

# FFP



## **INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES**

Extrait du Document de référence 2017

EXERCICE 2017

## Informations sociales, environnementales et sociétales

FFP souhaite contribuer en tant qu'investisseur minoritaire et actionnaire responsable de long terme, à la création de valeur de ses participations en associant développement économique, progrès sociétal et maîtrise de l'impact environnemental.

FFP a la conviction que la prise en compte des facteurs Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) est une source d'opportunités, un vecteur d'efficacité et de performance pour ses participations directes et indirectes.

### Gouvernance

En 2017, la société a constitué un comité de pilotage ESG opérationnel. Ce comité réunit différents représentants des directions fonctionnelles et opérationnelles – Direction Générale, Direction Juridique, Direction des Investissements, Direction Financière. Il a pour objectif de coordonner la démarche de FFP, intégrer les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dans son activité et ses métiers, diffuser et partager les bonnes pratiques en interne.

Les membres du Comité de Direction ont également assisté en 2017 à une demi-journée de présentation de l'actualité réglementaire extra-financière et une revue des pratiques responsables de leurs participations directes et indirectes.

### Charte ESG

FFP s'est dotée au cours de l'exercice 2016, d'une Charte Investisseur Responsable. Cette charte porte les valeurs de la société et constitue le cadre de référence dans lequel s'inscrivent les pratiques et les actions quotidiennes de l'ensemble des collaborateurs et dirigeants, dans le respect de la réglementation en vigueur. Cette charte est disponible sur le site internet de FFP.

En tant qu'actionnaire minoritaire, la société n'entre pas dans le management opérationnel de ses participations cotées et non cotées. Toutefois, FFP est représentée au sein des organes de gouvernance des participations via des mandats d'administrateurs ou de membre de Conseil de surveillance. Dans ce contexte, la société souhaite exercer sa responsabilité en s'assurant que l'intégration des enjeux ESG s'opère dans leur gestion des risques comme dans leur développement et ce, grâce à un dialogue constant avec les équipes de management.

### Investir de manière responsable

FFP intègre l'étude des risques et opportunités ESG tout au long du cycle de vie de ses investissements directs et indirects.

#### INVESTISSEMENTS DIRECTS

##### ▶ Au moment de l'acquisition :

Lorsque FFP étudie une prise de participation, des due diligences sur les enjeux environnementaux et sociaux sont réalisés au cas par cas, en fonction du profil de risque de l'entreprise.

##### ▶ Dans l'accompagnement des sociétés sur le long terme :

En 2017, FFP a renouvelé ses questionnaires RSE - Responsabilité Sociétale et Environnementale de l'Entreprise - auprès de ses participations directes et indirectes. Une présentation succincte des principaux enjeux RSE et faits marquants est présentée ci-après.

#### INVESTISSEMENTS INDIRECTS

En 2017, FFP a souscrit des engagements dans 9 nouveaux fonds de private equity.

6 fonds partenaires prennent déjà en compte les critères ESG de la manière suivante :

- ▶ 4 fonds sont signataires des PRI (Principles for Responsible Investment) des Nations Unis. À ce titre, ils ont défini un certain nombre de critères ESG et demandent un reporting spécifique à leurs participations en faisant appel à des consultants spécialisés. 3 gérants publient chaque année à destination de leurs investisseurs, un rapport annuel ESG indiquant les réalisations de l'année en interne mais également dans les sociétés qu'ils accompagnent ;
- ▶ 1 fonds est dédié au secteur de la *venture philanthropy*. En l'espèce, les plus-values réalisées par ce fonds financent la fondation AlphaOmega dont la mission est de financer et d'accompagner en compétences des associations spécialisées dans l'éducation des jeunes défavorisés en France mais également de développer un observatoire sur la jeunesse défavorisée en France ;
- ▶ 2 fonds qui ne sont pas signataires des PRI ont défini une charte interne ESG ;
- ▶ 5 fonds ont désigné un référent en charge des sujets ESG ;
- ▶ 3 fonds (sur les 9) n'ont pas encore intégré ces critères ESG, compte tenu des secteurs visés (e-commerce, logiciels, digital, etc.) et de la maturité des sociétés (start-ups ou jeunes PME).

FFP a également accompagné 3 sociétés de gestion qui privilégient des investissements dédiés au développement durable, à l'*impact investing* et au *venture philanthropy* : Impact Partenaires, Alter Equity et Amboise Partners.

## ENGAGEMENTS ESG DU FONDS ALPHA DIAMANT II

En 2017, FFP a souscrit 2 M€ dans le fonds Alpha Diamant II, géré par Amboise Partners (ex Apax Partners), dont la taille est de 30 M€. Les plus-values réalisées par ce fonds financent la fondation AlphaOmega, reconnue d'utilité publique, pionnière de la *venture philanthropy* en France.

La mission d'AlphaOmega, créée par M. Maurice Tchenio en 2010, est d'aider les enfants et les jeunes défavorisés en France à accéder durablement à l'autonomie par l'éducation et l'insertion professionnelle. Elle accompagne des associations performantes de ces secteurs sur le long terme, selon les principes de la *venture philanthropy*, en leur apportant un soutien financier et un soutien en compétences, pour accroître leur impact social et accélérer leur développement. Parallèlement, AlphaOmega développe une expertise sur les problématiques de l'enfance et de la jeunesse défavorisée, afin de devenir force de proposition auprès des pouvoirs publics.

La fondation AlphaOmega accompagne actuellement cinq associations dont le total des bénéficiaires s'élève à plus de 160 000 enfants et jeunes, grâce également à la mobilisation de 15 000 enseignants et acteurs de terrains :

- ▶ Association Coup de Pouce : prévention de l'échec scolaire précoce ;
- ▶ Les Ecoles de la 2<sup>ème</sup> Chance (E2C) : insertion des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ;
- ▶ Entreprendre pour Apprendre (EPA) : initiation des jeunes à l'entrepreneuriat ;
- ▶ Association de la Fondation Etudiante pour la Ville (AFEV) : accompagnement individualisé des jeunes en difficulté ;
- ▶ Energie Jeunes : développement de la persévérance scolaire chez les collégiens issus des quartiers peu favorisés.

En 2017, la fondation AlphaOmega a franchi une nouvelle étape décisive avec le lancement d'un Social Impact Bond<sup>NG</sup> de 20 M€ qui devrait lui permettre de doubler son budget annuel, le faisant passer de 2 à 4 M€ en moyenne.

Les objectifs de la fondation pour 2018 sont, d'une part, la création d'un Think Tank AlphaOmega dont l'objet sera de produire des études et d'élaborer des propositions dans le domaine de l'éducation et, d'autre part, un accompagnement de nos associations axé en priorité sur la mesure d'impact afin de démontrer l'efficacité de leurs actions.

## ENGAGEMENTS ESG DU FONDS MONTEFIORE INVESTMENT

En 2016, FFP a souscrit 10 M€ dans le fonds Montefiore IV dont la taille est de 441 M€ et qui est géré par la société Montefiore Investment.

Depuis sa création en 2005, Montefiore Investment a construit sa stratégie en se fondant sur la conviction que la prise en compte des problématiques ESG favorise et accélère la croissance rentable des entreprises qu'elle accompagne, en améliorant leur maîtrise des coûts, la valorisation de leur capital humain et en leur offrant un facteur de différenciation par rapport à leurs concurrents.

### UNE DÉMARCHE FORMALISÉE ET RÉGULIÈREMENT RENFORCÉE

La formalisation de la démarche ESG a été initiée en 2013, par une équipe dédiée. Elle vise à intégrer les critères ESG à chaque étape de cycle d'investissement :

- ▶ avant l'investissement, chaque nouvelle opportunité fait l'objet d'une analyse, sous l'angle des risques, mais aussi pour définir un plan de progrès adapté à l'entreprise et à son secteur ;
- ▶ les questions ESG sont ensuite intégrées au suivi mensuel de l'activité avec les dirigeants ;
- ▶ à la sortie, les progrès faits par l'entreprise sont mesurés et mis en avant.

Une Charte ESG Montefiore reprenant ces principes a été signée en 2013 par l'ensemble des membres de l'équipe de gestion, qui ont également bénéficié d'une formation spécifique sur cette démarche et sa mise en œuvre concrète. Un diagnostic de l'ensemble des participations des fonds I et II a été formalisé.

Montefiore Investment a également signé les principes de l'investissement responsable des Nations Unies (UN PRI), ainsi que la Charte des Investisseurs en Capital de l'AFIC.

Une étape supplémentaire dans le suivi a été franchie en 2015, avec la définition d'un ensemble d'indicateurs concrets : 12 indicateurs environnementaux, 36 indicateurs sociaux, et 8 indicateurs de gouvernance. Toutes les participations en portefeuille les renseignent annuellement, ce qui sert de base à un *reporting* ESG aux investisseurs. L'objectif est également d'améliorer le suivi des plans de progrès des sociétés. Dans cet esprit, un responsable ESG a été recruté en 2016.

