

GRUPE  BENETEAU

Meetings

DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE 2018-2019



Déclaration de Performance Extra-Financière

EXTRAIT DU RAPPORT FINANCIER 2018-2019

Contact RSE : +33 / (0)2 51 26 88 50

BENETEAU S.A. - Société Anonyme au capital de 8 278 984 euros
Siège social: 16 boulevard de la Mer - 85803 Saint-Gilles-Croix-de-Vie - France
R.C.S. La Roche-Sur-Yon B 487 080 194 - APE 6420Z
Exercice social: du 1^{er} septembre au 31 août

Déclaration de performance extra-financière

Déployé en 2017, le plan Transform to Perform a fixé le cap stratégique du Groupe Beneteau à horizon 2020. Les nouvelles orientations stratégiques du Groupe seront présentées le 29 avril 2020. Dans un environnement économique et sociétal changeant et exigeant, l'objectif est d'engager l'ensemble des collaborateurs, des fournisseurs, des concessionnaires et des partenaires du Groupe dans la recherche d'une croissance durable et rentable.

Pour réussir cet ambitieux plan de transformation, le Groupe Beneteau s'appuie sur ses valeurs piliers : la passion, la transmission, la conquête et l'audace. Déployés en 2019, la Charte éthique et le Code de conduite viennent compléter le disposi-

tif de gouvernance en énonçant les grands principes de comportements individuels et collectifs qui doivent guider tous les collaborateurs, les filiales et les entités gérées ou contrôlées par le Groupe Beneteau. S'agissant des fournisseurs, des clients et d'autres partenaires commerciaux, un code est établi de façon à leur communiquer les attentes du Groupe en termes d'éthique.

1. NOTRE POLITIQUE RSE

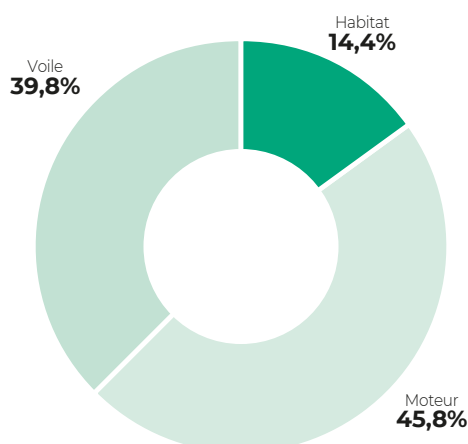
Depuis plus de 130 ans, les femmes et les hommes du Groupe cultivent au fil des générations, la passion du produit, le sens de l'innovation, et l'engagement constant vis-à-vis des clients et de l'environnement. De l'amateur au professionnel, du novice au régatier ou skipper expérimenté, le Groupe met la même énergie à élaborer un produit qui réponde à leurs différentes ambitions et à leurs attentes. Il veille, avec ses concessionnaires, à toujours mieux accompagner ses clients, au gré de leurs projets de navigation.

C'est ce même engagement vis-à-vis de ses clients qui anime les équipes de la division Habitat. Créatrices de tendances dans le domaine de l'hôtellerie de plein air, en permanence à la recherche d'idées nouvelles, les marques de l'habitat de loisirs n'ont de cesse d'innover et d'anticiper les souhaits de leurs clients en créant avec passion les solutions de demain.

1.1 Business model

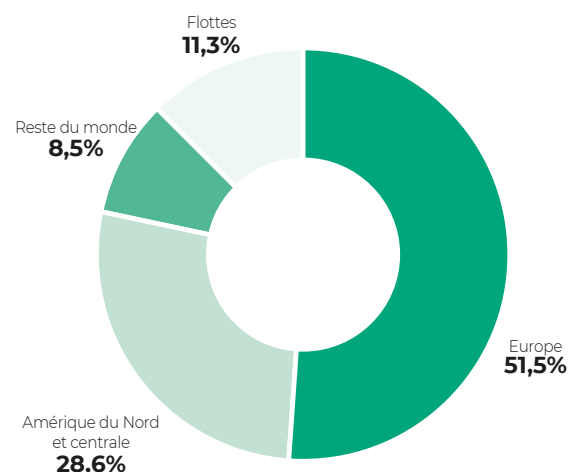
CA Groupe 2018-2019: 1336,2 M EUR

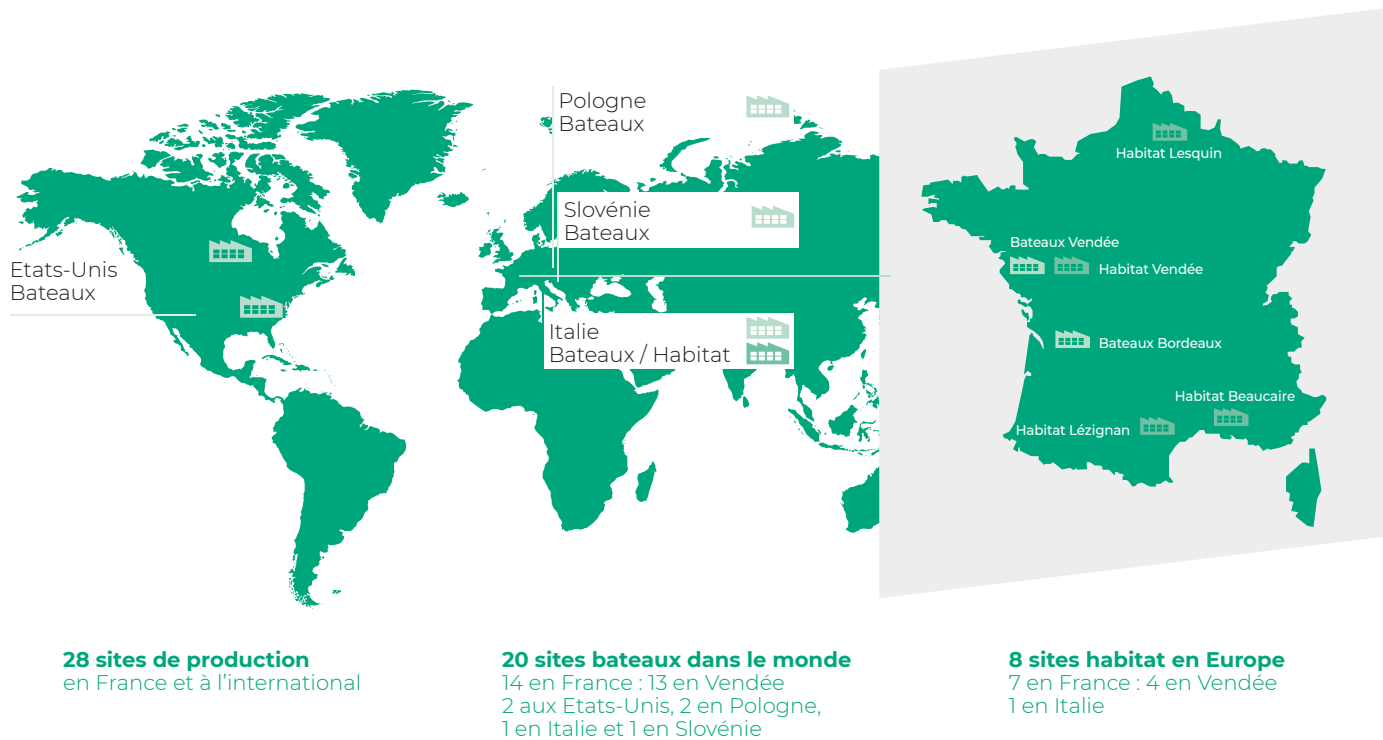
La division Bateau représente plus de 85% du chiffre d'affaires. Leader mondial sur les segments de la voile mono et multicoque, le Groupe continue de renforcer ses positions dans les différents segments du bateau moteur et notamment sur le cœur du marché de 30 à 60 pieds. Leader français de l'habitat de loisirs, la division Habitat développe son activité sur les marchés européens, notamment en Italie, au Benelux et en Allemagne.



CA Bateau 2018-2019: 1093,7 M EUR

L'Europe représente plus de la moitié du chiffre d'affaires de la division Bateau (15% pour la France) tandis que l'Amérique du Nord et centrale représentent près d'un tiers du chiffre d'affaires et les flottes destinées aux loueurs dépassent 10% du chiffre d'affaires.





Le Groupe Beneteau est présent dans 2 domaines d'activité au travers de ses divisions Bateau et Habitat.

La division Bateau représente 85% des effectifs et du chiffre d'affaires du Groupe. Son activité est exclusivement liée à la navigation de plaisance. Elle comprend la conception intérieure et extérieure de bateaux à voile et à moteur de 4,5 m à près de 30 m de longueur, leur fabrication et leur commercialisation. La division Bateau produit également à la demande les pièces détachées nécessaires à l'entretien et à la réparation des bateaux vendus. Les ressources nécessaires sont principalement les matériaux de renforcement (fibre de verre), les résines polyester et le bois (label durable FSC). Les coques, les ponts et autres pièces tels que les réservoirs sont construits en matériaux composites (principalement fibre de verre et résines polyester). Les aménagements intérieurs en bois (contreplaqués et massifs) sont conçus et produits par les 3 ébénisteries situées en France. Lors des pics d'activité, les sites de production peuvent avoir recours à la sous-traitance pour la production des pièces composites et bois. Les moteurs, les équipements électroniques et les systèmes sont achetés et installés sur les sites de production du Groupe. En 2018-19, la division Bateau a compté 14 sites de production en France, deux sites aux Etats-Unis, deux sites en Pologne (à la suite de l'acquisition de SJ Delphia), un site en Italie et un site en Slovénie (suite à l'acquisition de Seascope). Elle est présente sur la région Asie Pacifique au travers de son bureau de représentation commerciale à Hong Kong (Chine).

Au cours de l'exercice, le Groupe a fait l'acquisition de Digital Nautic, une startup française qui développe un outil de gestion de l'activité services à destination des professionnels. Digital Nautic a été intégrée à la filiale Band of Boats, la plateforme de service nautiques en ligne dont l'activité est conduite en Europe. L'ensemble des bateaux construits est commercialisé par des réseaux de concessionnaires indépendants, à l'exception des flottes de bateaux destinés à la location qui sont vendues en direct aux sociétés de location.

La division Habitat représente 15% des effectifs et du chiffre d'affaires du Groupe. L'activité Habitat de loisirs consiste à concevoir, produire et commercialiser des résidences mobiles de loisirs (mobil-homes) destinées à l'hôtellerie de plein air (campings). L'intégralité des mobil-homes (châssis, aménagement intérieur, toit et bardage extérieur) est construite dans nos usines. Lors des pics d'activité, les sites de production peuvent avoir recours à la sous-traitance pour la production des châssis, des meubles et l'installation des faisceaux électriques. Le processus de fabrication intègre les systèmes et les équipements domestiques achetés auprès de fournisseurs. L'ensemble des mobil-homes est commercialisé en direct auprès des opérateurs et des gestionnaires de campings.

Le Groupe opère également une activité de financement pour ses deux divisions Bateau et Habitat, au travers de la société SGB Finance détenue à 49%.

Transform to Perform 2017-2020

L'orientation stratégique du Groupe Beneteau pour la période 2017-2020 est fixée par le plan Transform to Perform. Ce plan global s'applique à l'ensemble des activités du Groupe Beneteau, en France et à l'international. Il a entraîné la mise en œuvre de nombreux projets de transformation au sein de l'entreprise et de ses filiales, dont la dynamique de changement permet d'être collectivement plus performants et plus agiles.

Les principaux leviers d'action sont :

- La poursuite de l'internationalisation en Europe et en Amérique du Nord ainsi que le renouvellement des flottes de bateaux de location ;
- L'intensification du développement de l'offre produits et services, grâce à une gestion efficace du portefeuille de marques (12 marques Bateau et 3 marques Habitat), un axe innovation renforcé et le déploiement de la stratégie digitale ;
- Le renforcement de l'organisation, de sa culture managériale vers plus de transversalité et de travail collaboratif, et le développement des parcours de formation pour l'ensemble des collaborateurs (intérimaires et salariés) grâce aux centres de formation établis en France, en Pologne et aux Etats-Unis ;
- La politique environnementale du Groupe fondée sur les certifications ISO 9001, 14001 et 50001 qui comprend 5 enjeux (éco-conception, fabrication, achats, utilisation et maintenance, fin de vie des produits) ;
- La réduction des coûts de développement grâce à la réorganisation du développement produit dans la division Bateau visant un meilleur partage des ressources entre marques et une capacité d'innovation dynamisée ;
- L'amélioration de la performance industrielle au travers des indicateurs de sécurité, qualité, efficience, supply chain et achats, flexibilité et polyvalence des sites de production, afin de répondre au mieux aux besoins de nos clients et aux opportunités du marché.

1.2 Tableau de bord des enjeux RSE

Thématique	Enjeux	Objectifs	Explications
GOVERNANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Définir une stratégie cohérente avec le développement durable, qui se traduit en plan d'actions de progrès continu 	En cours de définition	Point 2
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir un environnement de travail sûr et sain • Développer savoir-faire et compétences 	B-SAFE : diviser par 2 le taux de fréquence en diminuant le TF de 25% chaque année Part des recrutements en interne	Point 3.1 Point 3.2
ÉCONOMIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la qualité des produits • Eco-concevoir les produits 	Taux de satisfaction client >85% En cours de définition	Point 4.1 Point 4.2
ENVIRONNEMENT	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire les consommations de matières premières • Réduire les consommations d'énergie • Réduire les impacts environnementaux sur les milieux 	Consommation de matières premières et eau Consommation d'énergie Taux d'émissions de COV Taux de conformité des rejets aqueux Quantités de déchets industriels	Point 5.1 Point 5.2 Point 5.3 Point 5.3 Point 5.4
TERRITOIRES	<ul style="list-style-type: none"> • Éduquer et former à nos métiers 	En cours de définition	Point 6.1

Classement global Gaia Index 2019* : 85/230

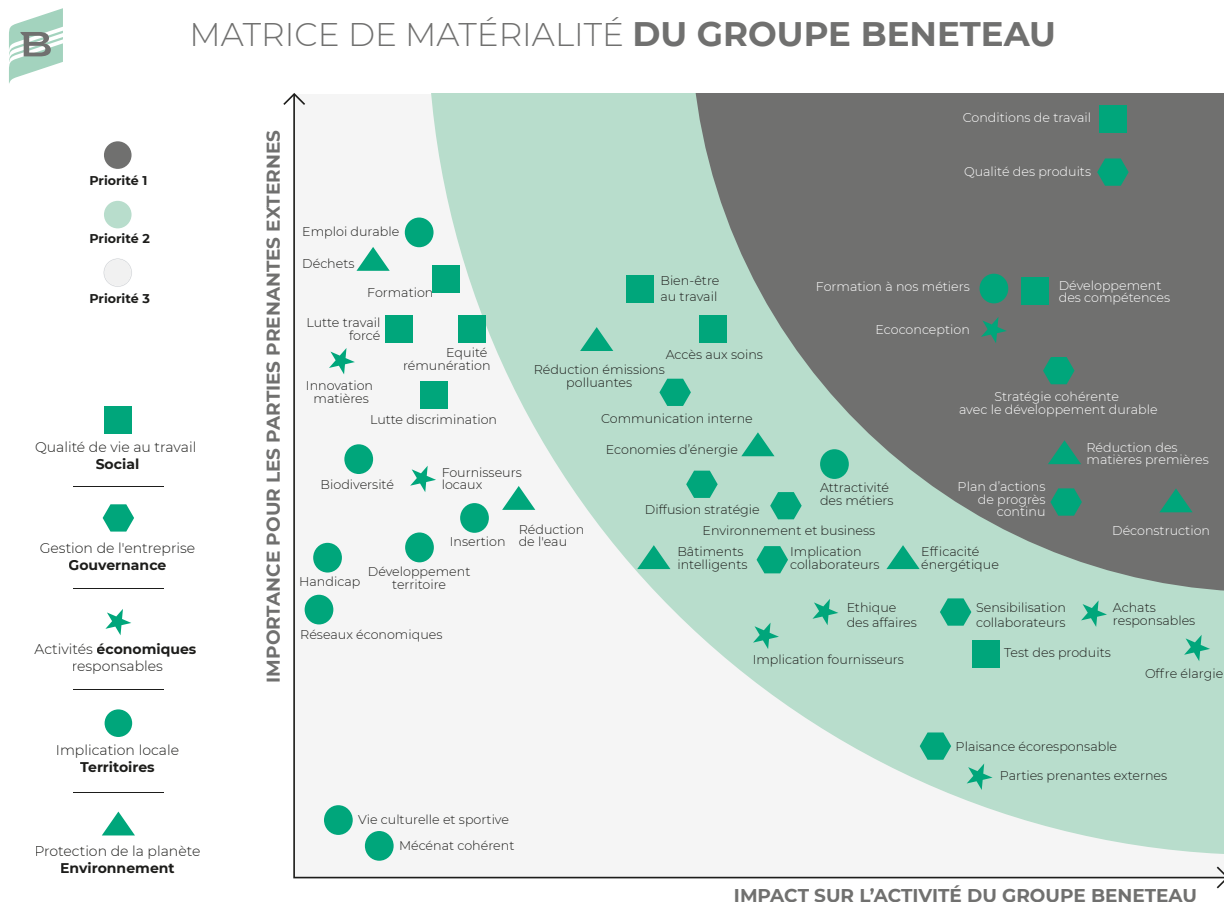
* Gaia Rating, agence de notation ESG d'EthiFinance, mène une campagne annuelle de collecte de données couvrant l'essentiel des PME-ETI cotées. Sur la base de ces informations, les sociétés sont notées sur leur niveau de transparence et de performance. Des classements ont été établis par catégorie de chiffre d'affaires afin de récompenser les meilleurs acteurs à partir d'un panel restreint de 230 PME-ETI cotées à la Bourse de Paris respectant 3 critères de taille et un critère de liquidité.

