

# Rapport

## GLOBAL COMPACT

---

2018



**SURYS**  
From science to confidence

## SOMMAIRE

<b>1. Le Développement durable au cœur de l'identité du groupe.....</b>	<b>3</b>
1.1 La politique développement durable de SURYS .....	3
1.2 – Le Système de Management de l'Environnement .....	4
1.3 – Le Système de Management de la santé et sécurité au travail .....	4
1.4 – Diminution des impacts environnementaux de la société .....	4
1.5 – Lutte contre le réchauffement climatique : le bilan carbone.....	4
1.6 – Dialogue avec les parties prenantes .....	5
<b>2. Motiver et renforcer la cohésion des employés .....</b>	<b>6</b>
2.1 – L'amélioration du bien-être au travail .....	6
2.2 – La mobilité interne .....	7
2.3 – L'égalité des chances pour renforcer l'attractivité.....	7
<b>3. Sur notre rapport .....</b>	<b>8</b>
3.1 – Champ et périmètre du rapport.....	8
<b>4. Les dix principes du Global compact.....</b>	<b>8</b>
4.1 Droits de l'homme .....	8
4.2 Droit du travail.....	9
4.3 Environnement .....	10
4.4 Lutte contre la corruption .....	14
<b>Tableau des correspondances GRI / Global compact.....</b>	<b>15</b>

## 1. Le Développement durable au cœur de l'identité du groupe

### 1.1 La politique développement durable de SURYS

Les avancées technologiques constantes, la croissance économique mondiale, le progrès social et la protection de l'environnement sont des enjeux incontournables dans le monde industriel d'aujourd'hui.

Le succès industriel et commercial du groupe SURYS dépend de notre capacité à intégrer ces facteurs et à améliorer la qualité des services et des produits fournis, tout en protégeant les biens, les personnes et l'environnement.

C'est pourquoi, conscient de ces différents enjeux, et soucieux de ses responsabilités, SURYS s'est engagé dans une politique de développement durable, porté par la conviction du management et l'engagement volontariste qui en découle.

Dans un souci de cohérence entre sa volonté et sa performance dans la durée, la stratégie de l'entreprise est fondée sur un équilibre dynamique entre les performances économiques et sociétales. Chacun à notre niveau, nous avons la responsabilité d'appliquer et d'encourager le respect des règles et des bonnes pratiques établies. Ceci afin d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés. C'est en suivant cette voie que nous pourrions progresser et travailler de manière plus sûre pour notre personnel et nos clients, et transmettre aux générations futures un environnement préservé.

#### QUALITE

La **satisfaction de nos clients** est prioritaire. Pour répondre à leurs exigences et leurs besoins, nos objectifs sont :

- ✓ **Concevoir des produits sûrs et innovants, conformes aux exigences de nos clients,**
- ✓ **Fournir à nos clients un service de haute qualité,**
- ✓ **Assurer un traitement sûr et rapide des réclamations**
- ✓ **Améliorer en permanence notre système de management qualité**

La certification du groupe selon le référentiel ISO 9001 traduit cette volonté d'amélioration continue.

#### SANTE, SECURITE AU TRAVAIL

Notre démarche de certification OHSAS 18001 porte sur le principe de mise en conformité aux exigences légales et autres exigences, l'identification périodique de nos risques professionnels et la prévention des maladies et accidents de travail avec l'établissement d'un programme d'actions et tout cela dans un souci d'amélioration continue.

Aussi, nous nous engageons à :

- ✓ **Suivre et évaluer périodiquement nos indicateurs de performance de SST,**
- ✓ **Améliorer la démarche de santé et bien-être au travail,**
- ✓ **Communiquer sur la performance de nos actions au personnel et aux parties intéressées externes**

#### ENVIRONNEMENT

La certification du groupe selon le référentiel ISO 14001 porte nos principes d'actions sur la mise en conformité des installations du site, l'identification périodique de nos impacts environnementaux avec l'établissement d'un programme d'actions et tout cela dans un souci de conformité réglementaire et d'amélioration continue. Nos engagements portent sur :

- ✓ **La qualité de l'air et de l'eau que nous rejetons ainsi que la prévention des pollutions,**
- ✓ **La gestion de nos déchets industriels,**
- ✓ **La gestion de nos ressources naturelles**

#### SÛRETE

La garantie d'une fabrication dans des conditions sûres, à l'abri de toute malveillance interne et externe est la clé de notre activité.

