



“

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE WENDEL

3.1	LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (RSE) DANS L'ACTIVITÉ DE WENDEL	114	3.2	LES FILIALES DE WENDEL REVUES PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT	120
3.1.1	Favoriser l'intégration des enjeux RSE dans le cadre de son métier d'investisseur de long terme	114	3.2.1	Materis Paints	122
3.1.2	Une démarche RSE adaptée à une équipe resserrée de professionnels de l'investissement	116	3.2.3	Stahl	131
3.1.3	Une empreinte environnementale limitée	118	3.2.4	Mecatherm	137
			3.2.5	Parcours	141
			3.3	RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION	151

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

Wendel considère que la responsabilité sociale et environnementale des entreprises est un moteur de croissance pour les entreprises. Wendel encourage par son action de long terme ses sociétés dans la mise en

œuvre de pratiques de responsabilité sociale et environnementale (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.

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, Secrétariat Général, Direction de la communication et du développement durable, Direction des ressources opérationnelles (ressources humaines, informatique, moyens généraux).

En 2015, Wendel s'est dotée d'une Charte éthique approuvée par son Directoire.

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

▼ Au moment de l'acquisition :

Lorsque Wendel étudie une prise de participation, des diligences sur les enjeux chantiers « hauteen80001 Tc .05g0 0 8 56.7 326.27 Tm 8d2oustants à

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 Paints, 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 Paints 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

Chaque filiale et participation du Groupe est appelée à développer une politique RSE répondant à ses enjeux spécifiques. Les entreprises du Groupe interviennent dans des secteurs très variés (voir section 1.10 « 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.

Les résultats de la mission de vérification du tiers indépendant sont transmis à l'équipe d'investissement. En 2015, le Directoire a décidé qu'un plan d'action relatif aux enjeux prioritaires pour chaque société serait adopté en fonction des recommandations du tiers indépendant.

Pour les sociétés Bureau Veritas, Materis Paints, 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 « Les filiales de Wendel revues par un tiers indépendant ».

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

Une Charte de confidentialité et de déontologie boursière prévoit les règles qui s'imposent à tous les salariés et mandataires sociaux de Wendel en matière de prévention de tout abus de marché. Les principales règles édictées par cette charte figurent à la section 1.6 du présent document de référence. Les principales dispositions de la Charte qui s'appliquent aux membres du Conseil de surveillance sont reprises dans le règlement intérieur du Conseil de surveillance.

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

Ce questionnaire, basé sur le cadre de référence de l'Autorité des marchés financiers (AMF), porte principalement sur les sujets suivants : la définition et la formalisation des délégations de pouvoirs, la revue régulière des règles de séparation des tâches et des schémas d'organisation permettant d'identifier les responsabilités de chacun et de résoudre d'éventuels conflits, la vérification par la filiale que la

politique de rémunération variable de ses cadres dirigeants n'est pas de nature à engendrer un risque de comportement frauduleux, l'existence d'un Code de bonne conduite ou éthique couvrant notamment les situations de conflit d'intérêt, de paiements réguliers ou frauduleux, d'entraves à la concurrence ou d'opérations d'initié (voir section 2.3).

La Charte éthique de Wendel

Une Charte éthique a été adoptée par le Directoire de Wendel en mars 2015. Cette charte porte les valeurs des collaborateurs de la Société et constitue le cadre de référence dans lequel s'inscrit le métier d'investisseur de long terme de Wendel. Elle s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants de la Société, de ses holdings et de toutes ses implantations. Wendel encourage les sociétés dans lesquelles elle investit à adopter des standards similaires.

Wendel s'assure de la conformité de ses activités aux lois et règlements, en matière de lutte contre le blanchiment, de respect des programmes de sanctions économiques et de ses obligations fiscales, en matière de prévention des actes de corruption ainsi qu'en matière de concurrence.

Wendel s'attache à assurer à ses collaborateurs un environnement de travail respectueux de tous, par le respect de la diversité en son sein, de l'égalité des chances et de traitement et la protection des données personnelles ; et en retour, les collaborateurs de Wendel doivent utiliser les ressources opérationnelles de la Société de manière appropriée, conformément à leur finalité professionnelle.

Wendel veille à communiquer une information exacte, précise et sincère aux investisseurs, aux actionnaires et aux analystes ; elle veille également à respecter l'égalité d'information et à préserver la confidentialité des informations privilégiées. Les collaborateurs de la Société doivent, eux, veiller à identifier et à prévenir d'éventuels conflits d'intérêt. Avec ses partenaires, Wendel noue des relations de confiance, conformes à son intérêt social.

Enfin, Wendel agit en tant qu'entreprise citoyenne en adoptant un comportement respectueux de l'environnement et en s'engageant dans la société civile (voir sections 3.1.3 et 3.1.4).

La Charte éthique de Wendel peut être consultée sur son site internet, www.wendelgroup.com

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

La politique de Wendel en matière de ressources humaines

Une équipe restreinte, expérimentée et diversifiée

Wendel s'emploie à recruter des collaborateurs d'excellence, pour lesquels elle met en œuvre le meilleur environnement de travail possible, ainsi qu'à développer leur savoir-faire.

