

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

2018



IMERYS
TRANSFORM TO PERFORM

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

1	VISION ET AMBITION	2	6	PRÉSERVER NOTRE PLANÈTE	18
1.1	Stratégie et gouvernance	2	6.1	Gestion environnementale	18
1.2	<i>Global Compact</i> et objectifs de développement durable des Nations Unies	3	6.2	Changement climatique	24
2	IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES	4	7	PRÉPARER L'AVENIR	28
3	MATÉRIALITÉ RSE	5	7.1	Conduite des affaires	28
4	PRINCIPAUX OBJECTIFS ET PERFORMANCES	7	7.2	Gestion des produits	33
5	VALORISER NOS ÉQUIPES	7	8	RÉCAPITULATIF DES KPI	34
5.1	Sécurité et santé	7	8.1	Méthodes et protocoles	34
5.2	Capital humain	11	8.2	Récapitulatif des indicateurs clés de performance	35
			9	ATTESTATION D'EXHAUSTIVITÉ ET RAPPORT D'ASSURANCE MODÉRÉE DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES	39



2018

Rapport de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

Leader mondial des spécialités minérales pour l'industrie, Imerys offre des solutions fonctionnelles à haute valeur ajoutée pour un grand nombre de secteurs, depuis les industries de procédés jusqu'aux biens de consommation. Le Groupe mobilise sa connaissance des applications, son expertise technologique et sa maîtrise des sciences des matériaux pour proposer des solutions basées sur la valorisation de ses ressources minérales, des minéraux de synthèse et des formulations. Imerys apporte ainsi des propriétés essentielles aux produits de ses clients et à leurs performances, comme par exemple réfractarité, dureté, conductivité, opacité, durabilité, pureté, légèreté, filtration, adsorption, ou hydrophobie. Imerys respecte des critères ambitieux de développement responsable, que ce soit au plan social, environnemental ou bien du gouvernement d'entreprise.

Les informations sociales, environnementales et de gouvernance figurant dans ce rapport sont identiques à celles présentées dans le Document de Référence 2018 du Groupe. Ces informations ont fait l'objet d'un travail de vérification effectué par l'organisme tiers indépendant mandaté par le Groupe. La nature de ce travail et les conclusions associées sont détaillées dans le Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales, figurant en section 5.9 du Document de Référence 2018 du Groupe. Ce document est présenté en section 9 du présent Rapport de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise pour en faciliter la lecture.

1 VISION ET AMBITION

1.1 STRATÉGIE ET GOUVERNANCE

Imerys respecte le monde dans lequel il exerce ses activités. En s'engageant à jouer un rôle dans la société, à répondre à ses obligations envers les pays et les communautés où il est implanté, et à adopter une gestion responsable de l'environnement, le Groupe entend contribuer au développement durable.

Pour concrétiser ces ambitions, le Groupe entend aligner son programme de Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) sur le contexte international présenté au [paragraphe 1.3.4 du chapitre 1 du Document de Référence 2018](#).

Depuis 2017, le programme RSE du Groupe est supervisé par un Comité de pilotage RSE qui se réunit chaque trimestre. Cette instance a pour responsabilité de définir les ambitions et la stratégie du Groupe en matière de RSE, d'en orienter la mise en œuvre et de suivre la progression des objectifs. Outre la structure de gouvernance de la RSE, l'organisation fonctionnelle de la RSE au sein du Groupe est responsable de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre du programme de RSE du Groupe. Son mandat consiste aussi à développer et fournir une expertise et des conseils spécialisés dans des disciplines spécifiques. Le Comité de Pilotage est présidé par le Directeur Général et regroupe autour de lui six membres du Comité Exécutif (la Directrice Juridique, le Directeur des Ressources Humaines, le Directeur Industriel, le Directeur de l'Innovation et deux Directeurs Opérationnels) et trois autres hauts responsables fonctionnels et opérationnels du Groupe.

Le Conseil d'administration revoit, chaque année, la performance et les progrès du Groupe en matière de RSE.

