



## BONNE PRATIQUE 2013

---

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 2013

### Préambule

---

En 2012, le Groupe SEB a réalisé des avancées importantes qui traduisent sa progression au regard des principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Deux d'entre elles sont particulièrement significatives : l'élaboration d'un Code Éthique et la rédaction d'une Charte des Achats Responsables.

Le **Code Éthique** couvre tous les principes du Pacte Mondial. Élaboré de façon collaborative, il a été déployé courant du deuxième semestre 2012 auprès des salariés du Groupe SEB dans le monde. Il formalise les principales règles de conduite qui garantissent le respect des principes éthiques du Groupe, en ligne avec ses valeurs, et constitue un cadre de référence commun pour les équipes dans un contexte de croissance externe. Dans son préambule, le Code Éthique rappelle qu'au-delà du respect des lois en vigueur dans chaque pays, le Groupe SEB respecte les règles internationales édictées par l'ONU et qu'il est signataire du Pacte Mondial. Le Groupe adhère tout particulièrement aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et aux principes directeurs de l'OCDE<sup>1</sup> à l'intention des entreprises multinationales.

La **Charte des Achats Responsables** s'adresse à tous les fournisseurs du Groupe dans le monde et à l'ensemble des acheteurs du Groupe SEB. Elle rappelle les engagements du Groupe envers les principes du Pacte Mondial et ceux du Code de Conduite du CECED<sup>2</sup>, mais aussi les engagements qu'il prend vis-à-vis de ses fournisseurs : sélection impartiale, traitement équitable, respect de la confidentialité des données, lutte contre la corruption... Cette Charte décrit également l'ensemble des exigences sociales et environnementales requises auprès des fournisseurs et regroupe divers documents qui leur étaient jusqu'alors adressés de façon séparée (déclaration environnementale, socio-déclaration, etc.).

**Ce document présente, pour chaque catégorie des principes du Pacte Mondial, un résumé des engagements du Groupe SEB formalisés dans son Code Éthique ainsi que les principales avancées réalisées en 2012-2013.**

---

<sup>1</sup> OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques

<sup>2</sup> CECED : Comité Européen des Constructeurs d'Équipement Domestique

## 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 2012-2013

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

En 2011, toutes les entités du Groupe SEB de plus de 10 salariés dans le monde se sont auto-évaluées au regard des Droits de l'Homme et ont engagé des plans d'action correctives. La filiale chinoise Supor a réalisé cette démarche pour la première fois, en utilisant l'outil CBSSC<sup>3</sup>. **99 % des effectifs sont ainsi couverts par une auto-évaluation sur les Droits de l'Homme.** L'année 2012 a été consacrée à la mise en place et au suivi des plans d'actions locaux mais aussi plus globaux comme la mise en place d'un outil global de pilotage du suivi des fournisseurs sur les aspects développement durable. Un nouveau palier de progrès est également attendu de la Charte des Achats responsables, créée en 2012, qui co-responsabilise le Groupe et ses fournisseurs, tout particulièrement dans ce domaine des Droits Humains. Ces auto-évaluations seront reconduites en 2013.

#### 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.

#### Démarche santé / sécurité

La démarche OHSAS 18001 progresse dans le Groupe SEB avec les certifications en 2012 de sites de Supor (Chine), Saint-Petersbourg (Russie) et Canonsburg (USA). Désormais,

---

<sup>3</sup> CBSSC : Chinese Business and Social Sustainability Check

**91,2 % des entités industrielles et logistiques du Groupe sont certifiées OHSAS 18001<sup>4</sup> (hors nouvelles acquisitions).** L'objectif est d'atteindre 100 % de certification en 2015, hors Asia Fan et Maharaja Whiteline.

**En quatre ans, le taux de fréquence des accidents du travail au niveau mondial est passé de 6,34 à 3,49.** Aujourd'hui, le Groupe souhaite aller plus loin et créer une véritable culture sécurité au sein des équipes en commençant par la France où le nombre de sites est important et où les performances sécurité restent en dessous des attentes. C'est l'objectif du plan Sécuri-SEB, lancé en 2011 sur tous les sites français et qui ambitionne de diviser par deux le nombre d'accidents en 3 ans. Il constitue la première étape d'un plan mondial, porté par le management au plus haut niveau, dont le coup d'envoi a été donné courant 2012. « Safety in SEB » est porté par un Comité stratégique santé/sécurité Groupe impliquant trois membres du Comité Exécutif et par un Comité opérationnel international.

