



## BONNE PRATIQUE 2014

Le Groupe SEB est aujourd'hui le leader mondial du Petit Equipement Domestique et rassemble plus de 25 000 collaborateurs dans une cinquantaine de pays.

La croissance et le succès du Groupe s'appuient sur des valeurs fortes, profondément ancrées dans notre histoire. Les principes du Pacte Mondial auxquels nous avons adhéré en 2003 sont en phase avec nos valeurs d'entreprise engagée et responsable.

Je renouvelle donc mon engagement dans les 10 principes du Pacte Mondial et en illustre leur application dans nos actions via cette bonne pratique.

**Thierry de La Tour d'Artaise**  
Président du Groupe SEB



## COMMUNICATION SUR LE PROGRES – JUILLET 2014

### DROITS DE L'HOMME

---

#### Principes du Pacte Mondial

Principe 1 : promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme

Principe 2 : veiller à ce qu'aucune entité de l'entreprise ne se rende complice de violations des Droits de l'Homme.

#### Engagements : extraits du Code Éthique du Groupe SEB

##### Responsabilité étendue aux fournisseurs

« Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent nos engagements éthiques. Ces engagements sont détaillés dans la Charte des Achats Responsables du Groupe SEB qui s'applique à tous les fournisseurs sans exception. »

« Nous vérifions le respect de nos exigences éthiques par nos fournisseurs. Si nous détectons une non-conformité, nous réagissons immédiatement pour corriger la situation. »

##### Santé et sécurité

« Nous mettons en œuvre une politique de santé et de sécurité qui s'applique dans tous les pays où nous sommes présents et qui vise à garantir à chaque collaborateur un environnement de travail sûr et sain. Chacun de nous doit intégrer cette dimension santé et sécurité dans son comportement en respectant les consignes et en alertant sur tout risque éventuel qu'il aurait repéré. »

#### Avancées 2013-2014

##### Auto-évaluation au regard des Droits de l'Homme

Au cœur des engagements du Groupe, le respect des Droits de l'Homme fait l'objet d'une auto-évaluation de la part de tous les sites de plus de 10 salariés au travers du HRCA Quick Check<sup>1</sup> ou de son équivalent chinois, le CBSSC<sup>2</sup>. **99 % des effectifs sont ainsi couverts par une auto-évaluation sur les Droits de l'Homme.** L'objectif est de maintenir un haut niveau de vigilance dans ce domaine. Cette évaluation est réalisée tous les deux ans environ et les plans d'actions correctives sont suivis par l'équipe de l'Audit Interne. Les résultats 2013 sont en amélioration, notamment sur le suivi des fournisseurs. Une évolution à mettre en parallèle avec l'adoption d'une Charte des achats responsables l'année précédente qui co-responsabilise le Groupe et ses fournisseurs, tout particulièrement dans ce domaine des Droits Humains.

##### Droits de l'Homme et croissance externe

Depuis 2011, la Direction Stratégie utilise une **grille de questionnement** sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises inspirée notamment du HRCA Quick Check pour ses études préalables aux acquisitions de sociétés.

---

<sup>1</sup> Human Rights Compliance Assessment Quick Check : outil d'auto-évaluation au regard du respect des Droits de l'Homme, développé par l'Institut Danois des Droits de l'Homme

<sup>2</sup> China Business and Social Sustainability Check : équivalent du HRCA Quick Check adapté au contexte chinois

## Achats responsables

La Charte des achats responsables rappelle les exigences du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs en matière de respect des Droits de l'Homme et des principes éthiques, sociaux et environnementaux. Elle est diffusée à tous les acheteurs et aux fournisseurs du panel qui représentent environ 80 % de ses achats de matières premières, composants et produits finis. En 2013, **près de 90 % des fournisseurs ayant reçu la Charte des achats responsables en sont signataires ou sont considérés comme conformes** aux exigences du Groupe grâce à leur propre politique en la matière.

En 2013, le Groupe a également conforté sa politique d'achats responsables sur plusieurs points. Pour l'évaluation préalable des nouveaux fournisseurs, par exemple, **15 % des critères sont d'ordre social et environnemental pour les fournisseurs indirects** (non industriels). Ce pourcentage passe à **25 % pour les fournisseurs directs** (industriels). Il suffit qu'un seul de ces critères soit noté en dessous du niveau requis pour que le fournisseur soit écarté.

