

# Revue de direction RSE.

## BILAN 2019 – ACTION 2020

Introduction.....	2
A. Contexte.....	2
B. Responsabilité.....	2
C. Périmètre.....	2
D. Méthodologie.....	2
1. ETAT DES ACTIONS DES REVUES PRECEDENTES.....	3
Liste des actions RSE.....	3
2. SANTE ET SECURITE DES EMPLOYES.....	4
2.1. Le comité Sociale et économique.....	4
2.2. Document unique.....	4
2.3. Contrôles périodiques et maintenances des équipements.....	4
2.4. Risques chimiques.....	5
2.5. Surveillance.....	6
2.5.1 Nombre d'accidents.....	6
2.5.2 Répartition des accidents par personne.....	6
3. Conditions de travail.....	7
3.1. Les entretiens individuels.....	7
3.2. La charte du savoir vivre.....	7
4. Gestion des carrières et formations.....	8
4.1 Plan de formation.....	8
4.2. Surveillance.....	8
5. Diversité, discrimination & harcèlement.....	9
5.1 La procédure d'alerte.....	9
5.2. La politique de recrutement.....	9
5.3. Heures supplémentaires.....	10
6. Lutte contre la corruption et la discrimination.....	11
7. Achats responsables.....	14
7.1 Charte des achats responsables.....	14
7.2 L'évaluation des fournisseurs.....	14
8. Actions 2020.....	15
8.1 La maitrise des informations personnelles, RGPD.....	15
8.2 Le bilan carbone.....	15
9. CONCLUSION.....	16

## Introduction.

### A. Contexte.

La société WAUTERS s'est engagée dans une démarche RSE. Elle a pour cela défini la politique RSE qui fixe les engagements et axes de progrès voulus. La société WAUTERS s'est dotée d'une procédure d'alerte qui vise à prévenir les comportements illégaux ou contraire à l'éthique en agissant comme un dissuasif. Elle montre l'engagement de la direction vis-à-vis de la mise en place et du déploiement des actions luttant contre la corruption, les pratiques anticoncurrentielles, la discrimination et le harcèlement.

### B. Responsabilité.

Le directeur industriel a établi les lignes directrices de la politique RSE. Le responsable QSE se doit de déployer l'ensemble la politique au sein de l'entité.

### C. Périmètre.

Le groupe WAUTERS est composé de 3 entités. Deux sites de productions (WAUTERS et B-pack) ainsi que d'une structure de pilotage WAUTERS groupe. La présente revue de direction ne concerne que le site de production WAUTERS.

La société B-pack a aujourd'hui sa propre politique RSE. Le choix a été fait de dissocier les entités afin de conserver une agilité et flexibilité dans les prises de décision. Même si les deux sociétés ont une activité comparable, les sites n'ont pas les mêmes contraintes de par leur infrastructure, leur localisation, et la culture d'entreprise. La direction étudie néanmoins la possibilité de mutualiser les expériences et les connaissances. Cette mutualisation pourra se faire dans un premier temps par des revue de direction commune.

### D. Méthodologie.

Le rapport s'appuie sur la méthodologie du guide pratique ECOVADIS « Elaborer un rapport sur le social et les droits de l'homme » et sur les 10 principes du global Acte dont la société WAUTERS est adhérent.



Seuls les points applicables aux engagement RSE de la société WAUTERS ont été documenté.