### DES RÉSULTATS CONCRETS

Parmi les résultats concrets obtenus ces dernières années, citons :

- ▶ la mise en place d'un audit énergétique global par la société European Camping Group qui a permis une nette diminution de la consommation d'énergie (-22 % par exemple sur le gaz en 2017 en un an, sur une base comparable) ;
- ▶ l'ambitieuse politique de compensation par Voyageurs de Monde des émissions de gaz à effet de serre générées par son activité (depuis 2017, 100 % des émissions des marques Voyageurs du Monde et Terres d'Aventure sont compensées) ;
- ▶ l'adoption d'une Charte Citoyenne par la société Interflora, signée par tous les employés ;
- ▶ les efforts importants de la société Evariste en matière de sécurité au travail, d'insertion professionnelle et de satisfaction des employés ;
- ▶ la démarche volontariste de la société DSO en matière de déontologie et de responsabilité sociale (charte éthique signée par tous les employés et engagement de l'entreprise, notamment pour l'insertion professionnelle et la lutte contre le surendettement).

## Création de valeur globale

En tant qu'investisseur et actionnaire responsable, FFP s'efforce de créer de la valeur pour la société. Cette création de valeur est certes, économique et financière (bénéfices, valeur actionnariale, innovation), mais aussi sociale et sociétale (compétence, bien-être, développement local) et environnementale (réduction de l'empreinte carbone, investissement dans les énergies renouvelables). L'engagement sociétal de FFP se traduit de la manière suivante :

- ▶ investisseur long terme ;
- ▶ accompagnement au développement des participations en portefeuille/création d'emplois indirects ;
- ▶ soutien au développement des PME via l'activité de capital-investissement ;
- ▶ contribution au développement économique dans les pays émergents via l'investissement dans des fonds de fonds ;
- ▶ soutien aux entrepreneurs sociaux via l'investissement dans deux fonds *d'impact investing*.

## Écosystème

FFP entretient un dialogue régulier avec ses parties prenantes clés tout au long de l'année : ses participations, les collaborateurs, les sociétés de gestion, les actionnaires et co-investisseurs, les analystes, les banques et les instances de surveillance. La qualité de ces relations permet à FFP de nouer des échanges constructifs basés sur la confiance et la transparence.

## La RSE chez FFP

FFP évolue dans un environnement concurrentiel et en perpétuelle évolution. L'engagement des collaborateurs ainsi que l'adhésion aux valeurs de la société sont des leviers contribuant à la performance globale de la société.

## RESPONSABILITE SOCIALE

### Une équipe restreinte

Au 31 décembre 2017, l'effectif total de la société est de 22 personnes (13 hommes et 9 femmes) incluant le Président-Directeur Général et le Directeur Général Délégué. L'ensemble des effectifs exerce son activité au siège social et au sein de la filiale FFP Investment UK Ltd.

Au cours de l'exercice 2017, il y a eu 6 embauches et 2 départs. La fourchette d'âge au 31 décembre 2017 est de 31 à 67 ans. À l'exception du Président-Directeur Général et du Directeur Général Délégué, tous les employés sont titulaires d'un contrat de travail, à durée indéterminée. Il n'y a pas de main-d'œuvre intérimaire et il y a un salarié à temps partiel au 31 décembre 2017. La société est soumise à la réglementation des 35 heures par semaine, étant néanmoins observé que la majorité de son effectif est constituée de cadres.

### Formation et développement professionnel

Les salariés ont bénéficié de 21 heures de formation principalement dans les domaines financiers, comptables et linguistiques.

### Organisation du temps de travail

La société n'a pas été confrontée à des problèmes d'absentéisme de son personnel au cours de l'exercice 2017.

La société n'a pas eu à déplorer d'accident de travail au cours de l'exercice 2017.

### Rémunération et avantages sociaux

La masse salariale au 31 décembre 2017 s'établit à 3 819 122 € (contre 2 660 898 € en 2016) et les charges sociales à 2 185 904 € (contre 1 644 126 € au 31 décembre 2016).

Les salariés et mandataires sociaux bénéficient d'un accord d'intéressement. Au titre de cet accord, 129 400 € ont été versés en 2017. Chaque salarié peut verser, à son gré, tout ou partie de son intéressement sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et/ou sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) géré par un organisme financier extérieur. Le règlement de ce PERCO a fait l'objet d'un avenant en 2015 suite à la loi 2015-990 dite « loi Macron », notamment en ce qui concerne le forfait social.

La société FFP et la société Établissements Peugeot Frères, réunies en une unité économique et sociale, ont procédé le 4 février 2016 à l'élection d'un délégué du personnel ; ce dernier a été désigné délégué syndical, permettant à FFP de signer des accords collectifs. L'année 2017 a donné lieu à la signature d'avenants aux règlements du PEE et du PERCO et d'un avenant à l'accord collectif instituant une garantie complémentaire de remboursement des frais de santé.

Les autres rubriques visées par le décret n° 2002-221 du 20 février 2002, pris en application de l'article L. 225-201-1 du Code de commerce, à savoir les conditions d'hygiène et de sécurité, la formation, l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés, les œuvres sociales et la sous-traitance ne donnent pas lieu à commentaire en raison de l'activité spécifique de la société et de son effectif limité.

En application de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, la société respecte, au titre de ses recrutements, les principes de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, et plus largement les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Par ailleurs, en raison de l'activité de holding industrielle et financière de FFP, l'application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce relative aux informations environnementales et sociétales est écartée faute de pertinence dans le cadre du fonctionnement interne de la société. Toutefois, les problématiques environnementales et sociétales sont adressées par FFP dans le cadre de sa politique d'investissement au travers de la prise en compte progressive des facteurs Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG).

## INVESTIR RESPONSABLE : LA RSE DANS LES PARTICIPATIONS COTÉES

Précisions afférentes à cette section :

En tant que sociétés cotées, les participations Peugeot SA, SEB SA, LISI, ORPEA, SPIE, Immobilière Dassault, Tikehau Capital, publient des informations exhaustives sur leur démarche RSE/ESG dans leur Document de référence. Ces politiques font l'objet d'une revue par un organisme tiers indépendant conformément à la réglementation Grenelle II.

Le groupe CIEL, coté à la Stock Exchange Mauritius et le groupe suisse DKSH, coté à la SIX Swiss Exchange, ne font pas l'objet d'une Information RSE réglementée en France.

Les informations ci-dessous sont présentées à titre indicatif et illustrent les faits marquants de la démarche responsable des participations cotées de FFP. Ces informations sont issues du questionnaire RSE envoyé à l'ensemble des participations. En tant qu'investisseur responsable, FFP souhaite accélérer et pérenniser la création de valeur globale de l'ensemble des sociétés en portefeuille.



## Peugeot SA

### DÉMARCHE RSE

Le Groupe PSA s'est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche RSE. Le groupe prend en compte les évolutions sociétales, sociales et environnementales au sein de son éco système, fait évoluer sa stratégie et met en œuvre les plans d'action y afférents. L'engagement RSE du groupe est devenu partie intégrante de sa stratégie.

En 2017, PSA a procédé à la révision de sa matrice de matérialité RSE. 7 macro risques ont été identifiés et inscrivent le groupe dans la feuille de route planétaire des Objectifs de Développement Durables : le changement climatique ; la rareté des ressources ; la santé et la sécurité des humains ; les inégalités de développement économique des territoires ; les droits de l'homme et les manquements aux règles éthiques ; le développement du capital humain ; les attentes des clients et les risques de marché. Face à ces macro-risques, 23 enjeux ont été hiérarchisés par le groupe et ses parties prenantes. Ils sont associés à une échéance à horizon 2035.

En 2017, le groupe été classé leader du secteur automobile par le DJSI ainsi que par l'agence Vigeo. Il est présent dans les indices ESG de premier plan tels que FTSE4Good ou STOXX.

### ÉTHIQUE DES AFFAIRES

#### Mise en conformité avec la Loi Sapin II

L'organisation « conformité et contrôle interne » a été renforcée avec la nomination de nouveaux *compliance officers* et la mise en place d'un système d'alerte. Les salariés d'Opel (dont le groupe a fait l'acquisition courant 2017) ont été intégrés dans le dispositif.

Le groupe a renforcé son programme anticorruption avec la publication et le déploiement monde d'un code anticorruption intégré au Règlement intérieur, l'établissement d'une cartographie des risques, la mise en place d'une politique de *due diligences* vis-à-vis des partenaires (fournisseurs, clients, coopérations, intermédiaires, conseils...).

