

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

2018

Le mot du Président

Serac conçoit et fabrique des solutions d'emballages pour produits en bouteilles et en pots. Présent en France mais aussi à l'international, le Groupe compte plus de 600 collaborateurs. Il est ancré et se structure autour de 5 valeurs : l'expérience, l'excellence, le support, l'innovation et le développement durable.

Conscient de sa responsabilité en tant qu'acteur industriel sur le territoire français et ceux dans lesquels il est implanté, j'ai le plaisir de confirmer que le groupe Serac réitère cette année son adhésion aux 10 principes du UN Global Compact auquel il participe depuis 2012.

Le Groupe a toujours adhéré aux différents principes internationaux tels que : la déclaration universelle des droits de l'Homme, les principes de l'Organisation Internationale du Travail, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises internationales, la convention de Rio, la convention des Nations-Unies contre la corruption.

L'outil de sensibilisation principal qui clarifie notre engagement et qui garantit la manière dont le Groupe travaille est notre code éthique, élaboré en deux versions : pour nous collaborateurs et pour nos fournisseurs. Ces codes sont une belle illustration de ce vers quoi nous portons nos efforts.

Chaque année, la COP est une opportunité pour le Groupe de faire un état des lieux des sujets sur lesquels nous nous sommes engagés, en regardant où nous nous situons par rapport aux 10 principes énoncés dans le UN Global Compact.

Comme vous le lirez par la suite, de nombreuses actions ont été faites entre octobre 2017 et 2018. L'investissement sur l'optimisation des bâtiments porte déjà ses fruits avec des sites moins gourmands en énergie et un lieu de travail plus confortable pour nos collaborateurs. Plusieurs réflexions sont aujourd'hui en cours pour continuer notre travail sur la lutte contre toute forme de discrimination au travail, et nous souhaitons poursuivre dans ce sens. Si aujourd'hui nous sommes satisfaits des améliorations en matière de responsabilité sociétale, il reste encore des sujets sur lesquels nous pouvons encore nous améliorer.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Wilfrid Marie





Principes relatifs aux 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.



Principe 2

Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Evaluation, Politique et Objectifs

Dès le début de son activité en 1969, Serac adhère à la [Déclaration Universelle des Droits de l'Homme](#). Cette adhésion s'est renforcée en 2013 par l'édition de deux codes éthiques : un destiné à nos [collaborateurs](#) et un second dédié à nos [fournisseurs et sous-traitants](#). Chacun de ces documents, disponibles en ligne, mentionnent en priorité le respect et la promotion des droits de l'Homme sur tous nos sites et ceux de nos partenaires, en France et à l'international.

S'il n'y aujourd'hui aucune évaluation spécifiquement dédiée au sujet droits de l'Homme, une réflexion est en cours pour mettre en place une veille sur les pays dans lesquels le Groupe est implanté, afin de tenter d'établir une cartographie des risques liés à ces enjeux.

Mise en œuvre

Afin de bien accompagner l'internationalisation du Groupe depuis le début des années 2010, une personne a été nommée responsable des sujets droits de l'Homme au sein de l'équipe des ressources humaines. La sensibilisation à ce sujet se fait aujourd'hui essentiellement au travers de la diffusion du code éthique.

Cette année, un groupe de travail a également été établi suite à la réglementation sur la protection des données individuelles (RGPD), pour laquelle les sociétés françaises de Serac sont concernées. Un *Data Protection Officera* a été désigné au nom du Groupe pour suivre cette question. Une cartographie de tous les processus traitant des données personnelles a été réalisée, suivi d'un plan d'action actuellement en cours de réalisation.

De plus, la procédure d'alerte continue d'être en place, et ce depuis 2012. Une adresse mail anonyme derrière laquelle un comité éthique a été nommé est disponible pour toutes les parties prenantes. Ce dispositif leur permet de faire part de leurs inquiétudes ou de plaintes autour d'actes allant à l'encontre des engagements pris sur ses codes éthiques.

Résultats

Aucune inquiétude sur la question des droits de l'Homme n'a été remontée au comité éthique depuis sa mise en place en 2013. Hormis cet indicateur, aucune mesure spécifique aux enjeux droits de l'Homme n'est faite aujourd'hui.



Principes relatifs aux normes internationales du travail



Principe 3

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



Principe 4

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.



Principe 5

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.



Principe 6

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Evaluation, Politique, Objectifs

Dans ses activités quotidiennes, Serac se réfère aux principes de l'Organisation Internationale du Travail et aux [principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises internationales](#). Pour faciliter la communication et la sensibilisation de ces principes à nos différentes parties prenantes, [les codes éthiques](#) à l'intention de nos collaborateurs et de nos fournisseurs spécifient explicitement les engagements pris avec ces normes internationales (travail forcé, travail des enfants, dialogue social etc).