# 1. ETAT DES ACTIONS DES REVUES PRECEDENTES.

## Liste des actions RSE.

Domaine	Principes d'actions prioritaires	Principes d'actions avancées
Responsabilité dans le domaine social	1. Favoriser le bien être et la qualité de vie au travail <u>Réalisé :</u> Mise en place d'un CSE Mise en place d'une procédure d'alerte Mise en place d'entretien annuel incluant la qualité de vie au travail	16. Eviter le recours abusif à des contrats entraînant la précarité <u>Réalisé :</u> Recrutement d'une collaboratrice en CDI (Précédemment CCD) Suivi du taux de recourt à l'intérim – Objectif moins de 5% an
	2. Développer les compétences de tous les salariés <u>Réalisé :</u> Planning de formation et indicateurs de suivi. Politique de polyvalence sur les postes.	17. S'assurer du respect des droits fondamentaux (tout au long de la chaîne de sous-traitance) <u>Réalisé :</u> Mise en place d'une charte des achats responsables. Mise en place d'un tableau de suivi des entreprises adhérent à des normes ou label contraignantes.
	3. Promouvoir la diversité et l'égalité des chances <u>Réalisé :</u> Recrutement en comité avec égalité des voix.  Recrutement avec avis des membres de l'atelier dans le cas d'opérateurs.	
Responsabilité dans le domaine environnemental	Maîtriser les consommations d'énergie, d'eau et de matières premières Prendre en compte les impacts environnementaux dans la conception des produits et services Réduire les émissions dans l'air, les sols et l'eau (2% de réduction de la consommation en eau sur 10 ans) Améliorer la performance environnementale des bâtiments (Exemple : Changement des fenêtres en étude pour 2020) Favoriser la réduction et la valorisation des déchets Voir la revue de direction environnementale et le plan <b>d'action</b>	
Responsabilité dans le domaine économique	7. Garantir la pérennité de l'entreprise et sa performance économique <u>Réalisé :</u> Mise en place d'un CSE	20. Agir avec loyauté sur les marchés <u>Réalisé :</u> Mise en place d'une charte des achats responsables.
	8. Respecter les intérêts des clients et des consommateurs <u>Réalisé :</u> Mise en place d'un logiciel de calcul du bilan carbone.	21. Refuser et prévenir la corruption sous toutes ses formes <u>Réalisé :</u> Cartographie des risques et plan d'actions
	9. Etablir des relations durables avec les sous-traitants et les fournisseurs et respecter leurs intérêts <u>Réalisé :</u> Mise en place d'une charte des achats responsables.	
Responsabilité dans le domaine territorial	10. Contribuer au développement économique et social du territoire où est implanté l'entreprise. <u>Réalisé :</u> Politique de sous-traitance à des acteurs locaux	22. Accueillir des jeunes pour leur faire découvrir les métiers de l'entreprise <u>Réalisé :</u> Visite d'entreprise aux écoles (exemple :
	11. Privilégier les achats auprès de fournisseurs locaux	23. Contribuer à des initiatives d'intérêt général dans le domaine de l'éducation, de la culture, de la santé et du sport
Responsabilité dans le domaine de la gouvernance	12. Agir sur les freins à l'emploi et favoriser l'insertion	
	13. S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue et d'innovation pour la RSE <u>Réalisé :</u> Mise en place d'une charte du savoir vivre.	24. Témoigner de sa démarche RSE pour sensibiliser les parties prenantes et encourager d'autres entreprises du territoire à s'engager <u>Réalisé :</u> Publication des politiques, charte et rapport sur le site internet.
	14. Rendre des comptes de manière transparente sur les objectifs, pratiques et résultats en matière de RSE <u>Réalisé :</u> Réalisé mise en place d'un tableau de bord. Publication d'une revue de direction annuelle.	25. Favoriser les achats responsables et intégrer le respect de ce référentiel dans la sélection des fournisseurs <u>Réalisé :</u> Réalisation d'un processus achat détaillant la validation des fournisseurs en incluant une évaluation RSE
	15. Développer un dialogue social avec les salariés et leurs représentants sur la <b>mise en œuvre de ce référentiel</b>	

## 2. SANTE ET SECURITE DES EMPLOYES.

### 2.1. Le comité Sociale et économique.

La société WAUTERS est pilotée par la direction avec l'appui du CSE.

Le CSE est une instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel.



Le CSE est informé et consulté de façon régulière par la direction. Il contribue au dialogue social et participe au déploiement des actions de sécurité et de formation. Il analyse avec la direction les enjeux économiques et sociaux et adapte avec celle-ci, les conditions de travail et l'organisation du travail pour y répondre. Cette organisation basée sur la confiance et l'échange permet de trouver des solutions innovantes, adaptées au métier de chacun et respectueuse du personnel.

### 2.2. Document unique.

La société WAUTERS a cartographié l'ensemble des risques et actions correctives et préventives relatives à la société dans son document unique. Celui-ci est à disposition des salariés et de l'inspection du travail.

### 2.3. Contrôles périodiques et maintenances des équipements.

La société WAUTERS réalise les contrôles périodiques défini dans le code du travail et respecte les préconisations APSAD. Les certificats Q4, Q7, Q18 et Q19 sont à disposition des assureurs et des clients voulant s'assurer que les actions préventives contre une perte d'exploitation ont été prises.

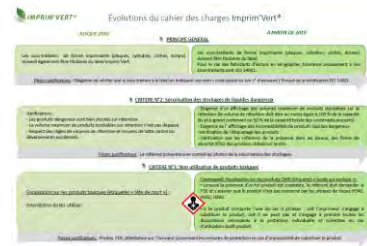


Des contrats d'entretien ont été élaborés avec des sociétés extérieures pour les équipements nécessitant un suivi particulier (chaudières, climatiseurs, CTP, TGBT).

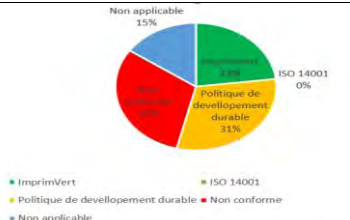


## 2.4. Risques chimiques.

L'ensemble des fiches de données de sécurité ont été transmises à la médecine du travail. Des mesures d'exposition ont été réalisées par la CRAM. L'entreprise respecte toutes les exigences liées à l'utilisation de solvant ou de produit chimique. Les mesures des Valeur Limite d'exposition prouvent que les salariés ne sont pas exposés à un risque chimique lié à l'atmosphère de travail.

Le label Imprim vert fixe aujourd'hui de nouveaux objectifs aux imprimeurs.



