

# Rapport de gestion

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES CONSOLIDEES

## Table des matières

A.	PRESENTATION ET METHODOLOGIE .....	2
B.	MODELE D’AFFAIRES .....	2
C.	EFFETS DE L’ACTIVITE QUANT A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....	4
	1. Description et risques.....	4
	2. Politiques appliquées .....	4
	3. Résultats des politiques.....	4
D.	CONSEQUENCES SOCIALES ET SOCIETALES DE L’ACTIVITE. ....	4
	1. Description .....	4
	a. Emploi.....	4
	b. Organisation du travail .....	7
	c. Santé et sécurité.....	7
	d. Relations sociales.....	8
	e. Formation .....	8
	f. Egalité de traitement .....	8
	g. Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable .....	9
	2. Politiques appliquées .....	9
	3. Résultats des politiques.....	9
E.	CONSEQUENCES ENVIRONNEMENTALES DE L’ACTIVITE .....	10
	1. Description .....	10
	a. Politique générale en matière environnementale .....	10
	b. Pollution .....	10
	c. Economie circulaire .....	10
	d. Changement climatique.....	12
	e. Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité.....	12
	2. Politiques appliquées .....	12
	3. Résultats des politiques.....	12
F.	EFFET DE L’ACTIVITE QUANT AU RESPECT DES DROITS DE L’HOMME.....	13
	1. Description .....	13
	2. Politiques appliquées .....	13
	3. Résultats des politiques.....	13
G.	INFORMATIONS NON RENSEIGNEES .....	13
H.	SYNTHESE DES RISQUES .....	14

## A. Présentation et Méthodologie

---

### Présentation

Depuis l'ordonnance du 19 juillet 2017 et son décret du 9 août 2017, le dispositif dit « Grenelle 2 », portant sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est remplacé par une déclaration de performance extra financière à partir de 2018.

D'une liste précise et préétablie d'informations à renseigner par les sociétés, est désormais préférée une approche plus pertinente et plus matérielle pour les entreprises autour des thématiques suivantes :

- Le respect des droits de l'Homme,
- La lutte contre la corruption,
- Les conséquences sociales, sociétales et environnementales de ses activités.

C'est ainsi que le présent rapport de performance extra financière est établi pour la société SFPI GROUP.



### Méthodologie

Compte tenu de l'activité d'holding animatrice jouée par SFPI GROUP, dans la continuité des exercices précédents, la société a décidé d'établir son rapport extra financier sur l'ensemble du périmètre du Groupe.

Il convient de préciser qu'au cours de l'exercice 2017 :

- les activités du pôle ERYMA (télésurveillance et intégrateur – 4 sociétés et 282 collaborateurs) ont été cédées,
- le groupe danois JKF INDUSTRY (solutions de traitement de l'air en milieu industriel, 3 sociétés et 303 collaborateurs) a intégré le pôle NEU.

Ainsi 40 sociétés ont été sollicitées pour transmettre leurs données. Les sociétés comptant moins de 4 salariés ont été exclues du périmètre en raison de leur taille. Ces données concernent l'exercice 2017, sur l'année civile.

**La collecte des données dites 'quantitatives' essentiellement relatives aux données sociales et environnementales,** s'est faite par l'intermédiaire d'un tableau Excel à compléter. Ce document est adressé en priorité aux Responsables Ressources Humaines, Responsables Administratif et Financier, Comptables, en fonction de la taille et de l'organisation de la structure concernée.

**La collecte des données dites 'qualitatives' et relatives aux aspects sociaux, sociétaux et environnementaux** s'est faite par l'intermédiaire d'un second fichier excel. Ce document est adressé en priorité aux Directeurs Généraux, Gérants ou Responsables de sites selon les cas.

La collecte des informations s'est déroulée sur la période du 9 janvier 2018 au 22 février 2018.

Les documents de collecte se sont accompagnés d'un formulaire expliquant la démarche et la méthodologie. Il précise les définitions et est disponible en français et en anglais.

Une personne référente au sein du groupe a également été désignée et un calendrier de travail défini.

L'ensemble des données ont été récoltées de manière quasi exhaustive tant sur l'aspect quantitatif que qualitatif. Les restrictions de périmètres sont précisées au niveau de chaque information concernée.

L'ensemble des données présentées dans le présent rapport s'entend du périmètre consolidé.

## B. Modèle d'affaires

---

SFPI Group est né en France en 1985, de la volonté d'entrepreneurs menés par Henri Morel de redresser et développer des entreprises industrielles.

