

2 | DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)



Notre vision : faire mieux avec moins

Face aux défis climatiques et environnementaux contemporains, le bâtiment et l’habitat ont aujourd’hui un rôle fondamental à jouer. Quand près de la moitié de la consommation d’énergie et un tiers des émissions de gaz à effet de serre sont liés à la construction et à l’occupation des bâtiments, c’est d’abord la manière de construire qui est questionnée, et ce, notamment à travers le choix des matériaux dont il faudra dans l’avenir réduire l’impact sur l’environnement. L’enjeu est simple à exprimer et complexe à relever : il faudra pouvoir offrir, demain, le même niveau de performance mais en mobilisant deux fois moins de ressources naturelles, avec des matériaux de construction plus légers et durables. Or, la consommation de ressources naturelles continue d’augmenter plus vite que la croissance des économies¹.

Faire mieux avec moins n’est donc plus une option. C’est un devoir.

Mieux construire et aménager ne se résume pas à prendre en compte les seuls enjeux environnementaux. Il s’agit aussi d’apporter des réponses efficaces aux questions de sécurité, en permettant notamment de respecter et d’anticiper des normes anti-incendie de plus en plus contraignantes. Il s’agit enfin tout autant d’optimiser l’aménagement du cadre de vie des gens, en répondant à l’évolution de leurs modes de travail et de vie qui exigent de plus en plus de confort. Améliorer le confort thermique, acoustique et visuel, soigner le design des édifices et des espaces font aujourd’hui partie intégrante des choix de conception et de réalisation des bâtiments. Ces évolutions constituent une opportunité unique de rebattre les cartes et de privilégier des solutions alternatives de construction et d’aménagement, performantes, saines et vertueuses. Comment ? En faisant écho aux besoins des populations ou des entreprises, soucieuses de donner du sens à leurs choix de production, leurs choix de consommation et leurs choix de vie, et en conciliant toujours plus étroitement les exigences contemporaines de performance environnementale, de sécurité et de confort. En la matière, le développement des solutions d’architectures légères et d’aménagement, grâce à de nouveaux matériaux fonctionnels, esthétiques et durables, ouvre de formidables perspectives d’applications techniques et de design audacieux, à l’extérieur comme à l’intérieur des bâtiments.

¹<http://www.fondation-2019.fr/ged/public/resources/view/9409>



12.2 / 12.4
Innover avec des produits et services responsables

12.5
Allonger la durée de vie des produits via des services de revalorisation et de recyclage

12.8
Communication responsable et sensibilisation des consommateurs

Notre métier

Serge Ferrari conçoit, développe et fabrique des toiles composites innovantes pour des applications d’architectures légères ou d’aménagements extérieurs. Destinées prioritairement à quatre marchés stratégiques et mondiaux – protection solaire, architecture tendue, structures modulaires, mobilier/marine – les solutions haut de gamme Serge Ferrari conjuguent légèreté, durabilité, sécurité, design, confort et éco-responsabilité. Avec un fort potentiel de développement et d’innovation pour des applications variées de construction et d’aménagement, allant des besoins de la vie quotidienne aux projets les plus spectaculaires.

Notre état d’esprit

INNOVER ENCORE ET TOUJOURS

L’expérimentation et la volonté permanente de sortir des sentiers battus rythment le quotidien de l’entreprise depuis sa création, pour se différencier et créer une valeur unique. Cet esprit pionnier s’incarne à toutes les étapes de la chaîne de valeur, depuis la formulation des matières premières jusqu’au recyclage des produits en fin de vie, en passant par la conception des machines de production et le développement de solutions applicatives. Il a nourri au sein des équipes une capacité singulière à tester, innover, essayer, faire des erreurs, recommencer et réussir.

ENCOURAGER DES BUSINESS MODELS INNOVANTS ET AUTHENTIQUES

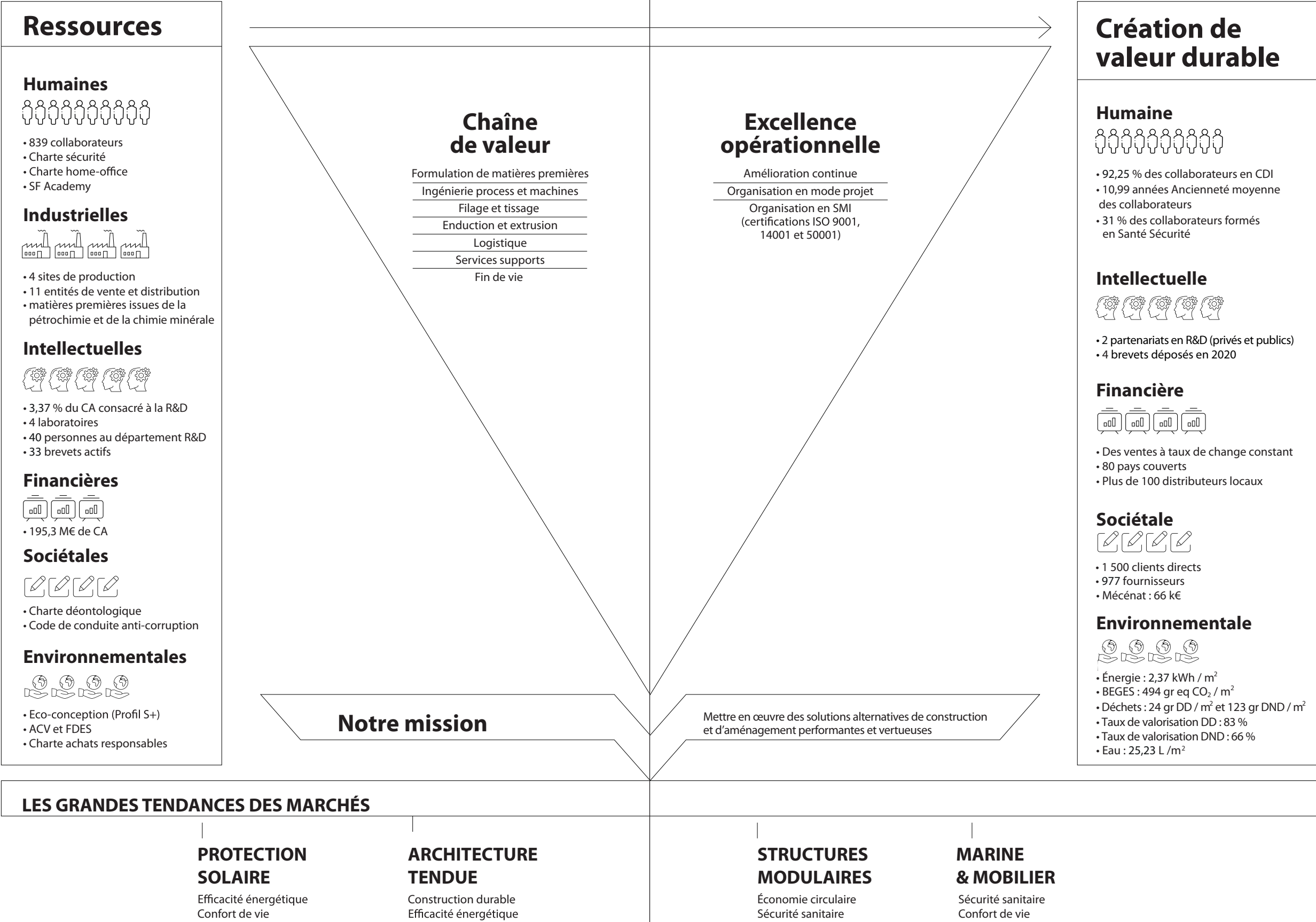
Que ce soit dans une culture client de tous les instants, partagée à tous les échelons de l’entreprise, où dans la vitalité de ses relations partenariales avec son écosystème, Serge Ferrari témoigne d’un engagement sincère. Avec la conviction que dans une économie de plus en plus collaborative, où co-crédation et co-production sont la norme, la qualité des relations de l’entreprise avec ses parties prenantes constitue un actif toujours plus déterminant.

S’ENGAGER DANS LA DURÉE

Mobilisée dans un métier industriel et un environnement marché caractérisés par des cycles longs, Serge Ferrari cultive le sens de la pérennité dans :

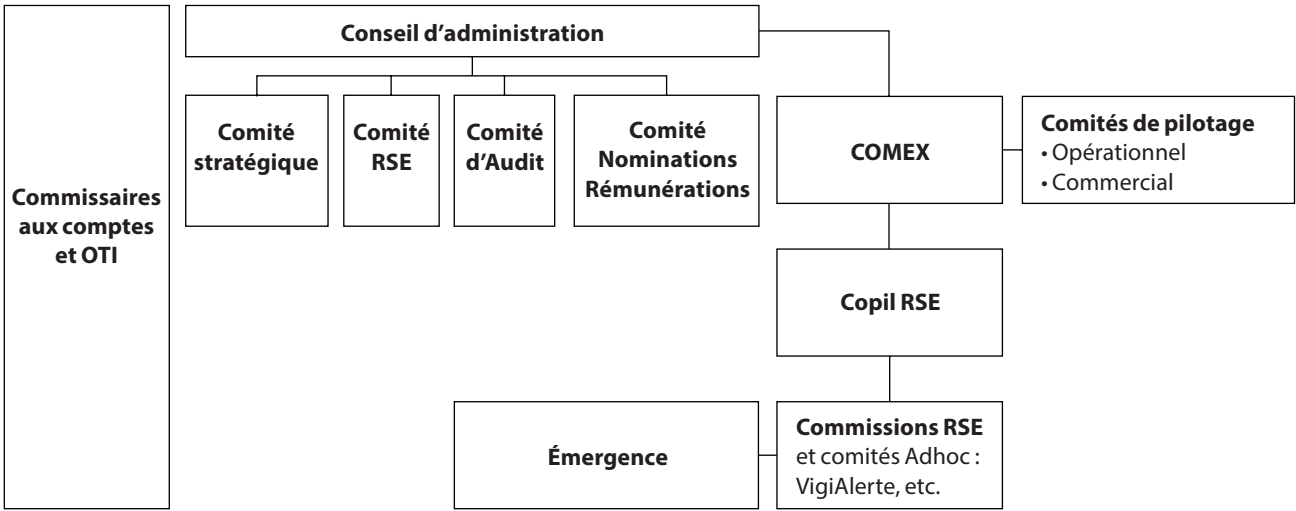
- la portée de ses décisions stratégiques,
- la performance de ses solutions,
- le maintien d’un climat de confiance au sein de ses équipes,
- l’importance accordée à la transmission des valeurs et du savoir.

Modèle d'affaires



La gouvernance RSE chez Serge Ferrari

Gouvernance



Le comité RSE, un organe actif

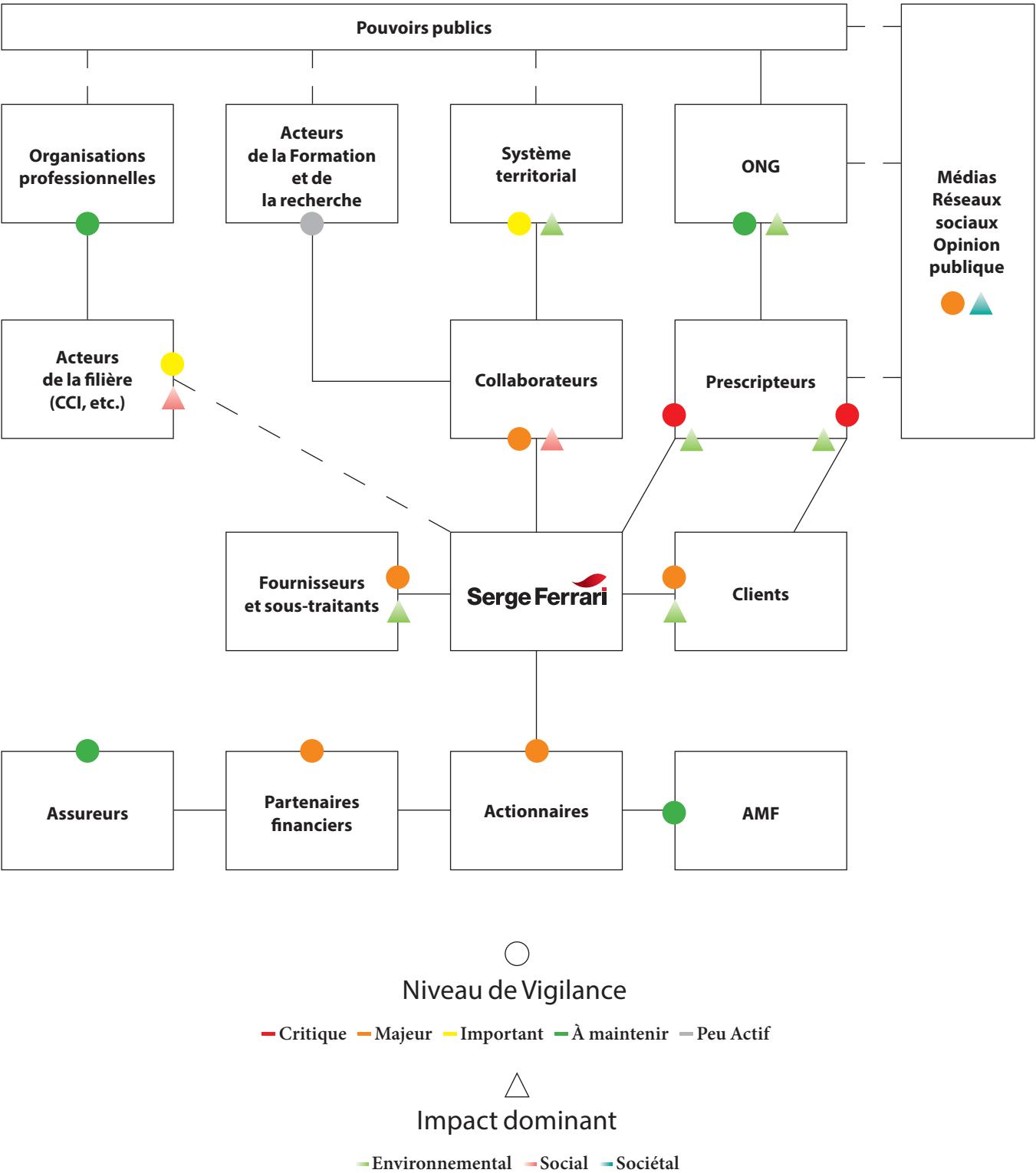
Le comité RSE prend place aux côtés du Comité Stratégique, du Comité d'Audit et du Comité des Rémunérations. Émergence réunit et fédère des collaborateurs qui souhaitent porter des sujets RSE transversaux dans l'entreprise. Les projets sont soumis au Copil RSE qui approuve leur mise en œuvre.

Le Comité RSE a été créé en 2018 sur proposition du Conseil d'Administration de Serge Ferrari, qui souhaitait voir les sujets RSE traités au plus haut niveau. Il est composé de Romain Ferrari (qui le préside), de Victoire Ferrari et de deux administrateurs indépendants : Caroline Weber et Christophe Graffin.