L'ensemble de ces nouvelles exigences a été pris en compte

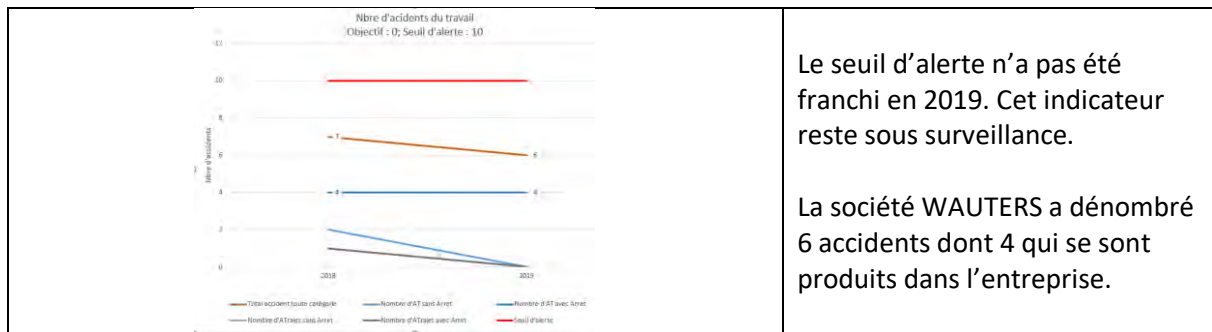
Mise en place d'un suivi des sous-traitants des formes imprimantes. Un registre a été mis en place et une revue a été faite avec les sous-traitants.	
Etiquetage des rétentions avec leur capacité.	
Revue de l'ensemble des fiches de données de sécurité afin d'identifier et substituer tous les produits toxiques et CMR de catégorie 1.	

## 2.5. Surveillance.

Afin de s'assurer qu'aucune déviation n'apparaisse, la société WAUTERS suit un tableau de bord.

### 2.5.1 Nombre d'accidents.

Cet indicateur permet de surveiller l'état global de la société. Chaque accident fait l'objet d'une analyse des causes. Suite à cette analyse, des actions correctives et préventives peuvent être décidées. En cas de déviation majeure (seuil d'alerte de 10 accidents / an), le CSE est réuni afin de prendre les mesures correctives nécessaires.

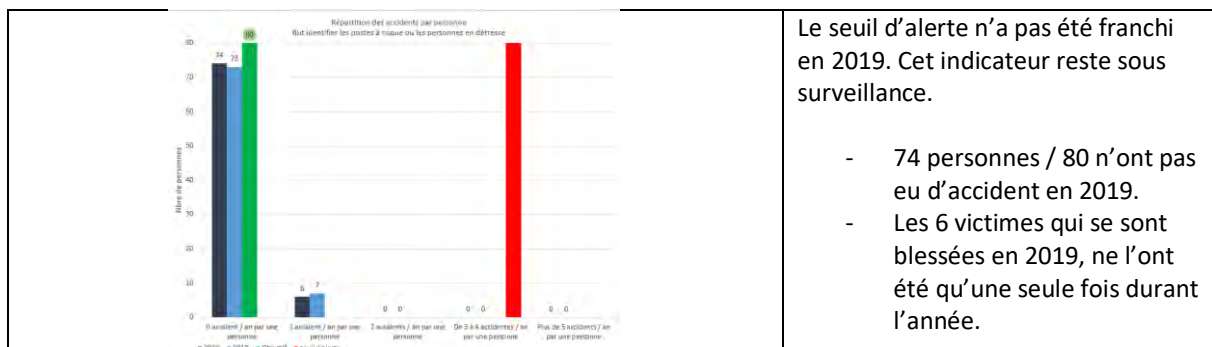


### 2.5.2 Répartition des accidents par personne.

Cet indicateur permet de surveiller qu'aucun poste ne soit dangereux ou qu'aucune personne ne soit en situation de détresse.

**Postes dangereux :** Les employés sont dans la majorité du temps affiliés à un service et une ou des machines. Dans le cas d'une déviation (défauts machine, méthode de travail inadaptée ...), les mêmes employés seront exposés à un même danger plusieurs fois. Cette exposition peut donner lieu à des accidents à répétition. Dans le cas où un employé venait à se blesser régulièrement, une analyse des causes liée au poste sera effectuée. Elle doit permettre de s'assurer que le milieu dans lequel travail l'employé est sécurisé. Si un danger venait à être identifier des actions correctives et préventives seraient prises.

**Situation de détresse :** Une personne en situation de détresse (épuisement, fragilité émotionnelle, ...) est moins attentive au travail. L'ensemble de ces inattentions la rend plus enclin à se blesser (Chute de plein pieds, non-respect des consignes de sécurité ...). Dans le cas où un employé venait à se blesser régulièrement, une analyse des causes liée au poste sera effectuée. Dans le cas où l'analyse révélerait que le poste n'est pas la source des accidents mais serait dû à l'état de la victime alors des actions correctives et préventives seraient prises. (Prise de rendez vous avec la médecine du travail, aménagement des horaires, temps partielle, changement de postes, soutien psychologique et matériel ...)