Au 31 décembre 2014, Wendel et ses holdings emploient au total 84 collaborateurs.

En France (63 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.

À 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 d'holding.

Wendel est présente en Allemagne (Francfort) et au Japon (Tokyo) depuis 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 et une personnes entre le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2014, 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	31.12.2014			31.12.2013			31.12.2012		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
Effectif total	13	52	65	13	49	62	15	51	66
dont Femmes	8	24	32	8	20	28	9	23	32
Hommes	5	28	33	5	29	34	6	28	34
Recrutements	-	4	4	-	3	3	-	7**	7**
dont Femmes	-	4	4	-	1	1	-	5	5
Hommes	-	-	-	-	2	2	-	2	2
Départs	-	1	1	2	5	7	1**	4	5**
dont Femmes	-	-	-	1	4	5	1	1	2
Hommes	-	1	1	1	1	2	-	3	3

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

** Dont un changement de catégorie.

En 2014, Wendel a employé 3 personnes en CDD pour une durée cumulée de 11,5 mois et trois intérimaires en remplacement de congés de maternité et congés maladie.

En 2014, la part des femmes dans l'effectif cadre du siège est de 49 % (soit 24 personnes sur 49 cadres).

Wendel n'emploie pas de personnes handicapées mais passe des contrats de fournitures avec des établissements d'aide par le travail. La contribution versée à l'Agefiph pour 2014 s'élève à près de 10,9 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 savoir de compétence nécessaire à la réussite de leurs missions en leur proposant des formations sur mesure.

En France en 2014, 59 salariés (CDD et CDI) ont bénéficié d'une formation, pour un total de 1 206 heures. Les domaines couverts sont principalement les techniques de communication, les langues étrangères, les formations métier et dans une moindre mesure les logiciels de bureautique.

Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs de Wendel ont été sensibilisés aux enjeux de la compliance à l'occasion de la Wendel Global Conference, organisée en novembre 2014.

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 2014, Wendel a financé 12 places de crèche pour les enfants de 9 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.

À 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

Wendel respecte également la liberté d'association.

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

Une politique de rémunération adaptée

La politique salariale de Wendel vise à aligner les intérêts des salariés sur ceux des actionnaires, que ce soit à travers la part variable de la rémunération, l'intéressement 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 2014 s'élève à près de 11,97 M, en baisse de 2,3 % par rapport à 2013.

En outre, un accord d'intéressement existe depuis 2006. Les conditions de performance de l'accord en vigueur depuis 2012 n'ont pas été remplies en 2014. Il n'y aura donc pas d'intéressement au titre de 2014. 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

Le tableau ci-dessous précise pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 :

√ 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	80 682	107,30
Options levées au cours de l'exercice par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé	153 545	30,53 ⁽¹⁾

(1) En 2014, ces options ont été exercées aux prix de 65,28 (plan WI 3-2), 67,50 (Plan W 1-2), 18,96 (plan W 1-3), 22,58 (plan W 2-1), 44,32 (plan W 3) et 82,90 (plan W 6).

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 25 144.

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 2014, hors les mandataires sociaux, les salariés détenaient 0,54 % du capital de Wendel au sein du plan d'épargne Groupe.

Plus de 43 % des salariés présents au 31 décembre 2014 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

V rénovation de son système de chauffage urbain (distribuant de la vapeur) **Tri des déchets**

3.2 Les filiales de Wendel revues par un organisme tiers indépendant

Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Materis Paints, Stahl, Mecatherm et Parcours. Les états financiers de ces entreprises, font l'objet d'une intégration globale dans les comptes consolidés du Groupe et doivent donc faire l'objet d'une revue par un organisme tiers indépendant, conformément aux dispositions de l'article L.225-102-1 du Code du commerce. Wendel reporte de ce fait les points marquants de leur politique de développement durable dans les chapitres qui suivent.

Une présentation détaillée des filiales du Groupe est disponible en section 1.10 « Filiales et participations ». Les entreprises du Groupe

Les principaux axes de la politique RSE de Bureau Veritas sont la préservation de son indépendance, de son impartialité et l'adoption de comportements éthiques ; la sécurité, le développement professionnel de ses collaborateurs, l'égalité de traitement, la promotion de la diversité et le respect d'autrui. Toutes ces valeurs font partie de la politique de Bureau Veritas ; elles sont renforcées par des principes absolus du groupe qui sont la sécurité, l'éthique et le contrôle financier.

En matière de responsabilité sociale la politique du groupe porte en priorité sur les salariés et les sous-traitants. Ces parties prenantes font l'objet d'une attention particulière pour garantir la qua

A la suite de la dissolution de la holding Materis, Materis Paints définira en 2015 les principes de sa politique générale en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) pour les prochaines années. Materis Paints s'appuiera sur le socle de sept valeurs qu'elle a définies fin 2014 comme principes fondamentaux. Ils guident les initiatives, les décisions, les arbitrages et les comportements au quotidien des hommes et des femmes qui la composent.