### Devoir de vigilance

Conformément à la réglementation sur le devoir de vigilance, le groupe a mis en œuvre des mesures de vigilance raisonnable propres à identifier et prévenir les risques sur l'ensemble de sa chaîne de valeur en distinguant 2 périmètres :

- ▶ les activités de la société et des sociétés contrôlées, directement ou indirectement ;
- ▶ les activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

Les mesures du plan de vigilance sont les suivantes :

- ▶ cartographie des risques ;
- ▶ actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves, dont des politiques définies par les directions concernant les enjeux RSE et la formation des acheteurs (critères de sélection/formation/sanctions fournisseurs) ;
- ▶ mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques ;
- ▶ dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

### PROACTIVITÉ AUPRÈS DE LA SUPPLY CHAIN

La direction des achats a identifié un risque fort de violation des droits de l'homme chez les fournisseurs de matières premières, notamment les fournisseurs de Cobalt pour les batteries électriques. Tous les fournisseurs de batteries électriques ont été alertés et interrogés autour des points suivants :

- ▶ la mise en place de dispositifs pour maîtriser ce risque dans toute leur chaîne d'approvisionnement ;
- ▶ les acteurs de leur supply chain impliqués dans l'approvisionnement en Cobalt ;
- ▶ les dispositifs d'audits mis en place pour contrôler leur supply chain ;
- ▶ les solutions alternatives proposées en cas de sourcing non conforme aux exigences RSE du groupe.

## FAITS MARQUANTS 2017

**Environnement : Lutte contre le changement climatique**

Le Groupe PSA prend l'engagement de réduire les émissions du groupe de 55 % entre 2012 et 2035. Le Groupe PSA met à disposition de ses clients sur le site des Marques un configurateur pour calculer leur consommation réelle de carburant. 18 mois de tests sur 60 véhicules, quelques 430 essais sur route et plus de 40 000 kilomètres parcourus, réalisés en collaboration avec les ONG France Nature Environnement (FNE) et Transport & Environnement (T&E), sous le contrôle du Bureau Veritas, ont permis de construire cet outil. Cette démarche de mesure de consommation de carburant en conditions réelles a été récompensée par le prix ECOBEST 2017.

Pour accompagner son ambition de proposer 80 % de ses modèles dans des versions électriques ou hybrides d'ici à 2023, le Groupe PSA a créé en 2017 une direction dédiée aux programmes véhicules électriques et a annoncé, le 4 décembre 2017, la création d'une joint-venture avec la holding Nidec Leroy-Somer dans le domaine des moteurs électriques. Cet accord localise en France les étapes de conception et de production des principaux composants de la chaîne de traction électrique.

**Environnement : Qualité de l'air**

Le Groupe PSA en collaboration avec les ONG Transport & Environnement (T&E) et France Nature Environnement (FNE), et Bureau Veritas, a développé en 2017 un protocole de mesure des émissions de NOx et particules (PN) des véhicules, représentatif de l'usage réel du client sur un véhicule de faible kilométrage. Les premiers résultats, audités par le Bureau Veritas comme pour les mesures de consommation en usage réel, seront présentés au salon de Genève 2018.

**Social : Nouvel accord d'entreprise à l'échelle mondiale**

2017 a été une année riche en accords collectifs avec l'objectif de projeter le groupe sur l'avenir :

- ▶ au niveau mondial avec la signature le 7 mars 2017, au siège de l'Organisation Internationale du Travail, par le Groupe PSA et les fédérations syndicales IndustriALL Global Union et IndustriAll European Trade Union, d'un nouvel accord cadre mondial sur la responsabilité sociale du groupe. Cet accord traduit la volonté de Groupe PSA de co-construire son avenir avec les représentants des salariés à l'échelle mondiale et d'associer tous ses salariés à sa politique mondiale de Ressources Humaines. L'objectif est de garantir un socle commun en matière de respect des droits humains fondamentaux et de pratiques sociales s'appuyant sur l'expression des talents personnels et collectifs ;
- ▶ en France, avec la première année de mise en œuvre du Plan Nouvel Elan pour la Croissance avec les partenaires sociaux ;
- ▶ en Allemagne avec la signature du « *Social Framework Agreement for a Sustainable Future* ». Le plan PACE ! de redressement d'Opel a été présenté 100 jours après la signature de rachat de cette activité à Général Motors. Un mois plus tard, l'accord d'entreprise pour l'Allemagne permettant une mise en œuvre du plan PACE ! a été signé par les représentants d'Opel, du « *Général Works Council* », du « *Works Council Bochum* » et du syndicat « *IG Metall* ». Cet accord comporte des mesures permettant de protéger l'entreprise dans le meilleur intérêt des salariés.

## INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS

Gouvernance	2016	2017
Taux d'administrateurs indépendants	50 %	50 %
Taux de femmes dans le CA	46 %	46 %
Nombre de réunions du Conseil	9	8
Évolution/changements au sein du Comité RSE/Responsable RSE		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nomination de Mme Karine Hillaireau, Déléguée au Développement Durable du groupe et Déléguée Générale de la Fondation PSA.</li> <li>Un élargissement de l'organisation RSE a été initié pour s'assurer de la bonne intégration d'Opel/Vauxhall dans le reporting 2018.</li> </ul>
Évolution adhésion à de nouveaux référentiels		<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration du référentiel Sustainability Accounting Standards Board (SASB)</li> </ul>
Social/sociétal	2016	2017
Effectif total	90 338	86 608
Répartition hommes/femmes	18,6 % des femmes	18,9 % de femmes
Nombre total d'heures de formation	1 569 000	1 647 000
Taux de fréquence des accidents avec arrêts	Taux de Fréquence Management de la sécurité (incluant les salariés intérimaires) s'établit à 1,16 point	Taux de Fréquence Management de la sécurité (incluant les salariés intérimaires) s'établit à 1 point. Ce taux représente 143 accidents avec arrêt en 2017.
Taux de gravité des accidents	0,13	0,13
Politique d'intéressement, y compris actionnariale/actualité	Un supplément d'intéressement exceptionnel a été versé aux salariés en France et une prime dans les autres pays. 34 M€ ont été redistribués à l'ensemble des salariés. Un dispositif de variable collectif, le CLPI ( <i>Collective Local Performance Incentive</i> ), est déployé dans les pays européens hors France ainsi qu'en Turquie, en Algérie et au Japon	Issu de la co-construction pratiquée avec les partenaires sociaux en France, l'accord d'intéressement a été renégocié et un supplément d'intéressement a été versé en 2017. Le CLPI ( <i>Collective Local Performance Incentive</i> ) a été étendu à de nouveaux pays : l'Argentine, le Chili, le Mexique, la Chine, la Russie et l'Ukraine. Plan d'actionnariat salarié <i>Accelerate</i> : le Groupe PSA a mis en œuvre une nouvelle opération d'actionnariat réservée aux salariés. Sur un périmètre de quinze pays, les salariés ont eu l'opportunité d'acquies des actions Peugeot SA à des conditions préférentielles. L'enveloppe de 25 M€ dédiée à cette opération a été entièrement souscrite par 11 200 salariés du groupe.
Montant alloué au Mécénat/dons aux associations	10,3 M€ Les allocations de la Fondation Groupe PSA en 2016 s'élevaient à 1,5 M€	La Fondation Groupe PSA a alloué 2,3 M€ à des structures d'intérêt général : 58 % pour l'insertion, 33 % pour l'éducation et la culture et 9 % pour le handicap
Environnement	2016	2017
Consommation d'eau	8 222 483 m <sup>3</sup> , soit un ratio de 3,81 m <sup>3</sup> par véhicule produit.	7 901 351 m <sup>3</sup> , soit un ratio de 3,43 m <sup>3</sup> par véhicule produit
Consommation énergétique	4 401 974 kWh soit un ratio de 2,06 MWh, ou 276 kg CO <sub>2</sub> eq. par véhicule produit.	4 456 338 kWh soit un ratio de 1,96 MWh, ou 259 kg CO <sub>2</sub> eq. par véhicule produit
Rejets de gaz à effet de serre Scope 1 et 2	610 658 tonnes CO <sub>2</sub> eq	609 285 tonnes CO <sub>2</sub> eq
% de valorisation/recyclage des déchets	Le ratio de déchets par voiture produite poursuit sa diminution à 47 kg, avec une réduction plus accentuée sur les déchets dangereux (- 9,8 %). Le taux de valorisation : 79 %	Le taux de valorisation est de 81 %. Le ratio de déchets par voiture produite hors fonderie atteint 49 kg. La part des déchets dangereux continue de se réduire (- 0,3 kg/voiture)
Démarche éco conception/actualité	44,6 % de la flotte totale vendue couverte par les ACV	45,5 % de la flotte totale vendue couverte par les ACV

Plus de détail sur les engagements du Groupe PSA dans son Document de référence.