Le Groupe a aussi fortement augmenté le nombre des audits éthiques, sociaux et environnementaux de ses fournisseurs : **145 audits ont ainsi été réalisés en 2013** (contre 80 en 2012) dont 103 confiés à la société spécialisée SGS (soit plus de 70 %). Plusieurs d'entre eux ont mis en évidence des non-conformités, notamment relatives au non-respect du repos obligatoire ou à un temps de travail excessif. Dans tous les cas, le Groupe a immédiatement suspendu toute nouvelle consultation avec les fournisseurs concernés qui ont dû présenter un plan d'actions correctives dans les plus brefs délais. Un audit de contrôle est effectué systématiquement 3 mois plus tard pour vérifier la régularisation de la situation, condition préalable à la reprise de la collaboration.

Le Groupe SEB s'efforce d'accompagner ses fournisseurs dans l'amélioration de leur performance sociale et environnementale. **Il a organisé en 2013 à Hong Kong deux séances de formation sur ce thème qui ont réuni 33 fournisseurs chinois et les acheteurs assurant leur suivi**. Dans un souci de transparence, il communique aussi à ses fournisseurs un document expliquant sa politique d'audits éthiques, sociaux et environnementaux ainsi que la grille utilisée lors des audits afin de leur permettre de progresser.

## Des clauses sociales et environnementales dans les appels d'offres

Le Groupe inclut progressivement davantage de **clauses sociales et environnementales** dans les appels d'offres en France : elles portent notamment sur l'insertion professionnelle de personnes handicapées ou défavorisées, ou sur la maîtrise de l'empreinte environnementale.

En 2013, la sous-traitance faisant appel au secteur protégé (Entreprises Adaptées et Établissements et Services d'Aide par le Travail) a représenté **3,2 millions d'euros** pour l'ensemble des sites du Groupe en France.

## Démarche santé / sécurité

Leader mondial de son secteur, le Groupe souhaite aussi être parmi les premiers en matière de santé et de sécurité. La démarche OHSAS 18001 progresse dans le Groupe SEB avec les certifications en 2013 de sites de Imusa (Colombie). Désormais, **91,7 % des entités industrielles et logistiques du Groupe sont certifiées OHSAS 18001<sup>3</sup>** (*hors Asia Fan et Maharaja Whiteline*). L'objectif est d'atteindre 100 % de certification fin 2015, hors Maharaja Whiteline.

Ainsi, l'organisation santé sécurité du Groupe a été revue en 2013 pour assurer une couverture complète et structurée des sites industriels, logistiques et tertiaires. 30 coordinateurs Santé Sécurité Environnement ont été nommés au niveau mondial. En France, ils ont commencé à bénéficier d'une formation spécifique.

### **Sécurité**

Le Groupe SEB a déployé une démarche sécurité renforcée à compter de 2008 pour prévenir les accidents de travail sur ses sites. **En cinq ans, le taux de fréquence des accidents du travail au niveau mondial est passé de 6,34 à 3,63**. Souhaitant s'engager vers une performance sécurité de premier niveau et créer une véritable culture sécurité au sein des équipes, le Groupe a ensuite jeté en 2012 les bases d'une culture sécurité renforcée au niveau mondial en lançant le programme « Safety in SEB ». Il est porté par un Comité stratégique santé/sécurité Groupe impliquant trois membres du Comité exécutif, et par un Comité opérationnel international. Le Comité stratégique décide de la politique et des orientations du Groupe en matière de santé et de sécurité et définit les priorités. Le Comité opérationnel quant à lui identifie les actions et standards nécessaires pour déployer les décisions prises par le Comité stratégique. Ces Comités se réunissent tous les trimestres en alternance.

La démarche sécurité est portée par le management au plus haut niveau, comme en témoigne la lettre adressée par Thierry de La Tour d'Artaise en 2013 à tous les salariés sur le sujet. Le Président s'est également exprimé dans une vidéo de présentation de la politique sécurité du Groupe, traduite en **8 langues** et largement diffusée au sein des équipes avec l'appui du management de proximité.

