

# Entretien avec

## Romain Ferrari CEO CSR de Serge Ferrari



### Les attentes des clients et des prescripteurs et plus globalement des parties prenantes sont en pleine mutation. En quoi Serge Ferrari répond-il à ces attentes ?

La particularité de notre entreprise est de s'adresser à des clients très différents en fonction des marchés. Toutes nos cibles sont concernées par des thématiques RSE mais elles le sont à des degrés divers. À titre d'exemple, le marché de l'ameublement et du design sera sensible aux enjeux sanitaires, celui de l'architecture à ce que l'on peut appeler globalement la construction durable à travers notamment la question de l'économie des ressources et du bilan thermique. Il faut donc apporter une réponse spécifique à chacun de nos segments de marché tout en déployant une démarche globale qui inclut l'ensemble du spectre RSE, à savoir les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux.

### Comment cette démarche trouve-t-elle sa traduction dans l'offre produit ?

Avec la technologie Précontraint®, nous avons pris très tôt un temps d'avance. Cette technologie présente un excellent rapport poids/performance et stabilité

dimensionnelle dans le temps. Nous sommes ainsi depuis très longtemps en phase avec le défi des ressources naturelles : faire mieux, avec moins, plus longtemps. Mais nous considérons que ces qualités intrinsèques sont un strict minimum. C'est la raison pour laquelle nous avons créé un dispositif baptisé S+ qui établit le profil sanitaire et environnemental de chaque produit.

### Quel est le rôle de S+ ?

Nous poursuivons trois objectifs : aller systématiquement au-delà de la réglementation en vigueur quand c'est utile et possible pour disposer d'un avantage concurrentiel et anticiper les évolutions, orienter nos efforts de recherche et développement, agir sur le client final et sur l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur. Ces avancées se traduisent par des produits plus sûrs et plus respectueux de l'environnement. En fonction de l'usage d'un produit, ce profil permet de valider des performances spécifiques mais aussi d'orienter les futurs efforts. Enfin, c'est un effort de pédagogie et de vulgarisation, conforme à la norme de communication environnementale ISO 14021 (exact, vérifiable, pertinent

et non trompeur) qui permet de renforcer l'accompagnement et l'aide au choix pour responsabiliser le comportement du client final et plus globalement celui de tous les acteurs. Nous jouons ainsi pleinement notre rôle de leader et d'animateur de marché.

### Venons-en à la démarche RSE elle-même formalisée dès 2014. En quoi a-t-elle évolué ?

Dans un premier temps, nous nous sommes attachés à identifier nos enjeux sociaux et environnementaux significatifs, à indiquer les grandes initiatives prises par l'entreprise pour y répondre et à se donner les moyens de mesurer le progrès et les améliorations dans les domaines concernés. Cette démarche animée par la Direction Générale a mobilisé de nombreux services de manière verticale, chacun étant sollicité dans son domaine de compétence pour agir sur tel indicateur jugé stratégique. Les résultats sont tout à fait spectaculaires dans certains domaines comme le pilotage de l'efficacité énergétique de nos sites industriels. Mais le moment est venu de passer à une logique horizontale pour élargir la responsabilité de la démarche à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, tant sur les aspects sociaux qu'environnementaux.

### C'est l'objet de la stratégie 2024 ?

Exactement, celle-ci vise un objectif d'animation partagée pour que chacun puisse, à son niveau, se saisir des enjeux. C'est d'autant plus important que l'entreprise se développe aussi par croissance externe.

Notre Conseil d'Administration a demandé que soit constitué un Comité RSE dont la mission est :

- de s'assurer de la prise en compte des sujets RSE dans la définition de la stratégie du Groupe,
- d'examiner les opportunités et risques en matière de RSE en lien avec les activités du Groupe,
- de procéder à l'examen des politiques dans les domaines sus-cités, des objectifs fixés et des résultats obtenus en la matière,
- de passer en revue les systèmes de reporting extra-financier, d'évaluation et de contrôle afin de permettre au Groupe de produire une information extra-financière fiable,
- d'examiner l'ensemble des informations extra-financières publiées par le Groupe,

## Nous sommes en phase avec le défi des ressources naturelles : faire mieux, avec moins, plus longtemps.

- d'examiner et suivre les notations obtenues de la part des agences extra-financières,
- de revoir la mise en œuvre et les évolutions de la réglementation applicable dans les domaines sus-cités.

### Quelles sont les grandes caractéristiques de cette stratégie 2024 ?

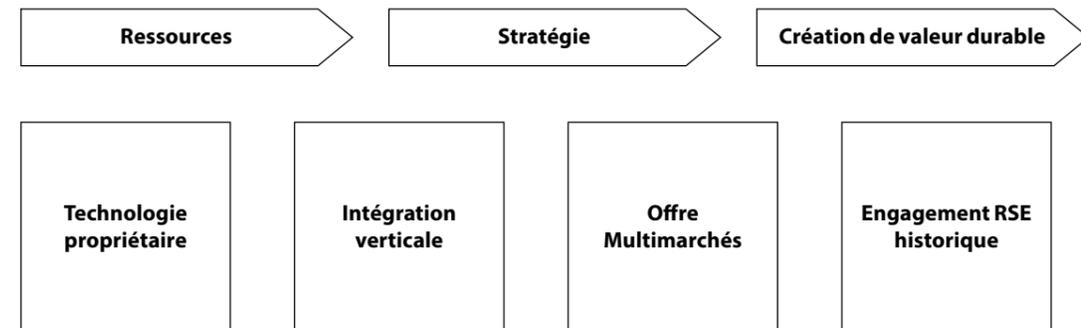
L'idée est de choisir un horizon de moyen terme soit 5 ans pour, en fonction d'enjeux stratégiques qui pour l'essentiel n'ont pas changé, définir des modes d'actions reposant sur des objectifs précis, partagés et animés par une gouvernance nouvelle. Celle-ci doit permettre d'aller jusqu'à l'animation de la démarche au plus près du terrain en se donnant également les moyens de faire remonter des propositions ou des opportunités mais aussi de challenger la démarche elle-même. Cela inclut également la notion de périmètre pertinent : on ne s'interdit pas de monter des plans d'action à l'échelle d'un périmètre ou d'un territoire spécifique.

### Quelles sont selon vous les conditions de la réussite de cette stratégie ?

Il faut embarquer l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise dans la démarche et qu'elle devienne l'affaire de tous.

# La gouvernance RSE chez Serge Ferrari

## Modèle d'affaire

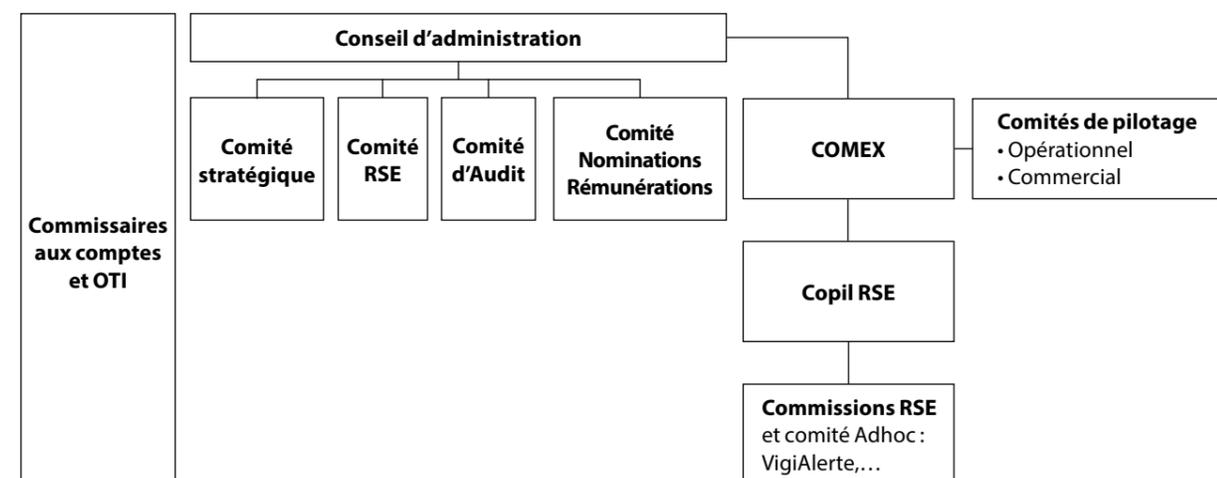


Depuis 1974, Serge Ferrari construit un modèle industriel et commercial dont la création de valeurs repose sur l'innovation, l'intégration industrielle, la diversification, l'innovation sociale, la performance environnementale, une présence mondiale et un mode de relation consensuelle.

Le modèle d'affaire est détaillé dans le document de référence pages 27 à 40.

