



DOCUMENT D'ENREGISTREMENT  
UNIVERSEL ET RAPPORT FINANCIER

2019

# Modèle d'affaires

## NOS RESSOURCES <sup>(1)</sup>



### DES HOMMES ET DES FEMMES

**34 000** collaborateurs

**19 h** de formation / an en moyenne par collaborateur

**38 %** de femmes managers



### L'INNOVATION ET LE DIGITAL

**> 1500** personnes dans la communauté d'innovation

**3,6 %** des ventes réinvesties dans l'innovation <sup>(2)</sup>

**45 %** des investissements médias sont digitaux



### L'INDUSTRIE ET LES ACHATS

**2/3** des produits fabriqués en interne

**27 %** de la production réalisée en Europe

**1,9 Md€** d'achats directs

**266 M€** investis <sup>(3)</sup> soit **3,6 %** des ventes



### LES FINANCES ET L'ACTIONNARIAT

Ventes : **7 354 M€**, ROPA : **740 M€**

Résultat Net : **380 M€**

Dette financière nette / EBITDA ajusté = **2,1** au 31/12/2019

Actionnariat long-terme de référence



### LA SOCIÉTÉ ET L'ENVIRONNEMENT

**100 %** des sites certifiés ISO 14001

**~ 3 M€** consacrés au mécénat

**1** code éthique en **18** thématiques, traduit en **11** langues

## Privilégier la croissance

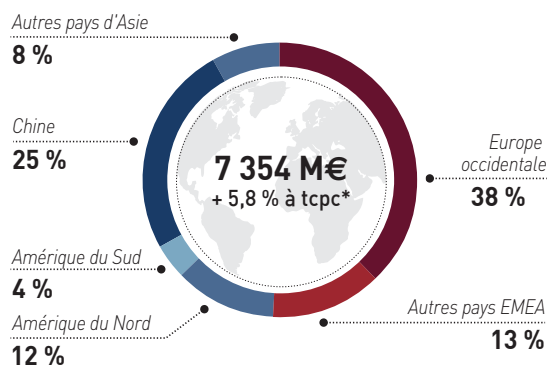
- Force et complémentarité de nos marques
- Innovation produits
- Expansion internationale

2019

**7 354 M€**  
Ventes

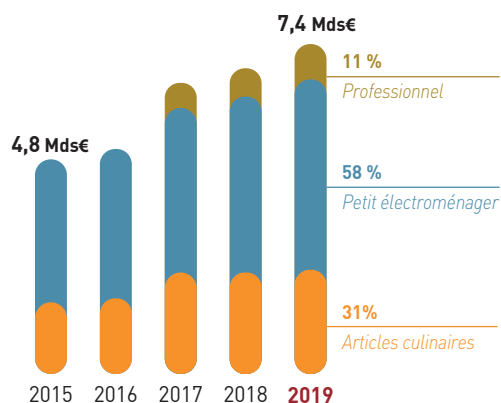
**+5,8 %**  
Croissance organique

### UNE PRÉSENCE GLOBALE...



\* tpc : taux de change et périmètre constants.

### DES ACTIVITÉS À FORT POTENTIEL



## Optimiser notre dispositif industriel...

- Optimisation des achats et de la logistique
- Amélioration de la productivité industrielle
- Simplification des structures et des process

(1) Données 2019 (2) R&D, marketing stratégique et design (3) Flux de décaissements pour les investissements corporels et incorporels

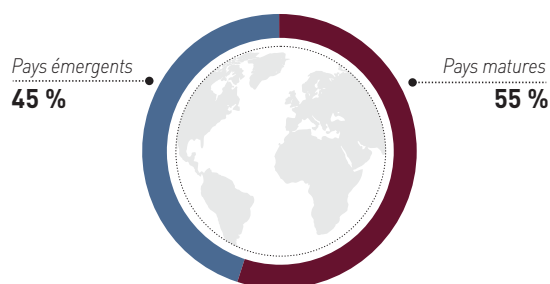
Le Groupe SEB est la **référence mondiale du Petit Équipement Domestique**. Ses marchés sont en croissance régulière, estimés à environ **80 Mds€** en 2019 : **près de 47 Mds€** pour le Petit électroménager, **24 Mds€** pour les Articles culinaires et **9 Mds€** pour le Café professionnel.

- Stratégie de distribution multicanal
- Développement sur le marché professionnel
- Politique de croissance externe active

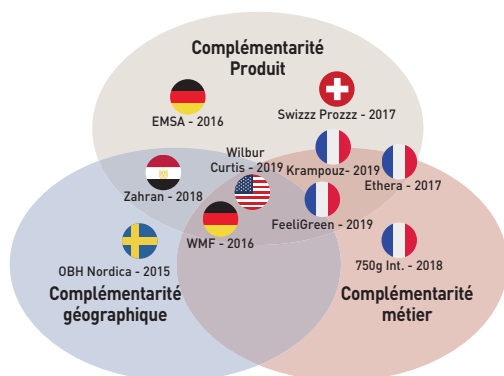
Présence dans près de **150 pays**

Des positions de leadership dans plus de **25 pays**

...ET ÉQUILBRÉE



DES ACQUISITIONS CIBLÉES POUR RENFORCER LE LEADERSHIP\*



\* Acquisitions des 5 dernières années.

## Renforcer la compétitivité

... et développer nos atouts

- Fabrication dans les pays matures de nos produits à haute valeur technologique
- Sourcing pour les produits banalisés
- Focus sur l'économie circulaire

(4) Accidents avec arrêt de travail

## NOS AVANCÉES <sup>(1)</sup>



### DES HOMMES ET DES FEMMES

1 socle social mondial

Accidents du travail <sup>(4)</sup> divisés par 2 en 5 ans



### L'INNOVATION ET LE DIGITAL

383 dépôts de brevets

Près de 25 % des ventes consolidées en e-commerce



### L'INDUSTRIE ET LES ACHATS

Près de 250 millions de produits fabriqués

70 % des achats directs couverts par le panel fournisseurs



### LES FINANCES ET L'ACTIONNARIAT

Croissance organique annuelle des ventes de 8 % sur 5 ans

10,1 % de marge opérationnelle

Résultat net multiplié par 2,2 en 5 ans



### LA SOCIÉTÉ ET L'ENVIRONNEMENT

> 500 projets soutenus par le Fonds Groupe SEB en 10 ans

94 % des produits électroménagers sont majoritairement réparables

-21,3 % de consommation d'énergie pour les sites de production et logistique (année de référence : 2010)

# Responsabilité sociétale d'entreprise

## Un groupe engagé



Démontrer au quotidien notre respect pour chaque personne et notre utilité pour la société

- Éthique, Droits de l'Homme et gouvernance
- Politique sociale responsable
  - Dialogue social
  - Conditions de travail
- Engagement citoyen



Proposer des produits et des services qui facilitent les comportements durables de nos consommateurs



Rendre accessible à tous une alimentation faite maison, saine et savoureuse

- Innocuité produit
- Fait maison accessible à tous
- Alimentation saine et partage
- Cuisine durable



Aider chacun à mieux vivre chez lui, quel que soit son âge ou sa santé

- Design inclusif
- Maison saine

### CHIFFRES CLÉS

100%

des sites certifiés ISO 14001

94%

Produits électroménagers majoritairement réparables



**Inscrire nos produits et nos services au cœur de l'économie circulaire**

- Qualité et durabilité
- Réparabilité
- Matériaux recyclés
- Seconde vie
- Location
- Recyclage



**Contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique grâce à notre stratégie bas carbone**

- Éco-conception
- Éco-production
- Éco-logistique
- Environnements de travail écologiques

**2019**

**53**

Projets éco-innovants

Campagne mondiale sur le Code éthique (e-learning et présentiel)



## 3 Responsabilité sociale, sociétale et environnementale

3.1. Engagement et pilotage	112	3.8. Innovation durable	155
3.2. Déclaration de performance extra-financière (DPEF) et devoir de vigilance <span>DPEF</span> <span>DV</span>	115	Dynamique d'innovation et développement durable	155
3.3. Plan de vigilance	117	Cuisiner sain et durable	159
3.4. Parties prenantes	122	Mieux vivre chez soi	162
3.5. Objectifs à 2023	125	3.9. Révolution circulaire	164
3.6. Processus de <i>reporting</i>	126	Des produits qui durent	164
3.7. Respect des personnes	128	Des produits inscrits dans la boucle du recyclage	166
Le respect de l'Éthique	128	Des produits à utilisation partagée	167
Une politique sociale responsable	131	Des produits avec plusieurs vies	168
Une entreprise citoyenne	150	3.10. Agir pour le climat	169
		Bilan gaz à effet de serre du Groupe	169
		Éco-conception	172
		Éco-production	173
		Éco-logistique	178
		Sites tertiaires et univers informatique	180
		3.11. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion	181

DPEF Les éléments liés à la Déclaration de Performance Extra-Financière sont identifiés dans le sommaire à l'aide du pictogramme.  
DV Les éléments liés au Devoir de Vigilance sont identifiés dans le sommaire à l'aide du pictogramme.

## 3.1. Engagement et pilotage

### ENGAGEMENT AU PLUS HAUT NIVEAU

Pour le Groupe SEB, la responsabilité sociale et sociétale est une composante incontournable de sa stratégie, et elle est portée par la Direction au plus haut niveau. Depuis de longues années, le Groupe est engagé dans une démarche à la fois éthique, économiquement rentable, socialement équitable et écologiquement responsable. Cette politique fait l'objet de présentations régulières au Conseil d'administration et son suivi fait partie des attributions de son Comité Gouvernance et Rémunérations.

En phase avec cet engagement, le Groupe soutient des initiatives visant à embarquer un nombre croissant d'entreprises dans la démarche RSE (responsabilité sociale et sociétale d'entreprise). C'est dans cet esprit que son Président, Thierry de La Tour d'Artaise, et quatre autres dirigeants d'entreprises basées en région lyonnaise

ont créé le réseau Mix-R en 2018. Mix-R a l'ambition d'être un « agitateur pour entreprises responsables ». Il propose à ses membres différentes actions afin de stimuler l'intelligence collective et le co-développement : partage d'expériences, conférences, programmes thématiques inter-entreprises, valorisation d'initiatives RSE qui ont fait leurs preuves... Fin 2019, le réseau comptait déjà 60 entreprises adhérentes. Au cours de cette année, il a organisé une dizaine de rencontres, ateliers ou programmes sur divers thèmes en lien avec la RSE tels que : les enjeux et risques du changement climatique pour les entreprises, l'emploi des jeunes, l'entreprise à mission et la raison d'être, l'éco-conception, la négociation responsable, l'implication des collaborateurs... Toujours dans une optique d'ouverture et de promotion d'initiatives concrètes.

### ÉVOLUTION DE LA STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE

#### UNE STRATÉGIE CO-CONSTRUITE

De 2012 à 2018, la stratégie de développement durable du Groupe a donné la priorité aux fondamentaux : éthique et Droits de l'Homme, politique sociale responsable, solidarité, innovation durable, environnement. Capitalisant sur les progrès réalisés dans ces différents domaines, le Groupe a franchi une nouvelle étape en 2018 en intégrant, de façon proactive, les enjeux liés à ses métiers.

La nouvelle stratégie, finalisée en 2018 et déployée en 2019, est issue d'une large concertation interne qui a impliqué les différents métiers du Groupe et les équipes d'une douzaine de pays. En cohérence avec les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, elle aligne la vision de toutes les équipes. Elle s'appuie sur quatre piliers qui structurent les enjeux « métier » :

- **respect des personnes** : démontrer au quotidien le respect du Groupe pour chaque personne (collaborateurs, consommateurs, parties prenantes) et son utilité pour la société ;
- **innovation durable : proposer des produits et des services qui facilitent un mode de vie durable des consommateurs** :
  - **cuisiner sain et durable** : rendre accessible à tous une alimentation faite maison, saine et savoureuse, en proposant aux consommateurs des moments de partage avec des produits et services qui simplifient la cuisine au quotidien,
  - **mieux vivre chez soi** : aider chacun à mieux vivre dans une maison plus saine, avec des produits et des technologies adaptés, quels que soient son âge et sa santé ;
- **révolution circulaire** : inscrire les produits et services du Groupe au cœur de l'économie circulaire ;
- **agir pour le climat** : contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique grâce à une stratégie bas carbone, en s'inscrivant dans le scénario 2° C de l'Accord de Paris.

#### PILOTAGE ET FEUILLES DE ROUTE

La stratégie développement durable est mise en œuvre sous le pilotage de la **Direction Développement Durable** qui est rattachée au Directeur Général Adjoint Ressources Humaines, membre du Comité exécutif. Composée d'une équipe de sept personnes dont deux sont détachées au Fonds Groupe SEB, elle harmonise et impulse une démarche collective et participative avec le soutien d'un **Comité de pilotage** dédié. Afin d'ancrer les enjeux du développement durable à tous les niveaux de l'entreprise et sur tous les continents, ce Comité de pilotage compte une vingtaine de membres multi-activités et multimétiers (communication, qualité/environnement, innovation, achats, logistique, marketing...) et se réunit deux fois par an. La Direction Développement Durable s'appuie aussi sur le réseau des Directeurs Ressources Humaines continentaux qui jouent un rôle de relais avec les pays.

L'année 2019 a été largement consacrée au déploiement des quatre piliers de la nouvelle stratégie développement durable. Une douzaine de feuilles de route thématiques ont été élaborées en collaboration avec les représentants des métiers concernés et assorties d'**objectifs à l'horizon 2023**<sup>(1)</sup>. Tous les métiers sont impliqués dans la démarche : Achats, Qualité, Environnement, Recherche et Développement, Marketing, Marques, Santé et Sécurité, Ressources Humaines, Production, IT et Digital, Logistique, Satisfaction Consommateur, Design... Chaque feuille de route est structurée autour de chantiers assortis d'objectifs et indicateurs chiffrés. Deux fois par an, elle fait l'objet d'un point d'avancement organisé par la Direction Développement Durable avec les contributeurs « métier ».

(1) Ces objectifs sont précisés dans chaque partie concernée, du chapitre 3 (page 171), sous l'intitulé « Objectif Groupe SEB – 2023 ».

En parallèle, les équipes des pays ont commencé à établir leurs priorités d'action, en ligne avec les orientations de la nouvelle stratégie. Les feuilles de route « pays » sont pilotées par le correspondant développement durable, souvent le Directeur des Ressources

Humaines de la filiale. La Direction Développement Durable apporte également son soutien aux équipes locales pour l'élaboration des projets et a pour ambition de créer un réseau de partage des bonnes pratiques afin d'amplifier la dynamique.

## DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

À l'écoute de l'écosystème du Groupe, la Direction Développement Durable entretient depuis 2013 un courant d'échanges avec un panel de parties prenantes afin de recueillir leurs avis et suggestions sur sa politique de développement durable. Ce panel se compose essentiellement d'experts externes : spécialiste en marques positives, experts en consommation et alimentation responsable, en éco-conception et économie circulaire, blogueuse culinaire...

et d'un représentant des salariés, membre du Comité de Groupe européen. La rencontre organisée fin janvier 2020 a porté sur l'essentiel sur l'évolution de la stratégie développement durable du Groupe et sur le projet de raison d'être de l'entreprise. Lors de la précédente rencontre, début 2019, les membres du panel avaient échangé sur la responsabilité sociétale des marques en se concentrant plus particulièrement sur Tefal et Rowenta.

3

## SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

Le Groupe met en œuvre plusieurs moyens de communication pour renforcer la sensibilisation des équipes au développement durable : rubrique dédiée sur l'intranet du Groupe, régulièrement alimentée par des actualités, articles dans les journaux de site, téléx, événements... sans oublier la communauté *Sustainable Innovation* du réseau social interne Yammer qui abrite un important courant d'échanges sur l'innovation durable. De nombreuses thématiques liées au développement durable sont par ailleurs traitées dans le Code éthique du Groupe qui donne régulièrement lieu à des formations et sensibilisations (voir page 128).

Chaque année, la **semaine du développement durable**, organisée à l'échelle mondiale, est une occasion privilégiée de mobilisation des collaborateurs. Le thème de l'édition 2019 était la lutte contre le changement climatique, l'un des quatre piliers de la nouvelle stratégie développement durable du Groupe. Les activités proposées ont pris des formes très variées, par exemple : sensibilisation et challenges sur la consommation d'énergie et la réduction des déchets et du plastique, distribution de mugs EMSA aux équipes pour remplacer les gobelets jetables, ateliers cuisine sur le thème de la lutte contre le gaspillage alimentaire ; sensibilisation au tri des déchets sur les sites ; présentation des objectifs de développement durable de l'ONU...

## CRITÈRES RSE DANS LES BONUS DES CADRES DE HAUT NIVEAU

À partir d'un certain niveau de responsabilité, tous les managers ont dans leur rémunération une part variable liée aux résultats du Groupe et/ou de l'entité qu'ils animent. Depuis 2018, le Groupe intègre des critères de performance environnementale, sociale et éthique dans le calcul des bonus attribués à ses 690 cadres de plus haut niveau. L'objectif est d'ancrer la performance extra-financière du Groupe

dans tous les métiers et niveaux de l'entreprise, dans une logique globale de création de valeur. Une part du bonus est ainsi conditionnée par l'atteinte d'objectifs liés aux émissions carbone des usines du Groupe, au nombre d'accidents du travail et à la note de conformité sociale attribuée aux sites du Groupe dans le cadre des audits sociaux conduits dans les zones à risque.

## AUDIT INTERNE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

En 2013, la Direction Audit et Contrôle Interne a intégré le Code éthique et la Charte des achats responsables dans le Manuel de contrôle interne utilisé lors des audits des filiales. En outre, depuis 2016, la Direction Développement Durable lui transmet les plans d'actions mis en œuvre par les filiales dans le cadre de la nouvelle procédure d'audits éthiques, sociaux et environnementaux (voir p. 130). Cela conduit au renforcement des contrôles en matière éthique, sociale et environnementale dans tous les processus du Groupe. Pour les sites qu'elle n'audit pas dans l'année, la Direction Audit et Contrôle Interne leur adresse un questionnaire d'autoévaluation via

un logiciel de *reporting*. Ce questionnaire reprend les mêmes points de contrôle que ceux passés en revue lors des audits sur site et intègre, tout comme le Manuel de contrôle interne, les règles du Code éthique et la Charte des achats responsables. Les deux référentiels sont ainsi parfaitement alignés et garantissent la cohérence complète du dispositif de contrôle. D'autre part, lors des études préalables aux acquisitions de sociétés, la Direction de la Stratégie passe en revue les questions sociales et environnementales au moyen d'une grille de questionnement qui reprend les points clés du Code éthique.



## VÉRIFICATION EXTERNE DES DONNÉES

Dès 2011, le Groupe SEB a été précurseur en faisant vérifier une sélection d'informations sociales et environnementales, au titre de l'exercice 2010, par l'un de ses Commissaires aux comptes, PricewaterhouseCoopers Audit. Il a poursuivi cet engagement volontaire, et au titre des exercices 2011 et 2012, PricewaterhouseCoopers Audit a délivré un Rapport d'assurance modérée portant sur une sélection d'informations sociales et environnementales. Enfin, pour répondre aux obligations désormais légales, le Groupe fait auditer chaque année depuis 2013 la

présence et la sincérité des informations sociales, sociétales et environnementales présentées dans le Document de référence/ Document d'enregistrement universel. En 2017, le Groupe SEB a changé d'organisme tiers indépendant en faisant appel à Mazars (voir le détail du processus de *reporting* en page 126 et le Rapport de Mazars pour l'exercice 2019 en page 181). Depuis 2010, 80 audits ont été conduits, sur 27 sites différents situés dans sept pays (Allemagne, France, Italie, Brésil, Colombie, Chine et États-Unis).

## UNE POLITIQUE RSE RECONNUE

Un nombre croissant de sociétés de gestion fondent leurs choix d'investissement sur la responsabilité sociale, sociétale et environnementale des entreprises cotées, ou intègrent cette démarche dans leur processus de sélection de titres. La politique RSE est régulièrement intégrée à la communication financière du Groupe, et la Direction du Développement Durable rencontre les investisseurs une fois par an a minima, dans le cadre de conférences ou de *roadshows* dédiés à la performance extra-financière.

Pour ce qui est de sa réputation en matière de responsabilité sociale, le Groupe SEB arrive en 4<sup>e</sup> position du baromètre **Rep Track**, sur un panel de 200 grandes entreprises actives sur le marché français. Cette étude, réalisée en 2018 auprès de 38 000 personnes, porte sur trois dimensions : l'environnement de travail, la gouvernance et l'engagement citoyen.

## NOTATION EXTRA-FINANCIÈRE

Plusieurs agences de **notation extra-financière** évaluent la performance ESG (environnement, social, gouvernance) du Groupe SEB.

Cette performance est de plus en plus reconnue par l'**agence CDP** (*Carbon Disclosure Project*) qui gère la plus grande base de données environnementales d'entreprises au monde. En 2019, le Groupe a conforté sa position dans le classement CDP, obtenant la note B pour son action dans la lutte contre le changement climatique.

Les engagements et actions du Groupe sont également évalués tous les deux ans par **Vigeo-Eiris**<sup>(2)</sup>, agence leader en Europe. Sa note pour 2020, en augmentation de 1 point par rapport à 2018, permet au Groupe SEB de maintenir la première place de son secteur en Europe, sur un panel de 40 entreprises. Il est également classé 68<sup>e</sup> au niveau mondial (sur 4904 entreprises). Vigeo-Eiris a par ailleurs publié fin 2018 une étude qui positionne le Groupe SEB dans le 1 % des entreprises les plus performantes au monde en matière de respect des droits humains (voir page 129).

L'action SEB est intégrée dans plusieurs indices ISR (investissement socialement responsable). Le Groupe se maintient dans les indices **Europe 120 et Eurozone 120** de Vigeo-Eiris qui regroupent les entreprises affichant les meilleurs scores sur plus de 330 indicateurs. Il a également confirmé sa place dans l'indice international **FTSE4Good**, référence mondiale en la matière, avec un score de 4/5 (catégorie *Personal & household goods*). Le titre est aussi présent dans l'indice Excellence Europe du **Forum Ethibel**. Enfin, il fait partie du panel d'études de Gaia Rating, de Sustainability et d'Oekom qui lui a attribué le statut *Prime*.

## PRIX ET TROPHÉES

La démarche RSE du Groupe a été distinguée par de nombreux prix et trophées en 2018/2019, notamment pour son action en faveur de l'économie circulaire : prix « Développement de la responsabilité environnementale » de LSA, prix spécial des Trophées Défis RSE, trophée des *European Business Awards* pour sa politique de réparabilité (sélectionné parmi 112 000 entreprises en compétition dans 34 pays)... Tefal s'est également vu décerner le Grand Prix de la Responsabilité sociétale des marques. Deux prix décernés en 2019 ont récompensé plus particulièrement sa démarche collaborative en faveur du design inclusif : le prix RSE développement durable de Mines ParisTech & Cegos et le trophée LSA « La conso s'engage ». La politique de mécénat du Groupe a elle aussi été saluée au travers du trophée franco-chinois de la RSE remis par la CCI Paris-Île-de-France et KPMG pour le programme de développement d'écoles primaires en Chine conduit depuis de nombreuses années par Supor (voir page 151).

La prise en compte des problématiques sociétales et environnementales est aussi une stratégie gagnante pour les marques, comme le montre l'étude *Meaningful Brands* d'Havas Media Group qui analyse régulièrement la performance des marques au regard de la qualité de vie et du bien-être des consommateurs (une trentaine de pays, plus de 1 500 marques). Dans l'édition 2017, deux marques du Groupe SEB étaient intégrées pour la première fois sur le périmètre français (Seb et Moulinex). Toutes deux se sont directement placées dans le peloton de tête du palmarès national des marques qui « comptent » le plus pour les consommateurs français (respectivement 4<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> places). Dans l'édition 2019, Seb était toujours dans le top 10 des marques les mieux évaluées en France.

(2) Vigeo et EIRIS ont fusionné en octobre 2015.

## 3.2. Déclaration de performance extra-financière (DPEF) et devoir de vigilance

Conformément à l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains grands groupes d'entreprises, la Déclaration de Performance Extra Financière vise à présenter les mesures mises en place au sein du Groupe pour identifier les risques et les atténuer.

### MODÈLE D'AFFAIRES DPEF

Le modèle d'affaires du Groupe SEB est présenté en pages 6 et 7 du présent document. Afin d'élaborer le Modèle d'Affaires, un groupe de travail composé des directions Développement Durable, Stratégie et Communication Financière a été mis en place en 2018. Après l'étude des recommandations du MEDEF et de différents OTI, le groupe de travail a échangé sur les indicateurs clés financiers et extra-financiers représentatifs de la performance du Groupe à long terme. Ce sujet a aussi fait l'objet d'échanges avec la Direction Générale qui a validé le Modèle d'Affaires fin 2018. En 2019, suite à un échange de ce groupe de travail il a été décidé de conserver l'ensemble du contenu du modèle d'affaires tout en mettant à jour les données.

### RISQUES DPEF DV

#### CARTOGRAPHIE DES RISQUES, PROCESSUS D'IDENTIFICATION ET MÉTHODOLOGIE DE SÉLECTION DES PRINCIPAUX RISQUES

La méthode de management des risques du Groupe (cf. méthodologie décrite dans la partie « Facteurs de risques » du chapitre 1) a été appliquée aux domaines visés par la loi sur le devoir de vigilance et de la Déclaration de Performance Extra-Financière à savoir : les risques RSE – Social, environnemental, sociétal, Droits de l'Homme et lutte contre la corruption.

Dans ce cadre, la Direction de l'Audit et du Contrôle Interne a réuni les Directions du Développement Durable, du Juridique, de la Communication Financière, de l'Environnement et de la Santé et la Sécurité du Groupe afin d'identifier et d'intégrer ces risques à la cartographie globale des risques de l'entreprise déjà réalisée par ailleurs.

Le Groupe SEB exerce ses activités dans près de 150 pays dans des contextes économiques et socio-culturels variés et complexes.

Les risques RSE identifiés sont intrinsèquement liés à nos activités mais également aux risques inhérents aux pays d'implantations de nos filiales et fournisseurs. Sur la base de ce référentiel, le Groupe a identifié que ses principaux risques RSE se concentrent dans les pays émergents. C'est pour cela que les audits éthiques, sociaux et environnementaux, sont majoritairement réalisés sur ces zones prioritaires.

Afin de prendre en compte à la fois la vision de l'entreprise et les attentes des parties prenantes, cette identification des risques RSE a également été croisée avec la matrice de matérialité. L'ensemble a été validé par le panel de parties prenantes du Groupe en janvier 2018.

#### PROCESSUS DE VALIDATION DES RISQUES

Les principaux risques RSE ont été présentés et validés par le panel de parties prenantes en janvier 2018 et présentés en Comité de contrôle en octobre 2018. Les principaux risques RSE sont revus annuellement dans le cadre de processus de revue des risques Groupe.

POLITIQUE ET INDICATEURS CLÉS DPEF

Des politiques et des plans d'actions sont mis en place afin de prévenir, d'identifier et d'atténuer la survenance de ces risques RSE, le détail de ces plans d'actions étant présenté tout au long du chapitre 3.

Ce tableau de concordance permet de faire les renvois nécessaires.

Domaine	Risques	Enjeux et politiques	Indicateurs clés de performance	
<b>Social et sociétal</b>	Santé et sécurité du personnel	Protéger et assurer la santé et la sécurité des collaborateurs grâce à la politique Santé et Sécurité du Groupe	Taux de fréquence des accidents du travail Taux d'entités certifiées OHSAS 18001	Chap. 3.5/Santé et sécurité/p. 141
	Attraction et rétention des talents	Favoriser le recrutement, le développement et la rétention des talents, grâce au parcours de carrière et attractivité du Groupe	Taux moyen de renouvellement du personnel	Chap 3.5/ Politique sociale responsable/p. 131
<b>Éthique et corruption</b>	Corruption	S'assurer de l'éthique et de la transparence de nos affaires ainsi que du respect des lois grâce à la mise en place : <ul style="list-style-type: none"> <li>d'un Code éthique – d'une formation Code éthique (en <i>e-learning</i> et présentiel)</li> <li>d'un module <i>E-Learning</i> anticorruption prévu en S2 2019</li> </ul>	Taux de déploiement formation <i>E-Learning</i> Code éthique (au niveau Groupe)	Chap. 3.5/Respect de l'éthique/p. 129
	Evasion fiscale	S'assurer du respect des règlements et obligations fiscales dans tous les pays où le Groupe est implanté	Taux effectif d'impôts	Chap. 1.4/Facteurs de risques/p. 40
	Droits de l'Homme	S'assurer du respect des Droits de l'Homme dans nos activités, partout où le Groupe est implanté, grâce à la mise en place : <ul style="list-style-type: none"> <li>d'un Code éthique</li> <li>d'une Politique d'achats responsables</li> </ul>	Part des sites avec un score global de conformité supérieur à 80 % Audit Intertek des fournisseurs (au niveau Groupe)	Chap. 3.5/Respect de l'éthique/Code éthique/p. 129
<b>Environnemental</b>	Changement climatique	Réduire l'impact du Groupe sur le changement climatique grâce à la mise en place : <ul style="list-style-type: none"> <li>d'une politique d'économie circulaire</li> <li>des objectifs 4x20</li> </ul>	Taux de matériaux recyclés dans les nouveaux produits Taux de recyclabilité des produits électriques Taux de produits réparables Taux d'amélioration énergétique des sites de production Taux d'amélioration de la consommation énergétique des produits électriques Quantité de déchets générés Taux d'entités certifiées ISO 14001 Émissions de gaz à effet de serre par produit fini fabriqué (scopes 1 et 2)	Chap. 3.8/Utiliser des matériaux recyclés /p. 165 Chap. 3.8/ réparabilité/p. 163 Chap. 3.9/ Éco-production/p. 171 Chap. 3.9/ Éco-logistique/p. 175 Chap. 3.9/ Éco-conception/p. 169

## Exclusions

Du fait de l'activité du Groupe, certaines thématiques relatives au Décret du 24 avril 2012 et à l'article 4 de la loi du 11 février 2016 relative à la lutte contre le changement climatique n'ont pas été jugées pertinentes : la lutte contre la précarité alimentaire et le respect du bien-être animal.

## 3.3. Plan de vigilance

### INTRODUCTION

Le Groupe SEB répond pour la deuxième année consécutive à la loi n° 2017-399 du 28 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre par la rédaction de ce présent plan.

Ce plan présente les mesures mises en place au sein du Groupe pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement, liés à nos activités ainsi qu'à celles de nos sous-traitants et fournisseurs.

La responsabilité sociale et sociétale étant une composante incontournable de la stratégie du Groupe depuis de longues années, ces risques ont été identifiés au fil du temps et sont la base du déploiement de toutes les actions et politiques de développement durable du Groupe.

Les nouvelles exigences légales relatives au devoir de vigilance font donc écho aux valeurs et actions défendues de longue date par le Groupe.

Ce plan reprend les actions déjà ancrées dans les politiques du Groupe qui fondent sa démarche de développement durable : Code éthique, politique santé et sécurité, objectifs bas-carbone, politique d'achats responsables...

Le plan fait l'objet d'un suivi dédié. En 2019, son suivi et son actualisation ont été coordonnés par la Direction du Développement Durable. Cette coordination s'est faite au sein d'un groupe de travail impliquant les Directions Juridique, Audit Interne et Développement Durable. Chaque Direction a contribué à compléter et actualiser le plan.

3

### GESTION DES RISQUES D'ATTEINTES GRAVES AUX PERSONNES ET À L'ENVIRONNEMENT

#### PRÉVENIR ET GÉRER LES RISQUES LIÉS AUX DROITS HUMAINS (DÉTAILS PAGE 129 CHAPITRE 3.5).

##### Éthique

La première exigence en matière d'éthique consiste à appliquer les lois en vigueur dans chaque pays où le Groupe SEB exerce son activité. Il respecte aussi les règles internationales édictées par l'ONU et adhère tout particulièrement aux principes de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Il est également signataire du Pacte mondial de l'ONU et du Code de conduite de l'APPLiA<sup>(1)</sup>.

Afin de formaliser la politique et les valeurs éthiques du Groupe à l'international, un Code éthique a été créé en 2012 abordant 18 thématiques. Traduit dans les 11 principales langues du Groupe, il est diffusé à l'ensemble des collaborateurs. Il présente la procédure d'alerte incluant l'adresse mail de contact : [ethics@groupeseb.com](mailto:ethics@groupeseb.com).

Pour s'assurer que chaque collaborateur maîtrise les concepts clés du Code éthique et sache comment se comporter face à un dilemme éthique, un vaste programme de formation a été déployé en 2018. Fin 2019, 90% des 11 436 salariés connectés avaient suivi le programme de formation en ligne. Afin de se rapprocher le plus

possible de situations réelles, cette formation a été co-construite par plusieurs Directions du Groupe : Développement Durable, Formation, Ressources Humaines, Qualité Normes & Environnement, Audit et Contrôle Interne, Achats, Juridique, Santé et Sécurité. Elle fait partie des formations obligatoires pour tout nouveau collaborateur.

Pour les collaborateurs non connectés, une formation en présentiel a débuté en 2019 et sera déployée mondialement en 2020. Animée par les responsables Ressources Humaines et les managers des sites, elle met l'accent sur les thématiques jugées prioritaires et sur des cas concrets adaptés au contexte local.

##### Droits de l'Homme

Intégré à notre Code éthique, le respect des Droits de l'Homme est un de nos engagements forts, validé par la signature du Global Compact depuis 2003. Le Groupe a décidé dès 2007 d'évaluer les pratiques de ses équipes au regard des Droits de l'Homme dans ses filiales de plus de dix personnes. Jusqu'en 2014, il s'est appuyé sur l'outil d'autoévaluation HRCA (*Human Rights Compliance Assessment*) *Quick Check*, élaboré par l'Institut danois des Droits de l'Homme, et, pour les sites de sa filiale chinoise Supor, sur le CBSSC (*China Business and Social Sustainability Check*). Réalisées tous les deux ans environ, ces autoévaluations couvraient près de 99 % des effectifs et ont alimenté une dynamique d'amélioration.

(1) Association professionnelle de l'industrie européenne des appareils ménagers (anciennement CECED : Comité européen des constructeurs d'équipement domestique).

Les audits (effectués tous les trois ans) sont assortis de plans d'actions pour corriger les non-conformités éventuelles, et les sites présentant un score de conformité inférieur à 70/100 doivent passer un audit de suivi. Les plans d'actions sont soumis à la Direction Développement Durable. Elle les partage avec la Direction Industrielle (y compris les responsables Santé, Sécurité et Environnement), la Direction Ressources Humaines et la Direction Audit et Contrôle Interne qui sont ainsi en mesure de vérifier leur mise en œuvre. Une synthèse annuelle des résultats d'audit est par ailleurs communiquée au Comité exécutif. Ce système de contrôle, commun avec les fournisseurs du Groupe, permet d'établir un comparatif externe et de générer des audits opposables aux clients.

### Fournisseurs

Le Groupe SEB a une grande responsabilité quant à la réalisation de ses produits dans des conditions éthiques. Il conduit une politique d'achats responsables incluant des dispositifs d'information et de contrôle afin de s'assurer du respect de ses exigences éthiques, sociales et environnementales par les fournisseurs partout dans le monde.

Cette politique inclut :

- une Charte des achats responsables ;
- l'évaluation préalable des fournisseurs ;
- une cartographie des enjeux RSE par famille d'achats ;
- des audits éthiques, sociaux et environnementaux.

Depuis 2012, cette politique ne cesse de se renforcer. Elle fait l'objet d'une feuille de route partagée entre les Directions Achats et Développement Durable. Elle est mise en œuvre par des équipes sensibilisées aux achats responsables : cette thématique est intégrée dans les différentes formations et animations de la communauté Achats, comme les Web Forums, organisés régulièrement autour de thèmes spécifiques.

## PRÉVENIR ET GÉRER LES RISQUES LIÉS À LA SANTÉ-SÉCURITÉ-SÛRETÉ DES PERSONNES

### Santé et sécurité des consommateurs

Le Groupe SEB s'engage à proposer aux consommateurs des produits de qualité, présentant toutes les garanties en termes de sécurité et d'innocuité. Dans chaque pays, le Groupe respecte toutes les normes et réglementations liées aux produits qu'il commercialise. Cette responsabilité du fait des produits est la première thématique présentée dans le Code éthique du Groupe SEB, preuve de l'importance qu'il accorde au respect du consommateur.

- **Sécurité des produits** : la sécurité des produits est assurée par un ensemble de processus rigoureux à toutes les étapes de développement et de production. Lors du développement, chaque revue de projet (RP1 à RP4) comporte une vérification formelle de la conformité du produit grâce à une série de validations répertoriées dans le Document de référence EMQS (environnement, marketing, qualité et standards).
- **Innocuité** : le Groupe est particulièrement vigilant quant au choix des matériaux qui entrent dans leur composition, et il va au-delà de ce que lui impose la réglementation. Dans le cadre de son

engagement qualité, il a notamment mis en place une information « santé & environnement » déployée depuis plusieurs années sur ses articles culinaires antiadhésifs Tefal/T-fal. Cet engagement garantit l'absence de PFOA <sup>(2)</sup>, de plomb et de cadmium et donc l'innocuité de ses revêtements pour le consommateur.

- **Substances impopulaires** : Le Groupe classe dans cette catégorie les substances qui ne font pas l'objet de réglementations mais qui sont considérées par certaines parties prenantes comme les ONG comme potentiellement dangereuses. Partant de ce constat, le Groupe travaille sur des plans de substitution pour un certain nombre de ces substances et matériaux, même s'ils ne sont pas pris en compte à ce jour par la réglementation, anticipant ainsi sur de futures directives. À titre d'exemple, les phtalates, ajoutés à la directive européenne RoHS <sup>(3)</sup> en 2015, étaient déjà considérés comme substances impopulaires par le Groupe SEB en 2012.

### Santé et sécurité des employés

Depuis plusieurs années, le Groupe SEB développe des actions pour réduire le nombre d'accidents du travail et limiter le nombre de maladies professionnelles. Il s'est fixé comme objectifs à 2023 :

- diviser au moins par 2 le nombre d'accidents du travail avec arrêt \* (base 2017), soit LTIRi < 1,5 \* en lien direct avec le travail, intérimaires inclus – LTIR : *Lost Time Injury Rate* ;
- 100 % des sites industriels certifiés sur les normes santé et sécurité – OHSAS 18001/ISO 45001.

La politique santé/sécurité s'appuie sur un réseau mondial de 35 coordinateurs santé sécurité environnement (SSE) qui couvrent l'ensemble des sites industriels et logistiques (plus de 40) répartis dans 13 pays. Ils se réunissent chaque trimestre en présentiel pour la France et via Skype pour les autres sites mondiaux. Une fois par an, ils se retrouvent sur un site du Groupe. Ces séminaires annuels permettent de renforcer la dynamique internationale du réseau, également soutenue par la communauté Yammer (réseau social du Groupe SEB). Le Groupe est par ailleurs engagé dans la certification de son système de management de la santé et de la sécurité (OHSAS 18001), avec 100 % des entités industrielles et logistiques certifiées fin 2019.

- **Sécurité** : la démarche sécurité du Groupe SEB se concrétise dans le programme mondial *Safety in SEB*. La feuille de route à l'horizon 2020 met l'accent sur l'implication des salariés comme acteurs de leur sécurité. Dans les usines, par exemple, la sécurité fait partie des points passés en revue quotidiennement par les équipes de production dans le cadre de la démarche OPS (Opération Performance SEB), via les animations à intervalle court (AIC). Chaque mois, tous les accidents survenus dans le Groupe sont récapitulés dans une newsletter adressée à l'ensemble des managers (Comité exécutif compris) et à la communauté Santé Sécurité. Cette politique porte ses fruits : en cinq ans (2014-2019), le nombre d'accidents du travail avec arrêt a été divisé par plus de deux. Des points de vérification spécifiques à la sécurité sont intégrés depuis 2018 à la tournée de terrain quotidienne des managers de proximité. Elle contribue à alimenter la pyramide de sécurité, un outil qui vise à détecter en amont les situations dangereuses pour y remédier rapidement afin de prévenir les risques d'accidents. Depuis 2016, le Groupe renforce la dynamique sécurité dans les entités tertiaires (bureaux) et commerciales (magasins). Les règles d'or leur sont systématiquement communiquées et certains sites ont mis en place leurs règles incontournables.

(2) PFOA : l'acide perfluorooctanoïque est une substance utilisée comme auxiliaire de polymérisation dans le processus de fabrication de nombreux polymères.

(3) Restriction of the use of certain Hazardous Substances.