Sur le terrain, le déploiement des bonnes pratiques amenées à devenir des standards du Groupe se poursuit. C'est notamment le cas de la Visite Comportementale de Sécurité, adoptée par la Colombie en 2013. Chaque site industriel et logistique a par ailleurs mis en place **5 « règles incontournables »** définies au vu de ses risques majeurs et pour lesquelles aucune déviation ne sera tolérée. En parallèle, le dispositif d'information **Flash Vigilance Sécurité**, mis en place fin 2011 en France, a été déployé à tous les sites mondiaux en 2013, y compris tertiaires. Chaque accident en lien direct avec le travail et entraînant un arrêt de travail fait ainsi l'objet d'une communication à toute la communauté des Directeurs de site et des coordinateurs SSE du Groupe SEB dans une optique de renforcement de la prévention.

### **Santé**

Le Plan Santé, lancé en 2009, est devenu un axe majeur de la politique sociale du Groupe SEB, en étant un outil de prévention des risques d'inaptitudes ou de restrictions d'aptitudes des collaborateurs. Il porte sur la prévention des accidents du travail et met l'accent sur la lutte contre les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) des membres supérieurs et des lombalgies. L'objectif est de prévenir leur apparition et d'enrayer leur progression. C'est un enjeu important pour les sites industriels, notamment en Europe, renforcé par le vieillissement des effectifs, et l'allongement de la durée d'activité.

---

<sup>3</sup> Occupational Health and Safety Assessment Series : norme britannique relative à la santé et sécurité

En France, chaque site industriel et logistique a mis sur pied un Comité de pilotage dédié aux TMS et formé de nombreux interlocuteurs qui garantissent la prise en compte des risques à la fois en amont dès la conception des produits et en aval par la modification des postes de travail à fortes sollicitations. Les améliorations ergonomiques apportées aux postes, la formation et les rotations du personnel, les exercices d'échauffement et de relâchement ainsi que la réactivité accrue lorsqu'un salarié signale une gêne dans son travail se traduisent, depuis 2010, par une évolution favorable du nombre de TMS reconnus. L'approche est progressivement déployée à l'international de façon adaptée aux problématiques locales.

## NORMES DU TRAVAIL

---

### Principes du Pacte Mondial

Principe 3 : respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : abolir le travail des enfants

Principe 6 : éliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession

### Engagements : extraits du Code Éthique du Groupe SEB

#### Dialogue social

*« Nous respectons la liberté d'association partout dans le monde et nous encourageons le dialogue social au sein de nos filiales, dans ses deux dimensions individuelle et collective. Au-delà des procédures mises en place en ce sens, le dialogue fait partie de nos valeurs managériales et nous le pratiquons le plus largement possible. »*

#### Conditions de travail

*« Nous refusons les formes de travail et conditions d'emploi illégales. (...) Nous prohibons tout travail forcé ou obligatoire dans le Groupe et l'ensemble de ses filiales, ainsi que tout travail dissimulé. (...) Nous interdisons le travail des enfants. »*

#### Équité et diversité

*« Nous nous engageons à assurer à nos collaborateurs l'égalité de traitement et l'égalité des chances. Pour leur recrutement, leur rémunération et leur évolution au sein du Groupe, seules sont prises en compte leurs compétences professionnelles. »*

*« Nous considérons la diversité comme une richesse pour l'entreprise. Nous favorisons les initiatives qui permettent de développer la diversité des équipes dans toutes ses composantes : égalité hommes/femmes, mixité des origines ethniques et sociales, place accordée aux jeunes et aux seniors, intégration des personnes handicapées. »*

### Avancées 2013-2014

#### Accords collectifs

Fort de sa tradition de dialogue social, réaffirmé dans le Code Ethique, le Groupe SEB a signé, en 2013, **135 nouveaux accords collectifs dans le monde**, dont plusieurs accords importants en France.

L'un d'eux concerne le maintien dans l'emploi et le recrutement de personnes en situation de handicap, avec à la clé des mesures concrètes. Pour les personnes handicapées en fin de carrière, l'accord prévoit notamment, sur prescription médicale, la possibilité d'une réduction du temps de travail de **20 %** avec maintien de la rémunération. Une campagne de communication volontariste permettra également de changer le regard des collaborateurs face au handicap : sessions de sensibilisation au handicap visible et invisible, livret d'information, guide des aides mobilisables, etc.