En 2018, le Groupe a annoncé le lancement de son nouveau programme de RSE : SustainAgility. Ce programme a été élaboré en prenant en considération un large éventail de contributions de parties prenantes internes et externes incluant, entre autres, des publications de comités d'experts, des associations professionnelles, des recherches externes et des benchmarks, le Comité d'Audit des risques du Groupe, des forums locaux, ainsi que des signaux provenant des clients et du marché et des grandes tendances mondiales. Le Groupe s'aligne avec les grands cadres d'action internationaux : le Global Compact et les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le Groupe est également signataire du French Business Climate Pledge

pour la lutte contre le réchauffement climatique et d'act4nature pour la préservation de la biodiversité, deux engagements avec d'autres grandes entreprises françaises.

Les ambitions de SustainAgility s'articulent autour de trois axes tels que définis dans la Charte RSE du Groupe, actualisée en 2018 et désormais disponible en 23 langues :

- valoriser nos équipes : s'assurer que nos collaborateurs et les personnes avec lesquelles nous travaillons restent en bonne santé et en sécurité, développer leurs compétences, promouvoir la diversité et l'inclusion, favoriser le dialogue social et garantir le respect des droits de l'Homme ;
- préserver notre planète : protéger l'environnement, promouvoir l'optimisation des ressources non énergétiques, respecter la biodiversité et agir sur le changement climatique ;
- préparer l'avenir : adopter un comportement éthique, opérer de manière équitable, garantir une chaîne d'approvisionnement responsable, s'engager auprès des communautés et promouvoir des produits et technologies durables.

Le Groupe poursuit le développement et le déploiement du programme SustainAgility de manière itérative. Les objectifs à moyen terme de ce plan sont d'intégrer encore davantage la RSE à la stratégie du Groupe et de favoriser une amélioration systématique des aspects RSE dans l'activité, et donc de continuer à réduire les risques, de dégager des opportunités et de construire les conditions de création de valeur à long terme. La démarche d'amélioration continue, les nouveaux projets et les études scientifiques continueront d'être développés et déployés sur la base d'un cadre renforcé de politiques, de procédures, d'outils améliorés, de formations, ainsi que de matrices de maturité servant de base aux évaluations des sites du Groupe et au développement des plans d'action.

Les objectifs de 2018 et les premiers résultats de performance du programme SustainAgility sont présentés dans le présent Rapport.

- ✓ Pour plus d'informations sur la gouvernance RSE du Groupe, voir le [paragraphe 1.3.4 du chapitre 1 du Document de Référence 2018](#).
- ✓ Pour plus d'informations sur le Comité d'Audit du Groupe, voir le [paragraphe 4.2.2 du chapitre 4 du Document de Référence 2018](#).
- ✓ Pour plus d'informations sur SustainAgility, voir "Imerys Replay" sur YouTube : www.youtube.com/user/ImerysReplay.

1.2 GLOBAL COMPACT ET OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

En 2016, Imerys est devenu membre signataire du *Global Compact* des Nations Unies et s'est ainsi engagé à fonder sa démarche d'entreprise sur les 10 principes suivants :

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



Droits de l'Homme	<ul style="list-style-type: none"> ■ Principe 1 : promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ■ Principe 2 : veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme
Normes internationales du travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Principe 3 : respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ■ Principe 4 : contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi ■ Principe 5 : contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ■ Principe 6 : contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Principe 7 : appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement, ■ Principe 8 : prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ■ Principe 9 : favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
Lutte contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> ■ Principe 10 : agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

En septembre 2015, 193 États membres des Nations Unies ont adopté 17 objectifs de développement durable (ODD) avec pour but de mettre fin à la pauvreté extrême, de protéger la planète et d'assurer la prospérité pour tous, dans le cadre d'un nouvel ordre du jour mondial. Imerys soutient les ambitions de ce programme et évalue dûment les politiques et les pratiques qui, dans le cadre du programme SustainAgility, contribuent directement à ces objectifs de développement durable. Le Groupe se concentre spécifiquement sur la contribution concrète aux neuf ODD listés ci-dessous :

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



En accord avec les principes du *Global Compact* des Nations Unies, le Groupe soumettra sa première "Communication sur le Progrès" (COP) en 2019. Les engagements du Groupe en matière de RSE, ses objectifs et résultats pour 2018, sont présentés

dans le contexte des progrès continus vers les principes du *Global Compact* des Nations Unies et les neuf ODD de l'ONU susmentionnés.