Porteur d'une vision stratégique de long terme, SFPI Group impulse ses méthodes de management, de gestion et de valorisation des savoir-faire au sein de plus de 80 sociétés en Europe. SFPI Group forme aujourd'hui un collectif homogène et résilient, spécialisé dans l'industrie de la protection des personnes, des biens et de l'environnement.

SFPI Group réalise en 2017 plus de 500 millions d'euros de chiffre d'affaires, emploie 4000 collaborateurs et dispose de structures robustes qui le placent au cœur des enjeux de l'industrie de la protection d'aujourd'hui et de demain. Industriel, responsable, Européen à vocation mondiale, SFPI Group fédère ses entreprises au sein de 4 pôles opérationnels autonomes, innovants et digitalisés : DOM SECURITY, MAC, MMD, NEU. Sécurisation et confort des bâtiments, traitement de l'air et maîtrise des énergies : voici quelques-unes des solutions délivrées au quotidien par l'ensemble des talents du groupe, qui partagent les mêmes valeurs d'excellence, dans le service et la satisfaction du client, industriel et particulier.

La dynamique mise en œuvre dessine ainsi les contours d'une véritable responsabilité industrielle : responsabilité commerciale, en assurant à ses clients la fourniture des produits et services satisfaisant de hauts niveaux de normes environnementales et sécuritaires; responsabilité managériale, en donnant aux managers l'agilité entrepreneuriale nécessaire dans un environnement mouvant, et aux opérateurs la possibilité d'évoluer au sein de structures industrielles ambitieuses; responsabilité financière, en privilégiant des investissements industriels de long terme, créateurs de valeur pérenne. Grâce à cette politique de responsabilité industrielle, SFPI Group génère de la valeur durable pour toutes ses parties prenantes.

Confiant en son modèle forgé en France, appuyé sur des fondamentaux solides, SFPI Group poursuit aujourd'hui son internationalisation, au service de la protection des personnes, des biens et de l'environnement, exprimée par sa nouvelle signature : Safety for People and Industry.

#### **L'ORGANIGRAMME DU GROUPE AU 20 AVRIL 2018**

## C. Effets de l'activité quant à la lutte contre la corruption

---

### 1. Description et risques

Le Groupe n'a jamais été condamné pour corruption et rejette avec force toute pratique qui pourrait y être assimilée. Toutefois, le risque d'amendes étant élevé en cas de non-conformité, le groupe prend toutes les mesures nécessaires à réduire encore ce risque en développant à l'échelle du groupe des mesures d'amélioration des processus, en mandatant des cabinets extérieurs pour l'aider ou en participant à des groupes de travail interprofessionnels.

### 2. Politiques appliquées

Il existe au sein du SFPI GROUP un code de déontologie qui permet de prévenir les risques liés à la corruption et à la fraude. En outre, depuis 2017, le Conseil d'administration de SFPI GROUP a adopté le code Middenext anti-corruption.

### 3. Résultats des politiques

Un code de conduite a été adopté en 2017 et doit être diffusé courant 2018. La cartographie des risques du Groupe est en cours d'élaboration. Ce code sensibilisera les collaborateurs du Groupe et permettra une réduction du risque.



## D. Conséquences sociales et sociétales de l'activité.

---

### 1. Description

SFPI GROUP est un groupe industriel employant des collaborateurs dans des zones géographiques diverses. Le bilan social groupe au 31 décembre 2017 est présenté ci-après.

#### a. Emploi

SFPI GROUP compte, hors intérim, 3 821 salariés au 31 décembre 2017 contre 3870 salariés au 31 décembre 2016. 1 873 salariés sont employés directement en Production (collaborateurs directs) et 1 948 sont en support (collaborateurs indirects).

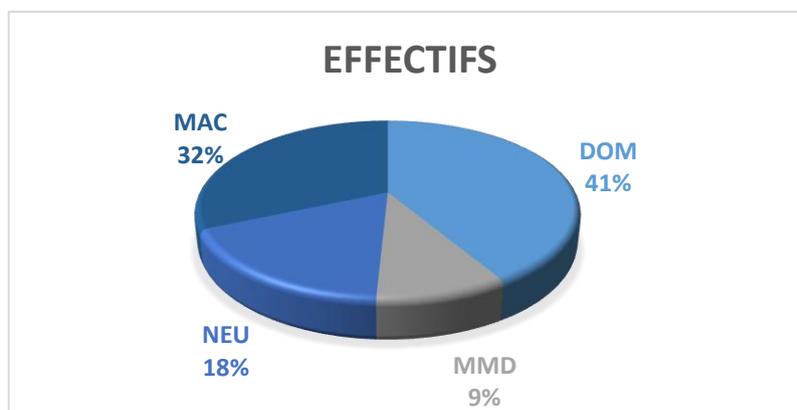
L'effectif moyen (avec intérimaires) 2017 est de 3956 salariés.

