



Communication sur le Progrès 2014

Pacte Mondial



Présentation du Global Compact ou Pacte Mondial

En adhérant au Pacte Mondial, les entreprises s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés se rapportant à quatre grands thèmes :

- Les droits de l'Homme
- Les normes du travail
- L'environnement
- La lutte contre la corruption

Le Pacte Mondial, principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes- qui regroupe des milliers d'organisations réparties dans plus de 100 pays – a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés.

Adhérer au Pacte Mondial, c'est partager la conviction que les pratiques commerciales – fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus – contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable, plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

Le Pacte Mondial est ...

- Une initiative volontaire visant à promouvoir le développement durable et le civisme social
- Un ensemble de valeurs fondées sur des principes universellement acceptés
- Un réseau d'entreprises et d'autres parties prenantes
- Un forum d'apprentissage et d'échange de données d'expériences

Le Pacte Mondial n'est pas

- Juridiquement contraignant
- Un moyen de surveiller et de contrôler les entreprises
- Une norme, un système de gestion, ni un code de conduite
- Un organe de réglementation ni une agence de relations publiques



La lettre d'engagement du Président-directeur général

Monsieur le Secrétaire Général,

Par cette lettre, je suis heureux de vous confirmer que le Groupe Sequana, ainsi que ses entités Antalis et Arjowiggins, toutes membres du Global Compact, renouvellent leurs engagements à soutenir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, le droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre entreprise, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Nous nous engageons également à faire une déclaration claire et publique sur ce sujet et à en informer nos employés, nos partenaires commerciaux et nos clients.

Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendrons publics les résultats de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes de Pacte Mondial grâce à notre Communication sur le Progrès que nous rédigeons chaque année.

Vous trouverez, ici, notre Communication sur le Progrès.

Pascal Lebard
Président-directeur général

Boulogne-Billancourt, le 1^{er} septembre 2014

Questions préliminaires

Question 1

Votre COP (Communication On Progress/ Communication sur Progrès) contient-elle, si pertinent, une description de politiques et de pratiques liées aux opérations de votre entreprises dans des zones à haut risque et/ou affectées par un conflit ?

Les activités du groupe n'interviennent pas dans des zones à haut risque et/ou affectées par un conflit. Cependant, le présent rapport ou les documents associés (Document de référence) intègrent la globalité du périmètre géographique des activités du groupe (45 pays).

Question 2

Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible ?

Toutes les informations renseignées dans notre COP sont toutes issues du Document de Référence du groupe. Ce dernier, conformément au droit français des entreprises cotées en Bourse est audité par nos commissaires aux comptes. Plus spécifiquement à l'article 225 de la loi dite Grenelle II, un audit spécifique aux informations non financières relatives à la Responsabilité Sociale et Environnementale du groupe est effectué et fait l'objet d'un rapport dans le chapitre 6 du Document de Référence.

Question 3

Votre COP intègre-t-elle un des hauts standards de transparence et divulgation suivant :

Le groupe, lors de la mise en place de sa stratégie globale RSE en 2012 a suivi les lignes directrices de l'ISO 26000 en collaboration avec un consultant spécialisé afin de veiller à ce que les priorités définies se calquent au plus près des enjeux liés à l'activité et aux spécificités de l'organisation.



En adhérant au Pacte Mondial, l'entreprise proclame publiquement son attachement aux dix principes universels de l'initiative et, à ce titre, s'engage :

- A prendre des mesures pour modifier la façon dont elle opère afin que le Pacte Mondial et ses principes s'intègrent à son mode d'administration, à sa stratégie, à sa culture et à ses activités quotidiennes ;
- A décrire dans son rapport annuel ou dans un rapport de gestion similaire la manière dont elle applique le Pacte Mondial et ses principes (Communication sur les progrès réalisés)
- A faire campagne en faveur du Pacte Mondial et de ses principes, par le biais de communiqués de presse, de déclarations, etc.