2 IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

Pour mener ses activités dans le respect des pays, des communautés et des territoires où l'entreprise est implantée, Imerys s'appuie sur les solides relations à long terme entretenues avec ses principales parties prenantes. À cet égard, le Groupe est conscient de la nécessité de rendre compte à un large éventail de parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes. Leur identification et la compréhension de leurs besoins et de leurs attentes sont une étape cruciale pour encourager leur implication.

Les groupes de parties prenantes avec lesquelles Imerys est engagé dans différentes fonctions incluent des : banques et courtiers, partenaires d'affaires, concurrents et pairs, clients, employés, autorités gouvernementales, membres des communautés locales, médias, organisations non gouvernementales, associations professionnelles, actionnaires et investisseurs, fournisseurs et sous-traitants.

Dans le cadre de la définition de son nouveau programme RSE, Imerys a lancé en 2017 un processus d'**évaluation de la matérialité** visant à mieux intégrer les attentes des parties prenantes, vis-à-vis des risques, menaces et opportunités environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) auxquels le Groupe est confronté. Ce processus peut être résumé en trois phases : **cadrage, engagement et analyse et validation**.

La **première phase**, le cadrage, consistait en un travail de recherches et d'analyses pour identifier une longue liste d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance potentiellement pertinents pour Imerys, notamment : les grandes tendances pouvant affecter les activités du Groupe à l'avenir, la Feuille de route 2050 de l'Industrial Minerals Association (IMA) Europe ⁽¹⁾ et d'autres rapports de l'IMA sur les tendances de l'avenir ⁽²⁾, enfin une évaluation des stratégies RSE, niveaux de maturité et grandes thématiques RSE d'entreprises internationales, ainsi qu'à une revue de démarches sélectionnées en matière de changement

climatique, biodiversité, chaîne d'approvisionnement, diversité et économie circulaire. Ces recherches ont été enrichies d'une évaluation des indices d'agences de notation externes, de retours sur les performances RSE d'Imerys en 2016 et d'une revue des remontées du séminaire 2017 de direction du Groupe, afin d'identifier les points forts et les domaines à améliorer. À l'issue de cette première phase, une liste préliminaire d'enjeux significatifs a été établie et validée par des experts opérationnels et fonctionnels internes.

La **deuxième phase** d'engagement, avec les parties prenantes externes et internes, a été renforcée en 2018. L'enquête globale sur l'engagement du personnel d'Imerys a été lancée début 2017, a permis de recueillir de manière confidentielle et anonyme les perceptions et les retours confidentiels et anonymes de l'ensemble des entités du Groupe. La consultation sur les thèmes de la RSE a alors été élargie et approfondie en 2018, dans le cadre de réunions d'engagement en personne, dans différentes localisations à travers le monde. Plus de 140 cadres dirigeants des divisions et fonctions du Groupe, ainsi que des représentants du personnel, ont été consultés. Des retours supplémentaires ont été recueillis en élargissant le panel de parties prenantes consultées afin d'assurer une représentativité en termes de types d'organisation (clients, investisseurs, banques, communautés locales et associations) et de zones géographiques.

La **troisième phase** était celle de l'analyse et de la validation. Plusieurs entretiens ont été menés avec les membres du Comité Exécutif et les cadres dirigeants des divisions, afin de structurer les résultats de 2018. L'évaluation et les résultats finaux ont ensuite été présentés et validés par le comité de pilotage RSE et le Comité Exécutif qui ont confirmé l'attention soutenue sur les thèmes prioritaires de la RSE définis en 2017 et les premières mesures à entreprendre.

Les indices des agences de notation et les évaluations liées à la performance ESG du Groupe ont été pris en compte dans l'évaluation des sujets RSE matériels décrits ci-dessus. Le tableau ci-dessous présente une sélection des notations extra-financières les plus récentes d'Imerys.