### ■ Santé :

- **Plan santé** : le plan santé international du Groupe, *Health in SEB* a été initié en 2016. Il a débuté par un diagnostic sur tous les sites industriels afin d'identifier les principaux risques pour la santé (poussières, bruit, travail répétitif...). Cet état des lieux a servi de base à la création de standards Groupe et à la définition d'objectifs en matière de santé, assortis d'indicateurs de suivi. C'est notamment le cas en matière d'ergonomie où l'indicateur mesure les améliorations jugées significatives à partir de méthodes d'analyse spécifiques, de grilles de cotation, d'un outil d'aide à la décision élaboré par les ergonomes et du ressenti de la personne. Tous les sites industriels et logistiques dans le monde ont mis en œuvre des actions d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail avec l'objectif d'améliorer 25 % des postes chaque année.
- **Lutte contre les troubles musculosquelettiques** : en tant que groupe industriel, le Groupe SEB concentre une grande partie de ses efforts sur la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS) des membres supérieurs et les lombalgies. L'objectif est de prévenir leur apparition et d'enrayer leur progression. C'est un enjeu important pour les sites industriels, notamment en Europe, renforcé par le vieillissement des effectifs et l'allongement de la durée d'activité. L'action du Groupe porte sur la sensibilisation et la formation, l'intégration de la prévention des TMS dès la conception des produits et des *process*, ainsi que sur la mise en œuvre d'actions spécifiques dans les sites.
  - **Comité de pilotage dédié** : chaque site industriel et logistique français dispose d'un Comité de pilotage dédié aux TMS et d'un ou plusieurs référents TMS qui garantissent la prise en compte des risques à la fois en amont (conception des produits), et en aval (modification des postes de travail à fortes sollicitations).
  - **Programme de formation** : depuis 2015, l'Université Groupe SEB et la Direction Industrie proposent, principalement aux équipes Méthodes, un programme de formation dont plusieurs modules sont consacrés à la lutte contre les TMS (École des méthodes).
- **Protection sociale** : En matière de protection sociale, le Groupe a initié en 2017 une démarche visant à proposer à ses collaborateurs, partout dans le monde, une couverture de bon niveau par rapport au contexte local, au-delà des obligations réglementaires. Depuis 2018, le Groupe déploie progressivement un socle mondial de protection sociale et conditions de travail, WeCare@SEB, fondé dans un premier temps sur deux piliers :
  - l'assurance-décès : 12 mois de salaire versés à la famille du salarié en cas de décès dans le cadre du travail ;
  - la prise en charge médicale : couverture des hospitalisations à caractère accidentel (plafonnée à 70 % des frais réels). Un troisième pilier est en cours de définition pour un déploiement sur 2020-2021. (en millions €) Rémunérations (a) Charges sociales (b) Charges de retraite 2018 Monde Chaque salarié sous contrat permanent, quels que soient son pays et son niveau hiérarchique, bénéficiera au minimum des garanties de ce socle mondial. La mise en œuvre des trois piliers s'étendra jusqu'à fin 2021.
- **Lutte contre le harcèlement** : le Groupe SEB est particulièrement vigilant vis-à-vis du harcèlement sexuel, sujet sur lequel de nombreux pays ont adopté des lois spécifiques. En Inde par exemple, le Groupe SEB a mis en place dans ce pays une politique très volontariste pour prévenir de tels comportements, garantir une instruction rigoureuse des plaintes ou des alertes et enfin protéger

les victimes et sanctionner les responsables. La filiale organise régulièrement des sessions de sensibilisation et de formation sur ce sujet pour l'ensemble du personnel. Elle a mis en place une commission dédiée sur le harcèlement sexuel dans laquelle siègent des salariés et une assistante sociale extérieure à la société. En France, la mise à jour des règlements intérieurs de l'ensemble des sites permet également de sensibiliser et d'intégrer les nouvelles dispositions législatives pour la lutte contre toutes formes de harcèlement. Ainsi, en 2019, chaque entité juridique française de plus de 250 salariés s'est dotée d'un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## PRÉVENIR ET GÉRER LES RISQUES LIÉS À L'ENVIRONNEMENT

**Empreinte carbone** : le Groupe SEB produit en moyenne 200 millions de produits par an. À chaque étape de leur cycle de vie, ces produits consomment des ressources naturelles et émettent des gaz à effet de serre, ce qui contribue au réchauffement climatique. Conscient de cette responsabilité, le Groupe a réalisé un bilan carbone de ses activités dès 2016. Cela a permis d'avoir une image précise de la répartition des émissions de carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur (extraction des matières premières, fabrication, transport, utilisation, fin de vie) et de mettre en place des actions concrètes afin de réduire les impacts environnementaux liés à son activité.

Des objectifs ambitieux à atteindre ont ainsi été définis :

### ■ À horizon 2023

- moins 40 % d'émissions de gaz à effet de serre par produit fabriqué (en tonnes équivalent CO<sub>2</sub>, réf 2016) ;
- moins 15 % d'émissions de gaz à effet de serre liés à la consommation énergétique de nos produits (réf 2016).

■ **À horizon 2050** : neutralité carbone (réduction et compensation de 100 % de la quantité de gaz à effet de serre émis pour la fabrication des produits).

Cette politique bas carbone pilotée par les Directions Qualité Normes et Environnement et Développement Durable s'articule autour de trois axes principaux et implique de nombreux métiers.

■ **Éco-conception** : Éco-concevoir les produits est décisif pour réduire significativement l'impact environnemental. Intégrer des matières premières recyclées, améliorer l'efficacité énergétique, diminuer la consommation énergétique sans compromettre la performance et rendre un produit réparable et recyclable sont des leviers d'éco-conception. Pour agir sur 70 % des impacts carbone, le Groupe a défini une politique d'éco-conception. Celle-ci facilite la prise en compte de ces critères dans le développement des nouveaux produits :

- augmenter la durée d'usage des produits : durabilité et réparabilité ;
- utiliser des matériaux alternatifs/recyclés : aluminium, plastique, inox... ;
- améliorer la performance énergétique des produits ;
- augmenter la recyclabilité.

■ **Éco-packaging** : le Groupe SEB est soucieux de concevoir des emballages garantissant leurs principales fonctions tout en minimisant leur impact environnemental. C'est pourquoi il s'est fixé trois objectifs pour 2023 :

- ZÉRO Polystyrène Expandé ;
- 90 % de fibres recyclées dans les cartons ;
- ZÉRO sous-emballage plastique.

■ **Éco-production** : économiser les ressources fait partie des objectifs des sites industriels au travers de la politique d'éco production :

- diminution de la consommation d'énergie, d'eau ;
- réduction et recyclage des déchets ;
- utilisation d'énergies renouvelables.

Chaque année, les sites sont mobilisés sur des projets « éco-innovants ». L'objectif : mettre en avant les projets d'innovation durable et diffuser les bonnes pratiques pour réduire l'impact environnemental. Déjà plus de 150 bonnes pratiques ont vu le jour.

■ **Éco-logistique** : pour réduire les émissions liées au transport des produits et des matières et composants qui servent à les fabriquer, le Groupe favorise la production locale, optimise les circuits logistiques et développe les modes de transport alternatifs à la route (voie fluviale, rail) qui sont moins polluants. Car transporter moins de vide, c'est émettre moins de CO<sub>2</sub> tout en réduisant les coûts, le Groupe optimise également les taux de chargement des unités de transport (camions ou conteneurs maritimes) notamment en réduisant la taille des emballages et le vide à l'intérieur de ceux-ci.

■ **Épuisement des ressources** : le Groupe lutte contre l'épuisement des ressources naturelles de plusieurs façons. D'une part, en limitant sa consommation d'eau, d'énergie et de matières premières nécessaires à la production des produits. D'autre part en inscrivant ses produits et services au cœur de l'économie circulaire (prolonger la durée de vie et le réemploi des produits, favoriser le recyclage et l'utilisation de matériaux recyclés, expérimenter l'usage mutualisé des produits).

■ **Pollution de l'air, des sols et de l'eau** : la prévention de la pollution de l'air, des sols et de l'eau est le premier pilier de la politique environnementale du Groupe, afin de préserver l'équilibre écologique autour des sites. Le Groupe a renforcé ses outils dans ce domaine : en mettant en place une méthodologie d'analyse des risques environnementaux commune à tous les sites du Groupe et en définissant un standard commun sur la réponse aux situations d'urgence.

## MÉCANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Dans le cadre des moyens mis en œuvre pour s'assurer d'une bonne application des engagements du Code éthique, le Groupe a mis en place dès 2012 un **dispositif d'alerte** afin de permettre à toute personne salariée ou extérieure au Groupe de réagir face à une situation contraire aux principes du Code. Il est également communiqué aux fournisseurs au travers de la Charte des achats responsables et d'une clause intégrée dans les contrats des fournisseurs, au fil des renouvellements de contrats.

Ce dispositif est complété par une procédure d'alerte, récemment actualisée. Elle précise de façon détaillée les différentes étapes à suivre pour exercer son droit d'alerte, les interlocuteurs à contacter, les éléments à fournir, la façon dont l'alerte est traitée, les règles de confidentialité et la protection du lanceur d'alerte dans la mesure où il intervient de manière désintéressée et de bonne foi. Elle est expliquée dans le Code éthique ainsi que dans le nouveau programme de formation sur le Code éthique et mise à disposition des salariés sur l'intranet du Groupe.

Ainsi, face à une problématique éthique, il est demandé de se poser les questions suivantes :

*La loi est-elle respectée ? La situation est-elle conforme aux valeurs et au Code éthique du Groupe SEB ? Suis-je à l'aise pour en parler à mes amis, à ma famille ?*

En cas de réponse négative à l'une de ces questions ou en cas du moindre doute sur l'attitude à adopter, nous demandons aux collaborateurs de discuter avec l'un des trois Référents Éthique, à savoir :

- le supérieur hiérarchique ;
- le responsable des Ressources Humaines du site, pays ou continent ;
- le Directeur Audit et Contrôle Interne via l'adresse dédiée [ethics@groupeseb.com](mailto:ethics@groupeseb.com).

Le Directeur Audit et Contrôle Interne peut être contacté en cas de situation exceptionnelle qui ne pourrait être résolue par les deux premiers niveaux de Référents Éthique. Si nécessaire, il mobilise le Comité éthique du Groupe SEB dont il fait partie avec le Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines, le Directeur Juridique, le Directeur Développement Durable, et le Secrétaire du Comité de Groupe européen qui représente les collaborateurs. Le Directeur Audit et Contrôle Interne est par ailleurs Secrétaire du Comité de contrôle du Conseil d'administration du Groupe SEB, auquel doit être fait un Rapport annuel des alertes éthiques reçues et traitées.

Cette procédure d'alerte a été largement communiquée au travers de la diffusion du Code éthique, de la formation au Code éthique et une publication sur le site intranet du Groupe. Elle figure également dans le Règlement intérieur du Groupe.

Grâce à cette campagne de formation et de communication sur le Code éthique au niveau mondial, nous avons eu, en 2019, 87 remontées (vs. 35 en 2018). Toutes ont toutes été analysées et 41 ont fait l'objet d'un plan d'actions approfondi.

## PILOTAGE, GOUVERNANCE ET SUIVI DU DÉPLOIEMENT DU PLAN

### PROCESSUS DE VALIDATION DU PLAN

Les principaux risques RSE ainsi que le plan de vigilance ont été présentés et validés par le panel de parties prenantes en janvier 2018 et présentés en Comité de contrôle en octobre 2018.

### UN COMITÉ COMPLIANCE

Afin de faire face aux risques et aléas internes ou externes, le Groupe SEB a mis en place un Comité de *compliance* dont l'objectif est d'identifier, de quantifier, de prévenir et de contrôler autant que possible ces risques.

Ce Comité composé des :

- Direction de l'Audit et du Contrôle Interne ;
- Direction Juridique ;
- Direction des Ressources Humaines ;
- Direction du Développement Durable ;
- Direction Financement et Trésorerie ;

se réunit deux à quatre fois par an afin de dresser le bilan des actions menées, d'évoquer les difficultés rencontrées, et de formaliser les plans d'actions correctifs.

### DES FEUILLES DE ROUTE MÉTIERS

La mise en œuvre des actions RSE du Groupe SEB s'appuie sur une douzaine de feuilles de route thématiques élaborées en collaboration avec les représentants des métiers concernés. Tous les métiers sont ainsi impliqués dans la démarche : Achats, Qualité, Environnement, Recherche et Développement, Marketing, Marques, Santé et Sécurité, Ressources Humaines, Production, IT et Digital, Logistique, Satisfaction Consommateurs, Design... Chaque feuille de route est structurée autour de chantiers assortis d'objectifs et indicateurs chiffrés. Deux fois par an, elle fait l'objet d'un point d'avancement organisé par la Direction Développement Durable avec les contributeurs « métier ». Ainsi, ces réunions permettent également de revoir régulièrement les différents risques du Groupe avec tous les métiers concernés, de dresser le bilan des actions menées, d'évoquer les difficultés rencontrées, et de formaliser les plans d'actions correctifs. En impliquant tous les métiers, on s'assure que les risques soient identifiés et connus à tous les niveaux et que les actions correctives soient bien appliquées.



## 3.4. Parties prenantes

De manière générale, le Groupe SEB dialogue avec l'ensemble de ses parties prenantes de manière transparente, et ce à travers différents modes de communication, à la fois annuels, via la publication du Rapport d'activité et de développement durable et du Document

d'enregistrement universel mais également continu, grâce à une rubrique dédiée sur le site internet du Groupe et à la publication d'actualités. L'identification des parties prenantes est faite selon la méthodologie décrite dans le paragraphe 5.3.2 de la norme ISO 26000.

Parties prenantes	Modes de dialogue
<b>Collaborateurs</b> Salariés (managers et non managers)	Site Intranet, livret d'accueil, actions de communication interne, entretiens annuels d'appréciation (EAA), baromètre social ( <i>Great Place to Work</i> ), journaux de site, divers documents (Code éthique, Valeurs et pratiques de management...)
<b>Futurs collaborateurs</b>	Site internet, site Carrières, réseaux sociaux, forums écoles, rencontres...
<b>Partenaires sociaux</b> Instances de représentation du personnel	Agenda social, instances de dialogue, Intranet dédié, signature d'accords collectifs...
<b>Consommateurs</b>	Site internet Groupe et marques, réseaux sociaux, Groupe SEB TV, communications médias et hors médias, études marketing, magasins Home & Cook, service consommateurs...
<b>Fournisseurs et sous-traitants</b>	Échanges avec les acheteurs Groupe et locaux, Charte des achats responsables, Code éthique, évaluation annuelle, conformité réglementaire via la plateforme EcoMundo, audits sociaux et environnementaux...
<b>Pouvoirs publics</b>	Participation à des groupes de travail, conférences, partenariats/projets locaux, partenariats de recherche publics/privés, pôles de compétitivité...
<b>Actionnaires</b>	Rapport d'activité et de développement durable, Document d'enregistrement universel, Lettre aux actionnaires, site internet, webzine, Assemblée générale, réunions d'information...
<b>Clients</b> Distributeurs	Code éthique, rendez-vous commerciaux, partenariats et plans d'actions pluriannuels...
<b>Associations professionnelles</b> CECED, Gifam, Unitam, MEDEF, AFEP, Demeter, Éco-systèmes, FIEEC et autres éco-organismes...	Participation à des groupes de travail, implication dans la gouvernance...
<b>Société civile</b> ONG, associations, communautés	Rapport d'activité et de développement durable, sélection des projets et soutien via le Fonds de dotation ou les filiales, partenariats, opérations de produits partage...
<b>Acteurs financiers et extra-financiers</b> Agences de notation, analystes financiers, investisseurs institutionnels, banques, fonds...	Rapport d'activité et de développement durable, Document d'enregistrement universel, site internet, réunions ISR, <i>road shows</i> , Journées investisseurs, rendez-vous ponctuels, réponses aux questionnaires, communiqués de presse, Communication de progrès Global Compact...

## ACTIVITÉS DE LOBBYING

Le Groupe SEB considère le *lobbying* comme une démarche positive, qui consiste à communiquer son avis aux autorités sur les conséquences potentielles d'une action ou d'une décision. Il apporte son éclairage par l'intermédiaire des associations professionnelles dont il est un membre actif et qui interviennent au même titre que les autres parties prenantes comme les associations de consommateurs et autres ONG. L'objectif est que l'autorité concernée par un sujet donné ait tous les éléments en mains pour prendre la meilleure décision au regard de l'objectif poursuivi et des attentes des différentes parties prenantes. Le Groupe base son analyse sur son expertise industrielle et sa connaissance du marché. Depuis 2015, il a structuré ses activités de *lobbying* au sein de la Direction des Affaires Européennes, placée sous la responsabilité du Directeur Qualité Normes et Environnement. Elle a pour mission de faire remonter aux autorités les informations

nécessaires à l'élaboration des réglementations et normes pouvant impacter la conception des produits du Groupe.

En 2019, le Groupe SEB a continué à agir en faveur de l'économie circulaire en mettant l'accent sur l'importance de la réparabilité des produits et en continuant à demander la création d'une incitation fiscale afin de favoriser les acteurs du secteur de la réparation et de l'utilisation de matériaux recyclés. Il est également intervenu dans le cadre des travaux européens en faveur du retour d'une étiquette énergétique sur les aspirateurs pour garantir au consommateur une information pertinente sur la consommation énergétique et la performance. Le Groupe SEB a également travaillé sur différents sujets parmi lesquels :

- la réglementation sur les matériaux en contact alimentaire ;

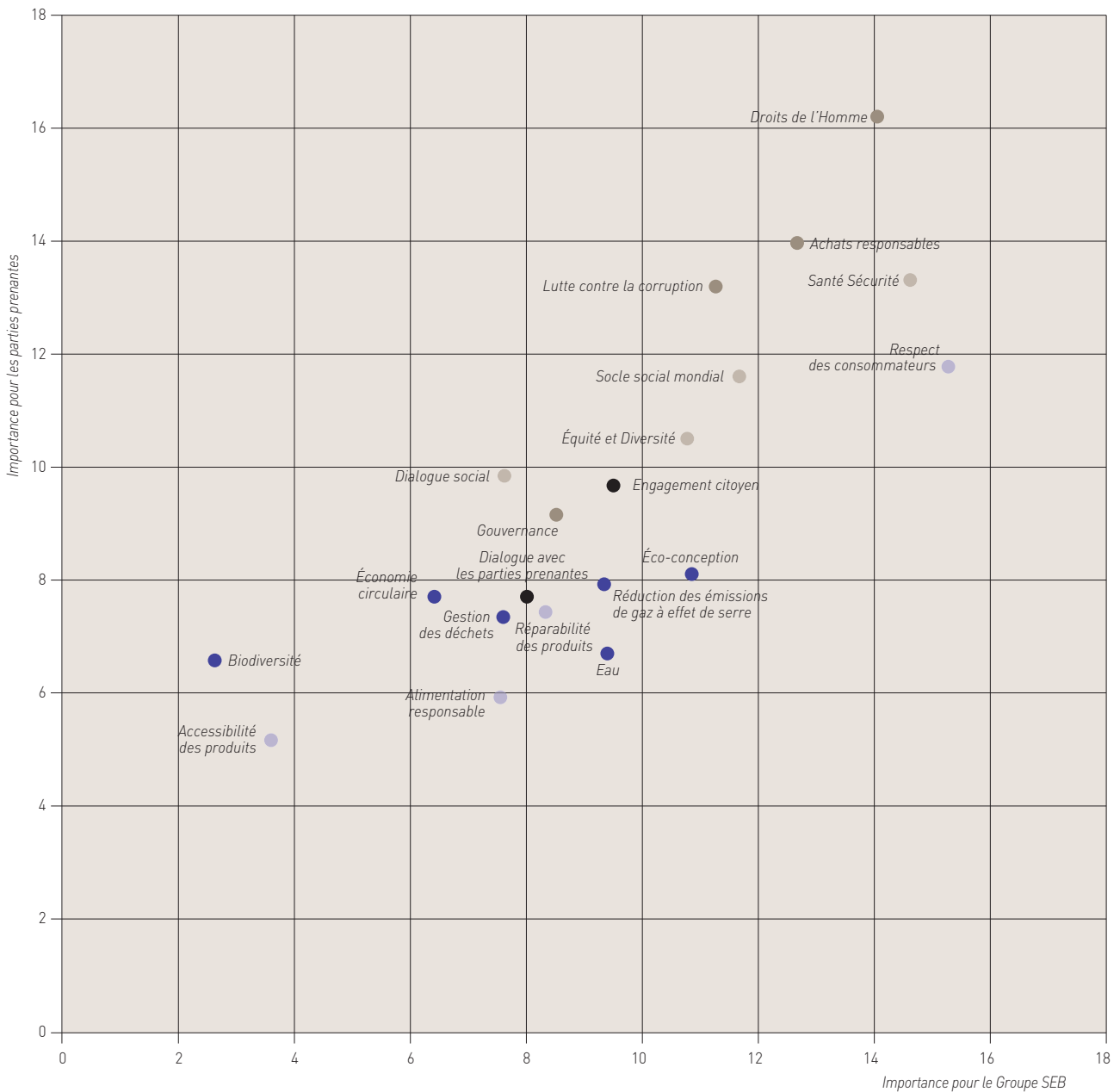
- la réglementation sur les produits connectés ;
- le développement des normes sur l'utilisation efficace des matériaux.

Pour apporter sa contribution au débat, le Groupe SEB s'investit fortement dans diverses associations professionnelles françaises et européennes de son secteur telles que :

- l'AFEP – Association française des entreprises privées ;
- la FIEEC – Fédération des industries électriques, électroniques et de communication ;

- le GIFAM – Groupement interprofessionnel des fabricants d'appareils d'équipement ménager ;
- l'UNITAM – Union des industries d'articles pour la table, le ménage et activités connexes ;
- APPLiA – Association professionnelle de l'industrie européenne des appareils ménagers ;
- la FEC – Federation of the European Cutlery, flatware, holloware and cookware industries.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ



- Enjeux environnementaux
- Enjeux éthiques
- Enjeux sociaux
- Enjeux sociétaux
- Enjeux en lien avec les consommateurs

Afin de faciliter la lecture des informations présentées dans ce chapitre, le tableau ci-dessous récapitule les 20 enjeux identifiés par le Groupe SEB, leur définition ainsi que le/les numéro(s) des pages traitant du sujet.

Enjeux	Définitions	N° de page	ODD *
<b>RESPECT DES PERSONNES/ÉTHIQUE</b>			
Droits de l'Homme	Lutter contre toute forme de travail forcé ou obligatoire, travail dissimulé, travail des enfants, conditions de travail inhumaines et heures supplémentaires excessives.	130	
Achats responsables	Exiger des fournisseurs le respect des Droits de l'Homme et des principes éthiques, sociaux et environnementaux essentiels.	130-131	
Lutte contre la corruption	Prohiber fermement toute forme de corruption dans les relations avec les partenaires commerciaux et institutionnels ainsi qu'avec l'administration.	132	
Gouvernance	Travailler en faveur d'une gouvernance plus responsable : diversité et indépendance du Conseil d'administration, féminisation des postes clés, transparence sur la rémunération des dirigeants...	Chapitre 2	
<b>RESPECT DES PERSONNES/UNE POLITIQUE SOCIALE RESPONSABLE</b>			
Équité et Diversité	Assurer l'égalité de traitement entre les salariés. Prendre uniquement en compte les compétences professionnelles dans le recrutement, la rémunération et l'évolution au sein de l'entreprise.	138-140	
Dialogue social	Respecter la liberté d'association et la représentation syndicale tout en encourageant le dialogue social dans ses deux dimensions collective et individuelle.	140	
Santé/Sécurité	Garantir à chaque collaborateur un environnement de travail sûr et sain.	141-144	
Socle social mondial	Assurer une rémunération juste, une couverture sociale minimum et des conditions de travail décentes à l'ensemble des collaborateurs.	145-146	
<b>RESPECT DES PERSONNES/UNE ENTREPRISE CITOYENNE</b>			
Dialogue avec les parties prenantes	Prendre en compte les attentes de l'ensemble des parties prenantes du Groupe dans le cadre de la conduite de nos activités : consommateurs, associations/ONG, collectivités/pouvoirs publics, fournisseurs, clients, actionnaires, salariés...	115	
Engagement citoyen	Assumer sa responsabilité économique et sociale au sein des territoires d'implantation : création d'emplois, participation au développement d'entreprises locales, soutien d'associations locales œuvrant dans la lutte contre l'exclusion.	151-153	
<b>INNOVATION DURABLE ET RESPECT DES CONSOMMATEURS</b>			
Respect des consommateurs	Proposer des produits de qualité, présentant toutes les garanties en termes de sécurité et d'innocuité. Être exigeant sur la qualité de l'information donnée aux consommateurs via les centres de contact, les sites internet et le service après-vente.	156	
<b>RÉVOLUTION CIRCULAIRE/UNE ÉCONOMIE PLUS CIRCULAIRE</b>			
Économie circulaire	Intégrer l'économie circulaire au cœur de nos innovations durables. L'économie circulaire fait appel à une démarche de montage de filière (exemple : filière de recyclage, filière de réemploi...). C'est un système économique d'échange et de production qui, à tous les stades du cycle de vie des produits, biens et services, vise à augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources et à diminuer l'impact sur l'environnement, tout en permettant le bien-être des individus.	163-166	
Réparabilité des produits	Faciliter la réparation de nos produits : conception, disponibilité et prix des pièces détachées, formation des centres de services agréés...	163-164	
<b>MIEUX-VIVRE CHEZ SOI/DES PRODUITS ACCESSIBLES AU PLUS GRAND NOMBRE &amp; UNE MAISON SAINTE</b>			
Accessibilité des produits	Favoriser l'accessibilité de l'offre au plus grand nombre en travaillant sur les dimensions prix, ergonomie et circuits de distribution.	161	
<b>CUISINER BON ET SAIN/UNE ALIMENTATION FAITE MAISON, SAINTE ET DURABLE</b>			
Alimentation responsable	Favoriser des modes de consommation privilégiant une alimentation saine et durable par l'innovation et l'accompagnement des consommateurs.	160	
<b>AGIR POUR LE CLIMAT/LA RÉDUCTION DE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX</b>			
Éco-conception	Réduire l'empreinte environnementale des produits par l'éco-conception.	169-170	
Eau	Limiter la consommation d'eau des sites ainsi que leurs rejets dans l'eau.	174	
Gestion des déchets	Limiter et valoriser les déchets de production en privilégiant les solutions ayant un impact moindre sur l'environnement.	173-174	
Réduction des émissions de gaz à effet de serre	Diminuer les émissions de gaz à effet de serre liées aux processus de production (optimisation de la consommation d'énergie, utilisation des énergies renouvelables, etc.) ainsi qu'au transport des produits, matières premières et composants.	171-172 ; 175-177	
Biodiversité	Favoriser la biodiversité ordinaire et limiter les impacts de nos processus et produits sur la biodiversité.	174-175	

\* ODD : Objectif de développement durable. La liste de l'ensemble des ODD peut être consulté sur le site des Nations-Unies : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

## 3.5. Objectifs à 2023



<b>Socle social, santé &amp; sécurité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 100 % des collaborateurs monde couverts par le socle social mondial</li> <li>&gt; Diviser au moins par 2 le nombre d'accidents de travail avec arrêt* soit LTIRi &lt; 1,5</li> <li>&gt; 100 % de sites industriels certifiés sur les normes santé et sécurité – OHSAS 18001/ISO 45001</li> </ul>
<b>Équité &amp; diversité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 30 % de femmes occupant des postes de direction</li> <li>&gt; Atteindre la parité entre le % de femmes managers et le % de femmes dans le Groupe</li> </ul>
<b>Qualité de vie au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Atteindre 75 % à la question GPTW : « Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler »</li> </ul>
<b>Solidarité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 100 % de nos pays d'implantation engagés dans un programme de mécénat</li> </ul>



<b>Mieux vivre chez soi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Développer une gamme produits au design inclusif</li> <li>&gt; Créer un programme de sensibilisation autour de la maison saine</li> </ul>
<b>Alimentation saine et durable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Un programme pour rendre le fait-maison accessible à tous</li> <li>&gt; Une Charte en faveur d'une alimentation saine et durable pour les recettes associées à nos produits</li> </ul>



<b>Recyclé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; x 2 le plastique 100 % recyclé dans nos produits en France.</li> <li>&gt; 50 % de matériaux recyclés dans nos produits/packaging</li> </ul>
<b>Réparabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; + de 90 % de produits SDA 10 ans réparables pour Moulinex/Rowenta/Tefal/Seb/Calor/Krups</li> </ul>
<b>Seconde vie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Expérimenter des business models pour offrir une seconde vie à nos produits</li> </ul>



<b>Usines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; - 40 % d'intensité carbone sur nos usines</li> <li>&gt; 100 % de sites industriels certifiés sur la norme de management environnemental ISO 14001</li> </ul>
<b>Logistique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; - 10 % d'intensité carbone pour le transport de nos produits</li> <li>&gt; - 15 % d'intensité carbone sur la consommation énergétique de nos produits</li> </ul>
<b>Produits &amp; packaging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Éco-Packaging :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 polystyrène expansé</li> <li>• 90 % de fibres recyclées</li> <li>• 0 sous emballage plastique</li> </ul> </li> </ul>

## 3.6. Processus de reporting

### MESURE DE LA PERFORMANCE SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Depuis 2002, le Groupe SEB s'attache à rendre compte de sa performance en matière sociale, sociétale et environnementale. Pour cela, il a mis en place un ensemble d'indicateurs de suivi et une méthodologie de reporting qu'il améliore régulièrement dans une démarche de progrès. Ces indicateurs et cette méthodologie sont décrits dans un document interne intitulé « Processus de reporting des indicateurs de pilotage de la responsabilité sociale, sociétale et environnementale ».

#### CHOIX DES INDICATEURS ET RÉFÉRENTIELS UTILISÉS

Les indicateurs retenus par le Groupe SEB pour mesurer sa performance 2019 couvrent l'ensemble des thèmes recensés dans l'article 225 de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010, dite loi Grenelle 2. Le Groupe va au-delà de cette exigence légale en renseignant d'autres indicateurs qui répondent notamment aux recommandations de la *Global Reporting Initiative* (GRI). Sur la base de ce référentiel qui constitue un standard international en matière de reporting extra-financier, le Groupe SEB a intégré à son processus de reporting, la démarche de matérialité afin d'identifier les axes prioritaires de développement durable et les indicateurs associés.

En phase avec cette évolution des exigences nationales et internationales, et dans le cadre de sa volonté d'amélioration continue,

le Groupe a donc intégré de nouveaux indicateurs. Il a également précisé les composantes de certains indicateurs afin d'améliorer la fiabilité des données publiées et il a étendu plusieurs périmètres de reporting, en intégrant, dans la mesure du possible, les sociétés nouvellement acquises.

L'ensemble des indicateurs communiqués a pour objectif de suivre les progrès du Groupe face à ses engagements en matière de responsabilité sociétale. Leur définition et/ou mode de calcul sont explicités lorsque cela est jugé utile ou nécessaire.

#### MÉTHODOLOGIE ET OUTILS

La Direction Développement Durable assure la coordination du reporting social, sociétal et environnemental, au niveau du Groupe. Elle formalise les processus pour chaque métier concerné et consolide l'ensemble des données collectées dans un outil de reporting extra-financier spécifique.

Depuis 2012, le Groupe SEB utilise l'outil de reporting de la société Tennaxia pour ses informations développement durable. Sa souplesse facilitera l'accompagnement des évolutions à venir : ajouts de nouveaux indicateurs, modifications des périmètres de reporting... Il permet également l'élaboration de rapports d'analyse et tableaux de bord utiles pour le pilotage et la prise de décision. Son déploiement mondial s'est achevé en 2013.

Les processus et outils qui permettent la collecte des données relatives aux différents indicateurs varient d'une thématique à l'autre, et d'une zone géographique à une autre (France et Monde) :

Thématique/Zone géographique	France	Monde (hors France)
Répartition des effectifs par sexe, âge, zone géographique et classification ; main-d'œuvre extérieure à la société	Données extraites de SAP BW importées dans Tennaxia (annuel)	Données SAP BW importées dans Tennaxia (annuel)
Personnes handicapées	Données consolidées sous tableur et importées dans Tennaxia (annuel)	Données saisies dans Tennaxia (annuel)
Taux d'absentéisme	Données extraites de SAP BW importées dans Tennaxia (annuel)	Données extraites de SAP BW importées dans Tennaxia (annuel)
Accords collectifs	Données consolidées sous tableur et importées dans Tennaxia (annuel)	Données saisies dans Tennaxia (annuel)
Heures supplémentaires	Données extraites de SAP BW importées dans Tennaxia (annuel)	Données saisies dans Tennaxia (annuel)
Santé	Données consolidées sous tableur via le logiciel Winlassie puis importées dans Tennaxia (annuel)	Données saisies dans Tennaxia (trimestriel)
Sécurité	Données consolidées sous tableur via le logiciel Winlassie puis importées dans Tennaxia (annuel)	Données saisies dans Tennaxia (trimestriel)
Formation	Données saisies dans Tennaxia (annuel)	Données saisies dans Tennaxia (annuel)
Dépenses de mécénat	Données saisies dans Tennaxia (annuel)	Données saisies dans Tennaxia (annuel)
Données environnementales hors matières premières directes	Données saisies dans Tennaxia (annuel)	Données saisies dans Tennaxia (annuel)
Matières premières directes	Données consolidées sous tableur (annuel)	Données consolidées sous tableur (annuel)

Le reporting de ces données sollicite plus de 200 correspondants de métiers différents dans l'ensemble des sites du Groupe SEB.

## PRÉCISION ET COMPARABILITÉ

Le Groupe SEB s'efforce de s'assurer de l'exactitude des données publiées en multipliant les contrôles de cohérence. L'outil de reporting Tennaxia intègre des contrôles de cohérence automatiques afin de limiter les erreurs de saisie. Il permet également de joindre des fichiers et d'insérer des commentaires. Les éventuelles incohérences et erreurs relevées sont revues avec les sites et corrigées. Le Groupe s'efforce également à maintenir une homogénéité au fil de ses reportings et présente ses indicateurs sur trois années lorsque la donnée existe.

## LIMITE MÉTHODOLOGIQUE ET PÉRIMÈTRE

Les indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux peuvent présenter des limites méthodologiques du fait de l'absence d'harmonisation des définitions et législations nationales/internationales (exemple : les accidents du travail) et/ou de la nature qualitative de certaines données. Compte tenu de ces limites et des éventuelles difficultés de collecte, le périmètre de reporting peut varier selon les indicateurs. Pour chaque indicateur communiqué sur un périmètre restreint, ce dernier est précisé. Les autres éventuelles variations de périmètre peuvent être liées à des créations, des acquisitions, des cessions, ou des fermetures de site.

Les données relatives au taux d'absentéisme ont présenté une limite méthodologique lors de l'exercice 2015. Par manque de définition internationale officielle de l'absentéisme, les informations collectées

auprès des filiales internationales ne faisaient pas l'objet d'un suivi et d'un contrôle formalisé au niveau Groupe. Le Groupe SEB a travaillé sur sa propre définition internationale afin de pouvoir suivre et communiquer l'absentéisme sur un périmètre mondial depuis 2016.

Pour le reporting Santé Sécurité, une limite a été identifiée dans la comptabilisation des maladies professionnelles à l'échelle mondiale. En effet, certaines législations recommandent le secret médical (en Allemagne par exemple), et le chiffre est donc non disponible et considéré comme nul pour ces cas particuliers.

## PÉRIODE DE REPORTING

La période retenue pour le reporting annuel des informations développement durable est l'année fiscale, qui correspond à l'année civile pour le Groupe SEB (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

## VÉRIFICATION

Pour répondre aux obligations légales, le Cabinet Mazars a vérifié la conformité et la sincérité des informations sociales, sociétales et environnementales présentées dans le présent document d'enregistrement universel.

## 3.7. Respect des personnes



DÉMONTRER AU QUOTIDIEN NOTRE RESPECT POUR CHAQUE PERSONNE ET NOTRE UTILITÉ POUR LA SOCIÉTÉ.



### LE RESPECT DE L'ÉTHIQUE

La première exigence en matière d'éthique consiste à appliquer les lois en vigueur dans chaque pays où le Groupe SEB exerce son activité. Il respecte aussi les règles internationales édictées par l'ONU et adhère tout particulièrement aux principes de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Il est également signataire du Pacte mondial de l'ONU et du Code de conduite de l'APPLiA<sup>(1)</sup>.

Les engagements tangibles du Groupe au niveau des droits humains le placent dans le 1 % des entreprises les plus performantes du monde dans ce domaine, d'après l'étude « Entreprises et Droits de l'Homme : les risques de la négligence » publiée fin 2018 par l'agence extra-financière Vigeo-Eiris. Cette étude parue à l'occasion des 70 ans de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, porte sur des entreprises de 60 pays et de 38 secteurs différents et sur leurs performances d'avril 2016 à octobre 2018.

#### CODE ÉTHIQUE

##### 18 thématiques, 11 langues

En une dizaine d'années, le Groupe SEB a plus que doublé de taille, il a acquis plusieurs sociétés (dont EMSA et WMF en 2016 et Wilbur Curtis en 2018) et s'est fortement internationalisé. Il compte désormais près de 34 000 collaborateurs dans le monde, dont environ les deux tiers hors d'Europe. Parce qu'une culture commune et le partage d'un même socle de valeurs sont essentiels à la réussite d'une démarche éthique, le Groupe SEB a structuré et formalisé sa politique dans un Code éthique (2012). Traduit dans les 11 principales langues du Groupe, il est diffusé à l'ensemble des collaborateurs dans le monde et disponible en ligne sur l'Intranet du Groupe. Ce document aborde 18 thématiques clés, du non-travail des enfants à la lutte contre la corruption en passant par la non-discrimination, la protection de l'environnement ou la prévention des conflits d'intérêts.

##### Un programme de formation mondial

La mise en œuvre du Code éthique, en 2012, s'était appuyée sur près de 10 000 heures de formation. En 2018, le Groupe a lancé une nouvelle campagne de formation afin de s'assurer que chaque collaborateur en maîtrise les concepts clés et sache comment se

comporter face à un dilemme éthique. Fin 2019, 90% des 11 436 salariés connectés avaient suivi le programme de formation en ligne, disponible en dix langues sur la plateforme digitale RH *iGrow@SEB*. Il comporte six modules traités sur un mode interactif et ludique. Ils intègrent une partie théorique suivie d'un quiz et d'un cas pratique où le salarié est confronté à un problème éthique. Afin de se rapprocher le plus possible de situations réelles, cette formation a été co-construite par plusieurs Directions du Groupe : Développement Durable, Formation, Ressources Humaines, Qualité Normes & Environnement, Audit et Contrôle Interne, Achats, Juridique, Santé et Sécurité. Elle fait partie des formations obligatoires pour tout nouveau collaborateur.

Pour les collaborateurs non connectés, une formation en présentiel a débuté en 2019 et sera déployée mondialement en 2020. Animée par les responsables Ressources Humaines et les managers des sites, elle met l'accent sur les thématiques jugées prioritaires et sur des cas concrets adaptés au contexte local.

##### Dispositif d'alerte

Dans le cadre des moyens mis en œuvre pour s'assurer d'une bonne application des engagements du Code éthique, le Groupe a mis en place dès 2012 un **dispositif d'alerte** afin de permettre à toute personne salariée ou extérieure au Groupe de réagir face à une situation contraire aux principes du Code. Il est également communiqué aux fournisseurs au travers de la Charte des achats responsables.

La procédure d'alerte précise de façon détaillée les différentes étapes à suivre pour exercer son droit d'alerte, les interlocuteurs à contacter, les éléments à fournir, la façon dont l'alerte est traitée, les règles de confidentialité et la protection du lanceur d'alerte dans la mesure où il intervient de manière désintéressée et de bonne foi. Elle est expliquée dans la formation sur le Code éthique et mise à disposition des salariés sur l'intranet du Groupe.

Grâce à la campagne de formation et de communication sur le Code éthique au niveau mondial, nous avons eu, en 2019, 87 remontées (vs. 35 en 2018). Toutes ont été analysées et 41 ont fait l'objet d'un plan d'actions approfondi.

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.

Plus d'informations sur les facteurs de risques à partir de la page 40.

(1) Association professionnelle de l'industrie européenne des appareils ménagers (anciennement CECED : Comité européen des constructeurs d'équipement domestique).

## DROITS DE L'HOMME

Le respect des Droits de l'Homme fait partie intégrante du Code éthique du Groupe SEB ainsi que des formations effectuées dans ce cadre auprès des responsables Ressources Humaines internationaux. Signataire du Global Compact depuis 2003, le Groupe 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. Jusqu'en 2014, il s'est appuyé sur l'outil d'autoévaluation HRCA (*Human Rights Compliance Assessment*) Quick Check, élaboré par l'Institut danois des Droits de l'Homme, et, pour les sites de sa filiale chinoise Supor, sur le CBSSC (*China Business and Social Sustainability Check*). Réalisées tous les deux ans environ, ces autoévaluations couvraient près de 99 % des effectifs et ont alimenté une dynamique d'amélioration.

En 2015, le Groupe SEB a décidé d'appliquer à ses sites industriels situés dans des zones à risques <sup>(2)</sup> le même système d'**audits éthiques, sociaux et environnementaux** que pour ses fournisseurs (WCA – *Workplace Condition Assessment*), avec l'intervention du même cabinet spécialisé, Intertek (voir ci-après).

Les audits (effectués tous les trois ans) sont assortis de plans d'actions pour corriger les non-conformités éventuelles, et les sites présentant un score de conformité inférieur à 70/100 doivent passer un audit de suivi. Les plans d'actions sont soumis à la Direction Développement Durable. Elle les partage avec la Direction Industrielle (y compris les responsables Santé, Sécurité et Environnement), la Direction Ressources Humaines et la Direction Audit et Contrôle Interne qui sont ainsi en mesure de vérifier leur mise en œuvre. Une synthèse annuelle des résultats d'audit est par ailleurs communiquée au Comité exécutif. 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 2019, huit sites ont été audités en Inde, Égypte, Vietnam et Chine. Le score moyen de conformité est de 81/100 et aucune non-conformité de type « zéro tolérance » n'a été relevée.

## ACHATS RESPONSABLES

Le Groupe SEB a une grande responsabilité quant à la réalisation de ses produits dans des conditions éthiques. Il conduit une politique d'achats responsables incluant des dispositifs d'information et de contrôle afin de s'assurer du respect de ses exigences éthiques, sociales et environnementales par les fournisseurs partout dans le monde. Depuis 2012, cette politique ne cesse de se renforcer. Elle fait l'objet d'une feuille de route partagée entre les Directions Achats et Développement Durable. Elle est mise en œuvre par des équipes sensibilisées aux achats responsables : cette thématique est intégrée dans les différentes formations et animations de la communauté Achats, comme les Web Forums, organisés régulièrement autour de thèmes spécifiques.

(2) Zones à risques telles que définies par amfori/Business Social Compliance Initiative – Country Risk Classification, 2018.

(3) Le panel du Groupe SEB regroupe une sélection d'environ 470 fournisseurs directs (matières et composants) et environ 800 fournisseurs indirects (hors production). Les fournisseurs du panel représentent plus de 70 % des achats du Groupe dans les catégories matières premières/composants. Ces fournisseurs préférentiels sont considérés comme particulièrement performants sur la base de critères de qualité, de coûts et de responsabilité sociale et environnementale.

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Depuis 2013, cette thématique est intégrée dans le Code éthique mondial qui s'applique à tous les salariés. Il y est notamment stipulé que le Groupe SEB prohibe fermement toute forme de corruption dans ses relations avec ses partenaires commerciaux et institutionnels, et avec l'administration. Aucune gratification financière ou en nature ne peut être donnée en vue d'obtenir un avantage ou ne peut être reçue pour favoriser une entreprise ou une personne.

En complément de ce code éthique, un code de conduite a été rédigé cette année et sera diffusé dès le printemps 2020. Ce Code a pour objectif de guider tous les salariés du Groupe SEB dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils se trouveraient confrontés à une situation leur paraissant présenter un risque de vulnérabilité en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. En conformité avec la loi SAPIN II, un dispositif d'alerte professionnelle permet à tout salarié de faire remonter de manière confidentielle tout cas de violation ou de suspicion de violation du Code ou de toute loi ou règlement applicable au Groupe SEB.

La Direction Audit et Contrôle Interne inclut le risque de fraude et de corruption dans ses évaluations. Compte tenu du contexte économique dans lequel évoluent les filiales du Groupe SEB, les principaux risques sont liés aux processus d'achat (corruption passive de l'acheteur) et de vente (corruption active d'employés de clients). Ces risques sont atténués pour chacun de ces deux processus par des règles spécifiques dont le respect est vérifié lors de l'audit des filiales. La grande majorité des filiales ont pour clients des détaillants (souvent plusieurs centaines) avec lesquels elles traitent directement, sans utiliser d'intermédiaire. Une coordination rapprochée a été mise en place entre l'audit externe, l'audit interne et la comptabilité notamment sur les points de contrôle interne. En 2019, suite aux réponses d'un questionnaire envoyé à tous les responsables d'entités (filiales commerciales, usines, centres de services partagés) et à tous les responsables de fonction, la cartographie des risques a été enrichie d'un focus particulier sur le risque corruption.