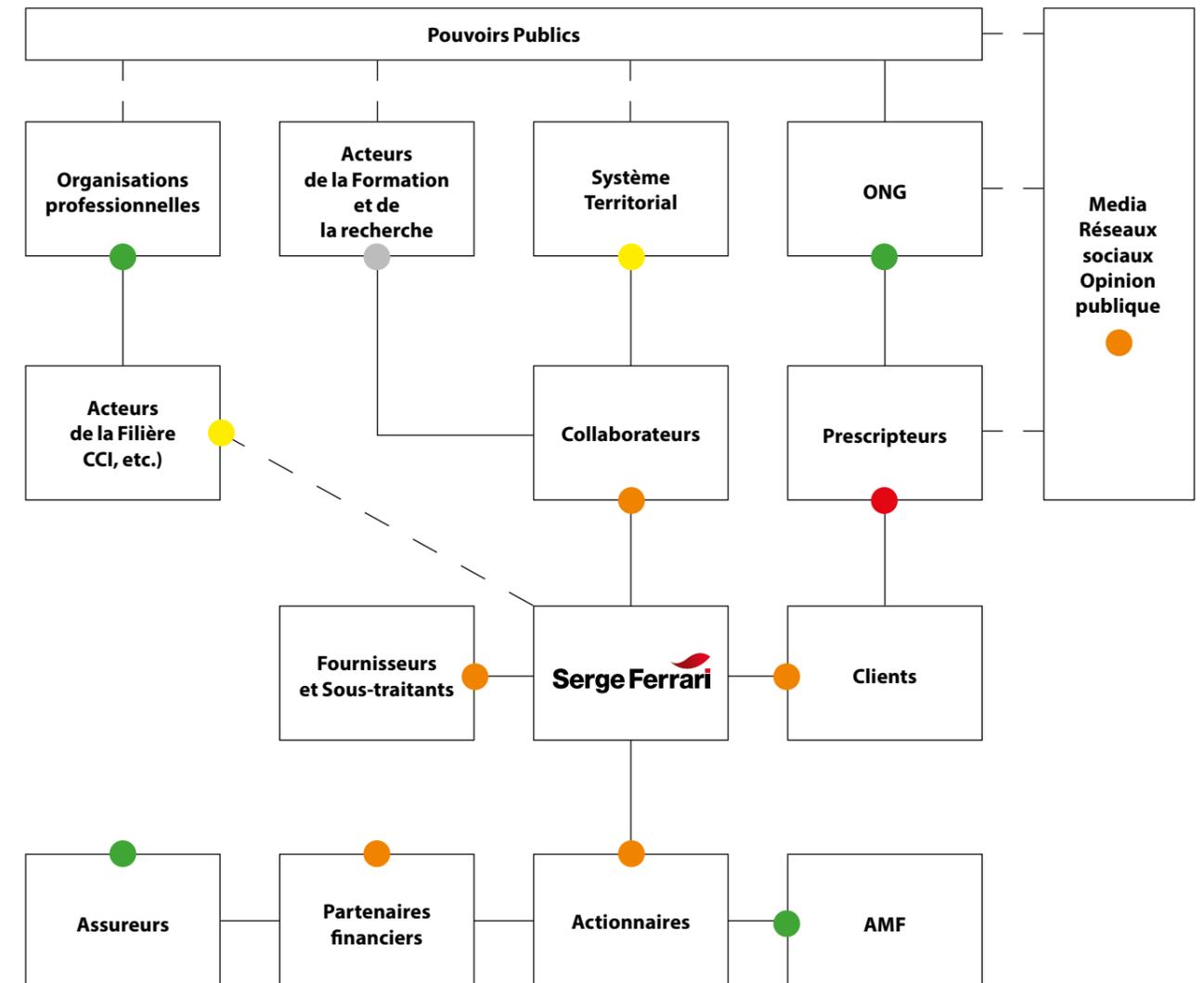
La table de correspondance de la DPEF qui permet de faire le lien avec le modèle d'affaires se trouve dans le document de référence en page 90.

## Gouvernance



Le comité RSE prend place aux côtés du Comité d'Audit et du Comité des rémunérations. Cette organisation répond aux objectifs de la stratégie 2024 : donner une impulsion forte et concerner l'ensemble de l'entreprise.

## Cartographie des parties prenantes



### Niveau de Vigilance

— Critique — Majeur — Important — À maintenir — Peu Actif

**Le Groupe Serge Ferrari a élaboré une stratégie relative à sa performance extra-financière à l'horizon 2024. Cette stratégie a permis de définir les attentions prioritaires dans les domaines Social, Environnemental et Sociétal. Des actions ont été définies pour répondre aux enjeux significatifs issus de l'analyse des risques réalisée en amont.**

## A - Principaux risques

Serge Ferrari a mis en œuvre une analyse complète de ses risques pour en définir les plus critiques en adoptant la démarche suivante :

**Étape 1 :** L'élaboration d'un recueil de risques en s'appuyant sur plusieurs données d'entrées : le décret n°2017/1265 relatif à la déclaration de performance extra-financière (DPEF), les certifications ISO 9001, 14001 et 50001, dont le groupe est détenteur.

**Étape 2 :** Une cotation et une hiérarchisation des risques structurels, fonctionnels et conjoncturels identifiés ainsi que des moyens de les maîtriser sur la base :

- de groupes de travail réunissant des experts pour traiter chaque volet de la DPEF,
- d'un outil de référence – ou cotation matricielle – indiquant le risque brut, soit (gravité x fréquence) et le risque net, soit (gravité x fréquence) + niveau de maîtrise.

**Étape 3 :** La validation des macro-risques identifiés et des actions prioritaires qui en découlent par les commissions RSE, le copil RSE et le COMEX.

Risques majeurs identifiés	Politiques / Engagements	Indicateurs clés de performance
Dégradation des conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduire le nombre d'AT : Charte sécurité et visite VHS</li> <li>• Réduire les manutentions</li> <li>• Pénibilité</li> <li>• Exposition (substance, bruit, chaleur)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de fréquence des accidents du travail</li> <li>• Taux de gravité des accidents du travail</li> </ul>
Accident majeur impactant l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Éviter les risques d'incendie, d'explosion, pollution,</li> <li>• Déploiement d'un système documentaire</li> <li>• Exercices de mise en situation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage d'actions correctives engagées et clôturées sur l'année</li> </ul>
Surexploitation de la ressource (matière première dont l'eau)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique de management Iso 50001, 14001</li> <li>• Recyclage, Eco conception, Nouveaux business modèle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de valorisation des déchets dangereux</li> <li>• Taux de valorisation des déchets Non dangereux</li> <li>• Consommation d'énergie par m<sup>2</sup> enduit</li> <li>• Consommation d'eau par m<sup>2</sup> enduit</li> </ul>
Perte de motivation et désengagement des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work life balance dont règles déconnexion et espace de créativité</li> <li>• Sentiment d'être écouté</li> <li>• Sentiment d'être respecté / de voir son travail considéré</li> <li>• Identifier les grandes réalisations, développer l'esprit d'équipe et d'appartenance partager la stratégie d'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositifs mis en œuvre pour renforcer la confiance des collaborateurs (qualitatif)</li> <li>• Pourcentage de personnes formées à la connaissance et à l'utilisation des produits Serge Ferrari</li> </ul>

## B - Enjeux significatifs du Groupe

- Mesure des impacts environnementaux
- Produits et services verts
- Dialogue social
- Utilisation de technologies propres
- Conditions de travail
- Lutte contre la corruption
- Diversité et Emploi local
- Vision prospective, pérennité

Enjeux	Actions associées
Mesure des impacts environnementaux	Optimiser la consommation de la ressource eau
	Optimiser la performance énergétique de nos sites industriels
	Accroître la valorisation de nos déchets
Utilisation de technologies propres	Substituer les solvants
	Intégrer dans nos process plus de matières premières recyclées
Produits et services verts	Intégrer les enjeux santé-environnement dans les modes projets
	Développer et maintenir des technologies de recyclage
Conditions de travail	Réduire les accidents du travail
	Réduire la pénibilité et l'exposition au COV et aux nanoparticules
	Réduire l'absentéisme en favorisant le bien-être des salariés
Diversité et emploi local	Développer la parité hommes/femmes
	Garantir des processus d'embauche non discriminants
	Développer le processus d'intégration y compris entre les différentes générations de collaborateurs
	Développer des postes pour les personnes handicapées
Dialogue social	Accroître la représentativité des femmes dans le management
	Développer le système de représentativité
	Améliorer la communication interne
Lutte contre la corruption	Etendre le partage de notre stratégie RSE au sein du Groupe
	Généraliser l'implication des collaborateurs aux règles applicables
	Activer la procédure d'alerte sur tous les territoires
Vision prospective, pérennité	Maîtriser les engagements contractuels produits/services
	Veille prospective sur les alternatives aux matériaux et substances préoccupantes
	Veille prospective sur des ruptures de solutions de marché

## Politique sociale de Serge Ferrari

Afin de répondre aux objectifs de croissance, le développement des ressources humaines s'impose plus que jamais comme l'un des enjeux phare au service des ambitions que s'est fixé le Groupe Serge Ferrari.

Ainsi la politique sociale de l'entreprise intègre les dimensions suivantes :

- La sécurité au travail,
- L'environnement de travail,
- Le bien-être au travail,
- La préservation et le développement du capital humain.