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 près de 1 800 salariés. Fabricant de produits chimiques, Stahl a identifié comme enjeux majeurs, relevant de sa responsabilité sociale et environnementale, la santé et la sécurité de

Mecatherm s'attache à relever sans cesse ses niveaux d'exigence en matière d'amélioration continue. Mecatherm veille ainsi à concevoir matériel intégrant un standard de qualité élevé qui se focalise particulièrement sur quatre axes : la sécurité alimentaire, la protection des personnes, la préservation des matériels et la protection de l'environnement.

Fort de sa très forte expertise, de sa connaissance du marché et de ses perspectives d'évolution, Mecatherm a poursuivi en 2014 une démarche active d'amélioration de sa performance globale, afin de mieux répondre encore aux attentes de ses clients et aux exigences d'un marché toujours plus concurrentiel.

Dans ce cadre, le projet principal mené par la société en 2014 a consisté en la mise en place d'un nouvel outil « ERP » (Enterprise

3.2.1 Materis Paints

3.2.1.1 Engagements pour une entreprise responsable

Politique générale

En 2014, la politique RSE de Materis Paints s'est inscrite dans la continuité de la démarche, « CORE, engagement pour une entreprise responsable », que Materis avait engagée depuis 2010, autour de

trois grandes thématiques déclinées en sept objectifs fondamentaux :

Économique :

Environnemental :

Social/sociétal :

✓ Accompagner les clients dans leur démarche ✓ Optimiser l'utilisation des ressources dans les Agir pour et avec les collaborateurs ;

3

Responsabilité sociale et environnementale du groupe Wendel

La responsabilité sociale et environnementale des filiales de Wendel

En 2014, une fonction de directeur Qualité Sécurité et Environnement a été créée et placée sous la responsabilité directe du Président de Materis Paints.

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

Favoriser l'engagement des collaborateurs

En s'appuyant sur les résultats de l'enquête Great place to work réalisée fin 2013 (avec un taux de participation de plus de 85 %), Materis Paints France a poursuivi ses actions pour contribuer à l'engagement de ses 2 400 collaborateurs en définissant et mettant en place des actions de communication, d'animation et de management participatif.

Par exemple, pour contribuer à une meilleure connaissance des collaborateurs entre eux, Tollens a mis en place l'opération Reverso au cours de laquelle toutes les personnes travaillant au siège de Clichy sont allées passer une journée auprès des forces commerciales du réseau Couleurs de Tollens, soit dans un point de vente, soit en accompagnement d'un commercial itinérant auprès de ses clients.

Les commerciaux et collaborateurs des points de vente seront accueillis en 2015 au siège de Clichy pour découvrir, eux aussi, les

Effectifs

Les marchés d'Europe du sud ont connu un léger redressement en 2014, le marché argentin a été influencé par la très forte inflation et la situation du marché des changes. La France, après un début d'année prometteur, a vu la demande client se contracter au cours du second semestre. Dans ce contexte, Materis Paints a renforcé certaines équipes pour lui permettre de conduire ses projets de développement à moyen terme et réduit les effectifs d'autres structures pour les adapter à la situation de marché.

Au global, les effectifs sont en très légère diminution.

Les équipes concernées par des nécessités d'ajustement ont bénéficié de mesures d'accompagnement en privilégiant la mobilité interne, à chaque fois que cela était possible.

Répartition des effectifs par zone

Pour assurer la réussite de l'intégration d'un nouvel embauché, de nouvelles actions ont été déployées en 2014 comme la nomination d'un parrain (ou marraine) qui a pour mission d'accompagner le nouvel embauché dans la découverte de sa fonction et de l'entreprise.

Robbialac, au Portugal, demande, par exemple, à chaque nouvel embauché, au bout de 6 mois de présence d'évaluer le processus d'intégration et de formation depuis son entrée dans la société.

Pour favoriser l'intégration de ses nouveaux embauchés, Materis Paints organisera en France dès début 2015 une journée destinée à leur faire connaître le groupe, ses activités, sa stratégie de développement, ses valeurs et sa forte culture sécurité. L'objectif est également de favoriser le dialogue avec ses nouveaux collaborateurs, de filiales et de fonctions différentes, entre eux et avec des dirigeants du groupe.

Pour préparer l'avenir, le réseau Couleurs de Tollens a repris sa politique d'intégration de jeunes dans l'entreprise, avec une vingtaine de contrats en alternance pour deux ans. L'expérience a montré que les collaborateurs recrutés dans ce cadre sont en moyenne plus fidèles à l'entreprise et qu'ils évoluent plus vite.

Plan de succession

Un plan de succession annuel est préparé par chaque filiale.

Les plans de succession des cadres des Comités de direction des filiales sont consolidés par la Direction des ressources humaines Groupe en vue d'être présenté et discuté avec la Direction générale de Materis Paints. Le groupe s'assure ainsi de disposer des femmes et des hommes dont il a besoin pour son développement ou que les actions nécessaires (formation, mobilité, recrutement) sont prises pour atteindre cet objectif.

Hauts potentiels, personnes clé et experts

En 2014, la direction des ressources humaines Groupe a lancé un processus d'identification des hauts potentiels ainsi que des personnes clé et des experts. À partir de critères préalablement définis, chaque filiale a fait ses propositions et après discussion avec la Direction du groupe, une liste de personnes qui feront l'objet d'un suivi particulier a été établie.