#### Effectif total et répartition par type de contrats

Au 31 décembre 2017, 94% des effectifs du Groupe sont en Contrat à Durée Indéterminée (contre 96% en 2016). Le tableau ci-dessous présente la répartition selon la catégorie professionnelle.

	Directs	Indirects	TOTAL	%
Contrat à Durée Indéterminée	1785	1809	3594	94%
Contrat à Durée Déterminée	88	139	227	6%
<b>TOTAL 31/12/2017</b>	<b>1873</b>	<b>1948</b>	<b>3821</b>	

La répartition des effectifs par pôle est la suivante :

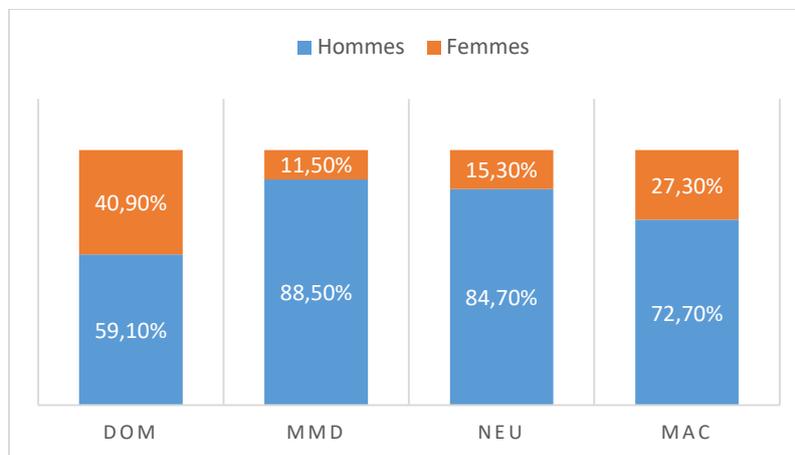


### Répartition par sexe

A la clôture de l'exercice 2017, 70,6 % environ des salariés permanents sont des hommes. Cette proportion est stable depuis deux ans et est identique dans les catégories directe et indirecte

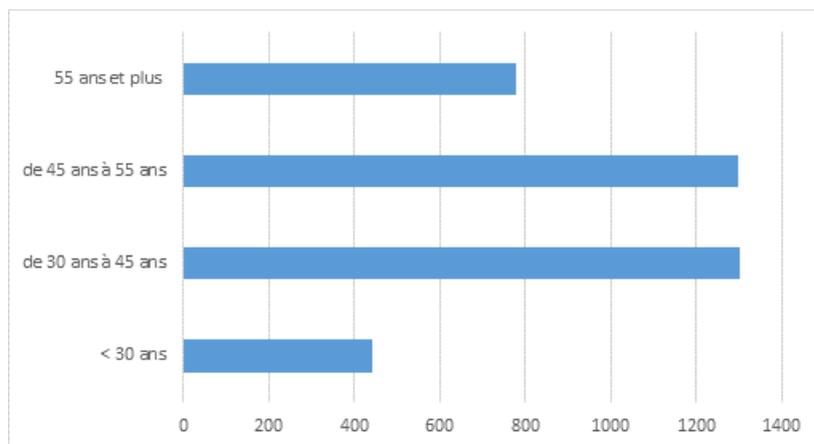
Dans l'industrie en 2012, seuls 25 % des postes étaient occupés par des femmes (source INSEE, observatoire des inégalités). Depuis cette date, aucune nouvelle donnée n'a été publiée par l'INSEE.

### Détail de la répartition des effectifs par sexe par pôle



### Répartition par âge

Au sein du GROUPE SFPI, la pyramide des âges est la suivante :

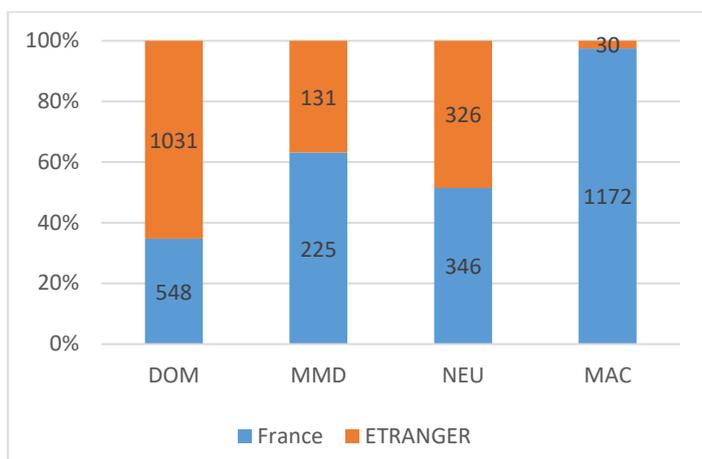


### Répartition par Zone géographique

60,3 % de l'effectif de SFPI GROUP se situe en France.