Indice/Évaluation	Notation 2018
CDP Changement climatique ⁽¹⁾	C
FTSE4Good Index ⁽²⁾	Score absolu (0-5) = 3,3 (2017) Score relatif grands secteurs (1-100) = 56 (2017)
Index MSCI des Leaders ESG ⁽³⁾	AAA
EcoVadis ⁽⁴⁾	56 Silver (2017)

(1) Les détails sur le périmètre d'évaluation et de notation du CDP sont disponibles sur : <https://www.cdp.net/en>.

(2) Les détails sur le périmètre et le système de notation de la série de d'indices FTSE4Good et le système de notation sont disponibles sur : <http://www.ftse.com/products/indices/FTSE4Good>.

(3) Les détails sur le périmètre et le système de notation des indices MSCI ESG Leaders sont disponibles sur : <https://www.msci.com/esg-indexes>.

(4) Les détails sur le périmètre et le système de notation d'Ecovadis sont disponibles sur <https://www.ecovadis.com>.

(1) IMA Europe a publié la "Feuille de route 2050" du secteur minier international en septembre 2014 : <http://www.imaginethefuture.eu/sites/default/files/imaginethefuture/IMA-Roadmap-2050-bleed-22092014-Web.pdf>. Celle-ci identifie les grandes tendances, les risques et les opportunités dans l'industrie des minéraux d'aujourd'hui à l'horizon 2050.

(2) Rapport de l'IMA sur l'économie circulaire en Europe, publié en octobre 2018 : https://www.ima-europe.eu/sites/ima-europe.eu/files/publications/IMA-Europe_Circular%20Economy%20Report_2018.pdf

Les pratiques environnementales, sociales et de gouvernance d'Imerys sont également évaluées par : ISS QualityScore, Ethibel Sustainability Index Excellence Europe, Vigeo Europe 120, STOXX® Global ESG Leaders Index, Oekom, Ethibel, Gaïa, SustainAnalytics et Sedex Advance.

✓ Pour en savoir plus sur l'enquête du Groupe sur l'engagement du personnel, [voir le paragraphe 5.2.1 du présent Rapport](#).

✓ Pour en savoir plus sur les méthodologies de reporting RSE du Groupe, [voir le paragraphe 8 du présent Rapport](#).

3 MATÉRIALITÉ RSE

Une évaluation solide des risques RSE matériels est fondamentale dans la définition du programme RSE du Groupe cohérent avec sa stratégie d'affaires à long terme, autant qu'avec les attentes de ses parties prenantes. Dans ce contexte, la matérialité consiste à identifier les principaux enjeux, menaces et opportunités susceptibles d'avoir un impact négatif ou de créer de la valeur pour Imerys et ses parties prenantes.

Les principaux défis et opportunités RSE matériels d'Imerys en matière de RSE sont résumés ci-dessous dans les six piliers du programme SustainAgility : sécurité et santé, capital humain, gestion environnementale, changement climatique, conduite des affaires et gestion des produits. Ils sont cohérents avec l'approche à grande échelle du risque et du contrôle interne du Groupe présentée dans le [chapitre 4 du Document de Référence 2018](#).

Assurer la **sécurité et la santé** des employés du Groupe, ainsi que de ses sous-traitants, est la priorité numéro un d'Imerys. Offrir un lieu de travail sûr est la pierre angulaire de sa démarche durable. Les employés d'Imerys, les sous-traitants et les employés des clients peuvent être exposés à des risques qui, en cas de défaillance de la hiérarchie de gestion de la sécurité des contrôles des risques résumée au [paragraphe 5.1 du présent Rapport](#), pourraient entraîner la mort, des blessures graves ou des effets à court terme sur la santé. Les activités les plus risquées couvertes par les sept protocoles critiques, appelés "Serious 7", concernent le risque de contact avec des sources d'énergies dangereuses, l'interaction avec les équipements mobiles et les machines, le travail en hauteur, ainsi que le contrôle du terrain dans les mines de surface. L'exploitation minière et les activités de transformation de minéraux comportent des risques sur la santé, liés notamment à la poussière ambiante, au bruit et aux vibrations. De faibles quantités de produits chimiques sont également utilisées pour certains procédés industriels et dans les laboratoires pour l'assurance qualité et la R&D. Certaines activités impliquent le port de lourdes charges ou l'accomplissement de tâches répétitives pouvant éventuellement poser des problèmes liés à l'ergonomie.

