

# COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

**2019**

## Le mot du Président

Serac conçoit et fabrique des solutions d'emballages pour produits en bouteilles et en pots. Nous proposons les machines les plus fiables et les plus performantes du marché pour faire de l'emballage primaire une source de valeur pour nos clients, partout dans le monde. Soucieux de l'environnement, nous apportons des solutions innovantes pour réduire la consommation d'énergie et travaillons quotidiennement à l'amélioration de notre impact industriel que ce soit sur nos lieux de production comme pour nos clients.

Fier de ses responsabilités en tant qu'acteur industriel dans sa région, la France et les pays où le groupe Serac est présent, j'ai le plaisir de réaffirmer notre engagement et notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies afin poursuivre le respect des 10 principes fondamentaux.

Le Groupe a toujours adhéré aux différents principes internationaux tels que : la déclaration universelle des droits de l'Homme, les principes de l'Organisation Internationale du Travail, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises internationales, la convention de Rio, la convention des Nations-Unies contre la corruption.

Chaque année, la COP donne l'opportunité au Groupe d'établir l'état des lieux des actions menées par ses salariés ou avec l'aide de ses salariés. Et je profite de cette communication pour remercier toutes les équipes de Serac à travers le monde pour leur implication et leur contribution.

Les actions engagées en 2017 et 2018 ont été poursuivies et finalisées pour certaines telles que l'amélioration du cadre de travail pour les équipes, une isolation renforcée des bâtiments, etc... Nous engageons aujourd'hui des actions pour lutter contre toute forme de discrimination, l'égalité homme/femme, une réécriture de notre code éthique. Nous ne nous satisfaisons pas du travail réalisé car nous devons atteindre l'excellence.

Dans cette communication annuelle sur nos progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Pacte Mondial et de ses principes à la stratégie, à la culture et à l'activité de notre groupe. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos partenaires par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

**Dino Chece**

## Evaluation d'une politique de développement durable

Une matrice de matérialité et de définition des enjeux RSE prioritaires dans le Groupe a été initié au troisième trimestre 2018.

La détermination de la matrice de matérialité s'est déroulée en trois étapes :

1. Identification des enjeux pertinents de développement durable pour le Groupe ;
2. Evaluation du niveau d'importance des enjeux identifiés pour les parties prenantes interne et externe ;
3. Evaluation des politiques et actions déjà déployées par le Groupe pour chacun de ces enjeux.

C'est grâce à cette première évaluation qu'une politique de développement durable a été établie ainsi qu'une stratégie RSE pour les trois prochaines années à venir (2019-2021).

21 enjeux ont été identifiés, divisés en 3 catégories comme suit :

<b>Social</b>	Santé et sécurité au travail
	Recrutement et rétention des talents
	Bien-être au travail
	Développement des compétences
	Promotion de la diversité et lutte contre la discrimination
	L'éthique au travail
	Dialogue social
	Bon respect des droits du travail et des salariés
<b>Environnement</b>	Consommation d'eau des machines
	Consommation énergétique des machines
	Consommation et auto-production énergétique
	Consommation et gestion de l'eau
	Gestion de fin de vie des produits d'usure et des machines
	Optimisation des transports
	Utilisation de matières propres et/ou durables
	Les matériaux dans les emballages de demain
	Gestion des déchets
	Protection de la biodiversité
<b>Sociétal</b>	Chaîne d'approvisionnement (social et environnement)
	Conformité aux obligations des entreprises
	Droits de l'Homme

Cette liste est le résultat de trois mois de consultations avec les collaborateurs, d'entretiens et de réunions avec les représentants du personnel et des directeurs de filiale. L'objectif était de comprendre l'activité du Groupe, de sa diversité des métiers et des besoins dans le marché du conditionnement.

En consolidant ces informations, des enjeux clés sont ressortis comme étant pertinents pour le Groupe. Cette liste a été validée par le comité de direction du Groupe avant de passer à l'étape suivante de l'analyse.

Début 2019, un questionnaire (disponible en français, anglais et portugais) a été envoyé à l'ensemble du personnel du Groupe pour récolter leurs avis sur les 21 enjeux de développement durable.