Le Groupe est par ailleurs signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2003, dont le 10e principe porte sur le refus de la corruption.



## CHARTRE DES ACHATS RESPONSABLES

La Charte des achats responsables, qui découle du Code éthique du Groupe, est disponible en français, anglais, allemand, chinois, espagnol et portugais. **Envoyée à tous les fournisseurs du panel** (y compris Supor)<sup>(3)</sup>, elle explique les exigences du Groupe en matière de respect des Droits de l'Homme et de ses principes éthiques, sociaux et environnementaux, avec une mention spéciale sur la lutte contre la corruption. 90 % des fournisseurs en sont signataires ou sont considérés comme conformes aux exigences du Groupe grâce à leur propre politique dans ce domaine.

## ÉVALUATION PRÉALABLE DES FOURNISSEURS

Dans l'évaluation préalable de tout nouveau fournisseur de matières premières, composants et produits finis, 25 % **de la notation dépend directement de critères sociaux et environnementaux**. De plus, il suffit d'un seul critère social ou environnemental majeur noté en dessous du niveau requis pour que le fournisseur soit écarté. Pour le volet environnemental, ces critères intègrent notamment les aspects suivants : certification ISO 14001, pollution visible (eau, sol, air), utilisation de produits dangereux. Pour les aspects sociaux, ils portent principalement sur : l'existence d'une politique éthique/sociale formalisée ou la signature de la Charte des achats responsables du Groupe SEB, les conditions de travail, le respect du droit du travail (notamment âge et temps de travail) et les règles de sécurité. Pour l'évaluation des nouveaux fournisseurs indirects (hors production), les critères RSE représentent au minimum 10 % de la notation selon les catégories d'achats.

## CARTOGRAPHIE DES ENJEUX RSE PAR FAMILLE D'ACHATS

Au-delà de l'exigence de conformité, le Groupe s'emploie à renforcer la composante développement durable de ses achats. Afin d'identifier les opportunités d'amélioration, il a réalisé une cartographie des enjeux sociaux et environnementaux pour ses principales familles d'achats. Cette étude a notamment conduit à l'insertion de clauses environnementales et sociales dans les appels d'offres. Elles visent par exemple à privilégier les fournisseurs qui proposent des solutions favorables à l'environnement ou qui sont engagés dans l'insertion professionnelle de personnes en difficulté.

Cette impulsion fait bouger les lignes : par exemple, l'entreprise FM Logistic France, qui gère la logistique de produits du Groupe sur sa plateforme de Saint-Cyr-en-Val près d'Orléans, a créé en 2015 sur ce site une entreprise adaptée, FMEA. Cette structure emploie des personnes en situation de handicap pour des opérations de reconditionnement (ajout de kits de démarrage, d'échantillons dans les emballages...). Fin 2019, la sous-traitance faisant appel au secteur du handicap et de l'insertion a représenté plus de 5,5 millions d'euros soit 305 emplois équivalent temps plein (ETP) pour l'ensemble des sites du Groupe en France.

Voir aussi « Un acteur économique responsable », page 154.

## AUDITS ÉTHIQUES, SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

### ■ Charte des audits éthiques, sociaux et environnementaux

Dans un souci de transparence, le Groupe a élaboré une Charte des audits éthiques, sociaux et environnementaux à l'attention de ses fournisseurs. Elle leur est communiquée, de même que les points qui sont évalués lors des audits. Afin de les aider à progresser en matière sociale et environnementale, le Groupe leur propose des séances de formation sur ce thème. Il s'assure ainsi qu'ils ont bien pris connaissance de la politique d'achats responsables du Groupe et des points de contrôle audités dans le cadre du WCA (voir ci-dessous), notamment sur les aspects santé, sécurité et conditions de travail. En 2019, cinq séances ont été organisées en Chine, au Vietnam et pour la première fois en Colombie. Elles ont réuni les représentants de 137 fournisseurs, en présence des acheteurs du Groupe chargés de leur suivi. L'audience de ces réunions est en progression constante (83 fournisseurs en 2016, 101 en 2017, 128 en 2018).

### ■ Réseau mondial interne de *Social audit leaders*

17 Directeurs Achats, répartis en Asie (8), Amérique du Sud (4) et Europe (5), constituent le réseau des *Social audit leaders* qui s'est étoffé de cinq nouveaux membres en 2017 (OBH, WMF, EMSA, Groupe SEB India et Supor Vietnam). Ils sont responsables de la réalisation des audits dans leur périmètre et des plans de progrès engagés par les fournisseurs. L'animation de ce réseau est assurée par la responsable de la conformité sociale (basée à Hong Kong) et au travers de réunions régulières (web conférences) en présence du Directeur Achats du Groupe : bilan des audits, analyse des résultats, échange de bonnes pratiques, etc.

### ■ Une procédure très formalisée

Les audits éthiques, sociaux et environnementaux sont réalisés par le cabinet Intertek. Un outil de pilotage mondial des audits assure un suivi instantané et précis du panel des fournisseurs et permet également de comparer les résultats des fournisseurs du Groupe avec ceux des entreprises enregistrées dans la base d'Intertek (plus de 32 000 audits).

La procédure est très formalisée. Lors d'un audit initial approfondi (un à trois jours sur place, selon la taille de l'entreprise), l'auditeur passe en revue près de **300 points de contrôle** de la grille d'audit **WCA** (*Workplace Condition Assessment*). Chaque point est évalué selon une échelle de conformité à quatre niveaux qui va de « zéro tolérance » (travail forcé, issues de secours bloquées, durée hebdomadaire du travail excessive...), à non-conformité mineure, en passant par non-conformité majeure (absence de fiche de paye, de panneaux de sortie d'urgence...) et modérée. Le score final, calculé sur une base 100, est classé selon quatre niveaux de performance : performance haute (85 à 100), moyenne (71 à 84), basse (51 à 70) et très basse (0 à 50). Le Rapport d'audit est communiqué à la Direction Achats du Groupe.

- Une seule non-conformité relevant de la « zéro tolérance » (par ex. non-respect de l'âge légal du travail) entraîne le déclenchement des actions suivantes : lettre du Directeur Achats ou du Directeur *Sourcing* exigeant la mise en œuvre d'un **plan d'actions correctif** sous deux semaines, suspension immédiate de toute nouvelle consultation et **audit de suivi** (par le cabinet Intertek) au bout d'un mois<sup>(4)</sup> pour vérifier la régularisation de la situation. Dans le cas contraire, le Groupe décide de l'arrêt de la collaboration.

(4) Pour une non-conformité liée à la durée hebdomadaire du travail, l'audit de suivi peut intervenir sous 3 à 6 mois selon les cas.

(5) *Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals*.

(6) *Restriction of the use of certain Hazardous Substances*.

- Pour un score global inférieur à 50/100, le responsable régional des Achats ou du *Sourcing* adresse une lettre de mise en demeure de correction et s'assure de la régularisation par un audit de suivi dans les mois qui suivent.

Certaines sociétés nouvellement acquises par le Groupe SEB (notamment OBH en 2015, WMF et EMSA en 2016), disposaient déjà d'un système d'audits sociaux, fondé sur le BSCI <sup>(6)</sup> (*Business Social Compliance Initiative*). Ces audits sont intégrés dans la base de données d'Intertek et afin de mieux les contrôler, le Groupe a adhéré au BSCI. L'échelle de conformité du BSCI comporte cinq niveaux allant de A (Très bon) à E (Inacceptable) et un 6<sup>e</sup> réservé aux cas de « zéro tolérance ». Le Groupe considère comme conformes les résultats A, B et C. Les cas de « zéro tolérance » sont traités selon la procédure Groupe définie dans le cadre du WCA, de même que les notations D et E qui sont traitées de la même façon que les scores WCA compris entre 0 et 50/100 (performance très basse). Toutefois, la démarche Groupe reste centrée sur le WCA.

#### ■ Audits initiaux et de suivi

Le Groupe audite chaque année environ un quart des fournisseurs matières premières, composants et produits finis du panel sur le respect de ses exigences en matière éthique, sociale et environnementale. Les audits initiaux sont pris en charge financièrement par le Groupe. Les fournisseurs affichant un score supérieur à 70/100 sont audités tous les quatre ans, les autres tous les ans ou tous les deux ans selon le volume d'activité réalisé avec le Groupe.

En 2019, le Groupe a réalisé 168 audits initiaux (173 en 2018) chez des fournisseurs situés en Asie (114), Amérique du Sud (41) et Europe (13). Sur les deux dernières années (2018 et 2019), 110 audits de suivi ont été réalisés pour vérifier la mise en œuvre des plans d'action. L'un des fournisseurs, qui a refusé de passer cet audit de suivi, a été retiré du panel et le Groupe a cessé tout nouveau développement avec lui.

Intertek attribue par ailleurs un label *Achievement Award* (AA) aux fournisseurs totalisant un score global d'au moins 85/100 sans aucune non-conformité majeure ou de type « zéro tolérance ». En 2019, 33 fournisseurs du Groupe ont reçu le label AA.

## SUIVI DES SUBSTANCES CHIMIQUES

Afin d'aider ses fournisseurs à garantir le respect des réglementations relatives à la non-utilisation de substances dangereuses, le Groupe SEB s'appuie sur EcoMundo, un cabinet spécialisé dans la conformité réglementaire liée aux substances chimiques. Près de 1 000 fournisseurs du Groupe SEB peuvent accéder à un portail internet dédié leur permettant de rédiger plus simplement leurs éco-déclarations. Le Groupe déploie par ailleurs des efforts permanents pour le suivi de certaines substances, anticipant de futures évolutions réglementaires (notamment européennes RoHS <sup>(1)</sup> et REACH <sup>(7)</sup>).

Plus d'informations sur l'organisation des achats au sein du Groupe SEB page 28.

3

## UNE POLITIQUE SOCIALE RESPONSABLE

La politique de Ressources Humaines du Groupe SEB s'attache à consolider une politique sociale mondiale basée sur les valeurs du Groupe (Volonté d'entreprendre, Passion pour l'innovation, Professionnalisme, Esprit de Groupe, Respect de la personne). Elle s'articule autour d'axes forts que sont le respect des Droits de l'Homme, le développement des compétences, la santé et la sécurité au travail, le dialogue social, la diversité et l'équité.

Dans le palmarès 2019 des meilleurs employeurs de France établi par le magazine Capital et l'institut Statista, le Groupe SEB se classe n° 1 du secteur équipements et matériels électriques pour la 2<sup>e</sup> année consécutive, avec une mention particulière pour la RSE (responsabilité sociale et sociétale d'entreprise) et la qualité de vie au travail. Tous secteurs confondus, il fait partie du Top 20 des 2 100 entreprises de plus de 500 salariés les mieux notées par leurs collaborateurs (enquête sur un panel de 20 000 salariés). Il arrive en 17<sup>e</sup> position, soit un gain de trois places par rapport à l'édition 2018 où il avait déjà bondi de 50 places par rapport à 2017.

Toutes les données présentées ci-dessous s'entendent sur un périmètre mondial, hors EMSA Taicang, hors WMF Heshan. Les données relatives aux nouvelles acquisitions sont prises en compte au fur et à mesure de leur intégration dans les différents processus du Groupe.

## GESTION MONDIALE DES RESSOURCES HUMAINES

Pour accompagner sa croissance internationale et assurer une équité de traitement à chacun, le Groupe SEB s'appuie sur des processus de Ressources Humaines harmonisés au niveau mondial. Ils sont intégrés dans un système d'information dédié, qui utilise des outils digitaux de dernière génération. Cette digitalisation s'est encore accrue en 2019. Elle permet une plus grande automatisation des tâches, facilite l'interconnexion entre les différents processus et renforce ainsi le pilotage mondial des Ressources Humaines. Il en résulte une vision à la fois consolidée et transversale qui favorise l'agilité du Groupe.

Le **modèle de compétences managériales**, fondé sur les valeurs du Groupe et rédigé dans un langage compréhensible par tous, précise les comportements managériaux à privilégier pour atteindre la performance visée. Déployé depuis 2016 dans tous les pays <sup>(1)</sup>, il est intégré dans la grille des entretiens annuels d'appréciation (EAA). Il est également inclus dans les programmes de formation en leadership du Groupe et utilisé dans l'évaluation des compétences managériales des candidats externes et internes lors d'un recrutement ou d'une mobilité interne. Afin d'accompagner les managers dans sa mise en œuvre au quotidien, le Groupe organise régulièrement des ateliers de formation

(7) *Business Social Compliance Initiative* (2003).

(8) À l'exception de Supor qui disposait déjà d'un modèle de compétences managériales.

pour les Comités de direction de différentes entités : en 2019, ce fut le cas pour la Colombie, le Brésil, le Mexique, l'Eurasie, pour la Direction Recherche, l'activité Articles culinaires ainsi que pour la Direction Ressources Humaines Asie-Pacifique. Des ateliers ont également été réalisés pour le management intermédiaire (Turquie, Allemagne, Inde...). Par ailleurs, un module d'*e-learning* spécifique est accessible à tous les salariés afin de permettre à chacun, dès son arrivée dans le Groupe, de partager ce socle de pratiques managériales.

Parmi les cinq objectifs individuels définis lors d'un EAA, un ou deux sont liés au développement personnel du manager, en lien direct avec le modèle de compétences managériales. En amont de cet entretien, les managers ont la possibilité de s'autoévaluer, dans une optique d'enrichissement des échanges lors de l'entretien. En 2018-2019, 94,9 % des quelque 3 200 managers éligibles à l'EAA ont bénéficié d'un tel entretien sur le périmètre monde.

Parallèlement aux compétences managériales, le Groupe SEB a finalisé en 2018 la cartographie des compétences techniques liées aux métiers de l'entreprise (marketing, ventes, finance, achats, industrie...). Ce **référentiel des compétences métier et des emplois associés** a été établi grâce à la contribution de collaborateurs experts dans chaque filière qui interviendront ensuite sur sa mise à jour. Il est désormais intégré dans l'EAA comme base d'appréciation de la maîtrise du poste. Fin 2019, quelque 250 descriptions d'emploi étaient mises à disposition de l'ensemble des salariés, notamment via l'intranet.

## PARCOURS DE CARRIÈRE ET ATTRACTIVITÉ DU GROUPE

### Évolution professionnelle

La **promotion interne** est une priorité du Groupe : en 2018, la majorité des postes de managers ont été pourvus par des collaborateurs du Groupe, aussi bien en France qu'à l'échelle mondiale, et pour 80 % des postes clés, les plans de succession sont alimentés en interne. Les offres d'emploi internes sont publiées sur le site *iMove@SEB*, accessible sur l'intranet, sur lequel les salariés peuvent déposer leur candidature. La **mobilité** géographique et professionnelle est l'une des composantes de la promotion interne. La mobilité internationale des managers a été particulièrement dynamique en 2019, avec une hausse de 60 % des mouvements par rapport à 2018 et une diversification géographique, tant pour les pays d'accueil que pour les pays d'origine.

Afin de développer et retenir les talents tout en favorisant l'accès des femmes à des postes à responsabilité, le Groupe propose un programme de **mentoring**, déployé à l'international depuis 2018. Le principe : un manager expérimenté accompagne et conseille un collaborateur « à potentiel » pendant un an afin de l'aider à réussir son parcours dans le Groupe. Les binômes respectent la parité femmes/hommes tant du côté des mentors que des mentorés. Cet outil de développement qui bénéficie aux deux parties rencontre un franc succès. En 2019, deux cohortes de 24 binômes ont réuni des participants de 16 pays. Depuis l'origine, plus de 130 managers en ont bénéficié.

### Le digital au service du recrutement

En matière de recrutements externes, le Groupe mise fortement sur le digital. Il accentue sa présence et son activité sur des **médias/réseaux sociaux** ciblés, au premier rang desquels LinkedIn, mais aussi Twitter, Instagram, JobTeaser, YouTube, Glassdoor et Wikipedia. Le nombre de ses *followers* ne cesse de croître. Fin 2019, ils étaient près de 110 000 sur LinkedIn (+ 24,5 % par rapport à 2018) et environ 3 100 sur Twitter (+ 11,5 %). Sur la chaîne Instagram, les publications qui montrent la vie du Groupe (*#InsideGroupeSEB*) et les *stories* ont entraîné une hausse de 60 % des *followers*. Grâce à une ligne éditoriale diversifiée, alimentée en continu par des contributeurs de tous horizons dans l'entreprise, la notoriété du Groupe progresse sur les réseaux sociaux.

Le Groupe a également investi dans un nouveau **site carrières**, plus riche en contenus, plus international et offrant une meilleure expérience candidat. Une galerie de portraits et témoignages de collaborateurs internationaux permet aux visiteurs de mieux appréhender les métiers du Groupe et leurs enjeux. Par ailleurs, une nouvelle interface permet aux candidats de visualiser toutes les offres du Groupe et de cibler celles qui leur correspondent grâce à une présentation plus lisible et des critères de recherche plus complets.

Toutes les candidatures externes, quelles que soient les sources, sont recueillies dans une **plateforme d'e-recrutement**, unique et adaptée à la configuration mondiale du Groupe (Taleo). Déployée dans 46 pays, elle a collecté plus de 30 000 candidatures en 2019 (15 000 candidatures en 2015). Pour la publication des offres d'emploi, le Groupe s'appuie sur des partenariats avec les principaux sites d'annonces, aussi bien sur le plan mondial (LinkedIn, par exemple) que local (en France : APEC, Cadremploi, Hellowork...). Chaque mois, environ 10 % du trafic mondial généré par les offres d'emploi du Groupe provient directement de LinkedIn. En 2019, Taleo a évolué pour mieux s'adapter aux nouvelles utilisations digitales sur smartphone et tablette et le parcours du candidat a été simplifié. Cette plateforme gère également les demandes de mobilité interne (*iMove@SEB*). C'est un outil clé au service des équipes RH chargées du recrutement.

### Attirer les jeunes talents

Afin d'élargir son vivier de jeunes talents, le Groupe entretient d'étroites relations avec des **établissements d'enseignement supérieur** ciblés, orientés marketing/commercial et Ingénieur. Il est notamment partenaire de la chaire « Produits de grande consommation » de l'ESSEC (Paris) et, depuis 2018, de la chaire « Alimentation, nutrition et comportement alimentaire » d'AgroParisTech. Au-delà de l'objectif de renforcement de sa « marque employeur », ces partenariats lui donnent accès aux travaux de chercheurs sur des thématiques essentielles pour sa stratégie de croissance.

Pour renforcer son attractivité auprès des étudiants d'écoles d'ingénieurs et universités scientifiques, le Groupe a créé le Tech Challenge en 2018. Lors de l'édition 2019 de ce challenge international, axé sur l'innovation durable, les étudiants devaient imaginer les produits de Petit Équipement Domestique de demain. Ils ont proposé 258 projets innovants parmi lesquels dix ont été présélectionnés pour présentation sur le Campus SEB à Écully en mars 2020, prototypes à l'appui.

Cette relation du Groupe SEB avec le monde étudiant se concrétise aussi à l'échelle internationale au travers du partenariat avec l'Alliance mondiale CEMS qui réunit une trentaine d'institutions de management de premier plan (30 pays, 1 000 étudiants, 65 nationalités).

En janvier 2020, le Groupe a lancé la troisième promotion de son **Graduate Program**. Il vise à recruter des jeunes diplômés issus d'écoles de commerce, d'ingénieurs et d'universités. Le Groupe leur offre la possibilité d'effectuer un parcours de deux ans dans l'une de ses filières métiers clés avec une première mission de douze mois en France, puis deux missions de six mois à l'international. Les parcours proposés sont divers : Achats, Finance, Industrie, Marketing, Recherche et Développement, Ressources humaines, *Supply Chain*, Marketing, Finance ou Systèmes d'Information.

En moyenne, le Groupe accueille chaque année environ 300 **stagiaires et alternants** dans le cadre de leurs études. Pour la sixième année consécutive, il s'est vu décerner en 2019 le label **Happy Trainees** (France) qui récompense l'excellence de son engagement auprès de ces étudiants. À cette occasion, le Groupe SEB est classé 16<sup>e</sup> dans la catégorie des entreprises accueillant entre 200 et 499 stagiaires/alternants. L'enquête *Happy Trainees* est conduite auprès de 220 étudiants, sur la base de six critères : progression professionnelle,

environnement stimulant, management, motivation, fierté, plaisir au travail. Plus de huit étudiants sur dix jugent leur expérience au sein du Groupe comme une étape importante dans leur carrière. Ils sont très satisfaits de la confiance accordée, de l'apprentissage et de la forte progression qui en découle.

Cette politique « Jeunes talents » qui inclut les stagiaires, les alternants, les participants du *Graduate Program* et les VIE<sup>(9)</sup> porte ses fruits : le Groupe réalise près de 75 % des embauches de jeunes diplômés en puisant dans ce vivier.

Depuis 2018, dans le cadre du recrutement de stagiaires, le Groupe collabore en France avec la start-up sociale Vendredi pour proposer des stages partagés avec des associations : le stagiaire passe quatre jours par semaine dans l'entreprise et un jour dans une association, sur une mission à fort impact social.

Les prix et distinctions, dont bénéficie le Groupe, sont aussi des indicateurs de son attractivité. En 2017, le *Reputation Institute* l'a intégré pour la première fois dans son classement Reprtrak France qui évalue la réputation des entreprises présentes sur le marché français. Dans le palmarès 2018 des 100 entreprises les mieux notées, le Groupe SEB arrive en 4<sup>e</sup> position après Décathlon, Lego et Google.

3

## ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

Périmètre Monde (hors EMSA Taicang, WMF Heshan, WMF Shanghai et SEB Professional Shanghai)

(en nombre de personnes)	2019	2018	2017
France	5 843	5 882	5 771
Autres pays EMEA	10 575	9 711	8 170
Amériques	2 716	2 707	2 736
Asie	14 159	14 390	14 266
<b>MONDE</b>	<b>33 293</b>	<b>32 690</b>	<b>30 943</b>

Les effectifs salariés intègrent les salariés en CDI, CDD ou contrats assimilés ainsi que les alternants. Les intérimaires ne sont pas intégrés dans ce chiffre. Au 31 décembre 2019, le Groupe SEB comptait 33 293 salariés sur le périmètre défini dans le tableau ci-dessus. En intégrant EMSA Taicang, WMF Heshan et SEB Professional Shanghai, le Groupe compte près de 34 000 collaborateurs.

(9) *Volontaire International en Entreprise – Jeunes diplômés français en mission pendant 12 à 24 mois hors de France.*

## MOUVEMENTS SUR LES EFFECTIFS

Périmètre Monde (hors AFS Vietnam, EMSA Taicang, EMSA Vietnam, proHeq CZ, Schaerer AG Schweiz, Schaerer Netherlands, SEB Professional BELUX, SEB Professional France, SEB Professional NA, SEB Professional Shanghai, SEB Professional UK, SSEAC, WMF Bulgaria, WMF Española, WMF France Consumer Goods, WMF Heshan, WMF Nederland, WMF Shanghai).

(en nombre de personnes)	2019	2018	2017
<b>France</b>			
<b>Embauches</b> <sup>(a)</sup>	<b>562</b>	<b>710</b>	<b>645</b>
Dont CDD et alternants	308	357	340
Dont CDI	254	353	305
<b>Départs</b> <sup>(a)</sup>	<b>564</b>	<b>603</b>	<b>562</b>
Dont licenciements économiques	0	6	1
Dont licenciements pour autres motifs	50	55	70
<b>TAUX MOYEN DE RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL</b> <sup>(b)</sup> (EN %)	<b>1,40 *</b>	<b>1,08 *</b>	<b>1,33</b>
<b>Autres pays EMEA</b>			
<b>Embauches</b> <sup>(a)</sup>	<b>2 593</b>	<b>2 423</b>	<b>816</b>
Dont CDD et alternants	970	1 247	397
Dont CDI	1 623	1 176	419
<b>Départs</b> <sup>(a)</sup>	<b>2 001</b>	<b>1 978</b>	<b>553</b>
Dont licenciements économiques	44	49	50
Dont licenciements pour autres motifs	194	151	54
<b>TAUX MOYEN DE RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL</b> <sup>(b)</sup> (EN %)	<b>8,37 *</b>	<b>6,93 *</b>	<b>9,42</b>
<b>Amériques</b>			
<b>Embauches</b> <sup>(a)</sup>	<b>552</b>	<b>661</b>	<b>1 342</b>
Dont CDD et alternants	124	129	256
Dont CDI	428	532	1 086
<b>Départs</b> <sup>(a)</sup>	<b>589</b>	<b>751</b>	<b>1 367</b>
Dont licenciements économiques	163	270	646
Dont licenciements pour autres motifs	65	121	182
<b>TAUX MOYEN DE RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL</b> <sup>(b)</sup> (EN %)	<b>7,27 *</b>	<b>8,09 *</b>	<b>8,18</b>
<b>Asie</b>			
<b>Embauches</b> <sup>(a)</sup>	<b>6 569</b>	<b>8 546</b>	<b>10 163</b>
Dont CDD et alternants	5 968	8 347	9 591
Dont CDI	601	199	572
<b>Départs</b> <sup>(a)</sup>	<b>6 739</b>	<b>8 476</b>	<b>10 540</b>
Dont licenciements économiques	21	62	37
Dont licenciements pour autres motifs	3	12	9
<b>TAUX MOYEN DE RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL</b> <sup>(b)</sup> (EN %)	<b>13,01 *</b>	<b>13,5 *</b>	<b>12,2 *</b>
<b>Monde</b>			
<b>Embauches</b> <sup>(a)</sup>	<b>10 276</b>	<b>12 340</b>	<b>12 966</b>
Dont CDD et alternants	7 370	10 080	10 584
Dont CDI	2 906	2 260	2 382
<b>Départs</b> <sup>(a)</sup>	<b>9 893</b>	<b>11 808</b>	<b>13 022</b>
Dont licenciements économiques	228	388	734
Dont licenciements pour autres motifs	312	337	315
<b>TAUX MOYEN DE RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL</b> <sup>(b)</sup> (EN %)	<b>6,37 *</b>	<b>5,57 *</b>	<b>5,48 *</b>

(a) Hors mutations internes et hors retours expatriés.

(b) Nombre de démissions de salariés en CDI/Effectif moyen CDI.

\* Périmètre taux de renouvellement : exclus également Vietnam Fan, Supor Chine et Supor Vietnam.

Comme les années précédentes, la consolidation de Supor dans les données Asie se traduit par un nombre important de CDD ou contrats assimilés à des CDD, forme de contrat usuelle en Chine et souvent de longue durée, en particulier dans le monde ouvrier. Le nombre de départs élevé en Asie correspond donc au terme de ces contrats à durée déterminée.

En 2019, le taux de renouvellement du personnel Groupe est de 6,37 % (5,57 % en 2018).

Au Brésil, en 2016, le Groupe SEB a amorcé le transfert de ses activités industrielles de produits électriques (Mooca) et d'articles culinaires (São Bernardo do Campo) vers Itatiaia, une nouvelle usine située dans l'État de Rio de Janeiro, à 350 km au nord de São Paulo. Les fermetures des sites de Mooca et de São Bernardo sont intervenues fin 2017, et ont été préparées et réalisées dans le respect des valeurs du Groupe. Les plans sociaux, qui ont impacté respectivement 498 et 188 personnes (50 postes clés ont fait l'objet d'une mutation), ont obtenu l'accord des organisations syndicales et l'adhésion de 90 % des salariés. Ces plans vont bien au-delà de la réglementation et des pratiques locales : annoncés huit mois avant le premier transfert de ligne de production, ils s'accompagnent d'un bonus important en plus des indemnités légales de licenciement (près

de neuf mois de salaire additionnel pour un ouvrier). Ils prévoient également le maintien de la prime de panier durant huit mois et celui de la couverture santé pendant six mois après le départ, sans qu'il y ait d'obligation légale en la matière.

Ce déménagement s'inscrit dans un programme d'investissement industriel du Groupe SEB au Brésil, visant à redynamiser son activité et à restaurer sa compétitivité dans le pays. L'usine d'Itatiaia, outil moderne et compétitif, est située de manière à servir ses clients dans les meilleures conditions. Les nouvelles équipes ont bénéficié de nombreuses heures de formation intégrant qualité, sécurité, amélioration continue et formation technique professionnelle.

En France, 2017 a vu l'amorce du regroupement de toutes les équipes Innovation du petit électroménager sur le Campus SEB à Écully, dans une optique d'amélioration de l'efficacité. Cela implique le transfert des équipes Marketing stratégique de l'activité cuisson électrique, jusqu'alors basées à Selongey. Ce transfert, qui concerne 71 postes, a débuté en septembre 2017 et s'est terminé à l'été 2018. Il a fait l'objet d'un plan social d'entreprise (PSE) unanimement approuvé par les partenaires sociaux. Pour les salariés non mobiles, le Groupe a pris toutes les mesures afin de s'assurer qu'aucun d'entre eux ne se retrouve sans solution.

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

Périmètre monde (hors EMSA Taicang, WMF Heshan et SEB Professional Shanghai)

	2019	2018	2017
<b>FRANCE</b>			
CDI, CDD ou assimilés hors alternance	5 531	5 590	5 512
Dont effectif à temps plein (inclus alternance)	90,4 %	89,9 %	89,7 %
Dont effectif à temps partiel	9,6 %	10,1 %	10,3 %
Alternants <sup>(a)</sup>	312	292	259
<b>AUTRES PAYS EMEA</b>			
CDI, CDD ou assimilés hors alternance	10 338	9 482	7 956
Dont effectif à temps plein (inclus alternance)	77,4 %	75,2 %	75,3 %
Dont effectif à temps partiel	22,6 %	24,8 %	24,7 %
Alternants <sup>(a)</sup>	237	229	214
<b>AMÉRIQUES</b>			
CDI, CDD ou assimilés hors alternance	2 641	2 623	2 680
Dont effectif à temps plein (inclus alternance)	99,7 %	99,6 %	99,4 %
Dont effectif à temps partiel	0,3 %	0,4 %	0,6 %
Alternants <sup>(a)</sup>	75	84	56
<b>ASIE</b>			
CDI, CDD ou assimilés hors alternance	14 109	14 339	14 266
Dont effectif à temps plein (inclus alternance)	99,8 %	99,8 %	99,9 %
Dont effectif à temps partiel	0,2 %	0,2 %	0,1 %
Alternants <sup>(a)</sup>	50	51	0
<b>MONDE</b>			
CDI, CDD ou assimilés hors alternance	32 619	32 034	30 414
Dont effectif à temps plein (inclus alternance)	91,1 %	90,8 %	91,6 %
Dont effectif à temps partiel	9,0 %	9,2 %	8,5 %
Alternants <sup>(a)</sup>	674	656	529

(a) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Dans le monde, 65,6 % des effectifs sont des CDI et 34,4 % des CDD dont 2 % d'alternants. Hors Supor China et hors Supor Vietnam, où les contrats assimilés à des CDD sont usuels et souvent de longue durée, en particulier dans le monde ouvrier, la part des CDI atteint 90,3 % des effectifs.

## DIVERSITÉ

Parce que la diversité est source de dynamisme, de créativité et d'innovation, le Groupe la cultive dans toutes ses composantes : égalité femmes/hommes, mixité culturelle et sociale, équilibre entre jeunes et seniors, intégration des personnes handicapées... Il mène une politique de non-discrimination vis-à-vis de l'ensemble de ses collaborateurs en ce qui concerne leur recrutement, leur rémunération et leur évolution au sein du Groupe, conformément à son Code éthique. En France, les équipes Ressources Humaines ont été sensibilisées en 2017 aux stéréotypes, à la diversité et à l'égalité femmes/hommes. Cette démarche s'est poursuivie en 2018 avec une session dédiée au Comité exécutif du Groupe. Une formation plus spécifique a été mise en place sur le thème « Recruter et manager sans discriminer, harceler ou diffamer » à destination des responsables Ressources Humaines et des personnes chargées du recrutement. Elle s'est étendue en 2019 aux partenaires sociaux et à tous les Comités de direction des sites français, soit plus de 172 personnes formées.

En France, Le Groupe SEB a signé la Charte de la diversité dès 2005. De nombreuses actions sont mises en œuvre pour renforcer l'application de cette politique dans les sites et intensifier la sensibilisation de l'ensemble des salariés sur ce thème. Le suivi de la diversité est assuré par les commissions spécifiques relatives aux accords collectifs signés sur cette thématique. Concernant plus spécifiquement l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, une commission Groupe de suivi de l'accord collectif (France) analyse les actions mises en œuvre sur ce sujet. Par ailleurs, les sites doivent déployer des plans d'actions locaux sur plusieurs thématiques : évolution professionnelle, accès à la formation, égalité en matière de rémunération, équilibre vie professionnelle/vie personnelle et recrutement.

Afin d'améliorer la diversité des profils des candidats pour des postes d'alternance, et en particulier augmenter la part des jeunes issus de quartiers populaires, le Groupe a initié en 2017 en France un partenariat avec le cabinet de recrutement Mozaïk RH, spécialisé dans la promotion de la diversité. En 2019, cette collaboration a permis de recruter neuf jeunes alternants via une formule de *job dating* au cours duquel les managers ont rencontré les candidats sans avoir vu leur CV auparavant. Le partenariat se poursuivra en 2020. Au Brésil, dans le cadre de sa politique d'apprentissage, le Groupe favorise le recrutement de jeunes issus de familles à faibles revenus, et leur propose des formations dans différents domaines.

### Égalité femmes/hommes

#### OBJECTIFS GROUPE SEB – 2023

- 30 % de femmes dans les postes de direction
- Atteindre la parité entre le % de femmes managers et le % de femmes dans le Groupe

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes fait partie intégrante de la politique de non-discrimination et de promotion de la diversité conduite par le Groupe SEB. En 2019, il a renforcé sa démarche avec le **plan d'engagement mondial Gender Diversity** : chaque Comité de direction, quel que soit le pays ou le type d'entité (site industriel, filiale commerciale...) doit s'engager sur six actions en termes de mixité parmi une douzaine d'actions proposées par le Groupe. Par exemple :

formation contre la discrimination, mise en place d'un accord collectif favorisant la mixité, présence d'au moins une femme sur la liste de candidats finaux lors d'un recrutement...

L'activité du Groupe sur cette thématique a été intense en 2019, avec notamment :

- une campagne de communication mondiale sur le thème de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;
- la création sur l'intranet d'une communauté Yammer dédiée à l'égalité femmes/hommes ;
- l'amorce d'un réseau de femmes ouvert aux hommes au sein du Groupe ;
- des conférences accessibles via Skype et/ou sur l'intranet.

#### FRANCE : UN ACCORD STRUCTURANT

En France, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes fait l'objet d'un **accord collectif** qui a été renouvelé fin 2018. Il précise et amplifie les actions déjà engagées, notamment pour tenir compte des évolutions sociétales, et prévoit les outils et moyens d'atteindre les objectifs fixés. En premier lieu, le Groupe réaffirme son engagement à garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes à l'embauche, à la maintenir au fil des évolutions et à ne pas pénaliser les salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation. L'égalité de traitement quant au recrutement, à l'évolution professionnelle et à la formation constitue une autre ligne de force, notamment afin d'encourager la mixité des métiers et développer l'accès des femmes aux postes à responsabilité. L'accord définit également plusieurs axes de progrès sur les conditions de travail et sur l'amélioration de l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle. La mise en œuvre de cet accord impose à chaque site français l'élaboration d'un plan d'actions avec au moins une action par an spécifique au contexte local. Les résultats de ces actions sont intégrés dans le Rapport annuel de situation comparée qui mesure les progrès réalisés.

Diverses actions de sensibilisation ont été menées en France en 2019 dont plusieurs conférences et une table-ronde sur la mixité organisée sur le Campus SEB en novembre et retransmise en vidéoconférence sur tous les sites français.

#### ...ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Parmi les actions prises pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, certaines facilités sont accordées en termes de flexibilité dans l'organisation du travail et plusieurs sites ont mis en place des solutions de garde d'enfants ou de conciergerie (Rumilly, Écully).

En France, l'accord sur la qualité de vie au travail (QVT) a été renouvelé en 2019 avec plusieurs points d'amélioration (voir page 140). Dès 2016, cet accord avait repris des suggestions issues du **Forum sur l'égalité professionnelle femmes/hommes** organisé cette année-là : il avait réuni 150 collaborateurs (trices) de tous les sites français en présence du Président-Directeur Général du Groupe et du Directeur Général Ressources Humaines. Parmi les propositions reprises dans l'accord QVT : télétravail, mixité des candidatures transmises par les cabinets de recrutement, prise en charge de frais de garde d'enfants en cas de formation, sous certaines conditions.

### ACCÈS AUX POSTES À RESPONSABILITÉ

Le Groupe s'efforce aussi d'améliorer l'équilibre entre femmes et hommes dans le management au niveau mondial : en 2019, les femmes ont totalisé 38 % de l'effectif des managers (32 % en 2009) et 45 % des embauches externes dans cette catégorie (58 % en France). Certaines entités sont particulièrement bien placées en termes de parité, comme en Turquie où les femmes occupent la moitié des postes du Comité de direction (CODIR) de Groupe SEB Istanbul alors qu'elles ne représentent que 36 % de la population active du pays. De même, en Égypte, elles sont près de 30 % au CODIR contre seulement 24 % dans la population active. Les femmes ont aussi représenté un tiers des managers expatriés en 2019. En revanche, elles ne constituent encore que 18,5 % des quelque 180 postes clés du Groupe, mais ce taux progresse : il était de 12 % en 2015. Et en septembre 2019, c'est une femme qui a été nommée au poste de Directrice Générale Adjointe Finances, membre du Comité exécutif du Groupe.

Pour accélérer la progression des femmes vers le top management, la Direction Ressources Humaines prévoit la présence d'au moins une femme dans la dernière sélection de candidats aux postes clés (*short list*). Le programme de *mentoring* lancé en 2017 sur une base de stricte parité femmes/hommes y contribue aussi (voir section Attractivité, page 132), de même que le programme de co-développement testé en France en 2018 et confirmé en 2019. Ce *coaching* collectif (groupes de sept ou huit personnes) est destiné à des femmes « à potentiel » et accorde une large place aux notions de confiance et de solidarité. Depuis 2018, le Groupe est également membre du bureau de l'Alliance pour la mixité en entreprise (AME). Cette association regroupe les réseaux d'une vingtaine de grandes entreprises et vise à favoriser le partage d'expériences, le benchmark et l'entraide autour de la mixité. En 2019, le Groupe SEB a participé activement à l'organisation de la conférence annuelle de l'AME en novembre sur le thème de la mixité vue par les hommes, conférence au cours de laquelle sont intervenus deux cadres dirigeants du Groupe.

### MIXITÉ DES MÉTIERS

Afin d'aider les femmes à évoluer vers des métiers techniques traditionnellement tenus par des hommes, tous les sites français leur proposent depuis 2016 des formations spécifiques et diplômantes assorties d'offres d'évolution de poste. Des opératrices de production peuvent ainsi devenir conductrices de ligne, régleuses, soudeuses... En quatre ans, 27 femmes ont suivi une formation de ce type. Plusieurs filiales du Groupe prennent des initiatives en ce sens. Par exemple, en 2019, Groupe SEB Égypte a recruté pour la première fois une femme en tant que stagiaire dans le service maintenance de la filiale. Le Groupe apporte aussi sa pierre à la promotion de l'égalité professionnelle femmes/hommes : en France, dans le cadre de l'initiative Égalités, il présente sur la chaîne YouTube plusieurs témoignages vidéos de femmes du Groupe qui occupent des postes jusqu'alors essentiellement masculins (rubrique « Le sexe de mon job »).

### LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Le Groupe SEB est particulièrement vigilant vis-à-vis du harcèlement sexuel, sujet sur lequel de nombreux pays ont adopté des lois spécifiques. Dans les pays nordiques, par exemple, il a mis à jour en 2017 sa politique en la matière et l'a communiquée à l'ensemble des employés via l'intranet. En Inde, le gouvernement a légiféré de manière très stricte contre le harcèlement sexuel, notamment sur le lieu de travail. Le Groupe SEB a mis en place dans ce pays une politique très volontariste pour prévenir de tels comportements, garantir une instruction rigoureuse des plaintes ou des alertes et enfin protéger les victimes et sanctionner les responsables. La filiale organise régulièrement des sessions de sensibilisation et de formation sur ce sujet pour l'ensemble du personnel. Elle a mis en place une commission dédiée sur le harcèlement sexuel dans laquelle siègent des salariés et une assistante sociale extérieure à la société. En France, la mise à jour des règlements intérieurs de l'ensemble des sites permet également de sensibiliser et d'intégrer les nouvelles dispositions législatives pour la lutte contre toutes formes de harcèlement. Ainsi, en 2019, chaque entité juridique française de plus de 250 salariés s'est dotée d'un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CLASSIFICATION

Périmètre monde (hors EMSA Taicang, WMF Heshan et SEB Professional Shanghai)

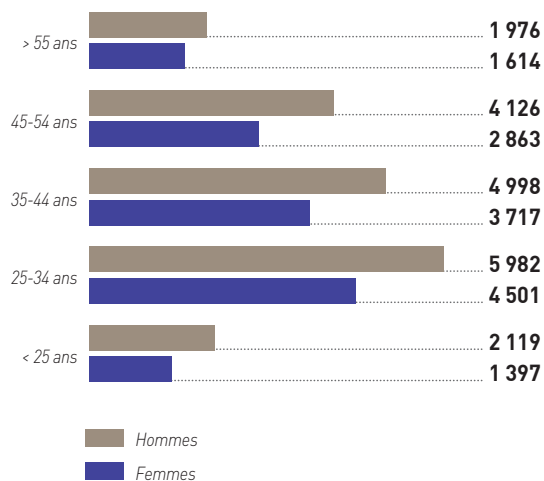
(en %)	2019	2018	2017
<b>HOMMES</b>			
Ouvriers	28,0	29,5	32,2
Employés	21,2	20,4	18,5
Managers	8,5	7,9	7,5
<b>TOTAL</b>	<b>57,7</b>	<b>57,8</b>	<b>58,1</b>
<b>FEMMES</b>			
Ouvriers	15,8	17,2	18,5
Employés	21,4	20,2	19
Managers	5,1	4,8	4,3
<b>TOTAL</b>	<b>42,3</b>	<b>42,2</b>	<b>41,9</b>

Fin 2019, 43,8 % des effectifs du Groupe sont des ouvriers, 42,6 % sont des employés et 13,6 % sont des managers dont 37,7 % de femmes. Hors Supor, les ouvriers, hommes et femmes confondus, représentent 31 % des effectifs alors que la part de managers est de 19 %.