Les 10 principes du Pacte Mondial

Droits de l'homme

Principe 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;

Principe 2

à veiller à ce que leurs filiales ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Droit du travail

Principe 3

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

Principe 4

L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5

L'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8

à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe 9

à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10

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

Préambule : Périmètre d'application et description des activités

Ce présent document, Communication sur le Progrès, s'applique à toutes les activités du groupe Sequana, ainsi que ses filiales Arjowiggins et Antalis, chacune également membre du Pacte Mondial. Le groupe a mis en place en 2011 une stratégie globale de RSE couvrant toutes ses entités et ses activités. De plus, les documents (rapport annuel et Document de référence) regroupant également toutes les entités, ce présent rapport s'applique donc aux trois membres du Global Compact : Sequana, Arjowiggins, Antalis.

La totalité des informations relatives à la Responsabilité Sociale et Environnementale du Groupe Sequana, intégrant ses entités Arjowiggins et Antalis sont regroupées au sein du chapitre 6 du Document de Référence (<http://www.sequana.com/presse-publications/rapports-annuels-ddr/>).

Une table de concordance des informations extra financières incluant la norme ISO 26000 et le Pacte Mondial des Nations Unies figure aux pages 248 et 249 du Document de référence.



Implanter les 10 principes dans la stratégie et les opérations

La COP décrit l'intégration des principes dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles.

Pour Sequana, les dix principes du Pacte Mondial doivent se retrouver dans les quatre grands axes de la stratégie RSE du groupe (Responsabilité Sociale et Environnementale).

Sequana a formalisé sa stratégie globale de RSE en 2011 en s'appuyant sur le référentiel de bonne pratique ISO 26000. Cette norme a permis au groupe d'identifier, puis de hiérarchiser les principaux impacts et priorités liés à l'activité propre du groupe.

Cette stratégie se décompose donc en quatre grands piliers et en huit initiatives.

1. La Gouvernance d'entreprise

- ✓ Mise en place d'une stratégie de RSE comprenant des objectifs chiffrés, un réseau de personnes dédiées et un reporting fiable et couvrant la totalité des activités
- ✓ Mise en place de règles de bonne conduite des affaires qui garantissent le respect des réglementations en vigueur sur les questions de corruption et de pratiques concurrentielles dans tous les pays où le Groupe opère.

2. L'utilisation des ressources naturelles

- ✓ Améliorer la traçabilité des produits que le groupe fabrique et distribue afin de réduire les risques potentiels associés et d'augmenter la part de ressources naturelles responsables et certifiées.
- ✓ Améliorer l'efficacité énergétique des usines du groupe et favoriser le développement de sources d'approvisionnement énergétiques renouvelables
- ✓ Améliorer la gestion de l'eau dans les procédés de fabrication du papier afin de réduire la quantité d'eau nécessaire et d'améliorer la qualité de restitution des eaux usées dans les milieux naturels.

3. La gestion des ressources humaines

- ✓ Garantir un environnement de travail sécurisé aux employés et continuellement former ces derniers ainsi que le management à une meilleure prise en compte de la sécurité au travail.
- ✓ Développer et renforcer une culture d'entreprise centrée sur le développement personnel, et renforcer la diversité au sein du groupe.

4. L'offre de produits responsables

- ✓ Communiquer et sensibiliser les clients sur les enjeux et avantages des produits éco-responsable et augmenter continuellement l'offre de produits ayant un moindre impact sur l'environnement

Description des actions mises en œuvre sur les 10 principes dans la chaîne de valeur

Droits de l'homme

1. Promotion et respect de la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

Le Groupe s'engage à appliquer les lois, conventions et règlements en vigueur dans les pays où il est présent. De manière générale, il adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Cet engagement figure dans son code de conduite qui est consultable en suivant ce lien : <http://www.sequana.com/entreprise-responsable/gouvernance/>

« Le groupe Sequana emploie un petit nombre de salariés dans les pays en voie de développement. Son éthique de management, basée sur le respect de la personne humaine, impose de faire respecter, dans tous les pays où le groupe opère, les normes de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), notamment en ce qui concerne le travail des enfants, la sécurité, les droits syndicaux et les droits fondamentaux des travailleurs, que ce soit dans le cadre des relations avec ses salariés ou dans le cadre de contrats de sous-traitance. » Extrait du Document de référence 2013