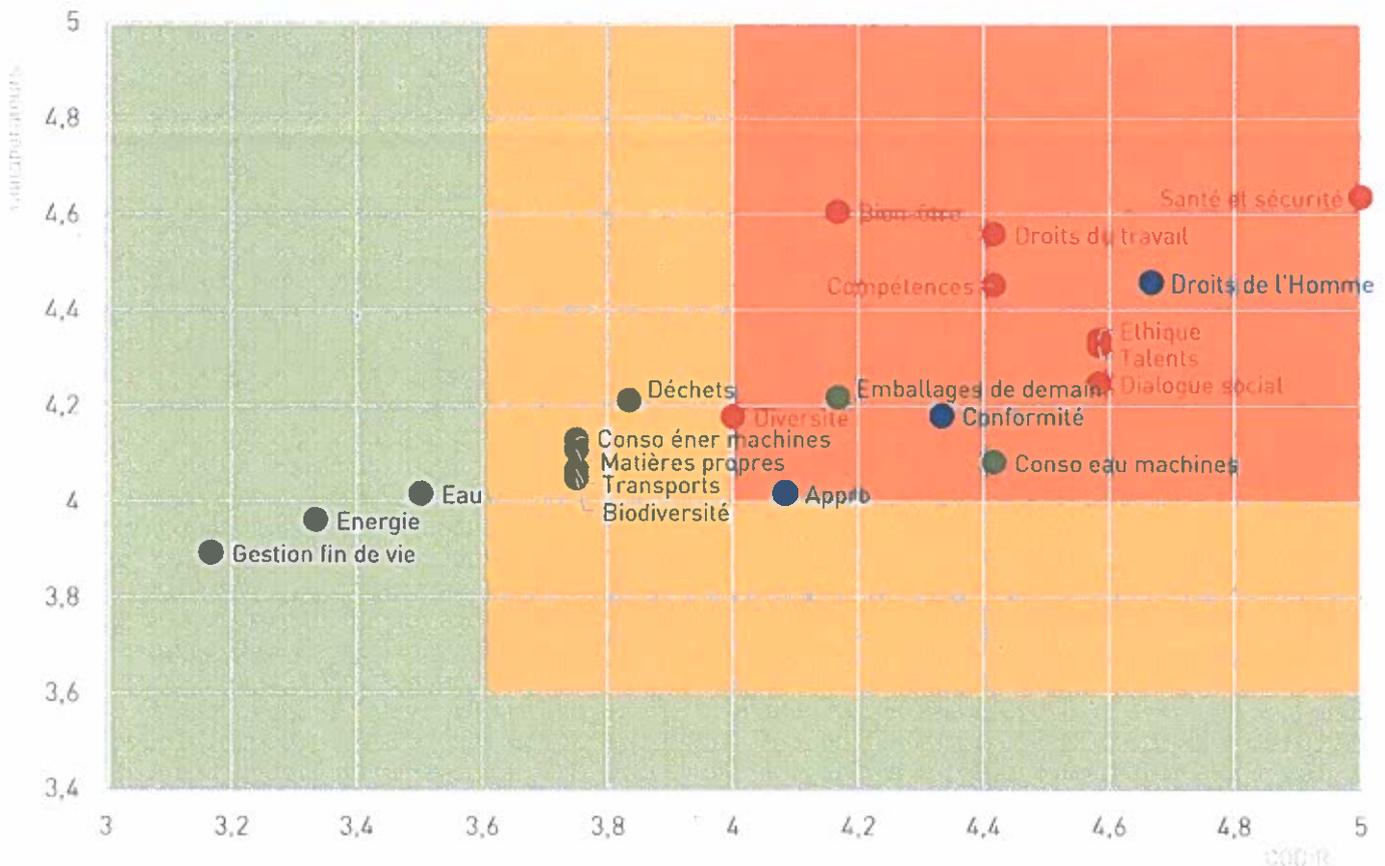
Pour chaque enjeu, il fallait sélectionner un niveau d'importance :

Très faible : 1	Faible : 2	Moyen : 3	Important : 4	Très important : 5
-----------------	------------	-----------	---------------	--------------------

Un enjeu est considéré comme important s'il crée des opportunités ou est un risque potentiel pour Serac.

La récupération des réponses a duré trois mois, de janvier à mars. Le taux de réponse a été au-delà des prévisions, à hauteur de 80% (582 participants).

La moyenne pour chaque enjeu a été calculée, et les résultats ont été posés sur un graphique avec les résultats du comité de direction (représentant les intérêts économiques) en abscisse et les collaborateurs en ordonnée :



Nous avons ensuite cherché à évaluer les politiques et actions déjà déployées par le Groupe pour chacun des enjeux identifiés. On s'intéresse cette fois-ci à l'organisation, aux process et aux réalisations déjà en place (valeurs, RH, projets, finances, systèmes).

La mise en parallèle du niveau d'importance et des niveaux de contrôle a permis d'identifier les enjeux prioritaires de développement durable sur lesquelles le Groupe doit travailler. Effectivement, si un enjeu a été identifié comme important (dans le carré rouge du graphique) et a un niveau de contrôle faible, cela signifie que le Groupe doit travailler dessus.