### Pyramide des âges

Périmètre monde (hors EMSA Taicang, WMF Heshan et SEB Professional Shanghai)



**L'accord sur les contrats de génération**, renouvelé en France en 2016 avec les partenaires sociaux, vise l'intégration des jeunes, en particulier sans qualification, l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs. Bilan fin 2019 : en trois ans, le Groupe a recruté 253 salariés dont 31 % de jeunes (l'objectif était 25 %), un taux porté à 37 % dans le cas du remplacement des départs en retraite sur les sites industriels. Il a également embauché 7 % de salariés de plus de 50 ans (l'objectif était 5 %).

Cet accord inclut également une analyse ergonomique systématique des postes tenus par des salariés de plus de 57 ans en vue de réduire au maximum la pénibilité. L'âge moyen des salariés du Groupe en France est de 43,6 ans.

Périmètre Monde (hors EMSA Taicang, EMSA Vietnam, WMF Heshan, WMF Shanghai, SEB Professional Shanghai et SEB Professional Japan)

	2019		2018		2017	
	Monde	France	Monde	France	Monde	France
Nombre de salariés handicapés	467	324	405	312	439	311
% de salariés handicapés <sup>(a)</sup>	1,8	5,6	1,6	5,36	1,42	5,39

(a) Rapport entre le nombre de salariés handicapés et l'effectif total inscrit au 31 décembre, hors effet intérimaires et hors ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail).

Hors Supor, où le nombre de personnes handicapées physiques recensées est relativement faible, le taux de salariés handicapés Monde est de 2,1 % en 2019 (2,0 % en 2018).

### Personnes handicapées

Le handicap représente un double enjeu pour le Groupe SEB : il s'efforce de le prévenir grâce à sa politique de santé/sécurité et veille à assurer des possibilités d'emploi aux personnes handicapées. L'accord collectif triennal sur le handicap a été renouvelé par le Groupe SEB en France en 2017. Il vise une meilleure insertion des travailleurs handicapés et leur intégration durable dans les sociétés industrielles ou tertiaires à travers un certain nombre de mesures concrètes. Aux termes de cet accord, le travailleur handicapé fait l'objet d'un suivi rapproché lors de son intégration dans le Groupe et des aménagements sont étudiés pour améliorer son poste de travail. Il bénéficie aussi d'aides financières spécifiques accrues, de formations pour développer son employabilité, et, s'il le souhaite, d'un parrainage par un collaborateur du Groupe, organisé sur la base du volontariat. En fin de carrière, les salariés handicapés peuvent, sur prescription médicale, réduire leur temps de travail de 20 % avec maintien de la rémunération et des avantages. Côté managers, une formation spécifique a été conçue à leur attention pour faciliter le retour d'un salarié en situation de handicap après une longue absence. L'accord prévoit aussi l'extension du « congé enfant malade » aux enfants en situation de handicap, sans condition d'âge. Le Groupe SEB a également informé ses écoles partenaires de la signature de l'accord et travaille avec des organismes spécialisés pour agir dès le recrutement.

En 2019, le Groupe SEB a noué un partenariat en France avec Hello handicap, salon de recrutement 100 % virtuel dédié à l'emploi des travailleurs handicapés. Le principe : l'entreprise publie ses offres sur le site d'Hello handicap puis conduit des entretiens par téléphone ou *chat* avec les candidats présélectionnés. Lors de la session qui s'est tenue fin 2019, le Groupe a sélectionné 10 candidats avec lesquels les entretiens devaient se poursuivre début 2020. Autre initiative de 2019 : la filiale égyptienne a amorcé un partenariat avec l'organisation IECD (Institut européen de coopération et développement) pour l'aider à recruter des personnes en situation de handicap.

## DIALOGUE SOCIAL

Le Groupe SEB s'engage à respecter la liberté d'association partout dans le monde et encourage le dialogue social au sein de ses filiales, dans ses deux dimensions individuelle et collective. Il s'efforce également de créer des instances de représentation des salariés dans tous les pays où il est présent. Cet engagement est réaffirmé dans le Code éthique du Groupe.

En France, le Groupe SEB a conclu dès 2007 un accord spécifique avec les partenaires sociaux. Cet accord de Groupe sur l'exercice du droit syndical et le statut des représentants du personnel a été renouvelé en janvier 2019 et signé à l'unanimité des partenaires

sociaux. Il renforce notamment les moyens mis à la disposition des salariés mandatés (moyens matériels, temps consacré au mandat, contribution financière du Groupe...) et les mesures de sécurisation et valorisation de leur carrière (bilan de compétences, entretien de carrière, étude de positionnement salarial...). Dans ce cadre, une nouvelle formation au dialogue social a été déployée en 2019 auprès de tous les managers de proximité ayant des élus dans leur équipe.

Le Groupe SEB dispose d'un Comité de groupe européen dans lequel siègent des représentants des salariés de 14 pays de l'Union européenne et du Royaume-Uni.

## ACCORDS COLLECTIFS

Périmètre Monde (hors EMSA Taicang, EMSA Vietnam, WMF Heshan, WMF Shanghai, SEB Professional Shanghai et SEB Professional Japan)

	2019	2018	2017
France	10	38	38
Autres pays EMEA	42	24	35
Amériques	16	19	12
Asie	39	41	37
<b>MONDE</b>	<b>107</b>	<b>122</b>	<b>122</b>

Au total, 107 accords collectifs ont été signés en 2019. 48,0 % de ces accords sont relatifs aux rémunérations (51), 21 % à la santé/sécurité (23), 7 % à la diversité (7) et 7 % au dialogue social (8).

En France, outre le renouvellement de l'accord sur l'exercice du droit syndical (voir ci-dessus), le Groupe a renouvelé en 2019 l'accord sur la qualité de vie au travail (QVT) signé pour la première fois en 2016 (voir page 140).

Fin 2019, 65 % des effectifs du Groupe SEB étaient couverts par un accord collectif signé dans l'année.

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### OBJECTIF GROUPE SEB – 2023

- Atteindre 75 % de réponses positives à la question du baromètre Great Place To Work :

« Dans l'ensemble, je peux dire que le Groupe SEB est une entreprise où il fait bon travailler »

### BAROMÈTRE SOCIAL GREAT PLACE TO WORK

Le Groupe est très attentif à la qualité de vie au travail de ses salariés. Pour progresser, il s'appuie depuis 2012 sur un dispositif d'enquête réalisé par l'institut *Great Place To Work* afin d'évaluer la perception de ses collaborateurs dans ce domaine (64 questions). D'abord mis en place en France, ce baromètre social s'est étendu sur tous les continents pour couvrir en 2019 une quarantaine de pays. Il est conduit tous les deux ans. L'édition 2019 a concerné une trentaine de pays avec une participation de 84 %, en hausse continue (80 % en 2018, 76 % en 2017). 71 % des salariés estiment que le Groupe SEB est une entreprise où il fait bon vivre (soit sept points de plus que la moyenne du secteur) et 73 % d'entre eux se disent fiers de travailler pour le Groupe. Sur plus de 90 % des critères étudiés, les résultats de l'enquête 2019 sont meilleurs que les résultats cumulés de l'ensemble du Groupe sur les quatre dernières années, ce qui montre l'efficacité des actions entreprises. Cette année, les entités du Royaume Uni, du Portugal, d'Espagne décrochent une place au palmarès Best Workplaces de Great Place to Work, récompensant les entreprises où il fait bon vivre et travailler.

En effet, au vu des résultats détaillés de l'enquête, chaque entité met en œuvre un plan d'actions pour améliorer les points faibles, en impliquant largement les équipes. La palme de l'amélioration revient à trois pays d'Europe centrale (Bulgarie, Hongrie, Slovaquie) qui ont progressé de plus de 20 points, avec plus de 80 % des collaborateurs globalement satisfaits. Dans la précédente édition, l'**Autriche** avait progressé de 13 points (taux global de satisfaction de 92 %). Ce pays appartient à la zone DACH (Allemagne, Autriche, Suisse) où l'enquête 2016/2017 avait fait apparaître un sentiment de manque de reconnaissance de certaines équipes face au travail fourni. En 2018, le Groupe a répondu à cette attente en instaurant un système d'intéressement aux résultats pour les personnes qui ne bénéficiaient pas de bonus. Parmi les points qui restent à améliorer, les collaborateurs interrogés en 2019 mentionnent la formation et le développement des compétences, la reconnaissance individuelle et la coordination managériale.

### DES PLANS D' ACTIONS PARTOUT DANS LE MONDE

Pour que les actions portent leurs fruits et se concrétisent par une amélioration de la perception des équipes, les managers sont invités à s'engager. En **France**, par exemple, la filiale commerciale a intégré le baromètre *Great Place To Work* dans les outils de pilotage et de suivi de son projet d'entreprise *Be#One*. Dans ce pays, de nombreuses actions ont été entreprises depuis 2015, pour améliorer la communication managériale et l'information sur les parcours de carrière. Plusieurs sites ont lancé des initiatives de présentation

des différents métiers, afin de favoriser la mobilité et de renforcer la connaissance entre équipes.

Les actions conduites par les filiales pour améliorer la qualité de vie au travail se déclinent selon les priorités locales, mais des axes communs se dégagent. Ainsi, pour faciliter un meilleur **équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**, de plus en plus de filiales pratiquent une politique d'horaires flexibles ou rendent possible le télétravail.

Beaucoup d'entre elles mettent aussi l'accent sur la **santé**. Ainsi, aux **USA**, le programme *Living Healthy* est porté par des Comités bien-être qui relaient plus de 100 initiatives : concours de perte de poids, séminaires en ligne de management du stress, activités sportives, ateliers de cuisine-santé, aide à l'arrêt du tabac... Au **Mexique**, la filiale favorise l'activité physique des salariés (accord avec des clubs sportifs, tarifs réduits), elle met à disposition une salle de relaxation et propose des séances de massage, une activité également proposée en **Corée**. La **Pologne** aussi s'implique pour l'adoption d'un mode de vie sain avec le programme *Get healthy, stay healthy* qui comporte entre autres activités un challenge sportif par équipe. Quant à la **Colombie**, elle a développé un plan d'amélioration du bien-être au travail intitulé *Groupe SEB te consiente* (Le Groupe SEB prend soin de toi) qui s'articule autour de trois axes : « moi, les autres, le monde qui m'entoure ».

Au vu de leur score, l'Institut *Great Place To Work* distingue certaines entités. Ce fut le cas en 2018 de Groupe SEB **Corée** à qui il a décerné son Grand Prix. Cette filiale déploie de nombreuses actions de communication interne et activités conviviales. Elles entretiennent la motivation des équipes qui se concrétise dans une croissance continue de l'activité commerciale.

### ACCORD COLLECTIF EN FRANCE

La thématique de la qualité de vie au travail fait l'objet d'un **accord collectif en France**. Signé pour la première fois en 2016, il a été renouvelé en 2019 et s'accompagne de plans d'actions dans chaque entité du Groupe. Depuis l'origine, cet accord s'est concrétisé par la mise en place de divers dispositifs dont le télétravail qui rencontre un grand succès auprès des salariés : fin 2019, plus de 15 % d'entre eux l'avaient déjà adopté. Les actions déployées incluent aussi une permanence d'assistant(e) social(e) généralisée sur tous les sites ou encore, sur certains sites, des services de kinésithérapie, ostéopathie et psychologie du travail, ainsi que l'accès facilité à des places en crèches inter-entreprises et la création de conciergeries/ services à la personne. Autre outil jugé très positivement par ceux qui l'ont utilisé : le service téléphonique d'appui aux salariés et à leur conjoint qui aident un proche âgé ou en situation de handicap (Responsage). La version 2019 de cet accord comporte plusieurs points d'amélioration : assouplissement des conditions d'accès au télétravail (jour flexible, jour occasionnel...), augmentation de l'abondement du Groupe pour le don de jours de repos (solidarité entre salariés), consignes plus précises sur le droit à la déconnexion et les horaires des réunions, renforcement des pauses en cas de forte chaleur sur les sites industriels... Concernant les salles de pause, les travaux d'amélioration se sont poursuivis en 2019, en particulier pour les salariés de production.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

### OBJECTIFS GROUPE SEB – 2023

- Diviser au moins par 2 le nombre d'accidents du travail avec arrêt \* (base 2017), soit LTIRi < 1,5 <sup>(10)</sup>
- 100 % des sites industriels certifiés sur les normes santé et sécurité – OHSAS 18001/ISO 45001

Depuis plusieurs années, le Groupe SEB développe des actions pour réduire le nombre d'accidents du travail et limiter le nombre de maladies professionnelles (notamment troubles musculosquelettiques en France). Pour renforcer la mise en œuvre de cette politique au niveau mondial, il a créé en 2017 un poste de Directeur Santé Sécurité Groupe, directement rattaché au Directeur Général Industrie.

La politique santé/sécurité s'appuie sur un réseau mondial de 35 coordinateurs santé sécurité environnement (SSE) qui couvrent l'ensemble des sites industriels et logistiques (plus de 40) répartis dans 13 pays. **Ils se réunissent trimestriellement en présentiel pour la France et par Skype pour les autres sites du monde** et se retrouvent une fois par an sur un site du Groupe. Ces séminaires annuels permettent de renforcer la dynamique internationale du réseau, également soutenue par la communauté Yammer (réseau social du Groupe SEB). Le Groupe est par ailleurs engagé dans la certification de son système de management de la santé et de la sécurité (OHSAS 18001), avec 100 % des entités industrielles et logistiques certifiées fin 2019. En 2020 cette certification basculera vers la nouvelle norme ISO 45001 appelée à remplacer le référentiel OHSAS 18001 d'ici **2020**.

### SÉCURITÉ

La démarche sécurité du Groupe SEB se concrétise dans le programme mondial *Safety in SEB*. La feuille de route à l'horizon 2020 met l'accent sur l'implication des salariés comme acteurs de leur sécurité. Dans les usines, par exemple, la sécurité fait partie des points passés en revue quotidiennement par les équipes de production dans le cadre de la démarche OPS (Opération Performance SEB), via les réunions AIC (Animation à Intervalle Court). Chaque mois, tous les accidents survenus dans le Groupe sont récapitulés dans une newsletter adressée à l'ensemble des managers (Comité exécutif compris) et à la communauté Santé Sécurité. Cette politique porte ses fruits : en cinq ans (2014-2019), le nombre d'accidents du travail avec arrêt a été divisé par plus de deux.

### STANDARDS SÉCURITÉ

En 2019, le Groupe a poursuivi le déploiement mondial de ses **standards sécurité et des préconisations qui viennent les compléter**. Les standards sécurité formalisent les exigences minimales du Groupe, au-delà du respect des réglementations nationales et internationales. Intégrés au système de management de la sécurité, ils sont rédigés en anglais, français et chinois et s'imposent à toutes les équipes dans le monde. Certains standards portent sur l'organisation et le management de la sécurité, d'autres

ciblent la prévention de risques spécifiques. Leur application fait l'objet d'une vérification par l'audit interne. Fin 2019, 24 standards étaient opérationnels, le dernier en date portant sur l'évaluation des risques chimiques sur une mise à jour du standard bruit. Des préconisations ont également été ajoutées, notamment sur les mesures à prendre lors de l'utilisation d'équipements de réalité virtuelle (lunettes, casque...) et sur les couleurs d'identification (zones à risques, outils adéquats...).

Certains standards, comme la visite comportementale de sécurité (VCS) revêtent une importance particulière. Sachant que plus de 75 % des accidents pourraient être évités par une évolution des comportements, la VCS a pour objectif d'éliminer les pratiques et conditions dangereuses en se fondant sur un dialogue entre le salarié « visité » et un supérieur hiérarchique. Le nouveau standard VCS a été renforcé sur les aspects santé et ergonomie, en intégrant notamment de nouveaux points de contrôle liés aux postures. Chaque salarié d'un site industriel ou logistique fait l'objet d'une telle visite en moyenne deux fois par an pour les secteurs à risques. En 2019, le déploiement des VCS et la formation des « visiteurs » se sont poursuivis chez Asia Fan (Vietnam).

### RETOUR D'EXPÉRIENCE

Des points de vérification spécifiques à la sécurité sont intégrés depuis 2018 à la Tournée de terrain quotidienne des managers de proximité. Elle contribue à alimenter la Pyramide de sécurité, un outil qui vise à détecter en amont les situations dangereuses pour y remédier rapidement afin de prévenir les risques d'accidents. Toute initiative est bonne à prendre pour faciliter les alertes : en Colombie, par exemple, les sites industriels ont créé une application mobile pour encourager les équipes à signaler les risques sécurité et les dangers environnementaux.

Le nombre de VCS et le nombre de signalements dans le cadre de la Pyramide de sécurité sont des indicateurs de pilotage de la politique de sécurité du Groupe, au même titre que le taux d'accidents.

Tout accident dont le plan d'actions peut faire l'objet d'un retour d'expérience est communiqué à l'ensemble des managers et à la communauté sécurité du Groupe SEB (dispositif Flash vigilance sécurité). Constatant que 40 % des accidents sont liés au non-respect des règles, le Groupe a revu en 2018 le mode de définition des règles incontournables exigées sur chaque site industriel et logistique et sur le Campus SEB (siège du Groupe), pour les rendre plus précises et mieux adaptées à la réalité du terrain. Élaborées avec les équipes opérationnelles, les nouvelles règles incontournables sont désormais définies par métier. Leur révision s'est achevée fin 2019. Elles complètent les six règles d'or universelles qui visent à ce que chacun, dans le Groupe, contribue à la sécurité de tous. Les règles d'or, illustrées notamment sous la forme d'une bande dessinée, sont disponibles en dix langues.

### TOUTES LES ENTITÉS CONCERNÉES

Depuis 2016, le Groupe renforce la dynamique sécurité dans les entités tertiaires (bureaux) et commerciales (magasins). Les règles

(10) en lien direct avec le travail, intérimaires inclus – LTIRi : Lost Time Injury Rate.

d'or leur sont systématiquement communiquées et certains sites ont mis en place leurs règles incontournables. De même, ces entités sont désormais intégrées au dispositif Flash vigilance sécurité. En 2019, la Direction Santé Sécurité a collaboré avec la Direction *Retail* pour renforcer la sécurité du personnel des magasins (près de 500 points de vente concernés). Parmi les actions entreprises : l'instauration d'un point sécurité trimestriel entre les deux équipes et l'intégration d'un chapitre spécifique sur la sécurité dans le guide de conception des nouveaux magasins.

Sur le terrain, les initiatives ont été nombreuses en 2019 pour faire avancer la cause de la sécurité, avec des actions originales et ludiques comme l'*escape room* de WMF à Riedlingen (Allemagne) : les salariés qui souhaitaient participer à ce jeu étaient rassemblés par petits groupes dans une pièce sombre dont la sortie était conditionnée par la résolution de questions sur la sécurité impliquant une approche collaborative.

## SANTÉ

En matière de santé, le Groupe SEB concentre une grande partie de ses efforts sur la lutte contre les **troubles musculo-squelettiques (TMS)** des membres supérieurs et les lombalgies. L'objectif est de prévenir leur apparition et d'enrayer leur progression. C'est un enjeu important pour les sites industriels, notamment en Europe, renforcé par le vieillissement des effectifs et l'allongement de la durée d'activité. L'action du Groupe porte sur la sensibilisation et la formation, l'intégration de la prévention des TMS dès la conception des produits et des *process*, ainsi que sur la mise en œuvre d'actions spécifiques dans les sites.

### HEALTH IN SEB

Le plan santé intègre international du Groupe, *Health in SEB* a été initié en 2016. Il a débuté par un diagnostic sur tous les sites industriels afin d'identifier les principaux risques pour la santé (poussières, bruit, travail répétitif...). Cet état des lieux a servi de base à la création de standards Groupe et à la définition d'objectifs en matière de santé, assortis d'indicateurs de suivi. C'est notamment le cas en matière d'ergonomie où l'indicateur mesure les améliorations jugées significatives à partir de méthodes d'analyse spécifiques, de grilles de cotation, d'un outil d'aide à la décision élaboré par les ergonomes et du ressenti de la personne. Tous les sites industriels et logistiques dans le monde ont mis en œuvre des actions d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail avec l'objectif d'améliorer 25 % des postes chaque année. Dans le cadre de ce plan santé international, des plans de continuation d'activité ont été mis en place au niveau du Groupe et des sites de production ; ils intègrent le risque pandémique et les mesures sanitaires et organisationnelles mise en place pour protéger nos salariés » :

- campagne de sensibilisation, limitation des déplacements, mise à disposition de matériel de protection et de désinfection, ou encore la mise en place de télétravail.

En France, le Groupe a lancé en 2017 le Plan Santé 2 (2017-2020) qui fait suite au premier plan santé de 2009. Il vise à franchir une nouvelle étape en continuant à allier santé et performance et en

priviliégiant la prévention et le bien-être des salariés. Il s'articule autour de trois axes : réduire les risques de santé physiques (TMS en particulier) et psychologiques ; fiabiliser les tableaux de bord santé et développer la communication ; renforcer le management de la santé. Un Comité de pilotage santé pluridisciplinaire permet de partager les bonnes pratiques et les axes de développement de la politique santé du Groupe, pour assurer une veille sur les sujets de santé au travail et piloter les actions avec une volonté de promouvoir les investissements alliant santé et performance.

### LUTTE CONTRE LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Chaque site industriel et logistique français dispose d'un Comité de pilotage dédié aux TMS et d'un ou plusieurs **référents TMS** qui garantissent la prise en compte des risques à la fois en amont (conception des produits), et en aval (modification des postes de travail à fortes sollicitations). Fin 2019, le Groupe comptait 42 référents TMS en France et de nouveaux référents seront formés en 2020 parmi les opérateurs et représentants du personnel.

En juillet 2019, le coup d'envoi d'un Réseau santé France a été donné avec l'organisation d'un séminaire sur le Campus SEB qui a réuni les référents TMS, médecins du travail, infirmières et ergonomes des différents sites ainsi que la Direction Santé Sécurité. Pendant deux jours, ils ont pu partager et échanger sur les bonnes pratiques et les axes de progrès. Les améliorations ergonomiques des postes, la formation et les rotations du personnel, les exercices d'échauffement et de relâchement ainsi que la réactivité accrue lorsqu'un salarié signale une gêne dans son travail, sont autant d'actions qui contribuent à prévenir l'apparition des TMS.

Depuis 2015, l'Université Groupe SEB et la Direction Industrie proposent, principalement aux équipes Méthodes, un programme de formation dont plusieurs modules sont consacrés à la lutte contre les TMS (École des méthodes).

### RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Dans le cadre de la prévention des **risques psychosociaux**, le Groupe SEB a conçu en 2019 un programme de formation sur le thème « Du stress au bien-être au travail » à destination de plusieurs centaines de managers en France (Comités de direction des sites et managers du Campus SEB). L'objectif est de les aider à détecter les signes du stress le plus en amont possible et d'adopter les bons comportements en retour, tant pour eux que pour leurs équipes. Quatre sessions pilotes ont été conduites en 2019 en vue d'un déploiement en 2020.

Toujours en lien avec les risques psychosociaux, le Groupe SEB a mis en place en France dès 2012 une cellule d'écoute externalisée auprès du cabinet spécialisé Turka. Elle a pour but d'offrir un accompagnement et une prise en charge à tout salarié confronté en tant que victime ou témoin à des situations telles que le harcèlement, la discrimination, la violence au travail et les situations de stress qui en découlent. Le salarié peut conserver l'anonymat s'il le souhaite. Dans tous les cas, l'écouter de Turka l'accompagne et/ou le met en relation avec la personne la plus à même de l'aider. En sept ans, 78 salariés ont sollicité la cellule d'écoute, ce qui est inférieur aux standards nationaux selon le cabinet Turka.

(Périmètre Monde, hors WMF, hors EMSA)

	2019	2018	2017
<b>FRANCE</b>			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	44	41	40
Nombre de journées perdues	3 093	2 217	2 160
LTIR <sup>(a)</sup>	5,25	4,9	4,8
Taux de gravité <sup>(b)</sup>	0,37	0,26	0,26
Nombre d'accidents du travail mortels	0	0	0
<b>AUTRES PAYS EMEA</b>			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	22	13	9
Nombre de journées perdues	466	131	143
LTIR <sup>(a)</sup>	3,2	2,6	2
Taux de gravité <sup>(b)</sup>	0,07	0,03	0,03
Nombre d'accidents du travail mortels	1	0	0
<b>AMÉRIQUES <sup>(c)</sup></b>			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	11	8	12
Nombre de journées perdues	641	147	362
LTIR <sup>(a)</sup>	2,1	1,6	2,5
Taux de gravité <sup>(b)</sup>	0,12	0,03	0,07
Nombre d'accidents du travail mortels	0	0	0
<b>ASIE</b>			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	13	14	21
Nombre de journées perdues	1 148	1 382	1 113
LTIR	0,35	0,4	0,6
Taux de gravité <sup>(b)</sup>	0,03	0,04	0,03
Nombre d'accidents du travail mortels	0	0	0
<b>MONDE</b>			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	90	76	82
Nombre de journées perdues	5 348	3 877	5 482
LTIR <sup>(a)</sup>	1,56	1,4	1,5
Taux de gravité <sup>(b)</sup>	0,09	0,07	0,07
Nombre d'accidents du travail mortels	1	0	0
<b>LTIRi MONDE <sup>(c)</sup></b>	<b>2,0</b>	<b>2,6</b>	<b>2,9</b>

<sup>(a)</sup> Lost Time Injury Rate.<sup>(b)</sup> Nombre de jours d'arrêt de travail par millier d'heures travaillées.<sup>(c)</sup> Lost Time Injury Rate intérimaires inclus.

L'ensemble des données présentées dans ce tableau est hors intérimaires.

Le taux de fréquence (TF1) des accidents du travail, utilisé jusqu'en 2013 dans le Groupe, correspond au nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées. Il comptabilise tous les types d'accidents avec arrêt, y compris ceux qui ne sont pas directement liés aux conditions de travail. En 2014, le Groupe SEB a adopté une nouvelle règle de comptabilisation des accidents intégrant la notion de lien avec le travail. Il s'agit de la règle utilisée par le département nord-américain du travail (OSHA), appliquée dans de nombreux grands groupes. Les accidents sans lien direct de causalité avec le travail ne sont donc plus comptabilisés dans le nouvel indicateur de performance sécurité Groupe, le *Lost Time Injury Rate* (LTIR). Cette règle de comptabilisation interne n'interfère pas sur les déclarations légales locales qui restent inchangées.

Il est à noter que depuis 2018, les objectifs du Groupe en matière de Santé et Sécurité intègrent le personnel intérimaire ainsi que l'ensemble du périmètre WMF et EMSA.

Ainsi, l'objectif fixé en 2019 pour le LTIRi (*Lost Time Injury Rate* intérimaires inclus) était de 2,0 pour le Monde, 4,3 pour la France et 4,2 pour WMF.

**Les résultats 2019 sont : LTIRi Monde = 2,0 ; Le taux de gravité est de 0,09**

LTIRi France = 5,9

LTIRi WMF = 3,6.

La France comptabilise 58 Lost time injuries avec intérimaires, ainsi que 182 accidents avec et sans arrêt en lien avec le travail, personnel intérimaire inclus. Le LTIRi est de 5,9 et le taux de gravité est de 0,33.

WMF comptabilise 27 LTIRi, ainsi que 55 accidents avec et sans arrêt en lien avec le travail, personnel intérimaire inclus. Le LTIRi est de 3,6 et le taux de gravité est de 0,16.

EMSA comptabilise 8 LTIRi, ainsi que neuf accidents avec et sans arrêt en lien avec le travail, personnel intérimaire inclus. Le LTIRi est de 12,3 et le taux de gravité est de 0,06.

Ces trois entités du Groupe, France WMF et EMSA concentrent donc près de 66 % du nombre total d'accidents du travail avec arrêt.

Enfin, au total le Groupe SEB comptabilise 141 accidents du travail avec arrêt, et 203 accidents sans arrêt en lien direct avec le travail en 2019, intérimaires inclus.

**Les résultats du Groupe s'inscrivent de nouveau dans une tendance à l'amélioration.** Grâce à la démultiplication d'actions de prévention mondiale, de standards et d'outils, le Groupe SEB comptabilise **41** accidents avec arrêt de moins qu'en 2018 soit une réduction de 22 %, et 51 de moins qu'en 2017, personnel intérimaire inclus.

Le taux de gravité avec intérim est lui en hausse : 6 376 jours perdus contre 5 283 en 2018 et 8 476 jours en 2017.

Un recensement mondial des maladies professionnelles est réalisé depuis 2013. 48 nouveaux dossiers de maladies professionnelles ont été reconnus en 2019 dans l'ensemble du Groupe, hors intérim. Un chiffre en hausse comparé aux 27 de 2018, mais qui montre néanmoins une tendance à la baisse comparé aux 66 et 62 dossiers reportés en 2017 et 2016.

Nombre de nouveaux dossiers de maladies professionnelles reconnues dans l'année	2019	2018	2017
France	44	27	55
Autres pays EMEA	0	0	0
Amériques	4	1	11
Asie	0	0	0
<b>MONDE</b>	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>66</b>

Conscient de l'enjeu des maladies professionnelles, et notamment des troubles musculo-squelettiques (TMS), le Groupe SEB a engagé des actions santé, sur le périmètre France, telles que des améliorations ergonomiques des postes de travail sur les sites de production, avec la mise en place d'un indicateur mensuellement suivi, des formations sur la manutention manuelle par exemple, des rotations

du personnel lorsque l'organisation du poste le permet, des exercices d'échauffement et d'étirement ainsi qu'une réactivité accrue lorsqu'un salarié signale une douleur. Par ailleurs, plusieurs sites en France prennent en charge des consultations chez un kinésithérapeute et proposent la permanence d'un ostéopathe.

## CERTIFICATION OHSAS 18001

(Périmètre Monde)

	2019	2018	2017
Nombre d'entités certifiables	41	34	35
Entités couvertes par un certificat OHSAS 18001 <sup>(a)</sup>	100 %	100 %	97 %

(a) Sur base des entités industrielles et logistiques à la fin de l'année considérée.

Le Groupe a engagé depuis 2007 l'ensemble de ses sites dans la certification de son système de management de la santé et de la sécurité (OHSAS 18001). À fin décembre 2019, 100 % des entités industrielles et logistiques du Groupe possèdent désormais cette certification relative à la santé/sécurité au travail.

**Les sites EMSA, de Groupe SEB Égypte et les sites d'Inde** ont récemment été intégrés dans le périmètre des sites certifiables. Les certifications sont planifiées sur 2020 et 2021. Les sites WMF ont été certifiés en 2018.

## SOCLE SOCIAL MONDIAL

### OBJECTIF GROUPE SEB – 2023

- 100 % des collaborateurs dans le monde couverts par le socle social WeCare@SEB

### PROTECTION SOCIALE

En matière de protection sociale, le Groupe a initié en 2017 une démarche visant à proposer à ses collaborateurs, partout dans le monde, une couverture de bon niveau par rapport au contexte local, au-delà des obligations réglementaires. Un recensement mondial des pratiques, réalisé en 2016 dans les 73 pays où le Groupe emploie des salariés, avait déjà montré que 85 % d'entre eux bénéficiaient d'une couverture en cas de décès. Depuis 2018, le Groupe déploie progressivement un socle mondial de protection sociale et conditions de travail, *WeCare@SEB*, fondé dans un premier temps sur deux piliers :

- l'assurance-décès : 12 mois de salaire versés à la famille du salarié en cas de décès dans le cadre du travail ;
- la prise en charge médicale : couverture des hospitalisations à caractère accidentel (plafonnée à 70 % des frais réels).

Un troisième pilier est en cours de définition pour un déploiement sur 2020-2021.

Chaque salarié sous contrat permanent, quels que soient son pays et son niveau hiérarchique, bénéficiera au minimum des garanties de ce socle mondial. La mise en œuvre des trois piliers s'étendra jusqu'à fin 2021. La garantie décès est déjà effective pour tous depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, à l'exception des entités qui n'étaient pas dans l'étude de faisabilité de 2016 et qui en bénéficieront d'ici 2023.

Le Groupe veille par ailleurs à revoir régulièrement les contrats afin de compléter et/ou d'améliorer les garanties en place. Ainsi, en 2019, les garanties médicales ont été étendues dans plusieurs pays, notamment au Brésil et aux États-Unis

### RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES

Le Groupe SEB s'attache à mettre en œuvre une politique de rémunération équitable, transparente et compréhensible par tous. Il s'engage dans chaque pays à verser des salaires conformes à la réglementation en vigueur et aux standards minimum de l'industrie, permettant aux salariés de couvrir leurs besoins élémentaires et de bénéficier d'un revenu discrétionnaire. Grâce à des outils d'évaluation de poste, la situation de chacun est mise en perspective en matière de rémunération et responsabilité.

3

(en millions €)	2019		2018		2017	
	Monde	France	Monde	France	Monde	France
Rémunérations <sup>(a)</sup>	1007,9	277,7	951,3	252,3	921,1	244,8
Charges sociales <sup>(b)</sup>	219,7	67,5	181,3	66,3	185,8	69,0
Charges de retraite	63,1	45,0	70,4	43,8	56,9	42,7

(a) Hors participation et intéressement versés – intégrant les provisions pour congés payés, hors avantages au personnel.

(b) Intègre les provisions pour charges sociales sur les congés payés.

En 2017, WMF et EMSA ont intégré le périmètre de consolidation. Les données « Monde » incluent les données « France ».

### INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

En matière de redistribution des bénéfices, le Groupe SEB est un précurseur : il associe depuis plus de 50 ans ses salariés aux résultats de l'entreprise, et ce dans la plupart des pays où il est présent. En France, 50 % du montant total de l'intéressement versé par le Groupe est réparti uniformément entre l'ensemble des

salariés français. Par ailleurs, dès son introduction à la Bourse de Paris en 1975, le Groupe a ouvert son capital aux collaborateurs. Depuis 2012, il a procédé à 15 opérations d'actionnariat salariés, progressivement ouvertes à l'international à partir de 1992. La dernière opération, en juillet 2019, a couvert 34 pays et recueilli l'adhésion de près de 4 200 salariés (soit 23 % des effectifs éligibles).

(Périmètre France)

(en milliers €)	2019	2018	2017
Montant de la dotation à l'Intéressement	18 139	16 117	19 058
Montant de la dotation à la Participation	16 893	17 500	18 498
Horizon 2019	2 145	N/A	N/A
<b>TOTAL</b>	<b>37 177</b>	<b>33 618</b>	<b>37 556</b>

En 2019, le montant versé au titre de la participation et de l'intéressement sera de 37,2 millions d'euros. À noter, les montants indiqués incluent le forfait social.



## FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La formation est un levier essentiel de développement des compétences qui concerne tous les salariés. Chaque année, la Direction Ressources Humaines précise les priorités de formation du Groupe. À partir de ce cadre de référence, chaque filiale organise son propre plan de formation en fonction de ses besoins et des attentes des collaborateurs. L'**Université Groupe SEB (UGS)** pilote les programmes de formation à portée internationale et certains plus spécifiques à la France. Un système de *reporting* mondial permet d'assurer la collecte des formations dispensées aux quatre coins du monde.

La digitalisation des processus de ressources humaines facilite la mise à disposition d'un éventail de formations de plus en plus riche. Aujourd'hui, tous les collaborateurs connectés dans le monde, présents dans les bases SAP RH (WMF compris, hors Supor), ont accès au portail digital RH **iGrow@SEB**, décliné en cinq langues (anglais, français, allemand, espagnol, portugais), qui leur permet en particulier d'accéder librement aux modules d'*e-learning*.

*iGrow@SEB* se dote régulièrement de nouvelles fonctionnalités. Ainsi, dans plusieurs entités ou pays, les collaborateurs peuvent consulter un catalogue personnalisé de formation et faire leur demande de formation en ligne, puis le processus de validation suit son cours de façon automatisée. Ce service est opérationnel en France, aux États-Unis, au Mexique, à Hong Kong, chez WMF Allemagne, et en Amérique Latine (Colombie, Brésil, Argentine et Chili). Depuis 2019, les responsables hiérarchiques peuvent aussi, en quelques clics, attribuer des formations à leurs collaborateurs et accéder à l'historique des modules suivis. Le portail s'est également enrichi d'une page de l'apprenant qui améliore l'expérience utilisateur, et il permet une personnalisation pour l'affectation automatique de certaines formations obligatoires, notamment pour les nouveaux entrants.

### MONTÉE EN PUISSANCE DU DIGITAL LEARNING

Depuis plusieurs années, le Groupe étoffe son offre de formation en ligne (*digital learning* ou *e-learning*) avec une forte accélération depuis 2018. Fin 2019, les 11 000 collaborateurs connectés avaient librement accès à plus de 400 programmes, quel que soit leur métier ou leur position géographique. Une grande partie de ces programmes est proposée en plusieurs langues pour toucher le plus grand nombre de collaborateurs.

#### Digital Academy et Management Place

Environ 60 % des modules de formation en ligne en constituent le catalogue de la **Digital Academy** qui a doublé de volume en 2019 (180 programmes). Disponibles le plus souvent en français, anglais et allemand, ils portent sur les compétences de demain et couvrent un large spectre : agilité, créativité et innovation, dextérité digitale, intelligence émotionnelle, gestion des conflits... En 2019, cette plateforme a attiré plus de 2 000 collaborateurs qui ont suivi au moins un cours.

En juillet-août, l'Université Groupe SEB a innové avec la campagne internationale **Summer Digital Learning Camp** : pendant ces deux mois, 5 000 salariés se sont vu proposer, chaque semaine, une sélection de trois modules parmi les plus populaires de la **Digital Academy**. Elle a rencontré un grand succès avec la participation active de plus de 2 000 salariés.

L'UGS a également lancé en 2019 le catalogue **Management Place** qui regroupe des formations en ligne destinées aux managers du Groupe dans le monde. Ses 50 modules (en français et anglais) visent à développer leurs compétences managériales.

#### Programmes sur-mesure

La deuxième partie de l'offre d'*e-learning* réunit des programmes répondant à des besoins spécifiques du Groupe SEB. C'est par exemple le cas du programme **Compliance** (conformité) qui s'est enrichi en 2019 de deux nouveaux modules sur le contrôle interne et la protection des données personnelles. Ils complètent les trois modules existants qui portent sur la sécurité informatique, les pratiques anticoncurrentielles et le Code éthique. Ce dernier module, lancé en 2018 dans 10 langues, a été suivi par 91,4 % des salariés connectés (les salariés non connectés ont commencé à bénéficier d'une formation en présentiel fin 2019), les quatre autres ont été suivis à plus de 80 % par les salariés à qui ils étaient plus spécifiquement destinés.

Autre nouveauté 2019 : le dispositif digital d'intégration des nouveaux arrivants intitulé « **Le Tour du Groupe SEB en 80 jours** ». Il s'adresse à l'ensemble des salariés connectés (hors Supor et WMF) dans le monde. Proposé en cinq langues et entièrement automatisé, il accompagne les salariés pendant leurs premiers mois dans l'entreprise : informations sur le Groupe, conseils pour bien s'intégrer, outils de connaissance de soi, formations obligatoires... Ce programme vient en complément des dispositifs d'accueil locaux.

Certaines formations « métier » sont elles aussi passées au 100 % digital. Fin 2019, l'UGS et la Direction **Supply Chain** ont lancé la première campagne sur les **fondamentaux de la Supply Chain** au sein du Groupe SEB, destinée aux 1 500 salariés des métiers concernés. En partenariat avec la Direction **Retail**, l'UGS a également commencé le déploiement du module « Faire une vente » pour former aux techniques de vente les collaborateurs des magasins Home & Cook en France, au Royaume-Uni et dans les pays Nordiques. Ces campagnes ont fortement mobilisé les équipes formation en 2019, en étroite collaboration avec les équipes métiers.

D'autres formations digitales sur mesure ont été développées par différentes équipes **Corporate** (*IS Training, GSF Academy, Finance Academy, Développement Durable...*) mais aussi par les équipes RH locales, notamment en Allemagne et au Brésil.

## DES FORMATIONS ADAPTÉES À TOUS

Si l'*e-learning* révolutionne de nombreuses formations, il ne signe pas la fin des formations en présentiel qui restent indispensables dans de nombreuses situations, notamment en milieu industriel où la part des salariés connectés est plus faible. Les formations sur le thème du *leadership*, destinées aux managers, sont elles aussi largement basées sur le face-à-face, même si elles intègrent de plus en plus souvent une composante digitale.

Sur ce thème du *leadership*, l'offre de formation de l'UGS s'est enrichie en 2019 d'un nouveau programme pour les managers de niveau intermédiaire : *Management & Leadership in Action*. Proposé dans cinq langues différentes, il se déroule sur cinq mois, alternant séances en face-à-face et *e-learning*. Après deux sessions pilotes en 2018, le déploiement international s'est poursuivi en 2019, portant à plus de 300 le nombre de personnes formées, principalement sur la zone EMEA et Eurasie. Il continuera en 2020 et 2021, avec une accélération sur les zones Asie et Amériques. Ce programme a pour objectif de former quelque 1 300 managers du Groupe sur quatre ans. Deux autres programmes complètent le dispositif de formation en *leadership* : *Developing Your Leadership Impact* et *Developing Our Talents* qui s'adresse aux jeunes potentiels. Plus de 150 personnes par an suivent l'un de ces trois programmes.

Du côté de la *Sales & Marketing School*, l'UGS met l'accent sur l'e-commerce. Elle a conçu en 2019 un nouveau socle de formation, *Fundamentals of e-commerce*. Il est destiné à des salariés issus des métiers du marketing, des ventes, de la *supply chain*... amenés à travailler dans ce nouvel univers en expansion au sein du Groupe. Par ailleurs, le cours de cuisine destiné aux équipes Marketing et Innovation qui travaillent sur des thématiques alimentaires a poursuivi son développement en 2019, permettant à 15 collaborateurs d'obtenir leur CAP (14 CAP Cuisine et un CAP Pâtisserie).

Enfin, le programme de formation sur la démarche OPS (Opération Performance SEB) pour l'encadrement de proximité des sites industriels, lancé en 2017 en France, s'étend progressivement à l'international, avec un déploiement réussi au Brésil en 2019.

### Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

En France, la Direction du Groupe SEB et les partenaires sociaux travaillent dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC). L'objectif est d'anticiper les évolutions

des métiers et de favoriser le développement des compétences en fonction des évolutions de l'environnement et des orientations stratégiques du Groupe SEB.

Fin 2017, la Direction du Groupe SEB et les organisations syndicales ont réaffirmé cette volonté au travers d'un accord destiné à donner aux salariés les moyens d'être acteurs de leur parcours professionnel, et à maintenir et développer leur employabilité. De la formation aux espaces de mobilité-carrière, en passant par les passerelles métiers, une large palette d'outils est à la disposition des salariés du Groupe. Pour partager une même vision des enjeux de transformation des emplois et des compétences et garantir l'équité dans les actions proposées aux salariés, les partenaires sociaux et la Direction se réunissent deux fois par an au sein des **Observatoires des métiers**.