Le Comité RSE s'assure que les sujets RSE sont bien pris en compte dans la stratégie du Groupe. Il est chargé de structurer et de donner une vraie lisibilité à la politique RSE de Serge Ferrari. Pour cela, il effectue régulièrement des revues thématiques sur des sujets précis : transition écologique, économie circulaire, indicateurs environnementaux, politique sécurité du groupe, formation, politique sociale du groupe, égalité hommes-femmes etc. Il va à la rencontre des équipes qui sont investies de ces sujets au plus haut niveau pour faire le point sur les actions menées et examiner les voies de progrès. Cette année, le Comité RSE a rencontré les représentants du personnel, le Directeur des Opérations et le Directeur des Ressources Humaines. Ce dispositif, mis en place en 2020, a vocation à se pérenniser selon un rythme de 4 rencontres annuelles avec les porteurs des différents sujets identifiés en amont.

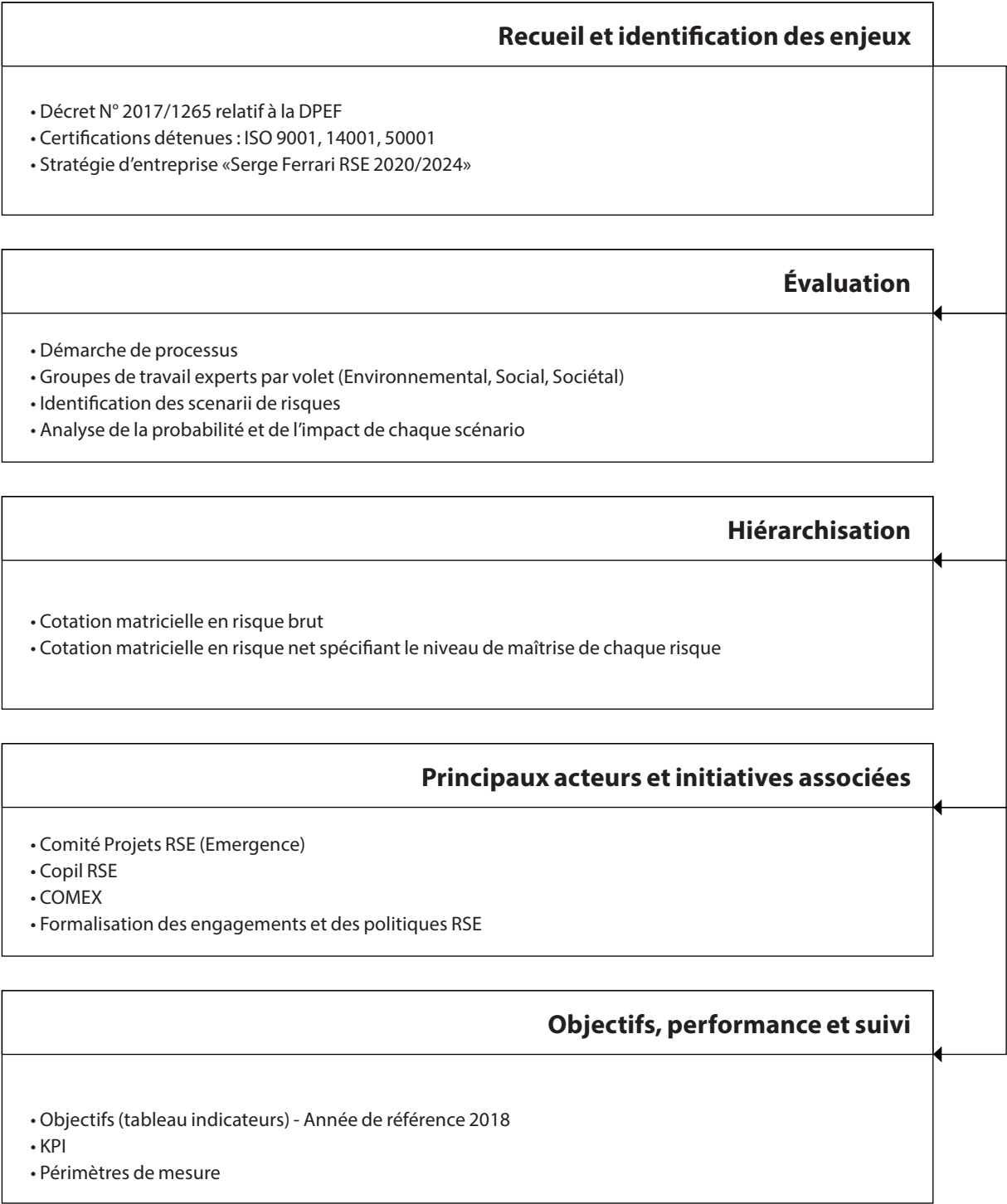
Le Comité RSE travaille aussi sur des problématiques que l'entreprise doit approfondir (anticorruption, achats responsables, etc.) et vérifie que les démarches et actions mises en place sont en conformité avec le cadre légal.

Cartographie des parties prenantes



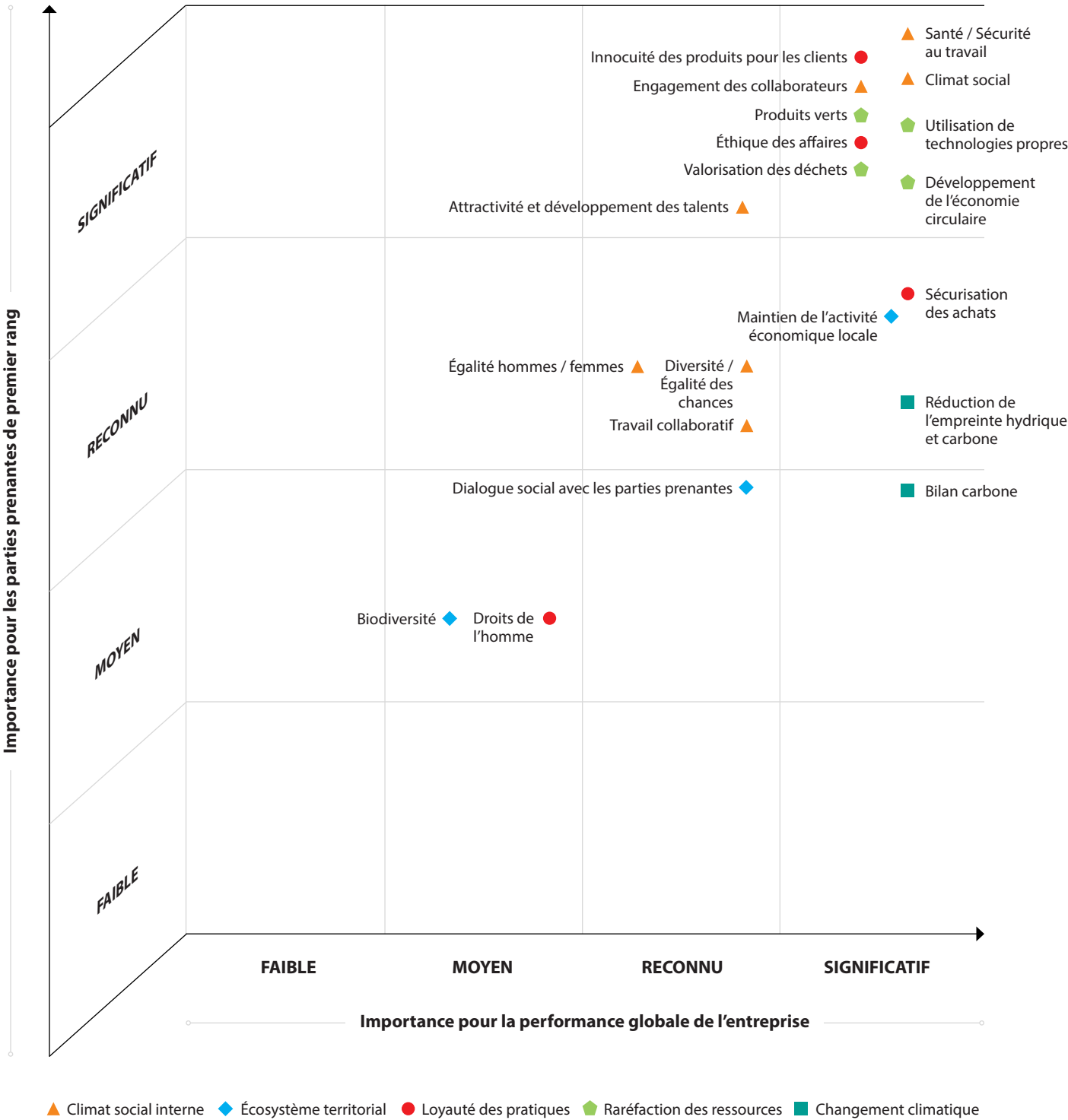
Cartographie des enjeux RSE

Méthodologie d'élaboration



Synthèse des résultats

La grille de matérialité ci-dessous présente les principaux enjeux identifiés rassemblés par familles de risques en prenant pour valeur de référence le risque brut qui équivaut à gravité x fréquence.



Enjeux prioritaires et actions associées



Enjeux environnementaux

| Actions associées | ODD concernés |
|--|---|
| RÉDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL | |
| Optimiser la consommation de la ressource eau | 6.4 Accès à l'eau salubre et l'assainissement - Gestion durable des ressources en eau 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles 12.2 Consommation et production responsables - Gestion durable des ressources naturelles |
| Optimiser la performance énergétique de nos sites industriels | 7.3 Efficacité énergétique 13.1 Mesures de lutte contre le changement climatique - Résilience et adaptation |
| Accroître la valorisation de nos déchets | 12.5 Réduction des déchets |
| Substituer les solvants | 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles |
| Utilisation de technologies propres | 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles 12.2 Utilisation rationnelle des ressources naturelles |
| Intégrer dans nos process plus de matières premières recyclées | 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles 12.5 Réduction des déchets |
| PRODUITS ET SERVICES VERTS | |
| Favoriser l'éco-conception | 3.9 Santé-environnement |
| Développer et maintenir des technologies de recyclage | 12.5 Réduction des déchets 17.16 Partenariats pour le développement durable |



Enjeux sociétaux

| Actions associées | ODD concernés |
|--|--|
| LUTTE CONTRE LA CORRUPTION | |
| Généraliser l'implication des collaborateurs aux règles applicables | 16.5 Corruption |
| Activer la procédure d'alerte sur l'ensemble des périmètres du Groupe | |
| Maîtriser les engagements contractuels Produits/Services | |
| VISION, PROSPECTIVE, PÉRENNITÉ | |
| Veille prospective sur les alternatives matériaux et substances préoccupantes | 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles |
| Veille prospective sur des ruptures de solutions de marchés | |
| Veille prospective sur les ruptures éventuelles de matières premières stratégiques | 9.5 Innovation, R&D 17.17 Partenariats multi-acteurs |



Enjeux sociaux

| Actions associées | ODD concernés |
|---|---|
| SÉCURITÉ | |
| Réduire les accidents du travail | 8.8 Droits et Sécurité au travail |
| Réduire la pénibilité, l'exposition aux COV et aux nanoparticules | |
| DIVERSITÉ | |
| Développer la parité hommes / femmes | 4.4 Compétences et accès à l'emploi |
| Garantir des processus d'embauche non discriminants | 4.5 Égalité des chances |
| Développer le processus d'intégration y compris entre les différentes générations de collaborateurs | 5.1 Fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes |
| Développer des postes pour les personnes en situation de handicap | 5.5 Garantir la participation des femmes aux fonctions de direction |
| Accroître la représentativité des femmes dans le management | 10.2 Favoriser l'intégration |
| ATTRACTIVITÉ ET DÉVELOPPEMENT DES TALENTS | |
| Privilégier l'emploi de collaborateurs habitant sur le bassin local | 8.3 Créer des emplois décents sur le territoire |
| Susciter des vocations en se faisant connaître sur le bassin d'emploi local | |
| Faire un focus sur la génération "des millenials" pour leur proposer des parcours professionnels leur correspondant | 4.5 Égalité des chances |
| Accompagner à la reconversion | |
| Prioriser la préembauche (dont alternants) | 4.4 Compétences et accès à l'emploi |
| Favoriser la promotion interne (mobilité interne) | |
| Valoriser l'effort de l'entreprise en formation | |
| FIDÉLISATION | |
| Veiller à la bonne intégration des nouveaux collaborateurs | 4.5 Égalité des chances |
| Fidéliser les collaborateurs | 8.3 Créer des emplois décents sur le territoire |
| SANTÉ/ BIEN-ÊTRE | |
| Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle | 3.8 Couverture sanitaire universelle |
| Veiller au maintien et au retour à l'emploi | |
| Réduire l'absentéisme en favorisant le bien-être des salariés | 3.4 Promotion de la santé mentale et du bien-être |
| DIALOGUE SOCIAL | |
| Développer le système de représentativité | 16.7 Prise de décisions inclusive |
| Améliorer la communication interne | |
| Étendre le partage de notre stratégie RSE au sein du Groupe | |

Finance et impact social

3 questions à Philippe Brun, Directeur Général Délégué du Groupe Serge Ferrari

Dans le contexte inédit d'un premier semestre chahuté par la crise de la Covid-19, le groupe Serge Ferrari a réalisé un emprunt à impact social. Philippe Brun revient sur cette première.

Qu'est-ce qu'un emprunt à impact social ?

Cet emprunt intègre des objectifs sociaux, dans les modalités du calcul du coût des financements convenus avec le prêteur. En l'occurrence, il s'agit de critères liés au maintien et à la création d'emplois localisés en France et à l'atteinte d'objectifs précis en termes de sécurité au travail. En fonction de notre capacité à atteindre ces objectifs, le coût, c'est-à-dire la marge du partenaire bancaire, pourra varier à la baisse comme à la hausse. Le suivi est assuré par une revue annuelle.

Est-ce une première pour Serge Ferrari ?

C'est effectivement une première pour l'entreprise et nous faisons, dans notre catégorie d'Entreprise de Taille Intermédiaire, figure de pionnier dans le domaine. Cela concrétise et récompense, y compris en matière de financement de notre développement, la place centrale qu'occupe, depuis des années déjà, notre démarche RSE.

En quoi ce prêt à impact social est-il le révélateur d'une tendance de fond ?

La plupart des fonds auxquels nous faisons appel se financent pour partie auprès d'organismes publics tels que la BPI (Banque Publique d'Investissement). Celle-ci intègre des critères RSE dans ses financements. Cela confirme la place de la RSE au sein des dispositifs d'évaluation de la performance globale des entreprises. La RSE est désormais un prérequis pour accéder aux financements et nos interlocuteurs sont très attentifs à nos progrès dans le domaine.



Philippe BRUN, Directeur Général Délégué Finances - CFO.

Adapter notre activité industrielle en période de pandémie

Attentif aux signaux d’alerte, Serge Ferrari a formé en mars 2020 un comité spécifique afin de traverser la crise sanitaire liée à la propagation de la Covid-19 : le **Comité de Reprise Sécurisée ou CORES** composé de Romain Ferrari (Directeur Général Délégué RSE), Jean-Yves Stephan (Directeur des Opérations), Philippe Espiard (Directeur général R&D), Joëlle Barussaud (Infirmière de santé au Travail), Hervé Garcia (Directeur des Ressources Humaines), Thierry Combot (Directeur de Production et Maintenance), Éric Carpentier (Directeur QHSE) et Christèle Muret (Responsable RH sites industriels).