## **Principes relatifs aux droits de l'Homme**



### **Principe 1**

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme



### **Principe 2**

Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

### Evaluation, Politique et Objectifs

Dès le début de son activité en 1969, Serac adhère à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Cette adhésion s'est renforcée en 2013 par l'édition de deux codes éthiques : un destiné à nos collaborateurs et un second dédié à nos fournisseurs et sous-traitants. Chacun de ces documents, disponibles en ligne, mentionnent en priorité le respect et la promotion des droits de l'Homme sur tous nos sites et ceux de nos partenaires, en France et à l'international.

S'il n'y aujourd'hui aucune évaluation spécifiquement dédiée au sujet droits de l'Homme, une réflexion est en cours pour mettre en place une veille sur les pays dans lesquels le Groupe est implanté, afin de tenter d'établir une cartographie des risques liés à ces enjeux.

### Mise en œuvre

La Responsable des sujets liés au respect des droits de l'homme est bien identifiée par nos collaborateurs.

Nous avons commencé la réécriture de notre Code Ethique car nous devons le faire évoluer pour tenir compte des transformations de nos organisations et de nos activités. Ce Code sera traduit dans toutes les langues de nos équipes à travers le monde pour nous assurer de la bonne compréhension et de ce fait de son respect. Nous travaillons également à mettre en place un e-learning à destination de certains collaborateurs : commerciaux, acheteurs, directeurs dont les activités peuvent les amener à être confrontés à ces deux principes.

### Résultats

Aucune inquiétude sur la question des droits de l'Homme n'a été remontée au comité éthique depuis sa mise en place en 2013. Hormis cet indicateur, aucune mesure spécifique aux enjeux droits de l'Homme n'est faite aujourd'hui.



## **Principes relatifs aux normes internationales du travail**



### **Principe 3**

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective



### **Principe 4**

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.



### **Principe 5**

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants



### **Principe 6**

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

### **Evaluation, Politique, Objectifs**

Dans ses activités quotidiennes, Serac se réfère aux principes de l'Organisation Internationale du Travail et aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises internationales. Pour faciliter la communication et la sensibilisation de ces principes à nos différentes parties prenantes, les codes éthiques à l'intention de nos collaborateurs et de nos fournisseurs spécifient explicitement les engagements pris avec ces normes internationales (travail forcé, travail des enfants, dialogue social etc...).

Comme indiqué dans le code éthique destiné aux collaborateurs, Serac se conforme rigoureusement aux lois et règlements relatifs au travail des enfants et autres travaux forcés ou obligatoires. Conformément aux normes internationales, Serac s'engage à indemniser ou rémunérer systématiquement ses collaborateurs par les moyens suivants : salaires, congés payés et heures supplémentaires (liste non exhaustive). Serac s'engage également à ce que les compensations soient au moins égales sinon supérieures au minimum requis par la loi. Le code insiste également sur les droits des salariés (dialogue social, bien-être des collaborateurs, lutte contre la discrimination...). Des chapitres sont dédiés aux bonnes relations avec les partenaires commerciaux, à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, la neutralité politique du Groupe et le respect culturel mutuel lié à l'implantation internationale du Groupe.

Le Groupe est également fortement engagé sur la question de la lutte contre toute forme de discrimination et la promotion de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, la formation et l'évolution professionnelle. De par la nature de ses activités, un accent est porté sur la discrimination liée au handicap. La « Charte pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap » a été rédigé en 2010, stipulant la volonté de Serac à travailler sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans ses effectifs, et à travailler autant que possible avec des structures similaires aux ESAT. Des actions ont également été faites pour lutter contre d'autres formes de discrimination, sans qu'il y ait de politique formalisée (voir dans la mise en œuvre).

Enfin, la politique salariale du Groupe se veut transparente est disponible en interne à tous collaborateurs du Groupe.

### Mise en œuvre

L'ESAT (Établissement et Service d'Aide au Travail) et l'EABS (Entreprise Adaptée de Biens et Services) accueillent des personnes en situation de handicap mental. Depuis 2012, une convention a été signée avec l'ESAT pour la collecte et le recyclage du papier sur les 3 sites de la Ferté-Bernard en France, ainsi que l'entretien de nos espaces verts. Ils nous délèguent aussi du personnel dans nos ateliers, encadrés par nos collaborateurs. Nous promouvons au sein de notre groupe que la personne handicapée doit être reconnue en tant que personne citoyenne, jouissant à ce titre des mêmes droits et devoirs et nous favorisons l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Afin d'assurer la santé et la sécurité des employés, chaque site du Groupe a mis en place un point quotidien traitant des questions de sécurité, qualité, activité etc. Ceci permet d'assurer un suivi optimal de l'activité de chacun des sites et de ses collaborateurs. Des protections spécifiques sont fournies pour les collaborateurs travaillant dans des conditions qui nécessitent des protections pour réduire les risques d'atteinte à la santé (protections auditives, chaussures de sécurité, lunettes de protection, masque de soudure, etc). Le plan de formation établi annuellement est déployé en tenant compte des spécificités métier et des risques associés : utilisation de produits chimiques, habilitations électriques, travail en hauteur, etc...