En 2018, une nouvelle impulsion a été donnée. Tous les sites français ont conduit un même travail d'analyse prospective, associant équipes RH, Comités de direction, opérationnels et membres élus des Observatoires des métiers. Sur la base d'une cartographie des emplois Groupe, chaque site a pu identifier les emplois émergents, en tension (difficultés liées au recrutement) et en transformation. Grâce à cette base de travail, des actions concrètes ont été définies sur l'ensemble des sites en France et présentées lors des Observatoires des métiers fin 2018.

En matière de formation, le Groupe SEB s'est doté d'outils opérationnels et structurants pour :

- **renforcer le tutorat d'expertise** afin de permettre une meilleure transmission de compétences dans une approche « maintien des savoirs en interne » ;
- **accompagner la transformation digitale du Groupe SEB** en investissant dans des parcours de formation ouverts à tous et tenant compte des spécificités de certains métiers (usine du futur) ;
- **formaliser et favoriser des passerelles métiers** en proposant des parcours concrets pour rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle au sein du Groupe.

Le tutorat d'expertise permet à un salarié expérimenté de transmettre ses connaissances à un tuteuré, sur une période de plusieurs mois. 20 binômes ont fonctionné en 2019. Les autres dispositifs de tutorat en place dans le Groupe concernent l'alternance (442 binômes en 2019) et l'intégration des nouveaux salariés (662 en 2019). Le déploiement du volet formation de la démarche GPEC inclut la création progressive d'Écoles des Métiers.

## FORMATION (EFFECTIFS ET HEURES)

(Périmètre Monde)

	2019	2018	2017
	Monde	Monde <sup>(b)</sup>	Monde <sup>(a)</sup>
Nombre d'heures de formation	585 898	507 870	489 628
Nombre de personnes formées	35 899	29 316	29 954
Dont nombre de femmes	13 048	11 010	12 954
Dont nombre d'hommes	22 850	18 305	16 999

<sup>(a)</sup> Actualisation de la donnée suite à une erreur de comptage.<sup>(b)</sup> Hors GS Belgium.

Parmi les heures de formation effectuées en 2019, 36 % étaient à destination des ouvriers, 46 % des employés et 18 % des managers.

En plus des formations mentionnées ci-dessus, 11 466 collaborateurs connectés ont passé plus de 27 000 heures sur la plateforme *iGrow@SEB* à travers les différents modules d'*e-learning*.

DÉPENSES DE FORMATION <sup>(a)</sup>

(Périmètre Monde)

(en % de la masse salariale)	2019	2018 <sup>(c)</sup>	2017 <sup>(b)</sup>
France	4,67	4,63	4,33
Autres pays EMEA	1,84	1,74	1,52
Amériques	1,00	2,4	2,73
Asie	1,44	1,54	0,88
<b>MONDE</b>	<b>2,47</b>	<b>2,88</b>	<b>2,59</b>

<sup>(a)</sup> Coût pédagogique + frais, salaires stagiaires.<sup>(b)</sup> Hors All-Clad.<sup>(c)</sup> Hors GS Belgium.

Les dépenses de formation du Groupe s'élèvent à 2,47 % de sa masse salariale en 2019. Pour la filiale Supor, ces dépenses s'élèvent pour cette année à 1,60 % de sa masse salariale. Les dépenses de formation pour les entités allemandes de WMF représentent 1,94 % de sa masse salariale.

## FORMATIONS UNIVERSITÉ GROUPE SEB (UGS)

(Périmètre Monde, hors WMF et EMSA)

	2019	2018	2017
Nombre de personnes formées	1 517	1 294	1 112
Nombre de sessions	173	186	157
Nombre d'heures de formation	36 089	32 710	31 681

La hausse du nombre d'heures et du nombre de personnes formées est liée à la création et au déploiement de nouveaux programmes de formation.

## TAUX D'ABSENTÉISME

Périmètre Monde (EMSA Taicang, GS Singapore, GSE Côte d'Ivoire, GSE Maroc, proHeq CZ, SEB Professional BELUX, SEB Professional France, SEB Professional NA, SEB Professional Shanghai, SEB Professional UK, Schaefer Netherlands, SSEAC, WMF Bulgarie, WMF Española, WMF France Consumer Goods, WMF Heshan, WMF in Österreich Ges.m.b.H, WMF Nederland, WMF Shanghai)

	2019		2018		2017	
	Monde	France	Monde	France	Monde	France
Taux d'absentéisme <sup>(a)</sup>	3,3	3,7	4,2	3,5	4,0	4,4

(a) Rapport entre le nombre de jours d'absence et le nombre de jours théoriques de présence.

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Périmètre Monde (hors EMSA Taicang, EMSA Vietnam, WMF Heshan, WMF Shanghai, SEB Professional Shanghai et SEB Professional Japan)

	2019		2018		2017	
	Monde hors Supor	Supor	Monde hors Supor	Supor	Monde hors Supor	Supor
Nombre d'heures supplémentaires (en milliers)	691	12 436	587	11 796	652	11 268
en équivalent temps plein (en personnes)	313	5 942	264	5 646	291	5 400

Pour la filiale chinoise Supor, les chiffres sont liés au contexte local, avec notamment une saisonnalité forte de l'activité et une tension sur le recrutement de la main-d'œuvre dans l'est de la Chine. La France comptabilise 5 021 heures supplémentaires (soit 2,8 Équivalents Temps Plein).

Compte tenu de la diversité de nos implantations et des réglementations locales en matière de temps de travail, le Groupe SEB a pour objectif

de ne pas dépasser 48 heures pour l'horaire hebdomadaire standard et 60 heures en incluant les heures supplémentaires. Tout collaborateur doit également disposer d'au moins un jour de repos hebdomadaire, sauf circonstances exceptionnelles, comme expliqué dans le Code éthique du Groupe. Le Groupe SEB travaille activement à l'atteinte de ces objectifs, notamment dans ses usines chinoises.

## MAIN-D'ŒUVRE EXTÉRIEURE À LA SOCIÉTÉ<sup>(a)</sup>

Périmètre Monde (hors EMSA Taicang, WMF Heshan, WMF Shanghai et SEB Professional Shanghai)

	2019	2018	2017
France	668	639	851
Autres pays EMEA	720	175	651
Amériques	1 014	627	699
Asie	2 720	3 491	431 <sup>(b)</sup>
<b>MONDE</b>	<b>5 122</b>	<b>4 932</b>	<b>2 632</b>

(a) Effectif intérimaire en équivalent temps plein.

(b) Hors Supor Chine et Supor Vietnam.

## UNE ENTREPRISE CITOYENNE

L'engagement sociétal du Groupe se traduit à la fois dans ses actions de mécénat, orientées principalement vers la lutte contre l'exclusion, et dans sa contribution à la dynamique économique et sociale des territoires où il est implanté.

### MÉCÉNAT : ENGAGEMENT LOCAL, DYNAMIQUE GLOBALE

#### OBJECTIF GROUPE SEB – 2023

- 100 % des pays d'implantation engagés dans un programme de mécénat

### LUTTER CONTRE L'EXCLUSION

La politique de mécénat du Groupe SEB fait partie intégrante de sa démarche de responsabilité sociétale. Elle a pour objectif d'harmoniser les engagements philanthropiques des différentes filiales et de favoriser l'implication des collaborateurs. L'équipe du Fonds Groupe SEB est chargée de mettre en place la politique de mécénat, elle assure la cohérence des différents projets dans le monde et anime les actions de solidarité du Groupe.

Le Groupe a formalisé et précisé sa politique de mécénat dans un document diffusé en 2017 à l'ensemble des correspondants Mécénat

(un correspondant par filiale). Ce document rappelle la mission et les axes stratégiques de mécénat, les acteurs impliqués (filiales et Fonds Groupe SEB) et leur rôle ainsi que les différentes formes de contribution possibles. Parmi elles : le don financier, le don de produits, le mécénat de compétences, les opérations de partenariat croisé ou de produit-partage... Afin de favoriser l'engagement des salariés, les filiales peuvent accorder à chaque collaborateur en CDI un jour par an de temps de travail au profit d'un projet d'intérêt général lié à la lutte contre l'exclusion.

La politique de mécénat du Groupe SEB a pour objet social **la lutte contre l'exclusion, dans quatre domaines d'intervention** :

- l'insertion professionnelle ;
- l'éducation et la formation ;
- l'équipement du logement et l'accès à une alimentation saine ;
- l'aide aux personnes en difficultés pour des raisons de santé.

Les publics aidés peuvent être des personnes sans-abri, éloignées du monde du travail, en situation de grande précarité...

### DÉPENSES TOTALES DE MÉCÉNAT

(Périmètre Monde)

(en €)	2019	2018	2017	2016
Dons financiers	2 432 811	2 345 656	2 165 756	1 925 452
dont Fonds Groupe SEB	500 000	345 000	352 000	360 000
Dons produits	614 697	561 944	509 309	551 184
dont Fonds Groupe SEB	199 970	356 142	308 065	246 955
<b>DÉPENSES TOTALES DE MÉCÉNAT</b>	<b>3 047 508</b>	<b>2 907 599</b>	<b>2 675 064</b>	<b>2 476 636</b>

Toutes actions confondues, le Groupe a consacré 3,05 millions d'euros au mécénat en 2019, en hausse de plus de 139 000 euros (+ 4,8%) par rapport à 2018. Cette évolution s'explique par un cumul de variations, notamment par l'augmentation de la dotation financière au Fonds Groupe SEB. Ce montant inclut les dons aux organismes d'intérêt général ainsi que les partenariats croisés qui s'apparentent plus à du

*sponsoring* avec un impact fort pour la marque ou l'entité en termes de communication ou de relations publiques. Les opérations de produit-partage, qui concernent la vente d'un produit avec une part des bénéfices reversée à une association, font partie des partenariats croisés. Les dons inférieurs à 10 000 euros pour un même organisme d'intérêt général sont déclaratifs.

## Initiatives locales

### CHARITY WEEK

Chaque année, la **Charity Week**, coordonnée par le Fonds Groupe SEB, est un temps fort de mobilisation mondiale des équipes sur le thème de la solidarité. L'édition 2019, conduite fin novembre/début décembre, avait pour thème « **Ensemble contre l'exclusion** ». Elle a entraîné les collaborateurs de 63 sites et 35 pays dans une très grande variété d'actions. Chaque entité a pu faire partager ses initiatives à l'ensemble du Groupe grâce à la communauté *Charity Week* du réseau social interne Yammer.

La très grande majorité des sites dans le monde a organisé des **collectes** alimentaires, de jouets ou de vêtements. Et souvent, des ventes de gâteaux « faits maison », des manifestations sportives ou des ventes aux enchères ont été réalisées au bénéfice d'associations locales.

En France, le Campus SEB et les sites de la région lyonnaise ont organisé diverses actions dont dix **jours solidaires** en équipe auxquelles ont participé 110 collaborateurs : travaux de peinture dans un centre d'hébergement, ateliers cuisine avec des personnes atteintes de troubles psychiques, journée de partage avec des réfugiés...

Beaucoup d'actions ont ciblé l'aide aux **enfants défavorisés ou souffrant de maladies graves**. En Turquie, par exemple, l'opération *I have a wish* a permis aux enfants d'un village isolé du sud-est du pays de recevoir le cadeau de Noël dont ils rêvaient : l'équipe turque a recueilli leurs souhaits et acheté les cadeaux qui leur ont été distribués en mains propres, dans leur école, par les collaborateurs initiateurs du projet. D'autres actions de ce type ont eu lieu en Allemagne (EMSA), aux États-Unis (All-Clad) au Chili... Au Mexique, la filiale a renouvelé son soutien à la Fondation Renaissance qui accueille les enfants des rues. En Thaïlande, une vente aux enchères a été organisée avec des objets donnés par les employés au profit d'une fondation d'aide aux enfants défavorisés ou orphelins et des salariés se sont portés volontaires pour participer à des activités avec les enfants. Au Japon, des bénévoles de la filiale ont cuisiné pour la Cafeteria des enfants qui sert des repas à des jeunes isolés.

Les personnes porteuses d'un **handicap** ont également bénéficié de plusieurs initiatives et de moments conviviaux partagés avec des collaborateurs du Groupe, souvent autour de la préparation de repas ou goûters (Chili, République Tchèque, Espagne...). Dans certains cas, ils ont pu visiter des ateliers de production comme en Allemagne (Silit) et en Suisse (Schaerer).

Plusieurs sites se sont également mobilisés en faveur de l'**insertion professionnelle**, le temps d'une journée. La filiale indienne a accueilli des jeunes en situation d'exclusion pris en charge par l'association *Life Project 4 Youth*, le site industriel de Rumilly (France) a reçu des jeunes suivis par la Fondation des apprentis d'Auteuil, et la filiale égyptienne a fait visiter une usine à deux groupes d'élèves d'écoles professionnelles (une de filles et une de garçons) pour promouvoir la mixité des métiers.

À l'occasion de la *Charity Week*, beaucoup de salariés du Groupe ont aussi choisi de **partager le quotidien d'une association d'aide aux plus démunis**. En Allemagne (Birkenfeld), les apprentis de WMF ont passé une journée dans un centre accueillant des sans-abri, tandis qu'au Portugal, des bénévoles ont préparé des repas avec

une association d'aide aux personnes sans domicile fixe. Au Brésil (Recife) et en Inde, ce sont les personnes âgées isolées qui ont reçu la visite de collaborateurs du Groupe. Autre exemple de solidarité en équipe : en Colombie, à l'initiative de la Fondation Imusa Samurai, une centaine de collaborateurs ont contribué à la construction de dix maisons pour des familles démunies des environs de Medellín, en partenariat avec la Fondation Techo.

### LES FILIALES S'ENGAGENT

En dehors de la *Charity Week*, partout dans le monde, les filiales du Groupe soutiennent ou initient des projets en direct.

**En Chine**, par exemple, **Supor** poursuit depuis 2006 un vaste programme de **construction d'écoles** pour des enfants défavorisés en milieu rural. Depuis le démarrage du projet, 23 écoles ont ouvert leurs portes (dont une en 2018 dans le Hebei) et ont permis la scolarisation d'environ 20 000 enfants. Trois nouvelles écoles sont en construction. Outre le financement des écoles et l'organisation de sessions de formation pour les enseignants, ce programme fait appel au bénévolat des collaborateurs au travers d'actions d'animation, de soutien scolaire et de dons de livres, notamment pendant la *Charity Week*. Ainsi, en 2019, sept collaborateurs ont passé plusieurs jours avec les enfants de l'école de Mesuo (Yunnan).

Dans les **pays nordiques** (Suède, Danemark, Norvège, Finlande), le Groupe SEB poursuit le partenariat engagé depuis plus de dix ans par OBH avec l'association *Star of Hope* qui œuvre pour l'éducation, la santé et l'alimentation. Les quatre filiales parrainent actuellement 30 enfants aux Philippines, accompagnés jusqu'à l'âge adulte. Ils bénéficient d'un soutien financier individuel et de livres scolaires, produits alimentaires, activités de loisirs... en 2019, tous les employés suédois ont participé à une vente de produits pour la collecte de fonds. Les sommes récoltées serviront à la création de nouvelles écoles et à l'achat de matériel pédagogique.

**En France**, 130 collaborateurs ont participé en mars 2019 à la deuxième édition des *Charity Days* de Groupe SEB France, fruit de l'ambition du projet d'entreprise *Be#One*. Objectif : pour mieux se connaître, s'impliquer ensemble dans un projet solidaire. Plus du tiers des effectifs de la filiale se sont mobilisés pour la collecte nationale des Restos du Cœur et bien d'autres actions : tri de vêtements, rénovation de meubles, peinture ou jardinage dans des chantiers d'insertion, réaménagement d'espaces verts, animation dans une résidence sociale, distribution de denrées alimentaires...

Par ailleurs, dans le cadre du recrutement de stagiaires, le Groupe collabore en France avec la start-up sociale Vendredi pour proposer des stages partagés avec des associations. Le stagiaire passe quatre jours par semaine dans l'entreprise et un jour dans une association, sur une mission à fort impact social.

**Au Brésil**, le Groupe SEB s'est engagé en 2019 auprès de l'association *Gastromotiva* pour former des jeunes en situation d'exclusion dans la région de São Paulo aux métiers de la cuisine et de la restauration. L'objectif est de les aider à développer leur propre activité tout en apportant un service à la communauté. La lutte contre le gaspillage alimentaire est un axe important de cette formation de quatre à six mois à laquelle des collaborateurs volontaires contribuent en qualité d'intervenants. La première promotion a démarré fin 2019 avec 58 jeunes de 18 à 35 ans dont plus de la moitié de femmes.

En **Égypte**, la filiale s'est impliquée sur plusieurs fronts en 2019. Elle a notamment apporté durant plusieurs mois son soutien à une organisation d'aide aux enfants qui vivent dans la rue (soins médicaux, aide de première nécessité). Elle a également offert 1 000 sets d'articles culinaires Tefal à des jeunes foyers à très faibles ressources.

Les équipes de plusieurs filiales se sont également mobilisées au cours de l'année écoulée pour venir en aide à des victimes de **catastrophes naturelles** : incendies en Corée, glissements de terrain en Colombie, typhon au Japon...

### OPÉRATIONS DE PRODUIT-PARTAGE

Les opérations de produit-partage sont une autre forme de mécénat pratiquée par le Groupe SEB. En France, Tefal et la Camif, spécialiste de la vente en ligne, ont conduit une action de ce type pour la deuxième année consécutive en 2019 : chaque achat d'un produit de la gamme Ingenio Resource en aluminium 100 % recyclé a déclenché le don d'un article culinaire du Groupe à la Banque Solidaire de l'Équipement, portée par l'association Emmaüs Défi. En 2018, Tefal s'était associé avec Carrefour pour une opération dans le même esprit : pour un produit acheté, un produit était offert à l'Agence du Don en Nature, une association soutenue par le Fonds Groupe SEB. Ces initiatives ont permis à des familles modestes de bénéficier d'un coup de pouce pour équiper leur logement.

### Fonds Groupe SEB

Outre sa mission d'animation et de coordination de la *Charity Week* annuelle et son rôle de conseil et d'orientation des initiatives de mécénat des filiales, le Fonds Groupe SEB apporte son soutien financier à divers projets de lutte contre l'exclusion, principalement en France. En 2019, le Fonds Groupe SEB a soutenu 22 projets dans le cadre d'un budget de soutien qui s'est élevé à 500 000 euros en numéraire et 200 000 euros en dons de produits.

### GOVERNANCE ET FONCTIONNEMENT

La Gouvernance du Fonds Groupe SEB est partagée entre deux entités clés : le Conseil d'administration et le Comité opérationnel qui s'appuient sur une équipe dédiée au Fonds.

Le Conseil d'administration définit les orientations stratégiques du Fonds. Il se compose de :

- Thierry de La Tour d'Artaise : Président-Directeur Général du Groupe SEB, Président du Fonds ;
- Nathalie Lomon : Directeur Général Adjoint Finances, Trésorier du Fonds ;
- Harry Touret : Directeur Général Adjoint Ressources Humaines ;
- Chantal Monvois : Déléguée générale de la Fondation AgroParis Tech ;
- Véronique de Montlivault : Présidente de la délégation Rhône de la Fondation Frédéric Gaillanne.

Le Comité opérationnel examine et sélectionne les projets présentés au Fonds. Il suit la mise en œuvre des opérations engagées, contribuant ainsi à l'orientation et à l'amélioration des programmes d'aide à venir.

Il se compose de dix membres salariés du Groupe, choisis pour la diversité de leurs compétences (gestion, ressources humaines, communication, représentants syndicaux...) et leur sensibilité aux actions de solidarité.

Une équipe opérationnelle composée de deux personnes assure la mise en œuvre et la valorisation des projets, ainsi que le développement du réseau de collaborateurs bénévoles.

### PROJETS SOUTENUS

Depuis 2007, le Fonds a soutenu 435 projets en France visant au « mieux vivre pour tous », conduits par des associations avec lesquelles il entretient des liens étroits, comme Emmaüs Défi, l'Agence du don en nature (ADN), Énergie Jeunes, l'Institut Télémaque...

**Énergie Jeunes**, par exemple, lutte contre le décrochage scolaire dans les collèges de l'Éducation Prioritaire grâce à des interventions de volontaires issus principalement du monde de l'entreprise. Ils transmettent aux jeunes l'envie d'apprendre, avec une pédagogie très interactive. Depuis 2013, une vingtaine de collaborateurs ont participé aux interventions en région lyonnaise, Isère et Bourgogne, et depuis 2019, en Haute-Savoie (Rumilly). Cette formule s'avère très efficace : une étude (2016) a montré que les collégiens qui en ont bénéficié obtiennent des notes nettement plus élevées que ceux qui n'y ont pas eu accès. Toujours en matière d'éducation, le Fonds soutient depuis 2011 l'**Institut Télémaque** dont il assure la présidence de l'antenne Rhône-Alpes. L'association accompagne jusqu'au baccalauréat des jeunes méritants et motivés d'origine modeste, sur la base d'un parrainage école-entreprise. En 2019, 17 collaborateurs du Groupe étaient engagés comme tuteurs d'un jeune afin de l'aider à préparer son avenir. Afin de faciliter l'engagement des collaborateurs auprès de ces deux associations, le Groupe leur accorde quatre demi-journées par an sur leur temps de travail pour l'accompagnement des jeunes.

Dans le domaine de l'équipement du logement et de l'accès à une alimentation saine, le Fonds a renouvelé en 2019 son soutien à l'**Agence du don en nature (ADN)** dont il est membre fondateur depuis 2008. L'ADN collecte auprès des industriels des produits neufs (non alimentaires) invendus, pour les redistribuer aux associations d'aide aux personnes en difficulté. Depuis l'origine, le soutien du Fonds s'est concrétisé par le don de 288 000 produits, une aide financière de 255 000 euros et la mise à disposition de compétences. Parmi les **nouveaux projets soutenus en 2019**, celui porté par l'association **Eris** est axé sur l'intégration des personnes réfugiées et demandeuses d'asile. Il s'appuie sur un programme en deux volets : un apprentissage intensif du français grâce à des formateurs qualifiés et une expérience de cuisine partagée avec des bénévoles francophones au sein d'un restaurant associatif. Ce travail commun en cuisine permet à la fois la création de lien social et l'accompagnement vers l'insertion professionnelle. Le parcours s'étale sur 15 semaines. Le Fonds Groupe SEB a également adhéré à l'Entreprise des possibles, un collectif d'entreprises de la métropole lyonnaise qui se mobilisent pour assurer un logement décent aux sans-abri et aux plus démunis. La structure mutualise et redistribue aux acteurs sociaux des ressources humaines (collaborateurs bénévoles), financières et matérielles, avec un effet amplificateur important.

Le Fonds conduit aussi des actions visant à stimuler l'implication des collaborateurs dans des projets solidaires. Pour la 7<sup>e</sup> année consécutive, il a organisé l'appel à projets interne **API Sol'**. L'objectif de cette opération est de donner un coup de pouce à des projets parrainés par des salariés du Groupe. En 2019, le Fonds a soutenu les 18 projets sélectionnés par les jurys locaux des sites. Toujours dans cette optique d'engagement des salariés, il a initié en France en 2017 les Défis Solidaires en équipe. Le mouvement s'est poursuivi

en 2019 sous diverses formes : journées solidaires lors de la *Charity Week* sur le Campus SEB, *Charity Days* de Groupe SEB France... La formule s'est étendue à l'international sous le nom de **Charity boost** et quatre pays ont répondu à l'appel : Chine, Grèce, Inde et Russie. Les quatre filiales ont désigné dix projets lauréats parrainés par des collaborateurs, projets qui ont bénéficié d'un soutien financier ou d'un don de produits.

## UN ACTEUR ÉCONOMIQUE RESPONSABLE

### ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Le Groupe SEB assume sa responsabilité économique et sociale au sein des territoires où il est implanté. Au-delà des emplois qu'il génère, il soutient le développement d'entreprises locales et, parmi elles, des acteurs de l'économie sociale et solidaire : EA (entreprise adaptée), ESAT (établissement et services d'aide par le travail), EI (entreprise d'insertion), ETTI (entreprise de travail temporaire d'insertion)... Chaque fois que possible, il favorise le recours à des entreprises qui accompagnent des personnes en difficulté sur le chemin de l'emploi. Pour renforcer cet axe d'achat responsable, il a intégré des clauses sociales dans les appels d'offres (voir page 129). Au niveau local, de nombreux sites du Groupe agissent déjà en ce sens.

En **France** par exemple, dix entreprises du secteur protégé (EA et ESAT) interviennent sur le **Campus SEB** à Écully pour la restauration, la propreté, l'accueil, l'entretien des espaces verts... Le siège a renforcé son partenariat avec l'EA Handishare sur des prestations externalisées de ressources humaines (réponses aux candidatures) et services généraux. Le site de **Lourdes** s'engage fortement en matière d'inclusion sociale. Il travaille depuis de longues années avec l'Adapei (Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales) pour des actions de sous-traitance. Ce partenariat s'est renforcé en 2016 avec l'intégration sur le site d'un atelier ESAT permettant une meilleure proximité entre les salariés et les travailleurs en situation de handicap (entre 8 et 16 travailleurs selon les besoins). En 2019, le site a franchi un pas de plus en confiant à l'Adapei la prestation de restauration pour les salariés du site. L'association intervient également pour l'entretien des espaces verts et l'impression du journal interne. À **Pont-Évêque**, l'usine sous-traite l'assemblage de pièces plastiques, l'étiquetage et le conditionnement de produits à l'ESAT des Ateliers de l'Isère rhodanienne, ce qui représente environ 30 emplois ETP (équivalent temps plein). Le site de **Faucogney** a lui aussi largement recours à des structures d'insertion pour le conditionnement des pièces détachées

et accessoires, générant environ 36 emplois ETP. Quant à l'usine d'**Is-sur-Tille**, elle travaille depuis de longues années avec le Groupe Coopératif Demain (anciennement Juratri), une entreprise spécialisée notamment dans le recyclage et qui emploie plus de 140 salariés dont environ la moitié en parcours d'insertion.

En 2019, la sous-traitance faisant appel au secteur du handicap et de l'insertion a représenté plus de 5,5 millions d'euros soit 305 ETP pour l'ensemble des sites du Groupe en France.

Le Groupe développe également des partenariats avec des organisations à vocation sociale pour leur permettre d'acquérir des produits à prix réduits. Deux partenariats de ce type ont été conclus en 2019 en France avec les associations VRAC et Revivre (voir page 159).

En **Colombie**, le Groupe s'implique au travers de sa marque Imusa pour soutenir l'activité des *tinteros* qui vivent et travaillent dans des conditions précaires. Ces vendeurs ambulants de café et petits « en-cas » sont des clients du Groupe car ils utilisent en très grande majorité des bouteilles isolantes Imusa. Afin de leur faciliter la tâche, les équipes de Groupe SEB Colombie ont conçu à leur attention un modèle mieux adapté à leurs besoins pour garder le café au chaud le plus longtemps possible, mais aussi un chariot spécifique pour le transport et une chaise pliante. À travers son programme *Tinteros de corazón*, la filiale colombienne conduit aussi de nombreuses actions pour améliorer leur situation. Il leur propose en particulier des formations sur la gestion de leur activité, la santé et la sécurité. À l'issue de chaque stage, les *tinteros* sont invités à visiter l'usine de Rionegro où sont fabriquées les bouteilles thermos. Tous les ans, le *Tintero's Day* est l'occasion pour les équipes d'Imusa d'actions de solidarité envers les *tinteros*, par exemple au travers de dons de fournitures scolaires. Pour le *Tintero's Day* 2019, en décembre, d'autres entreprises ont souhaité s'engager en leur faveur aux côtés de Groupe SEB Colombie en offrant notamment des denrées de base (sucre, café, lait, cookies...). Imusa accompagne environ 2 000 *tinteros* et leurs familles depuis de nombreuses années.



## ANCRAGE LOCAL

Bien que le Groupe soit très internationalisé, il a gardé un ancrage local fort en Auvergne-Rhône-Alpes où plus de 3 800 collaborateurs travaillent dans six sites de la région : Écully, Pont-Evêque, Mions, Saint-Jean-de-Bournay, Saint-Priest et Rumilly. La promotion interne et le développement des compétences sont des priorités pour le Groupe qui concrétise cet engagement dans le bassin lyonnais, notamment, en étant membre du réseau Alliance et Territoires, animé par la Maison de Lyon pour l'Emploi. Le but de ce réseau est d'ouvrir les frontières entre les entreprises membres et de créer une dynamique de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) inter-entreprises et de GPEC territoriale sur le bassin lyonnais.

Plus généralement, le Groupe est un membre actif de la communauté dans toutes les régions où il est implanté : il entretient de nombreux liens avec les acteurs locaux, en particulier avec les établissements d'enseignement : interventions en classe, accueil d'élèves lors de visites ou de stages... Ainsi, aux États-Unis, le site industriel de Canonsburg (All-Clad) collabore depuis plusieurs années avec trois lycées sur des thématiques liées à la fabrication et à l'ingénierie. Les élèves analysent des problématiques complexes du site, recherchent des solutions

alternatives et émettent des recommandations. Cette initiative, qui bénéficie à plusieurs dizaines de lycéens chaque année, a valu au site de Canonsburg d'être distingué en 2015 lors des *Champions of Learning Awards*, organisés en Pennsylvanie par le *Consortium for Public Education*. En Allemagne, WMF entretient un partenariat avec l'université de Geislingen sur des thématiques liées à l'éco-conception et au développement durable.

Le Groupe SEB intervient également lors d'événements sur des thématiques en lien avec son activité ou ses engagements. En novembre 2018, il a participé à Lyon aux Journées de l'Économie qui ont rassemblé quelque 40 000 participants dans une soixantaine de conférences et débats. Thierry de La Tour d'Artaise a contribué à la table ronde « Y a-t-il un modèle de développement asiatique ? » en développant l'exemple de l'acquisition de Supor. Une autre table ronde, consacrée à l'économie circulaire, a ensuite permis à Joël Tronchon, Directeur du Développement Durable, de présenter la démarche du Groupe en la matière.

Le Groupe SEB participe régulièrement à des débats de société, par exemple sur l'alimentation, la santé ou l'inclusion, des thématiques qui mobilisent par ailleurs ses équipes de Recherche et Développement (voir p. 162).

## 3.8. Innovation durable



**PROPOSER DES PRODUITS ET DES SERVICES QUI FACILITENT LES COMPORTEMENTS DURABLES DE NOS CONSOMMATEURS.**

### DYNAMIQUE D'INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis ses origines, le Groupe SEB a toujours placé l'innovation au cœur de sa stratégie pour mieux satisfaire et anticiper les besoins des consommateurs (voir page 21). Elle lui permet aussi de les accompagner vers des pratiques de consommation plus responsables qui rencontrent un écho croissant chez nombre d'entre eux, en particulier du point de vue de l'alimentation, de la santé et de l'empreinte écologique. Cette convergence entre innovation et développement durable est devenue réalité au sein du Groupe SEB. L'innovation durable était d'ailleurs le thème du séminaire de novembre 2019 de la Direction Recherche.

#### UNE APPROCHE STRATÉGIQUE

Pour répondre aux nouvelles tendances de consommation où l'écoresponsabilité prend une place croissante, notamment chez les *millennials*, le Groupe a lancé deux grands chantiers stratégiques d'innovation. Co-pilotés par les Directions Recherche et Marketing, ils sont liés à l'univers de la cuisine et à celui de la maison : **Cook For the Planet** et **Home for the Planet**. Objectif : inventer l'offre produits et services de demain en combinant :

- l'analyse des nouvelles attentes et postures de consommation ;
- une approche transversale ouverte impliquant les équipes Recherche, Marketing, Design, Développement... pour imaginer de nouveaux concepts (marathons créatifs) ;
- des méthodes agiles et itératives pour tester rapidement les concepts générés.

Le chantier *Cook For the Planet*, initié en 2018, a débouché en 2019 sur 13 concepts innovants répondant à différents défis : lutte contre le gaspillage, économie d'énergie, conservation des aliments, transition flexitarienne... Ils ont été testés sur les populations cibles dans différents pays et deux d'entre eux sont déjà entrés dans le processus de recherche avec l'objectif d'aboutir à des prototypes finalisés mi-2020.

Le chantier *Home For the Planet* a débuté à l'automne 2019. Il se concentre dans un premier temps sur le soin du linge et sera étendu au soin de la personne en 2020.

Parallèlement à ces deux chantiers, le Groupe a engagé une démarche sur le **design inclusif** visant à faciliter l'usage de ses produits par tous. Elle se concrétisera en 2020 par un guide de *good design* (voir page 162).

#### DES MÉTHODES AGILES

La dynamique d'innovation repose sur un intense courant d'échanges entre les équipes Recherche, Marketing, Design, Développement, Qualité, Développement Durable. Aujourd'hui, elles s'ouvrent à de nouvelles méthodes, intègrent de nouvelles compétences et relèvent des défis technologiques dans le domaine des matériaux, de la consommation énergétique, de l'ergonomie...

#### SEBLab

Le **SEBLab** joue un rôle central dans l'accélération de l'innovation : il met en place et anime tout un dispositif d'outils et de méthodes adaptés aux différents types de projets et à leur stade d'avancement. En 2019, il a intégré en son sein l'équipe BiiS (Booster l'innovation à impact social), porteuse d'une démarche expérimentale lancée en 2016 pour accélérer l'innovation à caractère social en impliquant des salariés volontaires. Cette démarche, désormais rebaptisée *Boost*, s'est étendue à l'ensemble des projets d'innovation du Groupe. *Boost* suit une démarche de type start-up : équipe pluridisciplinaire, approche centrée sur l'utilisateur (*design thinking*), pragmatique (principe d'effectuation, *test & learn*), itérative avec validations régulières (*scrum*)...

#### Plateaux projets

Toujours dans cette optique d'accélération de l'innovation, le Groupe a initié en 2019 la mise en place de plateaux projets dédiés à des thématiques particulièrement innovantes. Le principe : regrouper dans un même lieu, dans des plages de temps communes, une équipe transversale (Recherche, Marketing, Design...) centrée sur un même projet. Cette « unité de lieu, de temps et d'action » fluidifie les interactions, accélère la prise de décision et renforce la dynamique. Le premier plateau projet a démarré en novembre 2019 sur la thématique du soin du linge. Les collaborateurs impliqués travaillent ensemble sur un projet commun, à raison de trois jours par semaine.

Autre exemple d'innovation méthodologique : fin 2019, le Groupe SEB a commencé à tester le *crowdfunding* pour l'évaluation de nouveaux produits-concepts. Cette nouvelle approche participative, complémentaire des processus « classiques » d'innovation, repose sur la prévente d'un nombre d'exemplaires limités. Elle permet de recueillir en direct les commentaires des consommateurs et d'obtenir rapidement une validation de l'innovation.

## COLLABORATIONS ET PARTENARIATS

L'innovation du Groupe se nourrit aussi de collaborations externes, notamment au travers de programmes collaboratifs de recherche dans lesquels des partenaires publics et privés mutualisent leurs compétences pour atteindre un objectif commun. Cette *open innovation* inclut également des start-ups dans lesquelles le Groupe prend des participations via le fonds SEB Alliance (voir page 24). Il investit dans des entreprises émergentes qui proposent des technologies disruptives et/ou de nouveaux modèles économiques. Les secteurs ciblés sont en cohérence avec les axes stratégiques d'innovation du Groupe.

Sur la problématique de l'**alimentation saine et durable**, le Groupe SEB est partie prenante de plusieurs grands programmes de recherche ou expérimentations :

### Cook2Health

Le Groupe participe au programme européen *EIT Health* sur le thème « Vivre en bonne santé et bien vieillir ». Dans ce cadre, il a assuré le pilotage du projet *Cook2Health* (2016-2019), conduit avec des partenaires académiques, des médecins, des nutritionnistes, des acteurs du numérique. L'objectif était de mesurer l'impact sur la santé de l'utilisation régulière d'appareils culinaires connectés au travers d'un vaste dispositif d'essais cliniques (suivi de 30 paramètres de santé). Pour cela, le Groupe SEB avait mis à disposition des volontaires une Actifry et un Cookeo connectés associés à une application contenant un service de *coaching* nutritionnel personnalisé. La dernière vague d'essais, qui s'est achevée fin 2018, a porté sur 160 personnes suivies pendant un an dans leur pratique culinaire quotidienne, à leur domicile (France et Royaume-Uni). Les conclusions, dévoilées en 2019, données cliniques à l'appui, confirment que les appareils connectés du Groupe SEB accompagnent favorablement les utilisateurs vers une meilleure alimentation en favorisant un apprentissage culinaire sain et l'utilisation de produits peu transformés.

### TIGA : la transition alimentaire à l'échelle d'un territoire

En France, le Groupe SEB est un partenaire majeur du projet « Système alimentaire durable de 2030 », porté par Dijon Métropole et sélectionné par l'État en septembre 2019 dans le cadre du programme TIGA (Territoires d'innovation de grande ambition). Il s'agit de créer, à l'échelle de ce territoire (23 communes, 250 000 habitants), un démonstrateur de transition vers un système alimentaire durable :

comment permettre à tous les habitants de manger mieux tout en favorisant un approvisionnement local et en réduisant les impacts environnementaux de la chaîne alimentaire ? Cette expérimentation démarrera début 2020. Le Groupe SEB interviendra notamment sur la facilitation du fait-maison grâce aux produits connectés et services et fonctionnalités associés (recettes, *coaching*, listes de courses...), dans la lignée du projet *Cook2Health*.

### Proveggas : focus sur les légumineuses

Le Groupe contribue également au programme de recherche français Proveggas (Protéines végétales gastronomiques) centré sur les légumineuses. Celles-ci suscitent un intérêt croissant dans une perspective de stabilisation, voire de diminution de la consommation des protéines animales. Ce programme a pour objectif de rendre les légumineuses plus attractives auprès des consommateurs, notamment via un mode de préparation simplifié (cuisson plus rapide), une meilleure digestibilité et des propriétés organoleptiques améliorées. Soutenu par des fonds publics français, il a démarré en 2017 pour une durée de quatre ans.

## TOUS LES SALARIÉS IMPLIQUÉS

Parce que l'innovation fait partie des valeurs du Groupe SEB et que tous les salariés sont des utilisateurs de ses produits, la Direction Recherche, via le SEB Lab, a lancé en 2017 le *All Innovators Challenge* pour les inviter à soumettre des idées d'innovation de produit et/ou service en lien avec l'univers du Groupe. Après une première édition test sur le Campus d'Écully en 2017, le challenge a été étendu à l'ensemble des sites français en 2018. Sur les 476 idées proposées en 2018, cinq projets gagnants ont été retenus par le jury Innovation après vote des collaborateurs puis sélection d'un pré-jury de responsables Recherche et Marketing. Les gagnants ont concrétisé leur idée en 2019 avec l'aide du SEB Lab. Parmi les 11 projets gagnants des deux éditions, plus de la moitié sont liés à une thématique de développement durable (économie d'énergie, réduction des déchets, alimentation saine et durable...). Début 2020, trois étaient en phase de développement et un est déjà proposé aux consommateurs : neuf recettes gourmandes allégées en sucre ont été ajoutées en 2019 à l'application *Cake Factory*. Le *All Innovators Challenge* sera étendu à l'échelle européenne en 2020.

(Pour plus d'information sur la stratégie d'innovation du Groupe SEB, voir chapitre 1.2, page 21)

## RESPECT DES CONSOMMATEURS

Le Groupe SEB s'engage à proposer aux consommateurs des produits de qualité, présentant toutes les garanties en termes de sécurité et d'innocuité. Dans chaque pays, le Groupe respecte toutes les normes et réglementations liées aux produits qu'il commercialise. Cette responsabilité du fait des produits est la première thématique présentée dans le Code éthique du Groupe SEB, preuve de l'importance qu'il accorde au respect du consommateur.

## QUALITÉ

Le **Système de management de la qualité** (SMQ) du Groupe SEB décrit les dispositions à prendre, à tous les niveaux, pour assurer la qualité des produits et des prestations associées. Le SMQ concerne l'ensemble des activités, processus et sites du Groupe SEB dans le monde. Chaque activité du Groupe, chaque site, chaque fonction, chaque salarié est responsable de la qualité de son travail et du respect des règles contenues dans les documents d'assurance qualité. Les revues de direction, en examinant régulièrement les

différents éléments du système, permettent de vérifier l'efficacité des processus du Groupe et de piloter les actions nécessaires à l'amélioration continue de la qualité des produits et processus. Le système de management de la qualité est présenté plus en détail page 37.

### Essais et tests à tous les niveaux

Le Groupe contrôle le niveau de qualité de ses produits à **chaque étape de la conception et de la fabrication**, y compris chez ses sous-traitants. Les premiers essais qualité interviennent dès la conception et concernent 100 % des produits (hors variantes purement esthétiques) : des préséries sont testées dans des salles d'essais, à proximité des bureaux d'études.

Pour les **tests d'endurance**, les produits sont soumis à un enchaînement intensif de cycles de fonctionnement en conditions d'utilisation standard qui peuvent s'étaler sur plusieurs semaines, sans interruption. Par exemple, sur le site de Shaoxing (Chine), les essais d'endurance sur les bouilloires portent sur environ 250 produits/an qui fonctionnent chacun pendant 2 000 à 6 000 cycles de chauffe, selon les gammes. À Is-sur-Tille, ce sont plus de 200 grille-pain qui sont testés chaque année sur 5 360 cycles chacun en moyenne.

D'autres essais portent sur la résistance aux chocs, les fonctionnalités, le comportement en milieu humide, mais aussi sur la performance des emballages qui doivent préserver l'intégrité du produit depuis la sortie d'usine jusque chez le consommateur. L'essor de l'e-commerce multiplie les envois unitaires et se traduit par davantage de contraintes sur les emballages. En 2019, le Groupe a investi dans de nouveaux équipements de test des emballages dans son laboratoire de Saint-Priest (France).

Le démarrage de la fabrication des **nouveaux produits** est précédé par une étape de validation spécifique (*Pilot Run Validation*). Elle correspond à la production d'une présérie additionnelle d'une centaine de produits, assortie de critères qualité très exigeants, afin de réduire au maximum le taux de rebuts. En cinq ans, le nombre de produits qui ne sont pas jugés « bons du premier coup » a été divisé par plus de deux, soulignant les progrès réalisés dans la phase amont du développement. En cours de production, des tests de fonctionnement accéléré (*short live tests* de quelques jours) sont réalisés sur des produits pris au hasard afin de détecter un éventuel composant défectueux qui aurait échappé à la vigilance du contrôle qualité chez le fournisseur.