2. Veiller à ce que nos propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

- Opérant dans près de 45 pays, le groupe veille à ce que ces principes fondamentaux soient strictement appliqués à travers le département d'audit interne et des questionnaires de conformité annuellement remplis par chacune des entités légales du groupe.
- Le groupe ne possède pas d'unités de production dans des pays, à priori, jugés à risque sur les questions des Droits de l'Homme. De plus, la fabrication de papier, activité industrielle principale du groupe n'est pas reconnue pour être particulièrement à risque sur ces questions-là
- Cependant, le Groupe Sequana reconnaît également sa responsabilité indirecte en amont de la chaîne d'approvisionnement et une section spéciale dédiée aux droits de l'homme et aux conditions de travail a été incluse dans le code de bonne pratique fournisseurs.
- Ainsi, en 2013, le Groupe a cessé de travailler avec des fournisseurs Indonésiens, accusés par des ONG internationales de destruction des forêts naturelles et de violation des droits des populations indigènes.



Droit du travail

3. Respect de la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective ;

Le Groupe Sequana ainsi que ses entités Antalis et Arjowiggins, assure à ses institutions représentatives du personnel l'ensemble des droits prévus par la législation des pays dans lesquels ils opèrent.

Dans ce cadre, de nombreuses actions, Sequana entend organiser le dialogue social au sein de son groupe selon un principe de subsidiarité en vertu duquel le dialogue le plus pertinent doit se dérouler au niveau où les partenaires sociaux en maîtrisent toutes les dimensions compte tenu des cadres législatifs nationaux. C'est pourquoi le dialogue social est avant tout local car les dimensions économiques et humaines y sont prégnantes et toutes les sociétés du groupe sont soumises à l'obligation, soit d'avoir une institution représentative du personnel, soit d'engager des négociations qui sont autant de lieux d'échange. C'est à ce niveau qu'ont lieu, notamment en France, l'ensemble des discussions entre les directions, les représentants du personnel et les organisations syndicales relatives aux différents accords portant sur l'égalité hommes femmes, les seniors, la pénibilité. Les négociations sur les contrats de génération ont fait l'objet d'accords ou de plans d'actions dans l'ensemble des entités en fin d'année 2013 ou au tout début de l'année 2014.

Ainsi en 2013, 40 entités représentant 89 % des salariés du groupe ont un procédé spécifique d'information auprès des salariés et des représentants du personnel. 63 % d'entre elles ont mis en place un processus spécifique de négociation avec les représentants du personnel.

Le groupe négocie chaque année, entité par entité, un certain nombre d'accords collectifs avec les instances représentatives du personnel ainsi qu'un certain nombre d'avenants à ces accords. En 2013, les entités françaises du groupe ont ainsi signé 23 accords avec les partenaires sociaux (4 chez Antalis et 19 chez Arjowiggins).

Outre les Négociations Annuelles Obligatoires, ces accords ont porté sur la mixité, l'intéressement, l'égalité professionnelle, la participation, la pénibilité, les contrats de génération. Au niveau groupe, 57 accords ont été signés avec les représentants du personnel dans les différentes entités juridiques du groupe.

4. Elimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire ;

Ce principe du Pacte Mondial, au regard des activités industrielles du groupe et des pays dans lesquels les entités du Groupe Sequana opèrent, n'est pas pertinent et justifie la règle du « comply or explain ». Le principe « appliquer ou expliquer » impose aux sociétés cotées qui se réfèrent à un code de gouvernement d'entreprise (« comply ») d'exposer en quoi et pourquoi elles ont choisi, le cas échéant, de déroger (« explain ») à certaines de ces règles. A défaut de se référer à un code, elles doivent s'en expliquer et expliciter les règles alternatives de bonne gouvernance qu'elles se sont imposées en sus des exigences légales. En effet, la quasi-totalité des salariés opèrent dans les pays d'Europe, sous le couvert des règles locales et excluant toute possibilité de travail forcé ou obligatoire. Les entités juridiques du groupe opérant dans des pays non européens répondent aux mêmes règles d'organisation du travail, de rémunération ou d'organisation syndicale.

5. Abolition effective du travail des enfants ;

Ce principe du Pacte Mondial, au regard des activités industrielles du groupe et des pays dans lesquels les entités du Groupe Sequana opèrent, n'est pas pertinent et justifie la règle du « comply or explain ». En effet, la quasi-totalité des salariés opèrent dans les pays d'Europe, sous le couvert des règles locales et excluant toute possibilité de travail d'enfants. Les entités juridiques du groupe opérant dans des pays non européens répondent aux mêmes règles de recrutement.