Le second accord majeur porte sur les contrats de génération. Il s'inscrit dans la continuité de la politique de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et intègre

le contenu de l'accord sur l'emploi des seniors signé en 2009. Chaque société française s'est fixé des objectifs ambitieux pour rejoindre ceux du Groupe : **il prévoit entre 445 et 465 recrutements d'ici 2016, dont 25 % de jeunes, un taux porté à 33 % dans le cas du remplacement des départs en retraite sur les sites industriels.** Pour favoriser l'insertion durable des jeunes, en particulier non qualifiés, le Groupe va mettre en place des parcours de formation et d'accompagnement, notamment au travers du parrainage. L'accord réaffirme aussi l'engagement de l'entreprise en faveur de l'alternance et prévoit un dispositif de tutorat pour assurer la transmission des compétences.

À fin 2013, près de **90 % des effectifs du Groupe SEB sont couverts par un accord collectif.** Pour les pays où le Groupe possède des implantations industrielles, ce pourcentage atteint **97 %.**

### Non-discrimination et diversité

Signataire de la Charte de la Diversité en France depuis 2005, le Groupe SEB s'efforce de développer la diversité de ses équipes dans toutes ses composantes : diversité culturelle qui découle naturellement du caractère international du Groupe, égalité hommes/femmes, place accordée aux seniors, mixité « ethnico-sociale »... En France, il travaille sur ce dernier sujet avec des cabinets spécialisés comme Mozaïk RH ou l'association Nos Quartiers ont des Talents, et encourage ses agences de travail temporaire à prendre en compte cette dimension de la diversité. Afin de lutter contre toute forme de discrimination éventuelle, des instances paritaires de recours et de médiation sont en place au sein du Groupe, notamment le Conseil de la Diversité en France. Le Groupe SEB a aussi rédigé un « Guide de gestion des pratiques religieuses », en partenariat avec la LICRA, à l'usage des managers.

### Égalité hommes/femmes

Le Groupe s'engage à assurer une égalité de traitement à l'ensemble de ses collaborateurs. Pour leur recrutement, leur rémunération et leur évolution au sein du Groupe, seules sont prises en compte leurs compétences professionnelles. L'égalité hommes/femmes a encore progressé en 2013 : **35,5 % des postes de managers sont occupés par des femmes,** contre 25 % en 2005. Cette évolution est liée à l'intérêt croissant des femmes pour des expériences de management et de mobilité, internationales notamment, et à la politique non discriminatoire du Groupe SEB. Ainsi, elles sont de plus en plus nombreuses parmi les managers en poste hors de leur pays d'origine : elles ont représenté un tiers des « expatriations » en 2012/2013. À titre d'exemple de cette mobilité internationale, deux femmes ont été nommées en 2013 à la tête des nouvelles filiales en Égypte et en Afrique du Sud.

Des programmes de formation aux compétences techniques ont également proposés dans les usines françaises. Spécifiquement dédiés aux femmes qui souhaitent évoluer vers des postes industriels, ils améliorent leur accès aux métiers traditionnellement tenus par des hommes. A Saint Jean-de-Bournay et Pont-Evêque (France), **85 % des conducteurs d'équipements automatisés sont des femmes.** En matière de politique salariale, des budgets spécifiques ont été négociés afin d'assurer l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

## Formation et employabilité

Hors Supor, **près de 68 % des salariés du Groupe ont bénéficié, en 2013, d'au moins une formation**. Parce que la formation est un moteur de développement des compétences et d'évolution professionnelle, le Groupe SEB s'attache à en faire bénéficier ses salariés de tous niveaux. Depuis 2008, en France, plus de **1 330 salariés parmi les moins qualifiés ont bénéficié de formations visant à améliorer leur employabilité**. Une fois remis à niveau en écriture, lecture, informatique, ils s'engagent dans des formations aboutissant à des qualifications ou des diplômes. Le Groupe SEB encourage aussi l'engagement de ses salariés non diplômés dans les projets de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE), individuels ou collectifs. Il travaille également à développer l'employabilité sur les bassins d'emplois au-delà de ses effectifs directs.



## ENVIRONNEMENT

---

### Principes du Pacte Mondial

Principe 7 : appliquer une approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 : entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### Engagement : extrait du Code Éthique du Groupe SEB

*« Nous prenons en compte le respect de l'environnement tout au long du cycle de vie de nos produits. Nous l'intégrons aussi dans nos activités quotidiennes en cherchant à réduire nos consommations d'eau, d'énergie ou de papier, et nous soutenons toute initiative en faveur de la préservation de l'environnement dans nos domaines d'intervention. »*

### Avancées 2013-2014

#### 4 engagements environnementaux pour 2020

Afin de conforter sa politique environnementale, le Groupe s'est fixé en 2013 un quadruple objectif ambitieux à l'horizon 2020 :

- moins 20 % de consommation énergétique des produits électriques ;
- moins 20 % de consommation d'énergie pour les sites de production ;
- 20 % minimum de matériaux recyclés dans les nouveaux produits ;
- moins 20 % d'émissions de gaz à effet de serre pour le transport des produits (par unité transportée).