Son objectif : permettre une reprise de l’activité progressive mais pérenne dans une organisation reconfigurée garantissant la santé-sécurité des collaborateurs.

Réflexions initiales

Avant même l’annonce officielle du confinement en France, le CORES décide, à titre conservatoire, de fermer les unités de production sur le site de La-Tour-du-Pin pour une durée minimale de 15 jours. L’objectif : se donner les moyens de réfléchir en vue de préparer la reprise progressive de l’activité. Les premières discussions, engagées le 19 mars 2020, visent à établir des scénarios de référence à partir de données recueillies à l’interne et à l’externe. Il s’agit de fixer des conditions de sécurité cibles et de définir les actions à mettre en œuvre pour les atteindre. L’une des interrogations initiales soulevées par le CORES est la notion de contacts. *« Nous avons sollicité des consultants externes spécialisés sur le sujet. Le 20 mars, Jacques de Gerlache, écotoxicologue et infectiologue, nous annonce qu’il y en a au minimum pour 6 mois. Le pronostic n’était certes pas exact mais il a fait ressortir plusieurs points essentiels : premièrement, c’est un phénomène qu’il va falloir gérer dans la durée ; deuxièmement, la direction doit s’en tenir aux faits et ne pas véhiculer des messages contradictoires auprès des salariés ; troisièmement, il faut éviter à tout prix la marchandisation du risque »,* explique Romain Ferrari, Directeur Général Délégué RSE. À partir de là, le CORES envisage un plan de reprise sur la base de quelques principes fondamentaux à observer de façon stricte : limiter les interactions entre les personnes et isoler les équipes au sein desquelles le moindre symptôme est détecté. Le comité part de l’hypothèse que toutes les personnes potentiellement exposées sont susceptibles d’être contaminées malgré les gestes barrières.

« La seule démarche viable sur le plan opérationnel consistait à co-construire avec les équipes de production les règles et les solutions à mettre en place. »

Un protocole co-construit avec les équipes

Devant le manque de connaissances avéré face à la Covid-19, certains sujets font rapidement débat au sein du CORES, à l’instar de la prise de température des collaborateurs à l’entrée du site. *« On s’est vite rendu compte que la technique ne pouvait pas tout résoudre. La seule démarche viable sur le plan opérationnel consistait à co-construire avec les premiers concernés – en l’occurrence les équipes de production – les règles et les solutions à mettre en place »,* insiste Romain Ferrari. Des petits groupes travail réunissant des salariés volontaires se constituent pour imaginer des méthodes à éprouver sur le terrain. Les instances représentatives du personnel (CSE, syndicat Serge Ferrari) sont immédiatement associées à cette démarche qui est constamment confrontée aux recommandations des professionnels de santé. *« Cela a permis d’afficher une position unique auprès des salariés. L’infirmière de santé au travail, en qualité de personnel médical référent, a joué un rôle essentiel, y compris pour souligner les incertitudes quant au virus. La construction de ce plan de reprise s’est faite pas à pas, tout en veillant, en dépit de la distanciation sociale imposée, à maintenir le lien et le dialogue avec nos équipes »,* souligne Thierry Combot, Directeur de Production et Maintenance. *« Nous avons bénéficié du bon sens et du pragmatisme de nos opérateurs qui connaissent bien les habitudes de leurs collègues en atelier. Pour ces volontaires qui, dès les premiers jours du confinement, ont contribué à élaborer et améliorer ces mesures de prévention, nous avons mis en place une prime d’inventivité »,* ajoute Hervé Garcia, Directeur des Ressources Humaines.

Instaurer les gestes barrières

Durant les semaines où les unités de production sont à l’arrêt, le service QHSE, l’Infirmière de santé au travail et les responsables industriels se coordonnent pour reconfigurer les environnements de travail, redéfinir les organisations, revoir la gestion des flux humains, mettre en place les mesures de prévention en adéquation avec les recommandations des autorités sanitaires compétentes, assurer la fourniture des équipements de protection requis, concevoir les campagnes de sensibilisation et d’affichage sur site pour accompagner les équipes désireuses de reprendre leur poste. Les situations de regroupement sont minimisées et encadrées lorsqu’elles s’avèrent inéluctables. Les espaces de convivialité – machines à café, frigos et micro-ondes – sont condamnés. Les horaires de prise de poste sont décalés pour réduire la concentration des opérateurs au même moment dans les vestiaires. Un marquage au sol balise les sens de circulation, les chariots élévateurs font l’objet d’une attribution individuelle et sont désinfectés, les claviers informatiques sont recouverts d’un film protecteur qui est retiré à chaque fin de poste, les points de contact sont désinfectés avec de l’isopropanol.

Sécuriser la fourniture du matériel de protection

Le service QHSE, qui est notamment chargé de mettre à disposition des masques et du gel hydro-alcoolique pour l’ensemble des équipes, se mobilise pleinement sur le sujet, d’autant qu’il faut composer avec une pénurie de ces équipements. Les stocks des pharmacies, réapprovisionnés en désinfectant à base de javel avant le confinement, ont rapidement été écoulés. *« Avec l’équipe QHSE, nous nous sommes démenés pour reconstituer et trouver tout ce qui était alors introuvable : masques, gel hydro-alcoolique, désinfectant spécifique. Nous avons au départ des masques FFP2 mais nous les avons donnés aux hôpitaux »,* souligne l’infirmière de santé au travail Joëlle Barussaud. *« Nous avons prospecté autour de nous et les autres entités du groupe – qui à l’époque étaient moins touchées par la pandémie – nous ont aidés en nous approvisionnant et en nous mettant en relation avec des fournisseurs locaux. Une entreprise extérieure nous a ensuite accompagnés sur le sourcing. Nous ne rencontrons plus de problèmes d’approvisionnement désormais. Nous avons également adapté nos protocoles à l’évolution des recommandations gouvernementales et des autorités sanitaires. Le port de la visière, jugé suffisant en mars, est aujourd’hui un complément au masque en situation et non un moyen de substitution »,* observe Franck Brasier, superviseur Sécurité.

Concilier enjeux sanitaires, enjeux humains et enjeux économiques

La reprise de l'activité en production s'opère dès le 1^{er} avril sur la base du volontariat pour les personnes ne présentant pas de pathologies considérées comme étant à risques. Le personnel a été consulté au préalable par l'infirmière de santé au travail, dans le strict respect du secret médical et professionnel.

Une reprise encadrée

Le redémarrage des unités de production au sein d'un processus verticalement intégré est un exercice complexe. « À chaque étape de fabrication, il faut avoir le bon nombre d'opérateurs qualifiés aux bons endroits pour faire fonctionner les lignes, maîtriser l'ensemble des flux et maintenir une activité en sécurité. Nous avons étudié les différents scénarios possibles pour intégrer les salariés volontaires au regard de leur savoir-faire et de leur polyvalence afin d'honorer les commandes des clients. Le groupe, qui exporte dans 80 pays, devait faire face à une demande relativement forte. Certains pays se confinaient alors que d'autres n'étaient plus ou pas encore impactés. La reprise de l'activité sur le site de La Tour-du-Pin était nécessaire pour accompagner les projets en cours », explique Thierry Combot. Les unités fonctionnent d'abord en 1 x 8, puis en 2 x 8, pour évoluer très progressivement vers un retour en 3 x 8, toujours avec un nombre réduit d'opérateurs sur les lignes de production. Chaque roulement d'équipe s'accompagne d'un point d'information pour expliquer l'ensemble des mesures mises en place et sensibiliser à l'importance du respect des gestes barrières. Les actions de prévention du *lean* managérial sont relayées par l'infirmière de santé au travail. « J'ai beaucoup circulé dans les ateliers pour expliquer mais aussi pour rassurer. Au fur et à mesure de la reprise, j'ai beaucoup communiqué, par mail notamment : j'ai écrit des articles avec des astuces sur la bonne façon de se protéger, j'ai envoyé des vidéos pédagogiques », raconte Joëlle Barussaud.

Privilégier les productions essentielles

Le groupe choisit de relancer en priorité des productions légères en mètres carrés conçues pour des applications directement utiles dans le contexte de la crise sanitaire, comme les solutions de structures modulaires permettant de monter des hôpitaux de campagne. Des productions simples comme le Soltis sont également réactivées car faciles à maîtriser. Surtout, Serge Ferrari introduit sur ses lignes une nouvelle solution intégrant une technologie virucide développée par les équipes R&D : AGIVIR. « Son temps de mise en production a été optimisé grâce à notre agilité. La R&D, les achats, l'ordonnancement, la production, le marketing sont autant de services qui ont œuvré pour concrétiser le lancement de cette gamme dont les applications contribuent à la lutte contre la propagation de la Covid-19. Participer à notre échelle à l'effort national a été très mobilisateur au sein de nos équipes », souligne Thierry Combot.

« Participer à notre échelle à l'effort national a été très mobilisateur au sein de nos équipes. »

Des règles spécifiques de sécurité Covid adaptées à chaque poste de travail

Pour assurer le déploiement des gestes barrières au-delà du périmètre industriel (services transverses, fonctions supports, etc.) et dans la durée, le groupe met en œuvre un dispositif complémentaire et global. Dès le 20 avril, le CORES, après recueil d'avis d'experts indépendants spécialisés, acte que le maintien des gestes barrières devra se prolonger *a minima* durant les 6 à 12 mois suivant le déconfinement qui, pour l'heure, demeure une perspective lointaine. Le service QHSE est immédiatement chargé d'établir des fiches de sécurité assorties de règles spécifiques. « Nous avons repris le format des Règles Spécifiques de Sécurité – ou RSS – que le groupe avait introduit en 2016. Nous avons défini des règles spéciales Covid-19 par activité et pour chaque bâtiment, en fonction des situations de travail présentes dans l'entreprise. Certains collaborateurs évoluent dans les bureaux, d'autres sur des machines de production, d'autres travaillent à la réception de marchandises, d'autres reçoivent des visiteurs, etc. Nous avons décliné ces fiches RSS pour chaque poste existant dans le groupe selon un canevas précis : gestes et mesures à adopter lors de l'arrivée sur le lieu de travail, lors de la prise de poste, comportement à observer durant la journée, au moment de quitter l'entreprise, puis hors site. Par exemple, que doit faire un commercial lorsqu'il se rend chez un client ou qu'il reçoit un client dans l'entreprise », explique Franck Brasier. Ces fiches, qui sont intégrées au document unique, sont diffusées auprès des collaborateurs concernés avec le concours de l'infirmière de santé au travail qui a établi au préalable des jauges dans les bureaux et redéfini au besoin leur implantation.

Selon la même logique, le service QHSE établit des protocoles spécifiques à destination des prestataires qui sont peu à peu de nouveau autorisés à pénétrer sur le site. « Nous avons également intégré ces mesures à nos plans de prévention qui incluent désormais systématiquement le risque Covid », précise Franck Brasier.

« Nous avons repris le format des Règles Spécifiques de Sécurité – ou RSS – que le groupe a introduit en 2016. Nous avons décliné ces fiches RSS pour chaque poste existant dans le groupe selon un canevas précis : gestes à adopter lors de l'arrivée sur le lieu de travail, lors de la prise de poste, au moment de quitter de l'entreprise, puis hors site. »



Yves MOSSOT, Responsable Technique Fab Lab - Assistance Clientèle.

Maintenir le dialogue avec les équipes

Un dispositif de communication RH renforcé

Durant le premier confinement, un relais d'information régulier a été déployé auprès des collaborateurs via des emails ou des SMS pour garder le contact avec les salariés et les aviser en toute transparence des mesures progressivement mises en œuvre par l'entreprise. « Nous avons demandé aux personnes qui le souhaitent de nous communiquer leur numéro de portable pour leur transmettre des informations. C'était extrêmement important dans la mesure où 30 % des collaborateurs en production ne disposent pas d'e-mail professionnel. Les équipes RH se sont fortement mobilisées pour répondre à toutes les interrogations », note Hervé Garcia. Ce dispositif global a été bien accueilli par les équipes qui ont également veillé à maintenir du lien social entre-elles. Des groupes WhatsApp se sont formés par activité (tissage, ADV, etc.).

Une cellule d'accompagnement dans la durée

Les collaborateurs qui le désiraient avaient la possibilité d'échanger avec l'infirmière de santé au travail à propos de leur situation personnelle ou de leurs craintes face à l'épidémie (anxiété, facteurs de comorbidité, peur de ramener le virus chez soi et de contaminer ses proches). Cette gestion personnalisée a fait ressortir l'impact psychologique lié au confinement, qui a été très variable d'un individu à un autre. Certains salariés avaient besoin de revenir travailler car ils étaient en bonne santé, d'autres parce qu'ils étaient las de rester chez eux, d'autres encore parce que les conséquences financières de cet arrêt étaient importantes pour leur ménage. Autre rôle majeur qui occupe désormais de plus en plus Joëlle Barussaud : la gestion des cas Covid et des cas contacts. « Je passe beaucoup de temps au téléphone avec les uns et les autres, pour connaître les symptômes, rassurer, évaluer les jours de quarantaine, retracer les contacts. C'est un travail de longue haleine. »

Préparer l'avenir

Serge Ferrari a décidé dès juillet 2020 d'investir dans la formation des équipes de production. L'objectif : développer leurs compétences pour amorcer durablement la reprise. Le programme engagé comprend deux modules spécialement destinés aux chefs d'équipe (*team leaders*) et aux opérateurs. Il vise à accroître leurs savoir-faire et leurs savoir-être en matière de sécurité et à favoriser leur employabilité. Tout le personnel de production – opérateurs comme *team leaders* – est volontairement rendu acteur de ce dispositif. Les premiers sont amenés à réfléchir sur leur comportement individuel et collectif, à identifier et visualiser des situations potentiellement à risques pour adopter la réaction appropriée. Les seconds sont incités à faire évoluer leur approche en matière d'encadrement pour renforcer la prévention auprès des équipes et veiller au respect des règles en situation. En favorisant leur prise de recul, opérateurs et *team leaders* sont satisfaits d'avoir désormais une meilleure conscience de leur positionnement et de leur rôle respectif, à savoir que porter la sécurité est l'affaire de chacun et de tous. Outre la diffusion d'une culture sécurité intégrée, d'autres actions de formation portent sur le déploiement de la polyvalence et l'accompagnement au changement sur un poste de travail.

Si les ateliers n'ont pas retrouvé un rythme de production normal, l'activité s'adapte continuellement aux besoins des marchés. Surtout, l'absence de cluster de contamination au sein de l'entreprise montre l'efficacité des protocoles et des mesures mis en place avec le concours des équipes.

Une technologie inédite qui a fait l'objet de dépôts de brevets **AGIVIR**

Durant la première phase de la crise sanitaire en France, les équipes de Serge Ferrari se sont mobilisées pour déployer en un temps record une solution applicative visant à lutter contre la propagation du virus : AGIVIR. Développée en interne, AGIVIR est une technologie dotée de propriétés virucides qui peut être appliquée aux membranes conçues et fabriquées par le groupe. Décryptage avec Philippe Espiard, Directeur R&D.



Philippe ESPIARD, Directeur R&D.

Comment cette solution est-elle née ?