Un document (Document Unique pour la France) est également rédigé, identifiant tous les risques potentiels sur les différents sites avec des mesures de prévention pour éviter tout accident préalablement identifié. Le Document Unique est régulièrement mis à jour et présenté à la Commission Santé et Sécurité au Travail (France) mise en place en France en 2019. Cette commission est l'instance qui étudie la politique de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le 1<sup>er</sup> mars 2020 au plus tard, les sociétés françaises du groupe Serac ont publié sur le site internet du Groupe les résultats de son index Egalité Femmes-Hommes. Cet index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 indicateurs : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. Si la note globale est inférieure à 75 points pour chaque entité juridique, le groupe a 3 ans pour prendre les mesures correctives nécessaires, sous peine de pénalité.

## Résultats

Aucune plainte n'a cette année été remontée sur cette thématique au comité éthique. L'index Egalité Femmes-Hommes pour les entreprises françaises du groupe

### Index de l'égalité professionnelle

	Serac SAS	G2S	Nova
Indicateur 1 40 points	39	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE
Indicateur 2 35 points	35	35	35
Indicateur 3 15 points	15	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE
Indicateur 4 10 points	0	0	5
Total /100	89	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE

Le Groupe Serac est convaincu que la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des facteurs essentiels de progrès social et de performance durable.



### Principes relatifs à l'environnement

**Principe 7**

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes qui touchent à l'environnement

**Principe 8**

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

**Principe 9**

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### Evaluation, Politique, Objectifs

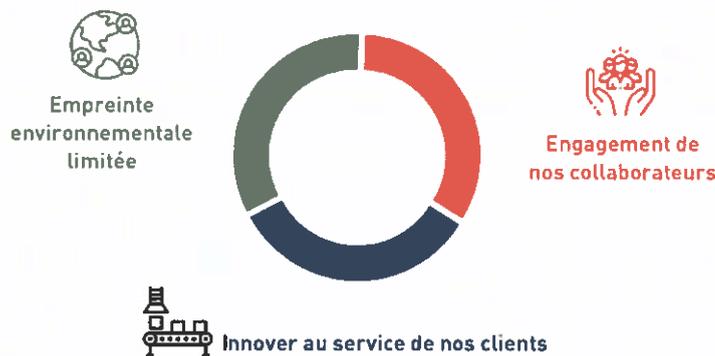
Serac s'est engagé à respecter les principes établis par la convention de Rio. Le Groupe intègre dans ses codes éthiques la question environnementale. Par ces textes, le Groupe encourage toutes ses parties prenantes à privilégier des politiques et des actions respectueuses de l'environnement, et

d'aller plus loin que la conformité aux législations locales et internationales, dans l'objectif d'une amélioration continue.

Pour aller plus loin, le Groupe a établi à l'automne 2019 une politique formalisée avec des objectifs longs et courts termes pour travailler à améliorer son empreinte environnementale

Ainsi le Groupe s'est engagé dans une démarche de développement durable globale. Usant de son savoir-faire et de ses talents, le Groupe a l'ambition de devenir une référence de responsabilité dans le marché du conditionnement pour aider ses clients à anticiper les défis de demain.

Cet engagement se traduit par une mise en œuvre sur 3 axes stratégiques principaux :



La définition d'une telle stratégie montre la réelle volonté de Serac à vouloir se diriger vers un modèle économique plus responsable.

#### Mise en œuvre

La sensibilisation à la protection de l'environnement auprès des collaborateurs et des fournisseurs du Groupe est au cœur de nos priorités. Un tri des déchets sur nos sites industriels est en place (tri papier, cartons, métaux, déchets électroniques ...). Nous avons supprimé l'usage de gobelets en plastique et mis en place des fontaines à eau avec jet d'eau. Nous imprimons sur du papier recyclé.