	France	HORS France
<i>Effectif</i>	<b>2303</b>	<b>1518</b>
<i>% de l'effectif total Groupe</i>	<b>60,3%</b>	<b>39,7%</b>

Par pôle, la décomposition des effectifs par zone géographique est la suivante :



Cette répartition était de 66 % de salariés en France et 34 % dans le reste du monde au 31 décembre 2016. Cette évolution significative s'explique par la cession du pôle ERYMA dont les effectifs étaient à 100 % en France et l'acquisition du groupe JKF dont les effectifs sont 100 % hors de France.

### Embauches

En 2017, 540 salariés ont été embauchés contre 530 en 2016 (+1,2%) selon la répartition suivante :

Type contrat	Effectif	% 2017	% 2016
<i>CDD</i>	141	26 %	47 %
<i>CDI</i>	399	74 %	53 %

Sexe	Effectif	% 2017	% 2016
<i>Hommes</i>	407	75 %	65,5 %
<i>Femmes</i>	123	25 %	34,5 %

En 2017, SFPI GROUP a majoritairement procédé à des recrutements en contrat à durée indéterminée. La part de recrutement en CDI est passée de 53% à 74% entre 2016 et 2017.

### Départs

Les départs sur 2017 pour l'ensemble du Groupe sont en recul par rapport à l'exercice précédent (543 départs en 2017 contre 578 en 2016 soit -6 %). Ces données intègrent les sociétés du sous-groupe JKF acquis en août 2017 et n'intègrent plus les données du pôle ERYMA, sorti en septembre 2017.

Motif	% 2017	% 2016	
<b>Départs volontaires</b>	41 %	29%	
<b>Fin de CDD</b>	13 %	30 %	
<b>Licenciements</b>	Economique	11 %	10 %
	Autres	7 %	6 %
<b>Autres départs (retraite, décès etc...)</b>	21 %	17 %	
<b>Fin de période d'essai</b>	8 %	8 %	

En 2017, les départs volontaires (démission, ruptures conventionnelles etc...) sont en augmentation importante (+ 53 départs) et sont la première cause de rupture de contrats. Au regard du changement de périmètre (entrée de JKF et sortie d'ERYMA, il convient de faire preuve de prudence dans la comparaison de ces résultats.

Au 31 décembre 2017, 35 prud'hommes dont 27 chez FRANCIAFLEX portant sur la contestation des deux plans de sauvegarde sont en cours et avaient pour motifs des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

## Rémunération et leur évolution

Ces informations consolidées regroupent les filiales françaises et étrangères.

	2017	2016	2015
<i>Masse salariale (K€)</i>	168 800	173 136	176 840

La masse salariale consolidée a diminué de 2,5 % à effectif quasi constant entre 2016 et 2017.

### b. Organisation du travail

#### Organisation du temps de travail

Le GROUPE SFPI s'engage à respecter les obligations légales et contractuelles en matière d'horaires de travail dans chacune de ses filiales. Le temps de travail est fonction de l'activité et des dispositions légales du pays.

#### Absentéisme

La décomposition de l'absentéisme au sein de SFPI GROUP est la suivante :

	Heures d'absences 2017	%	Heures d'absences 2016	%
<i>Maladie</i>	224 017	49 %	228 809	55 %
<i>longue maladie</i>	141 533	31 %	136 369	33 %
<i>maternité/paternité ou congé parental</i>	34 089	8 %		
<i>Accidents du travail</i>	26 819	6 %	29 534	7 %
<i>Autres absences événements familiaux, prétraitements</i>	16 865	4 %	9 593	2 %
<i>absences injustifiées et/ou non payées</i>	9 562	2 %	13 393	3 %
<b>TOTAL</b>	<b>452 886</b>		<b>417 768</b>	

La remontée d'informations est réalisée de manière autonome par les filiales, qui sont de ce fait responsables de la fiabilisation des données et du respect des définitions communiquées. A ce titre, une hétérogénéité existe dans la fiabilité des informations communiquées à la holding et les contrôles de cohérence effectués par cette dernière n'ont pas permis de solder toutes les interrogations vis-à-vis des informations communiquées. L'harmonisation au sein du Groupe pour obtenir une donnée fiable et utile au pilotage est en cours d'amélioration.