1.3 Enjeux et risques extra-financiers

Démarche de matérialité

Dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), le Groupe Beneteau a souhaité affiner sa stratégie en associant ses différentes parties prenantes. Cette démarche permet d'identifier les enjeux importants et pertinents pour le Groupe puis de les classer en fonction de leur impact sur la performance de l'entreprise et sur son écosystème. Ces enjeux couvrent les domaines environnementaux, sociaux, économiques, d'implication locale et de gouvernance. Les enjeux prioritaires donneront lieu à des plans d'actions RSE qui seront communiqués dans ce document.

Au cours de l'exercice 2018-19, la direction de la communication corporate et financière a piloté l'élaboration de la matrice de matérialité du Groupe Beneteau (méthodologie présentée en points 9.1 et 9.2). Les 44 enjeux identifiés avec les parties prenantes internes et externes sont présentés dans la matrice. Ces résultats ont pour vocation d'intégrer la démarche RSE à la stratégie du Groupe Beneteau.



La matrice de matérialité permet de prioriser les enjeux RSE en trois volets :

- Le premier volet – priorité 1 – contient 9 enjeux qui sont considérés comme prioritaires pour le Groupe Beneteau et font ou feront l'objet d'un plan d'actions et de KPI associés ;
- Le second volet – priorité 2 – regroupe 19 enjeux qui sont considérés comme moyennement prioritaires, certains d'entre eux faisant déjà l'objet d'un plan d'actions et de KPI associés ;
- Le troisième volet – priorité 3 – regroupe 16 enjeux qui sont considérés comme faiblement prioritaires.

Au cours de l'exercice 2018-19, le Groupe Beneteau a également finalisé la cartographie des risques liés à ses activités et adopté son plan de vigilance (point 7.2). Cette démarche a tenu compte de l'organisation du Groupe et de l'articulation de la politique RSE, permettant d'identifier et d'évaluer l'ensemble des risques et enjeux identifiés à ce jour.

Enjeux et risques majeurs

L'élaboration de la matrice de matérialité des enjeux RSE et de la cartographie des risques extra-financiers a permis d'identifier les 12 thématiques, présentées par ordre de priorité décroissant :

- 1 - SOCIAL – Garantir un environnement de travail sûr et sain (conditions de travail et prévention des accidents),
- 2 - ÉCONOMIQUE – Renforcer la qualité des produits pour nos clients,
- 3 - SOCIAL – Développer les savoir-faire et les compétences de tous les collaborateurs (parcours professionnel, formation, mobilité),
- 4 - TERRITOIRES – S'impliquer en faveur de l'éducation et la formation à nos métiers (apprentissage, stage, tutorat),
- 5 - ÉCONOMIQUE – Eco-concevoir les produits,
- 6 - GOUVERNANCE – Définir une stratégie cohérente avec le développement durable,
- 7 - ENVIRONNEMENT – Réduire les consommations de matières premières et d'énergie,
- 8 - ENVIRONNEMENT – Contribuer à la mise en place de la filière de déconstruction,
- 9 - GOUVERNANCE – Traduire la stratégie dans un plan d'actions de progrès continu,
- 10 - ENVIRONNEMENT – Réduire les impacts liés à l'activité industrielle sur les milieux,
- 11 - SOCIAL – Prévenir les risques psychosociaux,
- 12 - SOCIAL – Lutter contre les discriminations, l'inégalité hommes-femmes et le harcèlement.

Par ailleurs, le Groupe Beneteau respecte la loi relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière en veillant à ne pas avoir d'entités juridiques dans des paradis fiscaux et en ayant une documentation des prix de transfert à jour. Cette documentation encadre toutes les transactions internationales à l'intérieur du Groupe et est révisée à chaque exercice. Le Groupe Beneteau établit une déclaration pays par pays CBCR des prix de transfert depuis le 1^{er} septembre 2017 conformément à loi de finances française pour 2016 (Article 223 quinquies C du CGI) et précisée par un décret du 29 septembre 2016. Le Groupe Beneteau déclare et paye des impôts dans les pays où il est implanté à savoir : la France, les Etats-Unis, Hong-Kong, l'Italie, la Pologne et la Slovaquie. L'implantation du bureau Asie Pacifique à Hong Kong a été décidée et réalisée en 2009 en tenant compte des critères suivants : la forte tradition maritime et nautique de l'île, sa situation géographique idéale pour développer les réseaux commerciaux et rencontrer les agents sur l'ensemble de la zone Asie et Pacifique, la qualification technique et commerciale du personnel local, la langue anglaise comme langue officielle juridique et comptable. La fiscalité avantageuse à Hong Kong n'a pas été un critère d'implantation de la structure Beneteau Group Asia Pacific, qui est un centre de coût qui refacture ses dépenses aux différentes marques du Groupe et de fait génère un très faible profit.

Les risques relatifs à la lutte contre la précarité alimentaire et le respect du bien-être animal ainsi que les risques liés à l'alimentation responsable, équitable et durable n'ont pas été analysés car sont considérés sans liens directs ou indirects avec nos activités.

2. ENJEUX DE GOUVERNANCE

Afin de définir une stratégie cohérente avec le développement durable, la Direction Générale travaille sur le nouveau modèle de gouvernance nécessaire à la réalisation de sa politique RSE. Celui-ci sera défini au cours de l'exercice 2019-2020.

3. ENJEUX SOCIAUX

Dans un contexte de reprise économique doublée d'une transition générationnelle (notamment en France et aux Etats-Unis) et d'un faible volume de personnes initialement formées aux métiers de la construction nautique, le Groupe Beneteau travaille sur deux enjeux sociaux majeurs.

Thématiques	Enjeux	Objectifs
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> Garantir un environnement de travail sûr et sain Développer savoir-faire et compétences 	<ul style="list-style-type: none"> B-SAFE : diviser par 2 le taux de fréquence en diminuant le TF de 25% chaque année Part des recrutements en interne

3.1 Garantir un environnement de travail sûr et sain en améliorant les conditions de travail et la prévention des accidents

Protéger l'intégrité physique et la sécurité de chacun de ses collaborateurs est une priorité absolue du Groupe Beneteau. Adopté en 2016, le plan pluriannuel d'action pour la sécurité BSAFE est déployé sur l'ensemble de ses sites en France et aux Etats-Unis. Les filiales établies en Pologne et en Italie déploient des actions propres destinées à améliorer la sécurité des collaborateurs (politique de sécurité et formations).

L'objectif fixé par le plan BSAFE est de diviser par 2 l'accidentologie par rapport à l'exercice 2015-16 sur le périmètre RSE¹ du Groupe, soit une diminution de 25% par an du taux de fréquence.

¹ Le périmètre RSE est défini au point 9.5 de la Déclaration de performance extra-financière.

Indicateur de performance Périmètre RSE	Objectif BSAFE exercice 2020-21	Exercice 2018-19	Référence Exercice 2015-16
Taux de fréquence	16	24,6	32,7
Taux de gravité	N/A	0,99	1,63

Le plan BSAFE repose sur la formation et la sensibilisation de l'encadrement et des collaborateurs via notamment les dialogues sécurité, l'identification des risques possibles en production et leur correction immédiate et/ou différée, ainsi que la prise en compte de ces aspects dès la conception. Au travers de ses cinq thématiques, le plan BSAFE place le management de la sécurité au cœur de la politique de Santé-Sécurité du Groupe.

BSAFE EN QUELQUES CHIFFRES

Exercice 2018-19, périmètre France

6760 dialogues sécurité réalisés

Plus de **2000** personnes formées

Plus de **8000** heures de formation sécurité dispensées

85% d'actions différées réalisées

En France, le plan BSAFE est piloté par un comité de pilotage composé des trois responsables Hygiène-Santé-Sécurité des filiales françaises (SPBI, CNB et Bio Habitat), des Ressources Humaines, de la Direction Générale et de la Communication Interne Groupe. Ce comité se réunit mensuellement pour faire le point sur le déploiement du plan BSAFE, les résultats en matière d'accidentologie et les actions transverses ou ponctuelles à traiter.

Cette politique est ensuite déclinée :

- Dans les filiales, lors des réunions de production mensuelles avec l'ensemble des directeurs des usines, des services support, le directeur HSE, le responsable des Ressources Humaines Production, pour la division Bateau, et lors des comités santé-sécurité-environnement composés de la Direction Générale, des services support, du directeur HSE et de la Direction des Ressources Humaines, dans la division Habitat ;
- Dans les usines par des responsables sécurité-environnement, présents sur tous les sites de production de la division Bateau en France, et par des relais santé-sécurité présents dans la plupart des usines de la division Habitat.

LES 6 AXES D'ACTION

1 - Former l'encadrement

Depuis 2016, 850 managers formés sur 2 jours (périmètre France)

En 2018-19, 81 managers SPBI à nouveau formés

Création d'une journée de formation sur l'exigence managériale déployée à une 20aine de managers SPBI

2 - Sensibiliser les collaborateurs

Formation : 29 100 heures consacrées à la santé et sécurité sur le périmètre France, soit +8% par rapport à 2017-18

Dont 28% pour le plan BSAFE

À l'embauche : module de sensibilisation aux risques et à la sécurité (10 règles d'or) dans les parcours d'intégration des nouveaux embauchés (intérimaires et salariés)

J+15 : point de suivi sécurité

J+30 : point de suivi sécurité

Pour tous : une demi-journée de sensibilisation à la sécurité

En 2018-19, 1700 collaborateurs formés par 75 référents en France

Gestes et postures : 700 collaborateurs SPBI formés en 2018-19, formation déployée sur tout le périmètre production France

Risque chimique (activité composite bateaux) : 760 collaborateurs SPBI formés pendant 2 jours sur les risques liés à l'utilisation du styrène, de l'acétone et du catalyseur en 2018-19 ; inclusion du module de formation dans le parcours d'intégration des nouveaux arrivants

Sensibilisation réalisée auprès des apprentis et alternants du CFA Matériaux composites, en collaboration avec la MFR de St Gilles Croix de Vie

3 - Travailler en amont de la production

SPBI : 56 collaborateurs des bureaux d'études ont suivi un module de sensibilisation à l'ergonomie en 2018-19 (objectif : 160 personnes formées)

CNB : création d'une base de données risques sécurité qui servira à la rédaction d'un cahier des charges sécurité-ergonomie pour la conception des bateaux

Achats et logistique : dialogue régulier pour résoudre les risques liés aux produits achetés

4 - Écrire et clarifier les règles

Le référentiel de production, élaboré à partir des bonnes pratiques identifiées sur chaque site de production, fixe le niveau d'excellence à atteindre par les usines au regard de 12 critères, le premier critère étant la sécurité. Chaque site est évalué au regard de ce référentiel. À l'issue de chaque évaluation, le score de l'usine de référence, qui reprend les meilleurs scores obtenus dans chacune des 12 catégories, est mis à jour. L'évolution de ce score permet de suivre la progression des usines sur chacun des douze axes.

Au 31 août 2019, l'usine de référence atteint un score de 73% contre 57% l'an passé sur le périmètre SPBI.

Poursuite de la rédaction des fondamentaux de la sécurité

5 - Éradiquer les risques techniques

Les principaux risques en matière de santé et sécurité relatifs aux activités industrielles sont identifiés dans les documents Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ces risques sont évalués et hiérarchisés en fonction de leur gravité, de leur fréquence et de leur occurrence et font l'objet de plans d'actions pour en réduire l'impact sur la santé des collaborateurs.

Principaux risques :

- Exposition aux agents chimiques dangereux et poussières,
- Postes de travail,
- Organisation de l'usine et configuration des produits,
- Accident industriel.

Exposition aux agents chimiques dangereux :

C'est plus de la moitié des investissements sécurité 2018-19

Moules fermés : 46% des bateaux produits par SPBI (39% en 2017)

Substitution : 32% des résines utilisées par SPBI (16% en 2017) et 15% des pièces produites par CNB sont à faible teneur en styrène

Utilisation de gelcoats moins émissifs à Cadillac, Etats-Unis

Ateliers : ventilation par aspiration, séparations des zones d'activités, mise à disposition d'EPI variés et adaptés aux polluants permettant de limiter l'exposition finale des opérateurs.

Postes de travail :

Investissements visant à diminuer les opérations de manutention de charges manuelles (tables élévatrices, préhenseurs à ventouse, machines articulées) et à protéger contre les chutes de hauteur (sécurisation des lignes de vie et installation de passerelles plus sécuritaires)

Organisation de l'usine :

Lancement de chantiers 5S spécifiques au niveau local

Accident industriel : Pas d'accident en 2018-19

6 - Pérenniser les budgets

En 2018-19, >5M EUR d'investissements sécurité pour l'ensemble des sites du Groupe

Plus de la moitié des investissements sécurité ont porté sur la diminution de l'exposition des opérateurs aux agents chimiques dangereux

Accidentologie ¹ – Périmètre RSE

	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Taux de fréquence – Périmètre RSE ²	24,6	25,0	22,2
Taux de gravité – Périmètre RSE ²	0,99	0,88	0,92
Jours d'absence pour maladies professionnelles – Périmètre France ³	13 228	15 032	14 452

⁽¹⁾ Uniquement pour les sociétés ayant une activité de production.

⁽²⁾ Le périmètre RSE inclut, pour l'exercice 2018/2019, la société SJ Delphia, à compter du mois de décembre 2018.