## SEB SA

### DÉMARCHE RSE

Le groupe SEB est engagé depuis de longues années dans une démarche à la fois éthique, économiquement rentable, socialement équitable et écologiquement responsable. Une feuille de route à 3 ans est structurée autour des 20 enjeux prioritaires identifiés dans sa matrice de matérialité.

### ÉTHIQUE DES AFFAIRES

#### Mise en conformité avec la Loi Sapin II - Devoir de vigilance

Le Code éthique du Groupe SEB rappelle de façon claire les exigences de la Direction Groupe en matière de lutte contre la corruption. Les différents points du Code éthique sont intégrés dans le manuel de l'audit interne et font l'objet de vérification lors des audits de site (38 entités concernées par des actions d'audit en 2017 sur les 79 pouvant être auditées).

La procédure d'alerte a été revue en 2017 dans le cadre de la conformité aux nouvelles réglementations. Elle précise de façon beaucoup plus détaillée les différentes étapes à suivre, les interlocuteurs, les éléments à fournir, la façon dont l'alerte est traitée, les règles de confidentialité et la protection du lanceur d'alerte. Cette nouvelle procédure est applicable depuis début 2018 et mise à disposition des salariés sur l'intranet du Groupe. En 2017, aucun signalement n'a été enregistré sur l'adresse mail dédiée à la procédure d'alerte.

En 2017, plusieurs pays ont organisé des sessions de sensibilisation/formation à l'éthique comme la Colombie où 100 % des effectifs ont été concernés, ou encore l'Égypte. Pour redynamiser la communication sur le Code éthique, le Groupe a conçu un programme d'e-learning dédié. Il se compose de 6 modules couvrant les 18 thèmes du Code éthique. Ce programme fera partie des formations obligatoires pour tout nouveau collaborateur connecté du Groupe. Pour les salariés non connectés, une formation sur le Code éthique sera déployée en « présentiel ».

### FAITS MARQUANTS 2017

#### Démarche RSE : le groupe remporte le grand prix Essec 2017

La démarche RSE du Groupe a été distinguée début 2017 par le Grand Prix RSE des Industries de Consommation Responsable qui lui a été remis par l'ESSEC Business School, en partenariat avec le ministère français de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique. Le Groupe SEB s'était porté candidat dans 6 des 7 catégories du Prix, et a été nommé dans chacune d'entre elles : modes de consommation durables, réduction de l'empreinte carbone, solidarité... Grâce à l'engagement du Groupe en faveur de la réparabilité de ses produits pendant 10 ans, le Groupe est aussi lauréat de ce prix dans la catégorie « fin de vie des produits ».

#### Environnement : Cap sur les matières recyclées

Le Groupe SEB intègre dans ses produits de plus en plus de matériaux recyclés. Depuis 2014, il intensifie ses travaux sur l'intégration de plastiques recyclés dans ses produits, sous l'impulsion des Directions Achats, Qualité Normes Environnement, et Recherche : collaboration avec des recycleurs pour améliorer la qualité des plastiques concernés, vérification de leur conformité réglementaire, réalisation de tests d'injection et de prototypes, démarrage de préséries... Il a notamment mis en place avec Veolia et Éco-systèmes en France une boucle d'économie circulaire pour le petit électroménager. Cette coopération a débouché en 2015 sur la commercialisation d'un générateur vapeur dont le boîtier est en polypropylène issu du recyclage d'appareils électriques et électroniques, une première pour le Groupe. Par rapport au plastique vierge, le plastique recyclé utilisé dans la fabrication de ce produit réduit l'impact sur le réchauffement climatique de près de 70 %. Le Groupe développe également ses échanges avec d'autres recycleurs dans une optique de montée en compétence. En interne, il conduit des opérations de formation et de sensibilisation pour les équipes concernées (bureaux d'études, laboratoires, qualité, marketing...). Fin 2017, pour les produits fabriqués en interne, il avait déjà dépassé son objectif d'intégrer 20 % de matériaux recyclés dans les nouveaux produits à l'horizon 2020, affichant un taux de 37 %.

### UN ENGAGEMENT LIÉ AU RESPECT DES DROIT DE L'HOMME INITIÉ DE LONGUE DATE

Le respect des Droits de l'Homme fait partie intégrante de la gouvernance Groupe qui a décidé dès 2007 d'évaluer les pratiques de ses équipes au regard des Droits de l'Homme dans ses filiales de plus de 10 personnes. Réalisées tous les deux ans environ, ces autoévaluations couvraient près de 99 % des effectifs et ont conduit à des plans d'actions correctifs lorsque nécessaire. En 2015, le Groupe SEB a franchi une nouvelle étape en appliquant à ses sites industriels situés dans des zones à risques le même système d'audits éthiques, sociaux et environnementaux mis en œuvre chez ses fournisseurs (WCA - Workplace Condition Assessment). Ce système de contrôle, commun

avec les fournisseurs du Groupe, permet d'établir un comparatif externe et de générer des audits opposables aux clients. En 2017, 8 sites ont été audités en Russie, en Chine, en Colombie et au Vietnam. 5 d'entre eux affichent un score global de conformité supérieur à 80 %, et aucune non-conformité de type « zéro tolérance » n'a été relevée. Les 3 sites ayant obtenu un score inférieur à 80 % ont mis en œuvre un plan d'actions correctif. 4 sites ont décroché le label Achievement Award (AA) décerné par Intertek, avec un score de conformité supérieur à 90 % sans aucune non-conformité majeure : Vostok en Russie, Yuhuan et Wuhuan en Chine, Rionegro en Colombie.

## INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS 2017

<b>Gouvernance</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Taux d'administrateurs indépendants	33 %	33 %
Taux de femmes dans le CA	33 %	43 %
Nombre de réunions du Conseil	9	7
Evolution/changements au sein du Comité RSE/Responsable RSE		NA
<b>Social/sociétal</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Effectif total.	25 985	30 943 salariés en 2017
Répartition hommes/femmes	Hommes : 60,1 % Femmes : 39,9 %	Hommes : 58,1 % Femmes : 41,9 %
Nombre total d'embauches	12 367	12 966
Nombre total de départs	12 157	13 022
Nombre total d'heures de formation (groupe)	401 810	489 628
Taux de fréquence des accidents avec arrêts	1,8	1,5
Taux de gravité des accidents	0,10	0,07
Nombre d'audits éthiques, sociaux environnementaux réalisés chez les fournisseurs dans le monde	153	Réalisation de 177 audits fournisseurs initiaux en Asie, Amérique du Sud et Europe. L'un des fournisseurs a été retiré du panel suite à ces audits. Les fournisseurs ayant obtenu un score inférieur à 50, ont engagé des actions correctives. 58 audits de suivi ont été réalisés en 2017.
<b>Social</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Politique d'intéressement, y compris actionnariale/actualité		Le Groupe associe depuis plus de 50 ans ses salariés aux résultats de l'entreprise. En France, 50 % du montant total de l'intéressement versé par le Groupe est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés français. Fin 2017, le nombre de collaborateurs actionnaires en direct (actions gérées directement par le service Actionnaires du Groupe) était de 885, auxquels viennent s'ajouter 1 297 anciens salariés.
Montant alloué au Mécénat/dons aux associations	2 476 636 €	2,67 millions €

Environnement	2016	2017
Consommation d'eau (m³)	3 338 000	3 531 500 m³ La hausse de consommation s'explique par l'augmentation de la production de certains sites.
Consommation énergétique (kWh)	Gaz naturel = 224 900 Electricité = 355 600	233 500 KWH 366 600 KWH.> La hausse de consommation s'explique par l'augmentation de la production de certains sites.
Rejets de gaz à effet de serre	207 155 Tonnes équivalent CO <sub>2</sub>	210 456 tonnes équivalent CO <sub>2</sub> Les émissions de gaz à effet de serre augmentent de 1,64 % suite à l'augmentation des consommations en énergie. Concernant les Composés Organiques Volatils (COV), le Groupe SEB réalise des contrôles périodiques de ses émissions. D'importants investissements, totalisant plusieurs millions d'euros, ont été réalisés sur les sites les plus concernés. Ces investissements ont porté sur le traitement mais également sur la modification complète de procédés aboutissant à la très forte réduction de ces COV.
Gestion des déchets	Recyclage de 68,8 % de déchets non dangereux	72.5 % de DND traités en filière de recyclage.
Démarche éco conception/actualité	37 % de matériaux recyclés dans les nouveaux produits du groupe.	Le groupe a initié une démarche éco conception depuis 2013. 3 nouvelles fiches (profils environnementaux des produits) ont été diffusées en 2017 (aspirateurs, autocuiseurs et lisseurs). Elles portent à huit le nombre de profils environnementaux établis à ce jour. 37 % de matériaux recyclés dans les nouveaux produits du groupe.