C'est pourquoi nous sommes déterminés à :

- ✓ **Eliminer les risques de malveillance interne ou externe**
- ✓ **Améliorer sans cesse le système de management de la sûreté, conformément aux exigences des grands donneurs d'ordre**

## *1.2 – Le Système de Management de l'Environnement*

Protéger l'environnement dans lequel nous évoluons est un axe de développement sur lequel SURYS s'appuie fortement. Les enjeux stratégiques liés aux impacts sur l'environnement de notre activité nous ont conduits à mettre en place une organisation efficace, s'appuyant sur un système de management qui permet d'évaluer ces impacts et de les réduire autant que possible. Certifiée ISO 14001:2004 depuis 2010, l'entreprise s'est engagée à suivre et respecter les exigences réglementaires de ses activités ainsi que les besoins et autres exigences de ses parties prenantes, tout en travaillant sur des problématiques qui vont au-delà des simples exigences réglementaires. La société a renouvelé sa certification ISO 14001 jusqu'en 2018.

En plus de la volonté de maîtrise de ses impacts environnementaux, SURYS a su développer une forte motivation chez ses employés en les impliquant globalement dans une démarche responsable. Le service QHSE a mis en place une communication sur des thématiques «responsables» dont les employés peuvent bénéficier (l'obtention d'un prêt à taux zéro pour les aménagements énergétiques de la maison, l'éco-conduite, l'encouragement au covoiturage, etc.).

L'entreprise s'est donc résolument tournée vers la réduction de son empreinte écologique, de façon systématique et chiffrée, afin de maintenir son leadership, innovant et créant de la valeur tout en privilégiant la prévention des pollutions.

## *1.3 – Le Système de Management de la santé et sécurité au travail*

Après avoir lancé ses systèmes de management de la qualité et de l'environnement, conduisant aux certifications ISO9001 et ISO14001 obtenues en 2007 et 2010 respectivement, la société s'est ensuite naturellement tournée vers la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail en 2012. Le référentiel internationalement reconnu OHSAS 18001 sur lequel s'est basé la société a permis de structurer de façon formelle et continue l'ensemble des programmes d'actions en vue de réduire les risques professionnels. La société a été certifiée OHSAS 18001:2007 en décembre 2012. SURYS est à présent doté d'un système de management intégré qui permet de maîtriser l'ensemble des enjeux de la performance durable. La société a renouvelé sa certification OHSAS 18001 jusqu'en 2019.

## *1.4 – Diminution des impacts environnementaux de la société*

Depuis la mise en œuvre de son système de management de l'environnement, SURYS a engagé plusieurs dizaines de milliers d'euro dans des études ou travaux d'aménagement entrant directement dans la lutte contre les pollutions.

En 2014, la société a investi et installé un oxydeur thermique afin de traiter ses émissions à l'atmosphère, notamment les émissions de COV issues des solvants utilisés en production.

## *1.5 – Lutte contre le réchauffement climatique : le bilan carbone*

Dans le cadre de son activité, SURYS émet des émissions de gaz à effet de serre (GES), principaux responsables du réchauffement climatique. Dans une prise en compte plus globale des enjeux environnementaux et afin de pousser plus loin son engagement dans la diminution de ses impacts sur la qualité de l'air et le réchauffement climatique, la société a fait appel en 2011 au bureau d'étude Maîtrise de l'Energie en Ville (MEV) afin de réaliser son bilan carbone pour l'année 2010.

Le Bilan Carbone s'impose comme l'étude de référence pour le calcul de son impact environnemental. Il permet de transcrire toutes les activités de SURYS en équivalent carbone et propose un plan d'actions afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Ainsi, le Bilan Carbone prend en compte toutes les activités de SURYS et vise à définir :

- le calcul des émissions de GES générées par les activités du cadre de l'étude
- la hiérarchie du poids des émissions en fonction des postes d'émissions
- de nouveaux indicateurs aidant à un bon reporting environnemental, en vue d'améliorer la précision de son Bilan Carbone.