⁽³⁾ Les données relatives à 2017/2018 et 2016/2017 ont été modifiées.

3.2 Développer les savoir-faire et les compétences de tous les collaborateurs

« La transmission de nos savoir-faire et le développement de nos talents sont un des piliers forts de notre plan stratégique. Nous sommes fiers de nous distinguer au sein de la filière nautique par la qualité des moyens accordés à la formation pour l'ensemble de nos collaborateurs, qu'ils soient en CDI ou en intérim »

Corinne Margot, Directrice des Ressources Humaines Groupe

Le développement des savoir-faire et des compétences s'appuie sur 3 actions :

- Former les collaborateurs tout au long de leur carrière,
- Accompagner le développement des compétences,
- Faciliter les parcours d'évolution interne.

Former les collaborateurs tout au long de leur carrière

Le plan de formation a été conçu pour accompagner les thèmes prioritaires du Groupe Beneteau. Il comporte plusieurs volets : le savoir-faire technique, l'excellence industrielle, l'efficacité managériale (présentée au point 3.4 de ce rapport), la sensibilisation à la sécurité (point 3.1) et la qualité (point 4.1).

Le savoir-faire technique

Avec des métiers complexes et peu de formations disponibles en dehors de l'entreprise, le défi de la transmission est au cœur de l'enjeu du développement des compétences. Le Groupe Beneteau a mis en place ses propres centres de formation technique situés en Vendée, à Bordeaux, aux Etats-Unis et en Pologne. Ils permettent de transmettre les savoir-faire techniques de la construction nautique, du moulage des coques et des ponts en matériaux composites à l'assemblage et au montage des bateaux. Des formations y sont également développées pour les collaborateurs des bureaux d'études et les ingénieurs lors de leur arrivée dans le Groupe.

Indicateur de performance

Nombre d'heures de formation par salarié	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Périmètre France	10,9	12,2	10,6
Périmètre RSE ⁽¹⁾	17,5		

⁽¹⁾ L'indicateur a été étendu aux filiales étrangères en 2018/2019

FRANCE

Les formations dispensées au sein des centres de formation technique en Vendée et à Bordeaux sont animées par douze formateurs internes dédiés, tous anciens opérateurs du Groupe, avec une forte ancienneté, garants de la transmission de la culture du Groupe et de ses savoir-faire artisanaux et techniques. Les collaborateurs formés peuvent ensuite bénéficier

d'un accompagnement en atelier, délivré par leur formateur, afin de favoriser la mise en pratique des acquis obtenus pendant la formation. Des actions de formation aux postes de travail dans le cadre du tutorat sont développées depuis cette année par les centres de formation internes pour garantir l'adaptation des compétences techniques et continuer à développer la performance opérationnelle. Les premières actions de formation en situation de travail (AFEST) ont démarré en juillet 2019 sur les métiers du composite.

Le catalogue de formation couvre plus de 100 thèmes et continue de s'étoffer. Chaque année, de nouveaux modules sont déployés pour suivre les innovations technologiques des bateaux produits par le Groupe Beneteau.

LES CENTRES DE FORMATION EN FRANCE EXERCICE 2018-19 :

3 457 personnes formées

Dont **1 846** dans le cadre des parcours d'intégration et **2 400** intérimaires

648 habilitations « métiers à risque » délivrées

Les centres de formation de Vendée et de Bordeaux délivrent également des habilitations, valables trois ans, sur les métiers à risque (qualité et/ou sécurité), tels que l'installation des circuits de gaz, le collage des hublots, ou encore le collage des ponts. Le process d'habilitation repose sur un parcours de formation, suivi de l'acquisition d'une expérience en usine, qui est validé par un audit réalisé par les formateurs du centre de formation dans un délai maximal de deux mois. Depuis cette année, le processus d'audit a été renforcé avec le recrutement, au sein du centre de formation de Vendée, d'un auditeur interne dédié pour la réalisation des audits d'habilitation.

POLOGNE

33 nouveaux opérateurs formés aux métiers du moulage cette année.

20 jours de formation animés par deux formateurs permanents, anciens chefs d'équipe de l'usine Ostroda Yacht, avant d'intégrer son poste de travail.

ETATS-UNIS

Groupe Beneteau Boat Building Academy à Cadillac, Michigan
49 nouvelles recrues formées cette année,

4 modules de formation qui couvrent tous les métiers de l'usine, Chaque module est dispensé une fois par semaine pendant le premier mois d'intégration.

Centre de formation interne à Marion, Caroline du Sud

4 jours de formation avant d'intégrer son poste de travail.

L'excellence industrielle

En complément des parcours métiers manager et qualité, le Groupe poursuit la mise en place de nouveaux parcours de for-

mation métiers pour accompagner les collaborateurs dans le développement de l'excellence industrielle.

Deux parcours métiers méthodes d'une dizaine de jours à destination des collaborateurs des méthodes usine et méthodes lancement bureaux d'études et un parcours destiné aux chefs de conduite projet ont été développés cette année. 30 collaborateurs ont déjà bénéficié de ces parcours.

Accompagner le développement des compétences

L'évolution professionnelle des collaborateurs est un axe fort de la transformation du Groupe.

Pour mieux accompagner chaque collaborateur dans le développement de ses compétences, les actions suivantes ont été menées :

- Création de nouveaux postes de responsables des ressources humaines (RRH) afin de disposer de véritables relais de proximité au sein des usines pour un accompagnement plus ciblé des managers et de leurs équipes ;
- Revue annuelle de l'ensemble de la population cadre dans le cadre des « People Review » en France et aux Etats-Unis. Les People Review permettent aux managers de mettre en perspective les souhaits d'évolution de leurs équipes avec les besoins des structures et de faciliter ainsi la préparation des plans de succession, le décroisement des parcours, et la mobilité interne.

Faciliter les parcours d'évolution interne

La mobilité interne est un des enjeux prioritaires de la politique de Ressources Humaines du Groupe.

La liste des postes de techniciens, agents de maîtrise et cadres à pourvoir dans le Groupe est diffusée en interne préalablement à toute communication en externe. À compétence similaire, les candidatures internes sont prioritaires par rapport aux candidatures externes. Sur cet exercice, 31% des embauches réalisées par le Groupe correspondent à des embauches internes.

Pour favoriser la mobilité interne, le Groupe travaille sur la construction de parcours de formation techniques spécifiques métiers. Cette année, un parcours d'intégration pour la fonction de superviseur a été mis en place au sein de SPBI. Formation à la fois technique et managériale, ce parcours concerne les gap leaders passant superviseurs, ainsi que les superviseurs recrutés à l'extérieur du Groupe. Il permet d'accompagner les nouveaux superviseurs dans leur prise de fonction et constitue ainsi un élément facilitant pour la montée en compétences et la mobilité interne. Ce process a été intégré dans le système de production de SPBI et, à ce titre, il est susceptible d'être audité lors des audits de site.

Le déploiement de B-ONE, le nouveau système d'information des Ressources Humaines, commun à l'ensemble des filiales du Groupe, devrait également faciliter la mobilité interne en permettant un accès direct des collaborateurs aux offres d'emploi du Groupe.

3.3 Former et intégrer les nouveaux collaborateurs

Depuis 2017, le Groupe Beneteau a réalisé plusieurs plans de recrutement qui ont conduit plus de 1 000 personnes à rejoindre l'entreprise. Former et intégrer ces nouveaux collaborateurs, CDI comme intérimaires, est devenu un enjeu fort pour assurer la transmission des savoir-faire et des compétences tout en continuant d'améliorer la performance opérationnelle et la qualité. Réalisées à plus de 90% dans la division Bateau, les embauches ont concerné pour moitié les profils opérateurs et pour l'autre moitié les profils employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Dans ce contexte, les parcours d'intégration ont été renforcés pour l'ensemble des collaborateurs, avec un passage systématique dans les centres de formation internes qui dispensent les formations techniques et de sécurité et un suivi des parcours par le management.

Les parcours d'intégration comprennent :

- **La formation au sein des centres de formation internes :** depuis 2018, les opérateurs intégrant la division Bateau, en France et à l'international, intérimaires ou CDI, bénéficient d'une formation d'un à quinze jours, dispensée par le centre de formation interne au cours de laquelle leur sont présentés les outils, les produits, l'organisation humaine de la production, la sécurité ainsi que les gestes élémentaires. Près de 2 000 nouveaux opérateurs ont ainsi été formés cette année dans les centres de formation de Vendée, Bordeaux, Pologne et Etats-Unis.
- **Une matinée d'intégration pour la MOI chez SPBI :** depuis septembre 2018, la filiale SPBI organise des matinées d'intégration pour l'ensemble des collaborateurs hors production (CDI, alternants, et stagiaires/CDD de plus de 6 mois), avec une présentation du Groupe, la visite d'un site de production et un accueil sécurité introduisant le plan BSAFE. Chaque nouveau collaborateur suit ensuite un parcours d'intégration personnalisé, préparé par son manager, en fonction des besoins et de la nature de son poste. Sur l'exercice, 109 personnes ont participé à ces matinées d'intégration.
- **Un parcours métier spécifique pour l'intégration des superviseurs SPBI ;**
- **Un parcours d'intégration type chez CNB :** depuis janvier 2018, CNB a mis en place un parcours d'intégration type afin de garantir un socle commun d'information pour tous, dès le premier jour. Le parcours débute par une journée d'intégration : présentation de CNB par un membre du Comité de Direction, découverte du site, visite d'un bateau, accueil, sécurité et sensibilisation aux risques chimiques. Il se poursuit ensuite sur 2 à 3 jours consacrés aux formations métiers, à l'intégration dans les ateliers et à la sécurité. 1 159 nouvelles recrues ont été accueillies cette année au sein de CNB.

- **Une journée d'intégration des intérimaires dans la division Habitat :** tous les intérimaires (285 personnes pour l'exercice) bénéficient d'une journée d'intégration qui aborde les aspects qualité, sécurité et process. Cette journée, dispensée au sein des sites de production, est animée par des responsables de secteur ou des référents santé-sécurité des usines spécifiquement formés pour la réalisation de cette formation.

Promouvoir l'alternance pour transmettre les savoir-faire

Chaque année, le Groupe Beneteau forme un nombre croissant d'alternants. Ces formations, dans le cadre desquelles chaque jeune est tutoré par un collaborateur expérimenté, sont propices à la coopération intergénérationnelle. Pour certains métiers, les centres de formation technique du Groupe complètent la formation en entreprise.

En France, le Groupe Beneteau organise une journée dédiée aux recrutements en alternance. L'Alternance Dating est ouvert à tous et mêle rencontres avec les managers, visites des ateliers de production et recrutements en direct.



ALTERNANCE DATING EN QUELQUES CHIFFRES :

1 journée de rencontres et d'échanges

Plus de **50** contrats signés pendant l'événement en 2019

Plus de **300** participants

Plus de **50** managers mobilisés pour accueillir les candidats

Le nombre de contrats d'alternance conclus au sein des filiales françaises au 31 août 2019 s'établit à 128, soit 85% des effectifs en CDD, contre 127 au 31 août 2018. Cette année, 81 alternants ont été recrutés, contre 73 pour l'exercice précédent. À l'issue de la période d'alternance, 18% des contrats conclus au cours de l'exercice 2017-18 ont été transformés en CDI (exercice 2018-19) au sein de la filiale SPBI qui représente les 2/3 des contrats d'alternance en cours. Cela représente 13% des contrats d'alternance pour la filiale Construction Navale Bordeaux.

3.4 Transformer la culture managériale

Transformer l'organisation requiert de faire évoluer la culture managériale. L'enquête d'opinion conduite en 2017 auprès de l'ensemble de ses collaborateurs a établi la nécessité de faire évoluer la culture managériale. Un plan d'action global a été engagé pour construire le référentiel des comportements managériaux et adapter le plan de formation des managers.

« Le renforcement de l'organisation et de la culture managériale du Groupe Beneteau est au cœur de sa stratégie de transformation. Fédérer tous nos talents et toutes nos énergies est le moyen le plus naturel pour performer collectivement »

Jérôme de Metz, Président Directeur Général

Construire un référentiel des comportements managériaux

Le Groupe a finalisé cette année la construction de son référentiel des comportements managériaux qui repose sur trois engagements clés :

- Être bienveillant pour construire la confiance,
- Donner le cap et le sens,
- Être exemplaire pour être exigeant.

Ce référentiel sera intégré dans les processus de recrutement et d'évaluations des managers.

Les engagements clés ont été définis lors du séminaire manager de mars 2018 par cent dix managers de l'ensemble des filiales du Groupe. Ils ont ensuite été traduits en comportements clés observables par un groupe de travail constitué de six managers et deux collaborateurs encadrés par un RH référent et un consultant externe. Les trois engagements et les trente comportements clés ainsi définis ont été présentés lors du séminaire manager de mars 2019.

Un questionnaire d'autoévaluation sur ces engagements a été lancé fin septembre 2019 pour tous les managers du groupe. Les réponses à ce questionnaire permettront d'orienter et d'adapter le plan de formation des managers.

Développer les compétences managériales

L'offre de formations à destination des managers s'articule autour de plusieurs outils.

Visa Manager

Organisée en partenariat avec l'école Audencia Business School, cette formation a pour objectif de préparer et accompagner les managers du Groupe dans leurs missions managériales.

Depuis sa création, 44 managers occupant des fonctions de production ou support dans les divisions Bateau et Habitat, ont suivi cette formation.

Beneteau Corporate MBA

Organisée avec Audencia Business School, cette formation habilitée de niveau I

« Manager – Directeur d'Unité Opérationnelle », dispensée en anglais, vise à développer et préparer les collaborateurs cadre « contributeurs reconnus » à de nouvelles missions ou fonctions dans le Groupe. Il n'y a pas de promotion sur cet exercice.

Managers de proximité

Destinée aux superviseurs, managers de sites de production et managers des fonctions supports, la formation des managers de proximité a été intégralement refondue l'an passé dans le cadre du nouveau dispositif Profession Manager qui remplace désormais l'école du management opérationnel de production. Son contenu a été redéfini : les thématiques techniques sont supprimées et la formation est recentrée sur le management et la communication. Cette formation s'étend sur cinq jours, organisés en trois sessions.

Au cours de l'année 2018-19, une cinquantaine de managers de proximité, appartenant aux divisions Bateau et Habitat, ont bénéficié de cette formation. Les retours sur ces premières sessions de formation sont très positifs.

Autres formations

Le Groupe Beneteau propose des formations adaptées à certains postes ou métiers pour faciliter la montée en compétences et favoriser la maturité managériale à tous les échelons de l'organisation. Cette année, 80 gap leaders de SPBI ont bénéficié d'une formation spécifique pour les accompagner dans leur rôle. Cette offre de formation va continuer à s'étoffer sur les prochains exercices. Tous les managers hors production de la société CNB ont suivi un parcours de formation d'une durée de six jours. Cette formation est désormais dispensée pour les managers hors production intégrant l'entreprise. Au sein de l'usine de Cadillac, 80 managers ont été formés sur le leadership pendant deux à quatre jours par un consultant externe.

3.5 Améliorer le bien-être au travail

En réponse aux résultats de l'enquête d'opinion interne conduite en 2017, le Groupe Beneteau a engagé des travaux visant à améliorer la qualité de vie au travail.

Indicateurs de performance

Taux de turnover	2018 2019	2017 2018	2016 2017
France	4,51%	3,69%	2,83%
Périmètre RSE	8,09%	5,91%	4,78%

Taux d'absentéisme – Périmètre RSE ⁽¹⁾	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Maladie	5,69%	5,73%	5,61%
Accident de travail / Maladies professionnelles	1,14%	1,39%	1,39%
Autres ⁽²⁾	0,71%	0,63%	0,39%
Taux d'absentéisme total	7,54%	7,75%	7,39%

⁽¹⁾ Les données 2017/2018 et 2016/2017 ont été recalculées pour une meilleure homogénéité avec les données relatives à 2018/2019

⁽²⁾ Congés maternité, congés pour convenances personnelles, et absences injustifiées.