#### Eco-conception : un guide pour l'action

En 2013, le Groupe SEB s'est doté d'un nouveau guide interne d'éco-conception afin de remplacer le précédent qui datait d'une dizaine d'années. En effet, le Groupe a, depuis, progressé dans sa démarche d'éco-conception qui vise à réduire l'empreinte environnementale de ses produits. Il a donc décidé de revoir en profondeur son guide d'éco-conception pour qu'il intègre toutes les étapes du cycle de vie du produit et de son emballage (extraction des matières premières, fabrication, transport, utilisation, fin de vie). Ce nouveau guide, plus complet et plus opérationnel, est structuré selon les **7 axes identifiés comme prioritaires** par le Groupe en matière d'éco-conception : efficacité énergétique, recyclabilité, réparabilité, utilisation de matériaux recyclés et/ou de polymères biosourcés, réduction du nombre de substances impopulaire ou encore de l'empreinte carbone lors du transport.

Pour chaque axe d'éco-conception, le guide précise l'ambition du Groupe et définit différents niveaux de performance fondés sur des critères mesurables (minimum, normal, bon, excellent). Intégré dans le processus de conception des produits, ce guide sera un outil clé dans l'atteinte des objectifs pris à horizon 2020.

## Efficacité énergétique

Parmi les axes prioritaires d'éco-conception, l'efficacité énergétique mobilise fortement les équipes Innovation depuis plusieurs années. Grâce à cet effort, qui s'est intensifié en 2013, le Groupe a anticipé l'évolution de la réglementation européenne sur la consommation énergétique des aspirateurs : à partir du 1er septembre 2014, leur puissance sera limitée à 1600 watts et ils devront tous afficher une étiquette énergétique, à l'instar du gros électroménager. Dès 2011, le Groupe proposait des aspirateurs performants à moins de **1100 watts** (Silence Force Extrême), une gamme qu'il a étoffée en 2012 et 2013. En mars 2014, le Groupe SEB a lancé Ergo Force Cyclonic, un aspirateur n'utilisant que **700 watts**, sans aucun compromis sur la puissance d'aspiration, équivalente à 2100 watts.

## Réparer pour durer

Pour prolonger la durée de vie de ses produits, le Groupe SEB s'est engagé dès 2008 dans une politique de réparabilité pour laquelle il fait figure de pionnier. En 2013, **68 % du nombre total de produits commercialisés par le Groupe étaient totalement réparables et 94 % l'étaient au moins partiellement**. L'intégration de l'objectif de réparabilité dans le nouveau guide d'éco-conception, adopté en 2013, donne une impulsion supplémentaire à cette démarche. Pour les produits sous garantie, le Groupe incite ses consommateurs à privilégier la réparation plutôt que l'échange en les orientant vers les centres de réparation agréés de son réseau (**plus de 6 500 dans le monde, dont 2 800 en Chine**). De fait, le taux de produits réparés progresse dans les centres agréés : il a dépassé **79 % en 2013 en Europe de l'Ouest**.

Afin de stimuler la réparation des produits au-delà de la garantie, le Groupe assure à ses réparateurs la disponibilité des quelque **36 000 références de pièces détachées pendant 7 à 10 ans en moyenne**, à un prix le plus bas possible. En outre, les consommateurs de nombreux pays peuvent commander directement des accessoires, consommables ou pièces diverses sur le site [www.accessories.home-and-cook.com](http://www.accessories.home-and-cook.com). Dans plusieurs marchés (USA, Turquie, Allemagne, France...), le Groupe explore également des pistes pour aider les consommateurs qui souhaitent réparer eux-mêmes leurs produits.