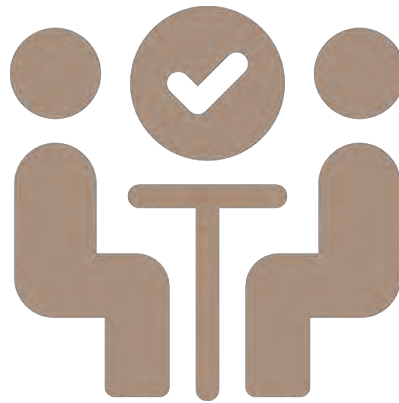


### 3. Conditions de travail.

La société WAUTERS est soucieuse que chaque employé puisse s'épanouir au travail. Des aménagements des conditions de travail peuvent être réalisés en fonction du retour des employés et du CSE. Plusieurs outils permettent de mesurer et prendre des actions correctives et préventives si nécessaires.

#### 3.1. Les entretiens individuels.

La société WAUTERS réalise des entretiens individuels avec chacun de ses employés. Lors de cet entretien, une revue des conditions de travail est réalisée et un bilan est fait avec le salarié sur les formations qui pourraient lui être proposé. Le salarié peut lui aussi remonter des souhaits de formation. Une évaluation de sa satisfaction au travail est réalisée à cette occasion. Ce travail est en cours et une synthèse sera présentée en 2021.





#### 3.2. La charte du savoir vivre.

La société WAUTERS tient à conserver un dialogue sociale constructif et apaisé. En communiquant à chacun les règles et les attendus de la société, celle-ci s'assure d'une meilleure compréhension des attendus et prévient les quiproquos. Chaque employé reçoit cette charte à son arrivé et s'engage à la respecter en la signant.

Cette charte met en exergue les valeurs de la société : respect des règles et de ces collègues, politesses, travail collectif et entre aide, ouverture d'esprit.

#### CHARTRE DU "SAVOIR-VIVRE" Comportement

<p><b>Que voulons-nous ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faire régner un climat de respect et bonne entente, propice à la concentration et au bien-être de chacun.</li> <li>✓ Faire usage de la politesse qui est la règle de base du savoir vivre au travail.</li> <li>✓ Travailler ensemble en acceptant les différences (âge, sexe, cultures, ancienneté...)</li> <li>✓ Accueillir le nouvel embauché, le respecter, l'accompagner dans sa découverte de l'entreprise.</li> <li>✓ Prendre connaissance et respecter le Règlement Intérieur, la Charte du Savoir-Vivre, les Instructions internes liées aux activités.</li> <li>✓ Que la notion d'entraide soit fondamentale dans l'entreprise.</li> </ul>	Sens de lecture 	<p><b>Nous visons un bien-être de tous nos salariés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vivre sa journée de travail en favorisant la sécurité, la qualité, le dialogue et la confiance partagés.</li> <li>✓ User et abuser des mots magiques (bonjour, sup, merci...) et des règles de courtoisie (sourire, signe de la main...)</li> <li>✓ Découvrir les métiers des uns et des autres par la polyvalence et partager les expériences.</li> <li>✓ Présenter les interlocuteurs, les lieux et les instructions, les outils du site.</li> <li>✓ Apprendre à se remettre en cause pour évoluer et améliorer la qualité, la sécurité, la performance et le bien-être au travail.</li> <li>✓ Développer un esprit d'équipe dans chaque service et entre les services afin de renforcer la cohésion générale.</li> </ul>
<p><b>Une entreprise soucieuse de l'harmonie de tous qui se fixe pour objectif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le sens de l'effort et la satisfaction d'un travail bien fait pour soi-même et pour nos clients.</li> </ul>	Sens de lecture 	<p><b>Nos souhaits :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Créer un climat professionnel sain afin que chaque salarié s'y sente bien et s'implique dans le travail et les projets d'Entreprise.</li> <li>✓ Respecter les règles de prévenance en cas d'absence.</li> </ul>

Document mis à jour le 25/03/2019

## 4. Gestion des carrières et formations.

### 4.1 Plan de formation.

Suite aux entretiens individuels, un plan de formation est réalisé. Ce plan reprend les besoins de la société mais aussi les aspirations des employés. Ce plan est présenté au CSE pour approbation.

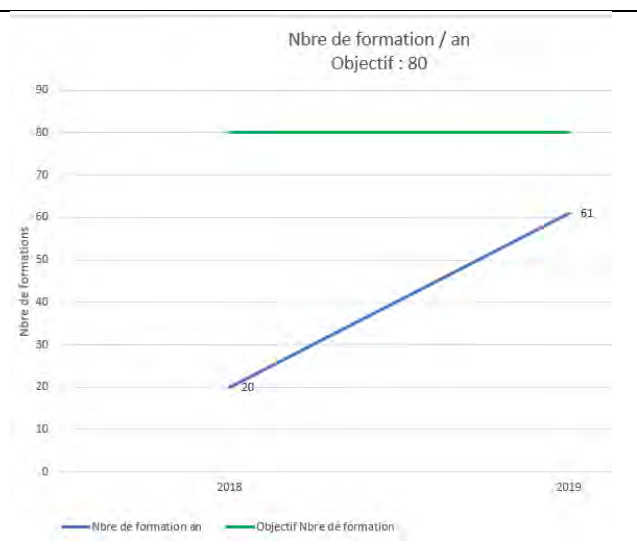
### 4.2. Surveillance.