Des actions sont déployées pour diminuer le taux d'absentéisme lié aux maladies et faciliter le retour à l'emploi des salariés en arrêt longue durée ou poly-absents. 40 managers de SPBI ont été formés, sur l'exercice, en partenariat avec une société spécialisée, à la mise en œuvre des entretiens de ré-accueil de ces salariés.

Risques psychosociaux

Le Groupe déploie depuis deux ans un plan d'action pour faire évoluer la culture managériale, et permettre ainsi aux managers de mieux détecter les risques psychosociaux et gérer les situations à risque.

Lutte contre le harcèlement

Le Groupe lutte contre le harcèlement moral et sexuel afin de garantir un environnement de travail sain dans lequel chaque collaborateur est en mesure de réaliser son plein potentiel. La prévention des discriminations et du harcèlement est inscrite dans la Charte éthique et le Code de conduite déployés en 2019. Les filiales françaises du Groupe ont toutes nommé, depuis le 1^{er} janvier 2019, un référent harcèlement, conformément à la

loi pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Une formation de ces 8 référents par un prestataire spécialisé est prévue fin décembre 2019.

Aux Etats-Unis, des vidéos de sensibilisation au harcèlement ont été diffusées auprès des collaborateurs.

Environnement de travail – France

Des terminaux numériques ont été mis en place cette année dans toutes les usines du Groupe, en France et à l'international, pour que tous les collaborateurs aient accès à l'intranet B WEB. Le Groupe déploie également des actions pour que l'ensemble des salariés puissent bénéficier d'une adresse mail et avoir ainsi accès au réseau social d'entreprise Yammer.

Un accord collectif Groupe sur la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques pour l'ensemble des filiales françaises du Groupe a été signé en septembre 2018 afin de garantir aux collaborateurs le respect de leur vie personnelle et familiale et de leurs temps de repos et de congés. Les sociétés CNB et SPBI bénéficient d'une assistante sociale qui intervient les sites de la société pour accompagner les collaborateurs ayant besoin d'une aide sociale.

En France, des initiatives ont été mises en place pour favoriser la culture du nautisme. Offrir aux collaborateurs des occasions de naviguer complète la démarche mise en œuvre par le centre de formation technique qui a déjà formé près de 1 000 salariés à la culture du nautisme embarqué.

Le 7 septembre 2018, s'est tenue la seconde édition des Trophées B qui a réuni 1500 collaborateurs, soit 95 équipes pour une journée sportive en Vendée.

3.6 Lutter contre les discriminations

Le Groupe Beneteau s'oppose à toute forme de discrimination, tant à l'embauche que pendant l'exécution du contrat de travail. Il s'attache à assurer l'égalité des chances et de traitement en matière de recrutement, promotion, formation professionnelle, conditions de travail et protection sociale sans considération d'origine ethnique, de sexe, de handicap, d'âge, d'orientation sexuelle ou d'opinions religieuses ou politiques. Afin de rendre effective l'égalité des chances, il poursuit également des actions en faveur des personnes en situation de handicap et de restrictions professionnelle.

Ces valeurs sont inscrites dans la Charte éthique et le Code de conduite du Groupe.

Égalité entre les femmes et les hommes

Part de l'effectif féminin par statut Péri-mètre RSE	31/08 2019	31/08 2018	31/08 2017
Autres ⁽¹⁾	28,7%	26,4%	25,4%
Employés / Ouvriers	27,5%	26,5%	26,4%
Effectif total Péri-mètre RSE	27,8%	26,5%	26,1%

(1) La catégorie « autres » regroupe les techniciens / agents de maîtrise ainsi que les cadres.

La part d'emplois occupés par des femmes représente 27,8% de l'effectif global RSE et est en ligne avec les données publiées par l'INSEE pour l'industrie manufacturière.

Dans le cadre de ses accords sur l'égalité professionnelle, le Groupe Beneteau s'assure du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes par une analyse annuelle comparée et détaillée, avec les partenaires sociaux, de la situation des femmes et des hommes. Suite à cette analyse des plans d'actions spécifiques visant à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes sont mis en œuvre.

Les filiales françaises du Groupe ont publié cette année l'index de l'égalité femmes-hommes à fin 2018. Il s'élève à 84% pour SPBI et CNB et à 77% pour Bio Habitat. L'index de l'égalité femmes-hommes mesure les écarts de salaires entre les femmes et les hommes pour en finir avec les 9% d'écarts de salaire injustifiés.

Bio Habitat a signé en juin 2018 un nouvel accord sur l'égalité femmes-hommes. Le plan d'action, issu de cet accord, est en cours de déploiement. Il fixe des objectifs en termes de recrutements féminins, et prévoit notamment un processus de gestion des retours de congés ainsi des actions visant à diminuer les écarts sur les promotions et les rémunérations.

Personnes en situation de handicap

Péri-mètre France	31/08 2019	31/08 2018	31/08 2017
Nombre d'unités de valeur reconnues en situation de handicap	370,1	352,7	356,0
% de l'effectif moyen France	7,0%	7,0%	7,4%

La filiale SPBI travaille en partenariat avec le SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) pour proposer des solutions de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap en adaptant les postes ou les temps de travail. La commission handicap de SPBI accompagne les collaborateurs en situation de handicap dans l'accomplissement des formalités administratives liées à leur situation et travail, en coopération avec l'ergonome, sur l'adaptation des postes de travail. Un référent handicap a été nommé cette année au sein de CNB.

Le Groupe souhaite contribuer à l'insertion des populations en difficulté en favorisant le recours aux ESAT et aux associations de travailleurs en situation de handicap. En Pologne, la société Ostroda Yacht fait appel, pour le gardiennage et le nettoyage, à des sociétés employant uniquement du personnel en situation de handicap.

4. ENJEUX ÉCONOMIQUES

La matrice de matérialité réalisée en 2019 a permis d'identifier 2 enjeux prioritaires dans le domaine économique.

Thématique	Enjeux	Objectifs
ÉCONOMIQUE	• Renforcer la qualité des produits	Taux de satisfaction client >85%
	• Eco-concevoir les produits	En cours de définition

4.1 Renforcer la qualité des produits

La qualité des produits est un enjeu essentiel pour les deux activités Bateau et Habitat.

Division Bateau

Certifications – division Bateau	Au 31 août 2019	Objectif
ISO 9001	100% des sites SPBI	Analyse en cours pour évaluer l'opportunité de certifier également les filiales CNB, USA et Italie
	100% des filiales Pologne	

Sur le périmètre SPBI (45% du CA Bateau), le Groupe a déployé un plan de route qualité en 6 axes. L'objectif est d'atteindre chaque année un taux de satisfaction des clients de plus de 85%. Pour l'exercice 2018-19, ce taux s'établit à 82% et l'on note une baisse du taux de clients insatisfaits (inférieur à 5%).

Mise en place du parcours métier qualité – SPBI, France

Pour accompagner le déploiement du plan qualité, le Groupe a mis en place un parcours métier qualité. Ce parcours s'organise autour de quatre axes de formations :

- La montée en compétences de l'ensemble des animateurs qualité : 48 animateurs qualité formés pendant deux jours en 2018-19 ;
- La formation à la méthode QRQC (Quick Response Quality Control) à destination des managers des sites de production pour intégrer la résolution de problèmes dans le management quotidien : près de 50 managers des deux divisions Bateau et Habitat formés en 2018-19 ;
- L'accompagnement des équipes qualité et HSE à la mise en œuvre des normes ISO 9001 et 14001 : 41 collaborateurs formés pendant 4 jours en 2018-19 ;
- La formation des auditeurs internes à la réalisation des audits qualité : 14 auditeurs internes formés pendant 2 jours en 2018-19.

Audit qualité des fournisseurs

La qualité et la solidité du réseau de fournisseurs sont essentielles. Le Groupe Beneteau s'attache à construire avec ses fournisseurs des relations partenariales de confiance, inscrites sur le long terme, tout en restant vigilant sur la fiabilité et la pérennité des fournisseurs et sur le risque de dépendance réciproque.

Un planning d'audit qualité des fournisseurs est prévu pour chaque exercice (30 fournisseurs audités en 2018-19). Il est établi en fonction de l'importance et de la criticité des fournisseurs (degré de dépendance vis-à-vis du fournisseur, capacité de remplacement du fournisseur, gravité du risque si le fournisseur ne livre pas en production, ou problèmes de qualité récurrents). Ces audits sont réalisés par les équipes des directions des achats et de la qualité. Ils permettent d'évaluer les performances des fournisseurs du Groupe, de s'assurer que les procédures internes mises en place sont conformes aux exigences du Groupe, d'identifier et de corriger d'éventuelles déficiences avant qu'elles ne deviennent critiques.

Pour les achats considérés sensibles, la sélection des fournisseurs est réalisée en suivant une matrice de préconisation permettant d'évaluer la performance des fournisseurs. Les acheteurs sont sensibilisés à la responsabilité territoriale du Groupe. L'achat auprès de fournisseurs locaux représente 40% des achats de production des sites français chaque année.

Formations techniques à destination des concessionnaires

Le Groupe propose à ses concessionnaires des formations techniques de quatre jours, dispensées dans les locaux du centre de formation du Groupe, et animées par les équipes SAV, avec la participation de certains fournisseurs. Sur cet exercice, 109 techniciens issus des réseaux de concessionnaires ont été formés par le Groupe. Les référents techniques des équipes de SAV interviennent également une à deux fois par an aux Etats-Unis et en Asie pour animer des formations spécifiques auprès des concessionnaires. Les marques disposent chacune d'une équipe SAV itinérante constituée de six à sept collaborateurs qui se déplacent chez les concessionnaires du monde entier pour les assister et les former techniquement.

Division Habitat

La démarche qualité est une ambition prioritaire du plan d'amélioration continue. Sa mission est de partager avec l'ensemble des collaborateurs les objectifs de résultats et une culture commune de qualité. Les échanges des bonnes pratiques entre les 7 sites de production sont favorisés par une communication permanente et par des points réguliers. Depuis plusieurs années, l'activité Habitat déploie une démarche qualité structurée, au travers d'un plan de surveillance industriel, basé sur des points de contrôles obligatoires tout au long du processus de fabrication : contrôles sécuritaires, fonctionnels et esthétiques en production et sur parc. D'un point de vue technique, des tests de qualifica-

tion sont menés en amont de la production afin de valider tous les composants et produits : test de brouillard salin, de mesure de résistance des matériaux, test d'endurance. Cette démarche permet de réduire défauts et non conformités, et d'améliorer la fiabilité de nos produits. Au cours de l'exercice 2018-19, les critères de calcul du taux de satisfaction client ont été revus et élargis afin de permettre la mise en œuvre de plans d'actions plus pertinents.

4.2 Eco-concevoir les produits

Eco-concevoir les bateaux

En 2018-19, une analyse du cycle de vie des bateaux (moteur et voilier) a été conduite par la filiale SPBI. L'objectif de cette démarche est de connaître les impacts de ces deux typologies de produits « du berceau à la tombe » et d'identifier les pistes de progrès pour réduire leur empreinte environnementale. Le Groupe a construit cette année un outil de calcul du taux de recyclabilité des bateaux qu'il a testé sur un des modèles du Groupe, le voilier Beneteau Oceanis 38.1.

Le Groupe étudie, dès la conception des bateaux, des solutions pour diminuer leurs consommations en mer : réduire la masse des bateaux, concevoir des carènes améliorant la flottabilité sur l'eau, optimiser les systèmes d'accroche pour les peintures antifouling sur le gel coat. Le Groupe travaille également sur la conception de bateaux présentant des équipements plus écologiques (panneaux solaires, moteur électrique). À ce jour, 87% des gaz à effet de serre émis par les bateaux à moteur au cours de leur cycle de vie sont liés à leur utilisation. La proportion est de 45% pour les voiliers. Les bateaux à moteur sont équipés de moteurs répondant aux normes les plus performantes en termes de consommation et d'émission de gaz à effet de serre.

Cette année, les marques Beneteau, Jeanneau, Prestige ont renforcé la communication environnementale à destination des utilisateurs des bateaux afin de les sensibiliser aux enjeux environnementaux liés à l'utilisation et à la maintenance des bateaux. Une documentation sur le bon usage des bateaux présentant les éco-gestes, les éco-comportements et les bonnes pratiques au port, en navigation et au mouillage est disponible sur les sites internet des différentes marques. Le manuel d'entretien diffusé auprès des clients et concessionnaires reprend désormais les bonnes pratiques environnementales à adopter pour l'utilisation, l'entretien et la maintenance du bateau.

Participer à la filière de déconstruction des bateaux

La loi n°2015-992 relative à la transition énergétique pour la croissance verte et le décret n°2016-1840 définissent le cadre réglementaire national nécessaire au financement et à l'agrément de la filière de déconstruction des bateaux de plaisance en France. Depuis le 1^{er} janvier 2019, toute entreprise qui met sur le marché français des navires de plaisance ou de sport, soumis à l'imma-

trication, a l'obligation de contribuer ou de pourvoir au traitement des déchets issus de ces produits.

Depuis mars 2018, l'APER est l'éco-organisme officiel de la filière française de déconstruction où le Groupe Beneteau participe activement à ses travaux et siège aux instances dirigeantes. Ses activités sont financées par une éco-contribution obligatoire payée par les metteurs sur le marché sur chaque vente de bateau neuf et immatriculé en France ainsi que par une quote-part du DAFN (droit annuel de francisation et de navigation) reversée par l'État.

L'objectif de cette filière est de déconstruire entre 20 000 et 25 000 bateaux d'ici 2023. À ce jour, aucun autre pays n'a mis en place une obligation similaire.

Eco-concevoir les mobil-homes

L'intégralité des mobil-homes sont construits à partir de matériaux recyclables et bénéficient tous des avancées en matière d'éco-conception afin de réduire leur impact environnemental tout au long du cycle de vie du produit. La démarche d'éco-conception mise en place repose sur la définition d'un éco-profil intégrant plus de 100 critères pour chaque gamme de produit. Une notation, réalisée par un groupe multidisciplinaire, permet d'évaluer les améliorations de tous les millésimes en phase de conception.

La démarche d'éco-conception repose sur le choix de matériaux respectueux de l'environnement, d'équipements économes en énergie et de solutions favorisant la déconstruction, en s'appuyant sur les axes suivants :

- Le confort de vie (accessibilité et habitat sain),
- La maintenance et le nettoyage aisé,
- L'intégration des habitats au sein de l'environnement paysager,
- L'optimisation de la mise en place de la résidence mobile (réversibilité, déchets engendrés),
- La politique d'achat responsable des matériaux et composants,
- L'optimisation des consommations d'eau et d'énergie des mobil-homes : utilisation de LED, électroménager A ou A+, solutions de gestion technique centralisée des énergies, minuteur pour éclairage extérieur,
- Le choix de matériaux et composants plus respectueux de l'environnement et de la santé : produits sans phtalates, bois issus de forêts éco-gérées et labellisées PEFC, acier, laine de verre et bardages recyclables,
- La diminution des impacts liés au transport en amont et en aval,
- L'optimisation environnementale en fin de vie par l'utilisation limitée de produits non écologiques.

Les mobil-homes en fin de vie sont démantelés par Eco Mobil-Home, un éco-organisme partenaire de Bio Habitat.

5. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Le Groupe est engagé, depuis plusieurs années, dans une démarche de certification ISO 9001, 14001 et 50001 pour l'ensemble des sites de production de la division Bateau. Les sites de la division Habitat suivent une démarche ISO 14001, sans but, à ce jour, de renouvellement de la certification.

Certifications division Bateau	Objectifs
ISO 9001	100% des sites SPBI certifiés 100% des sites Pologne certifiés
ISO 14001	100% des sites SPBI certifiés soit 14 sites sur 17 en Europe soit 38% du CA Groupe et 44% du CA Bateau 100% de la filiale Ostroda certifiée
ISO 50001	100% des sites SPBI certifiés
Déclarations ICPE*	20 sites sur 21 sites en France

* Installation classée pour la protection de l'environnement

La matrice de matérialité réalisée en 2019 a permis d'identifier les enjeux environnementaux prioritaires du Groupe. Ils sont tous relatifs à l'impact environnemental des activités industrielles et correspondent aux objectifs du programme de management environnemental déployé dans le cadre des certifications ISO 14001 et ISO 50001.

Thématique	Enjeux	Objectifs
ENVIRONNEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Réduire les consommations de matières premières Réduire les consommations d'énergie Réduire les impacts environnementaux sur les milieux 	Consommation de matières premières et eau Consommation d'énergie Taux d'émissions de COV Taux de conformité des rejets aqueux Quantités de déchets industriels

Les autres enjeux concernent la réduction des émissions polluantes, des impacts du transport et le traitement de la collecte des déchets.

Les actions menées pour la prévention des risques environnementaux et des pollutions sont pilotées par des plans de management environnementaux. Ces plans sont définis par la Direction et déployés au sein des usines. Tous les sites de la division Bateau, et la plupart des sites de la division Habitat, sont dotés d'un animateur, ou d'un relais, santé-sécurité-environnement dont le rôle est de veiller au respect des réglementations locales et à l'application de la politique environnementale du Groupe au sein des usines.

La plupart des indicateurs environnementaux sont présentés en ratio par rapport au nombre d'heures travaillées. Depuis cette année, les heures travaillées intègrent les heures des intérimaires. Les données présentées au titre des exercices précédents ont été mises à jour pour tenir compte de cette modification. Pour l'exercice 2018-19, les indicateurs, sauf mention contraire, intègrent la société SJ Delphia à compter de décembre 2018.

5.1 Réduire les consommations d'eau et de matières premières

L'eau

Périmètre RSE ¹	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Consommation d'eau En m ³ / million d'heures travaillées	6 743	7 734	8 939

(1) Données établies sur la base de l'année civile pour SPBI

L'eau est principalement consommée par l'activité Bateau, pour la mise à niveau de ses bassins d'essai, pour la réalisation des tests d'étanchéité et pour un usage sanitaire. L'eau utilisée provient du réseau public et de forages pour certains sites. Sur les sites le permettant, une surveillance régulière des consommations d'eau est effectuée afin de minimiser le risque de fuite.

Les matières premières

Les principales matières premières utilisées par le Groupe sont les produits parapétroliers et le bois.

Périmètre RSE ¹	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Consommation de résine / gel coat En tonnes / million d'heures travaillées	998	1 097	1 173

¹⁾ Données établies sur la base de l'année civile pour SPBI et Ostroda. Ces données ne concernent que l'activité Bateau, hors SJ Delphia.

Le Groupe poursuit ses actions de mise en place de machines plus performantes permettant de maîtriser l'utilisation de la résine et du gel coat lors de l'injection.

Périmètre France ¹	2018 2019
Consommation de bois En tonnes / million d'heures travaillées	3 620
Quantité de bois rebuté / quantité de bois consommé	23%

¹⁾ Soit 66% des effectifs Groupe. Compte tenu du changement de calcul de l'indicateur, les données comparatives ne sont pas disponibles

Le bois utilisé provient majoritairement de forêts éco-gérées et possède par conséquent un label PEFC ou FSC. La quantité de bois consommée est directement liée à l'activité et varie en fonction des modèles de produits.

5.2 Améliorer l'efficacité énergétique des sites

Périmètre RSE ¹	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Consommation d'électricité En kWh / 1 000 heures travaillées	3 620	3 939	4 134
Consommation de gaz En kWh PCS / 1 000 heures travaillées	7 352	7 860	8 120
Émissions de CO₂ liées aux consommations d'énergie En kgCO ₂ eq / 1 000 heures travaillées	2,41	2,50	2,59

L'électricité est utilisée pour le fonctionnement des usines de production et l'éclairage. Le gaz est utilisé pour le chauffage des bâtiments industriels et de certains bâtiments administratifs.

Le Groupe met en œuvre des actions sur tous les sites pour améliorer la performance énergétique.

Isolation thermique des bâtiments	Tous les bâtiments faisant l'objet de travaux sont réisolés (en toiture ou en parement).
Suivi centralisé des énergies	Permet d'adapter le niveau d'utilisation des différentes énergies en fonction de l'activité, grâce à la mise en place de centrales de gestion (GTC). Amélioration du suivi opérationnel des consommations d'énergie par les comptages énergétiques, via les GTC, à chaque ajout d'équipements ayant potentiellement un impact sur les consommations. 100% des usages énergie SPBI équipés de sous compteurs gaz ou électricité. 100% des sites SPBI disposent de collaborateurs formés pour la maintenance de ces équipements.
Mise en place de dé-stratificateurs	Dans la plupart des ateliers moulage (60% des consommations de gaz), pour garantir une meilleure homogénéité de la chaleur dans les ateliers et éviter les plus hautes températures sous plafond ainsi que les déperditions thermiques.
Détection des fuites d'air comprimé	Suivi régulier des consommations et vérification régulière des installations par la maintenance dans les ateliers. L'air comprimé représente en moyenne 10% des consommations.
Optimisation des ventilations ateliers	Mise en place de variateurs de vitesse sur les machines tournantes. 100% des machines tournantes de SPBI (>2 KW) équipées de variateurs
Réduction de la consommation de carburants	Mise en place d'un système de réservation de véhicules et de covoiturage
Installation de luminaires moins consommateurs (éclairage LED)	Site CNB, France Site de Lesquin, France Site d'Ostroda Yacht, Pologne Site de Marion, Etats-Unis
Intégration des critères de performance énergétique dans les achats	
Optimisation de l'utilisation des chauffages	
Actions de sensibilisation	Campagnes de sensibilisation régulières

5.3 Réduire les émissions polluantes (eau, sol, air) et limiter les impacts du transport

Réduire les émissions de composés organiques volatils (COV)

Périmètre RSE ¹	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Rejets de COV des sites de production En kg / 1 000 heures travaillées	79,2	85,1	94,3

⁽¹⁾ Données établies sur la base de l'année civile pour SPBI et Ostroda Yacht. Hors SJ Delphia

Les émissions de composés organiques volatils (COV) sont principalement liées à l'activité composite (utilisation de résines, gel coats, enduits de collage et solvants) et à l'ébénisterie (vernissage du bois).

Périmètre SPBI

Objectif : réduction des émissions COV entre 12% et 18% (période 2012-2017) par rapport à 2010, à activité égale

Réduction effective des émissions de 25%

Afin de limiter les émissions de COV et l'exposition de ses collaborateurs, le Groupe met en œuvre les actions suivantes :

COMPOSITES Privilégier l'utilisation des techniques d'injection et d'infusion	Gain matière par rapport aux procédés classiques SPBI : 46% des bateaux produits en 2018 (39% en 2017) CNB : 85% des pièces produites en infusion
COMPOSITES Substituer les résines et les enduits de collage par des produits à faible teneur en styrène (FTS)	SPBI : +206% d'utilisation des résines FTS +23% d'utilisation des résines « moules fermés » - 51% d'utilisation de la résine contact SPBI : déploiement industriel d'une résine 1 ^{er} parement FTS (couche dure) CNB : 15% des pièces produites en résine FTS
COMPOSITES Diminuer les consommations d'acétone	Utilisation de produits de substitution Recyclage de l'acétone
BOIS Diminuer les consommations de vernis	Évolution des techniques de vernissage Utilisation d'une technologie propre à très bas taux de solvants (4% au lieu de 60% précédemment)

Chaque année les bilans matière et les plans de gestion de solvants sont communiqués aux parties prenantes.

Maintenir le taux de conformité sur les rejets aqueux

Périmètre France	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Taux de conformité des rejets aqueux	93,4%	95,8%	86,7%

Tous les sites du Groupe disposent de séparateurs à hydrocarbure, régulièrement entretenus, qui permettent d'épurer les eaux avant rejet dans le milieu naturel. Les rejets aqueux font l'objet d'une surveillance par des mesures régulières.

Prévenir le risque de déversement

Tous les sites ont la capacité de circonscrire un éventuel accident de déversement, fuite ou eaux d'extinction en cas d'incendie, grâce aux équipements en place. Ces équipements sont notamment composés d'aires de dépotage étanches et de stockage sécurisées, d'obturateurs, de bassins de rétention et de kits d'intervention. Ils évoluent chaque année afin d'améliorer la prévention du risque de déversement. Sur les nouvelles constructions, qu'il s'agisse de nouveaux sites, d'agrandissements ou de modifications de sites existants, un système de rétention de la totalité des liquides inflammables est systématiquement installé.

Limiter les impacts du transport

Le Groupe Beneteau exporte près de 80% des bateaux construits en Europe. Les dimensions exceptionnelles des bateaux du Groupe et la nécessité d'en préserver la qualité à chaque étape du transport, fait de ce flux un vrai défi logistique. Une large partie de ces exportations se fait vers les Etats-Unis, le marché nord-américain représentant près de 30% du chiffre d'affaires du Groupe. Dans ce contexte, le Groupe Beneteau étudie le projet NEOLINE concernant le transport transatlantique de ses bateaux. En effet, NEOLINE développe une ligne de transport transatlantique à très faible consommation, grâce à des cargos voiliers innovants spécialisés dans les marchandises roulantes et hors-gabarit. Prévue pour un démarrage en 2021, cette ligne reliera St-Nazaire à la côte Est américaine et Saint-Pierre & Miquelon. Le Groupe Beneteau a trouvé dans le service proposé par NEOLINE une solution à même de faciliter ses exportations, tout en réduisant fortement son impact environnemental.

Par ailleurs, SPBI a engagé une démarche d'optimisation et de réduction des transports internes. Deux indicateurs (nombre de kilomètres parcourus par les navettes internes et consommation de gasoil des navettes internes par heure de valeur ajoutée) ont été définis et font l'objet d'un suivi régulier en interne.

Prévenir les risques liés aux incendies

Tous les sites bénéficient des organisations techniques et humaines nécessaires pour prévenir le risque de pollution accidentelle lié aux incendies. Ces dernières sont définies dans des plans d'urgence internes mis à jour régulièrement. En France, les plans ETARE (établissement répertorié) de tous les sites de la division Bateau sont régulièrement mis à jour, notamment lors des modifications substantielles de sites, et sont communiqués et validés par les services de secours locaux et départementaux pour les sites de SPBI.

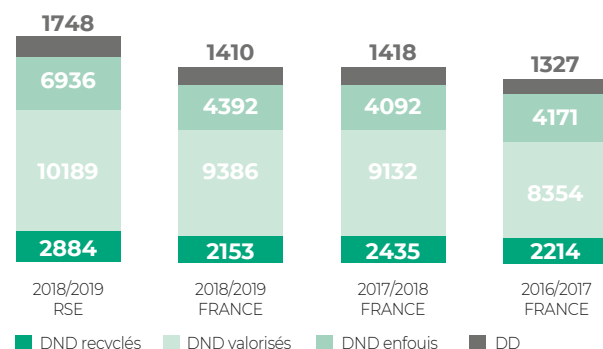
Des équipes spécifiques de première intervention sont formées à l'utilisation des moyens de secours (extincteurs, Robinet Incendie Armé) et s'entraînent régulièrement lors d'exercices. Certains sites disposent, en complément, d'équipiers de seconde intervention ESI habilités à intervenir sur des feux de plus grosse importance. Les sites sont tous équipés de détection incendie et, pour les plus sensibles, de sprinklers. Un test hebdomadaire du bon fonctionnement des pompes permettant l'arrosage des zones en feu est assuré sur chaque site de production et des audits de bon suivi de ces contrôles sont réalisés régulièrement par les assureurs sur les sites.

En France, la division Bateau s'inscrit dans une démarche de labellisation « Risque Hautement Protégé » menée avec les assureurs. À ce jour, 10 des 14 sites de production français sont labellisés RHP.

5.4 Maîtriser la génération de déchets

Les indicateurs de performance

Le périmètre de collecte des indicateurs relatifs aux déchets a été étendu cette année pour intégrer les filiales étrangères.



Taux de valorisation / recyclage des déchets non dangereux	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Périmètre France	72,4%	73,9%	71,7%
Périmètre RSE	65,3%		

Tonnes de déchets générés par million d'heures travaillées	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Périmètre France	1 726	1 746	1 806
Périmètre RSE	1 435		

La maîtrise des déchets

Le Groupe vise à améliorer de manière constante le suivi et la collecte des déchets avec pour objectifs de :

- Augmenter le taux de valorisation des matières nobles ;
- maîtriser les émissions de déchets en réduisant la consommation de matière ;
- Adopter des solutions de réduction des transports de déchets.

Tous les sites du Groupe procèdent au tri sélectif des déchets depuis plusieurs années, avec des filières de valorisation, notamment des déchets d'emballages (cartons, plastiques, métaux) et de bois. Une partie des déchets non dangereux ne pouvant être recyclés est valorisée énergétiquement dans des incinérateurs. Ainsi, une tonne de déchets traités permet au prestataire de produire 30 KWh d'électricité. Le solde des déchets non dangereux ne pouvant être recyclé ou valorisé est dirigé dans des filières d'enfouissement agréées (CET) régionales permettant de limiter l'impact carbone lors des transports. La société CNB a installé cette année de nouveaux compacteurs pour déchets non dangereux afin de réduire le volume des déchets et de limiter le transport des bennes. Une benne complémentaire a également été mise en place pour pouvoir trier le bois brut et le bois aggloméré.

Des actions sont mises en œuvre par le Groupe pour augmenter le niveau de valorisation des déchets dangereux (régénération des déchets souillés d'acétone, DEEE et batteries, recyclage ou réutilisation des contenants après lavage). La plupart des déchets dangereux font l'objet d'une incinération avec valorisation énergétique par les prestataires.

5.5 Lutter contre le gaspillage alimentaire

Le Groupe Beneteau a recours à des prestataires externes pour la restauration sur ses sites de production. L'ensemble des prestataires sont engagés dans la lutte contre le gaspillage alimentaire. Des actions de prévention et de sensibilisation sont réalisées par ces prestataires dans les restaurants du Groupe.

6. ENJEUX TERRITORIAUX

En France et à l'international, le Groupe intervient comme un employeur de premier plan au niveau local. La matrice de matérialité réalisée en 2019 a permis d'identifier l'éducation et la formation à nos métiers comme enjeu prioritaire.

Thématique	Enjeux	Objectifs
TERRITOIRES	Eduquer et former à nos métiers	En cours de définition

6.1 S'impliquer en faveur de l'éducation et la formation à nos métiers

Le Groupe Beneteau est historiquement attaché à la création et à la préservation des emplois industriels sur les territoires où ses sites de production sont implantés, en France, aux Etats-Unis, en Pologne et en Italie. Le Groupe a renforcé ses partenariats avec les centres de formation externes présents sur les territoires où il est implanté. Aux côtés de ses partenaires recrutement et formation, le Groupe est présent lors de nombreux événements nautiques et professionnels dans le but de faire connaître les métiers de la construction nautique et susciter l'intérêt du grand public pour ces métiers souvent peu connus.