## Eco-production et certification ISO 14001<sup>4</sup>

Le Groupe SEB travaille depuis plusieurs années à améliorer la performance environnementale de ses entités industrielles et logistiques. Le système mondial de management de l'environnement (ISO 14001), mis en place en 2003, vise notamment à réduire les émissions de gaz à effet de serre et à maîtriser la consommation d'eau et d'énergie ainsi que la production de déchets. Le Groupe s'engage donc à respecter les lignes directrices énoncées dans cette norme : la conformité aux réglementations et lois en vigueur d'une part, et le principe d'amélioration continue et de prévention des pollutions d'autre part.

La démarche ISO 14001 progresse dans le Groupe SEB avec les certifications en 2013 des sites de la société Imusa en Colombie. Désormais, **94,4 % des entités industrielles et logistiques sont certifiées ISO 14001** selon le référentiel Groupe (hors Asia Fan au Vietnam et Maharaja Whiteline en Inde). Les entités issues des acquisitions s'engagent elles aussi dans cette démarche. L'objectif est d'atteindre 100 % de certification à fin 2015, hors Maharaja Whiteline.

Enfin, dans une logique de partage de bonnes pratiques, les entités industrielles et logistiques françaises transmettent au siège, depuis 2012, leurs initiatives environnementales

---

<sup>4</sup> ISO 14001 : Norme de management environnemental

qui sont ensuite communiquées à l'ensemble des sites. Cette démarche sera étendue à l'international en 2014. Ces projets seront utiles dans l'atteinte de l'objectif de moins 20 % de consommation d'énergie pour les sites de production d'ici 2020.

### Eco-logistique

Soucieux de limiter l'impact sur l'environnement des transports liés à la fabrication et la commercialisation de ses produits, le Groupe SEB a lancé en 2009 un premier bilan des émissions de gaz à effet de serre liées aux transports logistiques pour calculer l'empreinte carbone d'un produit. L'empreinte carbone liée au transport d'un produit couvre l'ensemble des rejets de gaz à effet de serre générés par son transport, ainsi que celui de ses composants et des matières premières ayant contribué à sa fabrication.

Plus précisément, les flux concernés sont :

- le transport de composants et de matières premières entre les fournisseurs de rang 1 et le site de fabrication si celui-ci appartient au Groupe SEB ;
- le transport de produits finis entre les fournisseurs de rang 1 et les entrepôts des filiales du Groupe SEB ;
- le transport du produit fini entre son site de fabrication et l'entrepôt de la filiale ;
- la distribution depuis l'entrepôt de la filiale jusqu'à l'adresse de livraison du client.

Tous les modes de transport sont intégrés : routier, ferré, maritime, fluvial et aérien.

Chaque année, un nouveau bilan est effectué. La **nouvelle méthodologie utilisée en 2013** a conduit à une forte augmentation des émissions de gaz à effet de serre liées au transport **(+ 16,7 % par rapport à 2012)**.

Pour améliorer son empreinte carbone logistique, le Groupe SEB agit principalement sur le taux de chargement des unités de transport (camions ou conteneurs maritimes) et le développement de modes de transports doux, alternatifs à la route (voie fluviale, rail...). En France, par exemple, 90 % du flux logistique entre le port de Fos et la région de Lyon s'est effectué par transport fluvial en 2013.

L'optimisation des dimensions des emballages est également un levier majeur pour l'augmentation des taux de chargement. Le projet EffyPACK, pour « PACKaging System for Supply Chain EFFiciency », vise ainsi à inclure les contraintes logistiques (optimisation de la palette et des moyens de transport) dès la première étape du processus de développement des produits et des emballages. Il permet ainsi l'amélioration des taux de remplissage des unités de transport, et donc la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. Ce n'est plus seulement le produit qui définit la taille du packaging mais le taux de remplissage des moyens de transports. EffyPACK a été déployé dans 11 sites au total, les principaux du Groupe en France, en Chine et au Brésil. Les produits fabriqués ou sourcés et gérés par ces sites représentent au total 80 % du chiffre d'affaires du Groupe SEB.

Un logiciel de palettisation, en cours de déploiement, viendra faciliter le travail d'optimisation des emballages en permettant notamment une visualisation immédiate du taux de chargement et du nombre de produits par contenant en fonction des dimensions choisies.

L'objectif est de réduire de 20 % les émissions de gaz à effet de serre pour le transport des produits (par unité transportée) d'ici 2020.