La formation est un enjeu primordial. Elle permet à chaque employeur d'acquérir les compétences nécessaires afin de pouvoir réaliser son travail avec aisance. La société WAUTERS s'est dotée de deux indicateurs. Le suivi du nombre de formation. La société Souhaite offrir une opportunité d'évolution à chacun de ses employés. C'est pourquoi elle s'est fixé l'objectif de 80 formations / an pour un effectif de 80 personne (une par personne minimum).

61 formations ont été réalisées pour un effectif de 80 personnes. L'objectif n'est pas atteint en 2019. Une analyse des causes a été réalisée. Les deux causes principales sont :

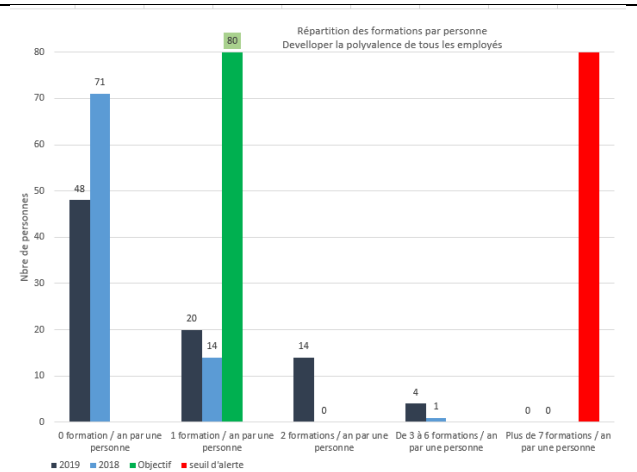
- Certaines personnes refusent les formations proposées.
- Certaines formations n'ont pas été enregistrées dans la liste.

Suite à ce constat, la direction demande à chaque responsable de service de sensibiliser lors de l'entretien annuel les employés sur l'intérêt de suivre une formation (amélioration de ses compétences et de la maîtrise de son ouvrage, enrichissement personnel ...)



La répartition des formations en fonction des personnes permet de s'assurer que personne n'est discriminée. Le but est de s'assurer que les formations sont proposées à tous et qu'une minorité ne soit favorisée au détriment d'un enrichissement collectif.

Quatre personnes ont eu entre 4 et 6 formations an. Cette concentration de formations sur un petit groupe correspond à l'acquisition de compétences sur de nouveaux équipements.



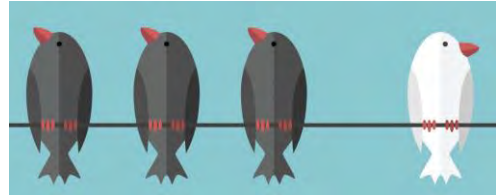


## 5. Diversité, discrimination & harcèlement.

### 5.1 La procédure d'alerte.

La société WAUTERS a mis en place une procédure d'alerte afin de :

- permettre de prévenir les comportements inappropriés en agissant comme un dissuasif puissant.
- montrer l'engagement de la direction.
- protéger l'entreprise.
- Participer à développer la culture de confiance et d'ouverture de l'entreprise.
- assurer aux tiers partie l'engagement et les actions de la société dans sa prise en compte des impératifs sociaux et économiques de son secteur.



Un référent appartenant au CES a été désigné et une formation à l'ensemble du personnel a été effectué.

### 5.2. La politique de recrutement.

La société WAUTERS a mis en place une procédure de recrutement s'appuyant sur une décision collégiale.

Chaque candidat pour un poste de management est reçu par l'équipe de direction (direction et responsables de service). Chaque membre de l'équipe de direction intervient lors de la discussion pour échanger avec le candidat. Le but de cet entretien est de vérifier les compétences mais aussi le savoir être du futur collaborateur afin d'être sûr que son intégration sera facile et qu'il se sentira bien dans la structure managériale.

Chaque candidat pour un poste en atelier est reçu par une personne au moins de l'équipe à laquelle il sera intégré. Le but de cet entretien est de vérifier les compétences mais aussi le savoir être du futur collaborateur afin d'être sûr que son intégration sera facile et qu'il se sentira bien dans l'équipe. L'avis de l'équipe est retenu lors du processus de recrutement avec le même poids que celui de la direction.