Les actions préconisées, suite aux résultats, sont déclinées en un plan d'actions à court et moyen termes ainsi qu'en axes stratégiques. L'objectif est donc de dresser une liste d'améliorations possibles et d'évaluer dans le temps leur efficacité et le gain obtenu en réduction carbone.

En 2014, un diagnostic énergétique a été réalisé et a permis de mettre en œuvre une stratégie de réduction des consommations énergétiques.

En 2017, le bilan carbone (scope 1&2 méthodologie ADEME) a été mis à jour, permettant d'évaluer les émissions de carbone provenant de la combustion du gaz et des consommations d'électricité.

#### *1.6 – Dialogue avec les parties prenantes*

Les parties prenantes incluses dans SURYS comprennent les clients, les fournisseurs, la société civile, les actionnaires, les salariés, l'administration, l'environnement naturel et sociétal.

La base d'identification et de sélection des parties prenantes avec lesquelles dialoguer s'oriente naturellement vers l'ensemble des groupes sociaux et professionnels qui entrent en interaction avec les activités du Groupe. Le but est d'assurer une communication vers les parties intéressées externes et de donner une information factuelle et sincère sur l'activité du site en présentant, par exemple, la politique environnementale ou encore les résultats et bilans annuels de l'entreprise. Toute partie intéressée externe à l'entreprise qui souhaite avoir des renseignements sur les éventuels impacts environnementaux de la société peut en faire la demande. Toute demande qui entre en relation directe avec l'activité de la société et les impacts environnementaux qu'elle génère sera renseignée et consignée.

Au niveau des administrations (DRIEE, Préfecture, etc.) SURYS communique par le biais de courriers ou de réunions. La DRIEE et la Préfecture sont informées par courrier et dans les plus brefs délais en cas d'accident environnemental. La gestion des demandes externes permet à l'entreprise d'être à l'écoute de l'extérieur et d'être transparente quant à sa démarche d'exploitation et de son système de prévention des nuisances et des pollutions.

Le dialogue avec les salariés de l'entreprise est notamment effectué via des réunions mensuelles avec le Comité d'Entreprise, pour les questions relatives à la vie générale du Groupe, et avec les Délégués du Personnel, pour les questions d'ordre individuel. Ce dialogue est complété par des réunions trimestrielles CHSCT durant lesquelles sont évoquées l'ensemble des questions de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail. Représentants du personnel et membres de la Direction du Groupe participent à ces réunions et des procès-verbaux sont établis et mis à disposition des salariés. Enfin, une lettre d'information, portant d'une part sur les questions environnementales, et d'autre part sur la sécurité au travail, est communiquée mensuellement à l'ensemble des collaborateurs.

## 2. Motiver et renforcer la cohésion des employés

### 2.1 – L'amélioration du bien-être au travail

Depuis 2012 des écrans de télévision ont été installés dans les parties communes afin d'améliorer la communication et la circulation de l'information. Dorénavant, le personnel est mieux informé sur les thématiques des Ressources Humaines, des représentants du personnel, de la sécurité au travail, de la direction etc. En 2017, le **sponsoring** d'équipes sportives internes a été poursuivi, notamment des équipes de football aux couleurs de SURYS, permettant ainsi de fédérer davantage les équipes sur le terrain et en dehors du cadre professionnel. Il y a encore eu un match d'organisé en 2017

En matière de convivialité, en dehors de la fête annuelle que beaucoup de sociétés connaissent, deux fêtes propres à la Société ont lieu tous les ans : le repas du Nouvel An Chinois, en l'honneur de la communauté asiatique fortement représentée dans l'entreprise et la Cabécou Party, en l'honneur du village d'origine du Président de SURYS.

En 2017, en collaboration avec le CE, nous avons également remis la fête de Noël à la place de la sortie cinéma afin qu'un plus grand nombre de salariés puissent en profiter.