Philippe Espiard : En consultant la littérature scientifique et médicale, nous avons constaté que l'argent était connu pour ses propriétés virucides. De là, nous avons imaginé intégrer l'élément argent sur la surface de nos membranes. Nous utilisions déjà cet élément pour ses propriétés antibactériennes – qui sont connues depuis l'Antiquité – mais pas pour son potentiel virucide qui a été mis au jour récemment. Nous nous sommes appuyés sur des études conduites par des laboratoires universitaires américains ou encore une thèse menée à Lyon sur le sujet. Un gros travail de formulation a été engagé car il ne s'agit pas simplement de déposer de l'argent. Il faut que la couche appliquée soit durable.

L'argent doit être bien ancré à la surface des membranes qui doivent également conserver leur résistance à l'abrasion et aux UV. En d'autres termes, cet ajout doit garantir les propriétés initiales de nos produits en conditions d'usage.

Quelles sont ses grandes phases de développement ?

Philippe Espiard : Parmi les équipes R&D, une dizaine de chercheurs se sont mis à travailler d'arrache-pied dès le début du confinement, à la mi-mars. Nous avons passé un mois à développer les formulations dont il a fallu ensuite évaluer la fonction antivirale. Nous avons choisi de faire appel à des laboratoires indépendants agréés spécialisés en virologie. Parmi ceux-ci, le laboratoire VirHealth, qui est une *spin-off* de VirPath. Ce laboratoire a procédé à toutes les évaluations



Les équipes R&D de Serge Ferrari mobilisées sur le développement de la technologie AGIVIR.

requis à partir d'une souche de coronavirus humain 229E (modèle de la Covid-19) selon une méthodologie qui s'appuie sur le standard ISO 21702. Cette première série de tests a révélé que le niveau d'efficacité de nos membranes est très élevé. La charge

aux UV et à l'abrasion, durabilité, etc...). Nous avons réalisé plusieurs milliers de cycles d'abrasion pour des applications destinées, par exemple, aux marchés du mobilier et des structures modulaires. Avec le concours d'autres laboratoires agréés, nous

« Au-delà de la réactivité dictée par la crise sanitaire, notre réussite tient d'abord à notre force de frappe et à la maîtrise de nos technologies. »

virale du coronavirus humain 229E (HCoV-229E) est réduite de 95 % après 15 minutes de contact et de plus de 99 % au bout d'une heure. Nous avons ensuite confronté ces membranes aux tests de performance que nous réalisons systématiquement pour simuler différents scénarios d'usage (résistance

nous sommes également assurés de l'innocuité de cette technologie (absence d'irritations cutanées) qui, lorsqu'elle est appliquée sur des poignées de portes par exemple, est amenée à être contact avec le corps humain. Une fois ces essais concluants, nous sommes passés à la phase



Tests réalisés par le laboratoire VirHealth à partir du coronavirus humain HCoV-229E.

d’industrialisation, étape par étape, d’abord en essai pilote puis sur nos lignes industrielles. La commercialisation de la solution a ainsi pu, quant à elle, être lancée début mai 2020.

Comment expliquez-vous cette rapidité de mise au point ?

Philippe Espiard : Au-delà de la réactivité dictée par la crise sanitaire, notre réussite tient d’abord à notre force de frappe et à la maîtrise de nos technologies. Chaque année, Serge Ferrari investit près de 4 % de son chiffre d’affaires dans la R&D ce qui est conséquent. Le groupe compte 3 laboratoires et une quarantaine de chercheurs. Nous pouvons compter sur notre expertise robuste en chimie et sur la maîtrise des procédés. L’organisation et la gestion du projet

ont été déterminantes. Il fallait concilier une certaine flexibilité intellectuelle pour investiguer des domaines inconnus et innover d’une part, et une démarche très structurée et rigoureuse d’autre part, avec un suivi quotidien voire bi-journalier de notre progression, des plannings et des responsabilités bien définis. Durant cette période particulière, nous avons eu la chance de pouvoir maintenir un certain niveau d’activité. Les équipes de recherche localisées à Eglisau (Suisse) ont continué à fonctionner normalement, tandis que celles basées à La Tour-du-Pin ont évolué en télétravail. L’accompagnement du laboratoire VirHealth s’est évidemment avéré crucial. Enfin, la mise en place – dans le cadre du CORES¹ – d’un protocole sanitaire adapté à une reprise très progressive de l’activité au sein

¹ Comité de Reprise Sécurisée

de nos unités industrielles nous a permis de concrétiser le développement et la fabrication. La *task force* que nous avons dédiée au projet était extrêmement motivée pour le mener à bien. Une des forces du groupe, c’est justement l’engagement de ses équipes. La conjoncture a démultiplié l’implication des collaborateurs, aussi bien en R&D qu’au marketing ou en production. Tout le monde s’est pleinement investi. Nous avons conscience que nous touchions à quelque chose de grand, que nous avions une responsabilité sociétale et que l’enjeu était important.

Quelles sont les applications possibles ?

Philippe Espiard : Selon moi, il n’y a pas de limites ! Initialement, nous pensions à nos marchés traditionnels : protection solaire, mobilier, structures modulaires.

français. Il y a eu un très bon démarrage en France et à l’international grâce à un gros travail fourni par nos équipes marketing et commerciales. Conformément aux différentes réglementations locales en vigueur, comme en France, nous avons procédé à l’enregistrement de nos produits pour leur commercialisation.

Au regard de votre expérience personnelle, est-ce une première ?

Philippe Espiard : C’est une aventure exceptionnelle. Les équipes sont toutes animées par la volonté d’entreprendre et de réussir. Quand il faut y aller, tout le monde y va ! L’organisation du groupe facilite la prise de décision comme la rapidité d’exécution. Cette expérience vient surtout conforter la pertinence et l’efficacité du fonctionnement en mode projet que Serge Ferrari a mis en place depuis quelques années.

« Il y a une grande fierté autour de ce projet qui embrasse l’ensemble du groupe. Etre capable de sortir une solution ayant une retombée sociétale aussi forte est très valorisant pour tous les salariés de Serge Ferrari. »

Finalement, AGIVIR peut s’appliquer au quotidien sur tous types de revêtement de surface : poignées de portes, rambarde de sécurité, barres d’appuis dans les transports, poignées de caddies, revêtements de tables ou de comptoirs dans les bars-restaurants ou les hôtels, revêtements sur les bureaux des élèves et des enseignants, housses de fauteuil, tablettes dans les TER et TGV, etc. Le champ des possibles est vaste d’autant que nos produits sont souples et adhésifs. Sur le marché des structures modulaires, notre technologie AGIVIR a été mise en œuvre pour aménager des tentes et des hôpitaux de campagnes venant en soutien du système hospitalier

C’est un vrai travail d’équipe : les laboratoires ont œuvré avec la production pour la phase de tests sur nos lignes industrielles ; le marketing s’est mis en branle-bas de combat pour valoriser notre solution sur les différents marchés, et les équipes commerciales ont déployé une stratégie de vente dont la vente en ligne via un site e-commerce. Il y a une grande fierté autour de ce projet qui va bien au-delà de la R&D et qui embrasse l’ensemble du groupe. Être capable de sortir une solution ayant une retombée sociétale aussi forte est très valorisant pour tous les salariés de Serge Ferrari.

Approfondir notre modèle d'économie permacirculaire

Depuis plus de 20 ans, Serge Ferrari s'engage sur la recyclabilité de ses produits en fin de vie. Le groupe qui soutient le déploiement d'un nouveau procédé de recyclage en Smart Factory, investit également l'amont de sa chaîne de valeur. Il ambitionne à court terme d'intégrer des composants recyclés dans ses solutions.

Ce projet, initié en janvier 2020, concilie les exigences de marchés sensibles au développement durable avec les engagements volontaires du groupe en matière de RSE. Pour les collaborateurs impliqués, c'est aussi une façon de "boucler la boucle".

Une dynamique impulsée par la rencontre du marketing et de la R&D

Le profil du consommateur ne cesse de s'étoffer. Plus averti, ses exigences dépassent désormais le cadre des préoccupations sanitaires et environnementales. S'il questionnait la recyclabilité ou l'innocuité d'un produit, il scrute également les engagements sociaux et sociétaux de l'entreprise qui le fabrique. « Ce comportement, qui s'observe dans l'agroalimentaire ou l'industrie textile, gagne du terrain dans le domaine du mobilier. Sur le plan environnemental notamment, le consommateur final cherche à savoir si le produit, en plus d'être recyclable, contient dans sa composition initiale du contenu recyclé. C'est l'une des tendances fortes qui va influencer le développement de nos produits à moyen terme. Il se trouve que les équipes R&D travaillaient déjà sur le sujet sur le plan de l'innovation technologique. Nos ambitions respectives – orientées consommateur final et innovation produit – convergent parfaitement », explique Constance Kocher, chef de marché Mobilier.

L'objectif du Business Group Mobilier est clair : intégrer au plus tôt de la matière recyclée dans les produits qu'elle commercialise. Plusieurs axes sont investigués par les équipes R&D qui considèrent l'ensemble de nos membranes composites. « Cet objectif est tout à fait réaliste en 2021 pour des produits semi-finis et plutôt en 2022 pour des produits finis. Nous avons des pistes prometteuses avec, pour l'heure, des résultats encourageants. Le challenge est extrêmement motivant car il y a une réelle demande client à satisfaire et un fort intérêt de la direction pour le sujet », avance Emmanuel Tapie, ingénieur expert au département Matériaux, Mécanique et développement du fil.



Emmanuel Tapie, ingénieur expert au département Matériaux, Mécanique et développement du fil

« Le challenge est extrêmement motivant car il y a une réelle demande client à satisfaire et un fort intérêt de la direction pour le sujet. »



Constance Kocher, Chef de marché Mobilier

Un projet transverse

À ce stade du projet, ce sont principalement les équipes R&D, achats et marketing qui sont en première ligne. Elles explorent ensemble deux gisements de matière : les déchets générés à l'interne pouvant faire l'objet d'une valorisation par le recyclage et les gisements de matière extérieurs à l'entreprise. « Outre le recyclage de nos chutes issues de la filature et du tissage, nous souhaitons intégrer de la matière première à laquelle on donne une seconde vie mais qui n'a pas été initialement créée pour nos produits. Les deux scénarios ont du sens pour le groupe », souligne Emmanuel Tapie. Pour les matières recyclées exogènes, le groupe est intransigeant sur la traçabilité. « Nous vérifions leur origine et leur qualité. Nos produits répondent à des exigences sanitaires fortes, surtout sur le marché Mobilier où nos applications sont en contact avec l'utilisateur final », précise Constance Kocher.

Actuellement, la R&D et le marketing de la BG Mobilier co-construisent le cahier des charges des futurs développements. « L'enjeu majeur, c'est le maintien des performances initiales de nos produits car en incorporant de la matière recyclée on peut potentiellement les affaiblir », note Emmanuel Tapie. « Nous devons définir les seuils de tolérance acceptables sur nos segments de marché. Sur certaines applications, nous avons une marge de manœuvre sur les produits sans impacter l'application finale. Or la durabilité est un engagement de longue date que l'on entend conserver. Le fait de se situer au-delà des normes est aussi pour Serge Ferrari un vrai parti-pris. Il faut toujours avoir une vision globale et prendre du recul. Le rôle de la R&D, c'est de tout questionner : matières premières, packaging, environnement normatif, etc. On veut rester dans l'ADN de l'entreprise c'est-à-dire être sérieux dans notre démarche », ajoute Constance Kocher.

Les équipes R&D sont également en contact avec les usines d'applicatifs. « Chez nous, le fil c'est le point de départ de notre processus de fabrication qui est intégré. De fait, il implique la totalité de nos sites industriels. Le projet va vite prendre une dimension systémique inter-usines. C'est formidable parce que les essais en cours dans nos laboratoires peuvent redonner du sens à nos produits auprès des équipes. Pour les opérateurs, manipuler une matière provenant de produits recyclés ou issue de nos propres chutes, c'est du concret », explique Emmanuel Tapie.

**« On veut rester dans l'ADN de l'entreprise
c'est-à-dire être sérieux dans notre démarche.
Ce projet réaffirme la constance des engagements
du groupe en matière de RSE. »**

Des retombées potentiellement très importantes

L'ensemble de nos solutions étant intégralement conçu et fabriqué en interne, les retombées estimées en cas de succès peuvent être colossales. « Si l'usage du recyclé fonctionne bien, on peut idéalement imaginer son incorporation à un plus large panel de nos produits. Les impacts seraient malgré tout considérables même si l'intégration s'opérait sur une seule gamme, que ce soit en termes de tonnage ou de pourcentage de matière recyclée utilisée chaque année. La marge de progrès serait également significative au niveau de l'analyse de cycle de vie : gain énergétique, réduction des émissions de CO₂, impact matériaux en amont de notre filière minimisé. C'est sans compter la réutilisation de nos propres chutes qui constitue un enjeu environnemental et économique. Non seulement nous achèterions moins de matière première mais nous pourrions optimiser le rendement de nos usines. On est dans la droite ligne de notre vision qui consiste à faire mieux avec moins », observe Emmanuel Tapie.

Pour le Business Group Mobilier, ce serait un net vecteur de différenciation par rapport à la concurrence. « Plus globalement, c'est un moyen de réaffirmer la constance des engagements du groupe en matière de RSE », conclut Constance Kocher.

L'efficacité matière au cœur de la performance environnementale

La performance environnementale de Serge Ferrari s'exprime en premier lieu par l'efficacité matière. Il s'agit de s'inscrire dans la nécessaire stratégie de découplage entre la croissance économique et l'extraction de ressources et de s'approprier les grands principes de l'économie circulaire (source ADEME) qui interviennent aux trois grandes étapes de la chaîne de valeur :

- **phase de production** : approvisionnement durable, éco-conception, stratégie d'usage ;
- **phase de consommation et d'utilisation** : application responsable, allongement de la durée de vie des produits, économie de fonctionnalité ;
- **phase de fin de vie** : recyclage et valorisation énergétique.

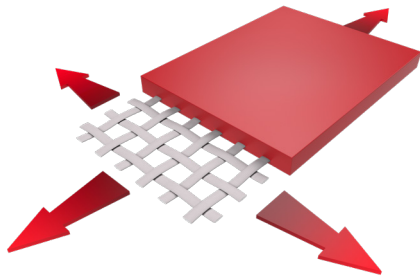
Lors de ces trois phases, l'efficacité matière est décisive. Dès lors, les axes prioritaires, compte tenu de l'activité de l'entreprise et de ses enjeux significatifs, sont :

- le rapport poids/performance (moindre densité matérielle à performance comparable),
- la durée de vie des produits,
- leur recyclabilité et la recherche d'une solution adaptée au contexte des utilisateurs,
- la réduction de l'empreinte environnementale,
- l'orientation de la stratégie commerciale.