### La sécurité au travail

Concernant la sécurité au travail, le Groupe déploie un dispositif global visant à favoriser l'intégration de bonnes pratiques en matière de sécurité : mise en place d'un Comité

Ces grands enjeux significatifs font l'objet d'une démarche de progrès mesuré par des données disponibles, compréhensibles, mesurables et comparables. Ils font également l'objet d'initiatives spécifiques (campagne, actions ciblées) selon un calendrier annuel de nos actions. Nous avons identifié un cabinet spécialisé en « change management » qui va nous accompagner tout au long de l'année 2019, en organisant des sessions de co-construction autour d'un projet de développement

Sécurité qui pilote l'ensemble des projets et formations sécurité. Sur ce dernier point, Serge Ferrari a décidé d'investir en nommant une personne à temps plein pour être formateur

des compétences des managers de proximité du Groupe. L'ambition est d'organiser un temps fort rassemblant tous les Managers du Groupe (France et International) qui aurait lieu en janvier 2020 (1 journée lors du séminaire Compass Groupe).

interne. Il est en charge d'animer, de déployer et de consolider les Règles de Sécurité Spécifique (RSS).

### L'environnement de travail

Pour ce qui a trait à l'environnement de travail les principaux enjeux sont : l'exposition au bruit, aux températures, aux champs électromagnétiques. Pour limiter l'exposition de ses équipes de production, l'entreprise a mis en place un dispositif de prévention et de gestion des risques qu'elle renforce chaque année. Ce dispositif inclut : la diminution des CMR dans les formulations (ainsi que leur qualification plus fine), une veille constante sur les perturbateurs endocriniens, un plan spécifique de lutte contre le bruit et une campagne

spécifique de diagnostics et de mesures d'exposition aux nanoparticules. Cette campagne a permis d'identifier plusieurs axes de progression : adaptation des équipements de protection individuels et collectifs (EPI et EPC), réduction des interventions humaines durant les phases intermédiaires de préparation, évolution des formulations dans le domaine des matières premières.

Le bureau d'étude interne au Groupe est également sensibilisé à l'ergonomie au poste de travail.

Pour renforcer l'efficacité de son plan d'actions et sa lisibilité, l'entreprise a entrepris cette année de reformuler ses priorités sous la forme d'objectifs :

- Réduction du nombre d'Accidents du Travail,
- Réduction des manutentions pénibles (notamment au tissage)
- Réduction de l'exposition (substances, bruit, chaleur),
- Réduction de l'absentéisme (actions pour le bien-être au travail et l'émancipation).

### Le bien-être au travail

Concernant le bien-être, le principal enjeu réside dans la qualité des relations au sens large, la compréhension et l'adhésion à la stratégie du Groupe. Dans ce domaine l'entreprise a pris l'initiative de conduire une enquête spécifique en 2017. Des actions en matière de communication interne sont en cours de déploiement (réunion

management, site intranet...), et un plan de formations spécifiques sera mis en place dès 2019 visant notamment à valoriser le comportement managérial « Serge Ferrari ».

L'objectif est de faire en sorte que les valeurs du Groupe soient incarnées par l'ensemble des managers de

proximité quelle que soit la zone géographique. Par ailleurs, afin que cela soit ancré dans la durée, nous allons travailler sur les comportements managériaux en visant trois axes : « Embarquer, Incarner, Diffuser ».

### La préservation du capital humain

Le management et les effectifs ont fortement évolué ces dernières années. L'entreprise met en œuvre des initiatives pour développer et préserver ce "capital humain" :

- élaboration d'un plan de formations,
- renouvellement de la polycompétence,
- création de la SF Academy,
- définition d'un nouveau dispositif d'intégration,
- et mise en place d'une évaluation à 360°.

Sur ce dernier point, il convient de préciser que l'évaluation à 360° sur les comportements attendus des leaders/managers permet de prendre conscience de l'effet de ses comportements sur les personnes qu'on dirige. Cela développe l'engagement des collaborateurs

d'abord car ils sont invités à donner leur avis : ils sont consultés sur les comportements qu'ils valorisent et sur ceux qu'ils aimeraient voir changer. Cela permet aux managers de développer leur sens de l'autre, et de comprendre qu'un comportement managérial ou son absence a des effets sur la motivation et l'engagement des personnes.

L'évaluation à 360° a été lancée et testée sur les Membres du Comité de Direction dans une optique d'exemplarité pour les collaborateurs du Groupe. L'objectif est de gagner en lisibilité tout en réaffirmant les valeurs du Groupe Serge Ferrari. À terme, ce 360° devra être étendu à l'ensemble des N-1 et N-2 du Comité de Direction, afin de consolider l'appartenance et favoriser le dialogue et le « teaming » entre

Comité de Direction et Managers de proximité, en prise directe avec l'ensemble des collaborateurs.

D'autre part, le Groupe a mis en place de nouvelles organisations du travail pour favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et attirer de nouveaux talents. L'objectif premier est de favoriser l'autonomie dans l'organisation de son travail. Le Groupe a également entrepris une réflexion pour mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

## Politique environnementale de Serge Ferrari

### La politique environnementale du Groupe

Serge Ferrari a traduit les enjeux de sa stratégie en matière de performance extra-financière en politiques et en plans d'actions, notamment dans le domaine environnemental et énergétique.

À cet égard, le Groupe a défini les priorités suivantes :

- Réduction de l'impact environnemental (eau, énergie, déchets)
- Recours à des technologies propres
- Promotion des produits et services vert

### Utilisation de technologies propres

Le Groupe Serge Ferrari continue ses travaux de substitution des solvants et d'exploration des meilleures technologies disponibles.

Il conçoit et réalise des équipements et installations en prenant en compte les volets environnemental et énergétique.

### Réduction de l'impact environnemental

Le Groupe Serge Ferrari dispose d'objectifs de réduction de ses impacts à travers notamment l'amélioration de sa performance énergétique et hydrique, et la valorisation des déchets dangereux et non dangereux.

Le Groupe Serge Ferrari est très attentif à son impact environnemental. Tout en tenant compte d'un périmètre opérationnel croissant, il nous semble important de travailler sur un ratio en lien direct avec l'activité plutôt que des données brutes issues du scope 1, 2 et 3.

Nous recherchons à améliorer au mieux la collecte des données relatives aux postes du scope 3 qui nous permettra de nous engager sur l'amélioration de nos émissions CO<sub>2</sub> par rapport à notre production.

### Promotion de produits et services verts

Serge Ferrari s'est attaché à réaliser les Analyses de Cycle de Vie (ACV) de ses produits dont 80 % des impacts se situent en amont de la filière, lors des étapes d'extraction et de production des matières premières. Cela permet à l'entreprise de mener une démarche d'éco-conception.

L'entreprise poursuit également la promotion de son outil R+ qui établit le profil sanitaire et environnemental de chaque produit (Communication conforme à l'ISO 14021).

Par ailleurs, pour privilégier l'achat de produits et services vert, Serge Ferrari a défini une Charte d'achat responsable.

En outre, Serge Ferrari continue de déployer les systèmes de management de l'environnement ISO 14001 et de l'énergie ISO 50001.

**Le Groupe Serge Ferrari garantit la disponibilité de l'information et des ressources pour atteindre ses objectifs de développement durable.**



# Mesurer notre impact environnemental

## Préserver les ressources en eau sur notre territoire

### État des lieux

Au niveau du Groupe, nous mesurons l'impact hydrique de notre activité par un ratio de consommation d'eau par m<sup>2</sup> enduit.

En 2018, le ratio de performance hydrique est de 30,05 L/m<sup>2</sup> enduit.

Notre principal impact dans ce domaine porte sur le prélèvement de 600 000 et 650 000 de m<sup>3</sup> d'eau par an dans la nappe phréatique de la Bourbe pour refroidir nos lignes d'enduction (Bâtiment A à La-Tour-du-Pin).

### Nos engagements

Conformément aux objectifs communiqués à la DREAL, nous projetons, d'ici à 2024, de réduire de 20 % la pression que nous exerçons sur cette ressource naturelle, grâce à l'aménagement d'un circuit de refroidissement fermé à La Tour-du-Pin.



### Performance hydrique (en L par m<sup>2</sup> enduit)

2018  
**30,05**

→ OBJECTIF 2024

Réduire notre impact hydrique de

**20 %**

## Performance énergétique de nos sites industriels : maintenir le cap

### État des lieux

Notre marge de progression est guidée par les certifications ISO 50 001 et 14 001 obtenues par nos sites de production français en 2015 et dont le renouvellement est assuré par le service QSE dans le cadre de notre Système de Management Intégré (SMI). En 2015 – année de référence – la consommation d'énergie rapportée à la surface de produits enduits était de 1,661 KWh/ m<sup>2</sup>.

En 2018, cette consommation, calculée selon les mêmes critères, est de 1,503 KWh/ m<sup>2</sup>, soit une amélioration du ratio énergétique de 10,5 % sur trois ans.

### Notre engagement et les actions associées

D'ici à 2024, Serge Ferrari entend améliorer son ratio de performance énergétique de 20 % à l'échelle du périmètre industriel.

Plusieurs actions au niveau des usages et des process sont envisagées :

- récupération de la chaleur fatale,
- optimisation du fonctionnement des machines.



### Performance énergétique (en KWh par m<sup>2</sup> enduit)

2018  
**2,088** (périmètre industriel)

→ OBJECTIF 2024

Un ratio d'efficacité énergétique de moins de 20 % sur notre périmètre industriel

## Accroître la valorisation de nos déchets

### État des lieux

#### Déchets dangereux (DD)

En 2018, le taux de valorisation des DD générés sur le périmètre industriel est de 87,57 %.