### Achats responsables

Au delà d'une sélection plus rigoureuse, incluant des critères RSE en amont de leur intégration au panel, les fournisseurs du Groupe sont évalués par des audits de sites. Plus nombreux, ces derniers ont en partie été confiés en 2012 à la société SGS qui se base sur un référentiel mondial. **80 audits ont ainsi été réalisés, dont 34 par SGS**, et ce dans de nombreux pays : Brésil, Chine, Colombie, Europe, Inde, Maghreb et Turquie. En Chine, les auditeurs ont constaté quelques non-conformités relatives au non-respect d'un jour de repos hebdomadaire ou encore au dépassement excessif du temps de travail légal. Le Groupe a suspendu toute nouvelle commande avec les fournisseurs concernés et les a mis en demeure de prendre rapidement des mesures correctives. Accompagnés par les équipes Achats du Groupe, ils ont un mois pour présenter un plan d'actions structuré pour rejoindre les exigences sous peine d'exclusion du panel. L'objectif est d'auditer l'ensemble des fournisseurs du panel en quatre ans.

### 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.

---

<sup>4</sup> OHSAS 18001 : Pour « Occupational Health and Safety Assessment Series », norme britannique relative à la santé et sécurité

## 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 2012-2013

#### Accords collectifs

Fort de sa tradition de dialogue social, réaffirmé récemment dans le Code Ethique, le Groupe SEB a signé, en 2012, **131 nouveaux accords collectifs dans le monde**.

Aux Etats-Unis, All-Clad a négocié un accord majeur dont les retombées seront positives aussi bien pour les salariés que pour les clients ou l'entreprise. Il permet la mise en place d'une nouvelle organisation du travail, plus efficiente, basée sur des cellules de production autonomes. Un plan de formation développera la polyvalence requise du personnel, et par là même son employabilité.

Quant à la filiale vietnamienne, Asia Fan, elle a signé un accord collectif dans le but d'améliorer les conditions de travail des salariés. Il aborde notamment les heures supplémentaires, les salaires, la santé/sécurité, et prévoit des formations. En cas de maternité ou de décès d'un proche, il donne également droit à un nombre de jours de congés payés supérieur à la réglementation locale. En France, la priorité a été donnée au renforcement des plans d'actions : égalité professionnelle entre hommes et femmes,



intégration des jeunes et développement des formations en alternance, maintien dans l'emploi des seniors...

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 **96 %**.

#### 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 amorcé l'élaboration d'un « Guide de gestion des pratiques religieuses », en partenariat avec la LICRA, à l'usage des managers.

Autre composante de la diversité, le handicap reste un enjeu pour le Groupe SEB qui le prévient grâce à sa politique de santé/sécurité et veille à assurer des possibilités d'emploi aux personnes handicapées. **Le taux de salariés handicapés dépasse 6 % dans les sites français du Groupe**. Un accord collectif triennal sur le handicap a été négocié fin 2012, en France, aux instances représentatives du personnel qui l'ont signé début 2013.

#### 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 2012 : **34,5 % des postes de managers sont occupés par des femmes**, contre 20 % dix ans plus tôt. 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. Des programmes de formation aux compétences techniques ont été 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. 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

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, **1 200 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. A Mayenne, en 2012, 121 intérimaires ont ainsi été préparés aux métiers de l'industrie.

## 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 2012-2013

#### ➤ Côté production, logistique et tertiaire

#### Certification ISO 14001<sup>5</sup>

La démarche ISO 14001 progresse dans le Groupe SEB avec les certifications en 2012 de sites de Supor (Chine), Saint-Petersbourg (Russie) et Canonsburg (USA). Désormais, **94,1 % des entités industrielles et logistiques sont certifiées ISO 14001** selon le référentiel Groupe (hors acquisitions de 2011 : Imusa en Colombie, 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 en 2015, hors Asia Fan et Maharaja Whiteline.

#### Émissions de gaz à effet de serre

Le Groupe SEB poursuit ses efforts pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre, notamment dans ses entités industrielles et logistiques et en matière de transport (optimisation du chargement des camions et conteneurs, recherche de solutions alternatives à la route...).