Nous proposons à nos clients des solutions pour réduire la consommation d'eau, le rejet des effluents, pour supprimer les produits chimiques pour le traitement des emballages et bouchons. Nos équipes R&D travaillent quotidiennement pour trouver des solutions pour rendre nos machines plus écologiques

À la suite de plusieurs années de développement, le Groupe propose maintenant sa nouvelle technologie sèche et ultra-propre : BluStream. Une alternative à la stérilisation par voie chimique, BluStream est un traitement e-beam de basse énergie qui s'effectue à température ambiante. Solution plus compacte (moins de surface au sol) que les solutions chimiques, ce produit permet d'assurer en continu une décontamination intérieure de 6 log et extérieure de 3 log à une cadence pouvant aller jusqu'à 900 unités par minute. Intégrable aux lignes d'emballages aseptiques ou ESL, cette technologie

permet de valoriser une méthode de production plus respectueuse de l'homme et de son environnement.

D'autre part, le Groupe a engagé une collaboration active avec ses clients dans le but d'identifier les équipements en fin de vie en vue de les reconditionner. Nous assurons la promotion de l'investissement socialement responsable en partageant ces catalogues de machines avec nos filiales présentes aux quatre coins du globe.

Un équipement reconditionné contribue au « développement durable » :

- En limitant au maximum l'ajout de pièces neuves (moins de matière et moins d'énergie de transformation)
- En réduisant les déchets
- En réduisant les énergies nécessaires au recyclage

L'offre de machines reconditionnées permet aux industriels de bénéficier à prix « préférentiel » de technologies modernes et éprouvées. Cela permet notamment de contribuer au « développement social » au travers des éléments suivants :

- Conditions de travail améliorées
- Respect de l'environnement en minimisant, par exemple, les effluents de lavage
- Sécurité alimentaire renforcée avec des équipements modernes
- Meilleure hygiène et bien-être des personnes
- Lutte contre la contrefaçon facilitée
- Diminution de la corruption

Enfin pour expédier nos machines à travers le monde, nous utilisons un emballage en bois. Le bois est fourni par des scieries qui utilisent des bois issus de forêts gérées durablement, en conformité avec la certification PEFC, et avec un outil de production économe en consommation d'énergie. Nous utilisons également des emballages en carton ou du carton ondulé certifiés FSC.



## Résultats

Le programme d'optimisation déployé sur un de nos sites est en cours de déploiement sur un autre site du groupe avec le même objectif : une organisation de travail optimale pour le bien-être de nos collaborateurs, une gestion des risques, une meilleure productivité et une réduction de notre consommation d'énergie (eau, électricité).

*Consommation d'électricité du bâtiment B de la Ferté-Bernard (jusqu'en décembre 2019)*



Le tableau ci-dessus présente les évolutions annuelles de consommation d'électricité en kWh. Le programme d'optimisation a débuté en 2016 sur le bâtiment b, et on peut voir que ces améliorations ont permis une diminution des consommations.

Une démarche similaire est engagée pour le bâtiment C de la Ferté-Bernard et nos actions commencent à porter leur fruit.



### **Principes relatifs à la lutte contre la corruption**



**Principe 10** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

### Evaluation, Politique, Objectifs

La lutte contre la corruption est un enjeu-clé pour lequel Serac s'est engagé en adhérant aux principes de la convention des Nations Unies contre la corruption, de l'Organisation Internationale du Travail, aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises internationales et enfin le Global Compact

des Nations Unies. La loi Sapin II de décembre 2016 n'a que confirmé la nécessité de réfléchir à cette question dès lors qu'une entreprise a un rayonnement international.

Pour renforcer son intention de lutter contre la corruption, les codes éthiques du Groupe expliquent les risques liés à toute action de corruption : performance économique, relations avec nos parties prenantes, poursuites judiciaires etc. Le code explicite la tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de corruption, pots-de-vin et extorsion.

Une cartographie des risques est actuellement en cours pour identifier une politique détaillée sur la manière d'éviter tout risque lié à la corruption avec ses parties prenantes. La mise en place de critères spécifiques à cette question est également en cours de réflexion dans la mise à jour de la politique achats du Groupe.

### Mise en œuvre

La communication et la sensibilisation à la lutte contre la corruption au sein de l'entreprise auprès des collaborateurs et des fournisseurs du Groupe se fait essentiellement par la diffusion des codes éthiques. Un comité éthique a été nommé pour accompagner les codes éthiques en assurant son bon respect. Une procédure d'alerte a également été mise en place pour faire remonter toute plainte ou inquiétude sur le non-respect des codes, procédure ouverte pour toutes les parties prenantes du Groupe.

### Résultats

Aujourd'hui, aucune information n'a été remontée au comité éthique, pour toute action liée à de la corruption.



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



**serac**