Rémunération

La politique de rémunération de Materis Paints est coordonnée entre

Au-delà des accords collectifs de rémunération, 13 accords collectifs locaux ont été signés en 2014 dans les domaines relatifs au temps de travail, à la formation, à la sécurité, la santé et la diversité.

Diversité

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

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

Materis Paints a poursuivi ses actions d'amélioration de l'efficacité énergétique afin de réduire leur impact environnemental et le coût de la facture énergétique.

La consommation totale d'énergie du groupe s'est élevée à 184,7 TJ

rapport à 2013 alors que, sur la même période, la production a augmenté de 6,2%). Ces déchets ont été traités par des sous-traitants spécialisés dans des filières accréditées par les autorités locales.

Quant aux déchets classés dangereux au sens de la nomenclature européenne sur les déchets industriels, leur tonnage a diminué de 6 % entre 2013 et 2014. Ceci a été permis par une gestion rigoureuse des déchets, notamment par un développement du tri sélectif.

De plus, en 2014, les sites de La Bridoire en France et de Casablanca au Maroc ont vu l'installation de compacteur de déchets. Grâce à la compactation de certains déchets comme les films plastiques des emballages, il sera possible à terme de valoriser ces déchets.

Nuisances sonores

Les émissions sonores des sites Materis Paints sont limitées. Tous les sites industriels sont soumis à un contrôle des nuisances sonores dans le cadre des législations locales et de la démarche de certification

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

Les clients utilisateurs des produits de Materis Paints sont des professionnels du bâtiment et des particuliers pour lesquels le groupe a fourni des efforts constants en R&D ces dernières années pour diminuer les émissions de COV (composés organiques volatils) de ses produits. Ses gammes de produits sont aujourd'hui constituées à 90 % de peintures à base aqueuse.

Innovation majeure de 2014, Materis Paints a démarré la commercialisation d'une peinture anti-formaldéhyde qui permet la réduction de la pollution de l'air intérieur en y captant les polluants majeurs. Par l'application de ce produit sur les quatre murs et le plafond d'une pièce, la réduction de pollution de l'air intérieur relative à ses polluants atteint 80 %. Cette innovation a été primée en France comme innovation de l'année toutes catégories, par Castorama.

Pionnier dans le domaine de l'isolation thermique par l'extérieur (ITE),

LIFE (Leader, Interested, Follower, Emptiness) Materis Paints classe ses fournisseurs. Ainsi, 75 fournisseurs représentant 85 % des achats de Materis Paints en négoce répondent annuellement à un questionnaire sur leur politique RSE. En 2014, 77 % sont des fournisseurs très avancés sur les aspects développement durable, 43 % sont mêmes proactifs sur ces sujets.

Les actions de partenariat et de mécénat

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

Les équipes privilégient les associations ou organisations au sein desquelles les collaborateurs du groupe Materis Paints sont investis.

Ainsi, au Maroc, la filiale Arcol mène un programme de rénovation d'écoles en zone rurale par du mécénat de compétences et des dons en peinture.

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

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

Zolpan a alloué depuis 2009 près de 30 bourses du développement durable. Il s'agit de projets de solidarité pour lesquels des salariés Zolpan sont investis bénévolement sur leur temps personnel. Les associations dotées œuvrent le plus souvent en faveur de personnes en difficulté, du patrimoine ou du sport.

(Lisbonne). Tollens est partenaire du Musée d'Orsay (Paris), du Musée de l'Orangerie (Paris) et du Musée de la Piscine (Roubaix). Zolpan est partenaire historique de CitéCréation, leader mondial des murs peints et a notamment contribué à la réalisation à Lyon du « Mur des Canuts », plus grande fresque en trompe-l'œil d'Europe.

Prévention de la corruption

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

En 2014, une Charte anti-corruption a été présentée aux membres du Comité exécutif. Chacun des membres du Comité exécutif, dont tous les CEOs des sociétés opérationnelles, a signé une Charte des bonnes pratiques (intitulée «Business Conduct Guidelines») qui incorpore la Charte anti-corruption.

Les CEOs des sociétés opérationnelles définiront localement les conditions et modalités du déploiement de cette charte au sein de leurs sociétés, au cours de l'année 2015.

Engagement en faveur des droits de l'Homme

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

Les Business Conduct Guidelines incorporent également par référence la Charte Materis Paints relative au respect des lois et réglementations concernant le contrôle des exportations et des échanges avec certains pays (intitulée : «Materis Paints Group Policy Regarding Compliance with Trade Control Law»). Les CEOs des sociétés opérationnelles se sont engagés 3 gs BT 8 0 0 8 56.7 563.76o3 Tw (en difficulÉ2 -82752 -r.-v Po.0

3

Responsabilité sociale et environnementale du groupe Wendel

La responsabilité sociale et environnementale des filiales de Wendel

3.2.2.6 Synthèse des indicateurs sociaux et environnementaux

Indicateurs environnement

2013

2014

3

Responsabilité sociale et environnementale du groupe Wendel

La responsabilité sociale et environnementale des filiales de Wendel

Stahl veille ainsi à offrir à ses salariés les formations que requiert leur compétences, ainsi qu'à leurs capacités à innover des marchés de