### Taux de retour en baisse

Pour les produits innovants, le Groupe procède à des essais chez des consommateurs volontaires afin de prendre en compte tous les modes d'utilisation possibles, même les plus improbables... Et dans une boucle d'amélioration permanente, le Groupe intègre aussi les remarques des consommateurs recueillies par les centres de contact : elles sont transmises aux équipes Marketing qui en tiennent compte dans l'évolution des produits. Signe de l'amélioration continue de la qualité, le taux de retours sous garantie ne cesse de baisser depuis 2009 : il a été divisé par plus de 2 en 10 ans. Les indicateurs qui mesurent la qualité en sortie d'usine continuent eux aussi à s'améliorer, comme par exemple le taux de produits potentiellement défectueux qui a diminué de 60 % en six ans (usines du Groupe et sous-traitants, hors WMF).

Enfin, le Groupe mène une activité de veille et s'implique pour faire progresser les normes de qualité dans l'intérêt du consommateur (voir page 37).

## SÉCURITÉ DES PRODUITS

La sécurité des produits est assurée par un ensemble de processus rigoureux à toutes les étapes de développement et de production. Lors du développement, chaque revue de projet (RP1 à RP4) comporte une vérification formelle de la conformité du produit grâce à une série de validations répertoriées dans le Document de référence EMQS (environnement, marketing, qualité et standards). Plusieurs de ces validations concourent directement à la sécurité des produits, comme l'analyse de *robust design* ou les tests de terrain qui valident la conception en conditions réelles. En phase de production, de nombreux tests sont réalisés sur les lignes de fabrication (tests d'isolation électrique, d'étanchéité...) et des échantillons sont régulièrement prélevés pour des tests de fonctionnement accéléré qui pourraient révéler une anomalie éventuelle non détectable sur le produit neuf. Un dernier contrôle intervient en fin de ligne, après emballage (test du NQSU : niveau de qualité sortie usine) : des produits sont prélevés, déballés et testés afin de vérifier que tous les tests de production ont bien été menés.

## INNOCUITÉ ET SUBSTANCES IMPOPULAIRES

En ce qui concerne l'innocuité des produits, le Groupe est particulièrement vigilant quant au choix des matériaux qui entrent dans leur composition, et il va au-delà de ce que lui impose la réglementation. Dans le cadre de son engagement qualité, il a notamment mis en place une information « santé & environnement » déployée depuis plusieurs années sur ses articles culinaires antiadhésifs Tefal/T-fal. Cet engagement garantit l'absence de PFOA <sup>(1)</sup>, de plomb et de cadmium et donc l'innocuité de ses revêtements pour le consommateur comme pour l'environnement.

En ce qui concerne les substances impopulaires, le Groupe classe dans cette catégorie les substances qui ne font pas l'objet de réglementations mais qui sont considérées par certaines parties prenantes comme les ONG comme potentiellement dangereuses. Partant de ce constat, le Groupe travaille sur des plans de substitution pour un certain nombre de ces substances et matériaux, même s'ils ne sont pas pris en compte à ce jour par la réglementation, anticipant ainsi sur de futures directives. À titre d'exemple, les phtalates, ajoutés à la directive européenne RoHS <sup>(2)</sup> en 2015, étaient déjà considérés comme substances impopulaires par le Groupe SEB en 2012.

## ÉCOUTE ET SERVICE

### Centres de contact et service après-vente

Afin de répondre aux questions des consommateurs, le Groupe SEB dispose de **centres de contact multi-canaux** (téléphone, mail, sites de marque, réseaux sociaux...) dans la plupart des grands pays. Pour améliorer le service sur tous les marchés, il a mis en place, à partir de 2014, des centres de contact multi-pays. En 2019, il a continué à renforcer celui de Sofia qui couvre désormais la Slovaquie en plus

(1) PFOA : l'acide perfluorooctanoïque est une substance utilisée comme auxiliaire de polymérisation dans le processus de fabrication de nombreux polymères.

(2) Restriction of the use of certain Hazardous Substances.

de neuf autres pays de l'est et du centre de l'Europe, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande. Ce centre est doté d'une équipe capable de répondre dans toutes les langues des pays concernés et sur les différents fuseaux horaires. Un 2<sup>e</sup> centre de contact multi-pays est opérationnel depuis 2016 à Lisbonne pour l'Espagne et le Portugal. En France, le Groupe SEB est régulièrement élu « Service Client de l'Année » pour sa réactivité et pour la qualité de ses relations avec les consommateurs sur tous les canaux de communication.

Le service après-vente du Groupe SEB veille à assurer la bonne mise en œuvre de sa politique de réparabilité. Il s'appuie pour cela sur réseau mondial de centres de réparation agréés qui sont formés et accompagnés par les équipes locales du Groupe (voir page 164). En Inde, l'organisation du **service après-vente** a été entièrement revue en 2015/2016 pour la hisser au niveau des standards du Groupe. Près de 250 réparateurs, sélectionnés puis formés, constituent aujourd'hui un réseau professionnel et performant. Le Groupe y a aussi développé une application pour smartphones permettant au consommateur de réserver un créneau d'intervention, le dépannage à domicile étant une pratique très répandue en Inde.

### Informer le consommateur

Désireux d'accompagner le consommateur en toutes circonstances, le Groupe continue par ailleurs à élargir son offre de services. Il réalise régulièrement de nouvelles **vidéos** sur l'utilisation et la maintenance des produits (3 à 4 par mois en moyenne), postées sur YouTube et accessibles via les sites des marques. Il permet également aux consommateurs d'accéder à une vaste **communauté d'entraide** via les sites internet des marques. En France, cette communauté compte plus de 700 000 utilisateurs de produits du Groupe prêts à échanger des conseils et astuces.

Le Groupe SEB apporte également sa contribution pour améliorer la transparence des informations entre industriels et consommateurs au travers d'un nouveau service proposé en France par la start-up Alkemics dont il est actionnaire via son fonds SEB Alliance. Alkemics a lancé en 2019 le programme « **Transparence Conso** » : il permet aux industriels de partager gratuitement, d'un seul clic, leur catalogue de produits et les informations associées (composition, données nutritionnelles, allergènes...) avec les applications de transparence consommateur dont l'utilisation connaît une croissance exponentielle. La plupart des applications, dont Yuka, la première en termes de téléchargements en France, ont rejoint cette initiative.

## CUISINER SAIN ET DURABLE



RENDRE ACCESSIBLE À TOUS UNE ALIMENTATION FAITE MAISON, SAIN ET SAVOUREUSE.



Partout dans le monde, le Groupe SEB aide à répondre à la question « qu'est-ce qu'on mange aujourd'hui ? » tout en s'assurant de proposer un repas équilibré, bon, préparé facilement et sereinement. Il vise également à ce que les solutions proposées contribuent à une alimentation plus responsable, favorisant les pratiques à moindre impact environnemental.

### FAIT-MAISON POUR TOUS

#### OBJECTIF GROUPE SEB – 2023

- 1 programme pour rendre le fait maison accessible à tous

Les nutritionnistes sont unanimes : limiter la consommation de produits ultra transformés et manger des plats faits maison, autant que possible à partir d'ingrédients frais, contribuent fortement à améliorer la santé. Par ailleurs, 9 Français sur 10 considèrent que « cuisiner des plats sains et équilibrés » et « partager des repas en famille ou entre amis », font partie des activités qui contribuent le plus à leur bien-être<sup>(3)</sup>. Mais, dans le même temps, 50 % d'entre eux estiment ne pas avoir le temps de préparer à manger... De par leur nature, les produits et services du Groupe facilitent le fait-maison avec des solutions qui simplifient la vie, font gagner du temps et aident à réaliser des recettes pour manger mieux, bon et se faire plaisir.

Au fil des ans, grâce à ses innovations, le Groupe a prouvé que cuisiner maison n'était ni compliqué ni chronophage. La fameuse Super Cocotte Seb (1953), par exemple, a donné naissance à une longue lignée d'autocuiseurs, parmi lesquels Nutricook et ses quatre programmes de cuisson qui préservent les vitamines et autres nutriments. Plus proche de nous, en 2012, Cookeo a permis aux cuisiniers pris par le temps de concocter rapidement leurs plats, avec des centaines de recettes décrites pas à pas et réalisables en moins de 15 à 20 minutes. À ce jour, il s'en est vendu plus de 2 millions en France... Puis Cuisine Companion a placé la barre encore plus haut : en plus de la cuisson, il facilite la préparation des ingrédients, pâtes ou sauces, grâce à une gamme d'accessoires pour hacher, mixer, fouetter, pétrir ou râper... Tous ces produits, devenus connectés, s'enrichissent en permanence de services digitaux pour proposer aux consommateurs une quantité infinie de recettes et varier les plaisirs.

Dans de nombreux pays, les filiales du Groupe organisent des animations pour promouvoir la cuisine faite maison. Groupe SEB Corée, par exemple, a organisé en 2019 un événement sur ce thème dans le studio cuisine de la chaîne publique de télévision KBS. Deux chefs stars d'émissions culinaires ont partagé leur expérience et cuisiné des recettes avec des produits Tefal devant 120 personnes

parmi lesquelles des influenceurs sur les médias sociaux, des journalistes, des cuisiniers en herbe... Le message du fait-maison a été relayé par 90 articles et reportages photos dans de grands quotidiens nationaux et par de nombreux messages spontanés sur Instagram et YouTube.

### Seb, Tefal et Moulinex s'engagent pour le programme Malin

Dans sa volonté de rendre accessible le « bien manger » au plus grand nombre, le Groupe SEB inclut les populations fragiles. C'est pourquoi il s'est engagé en 2017 dans le programme français Malin qui vise à favoriser l'accès des jeunes enfants de familles en situation de pauvreté à une alimentation équilibrée et de qualité, et à faire évoluer les pratiques alimentaires des familles. Les partenaires de Malin regroupent notamment la Société française de pédiatrie, la Croix-Rouge française, les Caisses d'allocations familiales, Blédina et Danone Communities (Danone), Lesieur et le Groupe SEB au travers de ses marques Tefal, Seb et Moulinex. Le gouvernement français a intégré ce programme dans sa stratégie de lutte contre la pauvreté, officialisée en 2018, et dans le Programme national nutrition santé 4 en 2019. En effet, de nombreuses études démontrent qu'une alimentation saine dès le plus jeune âge permet de réduire de manière significative les maladies liées à l'alimentation, comme le diabète ou l'obésité.

Dans le cadre du programme Malin, le Groupe propose des articles culinaires et des appareils électriques à un prix accessible pour les familles (réduction de 30 à 60 %). L'objectif est de proposer une offre utile pour les familles en renforçant leurs pratiques autour d'une alimentation familiale faite maison tout en développant un modèle économique équilibré et pérenne pour le Groupe. Ces ventes « privilège » sont organisées deux fois par an (périodes de deux mois) sur une plateforme internet. L'étude des comportements d'achat lors de ces opérations et les échanges avec les bénéficiaires permettent de mieux connaître les familles et leurs pratiques en vue d'adapter l'offre à leurs besoins. Le Groupe fournit également au travers de ce programme des conseils (bons plans et astuces) pour une alimentation plus saine.

Fin 2019, plus de 15 000 familles avaient bénéficié du programme Malin depuis son lancement. À terme, il devrait être proposé aux 480 000 familles éligibles dans toute la France avec pour objectif d'en toucher au moins 160 000.

(3) Enquête BVA réalisée pour le Groupe SEB en juillet 2018, auprès d'un échantillon de 1 104 personnes représentatif de la population française, âgée de 18 ans et plus.

## Partenariats associatifs

Dans ce même esprit de *business* à orientation sociale, le Groupe a établi en 2019 un partenariat avec deux associations de la région de Lyon pour leur permettre de bénéficier de produits à prix réduits, notamment dans le cadre de ses opérations de déstockage. Le premier partenaire, Revivre, est une association humanitaire tournée vers l'insertion qui joue un rôle de centrale d'achat pour d'autres associations caritatives. Le second partenaire est l'association VRAC qui favorise le développement de groupements d'achats dans les quartiers à bas revenus, pour permettre l'accès du plus grand nombre à des produits de qualité. Les produits sont achetés directement aux producteurs à des prix raisonnables puis distribués par les habitants des quartiers. VRAC favorise ainsi un mode de consommation durable et responsable.

## MANGER SAIN ET GOURMAND

### OBJECTIF GROUPE SEB – 2023

- Une Charte alimentation saine et durable pour les recettes associées aux produits

### Une Charte des recettes saines et durables

Pour tendre vers une alimentation bénéfique pour la santé et à moindre impact environnemental et nourrir 10 milliards d'êtres humains d'ici 2050, une transition alimentaire s'impose, en particulier dans les pays occidentaux. Parmi les changements nécessaires, les experts recommandent de doubler la consommation de fruits, légumes et légumineuses et de réduire de plus de 50 % la consommation de protéines animales<sup>(4)</sup>. Au-delà des effets positifs sur la santé, l'adoption d'un régime flexitarien<sup>(5)</sup> conduit à une réduction de plus de 40 % de l'empreinte carbone. Pour accompagner ce mouvement, le Groupe SEB a finalisé en 2019 une Charte des recettes saines et durables. Davantage de légumes, céréales et légumineuses, moins de viande, des quantités limitées de matières grasses et sel, pas d'ingrédients ultra transformés... telles sont les grandes lignes directrices de cette Charte qui porte dans un premier temps sur les plats salés. Elle a été élaborée par les équipes *Food Science* et Développement Durable en s'appuyant notamment sur les recommandations du Programme national nutrition santé (PNNS – France) et sur l'expertise d'une nutritionniste et d'un chef engagé sur cette thématique.

Cette Charte constitue un cadre de référence pour renforcer la part des recettes saines et durables dans les centaines de recettes que le Groupe propose aux consommateurs via de nombreux canaux : applications liées aux produits, sites de marques, réseaux sociaux, livres de recettes... Le tout dernier livre de recettes du cuiseur vapeur Nutricook+, édité fin 2019, présente une répartition équilibrée des recettes : les fruits et légumes, les légumineuses, les poissons et fruits de mer, la viande représentent chacun 20 % des recettes, les féculents 15 % et les produits laitiers 5 %. Il liste également les ingrédients de saison et donne des astuces « zéro gaspi ».

### Des solutions combinant produits et services

La qualité de l'alimentation est au cœur de l'offre des marques du Groupe qui développent de nouvelles solutions pour s'alimenter sainement sans renoncer au plaisir. Tefal et Moulinex sont les marques internationales du Groupe les plus engagées dans ce domaine.

## TEFAL

Depuis ses origines, Tefal ne cesse d'innover en faveur d'une alimentation saine. Tout a commencé avec l'invention de la poêle antiadhésive qui permet de cuisiner avec peu, voire pas de matière grasse. Au rayon articles culinaires, la gamme de **poêles Preserve**, lancée en 2018 en France, est spécifiquement conçue pour une cuisson à basse température qui conserve jusqu'à 30 % de vitamine C en plus par rapport à une cuisson à haute température.

Dans les produits électriques, la friteuse Actify (vendue sous marque Seb en France et Belgique), qui permet de préparer des plats sains et gourmands en n'utilisant qu'une seule cuillère d'huile, a évolué pour faciliter l'expérience du consommateur grâce à l'**application Mon Actify**. Non seulement elle apporte une aide « pas à pas » pour réussir facilement les plats, mais elle propose aussi plusieurs centaines de recettes pour varier les menus afin de manger équilibré et rester en bonne santé. Elle incite notamment à consommer des produits frais, fruits et légumes en particulier. En 2019, *Mon Actify* s'est enrichie de conseils pour une alimentation et un mode de vie plus sains, déclinés au gré des saisons.

**Optigrill**, autre produit phare de Tefal, a lancé en septembre 2019 un nouveau modèle (Elite) qui intègre quatre programmes automatiques exclusivement dédiés aux légumes, pour des repas plus sains et plus variés. Comme les versions précédentes, il prend soin de la santé du consommateur grâce à une technologie de grillage exclusive de viande et du poisson qui limite considérablement la formation de composés indésirables. L'efficacité de cette technologie, fondée sur la température de cuisson, a été prouvée par des dosages réalisés par un laboratoire indépendant.

Tefal innove aussi pour une cuisson plus saine du riz : **Healthy & Tasty** cuit le riz en deux étapes avec un système qui permet de réduire de 20 % la teneur en amidon par rapport à une cuisson classique. Ce nouveau procédé revêt un intérêt particulier dans une optique de prévention du diabète et de l'obésité, notamment en Asie-Pacifique où se concentrent 90 % de la production et de la consommation de riz. *Healthy & Tasty* a été lancé en 2019 en Malaisie et à Singapour.

Coté desserts, la machine à gâteaux **Cake Factory** propose depuis 2019 dans son application un pack de recettes à teneur en sucre réduite.

## MOULINEX

Marque emblématique du fait-maison, Moulinex renforce l'accompagnement des consommateurs vers un meilleur équilibre alimentaire grâce aux services liés à ses produits connectés. Ainsi, en 2019, l'application du multicuiseur **Cookeo** s'est dotée de la nouvelle fonctionnalité **Healthy** qui fournit des informations nutritionnelles détaillées sur les recettes réalisées avec l'appareil. Elle classe les recettes par familles d'aliments – légumes, protéines animales ou féculents par exemple – et indique le nombre de portions journalières qu'elles couvrent. Au 1<sup>er</sup> semestre 2020, *Cookeo Healthy* proposera un service de *coaching* nutritionnel : en fonction d'objectifs que se fixera l'utilisateur (manger moins de viande, plus de légumes, plus équilibré...) et de ses goûts, l'application lui recommandera une sélection personnalisée de recettes pour l'aider à atteindre son but.

Moulinex a également réinventé la cuisson à la vapeur avec **Steam'Up**, lancé en 2019. Si tout le monde s'accorde sur les bienfaits nutritionnels de ce mode de cuisson, une majorité de consommateurs l'associent à des plats qui n'ont pas beaucoup de goût et peu variés. Avec *Steam'Up*, la vapeur devient gourmande grâce à une technologie de vapeur inversée qui permet de mélanger et préserver les saveurs.

(4) Rapport de synthèse « Alimentation Planète Santé » de la commission EAT-Lancet publié en janvier 2019.

(5) Régime alimentaire végétarien assoupli (ou semi-végétarisme).

Résultat : des recettes à la fois saines et savoureuses, constamment enrichies dans l'application dédiée.

Moulinex accompagne aussi la transition flexitarienne avec **Multicook & grains** qui propose des programmes de cuisson spécifiques aux légumineuses. Cette famille de graines est une source importante de protéines végétales qui ont un impact sur l'environnement moindre que les protéines animales.

### SUPOR

En 2017, Supor a introduit la technologie sous vide dans les *blenders* : en éliminant l'air du bol pendant le mixage, **Vacuum Nutrition Plus** réduit l'oxydation des aliments et conserve toute leur valeur nutritive. Moulinex a fait de même en 2018 sur le marché européen avec Freshboost, doté de la même technologie.

### Des actions de sensibilisation

Le Groupe SEB s'implique aussi dans la sensibilisation de tous les publics à la nutrition. Les animations autour des produits réalisées dans les différents marchés sont également l'occasion de faire passer un certain nombre de messages sur l'alimentation. Ainsi, dans de nombreux pays, Actify est au cœur d'opérations de sensibilisation à un mode de vie plus sain et à une alimentation plus équilibrée.

C'est dans cet esprit que le Groupe est devenu partenaire en 2018 de la chaire ANCA (Alimentation, nutrition et comportement alimentaire) d'AgroParisTech (France). Elle développe des actions innovantes et ludiques d'éducation alimentaire grâce à des outils pédagogiques nouveaux, souvent basés sur des technologies numériques. En 2019, le Groupe s'est appuyé sur ce partenariat pour élaborer un module d'*e-learning* à destination de ses collaborateurs sur « Les secrets d'une alimentation saine, équilibrée et durable ». Fondé sur des quizz et vidéos, il décortique les idées reçues, fournit des explications de base sur les protéines, glucides, lipides et donne des pistes pour savourer son assiette sans détraquer la planète... Ce module a été lancé en novembre pour tous les collaborateurs connectés en France. Il sera déployé à l'international à partir de 2020.

### CUISINE DURABLE

Au-delà des conséquences sur la santé et le bien-être, le choix, la préparation et la conservation des aliments ont un impact sur notre empreinte environnementale. La Charte des recettes saines et durables intègre cette composante : la réduction des quantités de viande au profit des légumineuses, par exemple, contribue à réduire les émissions de gaz à effet de serre. Dans le même esprit, fin 2019, les équipes de Cookeo ont posté sur les réseaux sociaux des contenus pour aider les consommateurs désireux de réduire leur consommation de viande. Avec, par exemple, des propositions d'ingrédients pouvant constituer une alternative aux protéines animales avec des recettes pour les cuisiner, ainsi que divers trucs et astuces autour du **flexitarisme**.

### Lutte contre le gaspillage alimentaire

**Préoccupation croissante dans beaucoup de pays, la lutte contre le gaspillage alimentaire est un autre axe d'engagement du Groupe.** Il y contribue naturellement par son cœur de métier qui favorise le fait-maison : les plats sont préparés au gré des besoins. Et certains produits peuvent se transformer en outils antigaspi comme les *blenders* qui permettent par exemple de réaliser d'excellents *smoothies* avec des fruits un peu trop mûrs et d'utiliser l'intégralité de

certaines fruits et légumes, peaux comprises. Le Groupe a développé de nombreux contenus à ce sujet sur les réseaux sociaux en 2019, en particulier en lien avec la nouvelle gamme de *blenders* Powelix. D'une manière générale, le Groupe donne des conseils pour **utiliser le maximum des aliments** dans les recettes liées aux produits. Ainsi, le livre recettes qui accompagne les extracteurs de jus Moulinex (Juice & Clean, Juiceo, Power Juice) foisonne d'idées pour cuisiner la pulpe au lieu de la jeter. Des actions de sensibilisation sur le thème du gaspillage alimentaire sont également conduites par plusieurs filiales. Groupe SEB Brésil, par exemple, organise depuis plusieurs années des cours de cuisine montrant comment utiliser l'intégralité des fruits et légumes, y compris les épluchures.

### Boîtes de conservation, bouteilles isothermes...

L'offre de produits du Groupe comporte aussi des boîtes de conservation des aliments. Elles connaissent un succès grandissant auprès des consommateurs qui les utilisent pour stocker leurs denrées, conserver les restes de plats cuisinés au réfrigérateur ou emporter leur repas hors du domicile. Elles sont aussi utilisées au sein du Groupe : au Mexique, par exemple, la filiale a passé un accord avec les entreprises qui livrent des repas aux salariés pour qu'elles suppriment tous les contenants plastiques à usage unique et les remplacent par des boîtes Tefal réutilisables. Les acteurs de la distribution agroalimentaire sont également très intéressés dans une optique de réduction des emballages jetables, comme le montrent plusieurs initiatives prises en 2019. En Allemagne, le distributeur HIT met à disposition de ses clients des boîtes Clip&Close (EMSA) consignées pour leurs achats au rayon traiteur. En France, la startup Vrac'N Roll, pionnière dans la vente en ligne de produits bio en vrac, a adopté les boîtes Optima (EMSA) pour les expéditions des commandes. Empilables, robustes et faciles à nettoyer, elles sont elles aussi consignées pour réutilisation.

Autre gamme de produits du Groupe en phase avec des pratiques quotidiennes plus responsables : les bouteilles et *mugs* isothermes (marques EMSA, Tefal, Supor...) sont une alternative durable aux gobelets et autres contenants plastiques qui polluent la planète.

Les marques du Groupe sensibilisent les consommateurs à la lutte contre le gaspillage alimentaire au travers de contenus diffusés sur les différents canaux d'information en s'appuyant sur les produits qui favorisent cette démarche. Ce fut le cas par exemple de la campagne *No waste* menée par Tefal en Allemagne et aux Pays-Bas en 2019 autour des boîtes de conservation Master Seal et des mugs isothermes. En France, trois jeunes chefs étoilés engagés dans une démarche écologique ont été invités à cuisiner en *live* sur Facebook des recettes « zéro gaspi » avec une cocotte-minute Seb. 10 000 internautes étaient connectés pour l'occasion.

Le Groupe accompagne aussi les consommateurs qui ont envie de faire pousser chez eux des aromates ou légumes : avec les potagers d'intérieur **Click & Grow** (EMSA), ils peuvent les cueillir toute l'année, quand ils en ont besoin. La bonne combinaison d'eau, oxygène et nutriments garantit une croissance optimale avec, entre autres atouts : pas de transport, moins de déchets, aliments 100 % naturels... Ce concept de *home farming* fait partie des axes d'innovation explorés par le Groupe.

Pour ce qui est de l'impact des produits du Groupe sur l'environnement, il fait partie, de longue date, de ses priorités. Deux chapitres de ce document sont dédiés à sa politique en la matière (voir Révolution circulaire, pages 164 – 168 et Agir pour le climat, pages 169 – 179).



## MIEUX VIVRE CHEZ SOI



AIDER CHACUN À MIEUX VIVRE CHEZ LUI, QUELS QUE SOIENT SON ÂGE ET SA SANTÉ



### DES PRODUITS AU DESIGN INCLUSIF

Au-delà du handicap permanent, chacun, à un moment de sa vie, peut se retrouver avec une capacité sensorielle, physique ou cognitive limitée : blessure, maladie, âge avancé. Certaines situations peuvent aussi être limitantes, comme un enfant en bas âge dans les bras. Qu'il soit permanent ou temporaire, le handicap peut affecter le toucher, la vision, l'audition, la parole... Dans sa volonté de rendre ses produits accessibles au plus grand nombre, le Groupe a initié en 2018 une démarche pour relever la barre d'inclusivité de l'ensemble de ses produits. Dans un premier temps, il s'est concentré sur l'ergonomie des produits de petit-déjeuner (bouilloire, machine à café, grille-pain) : un set « inclusif » sera prochainement lancé sur le marché. En 2019, cette démarche a pris de l'ampleur avec la décision d'élaborer un guide du *Good design* en partenariat avec APF Franche Handicap et avec le soutien de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. Il sera finalisé en 2020.

#### Un Guide du *Good design* en open source

Le *Good Design playbook* regroupera des bonnes pratiques de design visant à faciliter les usages du quotidien pour tous les utilisateurs, notamment en termes de lisibilité (taille et couleur/contraste des inscriptions), prise en main, manipulation, poids, matériaux...

Pour réaliser ce guide, l'équipe Design a adopté une approche centrée sur l'utilisateur, avec des personnes en situation de handicap qui ont été impliquées à chaque phase du projet :

- observation : 90 heures d'entretiens et tests à domicile pour détecter les points de blocage lors de l'usage des produits ;
- idéation : 3 ateliers, 60 participants (personnes handicapées, aidants, designers, chercheurs, représentants du marketing...) et des outils de créativité pour imaginer des solutions bénéfiques à tous ;
- prototypage des solutions sélectionnées ;
- évaluation des prototypes par des personnes handicapées ou non afin de vérifier la valeur ajoutée universelle du produit inclusif pour tous les consommateurs.

Le *Good Design playbook* s'appuie également sur des normes et standards reconnus. Il sera disponible en version numérique en *open source*. Appliqué à l'univers du Petit Équipement Domestique, il ne se limitera pas à un recueil de bonnes pratiques : il détaillera aussi les méthodes et outils utilisés pour les faire émerger, afin de favoriser

l'extension du *good design* à d'autres secteurs et d'autres produits ou services.

Le Groupe SEB a été distingué à deux reprises en 2019 pour cette démarche collaborative sur le *good design* : il a reçu le prix RSE développement durable de Mines ParisTech & Cegos et le trophée LSA La conso s'engage.

### Des initiatives pour maintenir la dynamique

Outre ce projet de guide, le Groupe a conduit en 2019 plusieurs actions en lien avec le design inclusif, notamment :

- une sensibilisation de l'équipe Design aux différentes formes de handicap et aux difficultés d'usage qui en découlent au quotidien afin de nourrir sa réflexion sur le design inclusif (ateliers d'immersion et mise en situation de handicap). Cette formation était orchestrée par une animatrice de la plateforme hizy.org, créée par Handicap international et soutenue par le Fonds Groupe SEB, ainsi que par trois ergothérapeutes du CRIAS (Centre régional d'information pour l'agir solidaire). Elle sera étendue à d'autres équipes à partir de 2020, à commencer par le Marketing et la R&D ;
- l'ouverture de deux chantiers pour améliorer l'accessibilité des notices des produits et celle des sites internet du Groupe (sites de marques et site institutionnel) ;
- une vente « privilège » à prix réduits réservée aux adhérents d'APF France Handicap portant sur une sélection de produits du Groupe identifiés comme particulièrement adaptés aux personnes en situation de handicap. Parmi eux : le multicuiseur Cookeo, l'aspirateur balai Air Force, la machine à gâteaux Cake factory, l'autocuiseur Clipso.

En effet, si le Groupe a mis plus fortement l'accent sur l'accessibilité depuis 2018, c'est une préoccupation qu'il intégrait déjà auparavant dans la conception de ses produits. Ainsi, l'autocuiseur Clipso, commercialisé en 1994, s'ouvre d'une seule main. De même, Supor a conçu un cuiseur à riz plus particulièrement adapté aux seniors (voyants de fonctionnement très visibles, bouton d'ouverture facile, poignée ergonomique...). Et parmi les derniers exemples en date, l'aspirateur Air Force Flex, lancé au printemps 2019, permet d'aspirer facilement sous les meubles sans se baisser, ce qui est appréciable pour les personnes au dos fragile. Il est également conçu pour être particulièrement maniable, sans fil et avec toutes les commandes placées sur la partie haute du produit.

## UNE MAISON SAIN

### UNE MEILLEURE QUALITÉ DE L'AIR INTÉRIEUR

Bien vivre chez soi, c'est aussi évoluer dans un environnement sain, à commencer par la qualité de l'air qu'on y respire. Or celle-ci est altérée par des sources de pollution multiples comme les poils d'animaux, la poussière ou les pollens, à l'origine d'allergies respiratoires, ainsi que les composés organiques volatils dont le formaldéhyde, issu notamment des peintures ou colles utilisées dans le mobilier et reconnu comme le polluant le plus dangereux de la maison. Depuis 2015, le Groupe répond à ce besoin de purification d'air avec la gamme **Intense Pure Air**. Son système de filtration ultra-performant comporte quatre filtres. Le filtre Allergy+, destiné aux particules fines, permet de retenir les allergènes, tandis qu'un autre filtre, doté de la technologie exclusive NanoCaptur™, détruit définitivement le formaldéhyde. La nouvelle version de ce filtre, lancée en 2019, présente une efficacité renforcée (durée de vie accrue de 50 %) et sa fabrication est encore plus écologique.

Grâce à son système de purification intelligent, Intense Pure Air se met en route automatiquement lorsqu'il détecte une pollution. Il peut aussi être connecté à une application qui permet de visualiser la qualité de l'air intérieur et de piloter l'appareil à distance, en donnant plus d'informations sur les polluants de l'air.

#### Efficacité cliniquement prouvée

En 2018, le Centre de Recherche Alyatec, situé au sein du nouvel hôpital de Strasbourg a réalisé en partenariat avec le Groupe SEB une première mondiale : une étude clinique visant à prouver l'efficacité des

purificateurs Intense Pure Air sur les allergies respiratoires. 24 patients souffrant d'asthme d'origine allergique ont passé deux séances de 2 heures maximum dans une chambre d'exposition stérile. De l'air contenant des particules extrêmement fines d'allergènes de chat a été introduit dans la chambre, d'abord en présence de purificateurs placebo (pas de filtration), puis, avec les purificateurs Intense Pure Air actifs. Au cours du 1<sup>er</sup> test, tous les participants ont eu des réactions allergiques les amenant à quitter la pièce avant la fin de la séance. En revanche, les résultats du second test ont démontré que l'utilisation de purificateurs Intense Pure Air permettait de diviser par dix le risque de réactions allergiques. Les résultats de cette étude ont été présentés en mai 2018 au Congrès de l'Académie européenne d'allergie et d'immunologie clinique (EAACI) à Munich. Ils ont également fait l'objet d'une publication en 2019 dans *Clinical & Experimental Allergy*, le journal officiel de la Société britannique d'allergie et d'immunologie clinique (BSACI).

### DES SOLS PROPRES SANS DÉTERGENTS

Pour ce qui est de l'entretien de la maison, un nombre croissant de consommateurs cherchent à limiter le recours aux détergents, sources de polluants chimiques. Là encore, le Groupe SEB apporte une solution innovante pour garder des sols propres sans utiliser de tels produits. L'aspirateur vapeur **Clean & Steam**, lancé en 2017, permet d'aspirer puis de nettoyer le sol à la vapeur en un seul passage. Outre le gain de temps, ce nettoyage élimine jusqu'à 99 % des bactéries, détruites par la chaleur. Un atout notamment pour les personnes allergiques et les parents de jeunes enfants.

## PRENDRE SOIN DE SOI À TOUT ÂGE

Dans le cadre de son activité centrée sur le soin de la personne, en plus de son offre existante, le Groupe souhaite développer des produits et solutions qui favorisent le maintien en forme et en bonne santé, toujours dans l'objectif de mieux vivre chez soi, à tout âge.

En 2017, **Tefal** a lancé en France **Body Partner**, un pèse-personne connecté intégrant un capteur de silhouette, dispositif unique et exclusif. Outre la mesure du poids et du rapport masse grasse/masse maigre, Body Partner indique le taux d'hydratation et intègre des données de silhouette captées par un mètre-ruban connecté. Toutes ces informations sont transmises à une application pour smartphone, où elles génèrent des tableaux de bord qui permettent de suivre l'évolution des différents paramètres dans le temps. Depuis 2019, l'application propose aussi un service de *coaching* pour aider

l'utilisateur à atteindre ses objectifs, par exemple de perte de poids, à l'aide de conseils et de propositions d'exercices sportifs.

En 2018, le Groupe a travaillé sur la prévention des chutes. Ce projet a débouché sur un prototype de solution en lien avec l'équilibre, actuellement en phase de développement.

Au travers de sa démarche d'innovation ouverte, le Groupe a également pris une participation, via son fonds SEB Alliance (voir page 25), dans la start-up SeniorAdom. Celle-ci propose une solution de téléassistance nouvelle génération, non intrusive, permettant de détecter les chutes et les malaises sans avoir à porter de dispositif particulier sur soi. Elle contribue ainsi au maintien à domicile des personnes âgées ou à mobilité réduite.

## 3.9. Révolution circulaire



INSCRIRE NOS PRODUITS ET SERVICES AU CŒUR DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE



L'objectif du Groupe dans ce domaine est d'économiser les ressources de la planète en jouant sur plusieurs leviers : prolonger la durée de vie et le réemploi des produits, favoriser le recyclage et l'utilisation de matériaux recyclés, expérimenter l'usage mutualisé des produits.

Le Groupe contribue également au développement de ce cercle vertueux au travers de plusieurs initiatives impliquant diverses parties

prenantes. Depuis 2018, par exemple, il participe à la **Chaire des Mines Urbaines** créée en partenariat avec trois grandes écoles françaises (Arts et métiers, Chimie ParisTech et Mines ParisTech) et l'éco-organisme Ecosystem. Cette chaire est axée sur la mise en œuvre d'un modèle d'économie circulaire profitable à tous : citoyens, fabricants, acteurs du recyclage et territoires.

### DES PRODUITS QUI DURENT

#### RÉPARABILITÉ

##### OBJECTIF GROUPE SEB

- Plus de 90 % des produits électroménagers avec engagement « 10 ans réparables » (pour Tefal, Moulinex, Rowenta, Krups, Seb, Calor)

#### 94 % de produits réparables pendant 10 ans <sup>(1)</sup>

La réparabilité des produits est un maillon essentiel de l'économie circulaire : en augmentant la durée de vie des produits, elle contribue à réduire à la fois les ressources consommées et les déchets, donc à préserver l'environnement. Elle est également bénéfique pour le consommateur qui y trouve un intérêt économique (réparer coûte moins cher que racheter un produit neuf) et elle fidélise les utilisateurs des produits du Groupe en prolongeant leur usage le plus longtemps possible.

Pour le Groupe SEB, la réparabilité est une démarche qui assure :

- qu'un produit est facilement démontable et remontable ;
- que les pièces détachées sont accessibles en prix, disponibles rapidement et longtemps ;
- qu'il existe un important réseau de réparateurs formés, avec un maillage territorial optimisé.

Le tout doit permettre un parcours consommateur simplifié et une réparation effective des produits pendant de nombreuses années.

Le Groupe est un pionnier dans ce domaine : sa politique de réparabilité, amorcée dès 2008 est arrivée à maturité en 2015 avec son engagement « **Produit réparable 10 ans** ». Aujourd'hui, ce logo s'affiche sur 94 % des nouveaux produits électroménagers commercialisés en Europe, Asie, Moyen-Orient et Afrique pour les

quatre marques Tefal, Rowenta, Moulinex et Krups, ainsi que pour Seb et Calor en France et Belgique. En 2019, cet engagement a commencé à s'étendre à toutes les nouvelles gammes de petit électroménager WMF et son extension à la marque brésilienne Arno est à l'étude.

Dans certains pays, les articles culinaires (poêles, faitouts, casseroles...) peuvent également être réparés. C'est par exemple le cas en Égypte, ou aux États-Unis pour les produits de la marque All-Clad (voir page 168).

#### DES CRITÈRES EXIGEANTS

La réparabilité des produits commence dès leur conception : elle fait partie des axes prioritaires du Guide éco-conception du Groupe. Dès l'origine, les produits sont pensés pour être facilement démontables et remontables, afin de pouvoir remplacer uniquement les pièces altérées par l'usure. En 2016, le Groupe a adopté un mode de calcul encore plus exigeant pour définir le niveau de réparabilité de ses produits électroménagers : outre les critères de disponibilité et de prix des pièces, il intègre désormais le pourcentage de pannes réparables. Le Groupe considère un produit comme **majoritairement réparable** lorsqu'au moins 80 % des pannes sont réparables (1 ou 2 pièces maximum ne sont pas disponibles ou coûtent plus de la moitié du prix du produit et cette (ces) pièce (s) représente(nt) moins de 20 % des risques de panne). Un produit est **totaleme nt réparable** (100 % des pannes sont réparables) lorsque toutes les pièces susceptibles d'être changées, sont disponibles, et qu'aucune ne coûte plus de la moitié du prix du produit.

En 2019, sur les 94 % de produits électroménagers réparables, 79 % l'étaient totalement et 15 % majoritairement. En parallèle, **le taux de produits réparés progresse** dans les centres agréés : en Europe par exemple, pour les produits sous garantie réparés en cinq jours, il est passé de 70,3 % en 2012 à 82,10 % en 2017.

(1) Majoritairement réparable, sur les produits de petit électroménager.

### Un forfait réparation attractif

Depuis 2019, le Groupe SEB expérimente une nouvelle initiative afin d'inciter les consommateurs à faire davantage réparer leurs produits au-delà de la période de garantie, quand le coût de la réparation leur incombe. Pour lever les principaux freins que sont la crainte d'un coût élevé ou le risque de payer un devis « pour rien », le Groupe a mis au point une **offre de réparation forfaitaire**, avec un tarif fixe et unique pour chaque catégorie de produits. Le consommateur a l'assurance de pouvoir faire réparer son produit pour moins d'un tiers du prix d'un produit neuf équivalent de la marque, et ce quels que soient la panne, les pièces nécessaires et l'âge de l'appareil (dans la limite des 10 ans d'engagement de réparabilité). Il bénéficie en outre de six mois de garantie après la réparation sur la totalité du produit. Cette offre a été lancée dans un premier temps en France pour la marque Rowenta. Le consommateur peut acheter son forfait de réparation directement sur le site rowenta.fr puis suivre les indications pour l'envoi du produit ou son dépôt chez un réparateur agréé. La prestation sera étendue aux autres marques en France début 2020, et progressivement déployée dans d'autres pays d'Europe en commençant par l'Espagne, le Portugal et l'Italie.

### Réseau de réparateurs et pièces détachées

Pour assurer une qualité optimale des réparations, le Groupe SEB s'appuie sur un réseau de centres de réparation agréés qui est monté en puissance au cours des 10 dernières années. Ils sont aujourd'hui plus de 6 200 dans le monde dont 2 800 en Chine. Dans les différents pays, les équipes locales de service après-vente du Groupe sont chargées de leur formation et de leur accompagnement.

Le Groupe assure aux réparateurs la disponibilité de 40 000 références de pièces détachées jusqu'à 10 à 15 ans après l'arrêt de fabrication des produits, y compris pour les produits sourcés, et ce à un prix maintenu le plus bas possible (ce prix n'a pas augmenté depuis la baisse de 30 % en 2012). En Europe de l'Ouest, les pièces leur sont livrées sous 24 à 48 h, ce délai pouvant atteindre au maximum quatre jours ailleurs dans le monde.

Près de six millions de pièces détachées sont stockées dans les entrepôts centraux du Groupe à Faucogney, dans l'est de la France (30 000 m<sup>2</sup> de surface de stockage). En outre, dans un nombre croissant de pays, les consommateurs peuvent commander directement des accessoires, consommables ou pièces diverses sur les sites internet des marques. Ces commandes directes étaient possibles sur 67 sites de marque à travers le monde en 2019. Depuis 2016, le Groupe utilise un entrepôt secondaire de pièces détachées et accessoires à Hong Kong afin de livrer plus rapidement les réparateurs ou consommateurs asiatiques.

Le Groupe s'est également engagé dans l'**impression 3D de pièces** détachées qui permet de fabriquer les pièces à la demande. Cela simplifie la gestion des stocks et augmente presque à l'infini leur disponibilité. Depuis 2015, des tests de qualification sont menés sur des réparations avec des consommateurs « pilotes » volontaires. Ils fournissent régulièrement au Groupe des informations sur la tenue des pièces dans le temps et leurs retours sont positifs à plus de

90 %. Fin 2019, 80 références de pièces fonctionnelles et techniques imprimées en 3D étaient en cours de test en Europe de l'Ouest. À partir de 2020, les références qualifiées entreront dans le catalogue standard des pièces détachées à destination des réparateurs avec la mention « pièce imprimée 3D certifiée par le fabricant ».

### RépareSeb à Paris : un lieu dédié à l'économie circulaire et solidaire

En 2019, le Groupe a donné le coup d'envoi du projet RépareSeb, un pas de plus pour la promotion d'un usage prolongé des produits de petit électroménager dans une démarche d'économie sociale et solidaire. Ce lieu, qui ouvrira ses portes courant 2020 porte de la Chapelle à Paris, proposera quatre prestations complémentaires, en partenariat avec la ville de Paris et le groupe ARES spécialisé dans l'insertion :

- réparation de produits de petit électroménager dans un atelier agréé pour toutes les marques du Groupe SEB ;
- service de location d'appareils sur le modèle d'Eurecook (voir page 167) ;
- remise en état de produits (récupérés majoritairement dans le cadre du service après-vente) pour revente en « 2e choix » ;
- formation et accompagnement (petits groupes) dans un espace collaboratif dédié à l'économie circulaire.