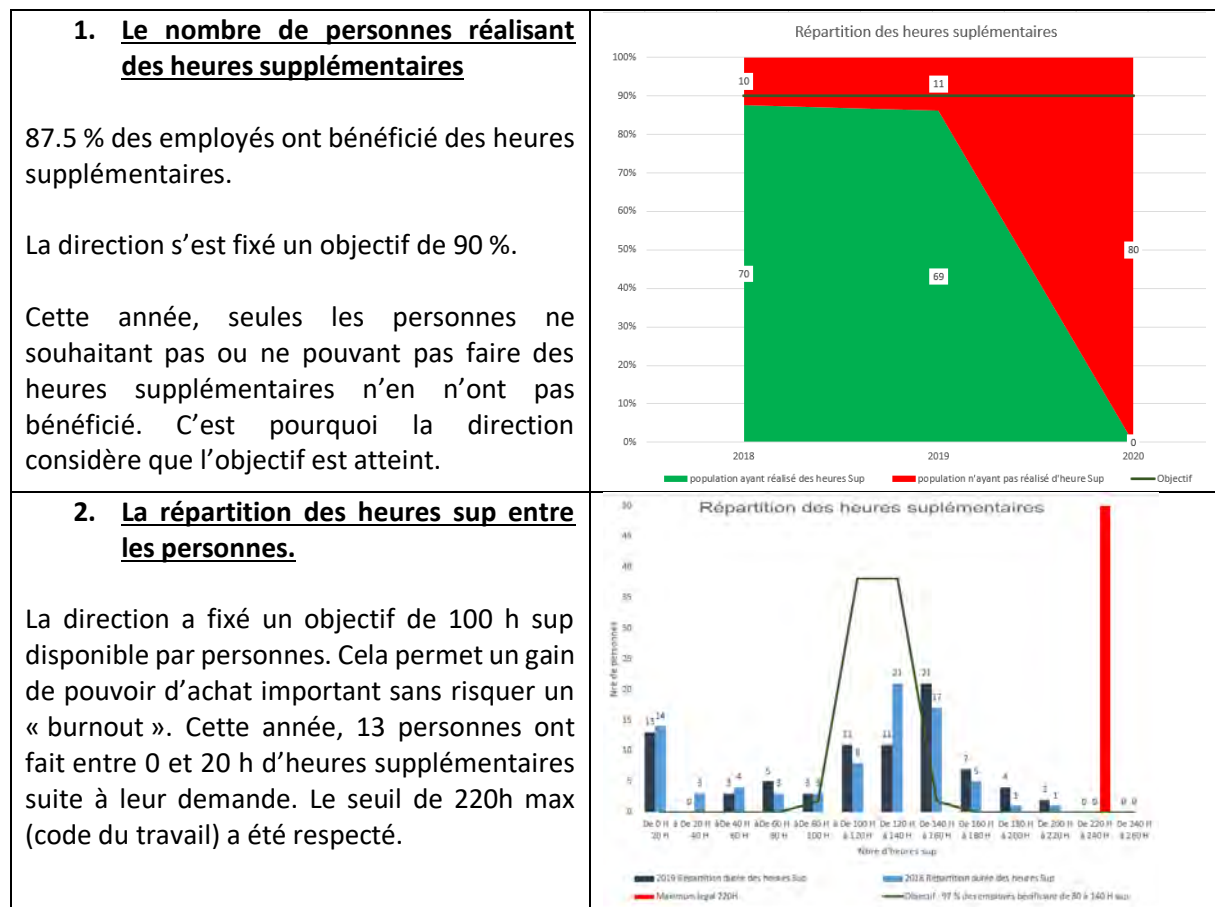


Cette politique de recrutement permet de prévenir toute dérive communautarisme ou la cooptation. Elle facilite l'intégration, mets en avant le groupe et correspond aux valeurs de travailler ensemble promu dans la charte du savoir vivre.

### 5.3. Heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont réénumérés conformément à la législation française et sont basé sur le volontariat.

Ces heures peuvent apporter un gain de pouvoir d'achat substantielle pour les personnes qui les effectue mais être aussi source d'épuisement. La politique de l'entreprise est basée sur le partage et l'entre aide. C'est pourquoi, ces heures sont partagées le plus équitablement possible. L'objectif de la direction est de permettre à chaque volontaire de pouvoir bénéficier de ces heures sans pour autant risquer un épuisement au travail. La direction pilote la distribution des heures supplémentaires grâce à deux indicateurs.



## 6. Lutte contre la corruption et la discrimination.

Une cartographie des risques de corruption a été réalisée conformément aux recommandations de l'Agence Française Anticorruption.

Processus de l'entreprise	Taches	Types de Risques	Risques	Actions curative	Probabilité	Gravité	Etat	Décision
COMMERCIAL	Recherche de nouveaux clients	C	Corruption du client : rémunération personnelle du client, cadeaux	Contrôle des notes de frais par les responsables de services Questionnaire de satisfaction client agence MALICE Procédure d'alerte Cadeaux remis au comité d'entreprise pour répartition entre tous les salariés	1	3	Moyen	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Négociation des contrats et prix							Pas de risque identifié
	Négociation des RFA							Pas de risque identifié
	Relation clients							Pas de risque identifié
	Gestion des nouveaux projets	PI	Perte, revente, et vol de données personnelles client (BAG, ...)	Assurance sécurité des biens et des données	1	3	M	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
DEVIS	Réalisation des prix	F	Discrimination en fonction des commerciaux et assistantes commerciales	Comité d'entreprise Procédure d'alerte Contrôle des prix par le responsable commercial et prix inférieur à la marge par directeur industriel	1	2	Faible	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
EXPEDITION	Préparation des palettes et documents de transports	PII	Vol de matière première	Usine clôturée Porte sécurisé Alarme entreprise Vidéo surveillance de la zone industrielle Bureau fermé à clé par chaque service	1	1	Faible	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Contrôle à réception							Pas de risque identifié
MAGASIN	Stockage	PII	Vol de matière première	Usine clôturée Porte sécurisé Alarme entreprise + télésurveillance Vidéo surveillance de la zone industrielle Bureau fermé à clé par chaque service	1	1	Faible	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire

		P II	Vol d'outils	Usine clôturée Porte sécurisé Alarme entreprise Vidéo surveillance de la zone industrielle Bureau fermé à clé par chaque service	1	1	Faible	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
		F	Typologie du poste discriminante	Fiche de poste Entretien annuel avec satisfaction du poste	1	3	Moy en	Action : suivi indicateur - Indicateur de satisfaction du personnel Objectif 80%
		F	Discrimination dans la répartition des heures supplémentaires	Mesures des heures supplémentaires	1	3	Moy en	Action : suivi indicateur - Indicateur de répartition des heures sup Objectif 90%
		F D	Non déclaration accident du travail	Registre accessible directement par les salariés	1	2	F	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
		F	Harcèlement	Procédure d'alerte CSE Charte du savoir vivre	1	3	Moy en	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
PLANIFICATION	Planification de la production							Pas de risque identifié
	Gestion des équipes							Pas de risque identifié
	Réalisation des dossiers des OF							Pas de risque identifié
ACHAT	Gestion et évaluation des fournisseurs	P II	Corruption de l'acheteur : cadeaux, énumérations	Comité d'entreprise Procédure d'alerte Contrôle des achats par le responsable 2 Devis systématiques avec étude comparative	1	2	Moyen	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Sélection des fournisseurs	T U A	Sélection d'un fournisseur ne respectant pas la législation	Questionnaire fournisseur sur le respect des règles sociales et environnementales	1	2	M	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Achats	P II	Corruption de l'acheteur : cadeaux, rémunérations	Comité d'entreprise Procédure d'alerte Contrôle des achats par le responsables 2 Devis systématique avec étude comparative	1	2	Moyen	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
QUALITE	Contrôle PF et process							Pas de risque identifié
	Litige fournisseur	P II	Corruption : cadeaux, rémunérations	Procédure d'alerte	1	1	Faible	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Litige client							Pas de risque identifié
	Audit interne et externe							Pas de risque identifié
	Métrologie							Pas de risque identifié
	Tenue des indicateurs							Pas de risque identifié
MAINTENANCE	Entretien du matériel	P II	Vol d'outils	Usine clôturée Porte sécurisé Alarme entreprise Vidéo surveillance de la zone industrielle Bureau fermé à clé par chaque service	1	1	Faible	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Entretien du matériel - Maintenance de N°2							Pas de risque identifié

	Gestion des fournisseurs et sous-traitant machine								Pas de risque identifié
RESSOURCES HUMAINES	Gestion des accidents du travail	F D	Non déclaration accident du travail	Procédure d'alerte	1	1	ai	F	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Paie et déclaration des heures supplémentaires	F D	Travail dit au noir	Procédure d'alerte	1	1	ai	F	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Formation	F	Discrimination	Procédure d'alerte	1	1	ai	F	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Embauche	F	Discrimination à l'embauche	Procédure d'alerte	1	1	ai	F	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Entretien annuel	F	Harcèlement	Procédure d'alerte	1	1	ai	F	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
COMPTABILITE	Paiement des factures	F D	Vol	Procédure d'alerte paiement par virement, flux financier tracé	1	1	ai	F	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
INFORMATIQUES	Gestion des serveurs et du matériel informatique	- PI	Perte et vol de données personnelles client (BAG, ...)	Serveurs sécurisés, antivirus	1	3	o	M	Plan d'assurance sécurité à réaliser ; mise en place de la RGPD
	Sécurité informatique	- PI	Perte et vol de données personnelles employées	Serveurs sécurisés, antivirus	1	3	o	M	Plan d'assurance sécurité à réaliser ; mise en place de la RGPD
	Gestion des fournisseurs et sous-traitant informatique	- PI	Corruption de l'informaticien : cadeaux, rémunérations	Procédure d'alerte	1	1	ai	F	Risque maîtrisé - pas d'action supplémentaire
	Gestion des flux informatiques	- PI	Perte et vol de données personnelles employées	Serveurs sécurisés, antivirus, bureaux fermés à clés	1	3	o	M	Plan d'assurance sécurité à réaliser ; mise en place de la RGPD

<b>Type de risques :</b>
Corruption : C
Détournement de fonds : DF
Favoritisme : F
Prise illégale d'intérêts : PII

Probabilité / gravité	1, Peu probable	2, Probable	3, Très probable
1, Peu grave	Faible	Faible	Moyen
2, grave	Faible	Moyen	Fort
3, Très grave	Moyen	Fort	Fort

## 7. Achats responsables

### 7.1 Charte des achats responsables.

La société WAUTERS s'est dotée d'une charte des achats responsables qui a pour but d'inciter ses fournisseurs à eux aussi respecter les principes fondamentaux du Pacte Mondial des Nations Unies, auquel la société a adhéré. La société WAUTERS souhaite que chacun de ses fournisseurs s'engage dans le domaine des droits de l'Homme, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption et aussi, les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qui précisent les modalités de respect des droits de l'homme par les entreprises.



La capacité des fournisseurs à s'engager et à traduire ces engagements au travers de pratiques adaptées fera partie des critères d'évaluation retenus tout au long de la relation avec leurs fournisseurs.