12
CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES

Rapport poids/performance

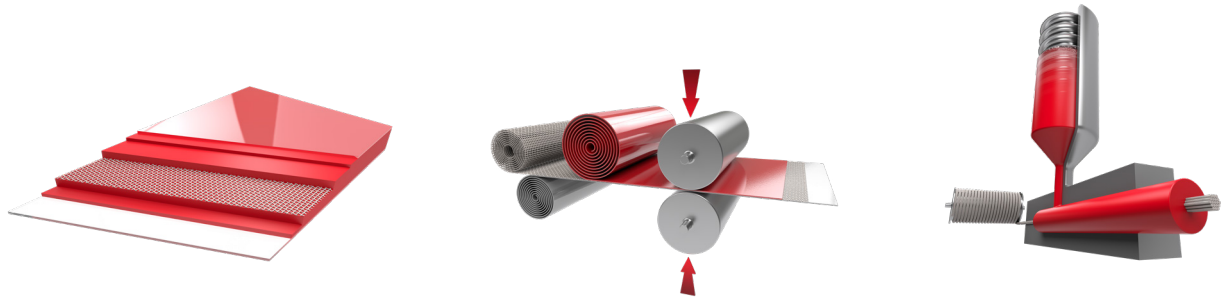
La technologie Précontraint offre le meilleur rapport poids/performance et stabilité dimensionnelle dans le temps, permettant d'être en phase avec le défi des ressources naturelles et d'atteindre l'efficience recherchée : faire mieux avec moins et plus longtemps. Les efforts développés en recherche et développement tendent à accroître cette caractéristique pour contribuer à l'allègement des systèmes constructifs. Mais l'entreprise poursuit cet objectif sur l'ensemble de ses marchés, comme l'illustre la technologie Smart Coating qui réduit significativement le poids des produits, ce qui leur confère un avantage significatif dans les secteurs de l'aéronautique ou du nautisme.



Durée de vie des produits

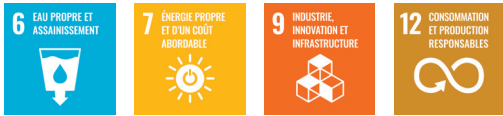
Pionnier de l'architecture légère, Serge Ferrari a monitoré depuis près de 40 ans plus de 1 000 ouvrages et a établi un bilan de durabilité remarquable.

La résistance intrinsèque des produits (propriétés mécaniques et de résistance à l'abrasion et aux attaques chimiques) fait l'objet de nombreuses innovations qui accroissent la durée de vie des produits sur tous les marchés adressés par l'entreprise. C'est le cas des technologies : Smart Coating, Smart Lam, Smart Yarn.



Recyclabilité

Acteur pionnier du recyclage via l'unité industrielle Taxyloop, Serge Ferrari s'investit dans la nouvelle génération industrielle adaptée au contexte des utilisateurs en soutenant activement la start-up Polyloop. Polyloop développe une solution permettant de régénérer des PVC composites à une échelle correspondant aux contraintes de souplesse et de proximité géographique des industriels. Les unités de recyclage de la taille d'un container ont vocation à être installées durablement ou provisoirement sur les sites de production. La mise en œuvre d'un prototype sur le site de La Tour-du-Pin est programmée début 2022. Serge Ferrari encourage ainsi une évolution majeure du recyclage selon une logique de Smart Factory, passant de l'industrie centralisée lourde vers un équipement modulaire intégré léger.



La réduction de l’empreinte environnementale

- La réduction de l’impact environnemental (eau, énergie, déchets) de l’entreprise est à l’œuvre selon différentes stratégies :
- **optimisation de notre performance industrielle** : le comité environnement veille continuellement à cet objectif. Ce comité opérationnel est constitué des directeurs de production des sites français et étrangers, du Directeur des Opérations Industrielles, du Directeur Général Délégué RSE et des membres de l’équipe QHSE. Il se réunit tous les 4 mois dans le but de suivre et de définir les plans d’actions nécessaires pour la maîtrise de nos indicateurs. La gestion mensuelle des données et des relevés d’index compteurs permettent de contrôler rapidement les dérives. Le suivi de macro indicateurs par pays et par sites de production permet d’avoir une vision globale au niveau du Groupe. La mise en œuvre des micro indicateurs plus proches des opérateurs et du terrain facilite les actions du quotidien.
 - **utilisation de technologie propres** : Serge Ferrari continue ses travaux de substitution des solvants et d’exploration des meilleures technologies disponibles. Le Groupe conçoit et réalise des équipements et installations en prenant en compte les volets environnemental et énergétique.
 - **mise en œuvre d’Analyses de Cycle de Vie** : Serge Ferrari s’est attaché à réaliser les Analyses de Cycle de Vie (ACV) de ses produits dont 80 % des impacts se situent en amont de la filière, lors des étapes d’extraction et de production des matières premières. Cela permet à l’entreprise de mener une démarche d’éco-conception.

- **mise en place d’avancées volontaires pédagogiques** : Serge Ferrari a créé un outil : S+ qui permet d’établir le profil de chacun de ses matériaux composites. S+ concrétise les avancées volontaires du Groupe dans le domaine des performances environnementales : concrètement ce que l’entreprise fait “en plus” de ses obligations. S+ est conforme à la norme de communication environnementale ISO 14021 : exact, vérifiable, pertinent, non trompeur. Ainsi, en matière d’empreinte environnementale, l’entreprise va systématiquement plus loin que la réglementation en adaptant ses mesures et analyses aux enjeux : analyse des impacts génériques, analyses spécifiques correspondant rigoureusement à un produit référencé, connaissance des impacts globaux en incluant les étapes de la confection et, dans certains cas, l’usage.

Ratio de consommation énergétique pour 1 m² de produit fabriqué par Serge Ferrari Group en 2020

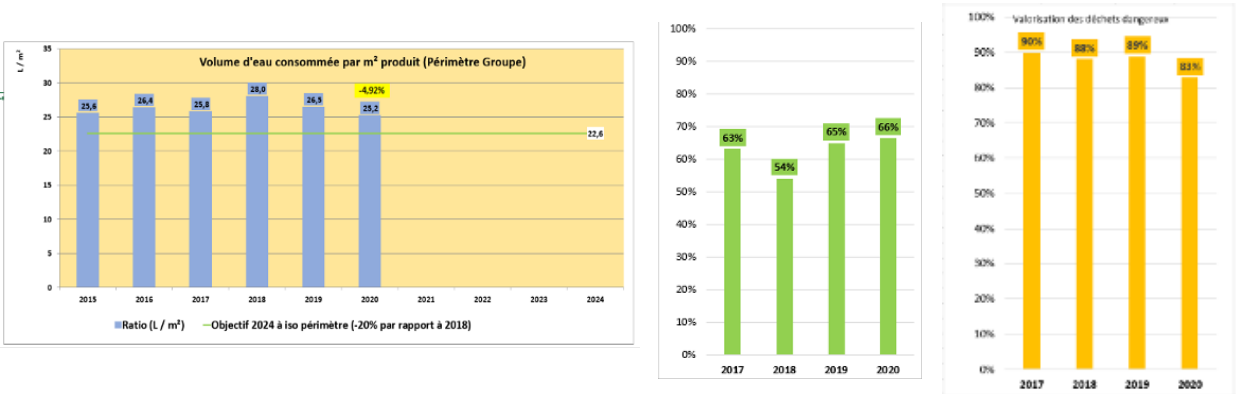
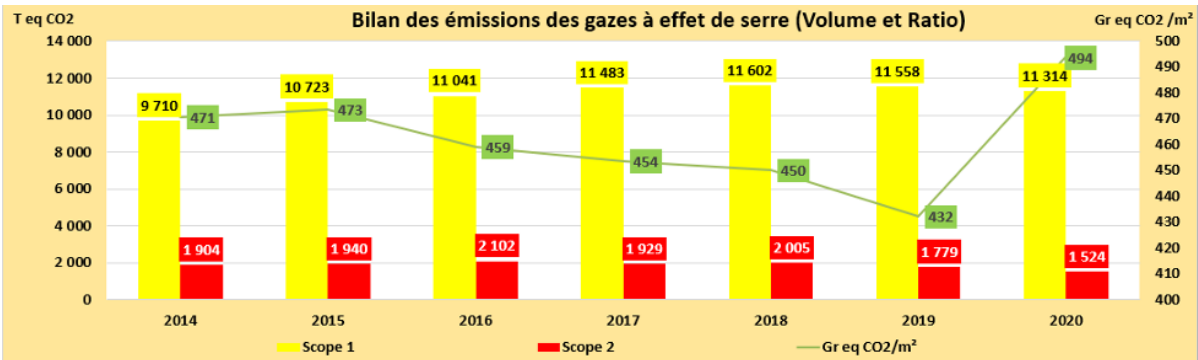
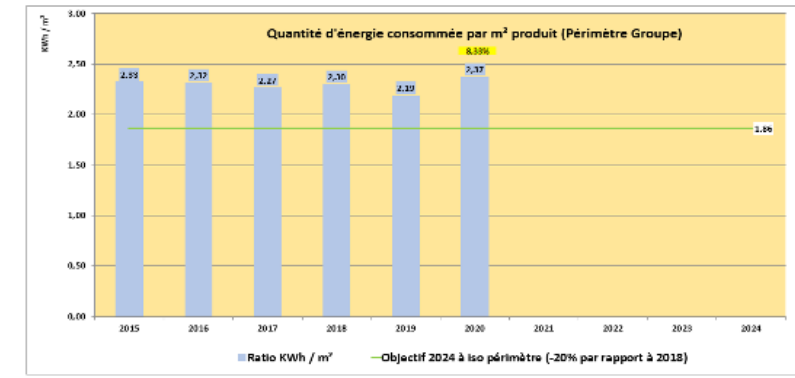
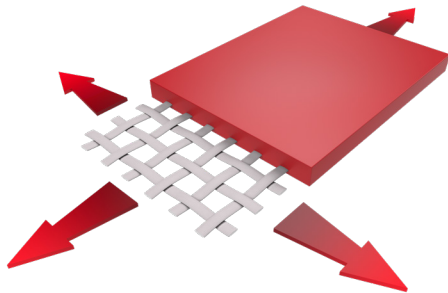
Énergie : 2,37 kWh pour 1 m²

BEGES : 494 Gr eq CO₂ pour 1 m²

Déchets :
24 gr de déchets dangereux par m²
123 gr de déchets non dangereux par m²

Valorisation :
83 % des déchets dangereux
66% des déchets non dangereux

Impact hydrique : 25, 23 litres d’eau pour 1 m²



L’activité perturbée de l’année 2020 par la pandémie de la Covid-19 est l’un des facteurs dégradant de nos ratios. Les talons d’énergies nécessaires au maintien de l’outil de production impactent également les ratios par m² des produits finis. Contrairement aux autres années, l’instabilité de la production avec de nombreux arrêts d’unités, puis relances est aussi un facteur supplémentaire de dégradation de notre activité sur 2020. La baisse de consommation électrique, le tonnage de déchets inférieur aux années précédentes, et la consommation d’eau fortement en baisse ne sont pas représentatifs de nos efforts pour contenir nos ratios. Par conséquent, notre consommation d’énergie n’est pas directement corrélée à la production effective en m².

Fédérer nos équipes autour de notre projet d’entreprise

Depuis sa création, le Groupe a toujours compté et investi sur ses hommes et ses femmes qui ont contribué à façonner une culture très forte au sein de Serge Ferrari. Culture à laquelle l’ensemble des parties prenantes – collaborateurs, partenaires mais également clients – est très attaché. Le Groupe continue de cultiver cet ADN qui favorise le collectif, l’esprit entrepreneurial et l’innovation, notamment lorsqu’il réalise des opérations de croissance externe. Pour autant, dans un environnement en constante mutation et face aux enjeux liés à la digitalisation des organisations, nous devons évoluer et nous adapter en capitalisant sur nos savoir-faire et l’engagement des équipes en conservant la qualité du climat social qui fait notre force.

Conformément à notre stratégie Serge Ferrari 2020 – 2024, nous continuons de consolider nos engagements et nos actions sur le plan social pour pérenniser les valeurs du Groupe en adéquation avec notre projet d’entreprise, tout en ayant une approche RSE intégrée et structurée.

Notre ambition s’articule autour de 5 axes stratégiques, pour lesquels nous avons fixé des objectifs prioritaires :

- **Rester une entreprise attractive** : capitaliser sur notre marque et notre capacité d’innovation pour attirer les talents ;
- **Fidéliser nos collaborateurs** : accroître la promotion interne et déployer le mode projet. Il s’agit de favoriser l’inclusion et le travail d’équipe qui influent sur les conditions de travail et offrent des perspectives de projection et d’évolution au sein du Groupe ;
- **Développer la mobilité et la flexibilité** : promouvoir de nouveaux modes de collaboration et de travail dans la mesure du possible tout en veillant à leur coexistence et leur équilibre avec des modes de fonctionnement opérants plus classiques ;
- **Favoriser la santé et le bien-être au travail** : accompagner nos managers dans l’organisation et le maintien d’un environnement de travail serein et sûr ;
- **Continuer à prioriser la sécurité** : renforcer nos dispositifs de prévention, de formation et d’accompagnement de nos collaborateurs sur les enjeux sécurité.



Une entreprise attractive en termes d’innovation et de savoir-faire

Serge Ferrari jouit d’une belle notoriété qui repose notamment sur l’expertise technique du Groupe. Nous souhaitons continuer à attirer les talents pour incarner durablement nos savoir-faire qui font notre différence.

Serge Ferrari Academy

Notre Serge Ferrari Academy structure aujourd’hui le processus d’intégration et d’inclusion de nos nouveaux collaborateurs. Nous continuons à attirer des profils pointus, notamment pour s’assurer que notre département R&D reste à la pointe de l’innovation. Ce type de profil, très convoité, nous pousse à proposer des parcours et des projets que retiennent des candidats qui souhaitent avant tout rejoindre une entreprise engagée et qui sont sensibles à ses valeurs.

Nous sommes également impliqués en amont auprès des filières qui proposent des formations spécifiques à notre secteur d’activité où les compétences vont de plus en plus se raréfier. Nous favorisons différentes formes d’apprentissage : périodes de professionnalisation, stages, alternance. Au-delà des profils ingénieurs, nous nous attachons également à former de jeunes talents aux métiers du commerce et du marketing.

Renouvellement et maintien des compétences

Nous veillons au maintien des compétences de nos opérateurs en production à travers le renouvellement régulier des habilitations spécifiques requises pour l’exercice de leur métier (CACES pour la conduite des engins de manutention et chariots élévateurs, habilitation électrique, formations SST, etc.). Si la crise sanitaire nous a conduit à réduire de façon significative nos actions de formation en présentiel, des actions de formation à distance ont néanmoins été assurées.

Notre Serge Ferrari Academy joue également un rôle central dans notre politique de formation continue qui vise à enrichir les connaissances et les compétences de nos collaborateurs. Des modules thématiques (techniques, managériaux, commerciaux) sont dispensés chaque année auprès des différents métiers présents dans le Groupe, au regard des besoins identifiés au préalable. En 2020, la Serge Ferrari Academy a ainsi dispensé 475 heures de formations destinées à accroître la connaissance des produits et les techniques métiers auprès de ses collaborateurs.



