dans son offre de service de location longue durée et accompagne ses clients dans sa mise en place.

Cette démarche s'articule autour de trois axes :

1. **ENVIRONNEMENTAL – LA VOITURE** : établir une « politique automobile » respectueuse de l'environnement en réalisant une sélection de véhicules composant une flotte qui prend en compte leur performance environnementale (choix de la motorisation des véhicules ou des équipements, émissions de CO<sub>2</sub>) ;
2. **SOCIAL – L'UTILISATEUR** : sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de sécurité et d'éco-conduite (formation théorique et pratique sur piste ou simulateur) ;
3. **ECONOMIQUE – LE RETOUR SUR INVESTISSEMENT** : Créer une dynamique vertueuse pour que les investissements environnementaux et sociaux soient économiquement viables et pérennes sur la base d'une étude TCO – total cost of ownership (baisse des budgets carburant, sinistralité, amendes, fiscalité...).

#### Provisions et garanties pour risques en matière d'environnement

Compte-tenu de son activité, le groupe Parcours n'a pas constitué de provisions ou de garanties.



## 3.2.5.9 Pollution et gestion des déchets

**Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau, le sol****Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets**

La réglementation très stricte en matière de déchets industriels et déchets spéciaux est scrupuleusement respectée par les Ateliers PARCOURS.

En 2013, Parcours Atelier identifie 15 familles de déchets produits gérés :

Déchets Industriels Banals (DIB)	Aérosol	Pneumatiques
Papier	Solvant	Plastique carrosserie
Carton	Filtres à huile	Pare-brise
Bois-Palette	Huile	Batterie
Ferraille	Peintures	Emballages souillés

Le traitement et recyclage de l'ensemble des déchets sont assurés par des professionnels agréés (EPUR, VEOLIA...).

**Nuisances sonores et toute forme de pollution spécifique à l'activité**

Parcours satisfait à la réglementation en vigueur et veille au respect de son environnement naturel et social.

## 3.2.5.10 Utilisation durable des ressources et changement climatique

**La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales****La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation****La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables**

Parcours contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre en favorisant la mise à la route de véhicules rejetant de moins en moins de CO<sub>2</sub> et consommant de moins en moins de carburant.

Sur les 10 196 véhicules particuliers mis à la route sous contrat de location longue durée en 2013 (+ 11 % par rapport à 2012), le groupe a abaissé le taux moyen d'émissions de CO<sub>2</sub> à 111,6 g/km par véhicule. Cette évolution s'est également traduite par une diminution de 5 % de la consommation mixte théorique.

Véhicule Particuliers*	Nombre de véhicules mis à la route durant l'année			Moyenne de Taux CO <sub>2</sub> (g/km) par véhicule			Moyenne Consommation carburant (L/100 km)		
	2012	2013	EVOLUTION	2012	2013	EVOLUTION	2012	2013	EVOLUTION
DIESEL	8 923	9 829	10 %	116,8	111,9	- 4 %	4,5	4,3	- 4 %
ESSENCE	172	220	28 %	141,3	110,1	- 22 %	6,2	4,8	- 22 %
DIESEL HYBRIDE	32	81	153 %	102,4	97,5	- 5 %	3,8	3,8	0 %
ESSENCE HYBRIDE	41	58	41 %	98,5	103,1	5 %	4,3	4,5	5 %
GNV	2	3	50 %	123,5	125,0	1 %	5,4	5,5	1 %
ELECTRIQUE	4	5	25 %	0,0	0,0	N.R.	0,0	0,0	N.R.
<b>TOTAL</b>	<b>9 174</b>	<b>10 196</b>	<b>11 %</b>	<b>117,1</b>	<b>111,6</b>	<b>- 5 %</b>	<b>4,5</b>	<b>4,3</b>	<b>- 5 %</b>

Périmètre : livraisons de véhicules neufs particuliers (hors véhicules utilitaires) sous contrat LLD.

Depuis 2010, Parcours accompagne également ses clients dans leur politique de développement durable au travers d'actions de

sensibilisation sur le véhicule électrique, la formation à l'éco-conduite et la prévention du risque routier.

## L'utilisation des sols

Dans le cadre de ses activités et de ses implantations géographiques, PARCOURS n'est pas concerné par les problématiques associées à l'achat de matières premières ou l'approvisionnement d'eau et l'utilisation des sols.

## Les rejets de gaz à effet de Serre

### L'adaptation aux conséquences du changement climatique

En 2013, le total des émissions de CO<sub>2</sub> pour les véhicules particuliers en location longue durée s'élevait à 108 397,68 tonnes, soit une moyenne de 2 179,5 km/mois et une moyenne de 120,56 g de CO<sub>2</sub>/km par véhicule.