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

- ✓ satisfaire à toutes les dispositions légales et 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

d'atteindre ces objectifs. Elles prennent généralement la forme de procédures écrites par les Directeurs eux-mêmes, qui visent ainsi à garantir que les mesures appropriées destinées à évaluer et à vérifier le respect de la législation sont effectivement prises. Les onze sites de production de Stahl respectent la législation locale. Ce chiffre comprend les trois sites issus de l'acquisition de Clariant : Leinfelden

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

✓ Consommation d'énergie

Stahl s'est fixé comme priorité de ne pas gaspiller d'énergie, et surtout de la consommer de manière efficace et responsable. La société s'investit beaucoup pour sensibiliser ses équipes à cet objectif fondamental.

En 2015, l'ensemble du personnel suivra ainsi une formation sur le développement durable, notamment sur les questions énergétiques.

Les audits de la consommation d'énergie des sites de production se sont achevés en 2011 et leurs recommandations ont été en partie mises en œuvre. Si 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. Par exemple, le nouveau bâtiment de l'usine de Waalwijk sera équipé de panneaux solaires.

Enfin, Stahl entretient d'étroites relations avec ses clients, ses fournisseurs et les universités afin de se tenir au courant des innovations dans ce domaine.

✓ Consommation de matières premières

Grâce à ses travaux de recherches à la pointe de l'innovation, 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, elle a constitué une équipe interne destinée à renforcer les ressources nécessaires à la société pour innover dans l'éco-conception de ses produits. L'équipe des "Champions du développement durable", qui rassemble des représentants de chaque

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 produit en cuir et un revêtement 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 un 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. 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 peut être consulté sur le site Internet de Stahl, à l'adresse 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

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.

principes issus du Pacte mondial des Nations Unies. Les activités financées en 2014 ont été les suivantes :

- ✓ Schoenenmuseum Waalwijk (musée de la Chaussure) ... membre bienfaiteur du musée, Stahl y expose ses technologies et son expertise ;
- ✓ Hospice Francinus de Wind, Waalwijk.. centre de soins pour des malades en phase terminale, dans lequel personnel et bénévoles travaillent de concert pour offrir à ces patients un cadre plus chaleureux que l'hôpital. Stahl effectue chaque année un don financier et des salariés de la société participent à une randonnée cycliste pour récolter des fonds supplémentaires.
- ✓ Terre des Hommes ... Stahl a participé en septembre 2012 à la campagne organisée aux Pays-Bas. Le personnel de Stahl a donné des textiles, des articles en cuir et des téléphones portables usagés. Les fonds rapportés par cette campagne ont été investis dans des projets éducatifs et sportifs pour les enfants indiens défavorisés ;
- ✓ Move Award ... Stahl soutient le projet Move, qui invite les étudiants en design à imaginer le monde de demain. Move souhaite contribuer à révéler de nouveaux talents en organisant chaque année un concours de design. Il est né à l'initiative de Stichting Donna-e-Mobile, réseau de femmes designers dans l'automobile qui se réunit chaque année au Salon de la décoration de Milan.
- ✓ Stahl India soutient la lutte contre la lèpre par le biais d'une contribution financière annuelle. Des dons sont également faits à l'association Sri Ramakrishna Mission, qui s'occupe des orphelins à l'orphelinat de Suzhou ou encore à la Croix Rouge.

Charity Brisk Walk

Loyauté des pratiques

V Actions engagées pour prévenir la corruption

Acteur mondial, Stahl est régulièrement confrontée aux pratiques locales, mais ne se livre à aucune forme de corruption et s'engage à ne jamais s'y livrer. 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 figure également dans le Code de conduite de la société, qui a été mis en œuvre en 2014.

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

V Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Stahl travaille en étroite collaboration avec ses clients pour veiller à ce qu'ils disposent de toutes les informations leur permettant d'utiliser ses produits en toute sécurité et que les consommateurs ne courent aucun risque en utilisant ses produits.

Droits de l'Homme

Stahl applique les principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme dans la conduite de ses activités et dans ses relations avec ses partenaires commerciaux. 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. Le Code de conduite élaboré en 2014 a été publié au quatrième trimestre.

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 commerciales et de production, 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.

Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies de reporting relatives à certains indicateurs sociaux 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 un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par centaine de milliers d'heures travaillées.

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

Indicateurs environnementaux

Ces indicateurs ne sont pas publiés au sein de ce rapport car le reporting est en cours de restructuration au sein du groupe à la suite de l'intégration des sites de Clariant.

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 personnes physiques et 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 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 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 Des objectifs ambitieux d'amélioration continue

La société Mecatherm s'attache à relever sans cesse ses niveaux d'exigence en matière d'amélioration continue. En effet, Mecatherm

visait à diminuer le nombre d'éditions papier inutiles et de contribuer ainsi à la préservation de l'environnement.

En parallèle, Mecatherm poursuit son innovation et sa démarche d'amélioration continue dans les procédés d'élaboration des produits

3.2.4.3 Informations sociales

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

Au 31 décembre 2014, Mecatherm employait 351 salariés, contre 300 au 31 décembre 2013. La majorité des contrats est à durée indéterminée et à temps plein, le taux de CDD est de 7,1 % en 2014. La société souhaite maintenir la proportion de CDD entre 5 % et 10 %.