Favoriser la santé et le bien-être au travail

Les conditions de travail ont toujours été pour le Groupe une priorité pour garantir aux collaborateurs un environnement sain et favorable et contribuer à l’équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Serge Ferrari poursuit sa réflexion en matière de Qualité de Vie au Travail au sein du groupe de réflexion et du comité de pilotage pluridisciplinaire mis en place à cet effet en 2019. Grâce à ce comité de pilotage, plusieurs pistes d’actions ont permis de faire émerger un projet visant à mettre en place une série de formations destinées à l’ensemble des managers du Groupe. Ces formations avaient pour thème “Repérer et anticiper les difficultés liées à la crise de la Covid-19”. Il s’agissait de donner des clés de lecture et des outils pour permettre aux managers d’identifier des situations de souffrance. Toutes les sessions ont été co-animées par les Ressources Humaines, un membre du CSSCT et notre infirmière de santé au travail.



Fidéliser nos collaborateurs

La fidélité est une valeur historique du Groupe sur laquelle nous continuons à capitaliser. Le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs en France et à l'international est pour nous une force. L'ancienneté moyenne de nos équipes dans le Groupe est de 10,99 années.

Travailler en mode projet

Pour contribuer à renforcer le sentiment d'appartenance, nous mettons en place des modes de fonctionnement plus inclusifs et coopératifs en déployant le mode projet au niveau du Groupe.

Saluer la fidélité de nos collaborateurs

Chaque année, nous remettons à nos collaborateurs de longue date la médaille du travail, gage de reconnaissance de l'ancienneté de leur implication dans l'entreprise.

Étendre le *home office* et poursuivre le *coworking*

L'accord Groupe *home office* signé en 2019 donne la possibilité aux collaborateurs dont les fonctions ne sont pas postées de travailler de chez eux à raison d'une journée par semaine. Cet accord nous a permis d'étendre massivement le télétravail durant les périodes de confinement liées à la crise sanitaire. Outre la mise à disposition anticipée de matériel informatique, nous avons pu constater que le dispositif était efficace sur des fonctions pour lesquelles le télétravail n'était pas envisagé initialement (ADV notamment). Forts de cette expérience, nous allons continuer à développer le télétravail et à l'organiser dans la durée tout en gérant intelligemment et humainement les jauges du présentiel et du distanciel. En parallèle, nous allons accompagner les managers qui pilotent et animent des équipes évoluant partiellement à distance. Pour Serge Ferrari, l'absence de proximité physique ne doit pas signifier la fin de la convivialité.

Un nombre grandissant de nos collaborateurs vient au siège depuis Lyon et Grenoble. Pour alléger les trajets et limiter les déplacements en voiture sur de longues distances, le groupe a choisi de tester des espaces de *coworking* situés dans les deux agglomérations. Le pilote lancé en 2019 a donné des résultats encourageants que nous n'avons pas pu étayer en 2020 en raison de la crise sanitaire. Le premier retour d'expérience dont nous disposons confirme malgré tout notre volonté de développer le *coworking* qui est un levier de performance et de créativité pour nos équipes.



Développer la mobilité

Dans le cadre des évolutions organisationnelles, Serge Ferrari a décidé de privilégier la mobilité interne. Cette politique est largement relayée par les Ressources Humaines auprès des managers qui s'inscrivent largement dans cette dynamique.

La mobilité concerne tout type de fonction au sein du Groupe : Marketing, Commercial, Support, Production. Le Groupe favorise également la mobilité géographique et donne l'opportunité aux collaborateurs désireux et compétents de faire évoluer leur carrière à l'international. La présence internationale est une force du Groupe Serge Ferrari qui valorise auprès de ses collaborateurs la possibilité de pouvoir se projeter ailleurs.



Continuer à prioriser la sécurité

Au-delà de l'aspect réglementaire, la sécurité demeure une priorité constante pour Serge Ferrari. Depuis plusieurs années, le Groupe a créé la fonction de formateur interne dédié à la sécurité. Cela a constitué une étape importante dans la structuration et le déploiement d'une culture sécurité auprès des équipes de production qui sont les premières concernées. Nos équipes sont donc continuellement formées et accréditées pour gérer les situations à risques. Pour approfondir le déploiement de notre culture sécurité, le groupe a mis en œuvre un programme de formation dispensé en petits groupes (6 personnes) auprès des chefs d'équipes (*team leaders*) et des opérateurs. Des modules spécifiques par fonction comprenant des objectifs associés ont été définis en amont. La quasi-totalité des sessions a été assurée en 2020, les sessions restantes, qui ont été différées pour des raisons sanitaires, seront conduites sur le premier trimestre de l'année 2021. Plus globalement, 31 % des collaborateurs ont été formés en Santé/Sécurité cette année.

Depuis 2018, notre plan Équipements de Protection Individuelle (EPI) est continuellement renforcé pour :

- faire évoluer les équipements existants afin d'assurer une protection maximale à nos équipes évoluant en Production (généralisation du port de lunettes, etc.),
- l'étendre aux collaborateurs pénétrant ponctuellement dans une zone où leur port est requis.

Dans le cadre de la crise sanitaire, tous les équipements nécessaires (masques, gel hydro-alcoolique, désinfectant spécial) sont fournis à toutes nos équipes, en appui des protocoles et des mesures de prévention qui sont appliqués spécifiquement à chaque poste de travail existant dans le Groupe (RSS Covid pour les équipes évoluant sur les lignes de production, les fonctions supports et les services transverses évoluant dans les bureaux). Nous avons également adapté ces protocoles au personnel itinérant (commerciaux) évoluant en France et à l'international.

Un protocole sanitaire réservé aux prestataires extérieurs amenés à interagir avec nos collaborateurs dans le cadre de leur intervention a été mis en œuvre pour renforcer la sécurité de nos équipes. Tous nos plans de prévention intègrent désormais le risque Covid.

Concilier business et utilité sociale

16

PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES

Éthique des affaires

Depuis janvier 2018, un code de conduite anti-corruption se référant à la Convention des Nations Unies contre la corruption, s'applique au sein du Groupe Serge Ferrari. Il s'inscrit dans le cadre de la loi N°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Sa mise en œuvre est encadrée par :

Des actions de sensibilisation et de formation

Les salariés cadres et non cadres les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence bénéficient d'une formation à laquelle ils doivent participer. Les autres collaborateurs du Groupe sont tenus de prendre connaissance dudit code et sont sensibilisés à la lutte contre la corruption et au trafic d'influence par leurs responsables. Pour exercer leur métier conformément aux réglementations en vigueur, les collaborateurs disposent, en sus du code de conduite anti-corruption, des chartes suivantes : Sécurité, Déontologie, Règlement intérieur, Harcèlement et Violences au travail, Informatique, achats responsables, home-office/coworking.

Un dispositif global d'alerte professionnelle

Il vise à recueillir des signalements émanant de collaborateurs et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite anti-corruption établi. La procédure d'alerte est décrite dans la Charte de Déontologie (article 3). Pour garantir le déploiement du dispositif général et la confidentialité des informations éventuellement recueillies, le Comex du Groupe Serge Ferrari a désigné deux référents Alerte :

- Françoise FOURNIER (France, bât F) : francoise.fournier@sergeferrari.com
- Niklaus ZEMP (Suisse) : niklaus.zemp@sergeferrari.com

Ces derniers peuvent être contactés directement, ou bien grâce à l'adresse mail suivante : referent.alerte@sergeferrari.com
Si un collaborateur estime qu'un manquement grave aux règles déontologiques des affaires énumérées dans la présente charte ainsi qu'aux règles énoncées dans le Code de conduite anticorruption est commis ou sur le point de l'être, il peut s'adresser aux membres du comité Éthique, composé du Directeur financier, du Directeur Général Délégué RSE et du Directeur des Ressources Humaines, accessibles via l'adresse e-mail : ethics.committee@sergeferrari.com ou le numéro de téléphone : +33 4 74 97 41 33.



Françoise FOURNIER, référent Alerte.

Des contrôles internes périodiques

Ils sont mis en œuvre afin de vérifier le respect de la conformité des pratiques.
Les organes de gouvernance de l'entreprise font également un point régulier sur le suivi de la mise en œuvre et des suites données aux alertes.

Un dispositif de sanction en cas de manquement constaté

Le non-respect des règles engage la responsabilité personnelle du collaborateur et l'expose à des sanctions, notamment pénales. Tout manquement à l'une des dispositions du code peut faire l'objet de l'une des sanctions disciplinaires mentionnées dans le Règlement intérieur. Lorsqu'il s'agit d'un dirigeant ou d'un collaborateur d'une filiale étrangère, les sanctions disciplinaires seront établies selon la législation applicable aux relations contractuelles.

Une diffusion réglementaire

Un exemplaire du Code de conduite anticorruption est remis à chaque nouvel embauché de la société.
Le Code de conduite anticorruption est affiché au sein des différentes entités du Groupe, sur son site intranet et sur son site internet. Il est communiqué en double exemplaire à l'Inspection du travail.



Orientation de la stratégie commerciale

Proactif en termes d'application et très impliqué auprès de la filière professionnelle, Serge Ferrari réalise plus de 80 % de son chiffre d'affaires dans des applications qui :

- améliorent le bilan thermique des bâtiments,
- protègent directement l'environnement,
- contribuent au développement des énergies alternatives.



Engagement auprès de la société civile

Investir des marchés ayant une vocation sociétale

Serge Ferrari développe des applications de niche qui représentent une faible part du chiffre d'affaires du Groupe mais dont la retombée sociétale est évidente :

- le *fish farming* (aquaculture) promeut des modes de production et de consommation alternatifs, évitant la surexploitation des ressources halieutiques et la pollution des milieux aquatiques ;
- les citernes souples permettent d'acheminer de l'eau potable vers les zones où l'accès à la ressource est limité et non sécurisé ;
- les structures modulaires (bungalows, tentes, etc.) constituent des habitats d'urgence ou de semi-urgence dans les zones du globe sinistrées par les catastrophes climatiques et/ou les conflits ;
- les fermes à neige préservent la ressource naturelle pour éviter le recours massif aux canons dans les stations de ski de moyenne et de haute montagne, tout en assurant le maintien de leur activité.
- En 2020, Serge Ferrari a développé et breveté une technologie virucide baptisée AGIVIR qui, appliquée sur ses membranes composites, contribue à la lutte contre la propagation de la Covid-19. Depuis son lancement, cette solution a été déployée sur différentes applications : structures modulaires pour l'aménagement d'hôpitaux de campagne, mobilier médical, gaines de protection pour rambardes de sécurité, etc.

Le dialogue avec les associations locales

Le Groupe Serge Ferrari a obtenu le label "Action Bourbre Responsable" auprès de l'association BeE (Bourbre Entreprises Environnement) à 7 reprises (2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019). L'association fédère et valorise des entreprises qui engagent de manière volontaire des actions en faveur de la protection de l'environnement (systèmes de traitement de la pollution, aménagement des bassins versants des zones humides, etc.). Elle œuvre également à l'échelle du territoire isérois en apportant sa contribution financière à des opérations concertées (reboisement de rivières dont l'entretien revient aux communautés de communes par exemple).

En qualité de représentant des industriels, Serge Ferrari intervient également auprès du Syndicat Mixte d'Aménagement du Bassin de la Bourbre (SMABB), qui pilote le Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE). Serge Ferrari SAS a mis en place un plan biodiversité sur les rives du ruisseau longeant ses propriétés : toutes les actions techniques d'entretien ou de modifications sont réalisées si nécessaire sous contrôle du technicien de rivière du SMABB.



Fabien DRAY, Team Leader Enduction ligne PRE3.

Note méthodologique

La méthode d’élaboration du modèle d’affaires

Le modèle d’affaires met en évidence la manière dont le Groupe Serge Ferrari crée de la valeur et la préserve à long terme grâce à ses activités et offres de service. Il reflète la vision stratégique du Groupe.

Sa formalisation est le résultat d’un travail commun, au niveau du Groupe, notamment entre les directions suivantes : la Direction Générale, la Direction Financière et la Direction QHSE.

Organisation et méthode du reporting

Pour cette nouvelle édition, les informations nécessaires à la rédaction de la déclaration de performance extra-financière ont été collectées auprès de différentes Directions (Ressources Humaines, QHSE, Achats, Finance, etc.) et auprès des filiales. Les données fournies par les différents contributeurs ont ensuite été consolidées au niveau du Groupe.

Les données qualitatives ont quant à elles été collectées par l’intermédiaire d’entretiens dédiés avec des interlocuteurs internes et externes au Groupe, et vérifiées en interne par les différentes Directions impliquées dans le reporting.

Le Directeur Général Délégué RSE est désigné responsable du reporting extra-financier au niveau du Groupe. Par ailleurs, un comité de rédaction du rapport RSE composé des mêmes Directions effectue à chaque étape d’élaboration du rapport un contrôle de cohérence des données.

Périmètre et période du reporting

Le reporting extra-financier du Groupe Serge Ferrari au titre de l’exercice clos au 31 décembre 2020 porte sur deux périmètres distincts :

- le périmètre industriel regroupant les entités suivantes : Serge Ferrari SAS, Serge Ferrari AG, CI2M SAS, Serge Ferrari Tersuisse, et Plastitex (y compris Istratextum) ;
- le périmètre vente et distribution couvrant les entités suivantes : Serge Ferrari North America, Serge Ferrari Asia Pacific, Serge Ferrari Japan, Serge Ferrari Latino America, Serge Ferrari Brasil, Serge Ferrari India Limited, Serge Ferrari Shanghai, Serge Ferrari GmbH, Serge Ferrari AB, Serge Ferrari Tekstil, Ferramat Tekstil, Giofex Group Srl.

Ces entités sont toutes intégrées globalement dans le reporting extra-financier.

La croissance externe du groupe Serge Ferrari par l’acquisition des sociétés FIT et Verseidag n’est pas incluse dans le périmètre du reporting de l’année 2020. L’intégration de ces deux entités constitue toutefois un enjeu important pour le Groupe en 2021.

Pertinence des indicateurs retenus

Le choix des indicateurs pertinents a été mené par l’équipe projet du rapport : Direction Générale, Direction des Ressources Humaines et Direction QHSE. La pertinence des indicateurs retenus s’apprécie au regard des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux de l’activité des sociétés du Groupe et des risques associés aux enjeux des métiers exercés. En effet, l’analyse des risques menée a permis de dégager des macro-risques pour lesquels des engagements ont été ou seront pris, et de déterminer des indicateurs clés de performance qui permettront de suivre l’efficacité des actions entreprises.

Précisions méthodologiques

Les consommations d’énergie prennent en compte l’énergie utilisée pour le chauffage des bâtiments et les processus de production sur le périmètre industriel du Groupe.

Les consommations d’eau prennent en compte les usages et refroidissements. Elles sont comptabilisées selon les critères recommandés dans le cadre des analyses de cycle de vie ISO 140 40.44. Ainsi, les eaux de refroidissement sont considérées comme consommées.

Tous les relevés d’énergie et d’eau du périmètre industriel sont réalisés avec la même méthode, relevés physiques sur des compteurs ou enregistrement des factures définissant la période de consommation. Les énergies et fluides des sociétés à très faible consommation n’ont pas été pris en compte sur le périmètre vente et distribution (filiales commerciales). La majorité des sites étant sous système de management ISO 50 001, ces relevés sont audités annuellement.