#### Déchets non dangereux (DND)

En 2018, 48,61 % de nos DND ont fait l'objet d'une valorisation matière et 5,23 % d'une valorisation énergétique. Les 46,16 % restants correspondent aux DND destinés à l'enfouissement.

### Notre plan d'actions

#### Déchets dangereux (DD)

D'ici à 2024, nous souhaitons porter le taux de valorisation des DD à 100 % en favorisant la valorisation matière.

#### Déchets non dangereux (DND)

La valorisation matière et la valorisation énergétique des DND sont en cours de déploiement (ex. : réutilisation des fibres PET) pour réduire, voire éliminer, leur enfouissement à l'horizon 2024. Des actions sont également expérimentées pour éviter la mise en décharge des DND : accords avec des prestataires spécialisés chargés de leur transformation, valorisation des chutes de production.



### Taux de valorisation des déchets

**87,57%** de nos déchets dangereux valorisés

**53,84%** de nos déchets non dangereux valorisés

→ OBJECTIF 2024

0 tonne de déchets enfouis

## Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) : Une volonté d'élargir l'évaluation du scope 3

### Notre ambition

Notre volonté d'élargir le BEGES en considérant le scope 3 dans son intégralité se heurte à la difficulté de collecter les données. Tout en continuant à fournir des efforts pour élargir le scope 3, nous nous limitons cette année aux émissions de CO<sub>2</sub> relatives aux postes suivants :

- les déplacements professionnels des salariés par voiture, train et avion,
- les navettes internes (entre nos unités basées à La Tour-du-Pin),
- les navettes entre nos sites français et suisse.

Un travail est en cours pour collecter les émissions des différents postes du scope 3. Une fois le scope 3 réalisé Serge Ferrari s'engagera sur la réduction de son bilan BEGES.

En 2018, nos émissions s'élevaient à 467 Gr eq CO<sub>2</sub> par m<sup>2</sup> enduit.



### BEGES par scope

SCOPE 1  
**11 601 T eq. CO<sub>2</sub>**

SCOPE 2  
**2 005 T eq. CO<sub>2</sub>**

SCOPE 3  
**2 048 T eq. CO<sub>2</sub>**

# Anticiper la réglementation sanitaire et environnementale

## Se prémunir contre les perturbateurs endocriniens

### Axe de travail

Depuis 2013, Serge Ferrari a engagé un important travail de fond sur les perturbateurs endocriniens, dont la toxicité est complexe à appréhender. Elle intègre de nombreux mécanismes qui couvrent les domaines de la biosynthèse et du métabolisme des hormones à différentes phases du développement des organismes vivants.

Serge Ferrari a fait appel à des spécialistes pour conduire une étude sur les substances employées relevant de cette catégorie (les phtalates) afin d'obtenir une information scientifique de la valeur limite d'exposition des différents phtalates. Une classification des phtalates les plus employés chez Serge Ferrari a permis d'établir une échelle croissante de 1 à 7 sur la toxicité des produits. Les phtalates dont le grade est supérieur à 5 seront retirés des formulations à court terme. Nous privilégions les phtalates ayant un grade compris entre 3 et 5, tout en orientant nos développements vers des formulations utilisant des phtalates dont le grade est inférieur à 3. L'ensemble de ces travaux est suivi et validé par le Comité Vigi-Alerte.

### Nos initiatives

Dans le prolongement de l'étude qui a été menée sur les perturbateurs endocriniens, Serge Ferrari a souhaité prendre part en 2018 à l'étude menée par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) relative à l'exposition sur l'utilisation du DINP (diisononyl phtalate – phtalate utilisé en tant que plastifiant). Cette étude est d'envergure nationale et vise les entreprises utilisatrices de DINP sur la base du volontariat. Cette substance est largement utilisée dans le monde industriel aujourd'hui, notamment en tant que substitut au DEHP. Ce phtalate est reconnu comme étant toxique pour la reproduction et ayant des propriétés de perturbation endocrinienne.

L'étude s'est déroulée sur une semaine auprès d'une population d'hommes exposés de façon différente au DINP.

L'INRS a prévu un retour sur les résultats globaux (intégrant l'ensemble des entreprises participantes de façon anonyme) fin 2019.

D'autres substances à l'instar du dioxyde de titane ou de l'antimoine ont été intégrées à la liste CoRAP (*Community Rolling Action Plan*) par l'ECHA (*The European Chemicals Agency*). Ces substances font l'objet d'étude et d'évaluation afin de déterminer si elles présentent un risque avéré, auquel cas leur étiquetage peut être amené à évoluer, pour être classifiées dans les substances SVHC (*Substance of Very High Concern*). Cette veille permanente est directement intégrée au niveau du service R&D qui prend en compte les différentes études et réglementations dans l'élaboration de nouvelles formulations.



## Evaluer l'exposition aux nanoparticules

### Notre bilan

Le Groupe Serge Ferrari utilise des produits sous forme de nanoparticules. Suite aux mesures d'exposition effectuées par le CEA en 2017 (pour rappel aucune réglementation ne définit à ce jour de valeur limite d'exposition) les résultats ont démontré que le risque est maîtrisé dans les ateliers, compte tenu des équipements collectifs et des moyens de protection individuelle mis à la disposition des collaborateurs.

### Nos axes de travail

Plusieurs pistes ont été définies et étudiées afin de réduire les risques. Diverses actions ont été mises en œuvre comme par exemple, l'interdiction de l'utilisation de la soufflette à air comprimé pour évacuer les poudres résiduelles, ou encore l'adaptation des EPI au regard des nanoparticules.

# La sécurité, priorité N°1 sur nos sites industriels

## Accroître la vigilance des opérateurs en favorisant les remontées terrain

### Notre approche

En 2018, notre nouveau Directeur des Opérations Industrielles a replacé la sécurité au premier plan de nos préoccupations, avant la qualité et la productivité. Cette nouvelle approche, plus transversale et collaborative, a vocation à responsabiliser autant les opérateurs que les chefs d'équipe ainsi que la ligne managériale. « *Performance industrielle et performance en matière de sécurité vont de pair. Garantir cette combinaison implique que la sécurité ne soit plus uniquement portée par le service QSE mais qu'elle fasse partie intégrante des objectifs des managers. C'est le changement majeur impulsé cette année* », souligne le Directeur des Opérations Industrielles.

Au-delà des accidents du travail stricto sensu, nous comptabilisons les presque-accidents (tout événement ayant exposé le salarié à un danger sans conséquence physique) et les risques potentiels (toutes situations pouvant potentiellement générer un événement exposant le salarié à un danger). Il s'agit, à travers cette catégorie d'accidents, d'identifier et de qualifier une anomalie susceptible de présenter un risque à court ou moyen terme (un trou dans le sol de l'atelier, une barre dépassant des rayonnages, etc.).

### Nos actions initiées

Les réunions Flashs meetings consistent à réunir chaque matin durant 15 minutes le responsable de cellule, les superviseurs, les team-leaders, le Superviseur Sécurité et, si nécessaire, des personnes en charge de la maintenance ou de l'industrialisation. Ces réunions visent à faire le bilan de la journée précédente sur l'activité dans les ateliers.

À cette occasion, les équipes de production utilisent des pastilles de couleurs sur un tableau d'affichage pour signaler le niveau de risque des presque-accidents ou des risques potentiels. Les flashs meetings sont l'occasion d'en faire une synthèse et d'évaluer l'efficacité des initiatives mises en œuvre pour éviter toute récurrence : « *Plus nous allons travailler en amont sur l'anticipation des risques et plus nous parviendrons à réduire le nombre d'accidents sur nos sites. Notre marge de progression sur le sujet reste importante* », souligne le Superviseur sécurité.

Par ailleurs, des fiches de suggestion sont mises à la disposition des opérateurs afin de leur permettre de proposer des améliorations sur le poste de travail. Le processus de validation des idées émises implique d'abord l'accord de l'ensemble des équipes avant d'être transmises aux superviseurs respectifs pour traitement.



**Prévention**  
(Sur nos sites français)  
Remontées terrain

**180 situations de presque-accident**

**522 situations identifiées**



**Actions**  
(Sur nos sites français)  
Actions correctives

**78 % des actions soldées**

**13 % d'actions de plus de 3 mois non soldées**

### Périmètre industriel

**0,43%** Taux de gravité (TG)

**22,88%** Taux de fréquence (TF2)

**19,07%** Taux de fréquence (TF1)

Les accidents de travail correspondent aux accidents survenus en 2018, à l'exclusion des rechutes. Les différents taux sont calculés comme suit :

- TF1= Nb d'accidents avec arrêt x 1 000 000 / heures travaillées
- TF2= Nb d'accidents déclarés x 1 000 000 / heures travaillées
- TG= Nb de jours ouvrés perdus pour AT x 1 000 / heures travaillées

## Partager les bonnes pratiques

### Un traitement immédiat

Nous avons choisi d'établir dans les 24 heures qui suivent la survenue d'un événement l'établissement d'une fiche d'alerte accident comportant une description concise de l'événement étayée de photos et mentionnant une action palliative immédiate.