Le **capital humain** d'Imerys est son actif le plus important. Ainsi, garantir le respect des droits de l'Homme et du droit du travail, développer des outils de gestion des talents et des compétences, maintenir un dialogue social constructif et assurer un environnement diversifié et inclusif avec des opportunités égales pour tous sont cruciaux dans la stratégie à long terme du Groupe. Les menaces à cet égard sont liées à des violations potentielles du Code de Conduite Professionnelle et d'Éthique ("Le Code") du Groupe qui pourraient entraîner un risque grave

d'abus des droits. Bien qu'elle ne soit pas considérée comme un risque matériel au niveau du Groupe, la promotion de la diversité et de l'inclusion est considérée comme un objectif à long terme qui doit faire l'objet d'une attention constante, comme le montre l'enquête sur l'engagement du personnel, et à ce titre le développement du programme du Groupe en la matière restera l'une des priorités en 2019.

Les activités extractives d'Imerys sont susceptibles de modifier les environnements où elles sont implantées. Dans le cas d'une carrière, il peut s'agir de la modification d'un habitat originel, mais aussi de la création de nouveaux habitats naturels. Outre leur impact paysager et écologique, l'autre particularité des carrières réside dans leurs longues, bien que temporaires, phases d'exploitation et de réhabilitation. Les techniques employées pour traiter les minéraux industriels sont principalement physiques (concassage, broyage et tri) mais incluent également des procédés thermiques tels que la calcination et la fusion. Grâce à une **gestion environnementale**, Imerys est déterminé non seulement à assurer une pleine conformité aux obligations environnementales, en identifiant les risques environnementaux et en limitant les effets, mais aussi à réduire l'empreinte environnementale de ses activités, à optimiser le recours aux sources minérales et la transformation de solides minéraux, à limiter la consommation d'autres ressources non énergétiques telles que l'eau, et à préserver la biodiversité ⁽¹⁾.

Imerys s'engage à réduire les impacts du **changement climatique**, est conscient des tendances mondiales vers une économie à empreinte carbone faible ou nulle, créant un potentiel risque de transition. Dans la transformation de minéraux industriels, cela implique une meilleure efficacité énergétique, passant par de nouvelles technologies, de nouveaux procédés et l'intégration de sources d'énergie renouvelable. L'exercice de cartographie des risques du Groupe présenté au [paragraphe 4.1.2 du chapitre 4 du Document de Référence 2018](#) identifie le risque potentiel à long terme lié au changement climatique. Ainsi, même si les impacts du changement climatique ne figureraient pas parmi les principaux thèmes de l'analyse de matérialité de 2018, Imerys reste attaché à son objectif à long terme pour élaborer et déployer la stratégie du Groupe en matière de changement climatique, et continuera à accorder une priorité élevée à ce pilier tout au long de 2019 et au-delà.

Pour garantir une **conduite éthique des affaires** dans un environnement économique mondial en rapide évolution, il convient de disposer d'un solide gouvernement d'entreprise, qui est la fondation même sur laquelle est construit le Groupe. Cependant, l'évolution des réglementations, centrée sur des pratiques équitables et une

(1) D'autres aspects environnementaux, comme les matières dangereuses, le bruit et les vibrations peuvent être significatifs au niveau local et, à cet égard, gérés conformément au système de management environnemental du site. Ils ne sont pas considérés comme matériels au niveau global.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