L'effectif total est composé à 21 % de cadres et à 79 % de non-cadres. La proportion de femmes est de 9,1 % de l'effectif total. La proportion de travailleurs handicapés dans l'effectif total est de 2,8 %.

La société a comptabilisé, en 2014, un taux de turnover de 22,6 %. Le nombre de licenciements a été de 2. Le taux d'absentéisme en 2014 est de 2,84 % ; l'objectif fixé en 2012, d'abaisser ce taux au-dessous des 3 %, a été atteint en 2013 et maintenu en 2014.

	2014	2013	2012
Effectif total au 31 décembre	351	304	284
Effectif moyen annuel			

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.

Les actions déjà entamées en 2013 ont été poursuivies en 2014 pour accroître l'efficacité énergétique des propres installations et équipements de la société Mecatherm. Ainsi, des économies d'énergie ont été réalisées en 2014, notamment le poste gaz. Ces économies résultent notamment des actions de sensibilisation des salariés, par exemple dans le cadre de la préservation de l'environnement.

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

Indicateurs	2014	2013	2012
Énergie directe (gaz) ⁽¹⁾ MWh	3 075	4 686	5 890
Énergie indirecte (électricité) MWh	1 412	1 380	1 425
Eau m ³	3 006	1 957	2 045

Les volumes de consommation d'eau ont augmenté entre 2013 et 2014, en raison notamment du plus grand nombre de tests de recettes réalisés sur les lignes en hall de démonstration. En revanche, les consommations d'électricité ont baissé, en lien notamment avec les conditions météorologiques plus clémentes durant l'hiver 2013-2014.

Pour ce qui concerne les autres consommations d'énergie, elles ont atteint les niveaux ci-dessous en 2014 :

Consommation de propane : 606 903 kWh.

Consommation de gasoil : 181 885 L.

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)	2014	2013	2012
DIB (déchets industriels banals et papier) ⁽¹⁾	98,56	85,18	35,46
Bois ⁽²⁾	52,79	49,92	26,18
Acier et Inox ⁽²⁾	75,42	81,39	59,84
Fermentescibles (pain, pâtes, farine) ⁽¹⁾	97	11,05	59,93
Spéciaux (électroniques, électriques)	1,07	-	-

(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.

Néanmoins, elle 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.

Optimiser l'utilisation des matières premières

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

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

Consommation (en tonnes)	2014	2013	2012
Papier	9,7	10,3	9,0

3

Responsabilité sociale et

3

Responsabilité sociale et environnementale du groupe Wendel

La responsabilité sociale et environnementale des filiales de Wendel

La politique sociale de la société privilégie systématiquement la promotion interne dans le cadre de ses ouvertures de postes.

En 2014, 43 collaborateurs ont bénéficié d'une offre de mobilité ou de promotion interne.

Les rémunérations et leur évolution

	2012	2013	2014
Évolution de la masse salariale	10,4 %	11,2 %	

3.2.5.4 Santé et Sécurité

✓ L'édition d'une Charte de bonne conduite à destination de tous les

Nombre total d'heures de formation

Formation	2012	2013	2014*
Nb d'heures de formation délivrées	1 228	915	1 665

* Période retenue de mai 2014 à décembre 2014.

En mai 2014, l'entreprise a recruté une personne spécifiquement en charge de la formation. Ceci a notamment eu pour effet de permettre une meilleure identification de besoins individuels et d'intensifier en

conséquence le programme interne de formation métier. Sur la période mai/décembre 2014, 138 collaborateurs ont bénéficié d'une formation pour une durée moyenne de 12,07 heures/collaborateur.

3.2.5.6 Égalité de traitement

Mesures mises en œuvre pour l'égalité homme/femme

La part des femmes dans la population cadre augmente. En volume, la part des femmes diminue compte tenu de la forte croissance des effectifs dans l'activité d'ateliers mécanique et carrosserie.

	2012	2013	2014
% de femme dans l'effectif groupe	28,1 %	26,8 %	25,3 %
% de femmes population cadre	18,0 %	13,6 %	19,8 %
% de femmes parmi les collaborateurs recrutés	26,1 %	25,8 %	21,6 %

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 à Agefiph* en 2014 s'établit à 26 177,68 €.

	2012	2013	2014	Évolution 1 an
Sommes engagées pour les CAT	2 294,6	4 090,9€	5 367,54	31,2 %

* Association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

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 l'entreprise.

3.2.5.7 Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de

haodu qu /F9 1s•efforce d'intr)atelplu (dans ciété n•a 4863sur l3457ritère Tivgu 1 Tr un onnemb.5 0 0 pay

3.2.5.8 Politique générale en matière environnementale

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

La société n'a pas, à ce jour, engagé de démarche de certification en matière environnementale. Néanmoins, elle 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. À titre d'exemple et dans le cadre de sa

✓ éclairage naturel et éclairage artificiel confortables ;

✓ intégration de bornes de recharges pour véhicules électriques.