Un paragraphe spécifique a été inclus dans le nouveau code de conduite concernant ces deux derniers sujets :

« Chaque Représentant ayant des fonctions d'encadrement est tenu de traiter tous les employés avec respect et de proscrire toute forme de contrainte abusive, menace de violence, coercition physique ou harcèlement à l'égard des employés du groupe. Il ne doit pas recruter de personnel en dessous de l'âge minimum légal du travail dans le pays concerné. »

6. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le groupe Sequana, ainsi que ses activités Antalis et Arjowiggins, s'est fixé, en relation avec ce sujet, des objectifs chiffrés concernant la représentativité des femmes au sein du management. S'il elle n'est pas liée à des pratiques discriminatoires et reflète fortement une problématique liée à l'industrie en général, reste cependant. Cet objectif et les actions associées figurent dans l'initiative 7 de la politique RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) du Groupe : « Développement des ressources humaines : renforcement de la politique de développement des compétences et des savoirs, renforcement de la diversité au sein du groupe ». En développant des indicateurs spécifiques, communs à tous les pays dans lesquels le groupe opère (45 pays), il est désormais possible de mesurer et évaluer la politique du groupe dans ce domaine. Avec un taux de représentativité de 14.4% de femmes dans les positions d'encadrement, le groupe souhaite porter ce pourcentage à la hauteur du pourcentage global de femmes dans le groupe (26.9%). Ces indicateurs font l'objet d'un reporting spécifique dans le Document de référence annuel du groupe.

Environnement

Dans le cadre de sa stratégie RSE 2012-2015, et plus particulièrement de l'axe « gestion des ressources naturelles », Sequana a identifié trois enjeux environnementaux majeurs pour le groupe et ses entités : la traçabilité du bois, l'utilisation de l'énergie et la gestion de l'eau. La nature même des activités du groupe crée un lien direct avec ces trois ressources naturelles et confère aux entités concernées des responsabilités associées.

Réduire à la source le volume de matière utilisée (fibre vierge, énergie, eau), choisir des sources d'approvisionnement responsables (fibres recyclées, énergies renouvelables, circuits fermés d'eau) et garantir la bonne gestion des flux sortants associés à ces matières (recyclage, émissions dans l'air et dans l'eau) représentent les principales responsabilités du groupe dans ces domaines.

Il convient cependant de noter que l'importance de ces trois enjeux n'est pas similaire selon les activités de production ou de distribution du groupe. Ainsi, si tous sont fondamentaux pour les activités de production d'Arjowiggins, seule la question de la traçabilité des approvisionnements reste un enjeu central pour Antalis.

7. Application de l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Dans la prise en compte de sa responsabilité concernant la traçabilité des matières premières à base de bois, le groupe a pris en 2013 des décisions significatives relatives au principe de précaution.

La forêt, qui est à l'origine d'une grande partie de la matière première des différentes entités du groupe (pâte à papier ou papier) est une ressource naturelle renouvelable abondante mais fragile car liée à des écosystèmes nombreux et complexes. Le groupe a réaffirmé sa volonté de renforcer sa chaîne d'approvisionnement dans ce domaine afin de pouvoir garantir à ses clients finaux mais également à toutes ses parties prenantes que ses achats dans ce domaine excluent tout lien avec la déforestation ou la gestion non responsable de la ressource comme par exemple la non prise en compte des droits des populations indigènes.

Dans ce cadre-là, le Groupe a décidé de stopper ses approvisionnements avec un certain nombre de fournisseurs n'apportant pas les garanties nécessaires quant à la gestion responsable de la ressource et étant, de plus, sous le coup d'accusations répétées de grandes ONG internationales. Le groupe s'est ainsi engagé fermement à ne plus s'approvisionner auprès de ces fournisseurs tant que des preuves formelles quant à la mise en place d'une politique responsable dans ce domaine n'étaient pas apportées.

8. Initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

L'initiative principale dans ce domaine concerne la gestion de l'énergie. Le groupe, à travers ses nombreuses usines de production de papier est particulièrement consommateur d'énergie. Réduire la quantité d'énergie nécessaire afin de fabriquer les produits mais également augmenter la part des approvisionnements en énergies renouvelables sont les deux grands engagements du groupe dans ce domaine.