MATÉRIALITÉ RSE

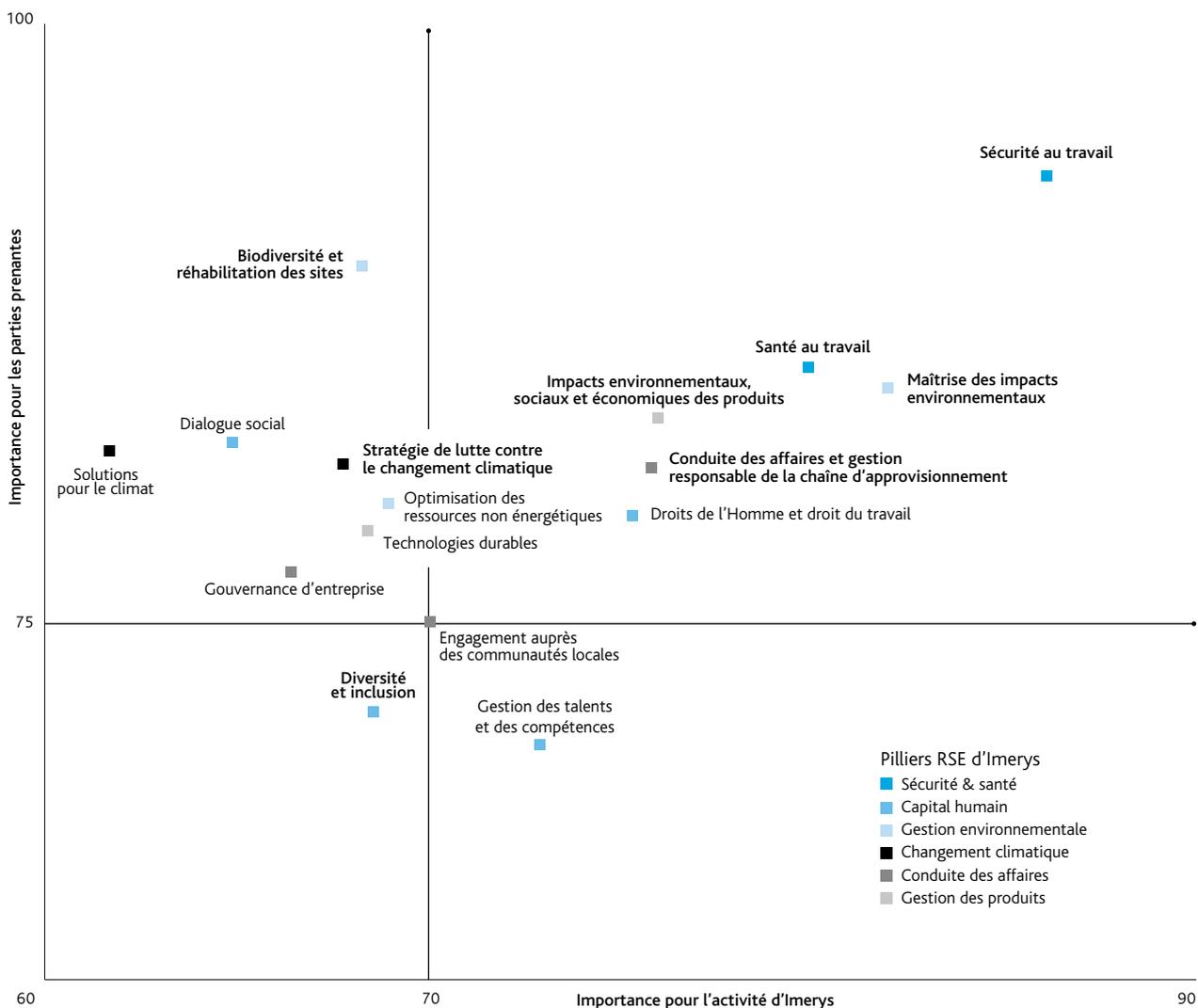
gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, exige une adaptation permanente des systèmes et processus du Groupe. Le respect du Code a fait l'objet d'une attention particulière tout au long de l'année 2018 et, grâce aux contrôles internes, ce risque a été considérablement réduit. Cependant, dans le contexte de la chaîne de valeur globale du Groupe, le risque que les fournisseurs n'identifient pas leurs risques et n'empêchent pas les violations graves des droits de l'Homme, des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes et de l'environnement dans leur organisation et dans leur propre chaîne d'approvisionnement est toujours considéré matériel. Le [paragraphe 7.1.2 du présent Rapport](#) contient plus de détails sur ces risques et sur leur identification. Imerys est également confronté à des défis et des opportunités dans le cadre de ses interactions avec les communautés vivant autour de ses sites et qu'il convient d'identifier, d'évaluer et de gérer à tout moment. De manière générale, Imerys joue un rôle dans une multitude d'économies régionale, nationale et internationale et, en tant qu'employeur local, génère des bénéfices socio-économiques concrets pour ses employés, sous-traitants et fournisseurs, aidant ainsi à combattre la pauvreté et contribuant au développement durable.