Chaque janvier nous avons aussi la fête de la galette avec une tombola : il s'agit de mettre en commun tous les cadeaux reçus (prestataires, fournisseurs etc...) et d'effectuer un tirage au sort parmi les salariés présents.

En ce qui concerne l'équipe de nuit, un planning hebdomadaire de présence des managers a été mis en place afin que l'équipe de nuit puisse rencontrer plus régulièrement l'équipe encadrante et échanger plus facilement que par les canaux habituels (e-mails, cahiers de consignes...etc.).

Un programme de diagnostic social sera lancé sur le premier trimestre 2018 afin d'évaluer la perception de l'entreprise des salariés.

Comme chaque mois depuis maintenant deux ans, la tenue du « SURYS Team Forum » permet de donner la parole aux salariés dans une démarche d'amélioration continue.

A partir de janvier 2018, une Newsletter Production sera envoyée par mail à l'ensemble des salariés et résumera l'actualité de l'activité de la production (sur les parties santé et sécurité, qualité, environnement, etc).

Une exposition temporaire a eu lieu en septembre 2017. Elle portait sur la fabrication et les enjeux de l'un de nos produits en salle de pause.

SURYS avait la volonté à la fois de célébrer et de garder une trace du savoir-faire, des gestes, des attitudes, des émotions et de l'ambiance qui nous anime au quotidien. C'est pourquoi, une campagne photographique a été réalisée par une étudiante en photographie, sélectionnée pour la qualité de ses portraits et sa sensibilité artistique afin de mettre en valeur la richesse et la diversité exceptionnelle à la fois des métiers et des personnes de SURYS qui s'expriment tous les jours sur nos différents sites.

Ces photos ont été présentées lors de la soirée annuelle 2017.

## 2.2 – La mobilité interne

Au niveau de l'évolution de carrière, depuis 2011 le processus de mobilité interne a été renforcé :

- Diffusion systématique des postes ouverts
- Lorsque des salariés font acte de candidature (dépôt de leur CV) : mise en place d'un entretien avec la Responsable des Ressources Humaines (RRH) et le Responsable du service recruteur.

## 2.3 – L'égalité des chances pour renforcer l'attractivité

La diversité des collaborateurs et des cultures représentées au sein du Groupe constitue une richesse importante. Dans le cadre de ses engagements d'employeur, le Groupe est déterminé à offrir à ses collaborateurs des chances égales de reconnaissance et d'évolution de carrière, quelles que soient leur origine, leur sexe, leur croyance, et ne tolère aucune forme de discrimination ou de harcèlement.

Ces principes s'appliquent aux recrutements effectués par le Groupe.

La société ne fait aucune discrimination à l'embauche, dont la décision est prise en considération uniquement des études, du parcours professionnel et de la qualité de l'entretien. De même, au cours de la carrière professionnelle, la qualité du travail, les compétences acquises et l'implication professionnelle sont les critères retenus pour apprécier l'évolution professionnelle et salariale, mais aussi les opportunités de mobilité au sein de l'organisation.

SURYS a également instauré des initiatives handicap entre 2016 et 2017. La campagne *Made in TH* a permis l'intervention en interne d'un ambassadeur TH par le biais de la société de service spécialisée dans le domaine du handicap en emploi.

Les objectifs de ces permanences étaient les suivants :

- Mettre à la disposition des personnes concernées directement ou par un tiers (salariés aidant par exemple), l'expertise d'un ambassadeur TH possédant lui-même une expérience personnelle du parcours TH.
- Communiquer largement sur les actions proposées aux travailleurs handicapés.

Ces permanences avaient lieu un mercredi par mois sur 6 mois d'octobre 2016 à mars 2017, de 15h à 18h en tenant compte des semaines paires et impaires pour les personnes travaillant en équipe, ainsi que des contraintes des équipes de nuit en fixant un horaire le plus tard possible dans l'après-midi.

### 3. Sur notre rapport

#### 3.1 – Champ et périmètre du rapport

##### 3.1.1 Processus de détermination du contenu du rapport et notamment :

La détermination du contenu du rapport s'est basée sur les principes guides des lignes directrices de la « *Global Reporting Initiative* » (GRI).