Plus de détail sur les engagements de SEB SA dans son document de référence.



## ORPEA

### DÉMARCHE RSE

ORPEA a placé l'éthique et le respect de la personne au cœur de son projet d'entreprise. Au-delà de l'aspect technique des soins, les équipes du groupe mènent une réflexion permanente sur l'éthique, la qualité des soins et l'accompagnement des résidents et des patients au sein de ses cliniques et maisons de retraite (EHPAD).

### ÉTHIQUE DES AFFAIRES

#### Mise en conformité avec la loi Sapin II et la loi relative au devoir de vigilance

La Direction Audit, Risques, Contrôle Interne et Conformité a été renforcée, pour répondre aux nouveaux enjeux de l'entreprise en matière de gestion des risques. La Direction comporte deux pôles stratégiques : un pôle Contrôle Permanent (avec le Risk

Management et le Contrôle Interne/Conformité) et un pôle contrôle périodique (avec l'Audit Interne).

Le groupe ORPEA a initié une démarche visant à assurer et à encourager des comportements éthiques répondant à des règles strictes en matière d'intégrité. Cet engagement s'est matérialisé par la mise en œuvre d'une stratégie de gestion des risques et d'un programme de conformité anti-corruption. En pratique, le groupe a mis en place les mesures suivantes :

- ▶ réalisation d'une cartographie des risques de non-conformité en France et dans d'autres BU telles que l'Allemagne. La cartographie a été réalisée par la Direction du Contrôle Interne avec le support d'un cabinet externe ;
- ▶ rédaction d'un Code de Conduite qui définit et illustre les différents types de comportements à encourager ou à proscrire. Le Code de Conduite doit être présenté aux partenaires sociaux

et soumis à l'inspection du Travail au premier trimestre 2018. Il sera ensuite intégré au Règlement intérieur de l'entreprise, avant d'être diffusé à l'ensemble des collaborateurs en France et dans les diverses BU ;

- ▶ **mise en place d'un régime de sanctions disciplinaires** lié au non-respect du Code de Conduite. Les dispositions sont énoncées dans le Règlement intérieur de l'entreprise qui est en cours de refonte par le Département des Ressources Humaines ;
- ▶ **développement d'un processus d'alerte** : la Direction de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne a identifié un prestataire pour mettre en place en France et au sein de chaque business unit, un dispositif d'alerte. La solution proposée par le prestataire est en cours d'examen pour un déploiement au premier trimestre 2018 ;
- ▶ **procédure de vérification des tiers** : le groupe ORPEA a mis en place des enquêtes de notoriété sur les tiers, dans le cadre de son développement en France et à l'étranger, ainsi qu'une politique de référencement de ses fournisseurs significatifs. Le groupe travaille également à la mise en place de procédures au travers de *due diligence compliance*. La démarche d'évaluation va consister à cartographier l'ensemble des tiers pour appliquer ensuite à chaque catégorie identifiée des procédures d'évaluation adaptées à leurs spécificités et aux risques qui leurs sont propres. Les évaluations seront réalisées avant que la relation ne soit formellement engagée et elles seront mises à jour périodiquement.

## FAITS MARQUANTS 2017

### Social : Prévenir les risques psycho-sociaux

ORPEA a mis en place un nouveau module de formation pour l'ensemble des managers sur le thème : « *Comprendre et manager une institution en développant une stratégie d'anticipation des risques psycho-sociaux* ». Il s'agit de donner au travers de cette formation des outils et des connaissances qui permettent aux managers de mieux anticiper les difficultés possibles en termes de gestion d'équipe et de mieux comprendre le fonctionnement d'une institution.

### Social - Sociétal : L'innovation au service du bien-être des patients

- ▶ La thérapie par exposition à la réalité virtuelle

Émanation des thérapies cognitivo-comportementales, le principe consiste à immerger le patient dans un environnement virtuel en lien avec son trouble. Cette exposition contrôlée et progressive est supervisée par un médecin psychiatre, qui aide le patient à repérer ses pensées automatiques et à apprivoiser ses réponses émotionnelles. La réalité virtuelle est également utilisée par les équipes ADHAP Services (Division Domicile du groupe ORPEA) dans une optique de sensibilisation aux effets du vieillissement et de la perte d'autonomie. Le casque « virtual age » est un simulateur de vieillissement ; l'utilisateur est confronté aux difficultés et risques rencontrés quotidiennement par une personne âgée de 87 ans compte tenu de ses limites physiques et cognitives. L'objectif est de montrer comment adapter le domicile et comment aider une personne âgée fragilisée pour améliorer son quotidien.

- ▶ Autriche : Programme « Fit & Mobile 77 + »

Basé sur une étude pilote menée avec l'Université médicale privée Paracelse de Salzbourg, ce programme a été mis en place dans 15 EHPAD SeneCura en Autriche dans l'objectif d'accroître la force musculaire, l'endurance, la coordination et l'équilibre des résidents. Ce programme d'entraînement est progressif en résistance, et accompagné par des entraîneurs spécialisés. Des effets positifs ont été enregistrés sur la mobilité, le statut nutritionnel, la fonction physique, les activités quotidiennes et l'autonomie. Source de bien-être, ce programme a contribué à créer du lien et favoriser les échanges avec les habitants du village (les voisins de plus de 77 ans pouvant y accéder gratuitement).

- ▶ Belgique : En scène ! théâtre thérapeutique mixte résidents-soignants

En 6 mois d'ateliers thérapeutiques, et sous la direction d'un metteur en scène, 12 résidents atteints de la maladie d'Alzheimer et 6 membres du personnel se sont mis en scène durant 1 heure 30 lors d'une représentation théâtrale. L'image de soi et de son identité, le regard des autres, la communication verbale et non verbale, la perte des repères spatio-temporels, sont des facteurs que l'équipe a pu prendre en compte dans l'accompagnement de ces résidents.

## INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS

Gouvernance	2016	2017
Taux d'administrateurs indépendants	66 %	73 %
Taux de femmes dans le CA	36 %	40 %
Nombre de réunions du Conseil	8	9
Social/sociétal	2016	2017
Nombre d'interventions réalisées par la cellule psychologique	26 interventions sur 23 établissements	32 interventions sur 31 établissements
Nombre de collaborateurs bénéficiaires de cette cellule	246 personnes	270 personnes
Politique d'intéressement, y compris actionnariale/actualité	Mise en place d'un plan d'attribution gratuite d'actions à 32 bénéficiaires, cadres dirigeants et fidèles du groupe. Attribution définitive des actions assortie d'une double condition de présence et de performance.	Nouveau plan d'actions gratuites pour les mandataires sociaux en fonction de critères de performance

Plus de détail sur les engagements du groupe ORPEA dans son Document de référence.



## SPIE

### DÉMARCHE RSE

Engagée depuis une dizaine d'années dans des actions de responsabilité sociétale d'entreprise, notamment dans les domaines de la diversité, du développement des compétences, de la santé et de la sécurité, de l'économie verte et des achats responsables, SPIE a formalisé sa politique RSE autour de 4 axes : social, économie, société et environnement. Chacun de ces axes est décliné en trois thèmes. Objectif : permettre à l'ensemble des parties prenantes, dont les salariés et les clients, d'avoir une vision globale et claire des engagements RSE.

- ▶ Environnement : le Groupe s'efforce de réduire son empreinte carbone ainsi que celle de ses clients et partenaires grâce aux initiatives internes et solutions en faveur de l'économie verte ;
- ▶ Social : le Groupe est attentif à garantir la sécurité des collaborateurs sur leur lieu de travail, à leur proposer des opportunités de formation et d'évolution professionnelle et à développer des relations sociales constructives ;
- ▶ Économie : SPIE vise la performance économique tout en respectant des exigences éthiques élevées dans la conduite des affaires et en privilégiant une confiance réciproque et des relations durables avec toutes ses parties prenantes ;
- ▶ Société : le Groupe incite ses collaborateurs à consacrer du temps au service du développement durable.

### FAITS MARQUANTS 2017

#### Environnement : bilan carbone pour les émissions directes

Réalisation d'un bilan carbone lié aux consommations d'énergie de la flotte de véhicules et des sites SPIE et plan d'action suite à ce bilan :

- ▶ optimisation de la flotte de véhicules et de sa consommation de carburant ;
- ▶ réflexion sur les implantations immobilières ;
- ▶ promotion des éco-gestes auprès des collaborateurs ;
- ▶ collecte et recyclage des déchets.