Les émissions de CO₂ correspondent à la consommation d’énergie liée aux process et à l’oxydation thermique des solvants intervenant dans le traitement des fumées des matériaux composites souples. En effet, les contraintes techniques ne permettent pas à ce jour d’obtenir toutes les données du bilan carbone. Le bilan des émissions des gaz à effet de serre (BEGES) couvre donc le périmètre industriel, et présente donc les résultats du Scope 1 et 2 (hors véhicules de fonction). Les déchets dangereux et non dangereux correspondent aux volumes collectés sur les sites de production (périmètre industriel).

Concernant les effectifs, les salariés français relèvent du droit social français, et inversement pour les collaborateurs étrangers. Les effectifs sont comptabilisés au 31 décembre 2020. Ils comprennent des CDD, CDI, contrat de professionnalisation et d’apprentissage et portage salarial.

Le taux d’absentéisme est calculé par division du nombre de jours perdus de l’ensemble des collaborateurs du périmètre Industriel par l’effectif moyen de l’année, le tout divisé par le nombre de jours ouvrés de l’année. Les accidents de travail correspondent aux accidents de service survenus en 2020, à l’exclusion des rechutes.

Les différents taux sont calculés comme suit* :
TF1 = Nb d’accidents avec arrêt x 1 000 000 / par les heures travaillées.
TF2 = Nb d’accidents déclarés x 1 000 000 / par les heures travaillées.
TG = Nb de jours ouvrés perdus pour AT x 1 000 / par les heures travaillées.

* Nous ne prenons pas en compte le traitement des absences de longue durée et des rechutes lors de nos calculs de taux.

L’équivalent temps plein ETP ou FTE en anglais (*Full Time Equivalent*) est une unité de mesure correspondant à la charge de travail pour une activité dans la période définie. Dans notre cas, il s’agit de calculer la présence en heures de l’effectif, proportionnellement à la durée d’activité pour l’année calendaire. Une personne présente sur 8 heures pour une activité de 8h donnera l’équivalent de 1 ETP. Une personne présente sur 4 heures pour une activité de 8 heures donnera l’équivalent de 0,5 ETP. Pour la DPEF de Serge Ferrari Group, nous appliquons la règle de l’ETPT = Équivalent temps plein travaillé sur l’année, prenant en compte la présence calendaire.

Règle de calcul : Personne Physique x Quotité de travail¹ x période d’activité sur l’année²

¹Quotité de travail = temps de travail, temps plein ou temps complet légal du pays. Prorata si temps partiel

²Période d’activité sur l’année = Valeur 1 si présence complète.

Prorata si entrée/sortie en cours de période avec un minimum de 15 jours calendaires par mois, si non = 0

Au-delà de 90 jours, les salariés en arrêt de travail continu ne sont plus pris en compte dans le calcul des ETPT.

Exclusions

Au vu de son activité, le Groupe n’est pas directement concerné par les enjeux liés à la lutte contre le gaspillage alimentaire et à la lutte contre la précarité alimentaire, au respect du bien-être animal et d’une alimentation responsable, équitable et durable. Ces éléments n’ont donc pas été traités dans la déclaration de performance extra-financière.

Démarche de vérification externe

Les informations sociales, environnementales et sociétales publiées dans cette déclaration de performance extra-financière, ont fait l’objet de travaux de vérification par un Organisme Tiers Indépendant, afin d’émettre un avis sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l’article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l’article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques incluant des indicateurs clés de performance et les actions relatifs aux principaux risques.

La nature des travaux réalisés et les conclusions sont présentées au paragraphe “Rapport de l’Organisme Tiers Indépendant” sur la déclaration de performance extra-financière, en page **XX**.

Périmètre du reporting



| Périmètre industriel (>98 % des activités du Groupe) | | Périmètre Vente et Distribution (>95 % des activités du Groupe) | |
|---|-------------------------------|--|---------------------|
| Raison sociale | Adresse | Raison sociale | Adresse |
| Serge Ferrari SAS | La Tour-du-Pin (France) | Serge Ferrari North America | Pompano beach (USA) |
| Ci2M Sas | La Tour-du-Pin (France) | Serge Ferrari Asia Pacific | Hong Kong (HK) |
| Serge Ferrari AG | Eglisau (Suisse) | Serge Ferrari Japan | Kamakura (Japon) |
| Serge Ferrari Tersuisse (Ex Ferfil Multifils) | Emmenbrucke (Suisse) | Serge Ferrari Brasil | Sao Paulo (Brésil) |
| Plastitex / Istratextum | Carmignano di Brenta (Italie) | Serge Ferrari AG | Eglisau (Suisse) |
| | | Serge Ferrari India Limited | Delhi (Inde) |
| | | Serge Ferrari Shanghai | Shanghai (Chine) |
| | | Serge Ferrari GmbH | Berlin (Allemagne) |
| | | Serge Ferrari AB | Veddige (Suède) |
| | | Serge Ferrari Tekstil | Istanbul (Turquie) |
| | | Ferramat Tekstil | Istanbul (Turquie) |
| | | Giofex Group Srl | Milan (Italie) |

Indicateurs de performance et de suivi

| Indicateurs | 2020 | 2019 | Référentiel structurant ISO 26000 | Commentaires | Objectifs à horizon 2024 | Référentiel de partage ODD |
|--|-----------|-----------|--|--|---|---|
| ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX | | | | | | |
| Réduction de l'impact environnemental | | | | | | |
| Consommation d'eau par m² produit (L/m²) | 25,23 | 26,8 | Utilisation durable des ressources | Les données intègrent la consommation en eau de notre périmètre industriel. | Diminuer de 20 % le ratio litre par m² de produit fini par rapport à 2018 (28 L/m²) | 6.4 Gestion durable des ressources en eau 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles 12.2 Gestion durable des ressources naturelles |
| Consommation d'énergie par m² produit (kWh/m²) | 2,37 | 2,22 | | Les données intègrent les consommations des ressources énergétiques (électricité, gaz, fuel, gazole) de notre périmètre industriel. | Optimiser le ratio d'efficacité énergétique de 20 % sur notre périmètre industriel par rapport à 2018 (2,30 kWh/m²) | 7.3 Efficacité énergétique 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles |
| Consommation d'énergie renouvelable produite ou achetée (en MWh) | 1 342 439 | 1 607 843 | Atténuation des changements climatiques et adaptation | | | 7.2 Énergies renouvelables |
| Bilan matière (matières premières achetées en gr par m² produit) | 643 | 661 | Utilisation durable des ressources | | | 12.2 Gestion durable des ressources naturelles |
| Bilan des émissions des gaz à effet de serre - Scope 1 (t.eq CO ₂) | 11 314 | 11 624 | Atténuation des changements climatiques et adaptation | Nous établissons un bilan d'émission de gaz à effet de serre (BEGES) à l'échelle du Groupe depuis 2015. Scope 1 : combustion, procédés hors énergies (solvants) et émissions furtives. | | 7.3 Efficacité énergétique 13.1 Mesures de lutte contre le changement climatique - Résilience et adaptation |
| Bilan des émissions des gaz à effet de serre - Scope 2 (t.eq CO ₂) | 1 522 | 1 945 | | Scope 2 : électricité | | |
| Bilan des émissions des gaz à effet de serre (Scope 1 + 2) par m² produit (gr eq. CO ₂ / m²) | 494 | 444 | | | | |
| Recyclabilité | | | | | | |
| Taux de valorisation des déchets dangereux (DD) en % | 83 | 89 | Utilisation durable des ressources | Périmètre industriel | 0 tonne de déchets enfouis d'ici à 2024 | 12.5 Réduction des déchets |
| Taux de valorisation des déchets non dangereux (DND) en % | 66 | 65 | | | | |
| Tonnage des déchets dangereux par m² produit (gr DD/m²) | 24 | 23 | | | | |
| Tonnage des déchets non dangereux par m² produit (gr DND/m²) | 123 | 131 | | | | |

Indicateurs de performance et de suivi

| Indicateurs | 2020 | 2019 | Référentiel structurant ISO 26000 | Commentaires | Objectifs à horizon 2024 | Référentiel de partage ODD |
|---|---------|---------|---------------------------------------|--|--|---|
| ENJEUX SOCIAUX | | | | | | |
| Attractivité | | | | | | |
| Nombre total de collaborateurs au 31 décembre de l'année | 839 | 851 | Emploi et relations employeur-employé | Périmètre Groupe | | 8.1 Croissance du PIB 8.5 Plein emploi et travail décent |
| Rémunération Masse Salariale (en k€) | 56 183 | 54 107 | | | | |
| Nombre de collaborateurs total au 31 décembre de l'année sur le périmètre industriel | 678 | 682 | | Périmètre industriel | | |
| Effectif total en fin d'exercice en ETP | 836,5 | 768,04 | | y compris CDD, intérim, etc. | | |
| Effectif permanent en fin d'exercice en ETP | 758,7 | 716,37 | | | | |
| Effectif non permanent en fin d'exercice en ETP | 77,84 | 51,67 | | CDD, interim, apprentis, etc. | | |
| Effectif moyen | 852,28 | 838,3 | | | | |
| Effectif moyen périmètre industriel en ETP | 671,04 | 677,25 | | y compris CDD, intérim, etc. | | |
| Nombre de recrutements de salariés permanents en ETP | 21 | 37,97 | | hors acquisitions | | |
| Nombre d'embauches en CDI | 30 | 37 | | | | |
| Budget global consacré à la formation (en € HT) | 450 018 | 399 434 | Développement des ressources | | | 4.3 Formation professionnelle |
| Taux de contribution à la formation | 0,8 | 0,74 | | Budget formation / masse salariale | | |
| Nombre total d'heures de formations (SF Academy incluse) | 7 108 | 8 116 | | Hors intégration des nouveaux collaborateurs et hors clients externes | | |
| Part des collaborateurs formés (toutes formations confondues) (en %) | 54 | 72 | | | | |
| Nombre moyen d'heures de formation par salarié | 8 | 9,68 | | Nombre d'heures de formation/ effectif moyen total | | |
| Moyenne d'heures de formation par salarié formé | 19,58 | 16,53 | | Ces formations s'adressent au personnel de l'entreprise (production et commercial) | | |
| Nombre d'heures de formations dispensées par SF Academy pour la connaissance produits et les techniques métiers | 475 | 403 | | | | |
| Engagement | | | | | | |
| Ancienneté moyenne | 10,99 | 9,95 | Emploi et relations employeur-employé | | | 4.4 Compétences et accès à l'emploi 4.3 Formation professionnelle 10.2 Autonomie et intégration |
| Turn over de sortie hors CDD (en %) | 7,87 | 8,98 | | Le calcul prend en compte les salariés permanents | Réduire le turn over à 5 % | |
| Nombre de départs de salariés permanents en ETP | 34,23 | 38,59 | | hors cessions | | |
| Part des collaborateurs en CDI (en %) | 92,25 | 90,6 | | | Pérenniser l'emploi | |
| Part des collaborateurs en CDD y compris alternants (en %) | 7,75 | 8,58 | | | Prioriser la pré-embauche (dont alternants) | |
| Nombre d'heures dispensées par SF Academy pour l'intégration des nouveaux collaborateurs | 355,5 | 1439 | | | S'assurer que 100 % des nouveaux salariés participent aux sessions d'intégration | |

| Indicateurs | 2020 | 2019 | Référentiel structurant ISO 26000 | Commentaires | Objectifs à horizon 2024 | Référentiel de partage ODD |
|--|---------|---------|---------------------------------------|--|--|--|
| ENJEUX SOCIAUX | | | | | | |
| Diversité | | | | | | |
| Part des hommes sur effectif total (en %) | 73,42 | 72,27 | Emploi et relations employeur-employé | | | 4.5 Égalité des chances |
| Part des femmes sur effectif total (en %) | 26,58 | 27,73 | | | Augmenter le nombre de femmes recrutées | |
| Répartition par tranche d'âge en % | | | | | | |
| < 30 ans | 10,85 | 11,99 | Emploi et relations employeur-employé | | | 4.4 Compétences et accès à l'emploi |
| de 30 à 39 ans | 24,91 | 26,32 | | | | |
| de 40 à 49 ans | 31,23 | 30,43 | | | | |
| > 49 ans | 33,02 | 31,26 | | | | 4.5 Égalité des chances |
| Age moyen de l'effectif | 44 | 42,94 | | | | |
| Part de l'effectif total situé dans le pays du siège social | 53,75 | 58,87 | | | | 4.5 Égalité des chances |
| Part de l'effectif permanent situé dans le pays du siège social | 54,52 | 52,92 | | | | |
| Nombre d'hommes embauchés en CDI | 23 | 37 | | | | 4.5 Égalité des chances 5.1 Lutte contre les discriminations |
| Nombre de femmes embauchées en CDI | 7 | 22 | | | | |
| Part des travailleurs en situation de handicap (en %) | 2,23 | 3,4 | | Périmètre France | Tendre à 6 % | |
| Santé Bien-être | | | | | | |
| Taux d'absentéisme (maladie et AT) | 3,76 | 4,27 | Santé et Sécurité au travail | Périmètre Industriel | Réduire le taux d'absentéisme à 2,5 % | 3.4 Promotion de la santé mentale et du bien-être |
| Part des salariés travaillant à temps partiel (en %) | 5,36 | 5,64 | Emploi et relations employeur-employé | | Favoriser l'accès au temps partiel | |
| Sécurité | | | | | | |
| Taux de fréquence des accidents (TF1) | 16,82 | 19,86 | Santé et Sécurité au travail | Périmètre industriel Calcul obtenu suivant les normes reconnues par la CARSAT. Sur l'année 2020 il n'y a pas eu d'accident concernant les travailleurs interimaies. | Réduire d'ici à 2024 le nombre d'accidents du travail de 50 % par rapport à 2018 TF1 = 19,07 % TF2 = 22,88 % | 8.8 Droits et Sécurité au travail |
| Taux de fréquence des accidents (TF2) | 22,08 | 25,82 | | (Nombre d'accidents avec arrêt X 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées) TF1 | | |
| Taux de gravité des accidents (TG) | 0,22 | 0,56 | | (Nombre d'accidents sans arrêt X 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées) TF2 | | |
| Taux de fréquence des accidents chez les travailleurs intérimaires (TF1) | 0 | 22,99 | | | | 4.3 Formation professionnelle 8.8 Droits et Sécurité au travail |
| Taux de fréquence des accidents chez les travailleurs intérimaires (TF2) | 0 | 22,99 | | | | |
| Taux de gravité des accidents chez les travailleurs intérimaires (TG) | 0 | 0,07 | | | | |
| Nombre de maladies professionnelles | 0 | 0 | | L'entreprise ne recense pas à ce jour de maladie professionnelle. | | |
| Part des collaborateurs formés en Santé - Sécurité (en %) | 31 | 61 | | Périmètre Industriel | 50 % des collaborateurs formés en Santé - Sécurité | |
| Montant des dépenses engagées pour les formations Santé - Sécurité en € | 183 573 | 148 513 | | | | |