##### 3.1.2 Périmètre du rapport (pays, divisions, filiales, installations en crédit-bail, coentreprises, fournisseurs, par exemple), voir pour plus amples informations le Protocole GRI sur le périmètre

Le rapport s'inscrit dans un périmètre couvrant l'ensemble du Groupe SURYS.

### 4. Les dix principes du Global compact

#### 4.1 Droits de l'homme

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

##### HR1 : Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point

Lors des différentes opérations de rachat antérieures, SURYS n'a pas inclu de clauses relatives aux droits de l'Homme dans son accord d'investissement. Néanmoins, compte tenu du profil juridique, de l'activité et des zones géographiques de production des activités acquises, les risques pour non respect des droits de l'homme semblent très faibles. La Société n'a par ailleurs pas eu connaissance d'information contraire depuis la date d'acquisition.

##### HR4 : Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité; pourcentage de salariés formés

La diversité des collaborateurs et des cultures représentées au sein du Groupe constitue une richesse importante. Dans le cadre de ses engagements d'employeur, le Groupe est déterminé à offrir à ses collaborateurs des chances égales de reconnaissance et d'évolution de carrière, quels que soient leur origine, leur sexe, leur croyance, et ne tolère aucune forme de discrimination ou de harcèlement.

Ces principes s'appliquent aux recrutements effectués par le Groupe.

Le fait par exemple, de faire des remarques désobligeantes à un autre collaborateur liées à son appartenance ethnique, son sexe, son âge ou sa religion, ou d'avoir un comportement non désiré à connotation sexuelle est susceptible de constituer du harcèlement et doit être prohibé au sein du Groupe.

La société ne fait aucune discrimination à l'embauche, dont la décision est prise en considérations uniquement des études, du parcours professionnel et de la qualité de l'entretien.



De même, au cours de la carrière professionnelle, la qualité du travail, les compétences acquises et l'implication professionnelle sont les critères retenus pour apprécier l'évolution professionnelle et salariale, mais aussi les opportunités de mobilité au sein de l'organisation.

Aucun incident discriminatoire n'a été porté à la connaissance du management depuis que la Société existe.

HR5 : Activités identifiées au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé ; mesures prises pour assurer ce droit

Depuis le 1er juin 2015, il y a un Délégué Syndical, également élu DP, CE et désigné membre du CHSCT. Il s'occupe de toutes les négociations annuelles obligatoires avec la Direction depuis cette date. Les réunions DP et CE sont mensuelles, les réunions du CHSCT sont trimestrielles.

HR8 : Pourcentage d'agents en charge de la sécurité ayant été formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité

Les agents de sécurité du Groupe n'ont pas bénéficié d'une formation spécifiques sur les politiques ou procédures de l'organisation en matière de droits de l'Homme, et de leur application à la sécurité. Compte tenu du lieu d'implantation de ses sites de production, et de la nature de son activité, le Groupe n'est en effet pas directement touché par des problématiques liées aux droits de l'homme.

HR9 : Nombre total d'incidents impliquant la violation des droits des populations autochtones et mesures prises

Le Groupe SURYS opère ses activités principalement en France, aux Etats- Unis, aux Pays-Bas et en Allemagne. Aucun incident relatif à la violation des droits des populations autochtones n'a été déploré.

HR10 : Pourcentage et nombre total d'opérations qui ont été concernées par des examens ou des évaluations d'impacts afférant aux droits de l'homme

SURYS et ses filiales à l'étranger ne mettent pas en œuvre de reporting sur l'impact de leurs activités sur les droits de l'Homme.

Néanmoins, SURYS est signataire de la Charte du Pacte Mondial de l'ONU (« Global Compact »), soutient et adhère aux valeurs des droits de l'homme, voir HR1 et HR4. Par ailleurs, le Groupe n'est pas directement touché par des problématiques liées aux droits de l'Homme.

Le Code de conduite des affaires du Groupe SURYS énonce spécifiquement les principes de prévention des actions discriminatoires et du harcèlement.

