



Exercice 2014

## RAPPORT RSE 2014 du groupe THERMOCOMPACT



# Rapport RSE

## Politique sociale et environnementale du groupe Thermocompact

### NOTE METHODOLOGIQUE

Afin de répondre à l'obligation de publication de la démarche RSE du groupe, nous avons fait le choix de présenter les informations, conformément à la hiérarchisation de la norme ISO 26000, tout en y intégrant la totalité des exigences du décret d'application N 1012-257 du 24 avril 2012.

#### Responsabilité sociétale : Les 7 questions centrales



### Périmètre de reporting

Les informations, tant quantitatives que qualitatives, relatives à la partie sociale et sociétale concernent le périmètre du groupe Thermocompact c'est-à-dire les sociétés intégrées globalement en consolidation (FSP One Inc., FSP One et HWA) ainsi que les salariés du groupe localisés en Chine. A noter qu'il n'existe aucune filiale intégrée par mise en équivalence ou en intégration proportionnelle dans le groupe.

Les indicateurs environnementaux couvrent uniquement les impacts des sites de production. La filiale américaine étant une filiale de distribution, elle n'est pas concernée par l'aspect environnemental.

Les informations publiées couvrent la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2014.

### Choix des informations et indicateurs de reporting

Les informations ont été sélectionnées pour leur pertinence par rapport aux principaux impacts environnementaux et sociaux de la société, eu égard à son cœur de métier et aux enjeux de responsabilité sociale et environnementale (RSE) identifiés comme stratégiques pour le groupe.

### **Concernant les effectifs**

Les effectifs au 31 décembre 2014 indiqués dans le paragraphe 6.4.3) Emploi correspondent au nombre de salariés effectivement présents dans l'entreprise au 31 décembre 2014 (hors contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et contrat d'intérim).

Les effectifs moyens équivalent temps plein de l'année 2014 indiqués dans le paragraphe 6.4.3) Emploi correspondent au nombre de salariés au prorata du temps de présence sur l'année en excluant les intérimaires.

### **Concernant la formation**

Les heures de formation correspondent au nombre d'heures de formations imputables. Les dépenses de formation correspondent à la somme des coûts pédagogiques des formations imputables.

### **Collecte et calcul des informations**

Les indicateurs RSE sont issus de plusieurs systèmes de collecte de données au sein de la société et sont placés sous la responsabilité de la Direction de chaque filiale à laquelle ils se réfèrent. Un tableau des indicateurs à fournir est transmis à chaque filiale qui renseigne le document en conservant à disposition tous les justificatifs. Les informations sont centralisées par la Direction Générale et la Direction Financière en charge du reporting extra-financier. Elles réalisent des contrôles de cohérence sur les données. Ces contrôles impliquent notamment des comparaisons avec les résultats de l'année précédente et le calcul de ratios spécifiques pour détecter les anomalies. Tout écart jugé significatif est investigué et, le cas échéant, corrigé.

Les informations sont principalement issues d'extraction des systèmes d'information ou de documents de suivi d'activité des services et de document requis par les organismes de contrôle comme le ministère de travail, l'Urssaf ou la DREAL.

### **Vérification externe**

Les informations liées aux exigences de l'Art. 225 de la loi Grenelle 2 et de l'article R.225-105-1 du Code de commerce ont fait l'objet d'une vérification par l'un de ses commissaires aux comptes désignés organisme tiers indépendant.

## **LE RAPPORT**

### **6.2 : Gouvernance de l'organisation**

Obligation étant faite de traiter ce sujet dans un rapport spécifique (Rapport du président) les informations ne sont pas reprises ici.

### 6.3 : Droits de l'homme

a) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :

- au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;

Les avancées sociales, au sein des Sociétés du groupe, sont le résultat d'une concertation avec les représentants élus du personnel, parfois après une analyse préalable en commission

- à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;

Les sociétés du groupe appliquent les accords de branche ou d'entreprise dans des domaines de l'emploi tels que l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et la politique inter-générationnelle par le dispositif contrat de génération par exemple.