En 2014, Parcours a poursuivi la démarche engagée en 2013 sur son nouveau site de Tours et dans les différents permis de construire déposés au cours de l'année (futurs implantations de Strasbourg, Lille et Nantes).

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

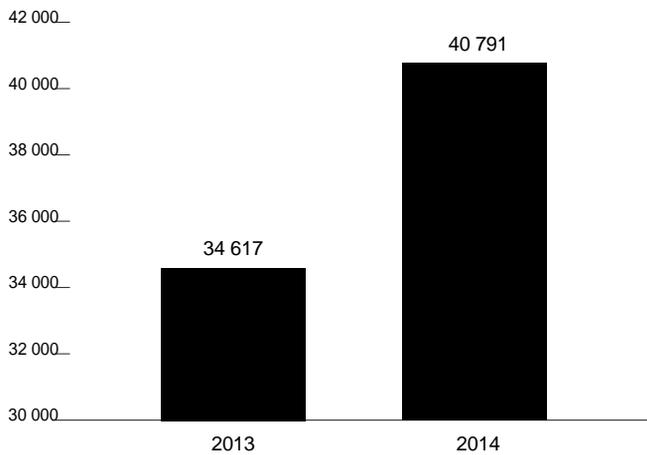
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

En 2014, le total des émissions de CO₂ pour les véhicules en location longue durée s'élevait à 214 038,05 tonnes, soit une moyenne de 2,236 km/mois et une moyenne de 120,1 g de CO₂/km par véhicule.

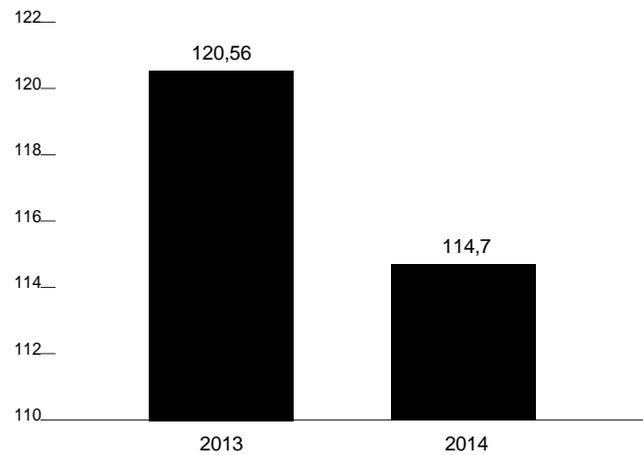
Grâce à une diminution de - 4,9 % des émissions moyenne de CO₂ par véhicule particuliers loués, la société a réussi à contenir 0,86 point d'augmentation de son bilan carbone sur la période 2013-2014.

Zoom sur l'évolution des indicateurs pour la flotte de Véhicules Particuliers (hors Véhicules Utilitaires) sur la période 2013-2014

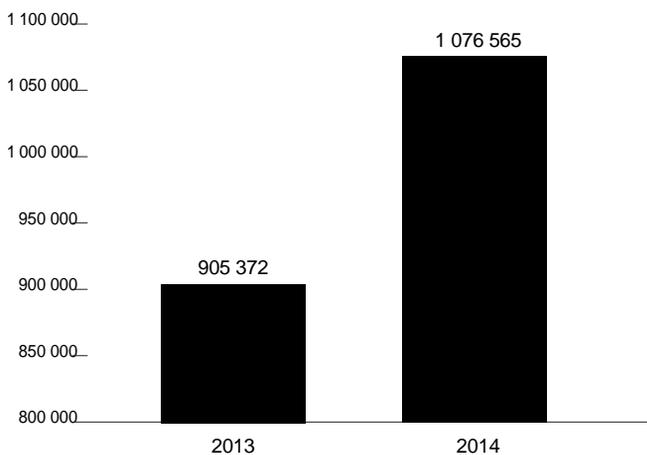
Nombre de véhicules en parc
Evolution 2013-2014 : +17,84 %



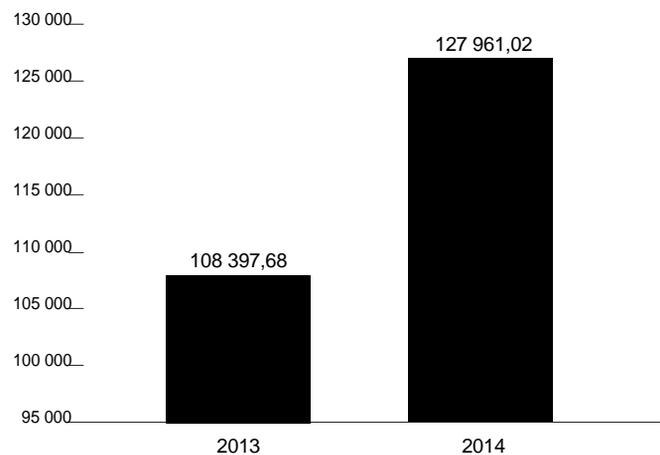
Emissions de CO₂ moyenne par véhicule (g/km)
Evolution 2013-2014 : -4,86 %



Total Distance parcourue par la flotte (x1000 km)
Evolution 2013-2014 : +18,91 %



Total émissions de CO₂ générée par la flotte (T)
Evolution 2013-2014 : +18,05 %



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 2014, Parcours Atelier identifie 15 familles de déchets gérés, répertoriés en produits dangereux ou non dangereux :

Produits non dangereux

DIB ... déchets industriels banals

Papier

Carton

Bois-Palette

Ferraille

Produits dangereux

Aérosol

Solvant

Filtres à huile

Huile

Peintures

Pneumatiques

Plastique carrosserie

Pare-brise

Batterie

Emballages souillés

En 2014, les 7 ateliers Parcours ont notamment retraité 9 806 pneumatiques.