HR11 : Nombre de plaintes (liés aux droits de l'homme) qui ont été déposées, traitées et résolues par une administration compétente

SURYS et ses filiales à l'étranger n'ont relevé aucune plainte à l'encontre de leurs activités.

#### *4.2 Droit du travail*

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

#### LA4 : Pourcentage de salariés couverts par une convention collective

100 % des salariés du site français et du site hollandais sont couverts par une convention collective. Aux USA, la plupart des salariés sont employés sous le régime de « *Employment at will* ».

#### LA5 : Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective

En France, SURYS consulte et informe les membres du CHSCT et le délégué du personnel, le délégué syndical et le comité d'entreprise selon les sujets à traiter.

Les entreprises sont invitées à :

- Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Abolir le travail des enfants

HR6 : Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants ; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail  
& HR7 : Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail

La production du Groupe est réalisée en France et aux Etats-Unis, où l'emploi d'enfants est totalement prohibé. La Société est par ailleurs signataire de la charte « Global Compact » des Nations Unis excluant le travail des enfants et éliminant toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Les entreprises sont invitées à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### LA14 : Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle

*Ratio salaire de base des femmes par rapport à celui des hommes*

	2017	
	France	Etats-Unis
Cadres	0,93	0,60
Agents de maîtrise	0,83	0,70
Techniciens et administratifs	1,13	-
Ouvriers	0,96	0,80

### *4.3 Environnement*

Les entreprises sont invitées à :

- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

#### EN16 : Emissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids (teg CO2)

#### Emission de GES

(en teq CO <sup>2</sup> )	2010
Bilan carbone scope 3 méthodologie ADEME	France
	4 400
(en teq CO <sup>2</sup> )	2017
Bilan carbone scope 1 & 2 (*)	Groupe
	2 512

(\*) Emissions directes ou internes provenant de la combustion de gaz et consommation d'électricité (France et Etats-Unis)

Les facteurs d'émission utilisés pour le calcul des émissions CO<sub>2</sub> issus des consommations d'électricité et de gaz (France + Etats-Unis) proviennent des coefficients renseignés dans la méthodologie ADEME disponible à l'adresse suivante : <http://www2.ademe.fr/servlet/KBaseShow?sort=-1&cid=96&m=3&catid=24826>.

Les facteurs d'émissions utilisés pour le calcul des émissions de CO<sub>2</sub> issus des consommations d'électricité aux Etats-Unis proviennent de la base du GreenHouse Gaz Protocol (GHG) disponible au lien suivant : <http://www.ghgprotocol.org/calculation-tools/all-tools>

Certifiée ISO 9001 depuis 2004 et engagée dans une politique environnementale volontariste, l'entreprise est certifiée ISO 14001:2004 depuis 2010 et a été renouvelé en 2013. Dans ce cadre, l'entreprise a souhaité établir pour la première fois le profil de ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) sur l'année 2010.

Les principaux postes d'émissions de gaz à effets de serre se répartissent comme suit :

- Déplacements 25 %
- Fret 25 %
- Matières premières et achats 21 %
- Immobilisations 14 %
- Energie 9 %
- Fluides frigorigènes 4 %
- Emballages 1 %
- Déchets directs 1 %

#### EN18 : Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues

Le site français a réalisé un bilan carbone complet en 2010 (scope 3), et une mise à jour du bilan carbone scope 1 & 2 en 2017. Ce bilan a permis de faire ressortir un programme d'actions qui a pour objectif de réduire ses émissions de gaz à effet de serre à moyen terme.

#### EN22 : Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement

##### Masse totale des déchets

(en Tonne)	2017	2016
Recyclage	France	France
	29	10

Incinération (**)	27	41
Incinération à terre	89	107
Traitement physico-chimique	5	8
Autres (***)	98	133
Masse totale de déchets dangereux (*)	248	299
Compostage	0	0
Recyclage	5	8
Valorisation	0	0
Incinération (**)	298	236
Autres	0	3
Masse totale de déchets non dangereux (*)	303	247
Masse totale de déchets	551	546

(\*) La méthode de traitement a été déterminée par l'organisation en fonction de la législation en vigueur

(\*\*) Utilisation principale comme combustible ou autre moyen de produire de l'énergie

(\*\*\*) Regroupement ou échanges de déchets préalablement à l'une des opérations précédentes

Les principaux déchets industriels dangereux générés par SURYS (France) sont les déchets directement issus du process d'enduction, à savoir les résidus de colle et de solvants non chlorés, les solutions aqueuse non chlorées (résidus issus de la station de rinçage du matériel) et les matériels souillés utilisés pour le nettoyage (chiffons, lavettes souillées).