### ... et une diffusion de l'information

Cette fiche d'alerte accident est diffusée à toutes les unités de production du Groupe pour inciter les opérationnels à redoubler de vigilance et, au-delà d'une simple alerte, à agir en cas de situations similaires. Les actions correctives nécessitant un approfondissement ou l'intervention des équipes techniques ou organisationnelles font l'objet d'un suivi (mesure de leur taux d'avancement).



## Bilan sécurité des intérimaires

**0** %

**Taux de fréquence des accidents (TF1)**

**Taux de fréquence des accidents (TF2)**

**Taux de gravité des accidents (TG)**

## Une implication forte des équipes managériales

### Notre gouvernance en matière de sécurité

Depuis 2018, un comité de pilotage entièrement consacré à la sécurité se tient tous les mois. Il réunit les responsables des services : bureau d'études, QSE, maintenance, les Directeurs de production, la direction des sites Suisse, les RH, le Directeur des Opérations Industrielles Groupe et notre CEO CSR, pour préparer et planifier les actions à déployer au niveau du management et arbitrer des situations plus spécifiques.

### Notre mise en œuvre

Des visites hiérarchiques de sécurité (VHS) ont été également instaurées dans le courant de l'année. Elles sont réalisées en coordination avec le service QSE dans les différents ateliers ou unités de production. Cette observation terrain est transversale et implique des responsables de services différents afin de favoriser le dialogue entre les opérateurs et l'encadrement. Elle est ponctuée par un échange sur la situation analysée : identification de bonnes pratiques, analyse des écarts et proposition d'actions correctives immédiatement applicables sur la base de l'expérience des opérateurs. « *Après analyse des accidents, il en ressort que le comportement humain est le principal facteur de risque.* »

Au-delà du nombre de remontées de situations à risque enregistré cette année, le dispositif global déployé amène les opérateurs à s'interroger sur leur conduite et vise à accroître leur vigilance », conclut le Directeur des Opérations Industrielles.

### → OBJECTIFS 2024

- Réduire le nombre d'accidents du travail de 50 % par rapport à 2018
- Maintenir un taux de traitement des remontées terrain > à 70 %
- Maintenir un taux de réalisation des VHS > 90 % et déployer le dispositif sur le périmètre industriel.

## Favoriser la diversité et l'emploi local

### Améliorer nos processus de recrutement

#### Notre feuille de route

La refonte de notre site institutionnel en 2018 s'est accompagnée de la création d'une page « Carrières ». Outre une plus large diffusion de nos offres d'emploi, il nous permet de mettre en avant nos valeurs et d'étoffer notre marque employeur. En parallèle, nous poursuivons nos différents partenariats auprès des cabinets de recrutement,

notamment sur les profils les plus pointus ou très sollicités sur le marché de l'emploi.

Pour accroître notre visibilité auprès des acteurs locaux, nous organisons régulièrement des visites de nos sites. Elles visent à partager certaines idées liées à nos métiers dans un contexte où nous souhaitons diversifier nos profils.



#### Nombre d'embauches

**2018**  
**89** | 93% des collaborateurs en CDI

### Atténuer les disparités dans nos strates métiers

#### Nos constats

La diversité des origines culturelles (38 nationalités) représentées dans le Groupe et des profils de nos collaborateurs reflètent un multiculturalisme qui fait partie intégrante de notre identité d'entreprise.

Sur le périmètre industriel, les profils de nos salariés sont assez hétérogènes et nous n'appliquons pas de critères qui pourraient être discriminatoires lorsque l'on recrute. Par exemple, nous avons travaillé avec un ergonome pour favoriser l'emploi des personnes ayant des problèmes de santé importants.

La formation interne que nous proposons sous forme d'accompagnement nous permet d'avoir à terme des équipes expérimentées. 80 % de nos opérateurs bénéficient de ce dispositif.

La parité hommes/femmes reste un enjeu réel pour les métiers de la logistique et de la production. Les postes des ateliers de tissage sont majoritairement occupés par des femmes tandis que les postes soumis à des contraintes physiques marquées attirent davantage d'hommes.

En 2018, le Groupe recense, sur le périmètre Serge Ferrari SAS et CI2M SAS, 17 personnes handicapées, soit un taux respectif de 3,57 % et 6,67 %. À ce titre, l'Infirmière de santé au travail accompagne les collaborateurs du Groupe dans les démarches de reconnaissance du statut de travailleur handicapé. Par ailleurs le Groupe, dès que cela est possible, a recours à des ateliers protégés notamment pour des travaux de prestation (achat fournitures, prestation de ménage et d'entretien des espaces verts).

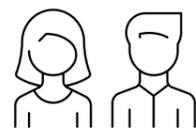
#### Nos ambitions

D'ici à 2024, notre ambition est d'intégrer plus de femmes non seulement en production mais aussi sur les postes d'encadrement. Pour certaines catégories de postes, des aménagements spécifiques pourront être engagés pour en favoriser l'attractivité et l'accessibilité.

Nous aspirons également à élargir la diversité des compétences de nos collaborateurs au-delà de leur savoir-faire technique, en orientant notamment nos

managers et chefs d'équipes vers des formations plus axées sur les savoir-être.

Sur les sujets de discrimination, de handicap et de diversité, le Groupe a identifié des pistes de progression, notamment en élargissant son spectre de recrutement et en sollicitant des prestataires qui emploient des personnes handicapées.



**823** collaborateurs

**38** nationalités représentées dans le Groupe

**80%** de nos opérateurs en production sont formés en interne

**55%** des femmes embauchées en CDI

### Capitaliser sur une embauche locale

#### Notre démarche

Serge Ferrari est un pourvoyeur important d'emplois sur les territoires où sont implantées ses usines, notamment dans le bassin économique de la région Nord-Isère. Nous travaillons avec des agences de recrutement locales qui recherchent d'abord des candidats dans le bassin d'emploi du secteur.

Nous participons à diverses actions visant à maintenir la contribution de l'entreprise au développement économique et sociétal du territoire local.



#### Domiciliation des collaborateurs

**404** collaborateurs habitant dans la région Rhône-Alpes dont 142 habitant à La Tour-du-Pin

### Améliorer la qualité de vie au travail

#### Nos objectifs

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue pour le Groupe un enjeu majeur car il influe directement sur l'efficacité, la performance et le bien-être des équipes. Nous allons mettre en place des formations managériales visant à expliquer des règles de bon sens en matière de déconnexion.

#### Nos premières actions

Pour réduire le temps de trajets, nous avons mis en place en 2018 une charte visant à étendre le télétravail, jusque là réservé aux populations itinérantes (commerciaux), aux autres collaborateurs du Groupe. Nous avons également proposé une autre solution de travail à distance en louant des espaces de co-working dans deux villes test : Lyon et Grenoble, qui concentrent le plus grand nombre de salariés concernés par des trajets domicile/travail supérieurs à 50 kilomètres.

#### → OBJECTIFS 2024

D'ici à 2024, nous aspirons à développer au maximum ces solutions qui offrent une meilleure organisation de travail à nos équipes et qui permettent d'accroître leur performance. Dans cette optique, nous allons accompagner nos managers dans ces évolutions afin de demeurer attractifs auprès des jeunes générations.

### L'organisation du travail et les relations sociales

#### État des lieux

Il existe 8 accords collectifs encadrant la durée du travail (annualisation, équipe suppléance), l'épargne salariale (PERCO, PEE, Participation), les relations sociales (NAO, élections des représentants du personnel) et l'égalité hommes/femmes. Ces accords – qui définissent les modalités d'aménagement du temps

de travail en tenant compte des conditions de vie et de travail des salariés ainsi que les contraintes économiques, techniques et commerciales de l'activité – permettent une grande souplesse d'organisation et une forte réactivité qui contribuent à la performance économique du Groupe Serge Ferrari.

Le Groupe souhaite continuer à fidéliser ses salariés en proposant des possibilités d'épargne salariale.

## Faciliter l'intégration des salariés

### Un kit d'intégration pour tous les collaborateurs

#### Nos initiatives

En 2018, le Groupe a mis en place un kit d'intégration afin d'uniformiser les pratiques d'accueil lors de l'arrivée de nouveaux collaborateurs quel que soit le site où ils sont amenés à évoluer. Il comprend un livret d'accueil qui détaille les étapes du parcours de tout nouvel arrivant, de sa pré-intégration à sa première année dans l'entreprise. Le kit aborde les thèmes suivants : sécurité, sûreté, environnement, présentation de l'entreprise et de ses produits.

Il réunit également des informations sur les valeurs de l'entreprise et leurs applications concrètes au quotidien.

#### Leurs prolongements

Pour accompagner l'usage de ce kit, des formations ont été dispensées auprès des nos équipes managériales. 70 % de nos cadres français ont pu ainsi se familiariser avec les pratiques d'accueil des nouveaux salariés de l'entreprise. Les résultats positifs enregistrés cette année encouragent l'inscription de ce parcours d'intégration dans la durée. À compter de 2019, Serge Ferrari va étendre ce dispositif de formation aux managers internationaux pour favoriser le déploiement de la démarche dans les filiales, tout en prenant en considération les particularités d'intégration multiculturelles propres à chaque pays. Ces mesures visent à garantir les conditions d'une immersion sereine en impliquant rapidement les nouveaux collaborateurs dans les activités opérationnelles, au contact des équipes et des valeurs défendues par le Groupe.