#### Sociétal : évaluation par un organisme tiers indépendant EcoVadis

En 2017, tout fournisseur signant un contrat-cadre avec une entité du Groupe et dépassant un certain seuil de chiffre d'affaires avec SPIE dans un pays donné, doit faire l'objet d'une évaluation préalable par EcoVadis. Les fournisseurs dont l'évaluation est inférieure à 37 % (ce qui représente environ 3 % du montant des achats à la date de ce rapport) doivent mettre en place un plan de progrès piloté par un *Commodity Manager* et formalisé dans l'outil EcoVadis ainsi qu'une réévaluation à l'issue de ce plan. L'objectif est suivre les améliorations via cette plate-forme.

## INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS

**Gouvernance****2017**

Taux d'administrateurs indépendants	62 % (hors administrateur salarié et administrateur des salariés actionnaires)
Taux de femmes dans le CA	55 % (hors administrateur salarié)
Nombre de réunions du Conseil	9
Évolution/changements au sein du Comité RSE/Responsable RSE	Changement du DRH groupe qui pilote le comité RSE

**Actualisation de votre code éthique dans le cadre notamment de la conformité à la Loi Sapin II****Renforcement des procédures sur les risques anti-corruption**

Description de la politique/plan de vigilance mis en œuvre pour la mise en conformité avec la loi sur le devoir de vigilance	Mise en œuvre de la réalisation d'une cartographie des risques fournisseurs
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

**Social/sociétal****2017**

Effectif total.	46 650
Répartition hommes/femmes	Hommes : 87 % Femmes : 13 %
Répartition CDI/CDD et intérim	82 % en CDI 18% autres dont 44 % en intérim
Nombre total d'embauches	8,61 %
Nombre total de départs	12,56 % turnover hors mutation interne
Nombre total d'heures de formation	600 479
Taux de fréquence des accidents avec arrêts	6.18 (par million d'heures travaillées)
Taux de gravité des accidents	0.22
Politique d'intéressement, y compris actionnariale/actualité	2 plan d'actionnariats salariés en 2011 et 2015 Un plan d'actions gratuites en 2016

**Environnement****2017**

Consommation énergétique	Électricité 54 millions de Kwh Gaz 81 millions de Kwh
Rejets de gaz à effet de serre	155 000 Tonnes équivalent CO <sub>2</sub>
Collecte des déchets	Partenariat avec l'éco-organisme Récylum, spécialisé dans la gestion et la collecte de DEEE (Déchets d'équipements électriques et électroniques). 178 tonnes de déchets DEEE collectés.

Plus de détail sur les engagements de SPIE dans son document de référence.



## LISI

## ÉTHIQUE DES AFFAIRES

### Mise en conformité avec la loi Sapin II et la loi relative au devoir de vigilance

LISI a développé un programme et un plan d'actions pour répondre aux obligations relatives au devoir de vigilance et à la loi Sapin II. Le groupe a procédé à l'élaboration de son code de conduite anti-corruption et met en place un dispositif d'alerte pour faciliter la remontée d'informations éventuelles. Des travaux liés à l'évaluation du niveau de risque de corruption seront intégrés à terme à la cartographie des risques déjà existante. Un Comité Éthique/Compliance a été créé pour piloter la démarche.

## FAITS MARQUANTS 2017

### Environnement santé-sécurité : Certification en cours

Certification ISO 14001 et OHSAS 18001 pour l'ensemble du périmètre opérationnel du groupe. Un audit a eu lieu en novembre 2017 avec un avis favorable de l'organisme de certification. La commission de certification se réunira en mars 2018 pour délivrer, selon toute vraisemblance, les certificats officiels relatifs à ces 2 normes.

### Référentiel RSE

Lancement d'une démarche pilote dans le domaine RSE, selon le référentiel ISO 26000, sur le site de Saint Ouen l'Aumône. Cette démarche sera analysée afin de déterminer les modalités de déploiement sur d'autres entités du groupe.

## INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS

Gouvernance	2016	2017
Taux d'administrateurs indépendants	23,08 %	28,6 %
Taux de femmes dans le CA	31 %	36 %
Nombre de réunions du Conseil		5
Social/sociétal	2016	2017
Effectif total	11 587	11 958 (avec l'intégration de Termax)
Répartition hommes/femmes	Hommes : 79 % Femmes : 21 %	Hommes : 73 % Femmes : 27 % (sans l'intégration de Termax)
Nombre total d'embauches	1 394	1 675
Nombre total de départs	1 211	1 718
Nombre total d'heures de formation (groupe)	273 500	244 419
Taux de fréquence des accidents avec arrêts	8,74	7,43
Taux de gravité des accidents	0,26	0,24
% de salariés basés en France	55 %	54 %
Politique d'intéressement, y compris actionnariale/actualité		14 M€
Environnement	2016	2017
Consommation d'eau (m³)	913 882	866 303
Consommation énergétique (MWh) Électricité/chauffage	471 582	492 065
Rejets de gaz à effet de serre/ Tonnes de CO <sub>2</sub>		512 252 tonnes de CO <sub>2</sub>
Gestion des déchets	95,2 % déchets triés	95,5 % de déchets triés 63,1 % de déchets recyclables 56,1 kg de déchets pour 1 000 € de valeur ajoutée, soit 3 % de moins qu'en 2016

Plus de détail sur les engagements de LISI dans le Document de référence.



## Tikehau Capital

### DÉMARCHE ESG

Tikehau Capital est signataire des Principes de l'Investissement Responsable des Nations unies (UN PRI) qui engage le groupe à intégrer l'analyse des critères ESG tout au long du cycle de vie de ses investissements.

Pour accélérer sa démarche, Tikehau Capital a recruté en 2017 un responsable dédié aux questions de RSE et ESG.

### FAITS MARQUANTS 2017

#### Poursuivre l'intégration de l'ESG dans les processus d'investissements

La collecte des données ESG a été formalisée dans un questionnaire pour les activités de dette privée (dans les fonds ayant plus de €100 millions d'actifs sous gestion) et les activités de capital-investissement (pour les participations dont les montants investis dépassent €10 millions). Le questionnaire ESG comprend 16 questions pour évaluer la gouvernance, ainsi que les politiques sociales et environnementales des participations.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les équipes de dette privée et de private equity doivent intégrer de manière systématique une clause ESG dans les contrats relatifs à l'investissement. Cette clause engage les entreprises à s'inscrire dans une démarche de progrès et à fournir des informations ESG sur une base annuelle.

Plusieurs groupes de travail ont été lancés pour revoir et améliorer les grilles de scoring ESG pour chaque activité notamment avec le développement d'un nouvel outil pour les activités immobilières et les stratégies de crédit liquides.

#### Limiter l'empreinte environnementale du groupe

Afin de limiter son empreinte environnementale, le groupe Tikehau Capital instaure dès que les infrastructures au niveau local le permettent le tri, la collecte et le recyclage des déchets produits : papiers/cartons, plastiques, métaux, dosettes de café, piles etc. En 2017, le bureau de Paris a ainsi économisé plus 2 700 kg de CO<sub>2</sub> et préservé 86 arbres. Le groupe a également réalisé un bilan carbone sur les scopes 1 et 2. Enfin, l'empreinte environnementale des fonds liquides sera rendue publique courant février 2018 à une date arrêtée au 31 décembre 2017, ainsi le scope 3 sera partiellement couvert.

### INDICATEURS QUALITATIFS ET QUANTITATIFS

Gouvernance	2016	2017
Taux d'administrateurs indépendants		63,6 % au Conseil de surveillance. Le Conseil de surveillance de Tikehau Capital a été constitué à la suite de la transformation de la société en SCA dans le cadre des opérations de réorganisation du groupe Tikehau Capital initiées en 2016.
Taux de femmes au Conseil de surveillance		45,5 %
Nombre de réunions du Conseil		4
Social/sociétal	31/12/2016 *	31/12/2017 *
Effectif total (contrats permanents pour le groupe)	138	196
Répartition hommes/femmes	57,2 % d'hommes 42,8 % de femmes	63,8 % d'hommes 36,2 % de femmes
Nombre total d'embauches	36	84
Nombre total de départs	16	31
Nombre total d'heures de formation	760	1 575
Taux de fréquence des accidents avec arrêts	Aucun	Un seul accident avec 5 jours d'arrêt
Taux de gravité des accidents		
Politique d'intéressement, y compris actionnariale/actualité	Deuxième plan d'attribution d'actions gratuites au niveau de Tikehau IM : 636 actions attribuées	Premier plan d'attribution d'actions gratuites au niveau de Tikehau Capital : 716 760 actions attribuées
Montant alloué au Mécénat/dons aux associations	Environ € 210 000	Environ € 210 000

\* Non audité – périmètre consolidé (avec 13 permanents de Credit. fr au 31/12/2017) + effectifs de Tikehau Capital Advisors.