Pays	Nombre de véhicules particuliers (VP) en parc sur la période	Totale émissions de CO <sub>2</sub> sur la période (Tonnes)
France	31 251	98 662,13
Belgique	1 409	4 160,62
Espagne	1 662	4 863,55
Portugal	154	233,12
Luxembourg	141	478,26
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>34 617</b>	<b>108 397,68</b>

Périmètre : Flotte de véhicules particuliers (hors véhicules utilitaires) sous contrat LLD durant l'année 2013.

## Les mesures prises pour développer la biodiversité

Parcours, étant donné la nature de ses activités, n'est pas concerné par les problématiques liées à la biodiversité.

### 3.2.5.11 Impact territorial, économique et social de l'activité de la société et relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de la société

## Sur les populations riveraines ou locales

### Les conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

La stratégie de Parcours repose sur deux grands principes structurels : la décentralisation de son réseau d'agences et l'intégration au sein de ses agences de toutes les compétences nécessaires à la délivrance complète de sa prestation.

Dans le cadre de ses implantations en France ou en Europe, Parcours a pour stratégie de s'inscrire dans le paysage économique et social local afin de tisser des liens durables avec ses clients et fournisseurs tout en contribuant au développement économique local.

Cette politique s'appuie sur les actions suivantes :

- Recrutement de collaborateurs dans les populations riveraines ;
- Intégration des managers au sein d'association, clubs économiques ou regroupements professionnels locaux (exemple CGPME, MEDEF, ...) ;
- Développement de partenariats avec les fournisseurs locaux liés à l'activité (concessionnaire, agences de location courte durée,...). La volonté du groupe est de privilégier systématiquement les fournisseurs locaux afin d'optimiser la réactivité et la bonne compréhension des enjeux commerciaux mutuels.

## Les actions de partenariat ou de mécénat

En 2013, Parcours accompagne 3 sportifs sous forme de parrainage (Golf et compétition automobile).

Fin 2013, le groupe a entrepris une action de mécénat auprès de l'association « Respectons la Terre » (réalisation d'un don de 32 400 €) dont le but est de mettre la notoriété d'événements Nature Aventure et de sportifs du sport aventure au service d'une cause d'intérêt général comme l'utilisation des énergies naturelles et renouvelables, la préservation de la biodiversité animale et végétale, la prise de conscience du réchauffement de la planète, de l'accès à l'eau potable et la santé humaine ainsi que tous les thèmes y afférents.

### 3.2.5.12 Sous-traitance et fournisseurs

#### La prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux

#### L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leurs responsabilités sociales et environnementales

Acteur de la location longue durée de véhicules aux entreprises, Parcours est associé à l'environnement bancaire pour le financement des véhicules et au monde automobile afin d'assurer l'approvisionnement de ses clients.

Tous les partenaires de premier rang (banquiers, constructeurs automobiles, pneumatiques, loueurs courte durée, compagnies d'assurances, pétroliers, réseaux spécialisés...) sont aujourd'hui engagés dans des démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et répondent aux exigences réglementaires et déontologiques locales.

Dans le cadre de sa politique d'achat et pour garantir sa responsabilité sociétale, Parcours a rédigé une charte fournisseur.

### 3.2.5.13 Loyauté des pratiques

#### Les actions engagées pour prévenir de la corruption

Parcours satisfait à toutes les réglementations en vigueur en matière de lutte contre la corruption.

Le règlement intérieur présenté à chaque collaborateur confirme les positions du groupe sur ce sujet et notamment dans le cas de gratification personnelle pouvant altérer la prise de décision ou contribuant à un enrichissement financier personnel.

Les sanctions applicables en cas de faute avérée (licenciement pour faute grave) sont également présentées.

#### Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Parcours satisfait à toutes les obligations légales pour la protection des consommateurs, notamment dans le cadre de son activité de vente de véhicules d'occasion aux particuliers et ses services de financements associés (exemple de la protection et la responsabilisation du consommateur en s'imposant une communication plus claire et plus précise sur les crédits).

Le groupe Parcours propose également des formations d'éco conduite et de prévention du risque automobile pour sensibiliser les conducteurs.

Concernant le sujet de l'alcool au volant, le groupe a notamment réalisé en 2013 des actions de sensibilisation en distribuant gratuitement des éthylotests lors de chaque livraison de véhicules neufs et mis en place des ateliers de dépistage avec la Croix Rouge Française lors de sa convention annuelle interne.