Évolution 2011 / 2012, à périmètre constant :

- **Émissions directes des entités industrielles et logistiques** :  
augmentation de 3 %, due à une consommation en hausse du gaz pour le chauffage des bâtiments
- **Émissions liées aux transports des produits, matières et composants** :  
réduction de 13 %, malgré une hausse du chiffre d'affaires du Groupe.

#### 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

---

<sup>5</sup> ISO 14001 : Norme de management environnemental

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

Des actions visant à favoriser le partage d'imprimantes et l'adoption de bonnes pratiques d'impression ont été prises au niveau mondial. En France, elles ont permis de **réduire de plus de 10 % le parc d'imprimantes** et de diminuer les coûts d'impression de plus de 40 %. Les volumes d'impression ont également diminué de 4 % entre 2012 et 2011. Autre initiative mondiale : la **virtualisation des serveurs informatiques**. Ce projet permettra une économie d'énergie annuelle de 125 000€.

#### ➤ Côté produits

##### Nouveaux produits à forte composante environnementale

Lors de la création des produits, les équipes suivent les recommandations d'éco-conception du Groupe, en conciliant notamment moindre consommation des ressources et recyclabilité.

La dimension développement durable, qui se traduit en bénéfices pour le consommateur et la planète, s'exprime dans de nombreux produits du Groupe : ils favorisent le « fait maison » et améliorent l'équilibre nutritionnel tout en libérant du temps ; la gamme **Rowenta Eco Intelligence** et les ventilateurs Arno et Asia Fan consomment moins d'énergie ; le sèche-cheveux Silence AC, plus silencieux, offre du confort de vie...

Quant à **Natura**, la gamme éco-responsable de Tefal fabriquée à partir d'aluminium 100 % recyclé, elle a été élargie aux moules et plats à four et intègre, depuis 2012, de nouvelles poêles à manches fixes ou poignées Ingénio. Ces nouveaux modèles sont entièrement « made in France » car la marque privilégie un approvisionnement en aluminium local (Haute-Savoie), ce qui minimise l'impact environnemental lié à son transport. Un impact d'autant plus réduit que la fabrication de l'aluminium recyclé nécessite 95 % d'énergie de moins que l'aluminium classique. En 2012, plus d'un million de produits Natura ont été commercialisés dans le monde.

##### Développement de la réparabilité des produits

Favoriser la réparation des produits plutôt que l'échange est bénéfique à la fois pour l'environnement et pour le consommateur. Amorcée en 2008, la politique de réparabilité des produits du Groupe SEB monte en puissance : en 2012, **73 % des produits commercialisés étaient conçus de façon à être totalement réparables** et 93 % l'étaient partiellement. Le réseau des Centres de réparation agréés continue à se densifier : **6 500 au total**, dont 2 800 en Chine. Ils emploient l'équivalent d'environ 4 500 techniciens affectés à plein temps à la réparation des produits du Groupe.

En 2013, les 36 000 références de pièces détachées seront **disponibles 7 à 10 ans** (5 ans en 2012) et leur prix continue à diminuer de l'ordre de 20 à 30 %. Cette baisse des prix bénéficie également aux consommateurs qui achètent directement des pièces détachées, accessoires et consommables (2 000 références disponibles dans de nombreux pays sur le site [www.accessories.home-and-cook.com](http://www.accessories.home-and-cook.com)).



### Impliquer le consommateur dans le recyclage

La dimension développement durable d'un produit s'apprécie tout au long de son cycle de vie et de celui de ses composants. Outre sa participation aux filières de collecte et de recyclage organisées au niveau des Etats (éco-organismes en Europe), le Groupe SEB explore des voies complémentaires, comme en France, en 2012 : dans les centres E. Leclerc, en échange de leurs poêles et casseroles usagées, les consommateurs ont reçu un bon de réduction à valoir sur un produit de la gamme Natura (Tefal) en aluminium recyclé. La collecte, financée par le Groupe SEB, a permis à l'éco-organisme Eco-Systèmes de récupérer près de **50 000 articles culinaires en fin de vie**, à trier et recycler.

---

## 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 2012-2013

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 sensibilisés à cette thématique lors des sessions de démultiplication et de formation au Code Éthique.

### 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, éco-informatique, réparabilité

---

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

---

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

---