Faciliter les reconversions professionnelles amenant à l'emploi (France)

Données chiffrées depuis 2016 – Périmètre Pays de Loire

- **324** candidats formés
- **292** demandeurs d'emplois intégrés post formation soit 90% de taux d'intégration
- **221** collaborateurs intégrés toujours en poste après 3 ans, soit 76,5% de taux de rétention

Avec le soutien financier de la Région Pays de la Loire, Pôle Emploi et le Groupe Beneteau ont développé, depuis 2016, des parcours de formation prérecrutement gratuits et rémunérés. Face à un déficit de formations initiales aux métiers de la construction nautique en Vendée, le dispositif POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) a démontré être particulièrement adapté aux besoins du Groupe Beneteau. Immersif, il permet aux candidats n'ayant pas de compétences spécifiques initiales de découvrir les métiers de la construction nautique, de s'y former, puis de décrocher un contrat d'embauche. Dans le cadre de ce dispositif, le Groupe Beneteau accompagne et accueille les candidats aux métiers de la production pendant leur formation. Après une période d'immersion de 3 jours sur site de production qui permet de découvrir les métiers, l'environnement de travail et les futurs tuteurs, les candidats suivent une formation de 400 heures (8 à 14 semaines) à l'issue de laquelle ils sont intégrés dans le Groupe Beneteau,

en contrat intérim longue durée, CDD ou CDI. Sept métiers sont concernés : opérateur commandes numériques, réparateur, opérateur composite, monteur bois, optionneur, menuisier, accastilleur.

En Italie, la société Monte Carlo Yachts a organisé, en partenariat avec la région Friuli Venezia Giulia, une journée de recrutement pour des postes de production à destination de personnes sans emploi. Cent quatre personnes ont été rencontrées et une quinzaine a été recrutée à l'issue de cette journée. Ces nouveaux embauchés sont ensuite formés pendant 2 semaines et font l'objet d'un suivi particulier dans les 6 premiers mois suivant leur intégration.

Valoriser et faire partager les métiers du Groupe

Le Groupe intervient régulièrement, auprès d'un public de tout âge, pour présenter le monde du nautisme et faire connaître ses métiers :

- Accueil de lycéens ou d'étudiants : toutes les usines en France et à l'étranger accueillent chaque année des lycéens ou des étudiants pour des stages découverte de 3 à 4 semaines
- Accueil de stagiaires : plus de 200 stagiaires chaque année
- Intervention dans les écoles et les universités
- Organisation de journées portes ouvertes
- Présence des équipes RH sur les salons et événements sportifs

En France, le Groupe Beneteau a soutenu la création du Campus Nautisme en Région des Pays de Loire. Corinne Margot, DRH du Groupe Beneteau, a été élue Présidente du Campus lors de l'Assemblée Générale du 6 février 2019. Ancré aux Sables d'Olonne, au sein du lycée professionnel Eric Tabarly, le Campus des Métiers et Qualifications du Nautisme rejoint les cinq campus labélisés existants sur le territoire ligérien (aéronautique, mode, construction, alimentaire et tourisme). Porté à la fois par le rectorat et la Région des Pays de la Loire, ce Campus rassemble et fédère tout un réseau d'acteurs publics et privés pour faire évoluer, renforcer et rendre attractive l'offre de formation de la filière nautique.

Le Groupe a participé à la 4^{ème} édition de la semaine de l'emploi maritime en mars 2019. Cet événement national, organisé par Pôle Emploi et ses partenaires, a pour objectif de répondre au défi de l'attractivité des métiers de la mer.

7. PRATIQUE ÉTHIQUE DES AFFAIRES

7.1 L'éthique au sein du Groupe Beneteau

Dans un contexte mondial qui évolue, avec des attentes citoyennes fortes en matière d'intégrité, le Groupe Beneteau a structuré sa démarche éthique en France et à l'international. Le Comité d'Éthique a été créé fin octobre 2018 avec pour mission de déployer la démarche éthique du Groupe et de promouvoir les bonnes pratiques. Il est présidé depuis sa création par Claude Brignon, qui occupe également le poste de censeur au Conseil d'Administration. Son fonctionnement est régi par une charte validée par le Conseil d'Administration. Il se réunit au moins deux fois par an.

Au cours de l'exercice 2018-19, afin de sensibiliser les collaborateurs et promouvoir le respect de sa culture d'entreprise, le Comité d'Éthique a travaillé en priorité à l'établissement de la Charte éthique et du Code de conduite et au déploiement du dispositif d'alerte.

Référentiel de valeurs fondamentales, la Charte éthique du Groupe guide ses collaborateurs, dirigeants et mandataires sociaux pour adopter au quotidien et dans leurs pratiques professionnelles des comportements responsables. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs et filiales du Groupe dans le monde. Disponible sur le site du Groupe, en 5 langues (français, anglais, italien, polonais et slovène), elle fera l'objet d'adaptations régulières, en lien avec l'organisation du Groupe et les évolutions juridiques.

La Charte éthique est complétée par le Code de conduite qui s'adresse à l'ensemble des collaborateurs, fournisseurs, concessionnaires, clients et partenaires du Groupe. Il permet de guider les parties prenantes et les aider dans leurs comportements en fonction de différentes situations pouvant être rencontrées. Le Code de conduite a été diffusé auprès de l'ensemble des salariés du Groupe et aux instances représentatives du personnel, conformément à la réglementation applicable.

Comme énoncé dans sa Charte éthique, le Groupe veille à collaborer avec les instances de représentation du personnel dans les entités où elles sont présentes. Il est particulièrement attentif à conserver une relation d'échanges continus et constructifs avec ses partenaires sociaux. En France, les membres des Comités d'Entreprise ainsi que les délégués du personnel échangent tous les mois avec les Ressources Humaines. En complément de ces réunions, se tiennent également, au niveau du Groupe, un Comité Central Bateau, couvrant l'activité Bateau, et un Comité Groupe couvrant la totalité des activités en France. Deux accords Groupe ont été signés cette année : un avenant au contrat d'intéressement Groupe ainsi qu'un accord sur le droit à la déconnexion. Des Comités Économiques et Social (CSE) ont été mis en place au sein des sociétés Bio Habitat, depuis mai 2018, et CNB en juin 2019. L'accord de périmètre a été signé pour la société SPBI pour une mise en place avant la fin de l'année 2019.

7.2 Plan de vigilance

Le plan de vigilance du Groupe Beneteau répond aux obligations contenues dans la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Il présente les mesures mises en place au sein du Groupe pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement. Il couvre les risques majeurs résultant de l'activité de l'ensemble des filiales du Groupe, ainsi que celles de ses fournisseurs et sous-traitants.

La démarche mise en œuvre dans le cadre du devoir de vigilance s'appuie sur l'ensemble des dispositifs qui soutiennent la politique en matière de responsabilité sociale du Groupe : la Charte éthique, le Code de conduite, le dispositif d'alerte, la matrice de matérialité des enjeux RSE, la politique environnementale et le plan sécurité BSAFE.

La définition et la mise en œuvre du plan de vigilance sont animées par la Direction du Contrôle Interne, avec la participation des Directions des Achats, de l'Hygiène Sécurité et Environnement, et des Ressources Humaines Groupe.

Cartographie des risques : identification et évaluation des risques générés par les activités du Groupe Beneteau

Périmètre

Le Groupe Beneteau a réalisé, au cours de l'exercice 2018-19, une cartographie des risques Groupe intégrant les risques liés aux domaines visés par le plan de vigilance. À ce jour, la cartographie des risques liés à ses fournisseurs et sous-traitants est en cours d'élaboration.

Cette démarche a été pilotée par la Direction du Contrôle Interne, en partenariat avec un prestataire externe. Le périmètre de cette cartographie porte sur les deux activités Bateau et Habitat, et l'ensemble des filiales situées en France et à l'international. La société SJ Delphia, acquise en décembre 2018, n'a pas été incluse dans le périmètre de la cartographie au moment de la réalisation.

La cartographie spécifique couvrant les risques liés au devoir de vigilance a été établie en suivant la même méthodologie et en utilisant les mêmes échelles de cotation que celles retenues pour l'établissement de la cartographie des risques Groupe.

Méthodologie

La méthodologie a consisté, dans un premier temps, à identifier les risques liés aux activités du Groupe pour chacune des catégories suivantes :

- Impact environnemental des activités,
- Impact environnemental des produits,
- Impact environnemental des tiers,
- Santé et sécurité au travail,
- Respect des droits de l'Homme.

Ces risques ont ensuite été évalués par une centaine de parties prenantes internes. La liste des collaborateurs consultés a été définie en concertation avec les Directions Générales et les Directions des Ressources Humaines de chaque filiale afin de garantir la meilleure représentativité de la population exposée à ces risques et de couvrir l'ensemble des filiales du Groupe.

Les risques ont été évalués en fonction de 4 critères : impact financier, fréquence, impact réputationnel, et efficacité des contrôles mis en œuvre pour réduire ces risques. Les résultats de cette évaluation ont permis d'identifier les risques les plus critiques, qui sont les risques combinant le plus fort impact financier et la plus forte fréquence. Ces risques critiques ont ensuite été évalués au regard de leur impact réputationnel et de leur niveau de contrôle.

La cartographie des risques Groupe a été conduite antérieurement à la réalisation de la matrice de matérialité. Les résultats de cette cartographie des risques ont été présentés au Comité d'audit et des plans d'action sont en cours de rédaction.

Mises à jour et amélioration continue

La cartographie des risques (activités du Groupe Beneteau) sera mise à jour périodiquement.

Organisation et prévention des risques majeurs

Filiales

Le tableau ci-dessous présente les mesures mises en œuvre pour la prévention des risques identifiés comme majeurs lors de l'établissement de la cartographie des risques. Pour chaque risque majeur, ce tableau renvoie aux paragraphes de la Déclaration de Performance Extra Financière qui présentent de manière plus détaillée les politiques de gestion des risques et leurs résultats.

Risques majeurs	Actions d'atténuation ou de prévention	Dispositifs de suivi	Référence DPEF
Droits humains et libertés fondamentales			
Discriminations Inégalité femmes-hommes Harcèlement	<ul style="list-style-type: none"> • Charte éthique • Code de conduite • Politique RH sur l'égalité femmes et hommes • Formations sur le harcèlement et les agissements sexistes au travail 	Directions : <ul style="list-style-type: none"> • Ressources Humaines • Contrôle interne 	Point 3.6 Point 3.5
Environnement			
Impacts sur les milieux	<ul style="list-style-type: none"> • Politique environnementale • Certifications ISO 14001, 50001 	Responsable HSE dans chaque filiale	Point 5.3
Traitement insuffisant ou inapproprié des déchets	<ul style="list-style-type: none"> • Politique environnementale • Certifications ISO 14001, 50001 	Responsable HSE dans chaque filiale	Point 5.4
Non recyclabilité des matériaux/composants des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Démarche d'éco-conception 	<ul style="list-style-type: none"> • Bureaux d'études • Responsable HSE dans chaque filiale 	Point 4.2
Sécurité et santé des personnes			
Accidents du travail	Plan BSAFE	Direction RH <ul style="list-style-type: none"> • Responsable HSE dans chaque filiale 	Point 3.1
Sensibilisation à la sécurité des personnes insuffisante ou inadaptée	Plan BSAFE	<ul style="list-style-type: none"> • Direction RH • Responsable HSE dans chaque filiale 	Point 3.1
Risques psychosociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution de la culture managériale • Plan qualité de vie au travail • Charte éthique • Code de conduite 	Directions : <ul style="list-style-type: none"> • RH • Contrôle interne 	Point 3.5

Droits humains et libertés fondamentales

Le Groupe Beneteau veille à respecter les dispositions législatives relatives à la liberté d'association et au droit de la négociation collective. Il s'oppose à toute forme de discrimination, qu'elle soit liée à l'origine ethnique, au sexe, aux opinions politiques et religieuses et lutte contre le harcèlement moral et sexuel afin de garantir un environnement de travail sain dans lequel chaque collaborateur est en mesure de réaliser son plein potentiel. Bien que directement peu exposé à ce risque du fait de son implantation industrielle en Europe et aux Etats-Unis, le Groupe Beneteau lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.

Le Code de conduite fournit une ligne de conduite pour guider les collaborateurs sur les comportements appropriés à adopter afin d'assurer le respect de ces engagements. Le Comité d'Éthique, qui se réunit au moins deux fois par an, a pour mission de promouvoir les bonnes pratiques du Code de conduite.

Environnement

Afin de garantir la conformité réglementaire de ses sites de production, et réduire leurs impacts environnementaux, le Groupe Beneteau est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de certification ISO 14001 des sites de production de la division Bateau. Au 31 août 2019, 14 des 17 sites situés en Europe sont certifiés ISO 14001. Cette certification, renouvelée tous les trois ans par un organisme indépendant, permet de garantir la qualité des Systèmes de Management Environnementaux (SME) des filiales certifiées. Les sites de la division Habitat suivent également une démarche ISO 14001 sans certification. Tous les sites de la société SPBI sont certifiés ISO 50001 depuis 2015.

Sécurité et santé des personnes

Le Groupe Beneteau s'est donné pour objectif 2020 de diviser par 2 le nombre d'accidents du travail par rapport au taux de fréquence 2015-16, soit une diminution annuelle de 25%.

Il déploie depuis plusieurs années le plan BSAFE sur l'ensemble des sites du Groupe, en France et à l'international. Le plan BSAFE porte sur la formation et la sensibilisation de l'encadrement et des collaborateurs via notamment les dialogues sécurité, la prise en compte des risques possibles en production et leur correction immédiate, ainsi que la prise en compte de ces aspects dès la conception.

Il est piloté par un comité de pilotage Groupe composé des trois responsables Hygiène-Santé-Sécurité des entités françaises, des Ressources Humaines et de la Direction Générale. Ce comité se réunit mensuellement pour faire le point sur le déploiement du plan BSAFE, les résultats en matière d'accidentologie et les actions transverses ou ponctuelles à traiter.

Fournisseurs et sous-traitants

Le Groupe a mis à jour cette année l'ensemble de ses conditions générales d'achat pour intégrer dans les contrats une clause spécifique relative au Devoir de Vigilance. L'ensemble des contrats de la division Habitat ont été modifiés pour inclure cette clause. Dans la division Bateau, seuls les nouveaux contrats ont été mis à jour.

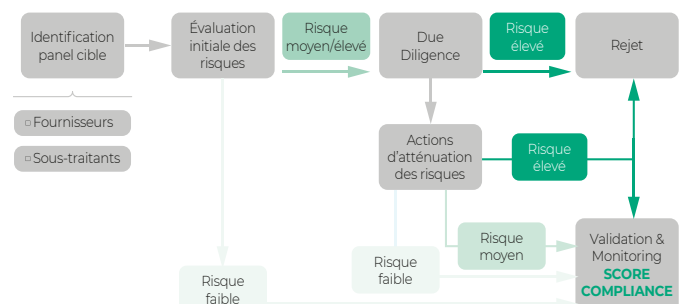
Le Groupe a défini deux objectifs prioritaires pour 2019-20 :

- Mettre en œuvre une procédure d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants couvrant l'ensemble des achats de production et intégrant les enjeux liés au Devoir de Vigilance,
- Formaliser un Code de conduite fournisseurs et sous-traitants reprenant les lignes directrices du Code de conduite du Groupe.

Le Groupe Beneteau travaille actuellement à la mise en œuvre d'une méthodologie d'évaluation de l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants sur le périmètre des achats de production, de l'entrée en relation commerciale et jusqu'à son terme.