### 3.2.5.14 Actions engagées en faveur des droits de l'homme

Parcours s'engage à défendre et à appliquer les principes fondamentaux dans le domaine des droits de l'homme et des conditions de travail.

### 3.2.5.15 Note méthodologique

#### Périmètre de reporting

Sauf précision spécifique,

- Les données sociales sont reportées pour la totalité des entités du Groupe en Europe (France, Espagne, Belgique et Portugal)
- Les données hygiène et sécurité (accidents au travail) couvrent à fin 2013 le périmètre France
- L'impact environnemental est mesuré en termes de consommation de carburant et d'émissions de CO<sub>2</sub> de la flotte de véhicules. Les restrictions de périmètre sont précisées ci-après.

### Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies de *reporting* relatives à certains indicateurs sociaux, environnementaux et sécurité peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations ;

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

#### - Indicateurs sécurité

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

Le taux de fréquence des accidents au travail avec arrêt est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures travaillées.

Les accidents de trajet domicile-lieu de travail ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.

#### - Indicateurs environnementaux

##### Consommation de carburant

Les consommations de carburant sont reportées sur le périmètre des véhicules particuliers du parc mis à la flotte en 2013 (64 % du nombre total de véhicules mis à la flotte en 2013).

##### Emissions de CO<sub>2</sub>

Les émissions de CO<sub>2</sub> sont reportées sur le périmètre des véhicules particuliers du parc roulant (60 % des véhicules roulants) ainsi que sur le périmètre des véhicules particuliers du parc mis à la flotte (64 % du nombre total de véhicules mis à la flotte en 2013).

Les émissions de CO<sub>2</sub> sont calculées à partir des taux moyens d'émission annuelle de CO<sub>2</sub> donnés par le constructeur et les consommations de carburant de chaque véhicule.

#### - Indicateurs Sociaux

##### Effectifs totaux

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec Parcours au dernier jour calendaire du mois.

##### Embauches & Départs

Les conversions de CDD en CDI, rentrent dans le comptage, que ce soit en termes d'embauche ou de sortie.

##### Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est reporté uniquement sur le périmètre France. Il s'agit du nombre de jours calendaires d'absence/nombre de jours calendaires théoriquement travaillés.

#### Consolidation

Les données sont consolidées sous la responsabilité des Directions Marketing et Ressources Humaines.

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

Wendel : Exercice clos le 31 décembre 2013

En notre qualité d'organisme tiers indépendant dont la recevabilité de la demande d'accréditation a été admise par le COFRAC sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de la société Wendel, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2013, présentées dans le chapitre 3 du rapport de gestion, ci-après les « Informations RSE », en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

#### Responsabilité de la société

Il appartient au Directoire d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, conformément aux référentiels utilisés par la société et par ses sociétés en portefeuille (ci-après les « Référentiels ») dont un résumé figure dans le rapport de gestion dans les notes méthodologiques et disponibles au sein de leurs sièges respectifs.

#### Indépendance et contrôle qualité

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

#### Responsabilité du vérificateur indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

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

Nos travaux ont été effectués par une équipe de sept personnes entre septembre 2013 et mars 2014 pour une durée d'environ vingt huit semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

#### 1. Attestation de présence des informations RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la Société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 du Code de Commerce, et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du même code, ci-après « les sociétés en portefeuille<sup>(1)</sup> », avec les limites précisées dans les notes méthodologiques de la société et les sociétés en portefeuille présentées au chapitre 3 du rapport de gestion, en particulier :

- Comme indiqué dans le paragraphe « Les principes d'action de Wendel vis-à-vis de ses sociétés en portefeuille pour intégrer les enjeux RSE » présenté au paragraphe 3.1.1 du rapport de gestion, les Informations requises sont présentées par société détenue majoritairement par Wendel et non sous forme consolidée comme prévu par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- Comme indiqué dans le paragraphe « Note méthodologique de Stahl » présenté au paragraphe 3.2.3.4 du rapport de gestion, les informations requises sur le taux d'absentéisme et le nombre d'heures de formation sont suivies localement et ne font donc pas l'objet d'une consolidation par le Groupe ; les informations environnementales sont restreintes aux huit sites industriels du Groupe excluant ainsi les laboratoires ; les quantités totales de déchets ne font pas l'objet d'une publication, le reporting étant en cours de structuration au sein du Groupe ;

(1) Les sociétés en portefeuille faisant l'objet de ce rapport sont Bureau Veritas, Materis, Stahl, Parcours et Mecatherm

- Comme indiqué dans le paragraphe « Note méthodologique de Parcours » présenté au paragraphe 3.2.5.15. du rapport de gestion, pour les consommations de carburant les données sont restreintes aux véhicules particuliers du parc mis à la flotte (64% du nombre total de véhicules mis à la flotte en 2013) et pour les émissions de CO2, les données sont restreintes aux véhicules particuliers du parc roulant pour les émissions de CO2 (60% du nombre total de véhicules roulants en 2013).