Ce projet permettra la mise en place d'une nouvelle structure parisienne d'insertion pour des personnes éloignées de l'emploi. Elles seront employées sur les activités de réparation et reconditionnement des produits.

### Sensibiliser les consommateurs et autres parties prenantes

Que les produits soient sous garantie ou non, le Groupe invite les consommateurs à privilégier la réparation plutôt que l'échange en les orientant vers les centres de réparation agréés par de nombreux moyens d'information : documentation produit, sites internet des marques, vidéos explicatives...

Plus généralement, depuis 2016, le Groupe SEB intensifie la communication sur sa politique de réparabilité à l'attention de toutes ses parties prenantes dans les pays d'Europe (presse, ONG, associations de consommateurs, organismes publics...). Son engagement « Produit réparable 10 ans » est aujourd'hui largement relayé sur les réseaux sociaux en Espagne, Portugal, Roumanie, Pologne... Considéré comme la référence européenne en matière de réparabilité, le Groupe a été invité à présenter son approche lors de conférences organisées par diverses institutions publiques comme le Sénat belge, la Cour de Justice européenne ou la métropole du Grand Paris.

Cet engagement pour la réparabilité lui a valu de nombreuses distinctions. Il a notamment remporté en 2018 le trophée « Responsabilité sociale et environnementale » des *European Business Awards* en mai à Varsovie, après avoir été sélectionné parmi 112 000 entreprises en compétition dans 34 pays européens.

## DES PRODUITS INSCRITS DANS LA BOUCLE DU RECYCLAGE

### CONCEVOIR DES PRODUITS RECYCLABLES

La recyclabilité des produits est un axe prioritaire du guide éco-conception du Groupe (voir page 172) et tous les produits font l'objet d'une évaluation de leur recyclabilité potentielle selon une méthode harmonisée. Lors de la conception d'un produit, le Groupe privilégie l'utilisation de matières qui se recyclent (composants métalliques, certains plastiques comme le polypropylène) et prévoit un démontage simple et rapide. À titre d'exemple, le fer vapeur Tefal Turbo Pro Anticalc, lancé fin 2016, a été équipé d'un écran thermique (pièce située au-dessus de la semelle) en PBT, un plastique recyclable, et non plus en BMC, non recyclable, comme c'était le cas dans les gammes précédentes. Grâce à ce changement, le taux de recyclabilité est passé à 82 % contre 76 % pour un fer équivalent avec écran en BMC. Depuis, toutes les nouvelles gammes de fers vapeur fabriquées à Pont-Evêque (France) intègrent cette pièce. La centrale vapeur Calor Express Compact a bénéficié elle aussi de la même évolution. Autre illustration d'amélioration de la recyclabilité : en 2018, le site d'Erbach (Allemagne) a adopté un nouveau procédé de co-injection qui permet de supprimer l'usage de colle, non recyclable.

En 2019, le taux de recyclabilité potentielle moyen des familles de produits électriques conçues dans l'année atteint plus de 80 %.

### UTILISER DES MATÉRIAUX RECYCLÉS

#### OBJECTIFS GROUPE SEB – 2023

- 50 % de matériaux recyclés dans les produits du Groupe (packaging inclus)
- Multiplier par 2 la quantité de plastiques recyclés dans les produits fabriqués en France (base 2017)

Le Groupe SEB intègre de plus en plus de matériaux recyclés dans ses produits. Fin 2019, pour les produits fabriqués en interne, il avait déjà dépassé l'objectif qu'il s'était fixé en 2013 d'intégrer 20 % de matériaux recyclés dans les nouveaux produits et packagings à l'horizon 2020, affichant un taux de 35 %. Il vise désormais 50 % en 2023. Il a également pris un **engagement spécifique sur les plastiques recyclés dont il veut** doubler l'utilisation annuelle en France d'ici 2025 par rapport à 2017 (sous réserve d'évolution des règles en vigueur qui pourraient impacter la démarche).

#### Métaux : davantage d'aluminium recyclé dans les articles culinaires

En ce qui concerne les métaux, tous produits confondus, l'acier inox utilisé par le Groupe est déjà majoritairement d'origine recyclée. Ce taux atteint 80 % dans les articles culinaires (ustensiles, poêles, casseroles, faitouts, autocuiseurs...). Pour l'aluminium, en grande partie affecté à cet univers de produits, la part de matière recyclée est moins élevée, mais elle progresse grâce à l'implication des équipes concernées.

L'utilisation d'aluminium recyclé génère 90 % de gaz à effet de serre de moins que celle d'aluminium primaire et consomme 20 fois moins d'énergie. En 2009, la gamme d'articles culinaires Natura a été la première en aluminium 100 % recyclé et trois ans plus tard, en 2012, Tefal mettait en place la première filière de recyclage d'articles culinaires en France. Parmi les produits récemment lancés sur le marché, les gammes de poêles Éco-Respect et Resource, elles aussi en aluminium 100 % recyclé, ont reçu le Grand Prix de la Responsabilité sociétale des marques, en avril 2019 (France).

#### Plastiques recyclés : des avancées significatives

La démarche du Groupe sur les plastiques recyclés a débuté il y a 10 ans avec les ustensiles Enjoy, composés à 95 % de **PET** recyclé. Depuis, il n'a cessé d'intensifier ses travaux dans ce domaine, sous l'impulsion des Directions Achats, Qualité Normes et Environnement, Recherche, en liaison avec les Directions Industrie et Marketing : 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... Par rapport au plastique issu du pétrole, le plastique recyclé réduit l'impact sur le réchauffement climatique de près de 70 %.

En 2015, le Groupe a été pionnier en France pour la mise en place, avec Veolia et l'éco-organisme Ecosystem, d'une **première boucle d'économie circulaire pour le petit électroménager**. Cette coopération a débouché sur un premier générateur vapeur avec un boîtier en **polypropylène** issu du recyclage d'appareils électriques et électroniques, produit à Pont-Evêque (Silence Steam, Rowenta). Les fers vapeur fabriqués à Erbach (Allemagne) s'approprient eux aussi à intégrer du polypropylène recyclé.

En 2018, Rowenta a étendu l'usage de ce matériau aux socles des aspirateurs Silence Force Compact moyennant un investissement spécifique sur les lignes de production du site de Vernon. En 2019, cette évolution a concerné l'essentiel des aspirateurs traîneaux avec sac produits sur le site.

La machine à café Expresseria (Krups), fabriquée à Mayenne, progresse elle aussi sur la voie du plastique recyclé : après l'intégration, en 2017, d'un support technique interne en ABS recyclé, c'est son socle qui passera à l'ABS/PC recyclé début 2020. La liste des produits intégrant des plastiques recyclés s'allonge chaque année : appareils à raclette, ventilateurs, hachoirs à viande, moulinette, jusqu'à certaines gammes de pots de fleurs EMSA Landhaus fabriqués à partir de rebuts de production de couches de bébé... Une dizaine de nouveaux projets sont en cours. En plus de son partenariat avec Veolia, le Groupe développe ses échanges avec d'autres recycleurs dans une optique de montée en compétences pour répondre à ses besoins. En interne, il conduit des opérations de **formation et de sensibilisation** pour les équipes concernées (bureaux d'études, laboratoires, qualité, marketing...).

### LES SACS DES MAGASINS AUSSI...

Le recours au plastique recyclé s'étend également aux sacs proposés par les magasins du Groupe à leurs clients. En Europe, ils ont fait l'objet d'une remise à plat en 2018 dans un double objectif écologique et économique. Fabriqués à 80 % en plastique recyclé et recyclables à 100 %, les nouveaux sacs bénéficient du label environnemental *Blue Angel*. Outre l'utilisation de plastique recyclé, la réduction du nombre de fournisseurs (de 10 à 4, dont 1 couvre 75 % des besoins) contribue également à diminuer l'empreinte carbone liée au transport de matières. Début 2019, ces sacs étaient disponibles dans la quasi-totalité des pays de la zone EMEA possédant des magasins du Groupe (enseignes Home & Cook et WMF). Les 13 magasins d'Égypte ont eux aussi adopté cette démarche en 2019.

Pour l'ensemble de ces efforts sur le plastique recyclé, le Groupe a reçu en 2018 en France le Prix LSA « Développement de la responsabilité environnementale », qui l'a distingué parmi une centaine de candidats.

### RECYCLER EN FIN DE VIE

Que deviennent les produits une fois qu'ils sont hors d'usage ? En Europe, la collecte et le traitement des appareils de petit électroménager sont gérés par des **éco-organismes** nationaux. Le Groupe SEB est plus particulièrement impliqué en France au sein d'Ecosystem, le principal éco-organisme du pays pour les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques).

En revanche, les poêles, casseroles ou faitouts en aluminium ne bénéficient pas encore de filière spécifique : en France par exemple, 60 % finissent avec les ordures ménagères (soit 6 000 tonnes par an) alors qu'ils sont recyclables à 80 %. Depuis 2012, le Groupe SEB

multiplie les initiatives en faveur du **recyclage des articles culinaires**, en particulier en Europe avec la marque Tefal (France, Pays-Bas, Norvège...). Les opérations reposent sur un partenariat entre le Groupe, des entreprises spécialisées dans le recyclage et des distributeurs partenaires. Les consommateurs sont invités à déposer leurs anciens produits en magasin contre un bon de réduction pour l'achat d'un nouvel article. Pour la seconde année consécutive, l'offre a porté en 2019 sur des articles en aluminium recyclé (gammes *Resource* et *So Recycled*). Les produits usagés sont collectés avant d'être triés et broyés. Les principaux matériaux (aluminium, inox, plastique) sont séparés puis recyclés dans la fabrication de nouveaux produits, y compris d'articles culinaires.

En 2019, en France, cette opération a été conduite avec les magasins Leclerc (partenaire de l'opération depuis l'origine), Géant, Boulanger, BHV... Depuis 2012, l'ensemble de ces opérations a permis de collecter et recycler 940 tonnes d'articles culinaires, soit environ 1,4 million de produits. Aux Pays-Bas, l'opération reconduite avec Blokker et Marskamer a porté sur 32 tonnes (près de 140 tonnes en quatre ans). La Norvège a également contribué au travers d'une centaine de magasins. En Asie, la Thaïlande agit aussi en ce sens depuis 2013. Dans ce pays, les produits récoltés sont reversés à une association locale qui fabrique des prothèses (jambes artificielles) majoritairement composées d'aluminium.

Les opérations de collecte et recyclage de poêles et casseroles se développent dans de plus en plus de pays. En 2019, ce fut le cas au Royaume-Uni, en Belgique, Grèce, Roumanie, Égypte...

## DES PRODUITS À UTILISATION PARTAGÉE

À l'avant-garde de nouveaux modèles de consommation plus durables dans la perspective de l'économie de fonctionnalité, le Groupe a testé en France dès 2015 un service innovant de **location d'appareils culinaires** pour répondre aux besoins ponctuels des consommateurs. Dénommé **Eurêcook**, il a été déployé d'abord dans l'agglomération de Dijon en partenariat avec un réseau d'acteurs privés et publics, comme l'ADEME<sup>(1)</sup>, l'association ENVIE, et le groupe Casino. En octobre 2018, il a fait ses premiers pas à Paris, en partenariat cette fois avec ENVIE et Monoprix, leader du commerce en centre-ville. Le principe est simple : le consommateur réserve son appareil Seb, Tefal ou Moulinex sur le site [www.eurecook.fr](http://www.eurecook.fr) ou dans l'un des cinq magasins Monoprix parisiens qui participent à l'opération dans un 1<sup>er</sup> temps. Il choisit la durée de location (un week-end à une semaine) puis le récupère dans l'un des points de retrait ou lors de la livraison de ses courses. Une fois

retournés, les produits sont systématiquement nettoyés, vérifiés et réemballés. Ce service prendra une nouvelle dimension en 2020 à Paris dans le cadre du projet RépareSeb (voir page 165).

Le service Eurêcook s'inscrit dans une démarche de consommation durable à plus d'un titre : du point de vue écologique, il va dans le sens d'une optimisation des ressources naturelles (un même produit est utilisé plus souvent) et les emballages sont réutilisables et éco-conçus (polypropylène alvéolaire) ; côté accessibilité, grâce à un moindre coût d'usage, Eurêcook rend les appareils plus abordables pour des personnes économiquement fragiles ; enfin, il fait appel au réseau d'insertion professionnelle ENVIE pour le nettoyage, test, reconditionnement et la logistique des produits, depuis son atelier de Trappes.

(1) Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

## DES PRODUITS AVEC PLUSIEURS VIES

### OBJECTIF GROUPE SEB

- Expérimenter des business models pour offrir une seconde vie aux produits du Groupe

### RÉEMPLOI DU PETIT ÉLECTROMÉNAGER

Lorsque les consommateurs retournent des produits, par exemple dans le cadre du service après-vente ou d'offres commerciales spécifiques, et qu'ils peuvent encore être utilisés, le Groupe s'efforce de leur donner une seconde vie plutôt que de les envoyer dans les filières de démantèlement et recyclage. D'autant que la plupart d'entre eux sont quasi neufs...

Ainsi, parmi les produits qui sont retournés sur le site du Groupe à Alençon dans le cadre du service après-vente des distributeurs, la plupart ont été peu, voire pas utilisés et présentent une panne simple. Depuis 2017, Groupe SEB France les confie à l'association d'insertion ENVIE Anjou. Elle démonte et répare les produits défectueux dans son atelier près d'Angers avant de les revendre à un prix modeste dans son magasin avec une garantie d'un an. Grâce à ce partenariat, l'association a remis dans le circuit plus de 5 500 appareils en 2019 qui, sinon, auraient été détruits. En trois ans, il a également permis à 15 personnes prises dans le cercle vicieux du chômage de retrouver une activité professionnelle. Le futur centre RépareSeb de Paris (voir page 165) intégrera lui aussi un projet similaire.

Aux États-Unis, le Groupe a mis en place une démarche du même type qu'il gère en interne. Après vérification et reconditionnement éventuel, les produits sans aucun défaut sont remis en stock pour commercialisation dans les circuits classiques ; les produits de second choix sont revendus via des circuits spécialisés (grossistes...) et ceux qui ne peuvent être réparés sont confiés à des sociétés de démantèlement/recyclage. Au Mexique aussi, les produits avec des défauts mineurs sont cédés à des grossistes ou autres organismes à des prix réduits.

### REMISE À NEUF DE POÊLES ET CASSEROLES

La marque **All-Clad** agit pour prolonger la vie des produits avec une offre inédite : depuis 2015, elle propose à ses clients-restaurateurs des poêles d'occasion remises à neuf dans l'usine de Canonsburg (États-Unis). Les poêles All-Clad récupérées auprès des chefs sont démontées, nettoyées, remises à leur forme initiale, brossées et polies pour un résultat impeccable. Elles en ressortent aussi esthétiques et efficaces que des neuves mais à moitié prix et avec un impact bien moindre sur l'environnement (95 % d'énergie consommée en moins). Cette gamme *ENCORE* a reçu le soutien de nombreux chefs. En cinq ans, près de 5 000 poêles ont été remises à neuf.

En 2019, Tefal a reçu en France le soutien de l'ADEME pour mener une étude sur le rechapage des poêles inox qui débutera en 2020.

## 3.10. Agir pour le climat



CONTRIBUER À LA LUTTE CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE GRÂCE À NOTRE STRATÉGIE BAS CARBONE



De la conception des produits jusqu'à leur fin de vie, le Groupe agit à chaque étape pour limiter leur empreinte environnementale (éco-conception, éco-production, éco-logistique, recyclage...) et contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique. Pour cela, il s'appuie sur son **guide éco-conception** des produits et sur la certification internationale **ISO 14001**. Dans les usines, les bureaux, les laboratoires ou les entrepôts, tous les collaborateurs et prestataires du Groupe sont sensibilisés au respect de l'environnement. La démarche environnementale du Groupe SEB est pilotée par la Direction Qualité Normes et Environnement et coordonnée sur les sites par les coordinateurs Santé Sécurité Environnement. Les informations concernant les dépenses environnementales du Groupe SEB sont disponibles page 261.

Les données présentées ci-dessous s'étendent sur un périmètre monde pour les entités certifiées ISO 14001 <sup>(1)</sup>. Elles incluent les sites de WMF en Europe et de Supor à Xiangsu, certifiés en 2018.

Le siège social Campus SEB à Écully est intégré dans le périmètre de reporting depuis 2015.

Les données relatives aux nouvelles acquisitions sont prises en compte au fur et à mesure de leur intégration dans les différents processus du Groupe. Les données 2019 sont donc hors EMSA et hors WMF (à l'exception des sites européens de WMF qui sont entrés dans le reporting cette année).

3

### BILAN GAZ À EFFET DE SERRE DU GROUPE

Le Groupe SEB a lancé en 2017 un exercice d'évaluation des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Ce bilan a été réalisé à partir des données de l'année 2016 avec l'aide du cabinet de conseil Deloitte. Il distingue les émissions des scopes 1 et 2 qui concernent les émissions de gaz à effet de serre en lien direct avec les activités de production du Groupe et les émissions du scope 3, dites indirectes.

**Scope 1** : émissions liées aux consommations de combustibles fossiles (majoritairement gaz naturel) utilisés pour certains procédés industriels ou le chauffage des bâtiments, sur les sites industriels et logistiques du Groupe certifiés ISO 14001.

Scope 1 : 58 049 tCO<sub>2</sub>eq

**Scope 2** : émissions induites par la consommation d'électricité achetée sur les sites industriels et logistiques du Groupe.

Scope 2 : 149 106 tCO<sub>2</sub>eq

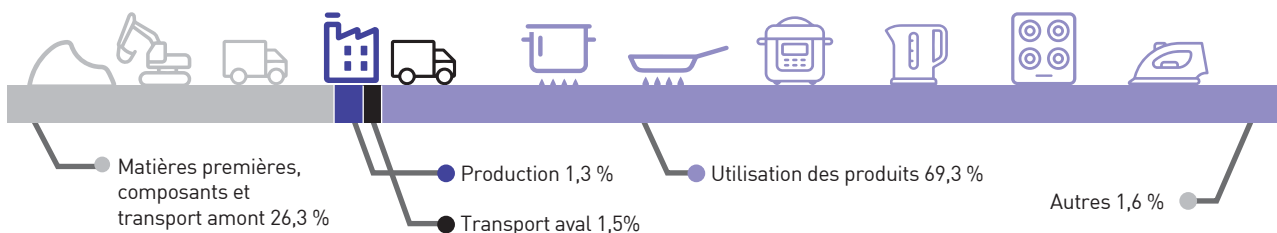
Les émissions des scopes 1 et 2 (207 155 tCO<sub>2</sub>eq) représentent les émissions des sites industriels et logistiques du Groupe (voir partie éco-production page 173).

**Scope 3** : émissions indirectes qui ne sont pas liées directement à la fabrication des produits (achat de biens et services, utilisation des produits vendus, transport amont et aval, etc.).

Scope 3 : 15 473 978 tCO<sub>2</sub>eq

Au total, les émissions du Groupe SEB en 2016 représentent 15,7 millions de tonnes équivalent CO<sub>2</sub>. Elles se répartissent de la manière suivante :

#### RÉPARTITION DES ÉMISSIONS ANNUELLES DE GAZ À EFFET DE SERRE DU GROUPE SEB



(1) Les certificats obtenus par les sites avant leur acquisition par le Groupe SEB ne sont pas pris en compte par ce dernier.



## LEXIQUE

**Matières premières, composants et transport amont** : émissions liées à l'extraction des matières premières et à la transformation des matériaux et des composants par le Groupe SEB. Comprend les émissions induites par l'achat de services tels que le transport amont.

**Production** : émissions liées à la consommation d'énergie des sites industriels et logistiques du Groupe (combustion d'énergies fossiles et consommation d'électricité) = scopes 1 et 2.

**Transport aval** : émissions liées au transport des produits finis du Groupe depuis l'usine jusqu'à l'entrepôt des clients.

**Utilisation des produits** : le calcul des émissions liées à l'utilisation des produits prend en compte l'électricité consommée par les produits de petit électroménager, le gaz et l'électricité nécessaires au fonctionnement, et au lavage (eau chaude) des articles culinaires. Pour chaque catégorie de produits, le calcul considère leur scénario d'usage sur l'année et le volume des ventes.

**Autres** : ce poste d'émissions regroupe divers types d'émissions peu significatifs s'ils sont considérés séparément. Il comprend par exemple les émissions liées aux trajets des collaborateurs du Groupe pour se rendre sur leur lieu de travail, les déplacements professionnels, les trajets des consommateurs pour se rendre en magasin. Il comprend aussi les émissions liées à la fin de vie des produits.

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les facteurs d'émission employés sont issus de bases de données (Agence internationale de l'énergie, base Carbone de l'ADEME <sup>(2)</sup>. Étant basée sur des facteurs d'émissions moyens, et compte tenu du nombre et de la nature des données demandées, la méthode de calcul du GHG Protocol présente une marge d'incertitude. Néanmoins, elle fournit des informations sur les proportions des principaux postes d'émissions du Groupe qui lui permettent d'orienter les stratégies de réduction de son empreinte carbone.

Pour calculer l'empreinte carbone du Groupe, les équipes se sont appuyées notamment sur les données du *reporting* éco-production pour les scopes 1 et 2, ainsi que sur les analyses de cycle de vie correspondant aux différentes familles de produits pour le scope 3. Les émissions de GES liées à la fabrication des produits, décrites dans la partie « Éco-production », et les émissions de GES liées à la logistique présentées dans la partie « Éco-logistique » sont suivies par un système de *reporting* dédié.

Les produits qui ont contribué au bilan des émissions de GES représentent 94 % des ventes en volume et 98 % en chiffre d'affaires. Cet exercice a confirmé que les axes prioritaires pour améliorer l'empreinte carbone du Groupe se situent prioritairement au niveau :

- des produits et de leur utilisation ;
- des matières premières ;
- du transport des produits et composants ;
- de la fabrication des produits.

## OBJECTIFS... À COURT ET LONG TERMES

Pour réduire son empreinte carbone, le Groupe SEB s'est fixé des objectifs ambitieux :

### OBJECTIFS 2020

En 2013, le Groupe a défini une première série d'objectifs à l'horizon 2020 :

- moins 20 % de consommation énergétique des produits électriques (année de référence : 2013).

État d'avancement à fin 2019 : **moins 11 %** par rapport aux produits de référence.

Dans le cadre de l'initiative internationale *Science Based Target* (voir ci-dessous), le Groupe s'engage à réduire l'empreinte environnementale de ses produits électriques lors de leur utilisation. Les projets d'éco-conception ainsi que l'évolution des technologies permettront d'aboutir à des réductions significatives de la consommation énergétique. C'est déjà le cas pour les générateurs vapeur, les sèche-cheveux et les bouilloires ;

- moins 20 % de consommation d'énergie pour les sites de production (année de référence : 2010).

État d'avancement à fin 2019 : **moins 21,3 %** à périmètre constant <sup>(3)</sup> ;

- 20 % minimum de matériaux recyclés dans les nouveaux produits et leurs emballages.

État d'avancement à fin 2019 : **35 %** pour les produits fabriqués par le Groupe ;

- moins 20 % d'émissions de gaz à effet de serre pour le transport des produits et composants (par produit vendu) (année de référence : 2013).

État d'avancement à fin 2019 : **moins 33 %**.

(2) Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

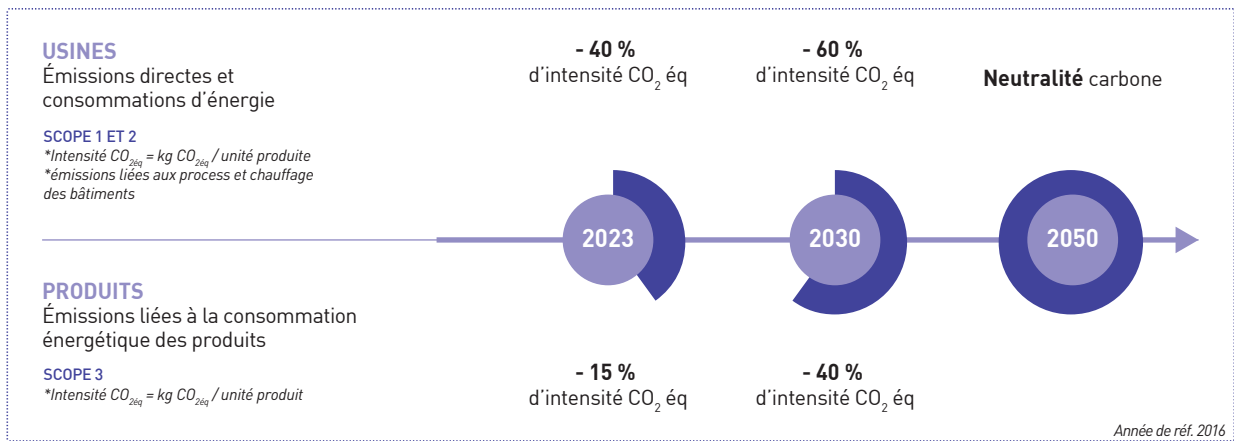
(3) Concerne tous les sites industriels et logistiques présents dans le périmètre de reporting développement durable 2010.

**OBJECTIFS BAS CARBONE SCIENCE BASED TARGETS**

Pour intensifier sa contribution à la lutte contre le réchauffement climatique, le Groupe SEB a rejoint en 2016 l'initiative *Science Based Targets* (SBT) lancée par le WWF aux côtés du *Global Compact* (ONU), du WRI (*World Resources Institute*) et du CDP (*Carbon Disclosure Project*). Elle incite les grandes entreprises mondiales à mettre en cohérence leurs objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre avec les recommandations du

GIEC de contenir la hausse de la température moyenne mondiale en dessous de 2 °C d'ici la fin du siècle.

Le Groupe a défini en 2018 ses propres objectifs SBT à court et long termes qui prennent le relais de ses objectifs 2020. Ils ont été officiellement approuvés par le SBT Initiative (SBTI) début 2019. Le Groupe SEB fait ainsi partie des 100 premières entreprises mondiales ayant aligné leur stratégie bas carbone avec les Accords de Paris.



Le Groupe a mis en place une gouvernance spécifique pour atteindre ces objectifs et préciser la trajectoire à suivre :

- **la stratégie bas carbone « fabrication des produits » (scopes 1 & 2)** est définie et contrôlée par un Comité de pilotage bas carbone animé par la Direction Développement Durable. Il réunit des représentants des Directions Industrielles Articles culinaires et Petit électroménager, de la Direction Qualité Normes et Environnement, de la Direction Achats et du Contrôle de Gestion. Ce Comité travaille en cohérence avec la feuille de route environnement qui couvre plus largement toutes les problématiques liées à la préservation de l'environnement. Lors de sa première session en juillet 2019, il a défini les deux priorités de la stratégie :
  - la réduction des émissions de gaz à effet de serre des sites industriels,
  - l'augmentation de leur approvisionnement en énergies renouvelables.

Les leviers d'action identifiés sont de trois ordres :

- optimiser les consommations énergétiques : audits énergétiques, mise en place d'un indicateur énergie (kWh/unité produite) au niveau du pilotage industriel, choix des énergies les moins carbonées...
- accroître la part d'énergie renouvelable : production d'énergie sur site avec des panneaux photovoltaïques,
- achat d'énergie verte : Garantie d'origine, Certificat d'énergie renouvelable...

- **la stratégie bas carbone « consommation énergétique des produits » (scope 3)** est pilotée au travers de la feuille de route éco-conception. En 2019, dans le cadre de cette feuille de route, chaque catégorie de produits a fait l'objet de deux réunions dédiées afin d'ajuster les priorités d'action à ses spécificités.

Pour renforcer sa démarche environnementale, le Groupe a collaboré avec l'ONG **WWF** qui l'a accompagné sur plusieurs projets spécifiques comme, en 2018, la formalisation des objectifs SBT et de sa politique éco-packaging (voir page 173).

## ÉCO-CONCEPTION

### GUIDE ÉCO-CONCEPTION

La politique d'éco-conception du Groupe SEB vise à réduire l'empreinte environnementale des produits tout au long de leur cycle de vie. Pour progresser dans cette démarche, il s'appuie sur un **guide éco-conception** qui intègre clairement toutes les étapes du cycle de vie du produit et de son emballage (extraction des matières premières, fabrication, transport, utilisation, fin de vie). Il est structuré selon les **axes prioritaires** du Groupe en matière d'éco-conception : efficacité énergétique, recyclabilité, réparabilité, utilisation de matériaux recyclés et de polymères biosourcés, réduction de l'empreinte carbone lors du transport, remplacement des substances impopulaires... Pour chaque axe d'éco-conception, le guide précise l'ambition du Groupe et définit différents niveaux de performance fondés sur des critères mesurables. Intégré dans le processus de conception des produits, il permet aux équipes projet de choisir le niveau de performance visé pour chaque nouveau produit en fonction du cahier des charges.

Ce guide est un outil clé dans l'atteinte des objectifs environnementaux du Groupe. Il est déployé dans toute la communauté Innovation : équipes Marketing, R&D, Design, mais aussi Achats, Qualité, Juridique... Sa mise en place a été soutenue par un important dispositif de **formation** en 2014/2015 et, depuis, des sessions complémentaires ont régulièrement été organisées. En 2019, le Groupe a conçu un nouveau module de formation à l'éco-conception, étendue à un public plus large (équipes Innovation, Marketing, Design, Développement, et Qualité) et dans une optique encore plus opérationnelle face à la montée en puissance de la demande de produits éco-conçus. L'objectif est de les aider à mieux appréhender les concepts et enjeux de l'éco-conception, à comprendre les opportunités qu'elle représente dans leur domaine, et à les exploiter en s'appuyant sur les ressources mises à leur disposition par le Groupe (outils, études de cas, éléments de veille...). Deux séances pilotes ont réuni 30 participants en 2019 en vue d'un prochain déploiement en France puis à l'international.

Au-delà des axes prioritaires d'éco-conception détaillés dans le guide, le Groupe favorise toute initiative visant à renforcer l'éco-responsabilité des produits du Groupe. Ainsi, les poignées en bois de la gamme d'articles culinaires Natura et les ustensiles Ingenio Wood, lancés en 2019, sont fabriqués avec du bois certifié FSC, issu de forêts gérées de façon responsable et durable.

Par ailleurs, dans une optique d'accélération de la dynamique, le Groupe a intégré un objectif annuel d'éco-conception dans la feuille de route des Directeurs Marketing des différentes catégories de produits.

### ANALYSES DE CYCLE DE VIE ET PROFILS ENVIRONNEMENTAUX

Le Groupe actualise régulièrement les **analyses de cycle de vie** (ACV) de ses produits. Ces analyses significatives <sup>(4)</sup>, qui mesurent les différents impacts des produits sur l'environnement, permettent d'orienter les recherches afin de réduire leur empreinte écologique. En 2019, 75 % des familles de produits définies comme les plus significatives par le Service Environnement, étaient couvertes par une analyse de cycle de vie. Une nouvelle ACV a été réalisée sur les brosses soufflantes et celles concernant les sèche-cheveux et les

défroisseurs ont été entièrement revues. Un effort particulier a été fait en 2018 pour rendre la méthodologie plus robuste et pour intégrer de nouvelles données en provenance des recycleurs, notamment en partenariat avec Ecosystem, principal éco-organisme français.

En 2016, le Groupe a entrepris d'établir le profil environnemental de chaque famille de produits au travers d'une fiche synthétique à usage interne. Basée sur les résultats de l'ACV, elle répond à trois questions : Quelle étape du cycle de vie du produit impacte le plus le changement climatique ? Quelles ressources sont nécessaires pour le fabriquer et le faire fonctionner ? Sur quels leviers agir pour réduire l'impact sur le climat et les ressources ? Conçues avec la participation des équipes Développement, Marketing et Qualité, ces fiches sont disponibles sur l'intranet. Elles constituent à la fois un support de sensibilisation et un outil d'aide au ciblage des efforts d'éco-conception. Deux nouvelles fiches ont été diffusées en 2019, portant à 12 le nombre de profils environnementaux établis à ce jour.

### EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Sur l'ensemble du cycle de vie des produits, près des trois quarts de l'impact carbone proviennent de leur consommation énergétique en phase d'utilisation, loin devant leur fabrication (1,3 %). Conscient de l'importance de l'enjeu énergétique, le Groupe a renforcé depuis 2015 le pilotage des actions dans ce domaine. Il concentre ses efforts sur **une quinzaine de familles de produits prioritaires**, celles ayant le plus fort impact en matière de consommation électrique au regard de leur consommation individuelle et des volumes commercialisés. Pour chacune d'elles, le Groupe a défini une méthode standard de calcul de la consommation et de l'efficacité énergétique, ainsi que un ou deux produits étalons servant de référence pour mesurer les progrès.

Dans le cas des **bouilloires**, par exemple, au-delà de la fonctionnalité de réglage de la température, déjà mise en œuvre, le Groupe travaille sur plusieurs leviers d'action, notamment pour aider les consommateurs à chauffer uniquement la quantité d'eau nécessaire. L'accent est également mis sur les **sèche-cheveux** pour lesquels toutes les nouvelles gammes sorties en 2019 bénéficient désormais de la technologie Effiwatts : à performance égale, les appareils consomment en moyenne 20 % d'énergie de moins que les modèles de référence. Autre famille de produits qui a amélioré son profil énergétique depuis 2018 : les **ventilateurs**. Ainsi, le ventilateur Air Protect Éco-(Samurai) consomme 50 % d'énergie en moins que le modèle de référence, toujours à performance égale.

Au cours des années précédentes, le Groupe avait déjà fait d'importants progrès sur les **aspirateurs** : en trois ans (2014-2017), les équipes Marketing et R&D ont renouvelé l'ensemble des gammes d'aspirateurs traîneau en réduisant la consommation d'énergie de 70 %, sans aucun compromis sur l'efficacité de dépoussiérage ni le niveau sonore. Dès 2015, tous les nouveaux modèles Rowenta se situaient en dessous de 900 watts, avec deux ans d'avance sur la réglementation européenne. La trajectoire de progrès continue avec de nouveaux modèles sortis en 2019 affichant seulement 450 watts. Pour atteindre ce niveau de performance, le Groupe a développé des moteurs à basse consommation et haut rendement, conçu des têtes

(4) Analyses de cycle de vie réalisées sur les modèles les plus représentatifs de chaque famille de produits du Groupe en termes de caractéristiques techniques, de ventes et de distribution géographique.

d'aspiration plus efficaces et optimisé l'ensemble des flux aérauliques pour réduire les pertes de charge.

Pour réduire l'empreinte énergétique de ses produits, le Groupe incite également les consommateurs à régler correctement leurs appareils. Par exemple, sur un nombre croissant de **générateurs vapeur**, le démarrage du produit se fait automatiquement en mode « éco » au lieu du mode standard. Ce réglage initial par défaut évite le risque que le consommateur reste sur un réglage potentiellement trop élevé par rapport à ses besoins.

## ÉCO-PACKAGING

### OBJECTIFS GROUPE SEB – 2023

- Zéro sous-emballage plastique
- Zéro polystyrène expansé
- 90 % de fibres recyclées

La politique d'éco-conception du Groupe inclut l'emballage des produits. Elle vise à s'assurer qu'il remplit correctement ses fonctions de protection, stockage, transport, information et manipulation, tout en minimisant son impact environnemental. En 2018, le Groupe a harmonisé et formalisé sa politique d'emballage responsable avec l'appui du WWF (*WorldWide Fund*). Élaborée et co-signée par la Direction du Développement Durable et la Direction Achats, elle se décline en 10 objectifs.

L'utilisation de 90 % de fibres recyclées, la suppression des sous-emballages plastiques et celle du polystyrène expansé constituent trois objectifs prioritaires pour 2023. Dans tous les cas, l'emballage doit être pensé avec le produit et minimiser le taux de vide et la quantité de matériaux nécessaires tout en garantissant la qualité du produit. Il doit limiter les emballages perturbateurs pour le recyclage et éviter tout suremballage superflu. Les fournisseurs sont par ailleurs fortement incités à utiliser des sources de carton certifiées FSC. Pour l'impression, les encres doivent être à base d'eau ou végétales, sans huiles minérales. Quant aux documents insérés (instructions d'utilisation, consignes de sécurité...), le Groupe veut augmenter le taux de dématérialisation pour réduire la consommation de papier. La sensibilisation des consommateurs au tri des déchets et au recyclage sera renforcée, notamment via des indications sur l'emballage.

En ce qui concerne la **suppression des sous-emballages plastiques**, plusieurs produits ont franchi le pas en 2019, comme le

mini hachoir 5 secondes (Tefal), vendu à plus de 600 000 exemplaires, ce qui équivaut à autant de sachets plastiques évités. L'autocuiseur Cookeo (Moulinex) a programmé cette suppression pour 2020 et elle est également planifiée pour le transport des poêles Tefal fabriquées à Rumilly.

Pour ce qui est de la **substitution des cales en polystyrène expansé (PSE)**, c'est déjà chose faite pour le cuiseur vapeur Steam'Up (Moulinex) grâce à un système astucieux de calage en carton. D'autres solutions sont à l'étude, notamment à partir de « carton nid d'abeille », une option déjà retenue depuis plusieurs années pour les aspirateurs Rowenta fabriqués à Vernon. La cellulose moulée peut également constituer une alternative.

Concernant le taux de **fibres recyclées**, les emballages utilisés sur les sites de production européens sont déjà au-delà de l'objectif de 90 % et ceux sur les sites asiatiques s'en approchent. Le Groupe concentre donc ses efforts sur les Amériques.

Au-delà de ces trois axes prioritaires, d'autres actions ont témoigné des avancées de la démarche éco-packaging en 2019. Par exemple, les moules à pâtisserie (Kaiser) destinés aux 8 000 présentoirs conçus pour les distributeurs ne sont plus emballés séparément mais stockés en vrac jusqu'à leur installation sur le présentoir, avant expédition vers les points de vente. Bilan sur un an : une économie de 6,5 tonnes de carton et 600 kilos de plastique. Dans le cas du coupe-légumes Spiralizer (Tefal), la notice papier a été supprimée et remplacée par une version numérique, disponible sur le site internet de la marque.

## RECYCLABILITÉ ET UTILISATION DE MATÉRIAUX RECYCLÉS

Voir page 166.

## RÉPARABILITÉ

Voir page 164.

## SUBSTANCES IMPOPULAIRES

Voir page 118.

d'amélioration continue des bonnes performances environnementales et de prévention des pollutions d'autre part.

En 2017, le Groupe a adopté la nouvelle version de la norme ISO 14001 qui renforce le rôle de l'encadrement et favorise une approche plus globale de l'impact du fonctionnement du site sur le cycle de vie du produit. Cette évolution a impliqué une montée en compétences des équipes par le biais de formations et d'une mobilisation accrue du réseau international des coordinateurs Santé Sécurité et Environnement. L'animation de ce réseau repose notamment sur des réunions trimestrielles, le plus souvent en vidéo.

## ÉCO-PRODUCTION

### OBJECTIF GROUPE SEB – 2023

- 100 % des sites industriels certifiés ISO 14001

Le Groupe a mis en place un système mondial de management de l'environnement dès 2003. Il vise en priorité la prévention des pollutions, la maîtrise de la consommation de ressources (énergie et eau) et la réduction des déchets. Cette démarche se traduit par la certification ISO 14001 des sites qui repose sur la conformité aux réglementations et lois en vigueur d'une part, et sur le principe

## PROJETS ÉCO-INNOVANTS : DES BONNES PRATIQUES À PARTAGER

Dans un objectif de diffusion des bonnes pratiques, chaque site industriel et logistique (périmètre monde) est invité à présenter chaque année au moins un **projet éco-innovant** permettant de réduire son impact environnemental. Cinq domaines d'action sont identifiés : réduction de la consommation énergétique et utilisation d'énergies renouvelables ; management de l'énergie et de l'environnement ; réduction des déchets et recyclage ; réduction de la consommation d'eau ; protection de la biodiversité. Depuis 2014, ce challenge a permis de créer une base de données de près de 200 bonnes pratiques à partager.

Le challenge 2019 a regroupé 53 projets issus de 30 sites et entités, et plus de la moitié d'entre eux ont traité à l'énergie. Trois projets en particulier se distinguent par leur caractère à la fois innovant et reproductible, leur bénéfice environnemental significatif et la rapidité de leur retour sur investissement :

- le site de Selongey (France) a initié un projet visant à réduire la consommation d'eau et d'énergie pour les opérations de lavage et dégraissage des pièces inox lors de la fabrication des autocuiseurs. Le remplacement des tunnels de lavage existants par des équipements plus performants doit permettre des économies environnementales significatives : 50% de gaz naturel, 10% d'électricité, et plus de 70% d'eau. Un premier tunnel a été changé en 2019 et les trois autres le seront prochainement ;
- sur le site EMSA d'Emsdetten (Allemagne), l'accent a été mis sur la réduction des déchets et la protection de la ressource en eau. L'objectif était de supprimer tout risque de dispersion des granulés de matière plastique utilisés dans le *process* de fabrication afin d'éviter qu'ils se retrouvent dans les eaux usées puis dans la nature sous forme de microplastique. Des systèmes de récupération ont été installés à cet effet dans les différentes zones où les granulés sont manipulés. Cette opération s'est accompagnée d'une sensibilisation des équipes sur la protection des océans ;
- le troisième projet, mis en œuvre à Lourdes (France), porte sur les économies d'énergie avec l'installation d'un compresseur de nouvelle génération à vitesse variable. Outre sa meilleure efficacité énergétique, il permet la récupération de chaleur pour le chauffage des locaux et améliore les conditions de travail par son niveau sonore réduit.

## RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE DES SITES

Afin d'atteindre ses objectifs « bas carbone » pour la fabrication des produits (scopes 1 et 2, voir page 171), le Groupe agit sur deux leviers principaux : la diminution de la consommation énergétique et le recours aux énergies renouvelables.

### Consommer moins d'énergie

En 2019, le Groupe a déployé un **standard Groupe** sur le management de l'énergie, basé sur les exigences essentielles de la norme **ISO 50001**. Il a été intégré au manuel d'audit interne et s'appliquera progressivement à tous les sites, harmonisant ainsi les pratiques en matière d'organisation, de monitoring de l'énergie, de formation... Plusieurs sites du Groupe, déjà certifiés ISO 50001, sont particulièrement avancés dans ce domaine : Erbach (Allemagne), Rumilly et Tournus (France), ainsi que la majorité des sites européens

de WMF et le site d'EMSA à Emsdetten. En France, le Groupe a mis à la disposition des sites une documentation technique détaillée sur l'optimisation énergétique des installations d'air comprimé, d'éclairage, de chauffage et de climatisation.

Sur les sites du Groupe partout dans le monde, la recherche de l'efficacité énergétique génère de nombreuses actions qui alimentent le partage de bonnes pratiques.