- à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;

Toute personne amenée à travailler au sein d'une des sociétés du groupe est titulaire d'un contrat de travail ou d'une convention de stage et bénéficie d'une rémunération et de la protection sociale prévue par la réglementation ou les accords d'entreprise.

- à l'abolition effective du travail des enfants :

Toutes les sociétés du groupe procèdent à des embauches de personnes de plus de 18 ans, n'ayant quasiment pas de recours à la sous-traitance hors Europe, minimisant le risque d'emploi d'enfants.

b) Egalité de traitement

- Politique de lutte contre les discriminations :

Une attention particulière est portée, afin qu'aucun critère tel que les origines, race ou religion ne vienne interférer dans les processus de gestion des ressources humaines tels que le recrutement ou l'évolution de carrière.

Par ailleurs, les règles de non-discrimination sont affichées dans les locaux des sociétés françaises du Groupe.

- Mesures prises en faveur de l'égalité hommes – femmes

Des accords relatifs à l'égalité hommes femmes ont été signés entre direction et syndicats dans les sociétés françaises ; les analyses menées conjointement entre les partenaires sociaux n'ont pas noté de disparités de traitement entre les hommes et les femmes. Le déficit en personnel féminin s'explique par les spécificités techniques des différentes usines. Ces accords ont prévu d'établir des plans d'action et de suivi afin de garantir l'égalité de traitement.

Le rapport de femmes cadres est de 19% des cadres, soit environ 50% d'augmentation par rapport à 2013.

- Mesures prises en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes handicapées.

Les 2 usines françaises emploient 6 handicapés (3,35 % de l'effectif) et ont recours de façon permanente à des ateliers protégés.

- Mesures prises pour l'emploi des seniors

Les entreprises françaises respectent des dispositions des accords de branche et portent une attention particulière à maintenir les seniors dans l'emploi, en aménageant si besoin le poste ou l'horaire de travail. Pour favoriser le déroulement de la carrière jusqu'à son terme, des entretiens spécifiques individuels sont organisés à la demande des salariés concernés et une journée de préparation à la retraite est proposée aux personnes de plus de 55 ans.

#### 6.4 : Relations et conditions de travail

##### 6.4.3) Emploi

- l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique ;

<u>Effectif</u> <u>Au 31 décembre 2014</u>	<u>Total</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
<u>France</u>	<u>182</u>	<u>122</u>	<u>60</u>
<u>Vietnam</u>	<u>74</u>	<u>62</u>	<u>12</u>
<u>USA</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Chine</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Total</u>	<u>262</u>	<u>188</u>	<u>74</u>
<u>Rappel 2013</u>	<u>255</u>	<u>183</u>	<u>72</u>

<u>Effectif moyen</u> <u>équivalent temps</u> <u>plein - Année 2014</u>	<u>Total</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
<u>France</u>	<u>171</u>	<u>116</u>	<u>55</u>
<u>Vietnam</u>	<u>69</u>	<u>58</u>	<u>11</u>
<u>USA</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

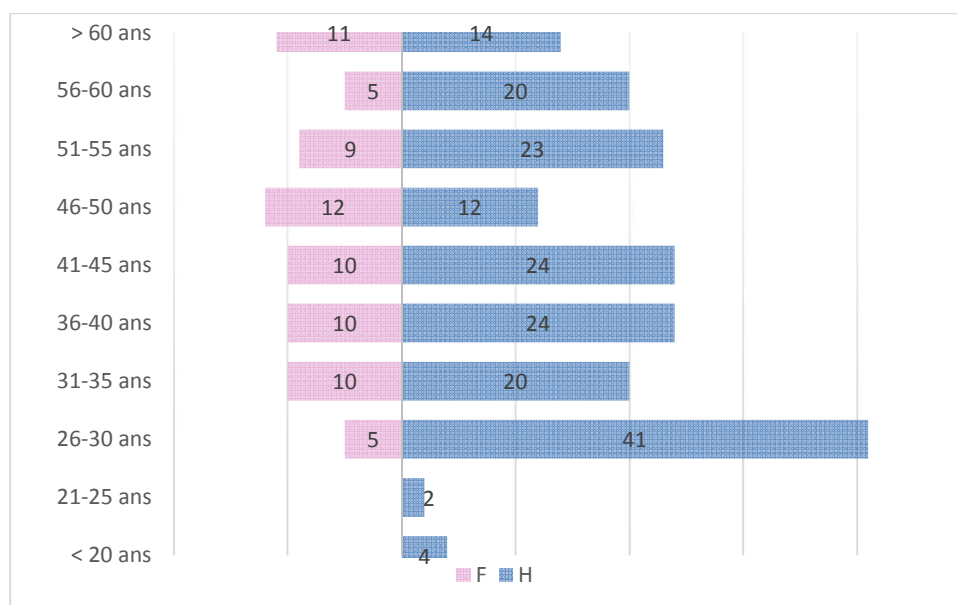
<u>Chine</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Total</u>	<u>246</u>	<u>178</u>	<u>68</u>
<u>Rappel 2013</u>	<u>249</u>	<u>178</u>	<u>71</u>

En France, le calcul en UTA (Unité de Travail par Année) intègre les intérimaires employés sur un motif de surcroît de travail ainsi que le personnel extérieur mis à disposition. Il faut donc ajouter 11 employés au 246 ETP (Equivalent Temps Plein) pour obtenir les 257 UTA en 2014.

La volonté du Groupe est de soutenir l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle et d'agir pour attirer les jeunes vers les métiers de l'industrie.

A ce titre, le Groupe s'engage en formant 5 jeunes en alternance école-entreprise (apprentissage ou contrat de professionnalisation) sur des contrats de 1 à 3 ans, et a accueilli 14 stagiaires en 2014, pour un total de 448 journées de stage, tant sur les entités françaises qu'au Vietnam.

- Pyramide des âges par sexe



- les embauches et les licenciements ;

<u>Année 2013</u>	<u>Embauches</u>	<u>Départs volontaires</u>	<u>Licenciements</u>
<u>France</u>	18*	14*	1
<u>Vietnam</u>	9	5	0
<u>USA</u>	0	0	0
<u>Chine</u>	1	1	0
<u>Total</u>	28	20	1

\*Dont 2 CDD

\*Incluant les ruptures conventionnelles, 2 en 2014

- les rémunérations et leur évolution ;

Les négociations sont organisées annuellement dans chacune des sociétés du groupe. Une augmentation générale est prévue ainsi qu'une enveloppe destinée aux augmentations individuelles et promotions.

#### Evolution de la masse salariale hors charges

<u>Année 2014</u>	<u>Masse salariale</u>
France (DADS)	6 354 309 €
Vietnam	449 722 €
USA	165 295 €
Chine	71 035 €
Total	7 040 361 €
Rappel 2013	6 637 076 €

- % des salariés ayant eu un entretien individuel annuel d'évaluation : 70% en 2014

Les entretiens annuels sont organisés chaque année pour l'ensemble des salariés des sociétés françaises et étrangères. Cet entretien est un élément central de la politique de développement des Ressources Humaines. Sont abordés le bilan de la progression individuelle et de l'atteinte des objectifs ainsi que les perspectives et objectifs de l'année à venir. C'est également l'occasion de faire le bilan individuel de l'apport des formations suivies dans la réalisation de la mission de chacun et de recenser les besoins en formation de l'année suivante.

#### 6.4.4) Organisation du travail :

- l'organisation du temps de travail ;

Les activités du groupe étant des activités de process, toute interruption de l'activité entraîne des temps de remises en route important, d'où une organisation en 2x 8 ou 3x8 sur la majorité des postes de production ; avec en période de plus forte activité recours aux heures supplémentaires le samedi ou au travail du week end sur les « goulots d'étranglement ».

Volume d'heures supplémentaires pour les sites français au-delà de l'horaire contractuel de la société.

	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre d'heures supplémentaires	4567 h	4170 h	2197 h	3162 h	3588 h

Afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et privée, certains salariés du Groupe travaillent à leur demande en horaire à temps partiel. Pour l'ensemble du Groupe, 17 sont concernés, correspondant à 9.53 équivalent temps plein, dont 1 personne dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel et 3 personnes dans le cadre d'aménagement lié à leur état de santé ou celui d'un de leur proche.

- L'absentéisme

	2010	2011	2012	2013	2014
Taux d'absentéisme	6,57%	5,25%	5,30 %	3,86 %	2,85%

Le taux d'absentéisme tient compte de toutes les absences sur lesquelles l'entreprise peut avoir une action : maladie professionnelle ou non, accident de travail, absences non payées et congés sans solde. Ne sont pas retenus les congés payés ou conventionnels, les congés paternité et maternité.

Les absences et surcroits d'activité sont compensés par des intérimaires (22 en moyenne sur 2014).

#### 6.4.5) Relations sociales :

- l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci ;

France : chaque société française organise 6 à 8 réunions du Comité d'Entreprise par année et une réunion mensuelle des délégués du personnel.

Lors de ces réunions ordinaires, les élus sont consultés sur les questions telles que la formation, l'organisation du travail..., et sont informés des résultats économiques et des perspectives de commandes.

Au Vietnam, des réunions sont régulièrement organisées avec les représentants syndicaux sur les sujets qui touchent à la vie quotidienne de l'entreprise.



- le bilan des accords collectifs ;

En 2014 ont été signés dans les sociétés françaises les renouvellements des accords d'intéressement. Par ailleurs, un avenant permettant de distribuer une enveloppe supplémentaire liée à l'amélioration de la performance (marge brute / heures travaillées) a remplacé celui portant sur les taux de rebut.

L'accord sur la prime de partage des profits a été reconduit.

Des accords de mise en place d'un Plan d'Epargne Entreprise (PEE), ainsi que d'un Plan Epargne Retraite Collective (PERCO) et d'un Compte Epargne Temps (CET) ont été signés.

Par ailleurs, les sociétés françaises sont engagées dans une démarche de gestion des âges favorisant le transfert des savoir-faire notamment par le dépôt d'un diagnostic contrat de génération. Dans ce cadre, 4 contrats de génération ont été conclus.

Enfin, les contrats de prévoyance ont été revus pour être mis en conformité avec la nouvelle réglementation, et permettre à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut, d'en bénéficier.

#### 6.4.6) Santé et sécurité :

- les conditions de santé et de sécurité au travail ;

Au sein des sociétés du groupe, tout nouveau salarié (intérim compris) est informé des règles d'hygiène et sécurité en vigueur dans l'entreprise au cours de la formation du nouvel arrivant et reçoit un livret d'accueil récapitulant notamment les règles fondamentales. Il est sensibilisé aux conditions d'emploi de l'entreprise, notamment le port des EPI (équipement de protection individuelle) et la nécessité de travailler en sécurité. Pour certaines activités, les connaissances sur les règles de sécurité et d'environnement sont évaluées par un QCM.

Pour les Sociétés françaises et conformément aux articles R4121-1 L4121-3, le document unique d'analyse des risques est revu tous les ans dans une démarche d'amélioration continue.

Régulièrement le responsable sécurité organise des visites et des exercices avec les pompiers du secteur.

- le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail ;

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail se réunit par ailleurs 4 à 5 fois par année. Au cours de ces réunions sont étudiées les enquêtes menées systématiquement dans les sociétés du groupe après chaque accident ou quasi-accident.

Des audits sécurité sont également réalisés, les résultats et le suivi des actions sont également analysés en CHSCT qui mène par ailleurs des actions d'amélioration et de communication en manière d'hygiène ou de sécurité.

L'année 2014 n'a donné lieu à aucun accord signé dans ce domaine, dans l'attente de la réforme sur la pénibilité finalisée à l'automne.

- Les Accidents de travail : fréquence et gravité

	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre d'accident	32	27	20	10	15
Avec arrêt de travail	22	4	13	10	8
Sans arrêt de travail	10	23	7	0	7
Taux de fréquence des AT avec arrêt	47,99	8,23	26,61	20,85	18,31
Taux de gravité	0,76	0,38	0,35	0,95	0,24

En terme de prévention, des sauveteurs-secouristes sont formés et identifiables par un insigne spécifique sur leur vêtement de travail. Un défibrillateur est installé dans chacun des locaux des sociétés françaises.

Par l'invitation systématique du médecin du travail aux réunions du CHSCT, les sociétés françaises sont informées sur les risques de maladie professionnelle et les actions préventives à mener et déploient des règles de même niveau d'exigence au sein des sociétés étrangères.

Aucune nouvelle déclaration de maladie professionnelle n'a été enregistrée en 2014.

#### 6.4.7) Formation :

- les politiques mises en œuvre en matière de formation ;

Tous les ans un plan de formation est défini pour l'ensemble des catégories du personnel. Le comité de direction définit les axes stratégiques pour l'année à venir et veille à la cohérence du plan en évaluant les priorités d'évolution des connaissances par rapport aux enjeux du Groupe. Il est présenté et soumis à l'avis des représentants du personnel et présenté à l'encadrement. Il fait l'objet de point d'avancement intermédiaire en cours d'année. Un bilan définitif est présenté également aux représentants du personnel.

Au-delà du plan de formation, les salariés ayant acquis une année d'ancienneté bénéficient d'un Droit Individuel à la Formation (DIF) de 20 heures chaque année, le nombre d'heures cumulé étant plafonné à 120 heures. Les demandes individuelles, sous réserve de s'inscrire dans un projet de progression personnelle, peuvent ainsi être satisfaites dans un cadre de financement complémentaire.

Heures DIF	2010	2011	2012	2013	2014
Droits cumulés	17453 h	18043 h	18441 h	18354 h	17942 h
Heures utilisées	270 h	194 h	232 h	235 h	307 h

- le nombre total d'heures de formation ;

	2010	2011	2012	2013	2014
Heures formation	1 325	2 309	1 440	2745	1529
Dépenses formation	72 k€	129 k€	76 k€	83 K€	72K€
<u>% de salariés formés</u>	33 %	28 %	23 %	45 %	54%
<u>Effort de formation par rapport à la masse salariale</u>	1,24 %	2,04 %	1,88%	2,48%	1,98%

Ces heures représentent uniquement les formations imputables sur le plan de formation selon la réglementation française. Ces chiffres n'intègrent donc pas les formations notamment à la sécurité, mais également toutes les formations internes métier, indispensables au développement et à la transmission de nos savoir-faire.

Les dépenses tiennent compte des coûts pédagogiques, mais également du temps passé en formation et des éventuels coûts annexes (transport, repas, hébergement)

En 2014, l'effort de formation entrepris en 2013 dans les sociétés françaises s'est poursuivi afin de favoriser l'implication et l'engagement de tous dans l'amélioration continue, la recherche de la performance, avec pour objectif de développer la capacité de nos entreprises à s'adapter aux fluctuations de plus en plus rapide des marchés.

En particulier chez FSP-one, une formation organisée en 5 modules de formation a été créée par le personnel d'encadrement à destination de l'ensemble des collaborateurs sur différents thèmes : la connaissance des produits et marchés, les obligations en matière de sécurité et de respect de l'environnement, la vie d'une commande de son enregistrement à sa livraison et les responsabilités individuelles attachées, les spécifications et respect des exigences qualité, et le rappel des connaissances techniques du métier tréfilage. Cette formation considérée par la législation française comme non imputable sur le plan de formation n'est pas comptabilisée dans les données ci-dessus et a représenté 610 heures de formation en 2014.

## 6.5 : L'environnement

### Politique générale en matière environnementale :

- Le métier de base du Groupe, spécialisé dans le revêtement de surface de haute technicité, requiert l'usage de l'électrolyse. Dans toutes les unités, des personnels hautement qualifiés encadrent la formation des opérateurs et s'assurent de l'habilitation des personnes manipulant des produits dangereux.

La société THERMOCOMPACT, dans ce contexte, a toujours mené une politique de qualité et de prévention des risques pour le personnel et pour l'environnement. En 2014 THERMOCOMPACT a maintenu l'ensemble de ses certifications lors des audits de suivis. La même exigence est portée par les filiales, ainsi la société FSP-one a obtenu la certification ISO 14001 cette année.

- ✓ Toutes les sociétés sont certifiées ISO 9001 ;
- ✓ La société THERMOCOMPACT est certifiée ISO TS 16949 (automobile) et EN 9100 (aéronautique)
- ✓ La société FSP-one est certifiée EN 9100 (aéronautique)
- ✓ La société THERMOCOMPACT et la société FSP-one sont certifiées ISO 14001 (système de Management Environnemental)
- ✓ HWA est engagé également dans une démarche de qualification ISO 14001.



- ✓ Dans chaque filiale, un responsable environnement et sécurité est garant de la politique de prévention des risques.
- ✓ Tous les sites de production respectent les réglementations des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement. Les organes de contrôle public, comme la DREAL en France, assurent à ce titre un contrôle permanent et très strict.
- ✓ Seule la société Thermocompact est formellement soumise à la réglementation « site classé » pour certaines de ces activités.

### 6.5.3) Pollution et gestion des déchets :

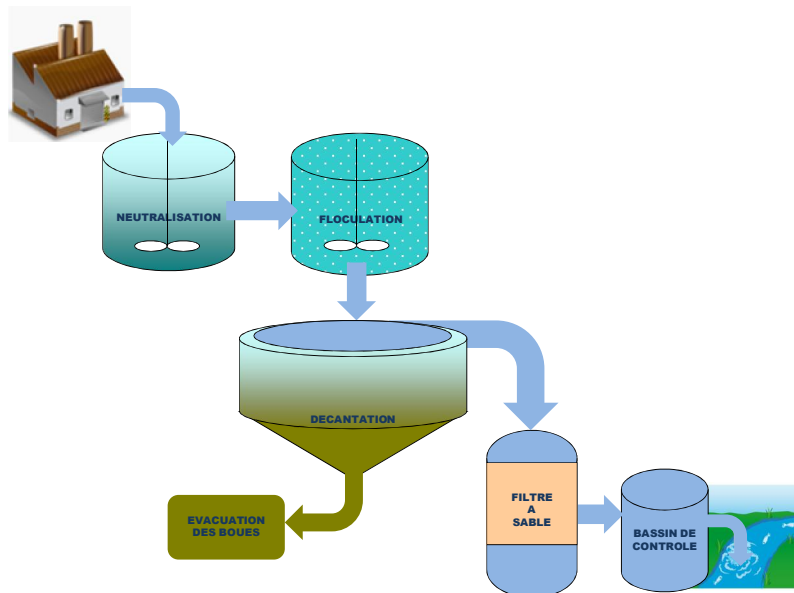
- les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;

Les sociétés françaises sont conformes aux nouveaux seuils de rejets imposés par les arrêtés ministériels qui les concernent. Les contrôles de la DREAL confirment le bon fonctionnement et l'efficacité de nos procédés.

Dans l'ensemble des sociétés, les différents déchets dangereux ou non dangereux sont envoyés vers des centres agréés, ou sont suivis jusqu'à destruction complète par le biais d'une procédure de suivi des déchets.

Afin de ne pas polluer, **l'eau et le sol**, les trois usines de fabrication sont équipées de station de retraitement des eaux polluées par les produits chimiques. Celle du Vietnam ne traite que les acides et non les rejets cyanurés qui sont traités à l'extérieur.

Le principe de fonctionnement (cf schéma ci-dessous) repose sur 4 étapes principales : la neutralisation, l'extraction des boues, le filtrage et le contrôle final.