### c. Santé et sécurité

#### Conditions de santé et de sécurité au travail

Toutes les sociétés du Groupe ont pris des mesures pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs. En outre, 31 sociétés du Groupe ont commencé à prendre des mesures en vue de promouvoir le bien-être au travail.

#### Accidents de travail

A partir de 2016, un travail important de collecte a été fait afin d'obtenir ces données pour l'ensemble des sociétés du Groupe.

En 2017, 146 accidents avec arrêts et 121 accidents sans arrêts ont été déclarés.

Le taux de fréquence des accidents avec arrêts (TF1) est de 23,16 et de 42,26 pour l'ensemble des accidents (avec et sans arrêts ou TF2).

S'agissant du taux de gravité, sur le même périmètre, est de 0,62 (contre 0,58 en 2016)

Sur les taux de fréquence et de gravité, la remontée d'informations est réalisée de manière autonome par les filiales, qui sont de ce fait responsables de la fiabilisation des données et du respect des définitions communiquées. A ce titre, une hétérogénéité existe dans la fiabilité des informations communiquées à la holding et les contrôles de cohérence effectués par cette dernière n'ont pas permis de solder toutes les interrogations vis-à-vis des informations communiquées. L'harmonisation au sein du Groupe pour obtenir une donnée fiable et utile au pilotage est en cours d'amélioration.

En 2016, au niveau français, le taux de fréquence des accidents du travail des entreprises :

- fabricant des serrures et des ferrures (code NAF 2572Z) était de 16 et le taux de gravité de 1
- fabricant de portes et fenêtres en métal (code NAF 2512Z) étant de 40,8 et le taux de gravité de 1,4
- fabricant d'équipements frigorifiques et aérauliques (code NAF 2852Z) était de 23,6 et le taux de gravité de 1,1.

(Source assurance maladie - [www.risquesprofessionnels.ameli.fr](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr)).

#### d. Relations sociales

##### L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci.

Le dialogue social est organisé au sein de chaque structure selon la législation locale et les pratiques courantes au sein de l'entreprise. A l'échelle de SFPI GROUP, un comité de Groupe a été mis en place en 2017.

##### Bilan des accords collectifs

Des accords collectifs ont été négociés dans la plupart des sociétés du Groupe.

Ces accords sont génériques, parfois uniques et anciens dans la plupart des sociétés étrangères du groupe. En France, les accords collectifs portent principalement sur le temps de travail, l'égalité professionnelle ou la rémunération (accord sur la pénibilité, l'emploi des seniors etc...).

Suite aux évolutions législatives 2017, l'ensemble des sociétés françaises du Groupe travaille sur la réorganisation de son dialogue sociale avec l'objectif de mettre en place des CSE dans les structures identifiées.

#### e. Formation

##### Politiques mises en œuvre en matière de formation

La gestion des formations au sein de SFPI GROUP est le fruit de bonnes pratiques à l'initiative de chaque filiale.

La formation est essentiellement déterminée à partir des entretiens individuels et en fonction des besoins de l'entreprise.

Plusieurs sociétés incitent leurs salariés à se former afin d'être polyvalents. Cette politique permet d'améliorer la compétence de chacun, de faire face aux absences imprévues et de lutter contre la pénibilité au travail et l'apparition de troubles musculo squelettiques (TMS).

##### Nombre total d'heures de formation

Le nombre d'heures de formation pour 2017 et 2016 :

	Nombre d'heures de formation total	Nombre d'heures de formation par salarié
	2017	2017
<i>Directs</i>	13 134	6,9
<i>indirects</i>	22 103	11,4
<i>TOTAL 2017</i>	35 237	9,2
<i>TOTAL 2016</i>	43 253	11.2

La formation dispensée concerne à 16 % de la sécurité, 0,5 % de la formation environnement et 23,4 % du bien-être et du développement personnel.

Le budget formation en 2017 représente environ 1 440 K€ et 93% des sociétés du groupe déclarent encourager la formation.

#### f. Egalité de traitement

##### Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Au sein du Groupe 70 % des effectifs sont des hommes et 30 % des femmes.

Par catégorie professionnelle, la répartition homme-femme est la suivante:

2017	Directs	Indirects	Rappel 2016
<i>Homme</i>	71,8 %	69,4 %	70 %
<i>Femme</i>	28,1 %	30.6 %	30 %

Parmi les 1948 salariés indirects du Groupe, 738 sont des managers. 24.5% de ces managers sont des femmes.

En 2017, la proportion des recrutements hommes-femmes régresse un peu (75%/25% en 2017 contre 65%/35% en 2016).

##### Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des salariés handicapés

Les sociétés prennent des mesures spécifiques en fonction du nombre de salariés handicapés présents dans leurs effectifs (par exemple, installation de rampe d'accès).

	2017	2016
<i>Nombre de salariés handicapés (CDI et CDD)</i>	175	160
<i>% des effectifs</i>	4,6 %	4 %

Seules 3 sociétés du Groupe sur 4 ont mis en place des mesures visant à faciliter les conditions de travail des salariés handicapés.

#### **Politique de lutte contre les discriminations**

Le Groupe a mis en place au niveau de chacune de ses principales filiales, un plan d'action en faveur de l'emploi des séniors. Par ailleurs, **3 sociétés du Groupe sur 4 indiquent mettre en œuvre des mesures pour favoriser la diversité et 25 d'entre elles s'engagent pour combattre les discriminations.**

#### **g. Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable**

##### **Engagements sociétaux en faveur du développement durable au niveau local**

Un sondage au sein des sociétés du Groupe a révélé que 31 sociétés du Groupe discutent régulièrement avec les acteurs locaux afin de bâtir des partenariats ou d'améliorer leur intégration au niveau local. Au-delà de l'intégration, 33 sociétés du Groupe participent à la formation des populations locales en accueillant stagiaires, apprentis etc... et en bâtissant des liens avec les écoles et instituts de formation.

##### **Sous-traitance et fournisseurs : politique d'achats et responsabilité sociale et environnementale des fournisseurs.**

36 sociétés du Groupe prennent en compte la proximité géographique dans le choix de leurs fournisseurs et sous-traitants. 18 sociétés sélectionnent leurs fournisseurs avec des critères sociaux et environnementaux et 10 ont formalisé une charte d'achats responsables.

La longévité des relations avec les sous-traitants reste le premier critère de choix des partenaires au sein du Groupe.

##### **Sécurité des consommateurs**

Par ses produits de qualité et son respect des plus hauts standards en matière de normes par ailleurs, sept filiales du groupe, ont la certification ISO 14001 et 26 sont ISO 9001.

## **2. Politiques appliquées**

La description de l'organisation sociale et sociétale du Groupe fait apparaître des enjeux multiples et notamment un déséquilibre homme – femme sur des postes à responsabilité, un turnover à maîtriser, un absentéisme en dialogue social à maintenir.

Chacun de ces risques à des enjeux variables ayant un impact social, réputationnel ou financier différent. Ainsi le Groupe entend continuer à encourager ses sociétés à :

- Améliorer leurs politiques de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances en instaurant de bonnes pratiques ;
- Améliorer la sécurité des travailleurs en renforçant la sécurité sur les sites, sensibiliser à la bonne utilisation des machines et au port systématique des équipements de protection individuels ;
- Améliorer l'attractivité de chacune d'entre elles pour conserver et attirer des nouveaux talents en améliorant la politique de communication et multipliant des actions en faveur des collaborateurs ;
- Améliorer leurs politiques d'achats responsables en développant des chartes Groupe.

## **3. Résultats des politiques**

Les résultats depuis deux ans sont prometteurs :

- L'équilibre Homme/Femme est stable et la promotion des femmes est encouragée ;
- Un effort de communication est lancé ;
- La sécurité des collaborateurs s'améliore avec une diminution générale du nombre d'accidents du travail ;
- Une sensibilisation aux différents sujets sociétaux est menée.

## E. Conséquences environnementales de l'activité

---

### 1. Description

#### a. Politique générale en matière environnementale

##### **Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement**

SFPI GROUP est soucieux du respect de l'environnement et inscrit sa démarche active de protection de l'environnement dans une politique transparente de développement durable.

De par la nature de ses activités, l'exposition de SFPI GROUP aux risques environnementaux est mineure, et le Groupe n'a pas connu à ce jour d'incident spécifique de pollution en France ou à l'Étranger.

En fonction des quantités transformées ou consommées, des produits utilisés, ou des activités exercées, les sites français du GROUPE SFPI sont soumis, dans le cadre de la réglementation sur les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement, soit à déclaration et/ou à autorisation auprès de la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL).



##### **Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions**

Pour autant, chaque société du Groupe multiplie les actions de préventions des risques pour limiter les conséquences d'un éventuel accident (double vérification, contrôle périodique des installations...). A l'étranger les sociétés sont parfois qualifiées sous leurs standards nationaux.

##### **Montant des provisions et garanties prises**

##### **Actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement**

Si les salariés ont pu recevoir une sensibilisation à l'environnement dans le cadre de la mise en place de l'ISO 14001 pour les sociétés concernées, les formations entièrement dédiées à l'environnement en 2017 représentent 1.3% du budget dépensé et 0,5 % des heures de formation dispensées.