Sur la base de ces travaux, et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

## 2. Avis motivé sur la sincérité des informations RSE

### Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une trentaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques au sein de la Société et de ses sociétés en portefeuille, afin :

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

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

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes <sup>(1)</sup> :

- Au niveau de la société et de ses sociétés en portefeuille, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs

ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion

- Au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées <sup>(2)</sup> en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs de la société et de ses sociétés en portefeuille, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur les données environnementales et sécurité sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne :
  - pour le groupe Materis, 99% des effectifs et en moyenne 29% des données quantitatives environnementales testées ;
  - pour le groupe Stahl, 24% des effectifs et en moyenne 56% des données quantitatives environnementales testées ;
  - pour le groupe Parcours, 93% des effectifs et en moyenne 60% des données quantitatives environnementales testées ;
  - pour le groupe Mecatherm, 65% des effectifs et en moyenne 78% des données quantitatives environnementales testées ;
- Pour le groupe Bureau Veritas, nous nous sommes assurés que les Informations publiées dans le présent document correspondent à celles ayant fait l'objet d'une vérification par le tiers indépendant mandaté par la direction générale de Bureau Veritas.

Pour les autres informations RSE, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la Société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

### Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

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

(2) Pour le groupe Materis, il s'agit des établissements industriels de Fos (France), Sermaises (France), gebkim (Turquie), Saint-Pierre de Chandieu (France) et Porcari (Italie). Pour le groupe Stahl, il s'agit des établissements industriels de Waalwijk (Pays-Bas) et de Parets (Espagne). Pour le groupe Mecatherm, il s'agit de Barembach (France). Pour le groupe Parcours, il s'agit des agences situées en France.

**Observations**

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

Les informations publiées concernant Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille appellent de notre part le commentaire suivant : les définitions relatives aux indicateurs sociaux ne sont pas encore homogènes d'une société en portefeuille à une autre.

Les Informations publiées par Bureau Veritas ont fait l'objet des commentaires suivants : le rapport de gestion précise que, pour le taux d'absentéisme et le nombre de jours de formation, le périmètre de reporting couvre seulement la France.

Paris-La Défense, le 14 avril 2014

L'Organisme Tiers Indépendant

ERNST & YOUNG et Associés

Éric Duvaud

Associé Développement durable

Bruno Perrin

Associé



## Annexe : liste des informations RSE considérées comme les plus importantes par l'organisme tiers indépendant

Informations sociales quantitatives	Sociétés concernées
Effectifs inscrits	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Nombres totaux d'embauches et de départs	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Le taux d'absentéisme	Wendel S.A., Materis, Parcours et Mecatherm
Taux de fréquence des accidents entraînant un arrêt de travail	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Taux de gravité des accidents entraînant un arrêt de travail	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Nombre d'heures de formation	Wendel S.A., Materis, Parcours et Mecatherm
Nombre de salariés handicapés	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Informations sociales qualitatives	Sociétés concernées
Organisation du dialogue social	Les sociétés en portefeuille
Conditions de santé et de sécurité au travail	Les sociétés en portefeuille
Politiques mises en œuvre en matière de formation	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Egalité de traitement	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Informations environnementales quantitatives	Sociétés concernées
Nombre de sites certifiés ISO 14001	Materis et Stahl
Emissions dans l'air (COV, SOx et NOx)	Materis
Emissions de CO <sub>2</sub>	Materis, Stahl et Parcours
Emissions dans l'eau (DCO, MES)	Materis
Quantités totales de déchets dangereux et non dangereux	Materis, Stahl et Mecatherm
Consommation d'eau totale	Les sociétés en portefeuille
Consommation d'énergie totale	Les sociétés en portefeuille
Informations environnementales qualitatives	Sociétés concernées
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Efficacité énergétique	Materis, Stahl, Parcours et Mecatherm
Consommation de matières premières	Materis et Stahl
Informations qualitatives relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable	Sociétés concernées
Impact territorial, économique et social en matière d'emploi et de développement régional	Les sociétés en portefeuille
Conditions du dialogue avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Intégration des critères ESG dans la gestion des participations	Wendel S.A.
Prise en compte de la RSE dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants	Materis, Stahl, Mecatherm et Parcours
Actions engagées pour prévenir toutes formes de corruption	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Materis, Stahl et Parcours