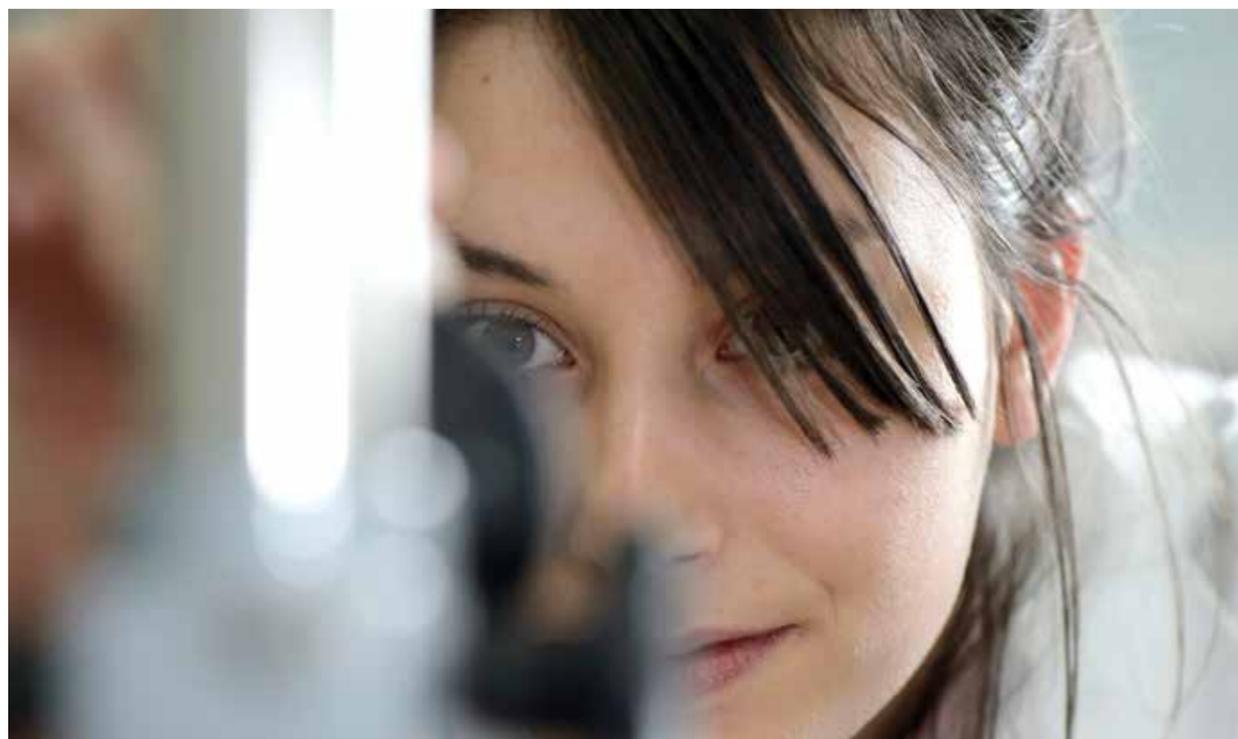
#### Diffusion du kit d'intégration

**70%** de nos managers français formés au nouveau kit d'intégration des salariés en 2018

#### Stabilité de équipes

**11,69%** turn over

**10,9** Années d'ancienneté moyenne



### Une meilleure diffusion des chartes

#### Notre feuille de route

Lors de leur arrivée, nos nouveaux collaborateurs sont informés des règles fondamentales qui structurent notre éthique des affaires.

Groupe international, Serge Ferrari considère depuis longtemps le respect des Droits de l'Homme comme un enjeu majeur de nos engagements sociétaux. Dans le cadre de son développement à l'international, il porte une attention particulière lors de réponses à des appels d'offre dans des territoires où le respect des droits fondamentaux pourrait être compromis. À ce titre, le respect des réglementations locales est formalisé dans le code de conduite du Groupe. Ainsi, le Groupe veille constamment à ce que les droits fondamentaux dans les pays où il est implanté soient respectés dont notamment en termes de discrimination, de harcèlement, de travail forcé et ou encore de travail des enfants.

En matière d'éthique, le Groupe reste vigilant et a mis en place une charte de déontologie et un code de conduite anti-corruption. Ils s'appliquent majoritairement dans les activités commerciales et financières.

Le Groupe Serge Ferrari a comme politique de gérer sa fiscalité de façon responsable et s'efforce d'être transparent et respectueux des lois dans les pays dans lesquels il opère.

À cet effet, le Groupe articule sa politique fiscale autour des principes suivants :

- Respecter les normes fiscales internationales dégagées par l'OCDE afin que ses transactions soient conformes aux réglementations en vigueur.
- Favoriser une relation professionnelle et de coopération avec les autorités fiscales des pays dans lesquels le Groupe opère. Ainsi, le Groupe respecte ses obligations de reporting des impôts et taxes payés, pays par pays.
- Ne pas tenter d'éluder le paiement de taxes et impôts notamment par le biais de structures complexes et opaques.

En conséquence, le Groupe n'utilise pas de structure juridique sans substance opérationnelle ou qui ne serait pas cohérente avec ses objectifs opérationnels.

Par ailleurs la cartographie des risques anti-corruption est en cours d'élaboration tout comme l'identification des personnels les plus exposés aux risques. Des formations adaptées sont préparées en parallèle.

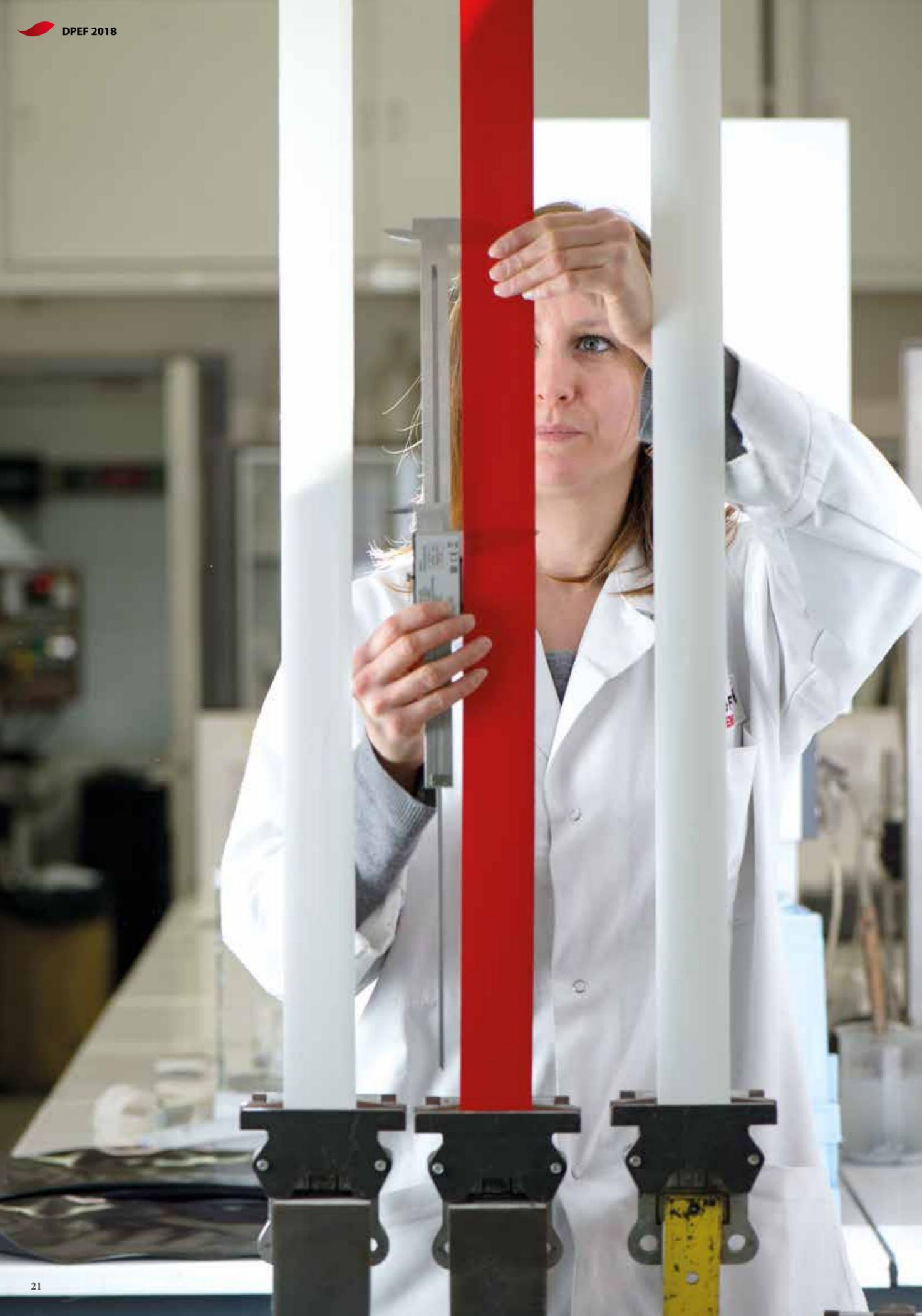
Un dispositif d'alerte professionnelle a été mis en place. Les référents destinataires sont en charge du traitement des alertes. Ils sont chargés de procéder à une instruction des faits visés par l'alerte avec, si nécessaire, le concours de toute autre direction.