Indicateurs de performance et de suivi

| Indicateurs | 2020 | 2019 | Référentiel structurant ISO 26000 | Commentaires | Objectifs à horizon 2024 | Référentiel de partage ODD |
|---|------|------|--|---|--|---|
| ENJEUX SOCIÉTAUX | | | | | | |
| Investir des marchés à vocation sociétale | | | | | | |
| Part du CA total consacrée à l'innovation (en %) | 3,37 | 3,84 | Déploiement de la responsabilité sociétale | Le pourcentage est calculé en considérant l'ensemble du périmètre industriel. | | 9.5 Innovation R&D |
| Nombre de brevets actifs | 33 | 35 | Développement des technologies | | | |
| Nombre de brevets déposés | 4 | 19 | | | | |
| Nombre d'heures de formations externes dispensées par la Serge Ferrari Academy pour nos clients et prestataires | 51 | 585 | Développement des technologies et accès à la technologie | Ces formations s'adressent à nos parties prenantes externes. | | 12.8 Formation et information environnementales |
| Poucentage en volume des CMR utilisés dans la production | 12 | 7,9 | Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs | Ces substances sont classées CMR1B et CMR 2. Nos produits ne contiennent pas de CMR1A. De nouvelles substances CMR ont fait l'objet d'une réévaluation en 2019. | Limiter l'utilisation des produits CMR tout en tenant compte des nouvelles réglementations | 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles 12.8 Formation et information environnementales |
| Mécénat d'urgence | | | | | | |
| Mécénat (en k€) | 66 | 834 | Déploiement de la responsabilité sociétale | Les impacts de la crise sanitaire ne nous ont pas permis de maintenir nos actions de mécénat habituelles. Le Groupe a concentré ses engagements sur la mise au point et le développement de solutions applicatives contribuant directement à la lutte contre la propagation de la Covid-19. | | 17. 17 Partenariats multi-acteurs |

Indicateurs d'engagements

| Indicateurs | Commentaires | Question centrale et Domaine d'action ISO 26000 | Référentiel de partage ODD | |
|--|--|---|--|--|
| GOUVERNANCE ET STRATEGIE | | | | |
| Signature du Pacte Mondial des Nations Unies | Le groupe a adhéré au Global Compact le 19 décembre 2019. | 6.2 Gouvernance de l'organisation | 17. Partenariat pour la réalisation des objectifs mondiaux | |
| Formalisation d'une stratégie RSE structurée, incluant un plan d'actions ou des objectifs sur les enjeux à la fois sociaux, environnementaux et liés aux parties prenantes | Les objectifs environnementaux et sociaux du Groupe sont formalisés dans la stratégie 2024. | | 12.6 Responsabilité sociétale des entreprises | |
| Existence d'un(e) responsable ou d'une direction en charge des enjeux de RSE / développement durable | Romain Ferrari est le Directeur Général Délégué RSE du groupe. | | | |
| Présence au comité exécutif (ou comité de direction) d'un(e) responsable en charge des enjeux de RSE / développement durable | Romain Ferrari et plusieurs membres du Comité RSE participent au Comité exécutif. | | | |
| Présentation de la stratégie RSE au Conseil au cours de l'année | Le Comité RSE du Groupe se réunit 4 fois par an pour évaluer l'état d'avancement de la stratégie. | | | |
| Analyse des enjeux extra-financiers du groupe | Le Groupe a réalisé une matrice de matérialité qui présente et hiérarchise les enjeux extra-financiers. Il la publie depuis 2019. | | | |
| Hiérarchisation des enjeux extra-financiers | | | | |
| Les enjeux extra-financiers identifiés comme les plus matériels sont traduits dans les facteurs de risques | | | | |
| Formalisation d'un Plan de Continuité d'Activité | Le plan est en cours de mise à jour suite aux différentes acquisitions. | | | |
| Les risques informatiques sont présentés aux instances de gouvernance au moins une fois par an | Un audit annuel effectué par un prestataire extérieur fait ressortir les risques informatiques qui sont présentés au Comité exécutif. | | | |
| Existence de tests d'intrusion des systèmes IT | Les tests d'intrusion des systèmes IT sont menés à une fréquence de 3 ans. | | | |
| Existence d'une charte informatique interne | La charte informatique a été formalisée en 2016. | | | |
| DIALOGUE SOCIAL | | | | |
| Existence d'un directeur des ressources humaines | Hervé Garcia, Directeur des Ressources Humaines, est membre du COMEX, en charge de la bonne exécution de la stratégie et des politiques du Groupe en la matière. | 6.4.5 Relations et conditions de travail - Dialogue social | 4.3 Formation professionnelle | |
| Engagement dans la promotion du dialogue social | Serge Ferrari dispose d'une représentation syndicale et d'un Comité social et économique. | | 4.4 Compétences et accès à l'emploi | |
| Nombre d'accords collectifs signés en France | 3 accords ont été signés en 2020. | | 4.5 Égalité des chances | |
| SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL | | | | |
| Existence d'un système de management HSS (hygiène, santé, sécurité) | Un système de management de l'hygiène, santé, sécurité au sein du groupe est en place depuis de nombreuses années. | 6.4.6 Relations et conditions de travail - Santé et Sécurité au Travail | 8.8 Droits et Sécurité au Travail | |
| Part des activités bénéficiant d'une certification HSS (hygiène, santé, sécurité) externe (e.g. OHSAS 18001) | Cette activité ne fait pas l'objet d'une certification. | | | |

Indicateurs d'engagements

| Indicateurs | Commentaires | Question centrale et Domaine d'action ISO 26000 | Référentiel de partage ODD | | |
|--|--|--|--|--|--|
| POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE | | | | | |
| Part des activités répondant directement à un enjeu fondamental de développement durable (ODD) | 100 % des activités du Groupe. | 6.5 Environnement | 17. Partenariat pour la réalisation des objectifs mondiaux | | |
| Existence d'Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) | Le Groupe Serge Ferrari dispose d'arrêtés d'autorisation ICPE pour les sites français. | | 7.3 Efficacité énergétique | | |
| Réalisation d'un audit énergétique au cours des quatre dernières années | La réglementation française dispense les sociétés certifiées ISO 50001 d'un audit énergétique. | | | 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles | |
| Part du périmètre du reporting environnemental consolidé | 100 % | | | | 13.1 Mesures de lutte contre le changement climatique - Résilience et adaptation |
| Formalisation d'une politique environnementale (enjeux et objectifs) | La politique environnementale est formalisée comme le demande la norme ISO 14001. | | | | |
| Existence d'un système de management de l'environnement | Le SME du Groupe est encadré par les certifications ISO 9001, ISO 14 001, ISO 50001. | | | | |
| Part des activités bénéficiant d'une certification environnementale (e.g. ISO 14001, EMAS) | 100 % des activités bénéficient de la certification | | | | |
| Existence d'audits, de mesures ou de reporting sur les enjeux liés à la pollution de l'air (hors enjeux des GES) | Audits et mesures réglementaires | | | | |
| Montant des provisions et garanties pour risque en matière d'environnement (en €) | 373 211 | | | | |
| Existence d'un système de management de la qualité | Le Groupe est Certifié ISO 9001 V2015 | | | | |
| Part des activités bénéficiant d'une certification qualité (e.g. ISO 9001) | 100 % des activités bénéficient de la certification | | | | |
| GESTION DES DÉCHETS | | | | | |
| Mise en place d'un dispositif de tri des déchets | L'entreprise trie ses déchets conformément à la réglementation (5 flux) et à une démarche de tri sélectif établie au sein des services administratifs. | 6.5.3 Environnement Prévention de la pollution | 12.4 Gestion écologique produits chimiques | | |
| Existence d'un plan d'actions en faveur de la gestion des déchets et des substances dangereuses (DEEE, REACH, ROHS, etc.) | Le plan d'actions vise à diminuer le volume de déchets par rapport au volume produit : un ratio trimestriel mesure cette performance. | | 12.5 Gestion des déchets | | |
| UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES | | | | | |
| Initiatives/actions pour diminuer la quantité d'intrants/consommables -hors énergie- (papiers, eau, matières premières, etc.) et/ou de déchets | Le Comité Environnement, Énergie, Déchets (comité D2E) a pour but d'initier, de recueillir, de mesurer les actions en cours. | 6.5.4 Environnement Utilisation durable des ressources | 6.4 Gestion durable des ressources en eau | | |
| Diagnostic des ressources naturelles critiques | Le Groupe mesure son impact hydrique (prélèvement dans la nappe phréatique de la Bourbre) et a pour objectif de le réduire de 20 % d'ici à 2024. | | 12.2 Gestion durable des ressources naturelles | | |
| CHANGEMENT CLIMATQUE | | | | | |
| Existence d'un plan d'actions en faveur des économies d'énergie et de réduction des émissions de GES | L'ensemble de ces besoins est géré en partie par la norme ISO 50001 pour laquelle l'entreprise est certifiée. | 6.5.5 Environnement Atténuation des changements climatiques et adaptation | 7.2 Énergies renouvelables | | |
| Initiatives visant à réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels ou des trajets domicile - travail | Démarche interne de co-voiturage et vélos en libre circulation | | | | |
| Initiatives visant à réduire les impacts environnementaux de la logistique interne et sous-traitée | La Logistique du Groupe est intégrée à l'analyse environnementale à laquelle elle doit répondre. | | | | |
| Réalisation / révision d'un bilan des émissions de GES au cours des trois derniers exercices | Le Groupe réalise un BEGES depuis 2015 sur son périmètre global. | | | | |
| Publication détaillée de la répartition des sources d'énergie ou types d'énergie consommée | Serge Ferrari s'engage dans sa politique à performer sur les ratios d'énergies consommées par unité produite. La répartition des consommations d'énergies sans corrélation avec un volume de production n'a pas été retenue par notre organisation comme critère de performance. | | | | |

Indicateurs d'engagements

| Indicateurs | Commentaires | Question centrale et Domaine d'action ISO 26000 | Référentiel de partage ODD |
|---|---|---|---|
| PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ | | | |
| Initiatives pour la protection et la préservation de la biodiversité dans les infrastructures de l'entreprise | Plan Biodiversité "Agrion" concernant l'entretien de ses espaces verts, l'objectif étant d'améliorer l'habitat et de permettre aux espèces de se développer. | 6.5.6 Environnement Protection de la biodiversité | 15.5 Biodiversité et espèces menacées |
| Diagnostic biodiversité (évaluation des impacts et de la dépendance des activités de l'entreprise) | Un audit a été réalisé afin de permettre à l'entreprise la mise en place d'actions pérennes à travers le plan "Agrion". | | |
| LUTTE CONTRE LA CORRUPTION | | | |
| Présence injustifiée de filiales enregistrées dans des pays à risque d'opacité financière | Toutes les filiales étrangères du groupes sont justifiées par nos activités. | 6.6.3 Loyauté des pratiques Lutte contre la corruption | 16.4 Criminalité organisée 16.5 Corruption |
| Engagement en faveur de la responsabilité fiscale | Tous les comportements à proscrire sont rappelés dans notre code anticorruption pour les dirigeants et salariés. | | |
| PROMOTION DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DANS LA CHAÎNE DE VALEUR | | | |
| Intégration de critères environnementaux dans les pratiques d'achats/sous-traitance | Nos fournisseurs s'engagent et signent notre charte achats responsables dans laquelle figurent de nombreux critères environnementaux. | 6.6.6 Loyauté des pratiques Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur | 12.2 Gestion durable des ressources naturelles 12.5 Gestion des déchets 12.6 Responsabilité sociétale des entreprises |
| Existence d'audits fournisseurs sous-traitants pour contrôler la bonne application de ces critères environnementaux | Une création de poste en 2019 est dédiée à cette tâche afin de réaliser régulièrement des audits en utilisant une check List environnementale préétablie. | | |
| Existence d'audits fournisseurs/sous-traitants pour contrôler la bonne application de ces critères sociaux | Notre démarche d'audit externe permet de vérifier ces criteres. | | |
| Accompagnement des sous-traitants / fournisseurs sur des critères sociaux et / ou environnementaux | Serge Ferrari développe et partage ses connaissances à travers ses expériences et des certifications qu'elle possède. Cette démarche permet à ses sous-traitants s'ils le désirent de profiter de l'expérience acquise. Des groupes de travail sont régulièrement mis en œuvre pour traiter des sujets spécifiques. | | |
| Identification des fournisseurs en situation de dépendance économique | La vérification et l'indentification des fournisseurs fait l'objet d'une recherche à travers des organismes de notation (exemple : Crédit Safe). | | |
| Certification d'une analyse de cycle de vie (FDES) des produits (e.g: ISO 14040) (5 dernières années) | Serge Ferrari a toujours été soucieux des impacts ou des risques possibles sur l'ACV des produits. En 2011, l'entreprise aidait ses clients à réaliser des ACV pour les articles qu'ils commercialisent. Depuis 2015, la société réalise des FDES ou EPD pour les gammes protection solaire Soltis et Plafond acoustique. | | |
| Mise en place d'une démarche d'éco-conception des produits | La FDES complète et remplace avantageusement les ACV des Produits. Un classement S+ permet d'établir le profil de chacun de ces matériaux composites. | | 3.9 Santé environnement |
| PROTECTION DE LA SANTÉ SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS | | | |
| Les risques liés aux perturbateurs endocriniens sont recensés | Travail du Comité Vigie-Alerte (veille réglementaire) et travaux de substitution | 6.7.4 Questions relatives aux consommateurs Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs | 3.9 Santé environnement |
| Label Greenguard pour les produits intérieurs du bâtiment pour les USA | Respecter et maîtriser la diffusion des taux de COV dans l'air ambiant | | |
| CONSOMMATION DURABLE | | | |
| Label PVC Best Practice pour l'Australie | Fabriquer et utiliser le PVC dans les meilleures conditions possibles pour le respect de l'environnement | 6.7.5 Questions relatives aux consommateurs Consommation durable | 3.9 Santé environnement |
| Produits et/ou services à valeur ajoutée environnementale et/ou sociale | Ecocage depuis 2015. Technologie AGIVIR virucide développée en 2020. | | |

Rapport de l’organisme de vérification



Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société SERGEFERRARI GROUP (ci-après« entité») et en notre qualité d’organisme tiers indépendant dont l’accréditation a été admise par le COFRAC Inspection sous le N° 3-1081 (portée disponible surwww.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l’exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la« Déclaration»), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l’entité

Il appartient au Conseil d’administration d’établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d’affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l’entité dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l’article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l’organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d’assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l’article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l’article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l’entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l’évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l’organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le 05 janvier 2021 et le 11 mars 2021 pour une durée d’environ 8 jours/homme. Nous avons mené 6 entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d’apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l’activité de l’ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l’exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d’information prévue au III de l’article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d’affaires et les principaux risques liés à l’activité de l’ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s’avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d’affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu’elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l’article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l’existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l’entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l’ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l’article L. 233-16 ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l’entité visant à l’exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d’une sélection d’entités contributrices¹ et couvrent entre 65% et 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests² ;

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- nous avons apprécié la cohérence d’ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de de l’ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d’assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l’utilisation de techniques d’échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d’informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d’une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n’avons pas relevé d’anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Lyon, le 11 mars 2021,

FINEXFI
Isabelle Lhoste Associée

¹ Périmètre industriel : Serge Ferrari SAS, CI2M, Serge Ferrari AG, Serge Ferrari Terresuisse, Plastitex / Istratextum
² Réduction de l’impact environnemental, Recyclabilité, Attractivité, Fidélité, Diversité, Santé & bien-être, Sécurité, Investir des marchés à vocation sociétale