#### b. Pollution

##### **Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement**

Certains sites de production mettent en place dans les ateliers un système de dépoussiérage industriel, en fonction des machines et outils utilisés. Sur certains sites, il existe des systèmes de bacs de rétention sur des cuves contenant des produits chimiques pour empêcher tout déversement accidentel ou prévenir des cas de crues, par exemple.

La moitié des sociétés du Groupe ont des obligations particulières en matière de protection de l'environnement et une majorité d'entre elles a mis en place une procédure opérationnelle en cas de situation d'urgence.

Enfin, d'une manière générale, la certification ISO 14001 ainsi que les contrôles de la DREAL accroissent la rigueur dans la gestion des déchets et la mise en place des mesures en matière de prévention de la pollution.

##### **Toute autre forme de pollution spécifique à une activité et notamment les nuisances sonores ou lumineuses**

L'activité des sociétés du Groupe n'est pas génératrice de nuisance sonore ou lumineuse particulière, et sur les postes où cela est nécessaire, les salariés sont équipés de bouchons auditifs.

Certains sites ont fait l'objet de tests sur les nuisances sonores extérieures sans révéler de problématique particulières.

#### c. Economie circulaire

##### **Prévention et gestion des déchets**

- **Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets**

Aux différents stades de la production la plupart des sociétés du Groupe prend des mesures pour réduire leurs déchets.

17 sociétés du Groupe ont déclaré faire un effort particulier pour réduire leur impact environnemental que ce soit dès la conception des produits (éco conception) que cela soit en matière de choix des matériaux (DOM KG, DOM-METALUX) ou dans limitation des consommations d'énergie (DELTA NEU, DOM-TITAN) ou encore dans l'utilisation de matériaux recyclés pour la fabrication ou l'emballage des produits (FRANCIAFLEX, EURO-ELZETT, PICARD-SERRURES).

Un effort particulier est fait par 28 sociétés du groupe pour utiliser des matériaux recyclés.

Au stade final, la plupart des déchets fait l'objet d'un tri et est recyclée. Nos déchets d'acier, d'aluminium et de laiton sont recyclés. Certaines filiales recyclent également d'autres déchets.

Le recyclage des déchets passe soit par le retour au fournisseur, soit par l'envoi à des filières spécialisées.

Toutes les sociétés du Groupe ont communiqué le volume des déchets 2017. Toutes trient leurs déchets.

	2017
<i>Déchets dangereux</i>	611 832 Kg
<i>Déchet industriel banal</i>	4 823 951 Kg
<i>Dont papier</i>	95 583 Kg
<i>Dont carton</i>	316 458 Kg
<i>Dont bois</i>	457 062 Kg
<i>Dont plastique</i>	281 211 Kg
<i>Dont ferraille</i>	3 974 538 Kg
<i>Dont autres</i>	1 384 689 Kg

#### Utilisation durable des ressources

##### - la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

La nature de l'activité des sociétés ne nécessite pas une surveillance particulière concernant la consommation d'eau. En effet, l'eau n'est pas un composant essentiel à la production au sein de SFPI GROUP . . Toutes les sociétés interrogées ont transmis leurs données en matière de consommation d'eau et il ressort en 2017 une consommation sur le périmètre importante qui ne semble pas en cohérence avec nos activités.

##### - La consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

Outre des investissements dans des machines optimisant les imbrications des pièces dans les tôles pour générer moins de déchets, les sociétés du groupe poursuivent leurs efforts en matière :

- De conception des produits grâce à l'écoconception,
- L'utilisation de matières premières recyclables,
- Le recyclage effectif de matières premières,
- L'utilisation d'emballages recyclés

##### La consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables (consommation de gaz et d'électricité)

	2017	2016 Données publiées
<i>Consommation électrique en kWh</i>	29 755 969	26 457 780
<i>Consommation de Gaz en kWh</i>	29 785 987	22 752 830

#### **d. Changement climatique**

##### **Les postes significatifs d'émissions de gaz à effets de serres générés du fait de l'activité de la société notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit**

L'impact des émissions de gaz à effet de serre n'est pas quantifié au niveau du Groupe. L'activité du Groupe ne permet pas, par nature, de mesures fortes dans ce domaine.

5 sociétés du Groupe ont effectué un bilan carbone.

Le groupe a pris des mesures pour quantifier sa consommation de fioul. Toutes les sociétés ont complété les données relatives à la consommation de fioul.