#### EN26 : Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci

En 2012, le Groupe a lancé un programme de substitution des substances les plus préoccupantes pour l'homme et l'environnement dans l'application de son process de production. En 2017, la société a poursuivi son programme de substitution.

#### EN29 : Impacts environnementaux significatifs du transport des produits, autres marchandises et matières utilisés par l'organisation dans le cadre de son activité et du transport des membres de son personnel

Le fret aérien :

Compte tenu du rayonnement international des activités de l'entreprise (85 % de l'activité est réalisée hors de France), les déplacements aériens sont très largement prépondérants. Les déplacements professionnels en avion et l'expédition de marchandises sont la première source de pollution du Groupe en étant le premier facteur d'émissions de carbone.

Les déplacements domicile- travail :

Les déplacements en voiture domicile-travail du personnel de SURYS et de ses filiales à l'étranger occupent également une place significative dans l'émission de CO<sub>2</sub>.

La nuisance sonore :

Au regard du trafic de l'autoroute A4 (principal axe autoroutier passant à proximité de la zone d'activité Gustave Eiffel), l'impact des activités de SURYS est négligeable sur le trafic. Grâce à l'accès direct de la zone d'activité depuis l'autoroute A4, les véhicules ne traversent pas de zones d'habitation, ni le centre-ville de Bussy. Le trafic lié à l'activité du site de Bussy Saint-Georges est estimé à une centaine de véhicules légers et 3 poids lourd par jour.

De plus, le site de Bussy Saint-Georges est situé dans une zone d'activité industrielle loin de toute habitation et n'émet pas de nuisances sonores pouvant impacter son voisinage.

#### EN13 : Habitats protégés ou restaurés

SURYS exerce son activité dans un parc d'activités dédié à l'activité industrielle, le parc d'activité Gustave Eiffel de Bussy-Saint-Georges. L'activité de la Société ne touche aucunes zones ou habitats à statut protégé (voir EN 11) et n'a donc pas mis en place de stratégie ou de partenariat avec un tiers. Il en est de même pour ses filiales basées à l'étranger, notamment pour le site situé à Trumbull dans le Connecticut qui est situé également dans un parc d'activités dédié à l'activité industrielle.

#### EN14 : Stratégies, actions en cours et plans futurs de gestion des impacts sur la biodiversité

Afin de mener à bien sa politique de gestion de la biodiversité, SURYS identifie de façon périodique ses impacts sur l'environnement. Les impacts sont identifiés dans 7 rubriques: Eau, Air, Sol/sous-sol, Déchets, Bruit, Ressources naturelles et Paysage. Pour chacune de ces rubriques, la Société identifie les impacts de son activité sur l'environnement et la biodiversité.

Une fois identifiés, les impacts sont évalués suivant 3 critères : la fréquence d'occurrence de cet impact, sa gravité et le niveau de maîtrise associé. La criticité s'obtient par la combinaison de la fréquence et de la gravité de l'impact. Le facteur Criticité et Maîtrise de l'impact détermine une note qui permet de hiérarchiser l'impact en fonction de son importance.

Un impact environnemental ayant reçu une note allant au-delà d'un seuil défini dans une procédure interne est alors considéré comme significatif.

Les impacts environnementaux significatifs sont associés à des objectifs et des valeurs cibles dans le but d'établir un programme environnemental. Les valeurs cibles doivent toujours être chiffrées de sorte que l'on puisse justifier de l'atteinte de l'objectif.

L'intégralité de ce système d'identification et d'évaluation est contrôlée dans le cadre des audits environnementaux de suivi qui sont réalisés annuellement par un cabinet d'audit agréé et externe à l'entreprise.