Enfin, l'entreprise a adopté en janvier 2018 un Code Anti-corruption se référant à la Convention des Nations-Unies contre la corruption. Le présent code s'inscrit dans le cadre de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Pour exercer leur métier conformément aux réglementations en vigueur, les collaborateurs ont à leur disposition les ressources suivantes :

- charte informatique,
- charte de déontologie,
- code de conduite anti-corruption,
- charte sécurité,
- charte achats responsables,
- charte home-office.

Ces chartes sont ou seront accessibles depuis notre intranet et notre plateforme de e-learning.



## Intégrer les enjeux santé-environnement dans les modes projets

### Une vision à long terme

#### Notre positionnement

La R&D et l'innovation occupent une place importante dans la stratégie du Groupe. En 2018, le Groupe a investi 4,73 % de son chiffre d'affaires dans la R&D. Serge Ferrari propose des produits d'une haute technicité, novateurs en termes de conception et de fonctionnalités (esthétique, résistance au feu), grâce à une équipe de 40 chercheurs répartis sur ses différents sites de production français et suisse. Les enjeux sanitaires et environnementaux sont intégrés en amont, dès la conception d'un nouveau produit ou procédé. « Nous travaillons dans une démarche projet. Dès les premières réflexions sur les phases de développement d'un nouveau produit, nous choisissons les composés des produits au regard de l'impact présumé sur le client final. Les produits que nous mettons en œuvre ne doivent présenter aucun risque pour la santé du consommateur final. Par ailleurs, l'éco-conception oriente toutes les formulations que nous développons », explique le Directeur R&D du Groupe. La vérification de leur conformité au regard des normes et de la réglementation des pays ciblés est vérifiée lors de phases de tests (émissions de COV, d'aldéhydes) directement par Serge Ferrari ou par des laboratoires agréés.

#### Nos objectifs à long terme

La parfaite maîtrise du développement de nos produits nous permet d'être proactifs lors de la phase de conception, en anticipant l'évolution des réglementations en vigueur sur les substances controversées et en procédant dès que possible à leur substitution. « Si la substitution est transparente pour l'utilisateur, elle représente pour Serge Ferrari une véritable innovation car à composant différent nous devons garantir des propriétés identiques pour s'assurer de l'efficacité du produit dans son contexte applicatif. A titre d'exemple, Serge Ferrari recherche actuellement des composants ne contenant pas de substances controversées pour continuer à garantir l'ignifugation de ses produits, nécessaire dans les applications de type bâtiments. C'est un travail de longue haleine dont on mesure les retombées sur le long terme », note le Directeur R&D du Groupe. Nos équipes de R&D travaillent également de manière prospective sur des formulations à base aqueuse en vue de remplacer les solvants organiques actuellement utilisés. Par ailleurs, les travaux de recherche intègrent les résultats de la veille continue sur les SVHC réalisée dans le cadre du comité Vigi-alerte.



% du budget innovation par rapport au CA total

2018  
4,73

## Note méthodologique

### La méthode d'élaboration du modèle d'affaires

Le modèle d'affaires met en évidence la manière dont Le Groupe Serge Ferrari crée de la valeur et la préserve à long terme grâce à ses activités et

offres de service. Il reflète la vision stratégique du Groupe. Sa formalisation est le résultat d'un travail commun, au niveau

du Groupe, notamment entre les directions suivantes : la Direction Générale, la Direction Financière et la Direction QSE.

### Organisation et méthode du reporting

Pour cette nouvelle édition, les informations nécessaires à la rédaction de la déclaration de performance extra-financière ont été collectées auprès de différentes Directions (Ressources Humaines, QSE, Achats, Finance, etc.) et auprès des filiales. Les données fournies par les différents contributeurs ont ensuite été consolidées au niveau du Groupe.

Les données qualitatives ont quant à elles été collectées par l'intermédiaire d'entretiens dédiés avec des interlocuteurs internes et externes au Groupe, et vérifiés en interne par les différentes Directions impliquées dans le reporting. Le Directeur Général délégué est désigné responsable du reporting extra-financier au niveau du Groupe.

Par ailleurs, un comité de rédaction du rapport RSE composé des mêmes Directions effectue à chaque étape d'élaboration du rapport un contrôle de cohérence des données.

### Périmètre et période du reporting

Le reporting extra-financier de Serge Ferrari Group au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2018 porte sur deux périmètres distincts :

- le périmètre industriel regroupant les entités suivantes : Serge Ferrari SAS, Serge Ferrari AG, CI2M SAS, Serge Ferrari Tersuisse, et Plastitex (y compris Istratextum) ;

- le périmètre vente et distribution couvrant les entités suivantes : Serge Ferrari North America, Serge Ferrari Asia Pacific, Serge Ferrari Japan, Serge Ferrari Latino America, Serge Ferrari Brasil, Serge Ferrari India Limited, Serge Ferrari Shanghai, Serge Ferrari GmbH, Serge Ferrari AB, Serge Ferrari Tekstil, Ferramat Tekstil, Giofex Group Srl.

Ces entités sont toutes intégrées globalement dans le reporting extra-financier.

### Pertinence des indicateurs retenus

Le choix des indicateurs pertinents a été mené par l'équipe projet du rapport : Direction Générale, Direction des Ressources Humaines et Direction QSE. La pertinence des indicateurs retenus s'apprécie au

regard des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux de l'activité des sociétés du Groupe et des risques associés aux enjeux des métiers exercés. En effet, l'analyse des risques menée a permis de

dégager des macro-risques pour lesquels des engagements ont été ou seront pris, et de déterminer des indicateurs clés de performance qui permettront de suivre l'efficacité des actions entreprises.

### Précisions méthodologiques

Les consommations d'énergie prennent en compte l'énergie utilisée pour le chauffage des bâtiments et les processus de production sur le périmètre industriel du Groupe.

Les consommations d'eau prennent en compte les usages et refroidissements. Elles sont comptabilisées selon les critères recommandés dans le cadre des analyses de cycle de vie ISO 14040,44. Ainsi, les eaux de refroidissement sont considérées comme consommées. Tous les relevés d'énergie et d'eau du périmètre industriel sont réalisés avec la même méthode, relevés physiques sur des compteurs ou enregistrement

des factures définissant la période de consommation. Les énergies et fluides des sociétés à très faible consommation n'ont pas été pris en compte sur le périmètre vente et distribution (filiales commerciales). La majorité des sites étant sous système de management ISO 14001, ces relevés sont audités annuellement. Les émissions de CO2 correspondent à la consommation d'énergie liée au processus et à l'oxydation thermique des solvants intervenant dans le traitement des fumées des matériaux composites souples. En effet, les contraintes techniques ne permettent pas à ce jour d'obtenir toutes les données du bilan carbone.

Le bilan des émissions des gaz à effet de serre (BEGES) couvre donc le périmètre industriel, et présente donc les résultats du Scope 1 et 2, et partiellement du Scope 3 à savoir :

- les déplacements professionnels des salariés par voiture, train et avion ;
- les navettes internes et les navettes entre les sites français et suisses du périmètre industriel.

Les déchets dangereux et non dangereux correspondent aux volumes collectés sur les sites de production (périmètre industriel).

### Exclusions

De par son activité, le Groupe n'est pas directement concerné par les enjeux liés à la lutte contre le gaspillage alimentaire et à la lutte

contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable. Ces éléments n'ont donc

pas été traités dans la déclaration de performance extra-financière.

### Démarche de vérification externe

Les informations sociales, environnementales et sociétales publiées dans cette déclaration de performance extra-financière, ont fait l'objet de travaux de vérification par un Organisme Tiers Indépendant, afin d'émettre un avis sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques incluant des indicateurs clés de performance et les actions relatifs aux principaux risques.

La nature des travaux réalisés et les conclusions sont présentées au paragraphe « Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la déclaration de performance extra-financière, en page X.