Ainsi, la consommation est de 605 059 litres en 2017.

##### **Adaptation aux conséquences du changement climatique**

Globalement, les sociétés commencent à mettre en place progressivement des mesures d'adaptation aux conséquences des changements climatiques. Par exemple, la modulation des horaires de travail l'été a été introduit dans plusieurs sociétés du groupe pour améliorer les conditions de travail des salariés.

#### **e. Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité**

Chaque société s'assure de préserver au maximum, l'environnement dans lequel elle est située (protection des rivières, contrôle des rejets, double protection de cuves en cas de fuites, etc).

Pour autant l'activité des sociétés de SFPI GROUP ne permet pas de fortes actions sur ce point.

#### 2. Politiques appliquées

Depuis sa création, le Groupe s'emploie à respecter l'ensemble des normes relatives à la protection de l'environnement et encourage les bonnes pratiques.

Une formalisation des grands principes devra être envisagée au cours des prochains exercices en vue d'une harmonisation.

#### 3. Résultats des politiques

Si le moteur des politiques reste principalement les économies financières réalisées, ceci porte ces fruits dans la mesure où les sociétés ont globalement réduit leurs consommations d'eau, de fioul et de gaz. Les consommations électriques et de gaz ont augmenté. Toutefois, le périmètre est différent.

L'ensemble s'inscrit dans un contexte global de croissance de l'activité ce qui ne peut qu'augmenter la satisfaction de ces résultats.

## F. Effet de l'activité quant au respect des droits de l'Homme

### 1. Description

---

SFPI GROUP contribue, à son niveau, par ses actions quotidiennes respectueuses des travailleurs, de l'environnement et des parties prenantes, au respect des droits de l'homme.

### 2. Politiques appliquées

---

Le risque majeur de perte de réputation ou de confiance des consommateurs est jugé non significatif.

### 3. Résultats des politiques

---

Cet indicateur n'est pas mis en place dans le Groupe et ne le sera pas dans un horizon proche.

## G. Informations non renseignées

Vu l'analyse des risques, les informations suivantes n'ont pas été renseignées dans le rapport :

- Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail
- Autres actions engagées au titre des informations sociétales, en faveur des droits de l'homme
- Gaspillage alimentaire
- Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement
- Utilisation des sols



## H. SYNTHÈSE DES RISQUES

L'ensemble des informations communiquées ci-dessous font apparaître différents risques qui sont synthétisés dans les tableaux ci-après.

Type d'informations extra financières	Exemple de risques pour le Groupe		Qualification du risque	
<b>Lutte contre la corruption</b>		Amende	Fort	4/5
		Réputation	Faible	1.5/5

<b>Social</b>	Santé et sécurité	Réputation/ image	Fort	4/5
		Défaut d'attractivité	Modéré	2/5
		Coûts financiers	Fort	4/5
	Emploi et compétences	Perte des talents	Modéré	2/5
		Coûts recrutement/ formation	Faible	1/5
	Management	Dégradation du climat social	Modéré	2/5
		Perte d'engagement et coûts	Modéré	2/5
	Egalité	Discrimination : image	Modéré	2/5
		Diversité : image	Modéré	2/5

<b>Sociétal</b>	Engagement local	Difficultés avec la population locale	Très faible	0,5/5
	Relations clients	Sécurité produits	Fort	3,5/5
		Réputation	Fort	3,5/5
		Perte de Chiffre d'affaires	Fort	3,5/5
	Relations fournisseurs	Rupture et coûts d'approvisionnement	Modéré	2.5/5

<b>Environnemental</b>	Politique environnementale	Perte de droits d'exploitation	Faible	1/5
		Pollution de site / réputation	Faible	1,5/5
	Changement climatique	Changement climatique et obsolescence produits	Faible	1,5/5
		Efficacité énergétique	Faible	1,5/5
	Economie circulaire	Gestion des déchets	Modéré	2.5/5

<b>Droits de l'homme</b>		Confiance	Très faible	0,5/5
		Réputation	Très faible	0,5/5

La qualification du risque a été établie avec une approche multicritères prenant notamment en compte, le nombre de sociétés et l'effectif concerné, le risque financier en terme de perte de chiffre d'affaires, de surcoûts de charges, de pertes d'opportunités d'économies ou d'amendes...

Ainsi l'échelle est la suivante :

Risques	Echelle
<i>Très faible</i>	0/5 à 0,5/5
<i>Faible</i>	0,5/5 à 1,5/5
<i>Modéré</i>	2/5 à 3/5
<i>Fort</i>	3,5/5 à 4,5/5
<i>Très fort</i>	4,5/5 à 5/5