Plus de détail sur les engagements de TIKEHAU dans son Document de référence.



## Immobilière Dassault

Immobilière Dassault fait appel à des experts pour améliorer la performance environnementale de son patrimoine : diagnostics obligatoires, et certification HQE (Haute Qualité Environnementale). Suite à l'obtention en 2014 de son premier certificat HQE Bâtiments tertiaires pour les phases programme et conception du bâtiment au 230 boulevard Saint-Germain, Immobilière Dassault a obtenu en 2015 le certificat HQE Bâtiments tertiaires pour la phase réalisation.

### INDICATEURS QUANTITATIFS

Gouvernance	2016	2017
Taux d'administrateurs indépendants	40 %	50 %
Taux de femmes dans le CA	40 %	40 %
Nombre de réunions du Conseil	5	6

Social/sociétal	2016	2017
Effectif total.	6	6
Répartition hommes/femmes	33 % hommes 67 % femmes	33 % hommes 67 % femmes
Nombre total d'embauches	N/A	1
Nombre total de départs	N/A	1
Nombre total d'heures de formation	100 heures	126 heures

Plus de détail sur les engagements d'Immobilière Dassault dans son Document de référence.



## CIEL

### DÉMARCHE RSE

CIEL a mis en place une politique développement durable à l'échelle du groupe qui repose sur 5 piliers : éthique commerciale, normes de travail équitables et respect des droits humains, responsabilité environnementale, conception, planification et achats responsables, satisfaction et engagements des parties prenantes. Le groupe a publié son premier rapport intégré en 2017.

### FAITS MARQUANTS 2017

#### Au niveau du groupe

#### CIEL s'engage pour l'investissement responsable

En ligne avec sa stratégie de développement durable, CIEL Limited a adopté une politique d'investissement responsable. Cette politique consiste, en partie, en l'adoption de la Liste d'Exclusion de l'EDFI (European Development Finance Institution)

et des Standards de Performance de la SFI (Sustainable Forestry Initiative), définis en tant qu'exigence minimale requise par CIEL envers les principales filiales du groupe. Cette politique concerne notamment les fusions et acquisitions ainsi que tout nouveau projet et nécessite, au préalable, une évaluation des risques environnementaux et sociaux liés aux nouveaux investissements/nouvelles acquisitions.

#### Insertion sociale à l'honneur pour la 10<sup>e</sup> édition du Ferney Trail

3 500 coureurs étaient inscrits à cette nouvelle édition du CIEL Ferney Trail. Ce rendez-vous sportif était placé sous le signe de l'insertion sociale. CIEL Ferney Trail s'est associé à Inclusion Mauritius, une ONG regroupant 12 associations œuvrant pour les enfants souffrant de handicap mental. Une trentaine de jeunes ont participé pour la première fois à un événement sportif qui ne leur était pas exclusivement réservé. En binôme avec des salariés de CIEL, ces jeunes ont parcouru la course de 4 kms.

### Activité textile : CIEL rejoint le Sustainable Apparel Coalition (SAC)

CIEL Textile a rejoint le Sustainable Apparel Coalition (SAC), un organisme réunissant des acteurs de la filière de l'habillement dont les détaillants, fabricants, fournisseurs, institutions académiques, ONG dans le but d'identifier et de mesurer leurs impacts à une échelle industrielle. La coalition a développé le Higg Index, un outil de mesure permettant à l'industrie textile de mieux comprendre les impacts sociaux et environnementaux sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. En utilisant le Higg Index, CIEL Textile souhaite améliorer ses pratiques responsables, répondre aux attentes de ses clients et consommateurs, en termes de transparence et de performance sociale et environnementale.

### Activité Agro & Property : le Pigeon Rose retrouve son habitat naturel à La Vallée de Ferney

Des pigeons roses (ou « pigeons des mares »), un oiseau rare endémique de l'île Maurice, ont été lâchés dans le sanctuaire naturel de la Vallée de Ferney par le Ministre de l'Agro-Industrie et de la Sécurité Alimentaire, en présence d'une cinquantaine d'invités. Cette initiative porte à 150 le nombre d'oiseaux endémiques de plusieurs espèces qui survolent maintenant la Vallée de Ferney préservant ainsi la biodiversité mauricienne.

Ce projet implémenté par la Mauritian Wildlife Foundation, bénéficie notamment d'un partenariat public-privé entre le Gouvernement mauricien et le groupe CIEL, avec la collaboration du National Parks and Conservation Services.

### Activité Hotels & Resorts : L'engagement de Sun Resorts reconnu dans le tourisme durable

Earthcheck figure parmi les plus importants acteurs de certification en termes de performance environnementale dans le secteur hôtelier. Les quatre hôtels Sun Resorts basés à l'île Maurice ont obtenu la certification Silver. Un engagement qui témoigne de la volonté de ces établissements de mettre en œuvre des pratiques responsables dans une logique d'amélioration continue.

### Activité Finance : priorité à l'éthique des affaires

Conscientes de l'importance de l'éthique dans le secteur financier, les deux entités bancaires du groupe CIEL ont renforcé leur engagement en termes de gouvernance et d'éthique des affaires. Les deux entités ont travaillé sur leur « Corporate Culture & Values » ce qui s'est traduit pour une entité par la formalisation de son projet d'entreprise Vision 2020 co-construit avec les collaborateurs et par la mise en place d'une procédure d'alerte éthique pour la deuxième entité.

### Activité Healthcare : privilégier les moments de partage au sein des équipes médicales

Donner l'opportunité au personnel soignant de se retrouver le dernier vendredi de chaque mois en fin d'après-midi autour d'un moment d'échanges et de partage, dans le cadre d'un événement formel (fêtes religieuses ou nationales) ou moins formel (anniversaires) c'est l'initiative mise en place au sein de deux hôpitaux du groupe à l'île Maurice. Les établissements disposent d'un budget spécifique pour organiser ces événements destinés à créer du lien entre les équipes.

## INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS

### Gouvernance

Publication/actualisation d'un code d'éthique groupe

2017

Chaque entité développe son propre code. CIEL a actualisé et mis son code d'éthique à disposition des entreprises subsidiaires via le site internet.

### Social

2016

Effectif total  
Répartition hommes/femmes

30 000 employés

2017

35 000 employés environ

Montant de la dotation alloué à la Fondation CIEL Nouveau Regard

Rs 7,5 millions provenant de l'ensemble des entités du groupe

Nombre de bénéficiaires directs et indirects de la Fondation CIEL Nouveau Regard

Direct : 1 500  
Indirect : 5 050



## DKSH

### GOUVERNANCE

DKSH a mis en place une équipe projet composée de représentants des principales directions fonctionnelles : supply chain, juridique et compliance, RH, Finance, Communication. Le groupe a publié un code d'éthique disponible sur son site Internet. Une formation régulière autour de la lutte contre la corruption fait partie de ses procédures standards. En 2017, DKSH France a obtenu le niveau Gold par l'organisme EcoVadis qui attribue aux entreprises une note globale sur 4 thèmes liée à la responsabilité sociétale : environnement, social, éthique des affaires et achats responsables.

### BONNES PRATIQUES

#### Social : Formalisation de la politique HSE

DKSH a formalisé son engagement HSE –Santé, Sécurité, Environnement- en 2017 à l'échelle du groupe. Cette initiative témoigne de la volonté de mettre en place une démarche structurée. Un reporting standardisé est actuellement en cours d'élaboration pour faire remonter les indicateurs de santé-sécurité au travail.

#### Social : Cap sur la formation

En tant qu'entreprise de services, les hommes et les femmes constituent une valeur clé pour DKSH. Soucieux de fidéliser et développer ses talents, le groupe a mis en place un centre de formation interne, la DKSH Fantree Academy. En 2017, DKSH a proposé 30 nouveaux modules de formation en mettant l'accent sur les compétences essentielles qui ont enregistré trois fois plus

de participants que l'année précédente. 9 000 collaborateurs ont suivi un programme en 2017 contre 5 500 salariés en 2016. Les formations sont dispensées par 250 formateurs certifiés.

#### Environnement : Réduction des émissions de CO<sub>2</sub> au Vietnam

- ▶ DKSH Vietnam utilise une méthode innovante pour éliminer ses déchets dans le domaine de la santé. Ce procédé réduit considérablement les émissions de CO<sub>2</sub>. Il a été récompensé par un prix décerné par INSEE Ecocycle, une entreprise leader en gestion des déchets au Vietnam.
- ▶ DKSH Vietnam a mis en place un système d'éclairage connecté LED. Une initiative qui lui a permis de réduire de près de 90 % la consommation d'énergie et d'économiser environ 300 tonnes de CO<sub>2</sub> par an.