Comme indiqué dans le code éthique destiné aux collaborateurs, Serac se conforme rigoureusement aux lois et règlements relatifs au travail des enfants et autres travaux forcés ou obligatoires. Conformément aux normes internationales, Serac s'engage à indemniser ou rémunérer systématiquement ses collaborateurs par les moyens suivants : salaires, congés payés et heures supplémentaires (liste non exhaustive). Serac s'engage également à ce que les compensations soient au moins égales sinon supérieures au minimum requis par la loi. Le code insiste également sur les droits des salariés (dialogue social, bien-être des collaborateurs, lutte contre la discrimination...). Des chapitres sont dédiés aux bonnes relations avec les partenaires commerciaux, à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, la neutralité politique du Groupe et le respect culturel mutuel lié à l'implantation internationale du Groupe.

Le Groupe est également fortement engagé sur la question de la lutte contre toute forme de discrimination et la promotion de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, la formation et l'évolution professionnelle. De par la nature de ses activités, un accent est porté sur la discrimination liée au handicap. La « Charte pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap » a été rédigé en 2010, stipulant la volonté de Serac à travailler sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans ses effectifs, et à travailler autant que possible avec des structures similaires aux ESAT. Des actions ont également été faites pour lutter contre d'autres formes de discrimination, sans qu'il y ait de politique formalisée (voir dans la mise en œuvre).

Enfin, la politique salariale du Groupe se veut transparente est disponible en interne à tous collaborateurs du Groupe.

Mise en œuvre

Dès 2012, une convention a été signée avec un ESAT (Etablissement et Service d'Aide au Travail) pour la collecte et le recyclage du papier sur les 3 sites de la Ferté-Bernard en France.

Lors du premier entretien RH, tous documents pouvant servir au collaborateur dans le cadre de son travail (code pénal, règlement intérieur, notices de sécurité, conventions collectives...) lui sont transmis, et rendus facilement accessibles sur l'intranet si besoin.

Pour lutter contre la discrimination au travail, un travail en profondeur a été fait par les équipes de ressources humaines pour apporter des solutions concrètes : un plan d'action a été défini pour éviter les discriminations liées aux genres et à l'âge.

Afin d'assurer la santé et la sécurité des employés, chaque site du Groupe a mis en place un point quotidien traitant des questions de sécurité, qualité, activité etc. Ceci permet d'assurer un suivi optimal de l'activité de chacun des sites et de ses collaborateurs. Des protections spécifiques sont fournies pour les collaborateurs travaillant avec des outils spécifiques (protections auditives, chaussures adaptées etc). Des plans de formation sont mis en place pour les collaborateurs travaillant dans des conditions particulières (exemple : formations liées à l'utilisation de produits chimiques).

Un document est également rédigé, identifiant tous les risques potentiels sur les différents sites avec des mesures de prévention pour éviter tout accident préalablement identifié.

Enfin, la procédure d'alerte avec le comité éthique permet à toute partie prenante de remonter une plainte liée au non-respect des engagements pris par le Groupe.

Résultats

Aucune plainte n'a cette année été remontée sur cette thématique au comité éthique. Nous n'avons pas d'indicateur consolidé à niveau Groupe à présenter pour l'exercice 2018 autour des principes relatifs aux normes internationales du travail.



Principes relatifs à l'environnement



Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes qui touchent à l'environnement.



Principe 8

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



Principe 9

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Evaluation, Politique, Objectifs

Serac s'est engagé à respecter les principes établis par la [convention de Rio](#). Le Groupe intègre dans ses [codes éthiques](#) la question environnementale. Par ces textes, le Groupe encourage toutes ses

parties prenantes à privilégier des politiques et des actions respectueuses de l'environnement, et d'aller plus loin que la conformité aux législations locales et internationales, dans l'objectif d'une amélioration continue.

Pour aller plus loin, en 2018 le Groupe a décidé d'initier en interne une évaluation de son empreinte environnementale pour pouvoir établir d'ici l'automne 2019 une politique formalisée avec des objectifs longs et courts termes.

Mise en œuvre

La communication et la sensibilisation à la protection de l'environnement auprès des collaborateurs et des fournisseurs du Groupe se fait essentiellement par la diffusion [des codes éthiques](#).

Afin de recycler et valoriser au mieux leurs déchets, les 3 sites que constituent à la Ferté-Bernard travaillent avec un organisme spécialisé qui recycle et valorise une grande partie de ses déchets. Une convention a été signée depuis 2012 avec un ESAT (Etablissement et Service d'Aide au Travail) pour la collecte et le recyclage du papier sur ces sites.