Les tiers feront l'objet d'une évaluation initiale des risques. Chaque fournisseur se verra attribuer un risque global tenant compte des risques spécifiques à sa famille d'achat et du risque pays évalué selon l'indice Environnemental, Social et de Gouvernance (ESG) produit par Global Risk Profile. L'indice ESG permet d'intégrer les problématiques liées à l'environnement, aux droits humains, à la santé et la sécurité des personnes. Calqué sur les exigences de la nouvelle loi française relative au Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, il se compose de 45 variables issues de sources internationalement reconnues afin d'offrir un indice pertinent pour 177 pays.

Cette évaluation initiale permettra d'identifier les tiers potentiellement à risque qui feront l'objet d'une évaluation plus approfondie sous la forme, dans un premier temps, de questionnaires de diligence raisonnable et de demandes de documents complémentaires. Le risque sera réévalué en fonction de la nature et de la qualité des réponses apportées dans ces questionnaires par la Direction des Achats qui pourra alors décider de mener des audits chez les tiers. L'ensemble de la procédure d'évaluation fera l'objet d'un contrôle de second niveau par la Direction du Contrôle Interne.



Le Groupe travaille également à la rédaction d'un Code de conduite spécifique pour ses fournisseurs et sous-traitants précisant les engagements sociaux, sociétaux et environnementaux exigés par le Groupe. Sur le modèle du Code de conduite Groupe qui s'adresse plus particulièrement aux collaborateurs, le Code de conduite Fournisseurs couvrira les thèmes suivants :

- Droits humains et libertés fondamentales,
- Santé et sécurité au travail,
- Environnement,
- Lutte contre la corruption et pratique éthique des affaires.

Ce Code de conduite devra être signé par l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels le Groupe entretient des relations commerciales établies.

Pour l'exercice 2019-20, le Groupe s'engage à réaliser l'évaluation de ses fournisseurs stratégiques et/ou ceux qui fournissent les matières premières (elcoats, catalyseurs, résines, bois) en intégrant les risques liés au devoir de vigilance.

Dispositif d'alerte

Le Groupe Beneteau a fait le choix de disposer d'un dispositif d'alerte unique qui puisse répondre à la fois aux exigences de la loi Sapin 2 et de la loi sur le devoir de vigilance. Les signalements sont recueillis sur une plateforme en ligne ouverte à tout collaborateur du Groupe et à l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes. Ce dispositif garantit la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées par le signalement.

Le champ d'application du dispositif d'alerte concerne :

- Tout manquement à la Charte éthique et au Code de conduite Groupe,
- Tout crime ou délit,
- Toute violation grave et manifeste d'une loi ou d'un règlement,
- Toute menace ou préjudice grave pour l'intérêt général.

Il intègre en particulier les domaines suivants :

- Conflit d'intérêts et corruption,
- Fraude, détournement et vol,
- Toute atteinte grave ou risque d'atteinte grave envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé ou la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant des activités du Groupe ou de celles de ses sous-traitants ou fournisseurs,
- Protection des données personnelles.

La plateforme de signalement est disponible à l'adresse alert.beneteau-group.com dans les cinq langues du Groupe (français, anglais, polonais, italien et slovène).

La procédure de traitement des signalements prévoit l'information du Comité d'Éthique et du Comité d'Audit sous forme de reporting statistique des signalements recueillis.

8. DONNÉES SOCIALES

Les effectifs du Groupe

Effectifs au 31 août – CDD et CDI	2018 2019	2017 2018	2016 2017
France (I)	5 526	5 338	4 979
Pologne (I)	1 668	893	746
Etats-Unis	811	795	702
Italie	317	314	329
Slovénie (I)	40		
Effectifs – Périmètre RSE	8 362	7 340	6 756
Effectifs - Groupe	8 361	7 379	6 778

^(I) Le périmètre a été élargi aux sociétés SJ Delphia, Seascope et Band of Boats en 2018/2019

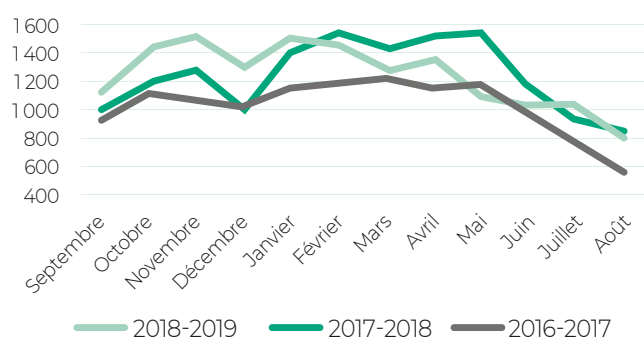
Tourné vers l'international, le Groupe Beneteau compte aujourd'hui des collaborateurs de plus de 50 nationalités différentes au sein de ses filiales européennes.

Répartition des effectifs par statut	2018 2019	2017 2018	2016 2017
CDI	90,0%	92,9%	93,7%
CDD	10,0%	7,1%	6,3%

Les intérimaires – Périmètre France

Effectifs au 31 août	2018 2019	2017 2018	2016 2017
CDI	5 376	5 186	4 847
CDD	150	152	132
Effectifs inscrits	5 526	5 338	4 979
Intérimaires	800	848	571
Effectifs totaux	6 326	6 186	5 550

Nombre d'intérimaires à la fin de chaque mois



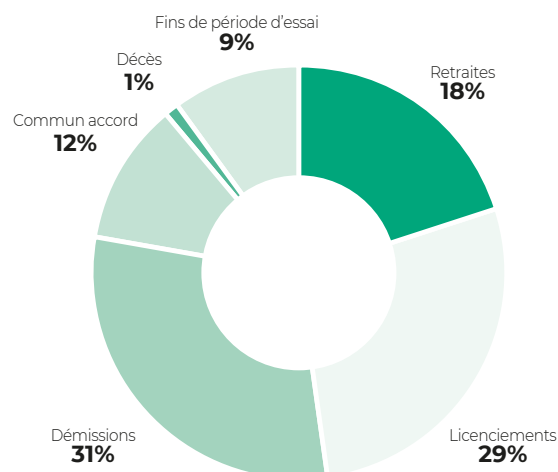
Les embauches et les départs

Mouvements de l'effectif CDI	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Embauches de CDI – France	+ 555	+ 616	+ 403
Embauches de CDI – Pologne	+ 207	+ 95	+ 28
Embauches de CDI – États - Unis	+ 240	+ 261	+ 171
Embauches de CDI – Italie	+ 48	+ 17	+ 26
Embauches de CDI – Slovénie	+ 3		
Embauche de CDI - Total	+ 1 053	+ 989	+ 628
Départs de CDI – France	(365)	(277)	(241)
Départs de CDI – Pologne	(122)	(26)	(28)
Départs de CDI – États – Unis	(224)	(168)	(131)
Départs de CDI – Italie	(33)	(27)	((17)
Départs de CDI – Slovénie	-	4	
Départs de CDI - Total	(748)	(498)	(417)
Changement de périmètre	+ 406		+ 281
Variation de l'effectif CDI	+ 711	+ 491	+ 492

Mouvements de l'effectif CDD	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Embauche de CDD	+ 643	+ 540	+ 363
Départs de CDD	(586)	(447)	(271)
Changement de périmètre	+ 254		+ 36
Variation de l'effectif CDD	+ 311	+ 93	+ 128

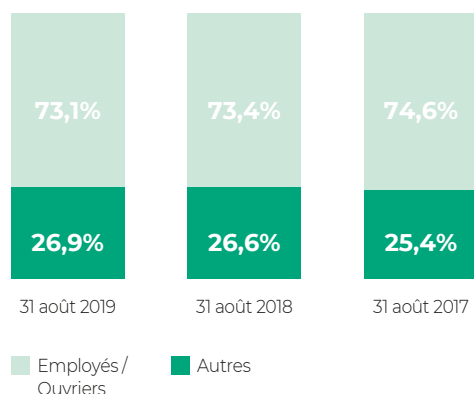
Le périmètre RSE a été élargi aux sociétés SJ Delphia, basée en Pologne, Band of Boats, basée en France et Seascope, basée en Slovénie en 2018/2019.

Motif des départs - Effectif permanent

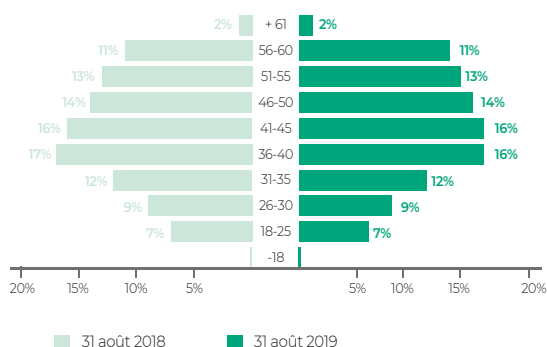


La répartition des effectifs par statut et par tranche d'âge

Répartition des effectifs par statut



Pyramide des âges



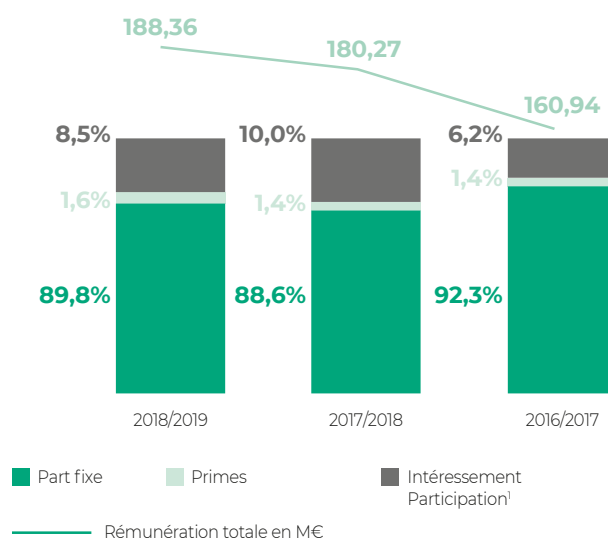
L'organisation du temps de travail

Périmètre RSE	2018 2019	2017 2018	2016 2017
Part des effectifs à temps partiel	3,7%	4,1%	4,5%
Effectifs en horaires de nuit ⁽¹⁾	147	175	

⁽¹⁾ Première année de publication de l'indicateur sur le périmètre RSE en 2017/2018. Les données 2017/2018 publiées ont été recalculées pour une meilleure homogénéité avec les données relatives à 2018/2019.

Le travail par équipes, en horaires alternants ou de nuit, concerne essentiellement les métiers de moulage / composite de l'activité Bateaux, en lien avec les cycles de production et les process utilisés. Les effectifs en horaire de nuit sont les personnes ayant travaillé plus de 120 nuits au cours de l'année.

Rémunérations – Périmètre France



⁽¹⁾ Montants provisionnés. Les données n-1 ont été corrigées.

La politique globale de rémunération du Groupe Beneteau vise à optimiser l'équilibre entre les différents éléments de rémunération. Elle se fonde sur trois principes majeurs : la valeur de marché des postes en fonction d'un marché local référent, le niveau d'inflation et la performance individuelle.

En complément du salaire fixe, les collaborateurs bénéficient d'un système d'intéressement et de participation, et, pour les collaborateurs de statut cadre, d'une part variable assise, selon les fonctions, sur les résultats de l'entreprise et leurs performances individuelles ou commerciales. Afin d'harmoniser les versements d'intéressement, et pour garantir une cohérence entre les collaborateurs du Groupe, l'accord d'intéressement Groupe a été revu cette année pour porter la part des objectifs Groupe dans le calcul total de l'intéressement de 40% à 50%.

Des accords relatifs à la NAO ont été signés dans toutes les sociétés françaises du Groupe cette année.

Recours à la sous-traitance

L'activité Bateaux a recours à la sous-traitance pour les métiers de l'ébénisterie et du composite. Pour l'activité Habitat, la sous-traitance concerne principalement les meubles, les fais-

ceaux électriques ainsi que les châssis. Les achats de production réalisés auprès des sous-traitants sont définis comme l'ensemble des prestations de service achetées pour se substituer au travail des usines. Pour l'exercice 2018-19, la sous-traitance a représenté l'équivalent de 202 ETP pour l'ensemble des sociétés du Groupe.

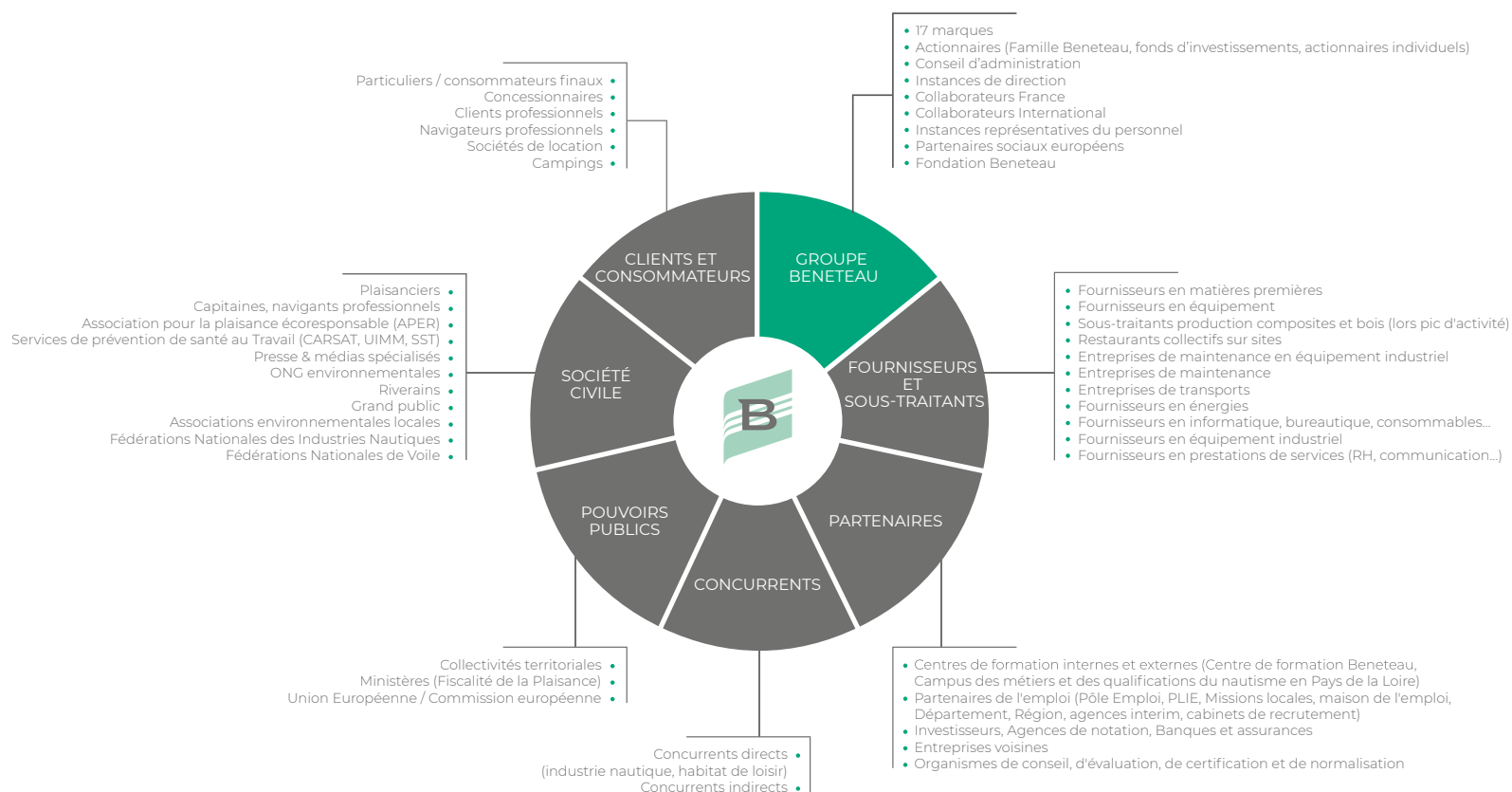
9. MÉTHODOLOGIE ET PÉRIMÈTRE DES INFORMATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

9.1 Cartographie des parties prenantes

En amont de l'élaboration de la matrice de matérialité, le Groupe Beneteau et la Chaire RSE d'Audencia Business School ont procédé à la cartographie des parties prenantes. Cette démarche permet d'identifier tous les éléments qui pourraient conditionner la réussite de l'initiative d'identification des enjeux RSE stratégiques de l'entreprise. Cartographier ses parties prenantes est une étape importante pour lancer un projet de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) où l'engagement de ses parties prenantes est facteur de réussite.