#### Sociétal : la Fondation « Right to play » met le jeu à l'honneur

En tant que groupe leader en matière de développement de marchés à destination de l'Asie, DKSH contribue également au développement des communautés locales à travers sa fondation « Right to Play », qui utilise notamment l'énergie du jeu pour développer les compétences des enfants. En 2017, la fondation a organisé trois « Play Days ». Les activités se sont déroulées dans plusieurs établissements accueillant en moyenne une centaine d'élèves. La collaboration, la gestion des émotions, la fixation d'objectifs ont fait partie de ces journées pédagogiques. Chaque année, le groupe DKSH verse environ 400 000 € annuels à des organisations caritatives.

## INVESTIR RESPONSABLE : LA RSE DANS LES PARTICIPATIONS NON COTÉES

### Précisions afférentes à cette section

La société civile FFP-Les Grésillons, Financière Guiraud SAS et SCA Château Guiraud sont contrôlées par FFP via sa filiale à 100 % FFP INVEST. En raison du caractère peu significatif de cet ensemble dans le portefeuille de FFP, l'application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce relatives aux informations sociales, environnementales et sociétales est écartée faute de pertinence.

Total Eren et Louis Dreyfus Armateurs font également partie du portefeuille de FFP.

Les informations ci-dessous sont présentées à titre indicatif et illustrent les faits marquants de la démarche RSE des participations non cotées de FFP. Ces informations sont issues du questionnaire RSE envoyé à l'ensemble des participations. En tant qu'investisseur responsable, FFP souhaite accélérer et pérenniser la création de valeur globale de l'ensemble des sociétés en portefeuille.



## Château Guiraud

Château Guiraud est le premier des Grands Crus classés de Sauternes à avoir reçu sa certification en Agriculture Biologique en 2011. Un processus long qui se déroule sur 3 années de conversion aux pratiques biologiques avant l'obtention de la certification. 100 hectares sont aujourd'hui certifiés AB.

Les avantages pour Château Guiraud sont des pratiques plus respectueuses de l'environnement, une biodiversité qui se développe au fil des ans, un terroir qui retrouve son identité et un personnel qui manipule des produits beaucoup moins nocifs. Pour le client, le principal bénéfice est de consommer un produit sans résidu de pesticides. Le bénéfice est aussi qualitatif avec un vin développant tout le potentiel de son terroir. Cette démarche n'est qu'une partie de la politique de préservation de l'environnement de Château Guiraud qui s'inscrit dans une quête perpétuelle de diminution des intrants et de remplacement des produits phytosanitaires par les plantes.

### FAITS MARQUANTS 2017

#### Social

Renouvellement du matériel agricole pour réduire la pénibilité au travail avec l'achat d'un enjambeur (machine à vendanger) plus confortable et doté d'une cabine anti vibrations. Les anciens enjambeurs sont également équipés de cabines limitant la vibration et de dispositifs de climatisation et chauffage.

Au niveau des travaux viticoles, les sécateurs sont remplacés progressivement par de nouveaux modèles plus ergonomiques et légers.

#### Développement du pôle œnotourisme

Recrutement d'un responsable communication en charge des réseaux sociaux et refonte du site internet.

L'ouverture d'un restaurant courant 2018 au sein de la Chapelle du Château permettra de poursuivre l'expérience Guiraud au travers d'une cuisine et d'un lieu reflétant harmonieusement l'esprit du Château.



## Total Eren

### STRATÉGIE-GOUVERNANCE

En développant, construisant et exploitant des centrales photovoltaïques et éoliennes à travers le monde, Total Eren présente à la fois les compétences et l'agilité d'un développeur de projets, et la vision long terme d'un producteur indépendant d'électricité à partir d'énergies renouvelables. La préservation des ressources naturelles est au cœur du projet d'entreprise de Total Eren qui se développe principalement dans les pays où les énergies renouvelables constituent une réponse compétitive aux besoins énergétiques croissants.

### FAITS MARQUANTS 2017

#### Social – santé sécurité des collaborateurs

Total Eren a mis en place une police EuropAssistance couvrant les déplacements des collaborateurs. Dans certains pays, l'entreprise a contracté des partenariats avec des sociétés spécialisées et mis en place des dispositifs « sécurité » spécifiques (véhicules sécurisés, accompagnement).

#### Sociétal : respect des droits de l'homme

L'activité de Total Eren repose tout d'abord sur une sélection de partenaires et développeurs locaux qui s'engagent à faire réaliser de façon quasi systématique une étude d'impact sur l'environnement par des sociétés spécialisées (ADIT, Risks & Co).

Dans un second temps, Total Eren confie la construction puis l'exploitation et la maintenance des parcs éoliens et photovoltaïques à des industriels internationalement reconnus (Vestas, Senvion, Siemens-Gamesa dans l'éolien, TSK, Biosar dans le photovoltaïque). Ces entreprises sont tenues de mettre en place l'ensemble des dispositifs permettant de s'assurer du respect des réglementations et engagements formalisés par la communauté internationale.

Dans le cadre de certains projets, Total Eren met en œuvre des mesures d'accompagnement (sociales, environnementales) spécifiques (reforestation, contributions à des équipements ou infrastructures publiques). Enfin, la plupart des projets bénéficient de financements par des institutions multilatérales (IFC, FMO, Proparco...) qui exercent un contrôle des dispositifs mis en place pour les réalisations en cours (un conseil spécialisé E&S est alors nommé par les banques).

### INDICATEURS-CHIFFRES CLÉS

	2016	2017
Effectif total	61	85
Répartition hommes/femmes	47/14	60/25
Nombre de recrutements	11	24
Montant total investi dans les énergies renouvelables	32 M€ (correspondant au montant approximatif des prises de participation, prêts et avances consentis par EREN RE et les charges d'EREN RE (nets des revenus))	140 M€ (montant brut investi)
Nombre de projets (éolien, solaire, hydroélectrique) en fonctionnement	28	32
Nombre de projets en cours de développement	Le portefeuille de projets en développement se chiffre en plusieurs dizaines, dont une dizaine à un stade très avancé	Le portefeuille de projets en développement se chiffre en plusieurs dizaines, dont une dizaine à un stade très avancé
Principaux pays d'implantation	France, Italie, Grèce, Israël, Inde, Ouganda, Brésil, Argentine	France, Italie, Grèce, Israël, Inde, Ouganda, Burkina Faso, Brésil, Argentine, Égypte



## Louis Dreyfus Armateurs

La protection de l'environnement est un enjeu majeur pour Louis Dreyfus Armateurs (LDA). Les risques environnementaux en mer (pollution par les hydrocarbures, les matières toxiques, les ordures, pollution de l'air) et les mesures de prévention réglementaires applicables aux navires sont détaillés dans la convention MARPOL. LDA se conforme strictement à cette convention internationale traitant de la prévention de la pollution du milieu marin et a développé des mesures d'urgence pour chacun de ces risques. La Compagnie est également signataire de la Charte Bleue. Cette charte engage les armateurs français à inscrire leurs actions en faveur de la protection de l'environnement et du milieu marin et à assurer la sécurité et le bien-être des équipages à bord.

### FAITS MARQUANTS 2017

#### Éthique des affaires

Un code de conduite est en cours de finalisation (prévu au premier semestre 2018). Il s'agit d'adapter les dispositions de la loi Sapin II à l'environnement industriel de LDA ainsi qu'aux pratiques du shipping. Les dernières discussions sont en cours avec l'ADIT (Agence pour la Diffusion de l'Information Technologique) et avec l'AFA (Agence Française Anti-corruption).

#### Audits internes

En dehors des navires qui ont tous fait l'objet d'un audit externe (au sens de l'ISM – effectué par l'État du Pavillon ou par l'État du Port pendant une escale) ou interne par le service QHSE (Qualité, Hygiène Santé/sécurité, Environnement), certains services du siège suivants ont été audités (un audit minimum pour chacun tous les deux ans) :

- ▶ Constructions Neuves ;
- ▶ Service Équipage ;
- ▶ Service Technique (maintenance navires) ;
- ▶ Service informatique ;
- ▶ Service RH ;
- ▶ Moyens Généraux ;
- ▶ QHSE (audité par le Bureau Veritas et les Affaires Maritimes).

#### Taux d'accidents en 2017

Taux de fréquence des accidents : 3,84 (3,28 en 2016)

Taux de gravité des accidents : 1,44 (0,47 en 2016)

L'augmentation notable du taux de fréquence au cours de l'exercice est due à une évolution négative sur un navire roulier. Ce navire a fait l'objet d'un audit renforcé et de procédures de contrôle régulières afin de revenir à des taux d'incidents plus faibles. Concentrés sur le début de l'année 2017, les incidents sur ce navire ont commencé à se réduire dès la fin du second trimestre.



FFP



<http://www.groupe-ffp.fr>