### Quelques exemples :

- en Chine, le site Supor de Shaoxing a modifié en 2017-2018 ses **170 presses à injecter** les matières plastiques en remplaçant une bobine chauffante très énergivore par une nouvelle bande isolante qui permet de consommer 30 % d'énergie en moins. De plus, sa température de surface, nettement plus basse, améliore le confort des opérateurs. En 2019, le site de Hangzhou a installé ce dispositif sur toutes les presses. Toujours dans cet esprit, d'autres sites du Groupe ont avancé en 2019 sur l'isolation des fourreaux d'injection du plastique, notamment celui d'Emsdetten (EMSA) et de Mayenne en France. Quant au site de Xiangsu (Chine), il a lancé un programme pour optimiser l'isolation et le système de chauffe des **moules** avec, à la clé, une consommation énergétique divisée par près de deux en phase de fonctionnement ;
- la production **d'air comprimé** fait également partie des points d'amélioration énergétique et de nombreux sites avancent sur ce sujet, comme Lourdes (voir projets éco-innovants ci-dessus), Shaoxing, Hangzhou, Shanghai et Erbach ;
- à Selongey, l'optimisation du **système d'aspiration** des poussières, de polissage des cuves d'autocuiseurs a permis une forte réduction de la **consommation énergétique**. Elle porte à la fois sur l'énergie électrique consommée par les trois centrales d'aspiration et sur les économies de chauffage liées à la diminution des flux d'air avec l'extérieur en période hivernale. L'opération permet ainsi de réduire sensiblement les émissions de CO<sub>2</sub> et la facture ;
- en Allemagne, le site WMF/Silit de Riedlingen a installé en 2018 un nouveau **système de ventilation** plus économe en **énergie** qui récupère par ailleurs la chaleur de l'air sortant, ce qui réduit les besoins en chauffage. Ce système a permis de diminuer significativement la consommation d'énergie ;
- à Omegna (Italie), le site a mis à profit deux puits existants de 80 m (utilisés pour ses procédés industriels) afin d'installer un système réversible de rafraîchissement/chauffage des bureaux. Il est basé sur le fait qu'à cette profondeur, l'eau reste à une température stable (environ 10 °C), quelle que soit la saison. En passant dans un circuit qui fait le tour des locaux, elle les rafraîchit l'été et peut les réchauffer l'hiver. Quant au nouveau site d'Itatiaia (Brésil), il a intégré les considérations environnementales dès sa construction (ventilation et éclairage naturel, rafraîchissement par brumisation...).

Plus généralement, l'ensemble des sites poursuit le remplacement progressif des éclairages existants (tubes néons notamment) par des systèmes à LED (moins 50 % à 75 % de consommation). Cette opération se traduit à la fois par une diminution de l'empreinte énergétique et par des économies importantes.

### Développer les énergies renouvelables

Le site d'Is-sur-Tille (France) a été le premier du Groupe à s'équiper d'un système de climatisation à base d'énergie solaire pour un atelier d'assemblage où la température était très élevée l'été. Des panneaux photovoltaïques fournissent l'électricité nécessaire aux climatiseurs, et lorsqu'ils ne fonctionnent pas, elle est affectée à d'autres usages.

Cette initiative permet d'améliorer les conditions de travail au moyen d'une solution neutre en termes d'émission carbone.

En 2019, des panneaux solaires ont été installés sur le Campus SEB à Écully avec l'objectif de couvrir 20 % de sa consommation d'énergie, ainsi qu'au siège de la filiale aux Pays-Bas. Un projet de ferme solaire au sol a également été validé en Colombie et verra prochainement le jour sur le site industriel de Rionegro. D'autres projets sont à l'étude, notamment en France, Italie, Chine, Égypte, Brésil et Vietnam. À noter que le site de Wilbur Curtis à Montebello

(États-Unis), récemment acquis par le Groupe, est équipé de panneaux photovoltaïques qui assurent plus de la moitié de sa consommation électrique (Wilbur Curtis n'est pas encore intégré dans le reporting Groupe).

Depuis 2010, à périmètre constant, le Groupe a réduit de 21,3 % la consommation d'énergie de ses sites industriels et logistiques. Il est donc en bonne voie pour atteindre l'objectif de moins 20 % qu'il s'est fixé pour 2020.

## CERTIFICATION ISO 14001

Le Groupe SEB a pour objectif de certifier ISO 14001 l'ensemble de ses entités industrielles et logistiques dans le monde.

(Périmètre Monde)

(en tonnes)	2019	2018	2017
Nombre d'entités certifiables	41	34	35
Entités couvertes par un certificat ISO 14001 *	100 %	100 %	97 %

\* Sur base des entités industrielles et logistiques à la fin de l'année considérée (y compris le siège, par convention).

L'ensemble des entités prévues à la certification ISO 14001 en 2019 ont obtenu avec succès leur certificats. Les sites WMF (hors WMF Heshan prévu en 2020) ont intégré le périmètre de certification Groupe en 2019, expliquant la hausse du nombre d'entités certifiables entre 2019 et les années précédentes.

## CONSOMMATION DE RESSOURCES

(Périmètre entités certifiées ISO 14001)

### Matières premières directes

(en tonnes)	2019	2018	2017
Consommation totale de métaux	166 707	165 758	161 731
Consommation totale de plastiques *	100 558	94 247	89 315
Consommation totale d'emballages	106 546	114 370	105 775

\* Cet indicateur regroupe les polymères dont les plastiques et les élastomères.

Plusieurs sites innovent pour réduire les volumes de matière utilisée. À Riedlingen, WMF a réduit au maximum les dimensions des disques d'acier utilisés pour la fabrication de ses faitouts. Pour la seule gamme des produits de 24 cm de diamètre, le site a économisé plus de 32 tonnes d'acier en 2019. Sur le site de Rionegro (Colombie), l'optimisation du *process* de fonderie d'aluminium a permis de diviser par deux la quantité de matière nécessaire à la fabrication d'un *caldero* (cocotte) et la consommation d'énergie par unité produite a baissé de près de 10 %. Un dispositif spécifique a également été mis en place pour recycler les déchets de fonte d'aluminium dans la chaîne de fabrication.

### Matières premières indirectes

	2019	2018	2017
Consommation totale de gaz naturel (en GWh)	282,9	217,9 *	230,5
Consommation totale de gaz liquéfié (en tonnes)	4 640,2	4 857,3 *	3 948,7
Consommation totale d'électricité (en GWh)	385,9	373,4 *	366,6
Consommation totale d'eau (en milliers de m <sup>3</sup> )	3 394,5	3 395,1 *	3 533,7
Consommation totale de fioul hors carburant (en m <sup>3</sup> )	143,3	20,6 *	14,9

\* Mise à jour de la donnée.

La consommation totale de gaz naturel augmente de 30 % cette année. Cela s'explique par l'évolution du périmètre de *reporting* qui intègre dorénavant WMF. À périmètre constant, la consommation diminue de 5 %. Le gaz naturel étant la principale énergie utilisée pour le chauffage des sites du Groupe, les évolutions climatiques influencent significativement les consommations.

Après une année de démarrage de l'activité Articles culinaires en 2018, le site d'Itatiaia au Brésil a connu une année 2019 plus stable. La baisse de sa consommation de gaz liquéfié pour le process est en partie à l'origine de la diminution de 4 % de la consommation Groupe.

L'augmentation de la consommation d'électricité est limitée grâce à de nombreuses actions d'efficacité énergétique réalisées sur nos sites de production, en particulier en Chine.

La consommation totale d'eau est stable : les actions d'économies d'eau réalisées par les sites les plus consommateurs compensent l'agrandissement du périmètre. Certains sites en Chine ont en effet réduit les procédés les plus consommateurs d'eau.

Le site d'Hayingen en Allemagne, nouvellement intégré dans le *reporting*, utilise du fioul pour se chauffer. Sa consommation a un impact fort sur la donnée Groupe.

### Approvisionnement en eau

En 2019, le Groupe SEB a consommé près de 3,4 millions de mètres cubes d'eau à travers le monde, essentiellement liés aux procédés de fabrication des articles culinaires. Cependant, au-delà du suivi des volumes consommés, il est primordial de considérer la localisation de ces consommations afin de la mettre en rapport avec les zones dites de stress hydrique où l'eau est une ressource sensible. En 2015,

le Groupe, soucieux d'évaluer les risques liés à l'eau et sa disponibilité, a conduit une analyse de ses implantations industrielles à partir de la localisation géographique des sites concernés et de l'outil de référence *Aqueduct Water Risk Atlas* du *World Resources Institute* (WRI). Cette évaluation a été actualisée en 2016 ; une mise à jour est en cours et sera finalisée en 2020.

Cette analyse a permis de montrer qu'aucun site industriel ou logistique du Groupe n'est situé dans une zone exposée à un risque hydrique « extrême » ou « élevé » selon l'indicateur *Overall water risk* qui mesure de manière agrégée les risques relatifs à la disponibilité, à la qualité et aux conflits liés à l'eau. Par ailleurs, 20 sites industriels ou logistiques du Groupe sont situés dans des zones exposées à un risque considéré comme « faible » ou « faible à moyen ». À l'avenir, le Groupe portera une attention particulière aux 12 sites industriels et logistiques situés dans des zones où le risque est considéré comme « moyen à élevé ».

Le Groupe reste attentif à la préservation de la ressource en eau. Des bonnes pratiques visant à réduire la consommation d'eau et à recycler les effluents ont été mises en place sur les sites industriels. Elles sont partagées dans le cadre des projets éco-innovants, comme l'illustre l'exemple de Selongey en 2019 (cf. page 174). De nombreux sites sont engagés dans la démarche : celui de Canonsburg (All-Clad) a mis en œuvre un programme de chasse aux surconsommations d'eau tandis que ceux de Hangzhou (Chine) et Rionegro (Colombie) recyclent les eaux usées qui, après traitement, sont réutilisées en production ou pour l'alimentation des sanitaires. Le site de Rionegro a également mis en place un schéma de récupération et de stockage des eaux pluviales qui couvre plus de la moitié des besoins en eau du site. À Itatiaia (Brésil), une partie des eaux traitées par la station d'épuration est utilisée pour le nettoyage des outils.

## DÉCHETS

La réduction des déchets industriels progresse en s'enrichissant des initiatives de terrain. Sur de nombreux sites industriels du Groupe, le plus gros volume de déchets non dangereux provient des **emballages de composants** réceptionnés. Pour le réduire, certains emballages sont désormais renvoyés aux fournisseurs qui les réutilisent pour les livraisons suivantes : c'est le cas à Erbach pour les plaques de carton qui protègent les semelles des fers (6,4 tonnes de déchets évités/an), à Selongey pour les contenants des modules et poignées d'autocuiseurs, mais aussi à Is-sur-Tille, Vernon, Shanghai... Au Vietnam, le site de Binh Duong (Asia Fan) a supprimé les enveloppes en plastique qui emballaient les composants des ventilateurs.

Les **palettes** sont aussi concernées : à Lourdes et Vernon, les palettes de livraison des composants ont été mises aux standards de palettisation des produits finis du Groupe pour pouvoir être réutilisées lors des expéditions vers les clients. Certaines initiatives portent également sur les **méthodes de production** comme à Erbach où une optimisation du *process* d'assemblage de certains fers a permis de diviser par trois les déchets de colle issus des cycles de rinçage. À Saint-Jean de Bournay (France), les encriers des machines de tampographie sont progressivement modifiés pour pouvoir mieux ajuster le volume d'encre aux besoins de la production, ce qui permet de réduire d'un tiers environ la quantité utilisée.

(Périmètre entités certifiées ISO 14001)

	2019	2018	2017
Déchets non dangereux (DND) ** (en tonnes)	34 599	26 559,5 *	25002
Taux de DND traités en filière de recyclage ** (en %)	69,3 %	58,3 % *	61,4 %
Taux de DND traités en filière de valorisation énergétique ** (en %)	14,9 %	18,1 %	16,1 %
Production de Déchets Dangereux – hors huiles usagées, effluents et boues (en tonnes)	1 991	1 954,1 *	1 912
Boues produites par nos stations d'épuration internes (en tonnes)	3 708	3 712,4 *	4 132

\* Mise à jour de la donnée.

\*\* Hors Huiles, Métaux et Boues.

L'augmentation des déchets non dangereux est principalement due à des déchets non récurrents de travaux sur site. En 2019, 84,2 % des déchets non dangereux ont été traités en filière de valorisation matière ou énergétique. Les parts de déchets envoyés dans des filières de valorisation sont soumises à la forte variabilité des réglementations locales et du contexte international. Le Groupe comptabilise également ses déchets métalliques : 20 194 tonnes.

## ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

(Périmètre entités certifiées ISO 14001)

(en tonnes équivalent CO <sub>2</sub> )	2019	2018	2017
Émissions de gaz à effet de serre	241 954	220 995 *	218 426

\* Mise à jour de la donnée.

Les émissions de gaz à effet de serre augmentent entre 2018 et 2019 (+ 9 %), en lien avec l'intégration de WMF au périmètre. À périmètre constant, on constate toutefois une baisse de 3 % des émissions, expliquée par la baisse globale des consommations énergétiques des sites (voir tableau consommation de ressources indirectes page 175). Ramenées au nombre de pièces œuvrées, les émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) sont de 859 gCO<sub>2</sub>eq/produit, en baisse de 4,1% par rapport à 2018

Concernant les composés organiques volatils (COV), le Groupe SEB réalise des contrôles périodiques de ses émissions (peu importantes en volume) avec pour objectif le traitement et la maîtrise de celles-ci. D'importants investissements, totalisant plusieurs millions d'euros, ont été réalisés sur les sites les plus concernés (ex : Rumilly). Ces investissements ont porté sur le traitement mais également sur la modification complète de procédés aboutissant à la très forte réduction de ces COV.

## PRÉVENTION DES POLLUTIONS

La prévention de la pollution de l'air, des sols et de l'eau est le premier pilier de la politique environnementale du Groupe, afin de préserver l'équilibre écologique autour des sites. En 2018, le Groupe a renforcé ses outils dans ce domaine : il a mis en place une méthodologie d'analyse des risques environnementaux commune à tous les sites du Groupe et défini un standard commun sur la réponse aux situations d'urgence.

### Rejets dans l'eau

Tous les sites bénéficient de dispositifs préventifs, par exemple des bassins de rétention pour les eaux d'extinction d'incendie ou des dispositifs d'obturation de canalisations. Plusieurs d'entre eux ont fortement investi depuis 2018 pour moderniser les stations d'épuration des eaux usées, notamment Hangzhou et Shaoxing en Chine. **Demande Chimique en Oxygène** (Périmètre entités certifiées ISO 14001)

La demande chimique en oxygène (DCO) représente la quantité d'oxygène nécessaire pour oxyder la matière organique et minérale contenue dans une eau. Cette donnée est représentative de sa pollution organique et chimique. En 2019, la Groupe SEB a rejeté 174 tonnes de DCO depuis ses propres stations d'épuration.

### Impact sur les sols

En dehors des activités d'emboutissage (autocuisseurs, poêles et casseroles), de revêtement de surface (antiadhésif notamment) et de fabrication de certains composants qui occupent moins de 10 % des effectifs industriels totaux, l'essentiel de la production du Groupe est issu d'activités d'assemblage. Le Groupe SEB considère donc ne pas avoir d'impact ou d'utilisation notable des sols. Par ailleurs, dans le cadre de restructurations industrielles ayant entraîné des fermetures d'usines, le Groupe SEB a veillé à ce que la remise en état des sites soit réalisée en accord avec les lois locales. Lorsque cela est approprié ou exigé par la loi, le Groupe mène des études de sol et de sous-sol, même si la majorité des sites n'est soumise à aucune obligation de

diagnostic. Les études de pollution effectuées sur des sites longtemps exploités confirment que l'activité du Groupe n'a pas d'impact notable sur les sols et sous-sols.

### Nuisances

La gestion des nuisances sonores est pour une grande majorité des sites cadrée par la réglementation, et la gestion des plaintes éventuelles est une obligation de la norme ISO 14001. Chaque site certifié est donc organisé pour les traiter. Par ailleurs, les nuisances sonores, olfactives et lumineuses des sites du Groupe sont peu importantes compte tenu de la nature de ses activités.

## BIODIVERSITÉ

Le Groupe a procédé en 2019 à un état des lieux mondial des pratiques de ses sites en matière de préservation de la biodiversité sur la base d'un questionnaire organisé par grandes thématiques (milieux humides, insectes pollinisateurs, oiseaux, zones arborées...). Les initiatives les plus marquantes et répliquables ont été regroupées dans un livret qui sera mis à disposition de l'ensemble des sites dans le monde. Le Groupe encourage toutes ses entités à engager des actions en faveur de la biodiversité, par exemple à supprimer progressivement l'usage de produits phytosanitaires pour l'entretien des espaces verts. C'est déjà le cas au siège du Groupe : le Campus SEB a banni ce type de produits depuis plusieurs années.

Le Campus abrite également un **jardin conservatoire** de 300 m<sup>2</sup>, créé en 2016 avec l'Institut **Vavilov** de Saint-Petersbourg, la plus ancienne banque de gènes végétaux au monde. Le Groupe SEB a rejoint le réseau de jardins Vavilov dans une optique de maintien de la biodiversité et de développement d'une alimentation saine et responsable. Ce jardin regroupe des variétés créées en Rhône-Alpes entre le 19<sup>e</sup> et le 20<sup>e</sup> siècles, des variétés russes anciennes et une collection d'espèces sauvages. Les collaborateurs du Campus peuvent s'inscrire à des ateliers thématiques sur le jardinage, proposés une fois par mois de mars à novembre. Cette initiative a remporté un tel succès que le rythme des ateliers sera doublé en 2020 pour



accueillir davantage de personnes. Le jardin peut également se visiter de façon autonome grâce à des panneaux explicatifs.

Plusieurs sites ont créé des prairies fleuries comme Emsdetten (Allemagne) ou Is-sur-Tille (France). Ce dernier a aussi installé une **tour à hirondelles** qui a permis la naissance et la pérennisation d'une colonie d'hirondelles dans un endroit qu'elles ne fréquentaient pas. Entre 50 et 150 jeunes y prennent leur envol chaque année. Une tour de ce type a également été mise en place sur le Campus SEB. Parmi les autres initiatives : le site de Rumilly (France) abrite des ruches, à Erbach (Allemagne), des poneys assurent la tonte des pelouses et à Canonsburg (États-Unis), un espace de biodiversité aquatique a été aménagé, avec récupération des eaux de pluie, tout comme sur le Campus SEB. De nombreux sites ont également planté des arbres, souvent des fruitiers (Égypte, Inde, Colombie...).

## ÉCO-LOGISTIQUE

### OBJECTIF GROUPE SEB – 2023

- Moins 10 % d'intensité carbone pour le transport des produits
- (Émission de GES par produit transporté – Base 2016)

Le transport des produits ainsi que des matières premières et composants qui servent à les fabriquer est une source importante d'émissions de gaz à effet de serre du Groupe SEB qui a clairement l'ambition de les réduire. La diminution de l'empreinte carbone transport est l'un des axes prioritaires du guide éco-conception.

Le premier bilan des émissions de gaz à effet de serre liées aux transports logistiques a été établi par le Groupe en 2009 et il se fiabilise régulièrement. Pour réduire ses émissions, le Groupe oriente son action selon deux axes principaux : l'amélioration du taux de chargement des unités de transport (camions ou conteneurs maritimes) et le développement de modes de transports alternatifs à la route (voie fluviale, rail).

La Direction *Supply Chain* du Groupe SEB est garante de la politique et de la stratégie éco-logistique du Groupe. Sa cellule éco-logistique coordonne l'ensemble des actions, en France et à l'international, et consolide les données annuellement via l'outil de *reporting* développement durable Tennaxia. Elle s'appuie pour cela sur les responsables logistiques des usines et des filiales commerciales. En 2018, la cellule éco-logistique et les équipes Achats ont élaboré une procédure de vérification de critères environnementaux lors des appels d'offres transport. L'objectif est de privilégier, à coût égal, les prestataires les plus performants en la matière, notamment ceux qui adhèrent au programme Objectif CO<sub>2</sub> mis en place par le

ministère français des Transports et l'ADEME. Les critères examinés portent notamment sur les équipements économes en carburant, l'éco-conduite, l'utilisation de carburants alternatifs, les logiciels d'optimisation des tournées...

### Démarche Fret 21

En 2017, le Groupe SEB s'est engagé dans la démarche Fret 21 lancée par l'ADEME et l'AUTF<sup>(5)</sup> afin d'aider les entreprises à mieux intégrer l'impact des transports dans leur stratégie de développement durable. Dans un premier temps, cet engagement sur trois ans concerne la filiale Groupe SEB France qui sert de pilote. Les efforts portent sur quatre axes d'amélioration des flux d'importation et de distribution des produits. Les actions menées depuis 2017 ont permis les progrès suivants à fin 2019 :

- augmentation du taux de chargement des unités de transport : + 2,5 palettes/camion en moyenne au départ de la plateforme d'Orléans par rapport à 2016;
- augmentation du nombre de livraisons directes des clients européens depuis la plateforme de Mions ou depuis les usines France sans passer par les plateformes des filiales : a été multiplié par plus de 6.6 en 2019 par rapport à 2016;
- progression des modes de transports alternatifs à la route : En 2019, 42,4% du transport a été effectué par rail entre le port du Havre et la plateforme d'Orléans tandis qu'en 2016 35% du transport était effectué par rail;
- incitation des transporteurs à renforcer leur démarche de développement durable : fin 2019, un tiers des transporteurs intersite, distribution et international France adhéraient au programme Objectif CO<sub>2</sub> (mis en place en 2016 par le ministère français des Transports et l'ADEME). (pour information: 58% des transporteurs France étaient « Objectif CO<sub>2</sub> »).

Dans le cadre de cet engagement, le Groupe SEB utilise le calculateur Fret 21 pour établir le bilan des émissions de GES liées au transport de ses produits et composants au plan mondial. Il permet d'améliorer progressivement la fiabilité du bilan carbone du Groupe, notamment en réduisant la part d'extrapolation.

Par ailleurs, le Groupe SEB fait partie depuis 2005 du Club Déméter qui réunit des distributeurs, des partenaires logistiques, des fabricants et des organismes publics tels que l'ADEME, l'Université d'Aix-Marseille et les Mines Paris. Lieu de partage d'expériences et de réflexions, ce club vise à promouvoir une logistique respectueuse de l'environnement et à mettre en œuvre des solutions opérationnelles destinées à maîtriser les impacts environnementaux.

## ÉMISSION DES GAZ À EFFET DE SERRE

(Périmètre Monde)

(en tonnes équivalent CO<sub>2</sub>)

	2019	2018	2017
Valeur moyenne des émissions de gaz à effet de serre	241 810	228 744	205 596

Les flux concernés par le calcul des émissions des gaz à effet de serre sont :

- le transport de composants et de matières premières entre les fournisseurs de rang 1 et le site de fabrication si celui-ci appartient au Groupe SEB ;
- le transport de produits finis entre les fournisseurs de rang 1 et les entrepôts des filiales du Groupe SEB ;
- le transport du produit fini entre son site de fabrication et l'entrepôt de la filiale ;

(5) Association des utilisateurs de transport de fret.

■ la distribution depuis l'entrepôt de la filiale jusqu'à l'adresse de livraison du client.

Tous les modes de transport sont intégrés : routier, ferré, maritime, fluvial et aérien.

Chaque année, un nouveau bilan est effectué et la Direction *Supply Chain* s'efforce de faire évoluer le périmètre de calcul des émissions de CO<sub>2</sub> en intégrant de nouveaux pays. La part des émissions extrapolées diminue donc régulièrement.

En 2019, le Groupe SEB a émis 241 810 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> provenant pour 24 % du transport maritime, 71 % du transport routier, 4 % des transports aériens et 1 % des transports ferroviaires et fluviaux.

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, les émissions carbone du Brésil, de Supor Chine et d'EMSA ne sont plus extrapolées.

## REMPLISSAGE DES UNITÉS DE TRANSPORT

Afin de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> liées au transport des produits et composants, le Groupe continue à améliorer le taux de chargement des unités de transport. Il s'appuie en particulier sur la démarche **EffyPACK** (pour **PACKaging system for supply chain EFFiciency**) et le logiciel PackSoft qui améliorent la palettisation. En 2019, il a commencé à utiliser un nouveau progiciel TMS (Transport Management

System) pour optimiser les plans de chargement des conteneurs. Cet outil permet de remplir un même conteneur avec des produits correspondant à des références, des commandes et des fournisseurs différents. D'où une plus grande flexibilité pour mieux s'ajuster aux niveaux de commandes des filiales commerciales tout en garantissant un chargement maximal du conteneur.

Le Groupe s'efforce aussi de réduire au maximum le **taux de vide à l'intérieur des emballages**. Car transporter moins de vide, c'est émettre moins de CO<sub>2</sub> tout en réduisant les coûts. Depuis 2017, ce paramètre est intégré au processus de conception/développement des produits et les équipes concernées (R&D, Marketing, Qualité...) ont été sensibilisées sur le sujet à l'aide d'un support d'*e-learning*. En 2018, la cellule éco-logistique a développé un outil d'estimation des gains économiques (dépenses en euros évitées) et écologiques (kg de CO<sub>2</sub> évités) obtenus par une conception optimisée du produit visant à minimiser le taux de vide dans l'emballage. Elle l'a testé avec plusieurs équipes et a montré qu'un changement mineur pouvait avoir un gros impact, même sans modifier le design du produit. Ainsi, dans le cas d'un ventilateur de bureau (projet en cours d'étude), le simple fait de dissocier la tête et le pied du ventilateur lors du conditionnement (en enlevant une vis qui sera remise par le consommateur) permet de mieux ranger les différents composants du produit. Il en résulte une réduction significative du volume d'emballage et du taux de vide, et une nette augmentation du nombre de produits/palette. La démarche s'est poursuivie en 2019.

	2019	2018	2017
Taux de remplissage des containers	83,9 %	84,1 %	84,2 %
Taux de remplissage des camions (flux intergroupes) *	63 %	62,1 %	65 %

\* Les flux intergroupes correspondent aux flux depuis les usines vers les plateformes de consolidation (Rumilly P2 et Mions) ou vers les entrepôts des filiales, mais également aux flux entre les plateformes de consolidation et les entrepôts des filiales.

Les containers au départ de la Chine présentent un taux de chargement à 83,6 %. Au départ de l'Europe, ce taux atteint 87,1 %. Ces performances sont proches de l'optimum en matière de transport maritime.

## CHOIX ET ORGANISATION DES MODES DE TRANSPORT

Le Groupe favorise aussi la recherche de solutions de transport à moindre impact environnemental. Pour les longues distances, au départ de la Chine essentiellement, la voie maritime est la moins émettrice de CO<sub>2</sub> et la moins coûteuse. En outre, elle s'améliore avec l'utilisation de nouveaux porte-conteneurs plus performants : en 15 ans, ils ont permis de réduire de 50 % les émissions de CO<sub>2</sub> par tonne transportée.

Dans les autres cas (pré- et post-acheminements vers/depuis les ports, transports entre les usines du Groupe et ses plateformes ou ses filiales), le Groupe privilégie les **transports alternatifs à la route : rail et voie fluviale**. Pour renforcer le pilotage de cette démarche, le Groupe s'appuie sur un **tableau de suivi** du taux de transports alternatifs en Europe pour les pré- et post-acheminements vers/depuis les ports. Pour chaque entité (usine, entrepôt, filiale commerciale...), l'évolution de ce taux est assortie de son double impact en termes financiers et d'émissions de CO<sub>2</sub>. En 2019, le taux de transports alternatifs en Europe (EMEA) a atteint 36 %. En Allemagne, la remise à

plat de l'acheminement des conteneurs du port, jusqu'à la plateforme de Duisbourg en 2016, a permis de basculer 100 % du trafic de la route vers le rail : au lieu d'arriver à Hambourg puis de rallier Duisbourg par la route (330 km), les conteneurs arrivent désormais à Rotterdam et empruntent le rail jusqu'à la plateforme (soit 120 km). Bilan : 98 % d'émissions de CO<sub>2</sub> en moins et un coût réduit de 41 %. Une opération du même type a été réalisée au Royaume-Uni. En France, depuis 2015, le Groupe SEB est labellisé MedLink Port, une distinction réservée aux plus gros utilisateurs de la voie fluviale (Rhône) au départ du port de Fos (Groupe SEB dans le top 3).

En cas d'approvisionnement urgent de composants, le Groupe privilégie autant que possible le train plutôt que l'avion, en particulier entre la Chine et l'Europe. Les délais du rail sont deux fois plus courts que ceux du fret maritime (3 semaines en moyenne contre 6 pour le bateau et 2 pour l'avion), ce qui est souvent suffisant. Quant au bilan carbone et économique, il est extrêmement plus favorable que l'avion (- 94 % d'émissions de CO<sub>2</sub>). Le site de Pont-Evêque a mis en place en 2019 une procédure dédiée à ces approvisionnements lointains d'urgence par liaisons ferroviaires. Elle a permis d'éviter l'émission de 430 tonnes de gaz à effet de serre en un an.

## SITES TERTIAIRES ET UNIVERS INFORMATIQUE

### RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE LIÉE AUX ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES

Le Groupe SEB met en œuvre une politique informatique éco-responsable en s'appuyant sur le référentiel des 72 bonnes pratiques Green IT élaboré par la plateforme collaborative Opquast (*Open Quality Standards*). Son action porte sur plusieurs axes majeurs de progrès :

#### Politique d'impression éco responsable

En 2018, le Groupe a renouvelé la totalité de son parc d'imprimantes multifonctions en Europe (740 machines en 2019). La nouvelle génération d'imprimantes présente des performances environnementales améliorées, notamment du point de vue de la consommation énergétique (mode veille optimisé). Par ailleurs, le programme de diminution du nombre d'imprimantes et de généralisation des machines multifonctions en usage partagé, s'étend progressivement à l'international. Il contribue à réduire le volume des impressions qui a baissé de 18,5 % en deux ans (2017-2019), permettant d'épargner l'équivalent de 150 arbres. Les actions en faveur d'une impression éco-responsable se multiplient dans les filiales : au Mexique par exemple, la sensibilisation faite en 2019 a permis de réduire de 40 % le nombre de pages imprimées.

#### Traitement du matériel en fin de vie

En France, les ordinateurs et téléphones en fin de vie sont confiés depuis 2012 à la société Dataserv qui fait appel à des entreprises du secteur protégé pour le démantèlement des produits. En huit ans, plus de 11 400 appareils ont été traités dans le cadre de ce dispositif. Par ailleurs, le Groupe fait don de certains équipements à des associations ou écoles qui en font la demande. Cette pratique est encadrée par une procédure qui a été formalisée en 2018 et mise à disposition de toutes les entités dans le monde. Elle précise notamment les règles techniques et administratives à respecter (formatage, effacement des données, licences...) et vise à s'assurer que les bénéficiaires sont en phase avec les valeurs du Groupe.

### Serveurs informatiques moins émetteurs de gaz à effet de serre

Le projet de rationalisation des infrastructures informatiques du Groupe, lancé en 2016, a abouti à l'hébergement de ses applications dans deux data centers opérés par Equinix en région parisienne. Ces deux sites sont engagés dans une démarche d'efficacité énergétique, comme l'atteste leur certification ISO 50001. Ils sont alimentés à 100 % en énergie renouvelable par des centrales hydroélectriques.

### Nouveaux moyens de collaboration comme alternative aux déplacements

L'utilisation croissante du logiciel de communication instantanée Skype a un effet non négligeable sur la réduction des déplacements : en 2019, il a permis chaque mois la réalisation de plus de 11 000 réunions en moyenne et près de 500 000 connexions *one-to-one*. Quant au système de visioconférence, il a enregistré un nombre moyen de 148 vidéoconférences par mois (durée moyenne : 2h40).

Fin 2018, le Groupe a procédé à une autoévaluation au regard des 72 bonnes pratiques du référentiel Opquast afin de mesurer le chemin parcouru depuis la précédente évaluation (2013) et dégager des pistes de progrès. En cinq ans, le Groupe est passé de 39 % à 69,5 % de bonnes pratiques mises en œuvre. Sur les points restant à améliorer plusieurs concernent la sensibilisation des collaborateurs, notamment sur les bonnes pratiques d'impression et l'usage des moteurs de recherche.

### PROMOTION DES ÉCO-GESTES AU QUOTIDIEN

Partout dans le monde, le Groupe sensibilise les collaborateurs à l'adoption de comportements plus respectueux de la planète et tous les sites, y compris les usines et plateformes logistiques, prennent des initiatives pour favoriser les éco-gestes. Par exemple, la suppression des bouteilles d'eau et gobelets jetables en plastique s'étend rapidement dans le Groupe. Selon les sites, elle s'accompagne d'une distribution de gourdes ou tasses réutilisables (les mugs EMSA ont du succès...) tandis que l'installation de fontaines à eau se généralise. Dans certains cas, l'initiative vient des salariés eux-mêmes : par exemple, l'équipe Kitchenware de Rumilly (France) a créé plusieurs challenges internes pour réduire les déchets du quotidien.

Les nombreuses actions de sensibilisation conduites lors de la semaine du développement durable (voir page 113) contribuent aussi à la promotion des éco-gestes. GROUPE SEB.

## 3.11. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2018

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société SEB, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extrafinancière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

3

### RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

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

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande auprès de la Direction Développement Durable.

### INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

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

### RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».
- Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 2251 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 2251021 en matière sociale et environnementale, ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - o apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - o corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques « lutte contre la corruption » et « atteinte aux Droits de l'Homme », nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités<sup>2</sup> ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants, présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 21 et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

## MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre Octobre 2019 et Mars 2020 sur une durée totale d'intervention de 6 semaines.

Nous avons mené une quarantaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la Direction du Développement Durable, la Direction des Ressources Humaines, la Direction de la Formation, la Direction de la Santé et Sécurité, la Direction de l'Environnement et la Direction Supply Chain.

## CONCLUSION

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

Fait à Paris La Défense, le 30 mars 2020,

L'organisme tiers indépendant

**Mazars SAS**

Thierry COLIN  
Associé

Edwige REY  
Associée RSE & Développement Durable

3

## ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

### Informations qualitatives (actions et résultats) relatives aux principaux risques

- Conditions de santé et de sécurité au travail (actions de prévention) ;
- Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et de lutte contre le changement climatique ;
- Actions de mécénat (dons financiers et de produits) ;
- Promotion des Droits Humains ;
- Lutte contre la corruption.

### Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

- Effectif au 31 décembre 2019 ;
- Taux de fréquence des accidents du travail ;
- Taux de déploiement formation E-Learning Code éthique ;
- Part des sites avec un score global de conformité supérieur à 80 % ;
- Emissions de gaz à effet de serre par produit fini fabriqué (scopes 1 et 2) ;
- Consommation d'électricité ;
- Consommation de gaz naturel ;
- Quantité de déchets générés.

# 3

## Responsabilité sociale, sociétale et environnementale

## 9.6. Tableau de correspondance Grenelle 2, GRI et pacte mondial

Indicateurs	Grenelle 2 – article 225	GRI 3.1	Pacte mondial	Références	
				Document d'enregistrement universel	Site internet rubrique développement durable
<b>INFORMATIONS SOCIALES</b>					
<b>Emploi</b>					
Effectif total	1.a-1	LA1		page 133	Chiffres clés
Répartition des salariés par sexe	1.a-1	LA1/LA13		page 137	
Répartition des salariés par âge	1.a-1	LA13		page 138	
Répartition des salariés par zone géographique	1.a-1	LA1		page 133	
Répartition des salariés par type d'emploi		LA1		page 137	
Répartition des salariés par contrat de travail		LA1		page 135	
Embauches	1.a-2	LA2		page 134	
Licenciements	1.a-2	LA2		page 134	
Rémunérations	1.a-3	LA3/LA14		page 145	
Évolution des rémunérations	1.a-3	LA3		page 145	
<b>Organisation du travail</b>					
Organisation du temps de travail	1.b-1			page 149	
Absentéisme	1.b-2	LA7		page 149	
<b>Relations sociales</b>					
Organisation du dialogue social	1.c-1	LA4/LA5	3	page 139	
Bilan des accords collectifs	1.c-2	LA4/LA5		page 139	
<b>Santé et sécurité</b>					
Conditions de santé et de sécurité au travail	1.d-1	LA6/LA8	4 - 5	pages 141-144	Santé et sécurité
Bilan des accords signés avec les organisations syndicales en matière de santé et de sécurité au travail	1.d-2	LA9		page 139	
Fréquence et gravité des accidents du travail	1.d-3	LA7		page 143	Santé et sécurité
Maladies professionnelles	1.d-3	LA7		page 144	Santé et sécurité
<b>Formation</b>					
Politiques mises en œuvre en matière de formation	1.e-1	LA11		pages 146-148	Compétences
Nombre total d'heures de formation	1.e-2	LA10		page 148	
Nombre de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques		LA11		page 132	
<b>Égalité de traitement</b>					
Mesures prises en faveur de l'égalité hommes/femmes	1.f-1	LA14		pages 136-138	Équité et diversité
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	1.f-2	LA13		page 138	Équité et diversité
Politique de lutte contre les discriminations	1.f-3	LA13		pages 136-137	Équité et diversité
<b>Gouvernance</b>					
Composition des organes de gouvernance		LA13		chapitre 2	Gouvernance
<b>Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT</b>					
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	1.g-1	HR5/LA4/LA5	3	page 139	Respect de principes éthiques
Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	1.g-2	HR4/LA13/LA14	6	pages 136-138	Équité et diversité
Élimination du travail forcé ou obligatoire	1.g-3	HR6/HR7		pages 128-129	Respect de principes éthiques
Abolition effective du travail des enfants	1.g-4	HR6	4 - 5	pages 128-129	Respect de principes éthiques



Indicateurs	Grenelle 2 – article 225	GRI 3.1	Pacte mondial	Document d'enregistrement universel	Références	
					Site internet rubrique développement durable	
<b>Autres actions engagées en faveur des Droits de l'Homme</b>	3.e					<b>Respect des Droits de l'Homme</b>
Pratiques d'investissement et d'achat						Des achats responsables
Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des Droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle ; mesures prises		HR2		pages 129-131		
Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives aux Droits de l'Homme applicables dans leur activité ; pourcentage de salariés formés		HR3		pages 128		
Évaluation						Achats responsables et Droits de l'Homme
Pourcentage ou nombre d'activités pour lesquelles l'organisation a procédé à une analyse des pratiques ou à une analyse d'impact en matière de Droits de l'Homme		HR10	1 et 2	pages 129-131		
Mesures correctives						Achats responsables et Droits de l'Homme
Nombre de réclamations déposées en matière de Droits de l'Homme, puis traitées et résolues en suivant une procédure de gestion des réclamations en matière de Droits de l'Homme		HR11	1 et 2	page 130		
<b>INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>						
<b>Politique générale en matière environnementale</b>						<b>Réduction des impacts environnementaux</b>
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales. Le cas échéant, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	2.a-1			pages 169-179		Empreinte environnementale
Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	2.a-2			page 113		
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	2.a-3	EN30		pages 169-171		Éco-production
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement (sauf risque de préjudice)	2.a-4	EN28/EC2	7 à 9	page 261		
<b>Pollution</b>						
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	2.b-1	EN22/EN23/EN24		pages 176-177		Éco-production
Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	2.b-3	EN25		page 176		Éco-production
Total des rejets dans l'eau		EN21	7 à 9	page 177		
<b>Économie Circulaire</b>						
<b>Prévention et gestion des déchets</b>						
Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	2.b-2	EN27		page 166-168		Recycler en fin de vie
Masse totale de déchets		EN22/EN24		page 176		
Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire				page 161		
<b>Économie circulaire au cœur des innovations durables</b>						

## Informations complémentaires

### Tableau de correspondance Grenelle 2, GRI et pacte mondial

Indicateurs	Grenelle 2 – article 225	GRI 3.1	Pacte mondial	Document d'enregistrement universel	Références
					Site internet rubrique développement durable
<b>Utilisation durable des ressources</b>					
Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	2.c-1	EN8/EN9/EN21		page 175-176	
Consommation de matières premières	2.c-2	EN1		pages 175	
Consommation de matières recyclées		EN2		pages 166-167	Éco-conception
Mesures prises pour améliorer l'efficacité dans l'utilisation des matières premières	2.c-2	EN10		pages 172-173	Éco-conception ; Éco-production
Consommation d'énergie	2.c-4	EN1/EN3/EN4		page 174-175	Éco-conception ; Éco-production
Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	2.c-4	EN5/EN6/EN7		pages 174-175	Éco-conception
Utilisation des sols	2.c-3		7 à 9	page 177	
<b>Le changement climatique</b>					
Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit.	2.d-1	EN16/EN17/EN19/EN20		pages 173-177	Empreinte environnementale
Adaptation aux conséquences du changement climatique	2.d-2	EN18/EC2	7 à 9	pages 169-179	
<b>Protection de la biodiversité</b>					
Mesures prises pour préserver et développer la biodiversité	2.e-1	EN 11 à 15/EN25	7 à 9	pages 177-178	
<b>Produits et services</b>					
Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci		EN26	7 à 9	page 164-168 et 172-173	Éco-conception ; Fin de vie du produit
<b>Transport</b>					
Impacts environnementaux significatifs du transport des produits, autres marchandises et matières utilisés par l'organisation dans le cadre de son activité et du transport des membres de son personnel		EN29	7 à 9	pages 178-179	Éco-logistique
<b>INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE</b>					
<b>Impact territorial, économique et social de l'activité de la société</b>					
En matière d'emploi et de développement régional	3.a-1	EC8/EC9		page 154	
Sur les populations riveraines ou locales	3.a-2	EC1/EC6/SO1/SO9/SO10		page 154	
<b>Relations avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société</b>					
Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	3.b-1			page 122-124	
Actions de partenariat ou de mécénat	3.b-2	EC1		pages 150-153	Entreprise citoyenne
<b>Sous-traitance et fournisseurs</b>					
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	3.c-1	EC6/HR2/HR5 à 7		pages 129-131	Éthique, Achats responsables
Importance de la sous-traitance et prise en compte de la RSE dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants	3.c-2		1 et 2	pages 129-131	Éthique, Achats responsables
<b>Loyauté des pratiques</b>					
Actions engagées pour prévenir la corruption	3.d-1	SO 2 à 4/SO7/SO8	10	page 129	Respect de principes éthiques
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	3.d-2	PR1/PR2		pages 157-158	Respect des consommateurs
<b>Comportement anticoncurrentiel</b>					
Nombre total d'actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, infractions aux lois antitrust et pratiques monopolistiques ; résultats de ces actions		SO7		-	

**Groupe SEB**

Campus SEB - 112 chemin du Moulin Carron

69130 Ecully - France

Tel.: +33 (0)4 72 18 18 18

**2019**  
**WWW.GROUPESEB.COM**