Imerys est pleinement conscient des attentes des parties prenantes, pour réduire l'empreinte environnementale des produits tout en apportant des solutions durables. La **gestion responsable des produits** contribue au développement d'opportunités commerciales durables. Son expertise technologique place Imerys en excellente position pour améliorer constamment l'efficacité des procédés et les méthodes de production de ses sites. Parallèlement, la capacité d'innovation d'Imerys, ainsi que sa connaissance des grandes tendances mondiales, lui permettront d'exploiter les opportunités de développement dans le secteur des minéraux, tout en tenant compte des impacts environnementaux, sociaux et économiques de ses produits, en partenariat avec différentes parties prenantes.

En croisant les données provenant de différentes sources, Imerys entend disposer d'une meilleure vision de ses enjeux les plus matériels, afin d'orienter son programme RSE à moyen et long terme de façon optimale pour le Groupe et ses parties prenantes.

Les résultats de l'exercice d'analyse de la matérialité de 2018 sont présentés ci-dessous, les enjeux les plus matériels et les **thèmes RSE prioritaires pour 2019** étant indiqués en gras.

RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE MATÉRIALITÉ D'IMERYS



4 PRINCIPAUX OBJECTIFS ET PERFORMANCES

Dans les paragraphes suivants, les engagements, objectifs et performances RSE du Groupe en 2018 ⁽¹⁾ sont présentés plus en détail avec leur alignement sur les principes du **Global Compact** et les ODD des Nations Unies, auxquels ils contribuent. Les objectifs 2019 du Groupe en matière de RSE associés aux enjeux matériels et aux attentes des parties prenantes sont également présentés. Un récapitulatif complet des indicateurs clés de performance (KPI) non financiers du Groupe se trouve au [paragraphe 8.2 du présent Rapport](#). Tout changement ou évolution dans les objectifs RSE 2018 intervenu en cours d'année est dûment noté.

En 2018, le Groupe a réalisé une série d'acquisitions et de cessions, décrites au [paragraphe 1.4.2 du chapitre 1 du Document de Référence 2018](#). Les impacts potentiels sur les indicateurs non financiers de ces modifications du périmètre opérationnel du Groupe sont décrits, le cas échéant, dans les sections suivantes du présent Rapport.

Au-delà du programme RSE lié aux objectifs cités précédemment, le Groupe a organisé au cours des 14 dernières années, un concours

interne – le Challenge Développement Durable (Challenge DD) – qui sert de tremplin pour développer et partager les meilleures pratiques, les innovations et les solutions technologiques contribuant aux engagements RSE du Groupe et à l'avancement vers les ODD des Nations Unies. Au total, plus de 900 projets ont été soumis au Challenge DD depuis sa création. L'édition 2018 a atteint un niveau de participation record, avec 143 projets soumis représentant toutes les zones géographiques et divisions du Groupe ⁽²⁾. Pour pouvoir participer au Challenge DD 2018, les projets devaient avoir contribué concrètement à l'un des huit thèmes RSE spécifiques et mettre l'accent sur l'atteinte de résultats à long terme et durables avec les partenaires locaux. Imerys est déterminé à ce que le Challenge DD favorise durablement la sensibilisation et la compréhension des risques RSE matériels et continue à servir de plateforme pour concrétiser la vision et les ambitions du Groupe en matière de RSE.