### 7.2 L'évaluation des fournisseurs

Afin d'être transparent auprès de ses fournisseurs, la société va mettre en place une notation de ses fournisseurs qui prend en compte les critères suivants :

- Le respect des délais de livraison.
- Le respect des quantités commandés.
- Le taux de non-conformité.
- L'engagement RSE. (Respect des normes ISO 9001, 14001, 18001, 26000 ; norme FSC ; label imprim vert ; adhésion au « global compact » programme des Nations Unies, notation Ecovadis, notation SEDEX.)
- Le service client (temps de réponse ; pertinence des réponse, gestion administrative).



Le but est d'inviter le fournisseur à s'améliorer en partenariat avec la société WAUTERS. C'est pourquoi cette note sera communiqué à chaque fournisseur lors d'un entretien ou la société WAUTERS expliquera rubrique par rubrique sa notation de la performance de l'année et s'assurera que le fournisseur ait la même évaluation de la situation. Dans le cas de divergences, le fournisseur sera écouté et un compromis sera alors à trouver. Suite à cette entretien la société WAUTERS fixera avec le fournisseur un ensemble d'objectif à réaliser pour l'année suivante.

La société WAUTERS suivra à l'aide d'un tableau de bord l'évolution des fournisseurs et prendra des action corrective et préventive en fonction des notes obtenues et de l'évolution de celles-ci dans le temps.

Ce projet est complexe et sera déployé en 2020 et 2021.

## 8. Actions 2020.

### 8.1 La maitrise des informations personnelles, RGPD.

La société WAUTERS est soucieuse de garantir que les données personnelles qui lui sont confiées sont maîtrisées, protégées et peuvent être anonymisées sur demande. Les exigences liées à la RGPD notamment la réalisation de la cartographie des données personnelles sera réalisée en 2020.



Aujourd'hui l'ensemble des données sont protégées matériellement et numériquement. (Parefeu, Antivirus avec monitoring, cryptage ...). L'ensemble des mesures de protections physiques et numériques seront détaillé dans un plan d'assurance sécurité. Celui-ci garantira au client que toutes les précoctions ont été prises pour prévenir le vol ou le piratage des données confiées.

### 8.2 Le bilan carbone.

Le bilan carbone d'une impression est devenu un critère de sélection par les services achat. Grace à la prise en compte de ce facteur, chaque société est capable de minimiser son impact environnemental en réalisant des choix écoresponsables.

La société WAUTERS s'engage à fournir lors de la phase de conception une note carbone. Ce critère factuel permettra de comparer l'impact d'une impression en fonction du papier utilisé, du process réalisé et des finitions souhaitées.



C'est pourquoi la société WAUTERS s'engage dans la labélisation ClimateCalc.

Le calculateur européen ClimateCalc a été conçu pour pouvoir, dans une approche Cycle de Vie, estimer les émissions de CO2 générées par un imprimé. L'objectif de ce calcul est d'identifier les principales sources d'émissions afin de définir des actions de réduction pouvant être mises en place par l'acheteur d'imprimés et l'entreprise graphique. L'estimation des émissions d'un imprimé est basée sur la considération de données relatives à l'entreprise graphique en assurant l'impression (consommation énergétique, déplacement du personnel...) et sur la considération de données propres à l'imprimé considéré (choix du papier, encrage, type de finition...). ClimateCalc est un calculateur européen qui intègre une base de données européenne commune utilisée et mise à jour par l'ensemble des membres du consortium européen. De cette manière le client peut valoriser ses choix grâce à une mesure reconnue dans l'Europe entière.

## 9. CONCLUSION.

L'imprimerie est une industrie qui consomme des matières premières (papiers, cartons, eaux, encres, solvants...) et de l'énergie en grande quantité. Il est indispensable que nos entreprises soient conscientes de leur impact sur l'environnement et s'engage à économiser et préserver nos ressources. C'est pourquoi les enjeux liés à la sécurité, à l'environnement, au développement durable (économique, sociale, sociétale) sont intégré au cœur de sa stratégie de la société WAUTERS.

La société WAUTERS s'engage à publier sur son site internet la présente revue de direction chaque année afin de permettre à chacun de juger des actions réalisées et des résultats obtenus. La société WAUTERS est à l'écoute de toute proposition d'amélioration. Une adresse Mail a été mis en place afin de recevoir les commentaires des tiers parties voulant contribuer à notre politique de développement durable (Adresse Mail : [service.qualite@ch-wauters.com](mailto:service.qualite@ch-wauters.com)).

Nos politiques Qualité, Environnement et RSE sont également publiées sur notre site.

La société WAUTERS a adhéré au programme des Nations Unies du « global compact ». Le but est de participer à l'effort collectif que se sont fixés les Nations Unies afin de promouvoir et respecter les droits humains, du travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption. Cette adhésion montre la volonté de la société à intégrer sa politique environnementale dans un cadre plus large en coordination avec tous les autres acteurs économiques.



La lettre d'engagement au global compact est publiée sur le site internet de la société WAUTERS.

La société WAUTERS développe des outils de calcul du bilan carbone de ses productions afin de pouvoir permettre au client de choisir en fonction des impacts sur l'environnement, les process et matière constitutif de leurs étuis. Le logiciel climatecalc a été retenu et sera déployé cet été.