### Traçabilité des substances chimiques

Le Groupe SEB exige de tous ses fournisseurs qu'ils s'engagent contractuellement à n'utiliser aucune substance interdite par les réglementations des pays où seront commercialisés les produits. Cet engagement couvre notamment les directives européennes RoHS / REACH, et fait l'objet d'analyses ciblées. Face à l'augmentation de la complexité des réglementations et du nombre substances concernées, le Groupe SEB a décidé de faire appel au **cabinet EcoMundo** pour assurer la gestion de la traçabilité de ces substances. Spécialisé dans la conformité réglementaire liée aux substances chimiques, EcoMundo met à disposition des fournisseurs concernés un portail internet dédié dans lequel ils entrent les données requises. Cet organisme spécialisé pilote ainsi la mise en conformité de près de **1000 fournisseurs** concernés.

### Vers une gestion éco-responsable du parc informatique

Le respect de l'environnement se traduit aussi dans le fonctionnement quotidien du Groupe, par exemple au travers d'une **politique d'impression responsable**. Initiée en France dès 2008, elle a été mise en œuvre dans les autres pays d'Europe en 2013 : **près de 500 anciennes imprimantes ont été remplacées par 193 machines multifonctions partagées**. Autre avancée de 2013, le déploiement mondial du logiciel de communication instantanée Lync a recueilli un très gros succès à l'intérieur du Groupe, avec un effet non négligeable sur la réduction des déplacements. Enfin, la **virtualisation des serveurs informatiques** permet une économie d'énergie annuelle d'environ 125 000€.

### Fin de vie des produits

En Europe, le petit électroménager en fin de vie est collecté et traité par des éco-organismes. En France, le Groupe SEB a joué un rôle moteur dans la **création d'Éco-Systèmes en 2006**. Agréé par les pouvoirs publics, cet éco-organisme gère près des  $\frac{3}{4}$  des déchets électriques et électroniques en France, dont ceux issus du petit électroménager. Le Groupe SEB en assure la présidence depuis l'origine et dispose d'un second représentant au sein de son conseil d'administration. Le Groupe SEB adhère également à la majorité des éco-organismes existant en Europe : Ecoped en Italie, Repic au Royaume Uni, ElektroEko en Pologne, etc. Chaque année, il dépense **plus de 8 M€ en cotisations** pour gérer la fin de vie de ses produits.

Mais si l'électroménager est géré par des organismes de collecte, ce n'est pas le cas des poêles, casseroles ou faitouts qui ne bénéficient pas encore de filière spécifique. En 2012, le Groupe SEB avait mené en France une première opération de récupération d'articles culinaires avec Eco-systèmes et les magasins E. Leclerc. L'expérimentation a été étendue en 2013 aux magasins Cora et Boulanger. **Plus de 120 tonnes ont été collectées et recyclées par Tefal depuis 2012**. D'autres pays ont conduit des actions du même type, comme la Colombie.

En Thaïlande, une initiative similaire a été organisée en 2013 mais les produits récoltés ont été reversés à une association locale fabricant des prothèses. Ces dernières étant majoritairement composées d'aluminium, les articles culinaires récoltés seront recyclés pour produire des jambes artificielles.

---

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

### Principe du Pacte Mondial

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

### Engagement : extrait du Code Éthique du Groupe SEB

*« Nous prohibons fermement toute forme de corruption dans nos relations avec nos partenaires commerciaux et institutionnels et avec l'administration. Aucune gratification financière ou en nature ne peut être donnée en vue d'obtenir un avantage ou ne peut être reçue pour favoriser une entreprise ou une personne. »*

### Avancées 2013-2014

Cet engagement de lutte contre la corruption est formalisé dans le Code Éthique du Groupe et dans la Charte des Achats responsables. L'ensemble des salariés du Groupe ont été sensibilisé à cette thématique lors des sessions de démultiplication et de formation au Code Ethique.

En janvier 2014, les membres du Comité de Direction des Ressources Humaines ont également été formés à la lutte contre la corruption par Transparency International.

### Pays/Zones : France, Monde

---

**Mots clefs** : Code Éthique, Achats responsables, Droits de l'Homme, santé sécurité, dialogue social, non-discrimination, diversité, éco-conception, éco-production, éco-logistique, green IT, réparabilité, lutte contre la corruption

---

**Contact** : [sustainabledevelopment@groupeseb.com](mailto:sustainabledevelopment@groupeseb.com)

---

**Lien** : [www.groupeseb-devdurable.com](http://www.groupeseb-devdurable.com)

---