Ainsi, toutes les usines de la branche Arjowiggins Graphic, ont obtenu la certification ISO 50001, système de management de l'énergie, garantissant ainsi le renforcement des procédures de gestion de l'énergie, l'amélioration des systèmes de reporting, la mise en place de plans d'actions de réduction, ainsi que l'audit par des tierces parties indépendantes de ces différents points.

Concernant la diversification des sources d'approvisionnement, l'usine de Palalda (France) a inauguré en 2014 sa chaudière à la biomasse. Cette nouvelle chaudière, alimentée de copeaux de bois liés à l'économie forestière locale remplace ainsi des approvisionnements en gaz et qualifie la majeure partie de la production d'énergie de cette usine en énergie renouvelable.

9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Un des impacts potentiels sur l'environnement lié aux différentes activités du groupe repose sur la qualité de la restitution de l'eau dans le milieu naturel pour les usines de production de papier. Certes, grands utilisateurs d'eau, les procédés de fabrication du papier, restituent entre 80 et 95 % de l'eau prélevée. La responsabilité du groupe afin de garantir, non seulement une parfaite conformité réglementaire mais une qualité de l'eau restituée au moins égale à la qualité de l'eau prélevée dans les milieux, est très forte. Pour ce faire, toutes les usines du groupe sont équipées à minima de station d'épuration des eaux usées. Ces stations, à minima équipées de traitement physico chimique sont de plus en plus doublées d'unités de traitement biologiques qui permettent une plus grande finesse et une qualité de restitution encore supérieure.

Mais les technologies respectueuses de l'environnement concernent aussi les produits qui sont fabriqués et vendus. Arjowiggins, comme Antalis, développent des gammes de papiers éco-responsables de plus en plus larges et sont chacun reconnus comme les leaders dans ces domaines.

Un focus particulier est désormais établi, Arjowiggins Graphic étant le leader Européen des papiers Office recyclés et Antalis le distributeur proposant la gamme de produits recyclés la plus large en Europe. Ainsi, afin de faciliter la lecture des nombreuses certifications et labels environnementaux, Antalis a développé une classification de la totalité de son offre de produits papiers (près de 100 000 produits) de 1 à 5 étoiles afin d'offrir à ses clients une façon simple, rapide et fiable de choisir un produit en fonction de ses qualités environnementales.

(<http://www.antalis.com/business/en/sites/antis.com/home/environment/the-antis-green-star-system.html>)

Lutte contre la corruption

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Dans ce domaine, le Groupe Sequana, ainsi que ses entités Arjowiggins et Antalis, ont mis en place un nouveau code de conduite renforçant considérablement les règles dans différents domaines :

- Etablissement et développement de relations transparentes, loyales, honnêtes et respectueuses de la loi avec les partenaires commerciaux
- Respect des règles de la concurrence
- Confidentialité et délits d'initié
- Gestion des conflits d'intérêts potentiels

Chacun de ces sujets, regroupés dans le code de conduite, ont été clairement redéfinis et transmis à chacun des salariés du groupe qui les ont signés en s'engageant à les respecter. Ce nouveau document figure également dans le pack d'entrée de tout nouveau salarié.

De plus un module de formation dédié aux questions de corruption et d'anti-trust est programmé et sera obligatoire pour toutes les populations du groupe potentiellement exposées à ces sujets.

Mesure des résultats

Tous les résultats quant aux mesures de chacun de ces principes sont détaillées dans le Document de Référence du Groupe qui rassemble et détaille également les résultats par type d'activités.

Bien entendu, un certain nombre de principes ne donne pas lieu à des mesures quantitatives mais à des informations qualitatives relatives aux actions mises en place.



SEQUANA

Sequana

8, rue de Seine
92100 Boulogne-Billancourt
Tél. : +33 1 58 04 22 00
www.sequana.com

Antalis

8, rue de Seine
92100 Boulogne-Billancourt
Tél. : +33 1 58 04 21 00
www.antalis.com

Arjowiggins

32, avenue Pierre Grenier
92100 Boulogne-Billancourt
Tél. : +33 1 57 75 92 12
www.arjowiggins.com