## Table de correspondance de la Déclaration de Performance Extra-Financière

Table de correspondance du rapport annuel 2018 avec le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières

Désignation	Partie du document de référence
<b>Business model</b>	
Synthèse du modèle d'affaires	Chapitre DPEF - Modèle d'affaires
<b>Description des principales activités et répartition par zone géographique</b>	
Présentation du Groupe	Chapitre 1 du DDR - 1.1. Présentation du Groupe
Présentation des principales offres et services	Chapitre 1 du DDR - 1.2. Présentation des activités
Présentation des marchés et des clients de la société	Chapitre 1 du DDR - 1.3. Présentation des marchés & 1.7.2. Une organisation commerciale qui vise deux cibles (schéma)
Présence géographique du Groupe	Chapitre 1 du DDR - 1.9. Organigramme
Chiffres clés	Chapitre 1 du DDR - 1.3. Présentation des marchés & Chapitre DPEF
<b>Description du modèle économique</b>	
Organisation et gouvernance de la société (Ressources financières et non financières)	Chapitre 1 du DDR - 1.5. Organisation industrielle, usines et propriétés immobilières & Chapitre DPEF - Gouvernance
Positionnement concurrentiel	Chapitre 1 du DDR - 1.3.2. L'univers concurrentiel du Groupe
Positionnement dans la filière	Chapitre DPEF - Cartographie des parties prenantes
<b>Perspectives d'avenir et objectifs</b>	Chapitre 1 du DDR - 1.4. Tendances des marchés et activités en 2018 et Chapitre DPEF
<b>Risques liés à l'activité de la société</b>	Chapitre DPEF - A - Principaux risques
<b>Politiques, résultats et indicateurs clés de performance</b>	Chapitre DPEF



## Périmètre du reporting



### Périmètre industriel

Raison sociale	Adresse
Serge Ferrari SAS	La Tour-du-Pin (France)
Ci2M Sas	La Tour-du-Pin (France)
Serge Ferrari AG	Eglisau (Suisse)
Serge Ferrari Tersuisse (Ex Ferfil Multifils)	Emmenbrucke (Suisse)
Plastitex / Istratextum	Carmignano di Brenta (Italie)

### Périmètre Vente et distribution

Raison sociale	Adresse
Serge Ferrari North America	Pompano beach (USA)
Serge Ferrari Asia Pacific	Hong Kong (HK)
Serge Ferrari Japan	Kamakura (Japon)
Ferrari Latino America	Santiago (Chili)
Serge Ferrari Brasil	Sao Paulo (Brésil)
Serge Ferrari AG	Eglisau (Suisse)
Serge Ferrari India Limited	Delhi (Inde)
Serge Ferrari Shanghai	Shanghai (Chine)
Serge Ferrari GmbH	Berlin (Allemagne)
Serge Ferrari AB	Veddige (Suède)
Serge Ferrari Tekstil	Istanbul (Turquie)
Ferramat Tekstil	Istanbul (Turquie)
Giofex Group Srl	Milan (Italie)

## Enjeux environnementaux

Enjeux	Indicateurs	Chiffres 2017	Chiffres 2018	Éléments Qualitatifs
<b>ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX</b>				
<b>Gestion et valorisation des déchets</b>				
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Taux de valorisation des déchets dangereux (en %)	ND	87,57	Périmètre industriel
	Taux de valorisation des déchets non dangereux (en %)	ND	53,84	Périmètre industriel
<b>Utilisation durable des ressources</b>				
Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Eau ( en L par m <sup>2</sup> enduit)	27,41	30,05	Les données intègrent la consommation en eau de notre périmètre industriel. En 2018, le périmètre industriel s'est élargi et intègre désormais Plastitex.
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Energie (en kWh par m <sup>2</sup> enduit)	2,022	2,088	Les données intègrent les consommations des ressources énergétiques (électricité, gaz, fuel, gazole) de notre périmètre industriel. En 2018, le périmètre industriel s'est élargi et intègre désormais Plastitex.
<b>Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions</b>				
Pourcentage d'actions clôturées suite à l'identification d'un incident pouvant impacter l'environnement		100 %	100 %	Toutes les actions remontées ont été clôturées.
<b>Changement climatique</b>				
Rejets de Gaz à effet de serre	Bilan des émissions de Gaz à effet de serre (t eq. CO <sub>2</sub> ) Scope 1	11 483	11 601	Nous établissons un bilan d'émission de gaz à effet de serre (BEGES) à l'échelle du Groupe depuis 2015. Scope 1 : combustion, procédés hors énergies (solvants) et émissions furtives
	Bilan des émissions de Gaz à effet de serre (t eq. CO <sub>2</sub> ) Scope 2	1 929	2 005	Scope 2 : électricité
	Bilan des émissions de Gaz à effet de serre (t eq. CO <sub>2</sub> ) Scope 3	1 524	2 048	Nous nous limitons cette année aux émissions CO <sub>2</sub> relatives aux postes suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les déplacements professionnels des salariés par voiture, train et avion</li> <li>• Navettes internes (LTDP)</li> <li>• Navettes entre France et Suisse</li> </ul> La hausse est liée à une évolution des déplacements professionnels.
<b>Protection de la biodiversité</b>				
Mesures prises pour développer la biodiversité	Nombre de label en faveur de la protection de l'environnement, la biodiversité, et la réhabilitation des habitats naturels	1	1	Développement durable: Bourbre Entreprise Environnement

## Enjeux sociaux

Enjeux	Indicateurs	Chiffres 2017	Chiffres 2018	Éléments Qualitatifs
<b>ENJEUX SOCIAUX</b>				
Emploi et Diversité				
Effectif total et répartition des salariés par âge et par sexe	Nombre total de collaborateurs au 31 décembre de l'année	830	823	
	Ancienneté moyenne	11,4	10,92	
	Nombre de femmes sur l'effectif total	195	234	
	Nombre d'hommes sur l'effectif total	524	589	
	Part des femmes sur effectif total en %	23,49	28,43	
	Part des hommes sur effectif total en %	63,13	71,57	
	<b>Répartition par tranche d'âge en %</b>			
	< 30 ans	16,07	12,64	
	de 30 à 39 ans	24,61	26,12	
	de 40 à 49 ans	33,15	31,23	
> 49 ans	26,15	30,01		
Embauches et départs	Embauches	66	89	
	Turn over (en %)	11,1	11,69	
Contrats de travail	Part des collaborateurs en CDI en %	93,7	93,07	
	Part des collaborateurs en CDD (alternants inclus) en %	5,13	6,92	Les alternants sont compris dans ces pourcentages
	Part des femmes embauchées en CDI (en %)	ND	55	N'a pas été calculé en 2017
Santé et Sécurité				
Accidents du travail	Taux de fréquence des accidents (TF1)	18,19	19,07	Calcul obtenu suivant les normes reconnues par la CARSAT.
	Taux de fréquence des accidents (TF2)	25,68	22,88	
	Taux de gravité des accidents (TG)	0,53	0,43	
	Taux de fréquence des accidents des intérimaires (TF1)	30,68	0	Les intérimaires représentent moins de 5 % de nos effectifs. La variation de ces taux est très sensible à tout événement.
	Taux de fréquence des accidents des intérimaires (TF2)	92,03	0	
	Taux de gravité des accidents des intérimaires (TG)	0,03	0	
Formation				
Nombre total d'heures de formation	Nombre total d'heures de formation	7801	8579	
	% de collaborateurs formés par la Serge Ferrari Academy à la connaissance et l'utilisation des produits du Groupe	ND	30,70%	

## Enjeux sociétaux

Enjeux	Indicateurs	Chiffres 2017	Chiffres 2018	Éléments Qualitatifs
<b>ENJEUX SOCIÉTAUX</b>				
Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise				
Les actions de partenariat ou de mécénat	Montant consacré aux actions de mécénat (en €)	392 805	4 200	Le mécénat est relatif à des projets d'envergure qui s'étalent sur plusieurs années ce qui explique la variation d'une année à l'autre.
Innovation				
Innovation	Part du chiffre d'affaires consacrée à l'innovation (en %)	4,63	4,73	

# Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant

## Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Aux actionnaires,  
En notre qualité d'organisme tiers indépendant, également commissaire aux comptes de la société SERGE FERRARI GROUP, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1321 (portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la "Déclaration"), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

### Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance. La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société, (ci-après le "Référentiel") dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration ou disponibles sur demande au siège de la société.

### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des

procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

### Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les "Informations".

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - Assurance engagements other than

*audits or reviews of historical financial information.*

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale, ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations

d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;

- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société ;
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs<sup>1</sup> que nous avons considérés les plus importants :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les

données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une entité contributrice<sup>2</sup> et couvrent entre 47 et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes<sup>3</sup> ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la société.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

### Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre novembre 2018 et mars 2019 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la Direction Générale, la Direction QSE, la Direction des Ressources Humaines, et la Direction Financière.

### Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de

manière sincère, conformément au Référentiel.

### Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants : Le Groupe Serge Ferrari a lancé au cours de l'exercice 2018 un travail visant à définir sa nouvelle stratégie en matière de responsabilité sociale de l'entreprise, en lien avec ses principaux risques extra-financiers. De ce fait, les politiques en découlant seront pleinement déployées au cours du prochain exercice, notamment l'organisation et les moyens mis en œuvre. En particulier, le Groupe n'a pas fixé à ce stade d'objectif de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre.

Fait à Villeurbanne, le 19 mars 2019  
L'organisme tiers indépendant

L'Organisme Tiers Indépendant  
MAZARS SAS  
Pierre BELUZE  
Associé  
Nicolas DUSSON  
Associé, Directeur Technique

<sup>1</sup> Effectif total au 31 décembre 2018 ; Taux de fréquence des accidents du travail ; Taux de gravité des accidents du travail ; Pourcentage de personnes formées à la connaissance et à l'utilisation des produits Serge Ferrari ; Pourcentage d'actions clôturées suite à l'identification d'un incident pouvant impacter l'environnement ; Consommation d'eau par m<sup>2</sup> enduit ; Consommation d'énergie par m<sup>2</sup> enduit ; Taux de valorisation des déchets dangereux ; Taux de valorisation des déchets non dangereux.

<sup>2</sup> Serge Ferrari SAS.

<sup>3</sup> Dispositifs mis en œuvre pour renforcer la confiance des collaborateurs.