Si le public fait une demande d'information justifiée concernant un impact environnemental significatif, la Société la lui communiquera.

#### EN15 : Nombre d'espèces menacées figurant sur la Liste rouge mondiale de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des zones affectées par des activités, par niveau de risque d'extinction

Les sites de production du Groupe ne se trouvent pas dans des zones protégées où se trouvent des espèces figurant sur la liste rouge de l'UICN.

#### 4.4 Lutte contre la corruption

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

##### SO2 : Pourcentage et nombre total de domaines d'activité stratégique soumis à des analyses de risques en matière de corruption

Le code de conduite des affaires du Groupe SURYS exige le respect des principes concernant la corruption.

Ce code de conduite interdit de verser, d'offrir ou d'accepter de verser des pots-de-vin ou consentir des avantages indus à un agent public et/ou une personne privée dans le but d'obtenir un traitement de faveur ou d'influencer l'issue d'une négociation à laquelle le Groupe est intéressé. Ces pratiques sont contraires à la loi dans la plupart des pays et à la convention internationale sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers en vigueur dans de nombreux pays. En cas de versement de pots-de-vin par un collaborateur dans le cadre de ses activités professionnelles, celui-ci s'expose ainsi à des sanctions pénales et à la remise en cause de son contrat de travail.

Par ailleurs, tous les contrats signés avec des prestataires ou agents commerciaux comporte une clause par laquelle le signataire s'engage à respecter, outre les principes contenus dans le code de conduite des affaires du Groupe, ceux de la Convention sur la Lutte contre la Corruption des Fonctionnaires dans les Transactions Commerciales Internationales, signée le 17 décembre 1997 sous les auspices de l'OCDE.

En 2017, SURYS a reçu l'accréditation BnEI (BankNote Ethics Initiatives), qui souligne l'engagement de la société en matière de lutte contre la corruption dans le milieu des industries du billet de banque.

##### SO3 : Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation

La mise en oeuvre des principes de conduite du Groupe repose sur des structures et des procédures combinant flexibilité et cohérence. Le soin est laissé à chaque entité du Groupe de mettre en oeuvre ces principes en fonction des contraintes locales résultant des lois et des règlements applicables ou du statut de ses collaborateurs. Le Groupe s'engage à promouvoir ces principes auprès de l'ensemble des Sociétés dans lesquelles il détient une participation, et veille à nouer des partenariats avec des tiers qui partagent les mêmes valeurs.

##### SO7 : Nombre total d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques ; résultats de ces actions



La concurrence est nécessaire à l'obtention de l'efficacité économique. Elle est une des conditions essentielles de l'économie de marché dans lequel le Groupe s'inscrit. La plupart des pays ont mis en place des lois sur la concurrence qui interdisent les pratiques anticoncurrentielles : collusion, dumping...

SURYS a défini une politique en matière de concurrence qui s'inscrit dans le cadre d'un respect strict des diverses réglementations applicables. Tout manquement peut être sanctionné dans le respect des lois et règlements en vigueur. Il appartient à chaque collaborateur concerné de s'informer de la politique en matière de concurrence et d'en appliquer les principes dans le cadre de ses activités professionnelles. En outre, chaque collaborateur se doit de saisir les responsables concernés en cas de doute ou d'interrogation sur l'application de cette politique.

En 2017, aucune action du Groupe n'a été portée en justice pour comportement anti-concurrentiel, pratiques monopolistiques ou infractions aux lois anti-trust.

## Tableau des correspondances GRI / Global compact

*Table de correspondance GRI 3.1 - Pacte Mondial*

GRI 3.1	Pacte Mondial
	
LA4, LA5	# 3
HR6, HR7, HR8 & LA14	# 4 - 5 - 6
EN 13, EN14, EN15, EN16 EN 18, EN22, EN26, EN28 & EN29	# 7 - 8 - 9
HR1, HR2, HR4, H5, HR8, HR9 HR10 & HR11	# 1 - 2
SO2, SO3 & SO7	# 10



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL