

EXERCICE 2016



RAPPORT RSE DU GROUPE THERMOCOMPACT

RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

TABLE DES MATIÈRES

1.	NOTE METHODOLOGIQUE	3
a)	Périmètre de reporting	3
b)	Choix des informations et indicateurs de reporting	4
c)	Concernant les effectifs	4
d)	Concernant la formation	4
e)	Collecte et calcul des informations	4
f)	Mise à jour du référentiel	5
g)	Vérification externe	5
h)	Exclusion d'indicateur	5
2.	GOVERNANCE DE L'ORGANISATION	6
3.	DROITS DE L'HOMME	7
a)	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :	7
b)	Egalité de traitement	7
4.	RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	9
a)	Emploi	9
b)	Organisation du travail	11
c)	Relations sociales	12
d)	Santé et sécurité :	13
e)	Formation :	15
5.	L'ENVIRONNEMENT	17
a)	Politique générale en matière environnementale :	17
b)	Pollution et gestion des déchets :	18
c)	Utilisation durable des ressources :	21
d)	Changement climatique :	22
e)	Protection de la biodiversité et relations avec les associations défenseurs de l'environnement	22
6.	LOYAUTE DES PRATIQUES	24
a)	Lutte contre la corruption	24
b)	Engagement politique responsable	24
c)	Questions relatives aux consommateurs	24
d)	Communautés et développement local	24

TABLE DES MATIÈRES

e) Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme	25
--	----

NOTE METHODOLOGIQUE

1. 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



a) 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 1er janvier au 31 décembre 2016.

NOTE METHODOLOGIQUE

b) 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.

c) Concernant les effectifs

Les effectifs au 31 décembre 2016 indiqués dans le paragraphe 4.a) Emploi correspondent au nombre de salariés effectivement présents dans l'entreprise au 31 décembre 2016 (hors contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et contrat d'intérim).

Les effectifs moyens équivalent temps plein de l'année 2016 indiqués dans le paragraphe 4.a) Emploi correspondent au nombre de salariés au prorata du temps de présence sur l'année en excluant les intérimaires.

Les embauches correspondent au nombre de personnes embauchées dans l'année y compris les contrats à durée déterminée et les contrats en alternance mais hors contrats d'intérim. Les départs volontaires correspondent au nombre de départs volontaires dans l'année (démission, rupture conventionnelle) y compris les contrats à durée déterminée et les contrats en alternance mais hors contrats d'intérim. Les licenciements correspondent au nombre de salariés licenciés dans l'année.

d) Concernant la formation

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

e) 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.

NOTE METHODOLOGIQUE

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.

f) [Mise à jour du référentiel](#)

Le référentiel du groupe Thermocompact est mis à jour annuellement.

g) [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.

h) [Exclusion d'indicateur](#)

Au vu de nos activités, il ne nous semble pas pertinent d'intégrer dans ce rapport la prise en compte des nuisances sonores ni de toute autre forme de pollution spécifique à nos activités.

GOUVERNANCE DE L'ORGANISATION

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.

DROITS DE L'HOMME

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.

En outre, le processus de sélection d'un nouveau fournisseur inclut des critères RSE au travers du questionnaire d'auto-évaluation.

- 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.

DROITS DE L'HOMME

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

Des accords relatifs à l'égalité hommes femmes ont été signés depuis 2012 et renouvelés en 2015 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 qui concernent principalement l'embauche, la formation professionnelle et les rémunérations.

En 2016, 19% des cadres sont des femmes, soit un léger recul par rapport à 2015 à la suite de l'embauche de 3 cadres hommes en 2016 au sein du groupe.

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

Les 2 usines françaises ont employé 7 personnes handicapées (2,6 % de l'effectif) et ont recours de façon permanente à des ateliers protégés. Elles versent par ailleurs, par l'intermédiaire de la taxe d'apprentissage, une subvention à une école spécialisée dans la formation et l'orientation des personnes handicapées en France.

- 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.

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

4. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Emploi

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

<u>Effectif</u> <u>Au 31 décembre 2016</u>	<u>Total</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
<u>France</u>	<u>199</u>	<u>134</u>	<u>65</u>
<u>Vietnam</u>	<u>71</u>	<u>58</u>	<u>13</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 2016*</u>	<u>276</u>	<u>196</u>	<u>80</u>
<u>Rappel 2015</u>	<u>271</u>	<u>188</u>	<u>80</u>

*Suite au changement de référentiel 2016 : l'effectif comprend désormais les alternants

<u>Effectif moyen</u> <u>équivalent temps plein</u> <u>- Année 2016</u>	<u>Total</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
<u>France</u>	<u>183</u>	<u>122</u>	<u>61</u>
<u>Vietnam</u>	<u>68</u>	<u>56</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 2016</u>	<u>257</u>	<u>182</u>	<u>75</u>
<u>Rappel 2015</u>	<u>257</u>	<u>185</u>	<u>72</u>

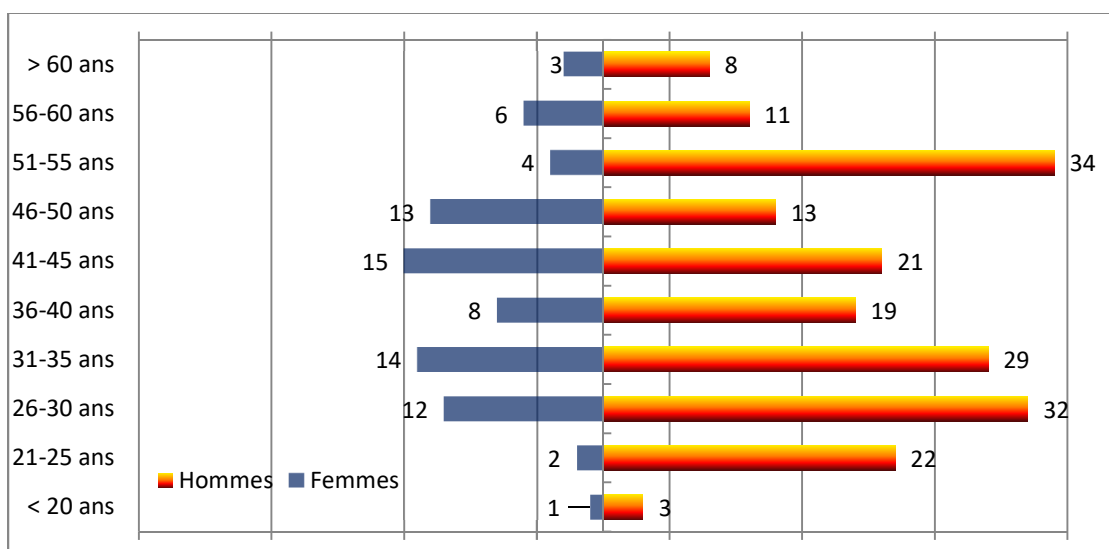
En France, le calcul en UTA (Unité de Travail par Année) intègre les intérimaires employés sur un motif de surcroît de travail ainsi que le personnel extérieur mis à disposition. Il faut donc ajouter 14 employés aux 257 ETP (Equivalent Temps Plein) pour obtenir les 271 UTA en 2016.

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.

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

A ce titre, le Groupe s'engage en formant 10 jeunes (dont un jeune handicapé) en alternance école-entreprise (apprentissage ou contrat de professionnalisation) sur des contrats de 1 à 2 ans, soit 3,6% des effectifs et a accueilli 11 stagiaires en 2016, pour un total de 486 journées de stage.

- Pyramide des âges par sexe



Hors effectifs Chine et USA

- les embauches et les licenciements :

Année 2016	Embauches	Départs volontaires**	Licenciements
France	23*	17	3
Vietnam	13	11	0
USA	0	0	0
Chine	0	0	0
Total	36	28	3

* Dont 7 Alternants et 5 CDD

** Les départs volontaires comprennent tout départ (y compris fins de CDD) hors licenciement

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- les rémunérations et leur évolution

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

- Evolution de la masse salariale hors charges

<u>Masse salariale</u>	<u>Année 2016</u>	<u>Année 2015</u>	<u>Variation</u>
France (DADS)	6 922 067 €	6 979 529 €	-57 462 €
Vietnam	548 910 €	557 686 €	-8 776 €
USA	179 207 €	202 062 €	-22 855 €
Chine	93 928 €	106 442 €	-12 514 €
Total	7 744 112 €	7 845 719 €	-101 607 €

- % des salariés ayant eu un entretien individuel annuel d'évaluation : 31% en 2016

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.

En 2016 chez FSP-one, un effort particulier a été fait en fin d'année pour préparer ces entretiens en amont, la plupart des entretiens a donc été reporté en début d'année 2017.

b) 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 ».

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre d'heures supplémentaires	4567 h	4170 h	2197 h	3162 h	3588 h	4104 h	3168 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, 13 sont concernés au 31 décembre, correspondant à 9.16 équivalent temps plein, dont 1 personne dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel, 1 personne dans le cadre d'aménagement lié à son état de santé et 1 personne dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière.

- L'absentéisme

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taux d'absentéisme	6,57%	5,25%	5,30 %	3,86 %	2,85%	3,76 %	3,85 %

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 dont le nombre reste stable (23 personnes en moyenne sur 2016).

c) 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.

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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.

L'usine du Vietnam dispose d'une représentation syndicale et du personnel. 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 2016, les accords conclus dans les années précédentes restent en vigueur et n'ont pas fait l'objet de modification. Il n'y a pas eu de nouvel accord signé sur l'exercice.

Nos accords collectifs portent sur les sujets suivants :

- Participation
- Intéressement
- Plan d'Epargne Entreprise
- Plan d'Epargne Retraite
- Compte Epargne Temps
- Egalité des hommes et des femmes
- Paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement

Par ailleurs, les sociétés françaises sont engagées dans une démarche de gestion des âges favorisant le transfert des savoir-faire qui se traduit notamment par la conclusion de 3 contrats de génération.

L'ensemble des salariés est couvert par un contrat de santé et par un contrat de prévoyance, invalidité, décès et incapacité de travail.

d) 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.

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Un livret spécifique a été créé pour le personnel intérimaire, axé principalement sur les règles d'hygiène et de sécurité.

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.

Sur le schéma français, les salariés vietnamiens sont sensibilisés aux règles de sécurité et notamment au port des EPI.

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

Par ailleurs, l'une des sociétés du Groupe a adapté les horaires collectifs de travail afin de limiter le nombre de salarié exposé aux critères de pénibilité. Dans les sociétés françaises, seuls les travailleurs de nuit sont concernés soient 11 personnes en 2016.

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 matière d'hygiène ou de sécurité.

Un bilan des actions de prévention et sécurité est réalisé annuellement et soumis à l'avis du CHSCT.

- Les Accidents du travail : fréquence et gravité

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre d'accidents	32	27	20	10	15	15	14
Avec arrêt de travail	22	4	13	10	8	10	5
Sans arrêt de travail	10	23	7	0	7	5	9
Taux de fréquence des AT avec arrêt	47,99	8,23	26,61	20,85	18,31	22,43	10,68
Taux de gravité	0,76	0,38	0,35	0,95	0,24	1,08	0,73
Maladies professionnelles	0	0	0	0	0	0	1

En termes 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.

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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.

Une nouvelle maladie professionnelle a cependant été enregistrée en 2016. Une démarche d'amélioration des postes de travail a été menée au sein d'une des sociétés françaises : l'équipe de travail a été formée aux gestes et postures adaptées avec pour objectif d'aménager, en équipe, leurs postes de travail et leur organisation. La démarche sera déployée au sein des autres ateliers en 2017.

e) 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.

- le nombre total d'heures de formation ;

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Heures formation	1 325	2 309	1 440	2745	1529	3363	2787
Dépenses formation	72 k€	129 k€	76 k€	83 K€	72K€	158 K€	174k€
<u>% de salariés formés</u>	33 %	28 %	23 %	45 %	54%	86%	51%
<u>Effort de formation par rapport à la masse salariale</u>	1,24 %	2,04 %	1,88%	2,48%	1,98%	2,02%	2,2%

Ces heures représentent uniquement les formations externes sur le plan de formation selon la réglementation française. Ces chiffres n'intègrent donc pas les formations notamment à la sécurité, mais

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

également toutes les formations internes métier, indispensables au développement et à la transmission de nos savoir-faire et qui ont représenté 433 heures en 2016.

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

En 2016, l'effort de formation entrepris depuis 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 rapides des marchés.

Notamment chez Thermocompact, l'ensemble des managers a été formé à la conduite des échanges vers le progrès, cette démarche consistant à interroger son interlocuteur sur ce qui fonctionne bien et sur ce qui peut être amélioré dans son quotidien de travail pour parvenir à plus de fluidité.

Cette démarche, ajoutée aux formations notamment managériales et accompagnements collectifs ou individuels ayant le même objectif a représenté 580 heures de formation.

L'ENVIRONNEMENT

5. L'ENVIRONNEMENT

a) 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 2016 THERMOCOMPACT a maintenu l'ensemble de ses certifications lors des audits de suivis. La même exigence est portée par les filiales.

L'ENVIRONNEMENT

- ✓ 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.

Les salariés sont tous sensibilisés à la norme ISO 14001. Chaque nouvel arrivant suit une formation sur les déchets recyclables avec remise d'un livret.

Pour l'année 2017, l'enjeu est de suivre plus particulièrement, dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue, la réduction de notre impact environnemental en améliorant la qualité de nos eaux de rejets.

b) 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.

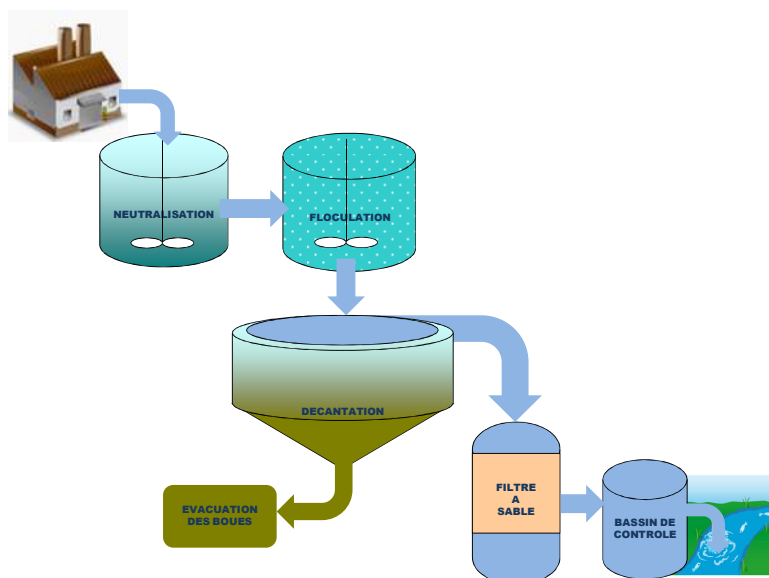
Dans l'ensemble des sociétés, les différents déchets dangereux ou non dangereux sont envoyés vers des centres agréés, ou sont suivis jusqu'à destruction complète par le biais d'une procédure de suivi des déchets.

L'ENVIRONNEMENT

Dans le cadre de sa politique de prévention de la pollution, Thermocompact a installé 3 puits piezo en 2015 afin de surveiller la qualité des eaux souterraines circulant sous son site de production.

Afin de ne pas polluer, l'eau et le sol, les trois usines de fabrication sont équipées de station de traitement 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 ;

La gestion des déchets est au cœur du défi de la transition énergétique et du développement de l'économie circulaire. Le tri constitue la première étape dans le processus de réduction et de transformation des déchets. A ce titre, 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

L'ENVIRONNEMENT

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 2013+2014 pour établir une moyenne annuelle à 177 T/an sur cette période. En 2015, la tendance baissière s'est maintenue avec 173 T. En 2016, avec l'industrialisation de nouveaux produits, la consommation est supérieure de 5% par rapport à la moyenne.

Depuis octobre 2011, les déchets huiles solubles sont traités dans un évapoconcentrateur 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. Pour l'année 2014, la réduction a été en partie « masquée » par l'envoi en centre de traitement des boues sans décantation préalable pour FSP-one. En 2015, l'effet des efforts engagés est perceptible avec une baisse de 20T. Ces résultats ont été maintenus en 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Huiles Kg	195 187	153 231	201 868	173 284	186 141

	2012	2013	2014	2015	2016
Boues/Filtres Kg	163 294	149 871	149 437	129 877	129 716

Souhaitant participer à l'économie circulaire, les déchets type papiers, verre, ferraille, déchets équipement électrique et électronique font l'objet de collecte et recyclage. Le carton est compacté et recyclé.

En l'absence de risques identifiés, aucune provision pour risque environnemental n'a été constituée dans les comptes du groupe Thermocompact.

Compte tenu de la nature des activités du groupe Thermocompact, l'information relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire n'est pas pertinente.

L'ENVIRONNEMENT

c) 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. L'industrialisation de nouveaux produits et une forte activité ont conduit à une augmentation significative du volume en 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016*
Eau m3	67 680	69 621	67 812	56 353	65 754

*Calcul réalisé au prorata des factures reçues sur l'exercice 2016

- 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.

	2012	2013	2014	2015	2016
Electricité kWh	15 470 994	15 928 633	15 658 876	15 893 067	16 432 575

Le groupe Thermocompact n'a pas recours aux énergies renouvelables. Néanmoins, il est envisagé l'utilisation d'une lumière à leds en atelier.

L'ENVIRONNEMENT

	2015	2016
Gaz kWh	-	1 357 011
FSP-one	ND	502 237
HWA	0	0
TC	ND	854 774

d) 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 ;

Entités	Consommation d'électricité (Kwh)	Emissions de CO2 (kgCO2)	Consommation de gaz (Kwh)	Emissions de CO2 (kgCO2)
TC	9 249 682	731 650	854 774	206 001
FSP One	3 366 453	266 286	502 237	121 039
HWA	3 816 440	1 648 702		

Une réflexion est en cours afin d'identifier les postes les plus significatifs en matière d'émission de GES.

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

Les activités du groupe effectuées dans des usines closes n'affectent pas, à notre connaissance, la biodiversité. Le groupe n'est donc pas directement concerné sur les enjeux de protection de la biodiversité car les matières premières utilisées sont non risquées et les sites non exposés (aucun site en zone Natura 2000).

- 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.

L'ENVIRONNEMENT

- 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.

Le recours à la sous-traitance dans le groupe est marginal et est essentiellement réalisée auprès d'entreprises locales ou régionales.

Au Vietnam, des audits sont réalisés auprès des prestataires de recyclage afin de s'assurer des bonnes conditions de recyclage des déchets confiés.

LOYAUTE DES PRATIQUES

6. LOYAUTE DES PRATIQUES

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) Communautés et développement local

Notre groupe est engagé dans des actions en faveur du développement local et de la formation des jeunes.

En 2016, l'entreprise a participé à diverses actions telles que le soutien aux rencontres de l'Avenir Professionnel, la participation au Jury de soutenance des projets management de l'ITII, la participation au Conseil d'administration de FORMA'SUP, au Club Entreprise de l'IAE Savoie Mont-Blanc et renouvelle sa participation pour la 3ème année au salon SMILE.

L'entreprise a par ailleurs contribué en 2016 au 23ème Tremplin des Jeunes Talents au Théâtre de BONLIEU, spectacle réalisé au profit de la Croix Rouge et est présente au sein des réseaux Entreprendre et de l'Association des Entreprises Humaines.

LOYAUTE DES PRATIQUES

Enfin, le groupe travaille en partenariat avec l'INPG à Grenoble l'ITII de Savoie Mont Blanc au travers de parcours doctorants pour deux de nos ingénieurs de Recherche et Développement basés respectivement en France et au Vietnam.

e) 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.

En particulier l'entreprise s'engage à apporter une attention particulière à l'enfance.

Dans le cadre du partenariat avec la Fondation Mai Nha, l'entreprise a financé l'achat d'un générateur permettant d'assurer la continuité de l'alimentation électrique des maisons de famille.