Le traitement et recyclage de l'ensemble des déchets sont assurés par

Les rejets de gaz à effet de serre

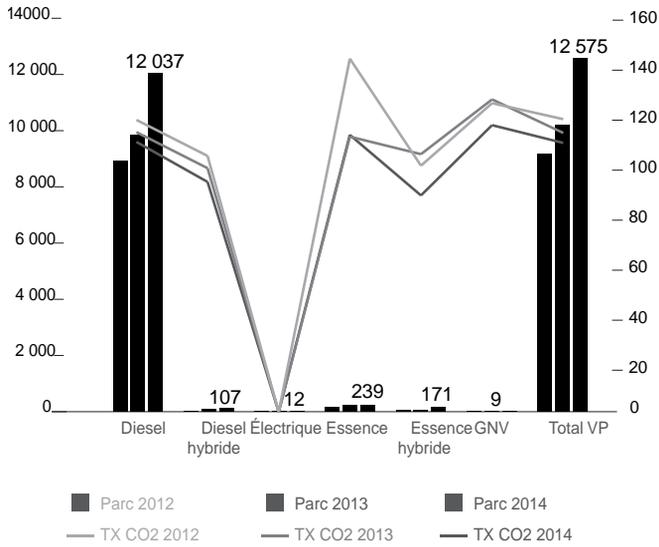
L'adaptation aux conséquences du changement climatiques

3

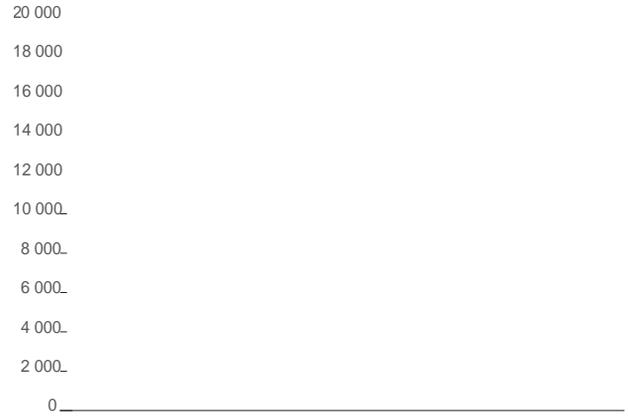
Responsabilité sociale et environnementale du groupe Wendel

La responsabilité sociale et environnementale des filiales de Wendel

Evolution des véhicules achetés et mis à la route en 2014



Répartition des véhicules mis à la route en 2014 (VP+VU) par type de motorisations incluant le taux de CO² moyen par segment



Impact territorial, économique et social de

3.2.5.13 Loyauté des pratiques

Les actions engagées pour prévenir de la corruption

Le règlement intérieur présenté à chaque collaborateur confirme les positions de l'entreprise sur la corruption et notamment dans le cas de

Indicateurs sécurité

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents de 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.

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 2014

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le Cofrac⁽¹⁾ sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des Commissaires aux comptes de la société Wendel, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2014, 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.

Nos travaux ont été effectués par une équipe de six personnes entre septembre 2013 et mars 2014 pour une durée d'environ dix 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

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, afin :

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

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la Société, des enjeux sociaux et

entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne :

- pour le groupe Materis Paints, 99 % des effectifs et en moyenne 31 % des données quantitatives environnementales testées,
- ✓ pour le groupe Stahl, 16 % des effectifs,
- pour le groupe Parcours, 92 % des effectifs et en moyenne 91 % des données quantitatives environnementales testées,
- ✓ pour le groupe Mecatherm, 65 % des effectifs et en moyenne 75 % 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.

Annexe – Liste des informations RSE faisant l'objet de travaux d'assurance modérée

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
Taux d'absentéisme	Wendel S.A., Materis Paints, 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 Paints, 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
Égalité de traitement	Wendel S.A. et les sociétés en portefeuille

Informations environnementales quantitatives	Sociétés concernées
Nombre de sites certifiés ISO 14001	Materis Paints
Émissions dans l'air (COV, SOx et NOx)	Materis Paints
Émissions de CO ₂	Materis Paints et Parcours
Quantités totales de déchets dangereux et non dangereux	Materis Paints, Parcours et Mecatherm
Consommation d'eau totale	Materis Paints, Parcours et Mecatherm
Consommation d'énergie totale	Materis Paints, Parcours et Mecatherm

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 Paints, Stahl, Parcours et Mecatherm
Consommation de matières premières	Materis Paints

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 Paints, 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 Paints, Stahl et Parcours