Les évacuations d'**air** sont équipées de laveurs de gaz cyanure et acido-basique et les rejets atmosphériques sont contrôlés tous les ans.

Si, en dépit de ces dispositions un incident survenait, les sites français disposent d'une assurance risque pollution.

- les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets ;

Des actions continues sont menées sur chaque site pour limiter les déchets d'huile solubles. Après une augmentation en 2012 liée à des essais d'huile moins nocive, les consommations ont été réduites au regard de l'activité. Un effet de report d'une partie de la consommation 2013 sur 2014 nécessite de considérer la période 2013+2014 pour établir une moyenne annuelle à 177 T/an.

Depuis octobre 2011, les déchets huiles solubles sont traités dans un évapo-concentrateur chez une société basée à 20 km de Thermocompact.

L'installation d'un principe électrodialyse sur la ligne de nickel chimique nous permet de réduire notre quantité de déchets et d'augmenter notre productivité.

Les boues hydroxydes métalliques en provenance des stations d'épuration sont envoyées en décharge de type classe 1. Là aussi des efforts sont menés pour réduire la quantité de boues. En 2014, la réduction est en partie « masquée » par l'envoi en centre de traitement des boues sans décantation préalable pour FSP-one.

	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Huiles Kg</b>	<b>183 344</b>	<b>159 872</b>	<b>195 187</b>	<b>153 231</b>	<b>201 868</b>

	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Boues/Filtres Kg</b>	<b>179 810</b>	<b>170 828</b>	<b>163 294</b>	<b>149 871</b>	<b>149 437</b>

Les déchets type papiers, verre, ferraille, déchets équipement électrique et électronique font l'objet de collecte et recyclage. Le carton est compacté et recyclé.

#### 6.5.4) Utilisation durable des ressources :

- la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ;

Les activités industrielles du groupe ne se trouvent pas dans des régions actuellement en déficit d'eau, néanmoins une attention particulière est consacrée à la réduction de la consommation. Ainsi la consommation reste stable au regard des variations de production.

	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Eau m3</b>	<b>62 752</b>	<b>71 454</b>	<b>67 680</b>	<b>69 621</b>	<b>67 812</b>

- la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ;

L'activité consiste soit à déposer du métal soit à le transformer, en tant que tel, nous ne pouvons pas réduire son utilisation. En revanche nous améliorons nos produits, afin qu'avec la même quantité de fils le client ait une performance supérieure et que dans la chaîne de valeur, l'utilisation de matière soit donc moindre.

- la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ;

Les équipements nécessitent de la puissance électrique, l'évolution de la consommation évolue donc surtout en fonction de l'activité. En 2013, Thermocompact a mandaté la société INEO pour un audit détaillé des consommations d'électricité. Cet audit a confirmé la bonne gestion de l'électricité.

	2010	2011	2012	2013	2014
Electricité kWh	15 050 884	15 978 468	15 470 994	15 928 633	15 658 876

#### 6.5. 5) Changement climatique :

Thermocompact est conscient du phénomène de changement climatique et se réfère pour cela aux travaux du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat). A ce jour, le groupe n'est pas directement confronté aux conséquences du changement climatique mais se tient informé des évolutions dans ce domaine.

- les rejets de gaz à effet de serre ;

Nous ne savons pas mesurer notre impact en la matière.

#### 6.5.6) Protection de la biodiversité et relations avec les associations défenseurs de l'environnement

Les activités du groupe effectuées dans des usines closes, hormis les causes citées dans les points précédents (rejets et utilisation de matières et énergie...) n'affectent pas, à notre connaissance, la biodiversité.

- condition du dialogue avec la population riveraine ; action de partenariat

Nous sommes à l'écoute des populations riveraines pour répondre à leurs éventuelles questions.

FSP-one adhère à l'association Bourbre Entreprises Environnement qui regroupe les entreprises situées au bord de la rivière Bourbre.

- Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux.

Sur ce point, notre taille ne nous permet aucune intervention sur les marchés métaux qui sont nos approvisionnements principaux. Pour les autres achats, la société privilégie les fournisseurs locaux pour limiter les transports et favoriser le développement régional.

Les usines situées au cœur des bassins d'emploi de zone péri-urbaine permettent de limiter l'impact environnemental des déplacements du personnel.

## 6.6 : Loyauté des pratiques

### 6.6.3) Lutte contre la corruption

Les transactions achats et ventes s'effectuent pour la majorité avec des sociétés internationales disposant de codes d'éthique et ne nous ont jamais posé de cas de corruption.

Nous restons vigilants sur l'environnement de la filiale vietnamienne, son implantation régie par une zone industrielle gérée par un consortium Province – Singapour limite l'exposition à une éventuelle corruption.

### 6.6.4) Engagement politique responsable

Notre engagement s'efforce d'allier la performance économique, la protection de l'environnement et le respect social afin de préserver la qualité de vie des générations présentes et futures.

## 6.7 Questions relatives aux consommateurs

Ne commercialisant pas directement auprès des consommateurs, ce sujet ne nous concerne pas directement, néanmoins nos actions de recherche sont menées dans le sens d'une amélioration de la santé des consommateurs finaux : proposition de revêtement « nickel free » pour éviter les allergies, par exemple.



## 6.8 Communautés et développement local

La taille de notre groupe ne nous permet évidemment pas de mener des actions d'envergure en termes d'éducation et de mécénat. Notre modeste contribution a consisté en

- A participer à l'action « entreprendre » qui parraine des jeunes dirigeants d'entreprise
- A s'engager auprès des plus jeunes par la participation au Salon Smile d'Annecy,
- par des interventions en milieu scolaire portant sur la présentation des métiers de l'industrie.
  
- Par ailleurs, le groupe travaille en partenariat avec l'INPG à Grenoble au travers d'un parcours doctorant pour un de nos ingénieurs de Recherche et Développement.

## 6.9) Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme :

L'entreprise s'attache au quotidien à faire respecter les droits de l'Homme pour l'ensemble de ses activités. Pour exemple, le site du Vietnam, dans le cadre de son implication dans le développement local, a soutenu une action de solidarité visant à financer l'hospitalisation en France d'enfants malades pour qu'un bilan de santé complet soit réalisé ainsi que le diagnostic précis de la maladie et organiser le traitement lorsque c'est possible.

MAZARS SAS  
61, rue Henri Regnault  
92075 Paris – La Défense Cedex

## **Thermocompact**

Route de Sarves  
ZI « les Iles »  
74370 Metz Tessy

---

### **Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion**

#### **Exercice clos le 31 décembre 2014**

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société Thermocompact, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1058<sup>1</sup>, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2014, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

#### **Responsabilité de la société**

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du code de commerce, préparées conformément au référentiel utilisé par la société (ci-après le « Référentiel »), dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponible sur demande au siège de la société.

#### **Indépendance et contrôle qualité**

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11 du code de commerce. 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, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

---

<sup>1</sup> dont la portée est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

## **Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant**

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de 6 personnes durant une semaine.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000<sup>2</sup>.

### **1. Attestation de présence des Informations RSE**

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée au paragraphe 2.7. du rapport de gestion.

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

### **2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE**

#### *Nature et étendue des travaux*

Nous avons mené deux entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

---

<sup>2</sup> ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- d'apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes<sup>3</sup> :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées<sup>4</sup> en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 76 % des effectifs et entre 67 % et 100 % des informations quantitatives environnementales.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues 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'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

---

<sup>3</sup> Effectifs ventilés par sexe et par âge ; Embauches et licenciements ; Déchets (huiles et boues) ; Certifications

<sup>4</sup> Thermocompact et FSP-One

## ***Conclusion***

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Fait à Paris La Défense et Annecy-le-Vieux, le 28 avril 2015

L'organisme tiers indépendant  
Mazars SAS

Bruno Pouget  
*Associé*

Emmanuelle Rigaudias  
*Associée RSE &  
Développement Durable*