En 2016, un programme a été mis en place pour améliorer les sites sur différents aspects : ré-organisation de l'espace pour optimiser les différentes étapes dans l'activité industrielle et apporter plus de confort aux collaborateurs, mise à jour de certains outillages pour éviter des risques, isolation des bâtiments pour réduire les consommations énergétiques... Et ce en gardant en tête de toujours utiliser des matériaux de qualité, pour l'environnement et pour les collaborateurs.

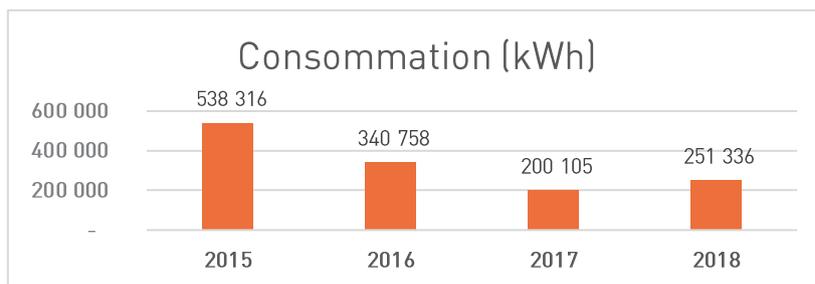
La question environnementale se pose également sur l'empreinte de nos produits. Serac souhaite proposer des solutions adaptées à des clients soucieux de minimiser leurs impacts. Pour ce, les équipes R&D réfléchissent à des machines moins consommatrices en énergie, eau et produits chimiques pour leur bon fonctionnement.

BluStream est une solution. Cette technologie permet la stérilisation par un faisceau d'électrons, réduisant massivement l'utilisation d'eau et de produits chimiques pour la stérilisation des emballages. Un prototype de cette technologie pour la stérilisation de bouchons de bouteilles sera développé pour le premier trimestre 2019.

Pour travailler sur une démarche environnementale globale pour le Groupe, une personne dédiée travaille actuellement sur la mise en place d'un suivi de données environnementales dans l'objectif de définir un engagement plus structuré sur ces enjeux.

Résultats

Aujourd'hui, le programme d'optimisation mentionné plus haut est terminé sur un de nos sites, et est en train d'être déployé sur un deuxième. Plusieurs actions ont permis de réduire notre empreinte, notamment avec la coupure à plus de 90% de notre consommation de fioul grâce à la mise en place d'une chaudière à gaz, le passage au LED pour plus d'autonomie et moins de consommation énergétique, l'installation de la visioconférence dans une grande partie des salles de réunion pour éviter lorsque possible le déplacement des collaborateurs etc.



Consommation d'électricité du bâtiment A de la Ferté-Bernard [jusqu'en octobre 2018].

Le tableau ci-dessus présente les évolutions annuelles de consommation d'électricité en kWh. Le programme d'optimisation a débuté en 2016 sur le bâtiment A, et on peut voir que ces améliorations ont permis une diminution des consommations. Sur 2018, cette légère hausse s'explique par un nombre plus élevé de produits à développer.



Principes relatifs à la 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.

Evaluation, Politique, Objectifs

La lutte contre la corruption est un enjeu-clé pour lequel Serac s'est engagé en adhérant aux principes de la [convention des Nations Unies contre la corruption](#), de l'Organisation Internationale du Travail, aux [principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises internationales](#) et enfin le Global Compact des Nations Unies. La loi Sapin II de décembre 2016 n'a que confirmé la nécessité de réfléchir à cette question dès lors qu'une entreprise a un rayonnement international.

Pour renforcer son intention de lutter contre la corruption, [les codes éthiques](#) du Groupe expliquent les risques liés à toute action de corruption : performance économique, relations avec nos parties prenantes, poursuites judiciaires etc. Le code explicite la tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de corruption, pots-de-vin et extorsion.

Une cartographie des risques est actuellement en cours pour identifier une politique détaillée sur la manière d'éviter tout risque lié à la corruption avec ses parties prenantes. La mise en place de critères spécifiques à cette question est également en cours de réflexion dans la mise à jour de la politique achats du Groupe.

Mise en œuvre

La communication et la sensibilisation à la lutte contre la corruption au sein de l'entreprise auprès des collaborateurs et des fournisseurs du Groupe se fait essentiellement par la diffusion [des codes éthiques](#). Un comité éthique a été nommé pour accompagner les codes éthiques en assurant son bon respect. Une procédure d'alerte a également été mise en place pour faire remonter toute plainte ou inquiétude sur le non-respect des codes, procédure ouverte pour toutes les parties prenantes du Groupe.

Résultats

Aujourd'hui, aucune information n'a été remontée au comité éthique, pour toute action liée à de la corruption.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur
le Progrès** sur la mise en œuvre des
principes **du Pacte mondial des
Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.



serac