Partie prenante : une entité ou un acteur concerné par les projets et les activités du Groupe Beneteau. Elle peut être intéressée directement ou indirectement car le Groupe peut avoir une influence sur son activité (positive ou négative), et inversement.

PARTIES PRENANTES DU GROUPE BENETEAU



9.2 Procédure d'élaboration de la matrice de matérialité

La matrice de matérialité a été élaborée au cours de l'année 2019 par la Chaire RSE d'Audencia Business School en procédant en 4 étapes.

- 1 - Identification des enjeux existants : consultation exploratoire et analyse de la documentation (rapport extra-financiers de l'entreprise, benchmark concurrentiel, presse spécialisée...) pour identifier une première liste d'enjeux non-priorisés puis classés en 5 domaines.
- 2 - Consultation des parties prenantes : identification des 44 enjeux les plus importants pour le Groupe Beneteau à travers une étude qualitative auprès de 134 parties prenantes (10 focus groupes en interne et 17 entretiens semi-directifs).
- 3 - Priorisation des enjeux selon leur impact sur les parties prenantes : consultation des parties prenantes internes et externes sur l'importance accordée à ces 44 enjeux par le biais d'un questionnaire (1882 collaborateurs, 156 parties prenantes externes).
- 4 - Priorisation des enjeux selon leur impact sur la performance de l'entreprise : échange avec le Comité de Direction Générale sur l'importance de ces 44 enjeux sur la performance de l'entreprise.

Les 44 enjeux sont classés en fonction de leur impact sur l'activité du Groupe et de l'importance pour ses parties prenantes. Cela permet de mettre en évidence les enjeux qui sont prioritaires, car répondant aux attentes des parties prenantes, tout en contribuant à la performance de l'entreprise.

9.3 Procédure de reporting

Les procédures à mettre en œuvre pour la mesure et le reporting des indicateurs extra-financiers du Groupe Beneteau sont décrites et développées dans un guide méthodologique. Ce guide méthodologique a pour objectif de fiabiliser la collecte des données et de garantir une cohérence et une homogénéité entre les données collectées auprès des différentes filiales. Il est mis à jour chaque année.

Les données sont saisies par les différents contributeurs dans des matrices de collecte thématiques (une matrice pour chaque volet thématique). Les données collectées dans ces matrices sont consolidées, analysées et validées par le pilote RSE qui coordonne la rédaction de la déclaration de performance extra-financière. Des contrôles de cohérence, dont certains sont automatiques, sont réalisés pour garantir la fiabilité des données.

Le guide méthodologique et les matrices de collecte sont traduits en anglais pour les filiales étrangères.

9.4 Période de reporting

Les données collectées couvrent la période du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2019.

Cependant, de manière à corréler les informations communiquées dans ce rapport avec les informations des différentes

déclarations réglementaires environnementales, les sociétés SPBI, Ostroda Yacht et SJ Delphia reportent les indicateurs relatifs aux émissions de COV et à la consommation de résine et gel coat sur la base de l'année civile (1^{er} janvier au 31 décembre 2018). Compte tenu de son intégration en décembre 2018, les données relatives à la société SJ Delphia ne sont pas incluses, pour cet exercice, dans les indicateurs relatifs aux émissions de COV et à la consommation de résine et gel coat. La contribution de ces sociétés représente environ 75% de chacun de ces indicateurs. Les données relatives à la consommation d'eau sont reportées sur la base de l'année civile pour la société SPBI. Les indicateurs relatifs au nombre d'unités de valeur reconnues en situation de handicap sont également reportés sur l'année civile pour toutes les sociétés.

9.5 Périmètre du reporting

Est entendu par « périmètre RSE » le périmètre du reporting qui a progressivement été élargi dans un objectif de couvrir le périmètre financier du Groupe.

Le périmètre des sociétés incluses dans le reporting extra-financier au 31 août 2019 inclut :

- Les sociétés françaises,
- Les filiales situées en Pologne, aux Etats-Unis, en Italie et en Slovaquie.

Les sociétés SJ Delphia, Seascope et Band of Boats ont été intégrées dans le périmètre de reporting cette année.

Les sociétés incluses dans le reporting RSE représentent 100% des effectifs totaux du Groupe au 31 août 2019, contre 99,5% au 31 août 2018.

9.6 Périmètre des indicateurs

Afin de garantir la pertinence et la fiabilité des données publiées, les sociétés étrangères ont été exclues du périmètre de certains indicateurs. Le périmètre de chaque indicateur est précisé dans l'intitulé de l'indicateur. Le périmètre France correspond à 66% des effectifs Groupe, il est notamment utilisé pour l'indicateur bois.

Pour cet exercice, l'évolution du périmètre a porté sur l'extension de certains indicateurs sociaux aux filiales étrangères :

- Nombre d'heures de formation sur l'exercice par salarié,
- Recours à la sous-traitance – Équivalent ETP.

Des indicateurs ont été identifiés comme non pertinents pour certaines des sociétés du périmètre et ne couvrent donc pas l'intégralité du périmètre. Il s'agit notamment :

- Des indicateurs sécurité, environnementaux, et ceux relatifs aux fournisseurs et sous-traitants qui ne portent que sur les sociétés exerçant une activité de production (les indicateurs relatifs aux fournisseurs et sous-traitants étant liés aux achats de production et, par conséquent, à l'activité industrielle),
- De l'indicateur relatif à la consommation de résine et de gel coat : seules les sociétés de la division Bateau, sociétés consommatrices de résine et de gel coat, ont été prises en compte.

9.7 Précisions sur certains indicateurs

Volet social

Effectifs : il s'agit des collaborateurs liés par un contrat de travail avec une des sociétés du périmètre, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, rémunérés ou pas. Les effectifs pris en compte sont les effectifs inscrits au 31 août.

Les collaborateurs mis à la disposition d'une autre société et restant salariés d'une société du périmètre RSE (salariés détachés et expatriés), les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, les VIE, les contrats d'alternance, les collaborateurs en congés maternité, paternité et parentaux, ainsi que les personnes en congés sabbatiques, en congés sans soldes, en congés pour création d'entreprise, en absence longue durée, ou en arrêt maladie sont comptabilisés dans l'effectif. Les mandataires sociaux, les intérimaires, les salariés détachés par une autre entreprise, les retraités, les sous-traitants, ainsi que les stagiaires ne sont pas comptabilisés.

Recrutement : un recrutement correspond à toute conclusion d'un contrat de travail, qu'il soit d'une durée définie ou indéterminée, au cours de l'exercice considéré. Le passage de CDD à CDI, le passage de contrat de professionnalisation à CDI/CDD, le passage d'intérim à CDI/CDD, ainsi que le passage de stagiaire à CDI, sont considérés comme des recrutements en CDI. La succession de deux CDD conclus pour le même motif est comptée comme deux recrutements s'il y a interruption entre les deux contrats. Dans le cas contraire, un seul recrutement est comptabilisé. La succession de deux CDD pour des motifs différents est considérée comme deux recrutements. Les mobilités internes au périmètre RSE ne sont pas considérées comme des recrutements.

Turnover : le turnover des salariés permanents correspond aux départs des employés en CDI lors de l'exercice considéré, à l'initiative de l'employeur ou de l'employé, sur l'effectif moyen permanent de l'exercice.

Les motifs de départs pris en compte sont les suivants : démission, licenciement, ruptures conventionnelles, et ruptures de périodes d'essai.

Effectif permanent : l'effectif permanent se compose des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il exclut donc les personnes employées par une société extérieure, les CDD, les contrats d'apprentissage ou contrats professionnels et les stagiaires.

Absentéisme : les heures d'absence couvrent les absences pour maladie, maladie professionnelle, mi-temps thérapeutique, accidents du travail (y compris les heures d'arrêt du jour de l'accident), ainsi que les absences non payées (congés pour convenances personnelles et absences injustifiées).

Les congés pour événements familiaux sont exclus.

Le nombre d'heures travaillées théoriques correspond au nombre d'heures théoriquement travaillées conformément aux contrats de travail hors congés payés, RTT et jours fériés.

Accidents du travail : les accidents survenus durant le temps du trajet domicile/travail ne sont pas comptabilisés. Les intérimaires, stagiaires, expatriés et prestataires sont exclus de ce calcul.

Les accidents n'ayant entraîné un arrêt que le jour de l'accident ne sont pas pris en compte. Les rechutes liées à un premier accident du travail ne sont pas comptées comme un nouvel accident du travail. Les accidents du travail non reconnus par l'autorité administrative ne sont pas comptabilisés. Les accidents du travail contestés par l'employeur sont comptabilisés, sauf s'ils n'ont pas été reconnus par l'autorité administrative.

Heures travaillées réelles : les heures travaillées incluent toutes les heures de présence dans l'entreprise (y compris les heures de formation, les heures de représentation et les heures d'infirmerie), ainsi que les heures de formation à l'extérieur de l'entreprise. Le nombre d'heures théoriques par jour pour les collaborateurs travaillant au forfait jour a été défini par chaque société en fonction de la catégorie du collaborateur.

Nombre de jours d'arrêt de travail suite à un accident : tous les arrêts de travail sont pris en compte quelle que soit la durée de l'arrêt mais le jour de l'accident n'est pas compté sauf lorsque la date de déclaration de l'arrêt de travail coïncide avec la date de l'accident. Les jours d'arrêts engendrés au cours de l'exercice de reporting liés à des rechutes suite à un premier accident du travail sont comptés. Dans ce cas, le jour de la rechute est également compté. Les jours d'arrêts suite à un accident du travail non reconnu par l'autorité administrative ne sont pas comptabilisés. Les jours d'arrêt de travail suite à un accident du travail contesté par l'employeur sont comptés, sauf s'il n'a pas été reconnu par l'autorité administrative. Les jours d'arrêt sont comptabilisés sur la base des jours calendaires.

Taux de fréquence : le taux de fréquence est le nombre d'accidents de travail avec arrêt x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées réelles.

Taux de gravité : le taux de gravité est le nombre de jours d'arrêts pour accident du travail x 1 000 / nombre d'heures travaillées réelles

Formation : est considérée comme formation, toute intervention dispensée à un collaborateur de l'entreprise, qu'elle soit faite par un intervenant externe ou non, et qui fait l'objet d'une attestation de présence formalisée par une feuille de présence et un programme. Le nombre d'heures de formation par salarié est calculé sur la base de l'effectif moyen permanent.

Nombre d'unités de valeur reconnues en situation de handicap : le périmètre est constitué des personnes reconnues en situation de handicap dans le cadre de la déclaration annuelle AGEFIPH. Le nombre d'unités de valeur est calculé sur le périmètre entreprise, intérim, et sous-traitance.

Achats de production réalisés auprès des sous-traitants :

Les achats de production réalisés auprès des sous-traitants sont définis comme l'ensemble des prestations de service achetées pour se substituer au travail des usines.

Volet environnemental

Certification ISO 14001 : les sites ou filiales pris en compte sont ceux disposant d'un certificat ISO 14001 valable au 31 août de l'exercice. Pour un certificat multisites tous les sites sont comptabilisés comme certifiés.

Rejets de COV : Composés Organiques Volatils (COV) : tout composé organique, à l'exclusion du méthane, ayant une pression de vapeur de 0,01 kPa ou plus à une température de 293,15 Kelvin ou ayant une volatilité correspondante dans des conditions d'utilisation particulières. Les composés organiques contiennent au moins l'élément carbone et un ou plusieurs des éléments suivants : hydrogène, halogènes, oxygène, soufre, phosphore, silicium ou azote (à l'exception des oxydes de carbones et des carbonates et bicarbonates inorganiques). Ils sont émis, soit par combustion, soit par évaporation. Les émissions sont évaluées par calcul d'un bilan matière réalisé sur les quantités de produits contenant des COV. Les facteurs d'émission sont issus du Guide de Rédaction d'un Schéma de Maîtrise des Émissions de COV dans le Secteur des Composites publié en 2004 et rédigé en collaboration avec le CITEPA (Centre Interprofessionnel Technique d'Études de la Pollution Atmosphérique), le GPIC (Groupement de la Plasturgie Industrielle et des Composites), la F.I.N. (Fédération des Industries Nautiques) et le SPMP (Syndicat des Producteurs de Matières Plastiques).

Déchets : la nomenclature retenue est la suivante :

- Déchets non dangereux recyclés : carton, PVC, papier, cuivre, plastique, ferraille, plâtre,
- Déchets non dangereux valorisés : déchets de bois, sciures de bois pour l'activité Bateaux,
- Déchets non dangereux enfouis : tout-venant, déchets inertes,
- Déchets dangereux : colles, peintures, résines, piles, ampoules/néons, DAS, batteries.

Recyclage : retraitement de matériaux ou de substances contenus dans des déchets au moyen d'un procédé de production de telle sorte qu'ils donnent naissance ou sont incorporés à de nouveaux produits, matériaux ou substances aux fins de leur fonction initiale ou à d'autres fins. Cela inclut le retraitement des matières organiques, mais n'inclut pas, notamment, la valorisation énergétique, la conversion pour l'utilisation comme combustible, les procédés comportant une combustion ou une utilisation comme source d'énergie, y compris l'énergie chimique, ou les opérations de remblayage.

Réutilisation : utilisation directe du déchet, sans effectuer de procédé pour le transformer, par exemple, la réutilisation d'une palette.

Valorisation : utilisation du déchet pour produire une source d'énergie ou pour remplacer un élément ou un matériau.

Enfouissement : mise en décharge ou stockage souterrain.

Consommation d'eau : quantité d'eau spécifiquement utilisée pour les besoins du site (à usage domestique ou industriel).

Consommation d'énergie : quantité totale d'électricité (en KWh) ou de gaz (en KWh PCS) achetée ou produite et consommée par les sites. En ce qui concerne la consommation de gaz, seul le gaz naturel est pris en compte. Les consommations de propane sont exclues du calcul.

Émissions de gaz à effet de serre : il s'agit des émissions liées à l'énergie. Les facteurs d'émission sont issus de la base carbone de l'ADEME. Ces facteurs prennent en compte les émissions amont et combustions au niveau de la centrale.

Consommation de bois : la consommation de bois est mesurée à partir des quantités consommées ou achetées au cours de l'exercice, les stocks étant généralement non significatifs à la clôture. Cet indicateur couvre le périmètre France soit 66% des effectifs Groupe.

Consommation de résine et de gel coat : la consommation de résine et de gel coat est mesurée à partir des quantités consommées au cours de l'exercice.

Volet économique

Fournisseurs locaux : les fournisseurs locaux sont les fournisseurs situés dans les régions Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes et Aquitaine. L'adresse de référence est l'adresse de facturation.

— GROUPE  BENETEAU —

beneteau-group.com