✓ Pour plus d'informations sur les projets du Challenge DD, voir www.imerys.com.

5 VALORISER NOS ÉQUIPES

5.1 SÉCURITÉ ET SANTÉ

L'engagement Imerys	Objectifs 2018	Principes du <i>Global Compact</i>	ODD des Nations Unies
Accorder la priorité à la santé et à la sécurité, par le développement et l'amélioration continue de notre culture et de nos systèmes de santé et de sécurité, avec tous nos partenaires, afin de créer un environnement de travail sans blessures	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sécurité au travail <ul style="list-style-type: none"> ● Taux d'accidents avec arrêt de travail (AAT) : ≤ 1,31 pour les employés et sous-traitants ⁽³⁾ ✓ Évaluer la maturité de la sécurité au travail dans toutes les activités du Groupe et développer des plans d'actions spécifiques au niveau des sites ■ Santé au travail <ul style="list-style-type: none"> ✓ Développer une matrice de maturité pour la santé au travail intégrée dans "I-Cube" 	Principe 1	ODD 3 ODD 8
	<p>Objectifs 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sécurité au travail <ul style="list-style-type: none"> ● Réduire le taux de fréquence total des accidents enregistrables à ≤ 3.6 ■ Santé au travail <ul style="list-style-type: none"> ● Améliorer la performance globale en matière de santé au travail sur les sites du Groupe, en se basant sur une revue du niveau actuel 		

(1) Les objectifs de 2018 qui ont été entièrement réalisés sont indiqués par le symbole "✓" et les détails sont fournis dans les sections correspondantes.

(2) La Division Toiture, cédée par Imerys en 2018, n'a pas participé au Challenge DD 2018.

(3) Le taux d'AAT (accidents avec arrêt de travail) combiné du Groupe pour les employés et les sous-traitants était de 1,36 à fin 2018 (voir chapitre 5.1.1 ci-dessous pour des détails supplémentaires).

La sécurité et la santé sont des valeurs fondamentales pour tous les sites Imerys dans le monde. Le Groupe s'engage à développer une culture proactive de sécurité et de santé, au moyen de partenariats entre le management, les employés, les sous-traitants, les fournisseurs, les visiteurs et les communautés dans lesquelles il est implanté. Il s'engage par ailleurs à améliorer en permanence ses performances en matière de santé et de sécurité, en se fixant des objectifs et en assurant le suivi, le reporting, l'audit et le contrôle. Pour aboutir à un lieu de travail sans incident, l'implication personnelle de chacun est considérée comme essentielle. Le cadre définissant la sécurité et la santé est fondamental à la réussite du Groupe et contribue à la réalisation de l'objectif stratégique 3 (permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge) et de l'objectif 8 (promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous).

5.1.1 SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Imerys exige que chaque site dispose d'un système efficace de gestion de la sécurité. Les programmes sont intégrés au système de sécurité Imerys (Imerys Safety System ou ISS) et basé sur le principe de l'amélioration continue et sur la mise en œuvre d'une hiérarchie de contrôle adéquate (élimination, substitution, contrôles en matière d'ingénierie, contrôles administratifs et équipement de protection individuelle). Une matrice de maturité de la culture de sécurité intègre tous ces programmes et aide les sites à conduire des analyses de lacunes et à mener à bien leurs plans d'amélioration, en partenariat avec l'équipe industrielle et les professionnels de la sécurité. En 2018, les professionnels de la santé et de la sécurité ont évalué la maturité de tous les sites du Groupe en matière de sécurité au travail, catégorisant le niveau de maturité de la gestion de la sécurité en termes de leadership et de responsabilité, de conformité et d'amélioration continue, de sécurité basée sur le comportement (Behavior-based safety ou BBS) et d'approche intégrée. Cette évaluation est alors utilisée pour développer des plans d'action de sécurité spécifiques au niveau des sites.

Étant donné l'importance de la sécurité basée sur le comportement dans une culture de la sécurité efficace, les sites Imerys mettent en œuvre des programmes BBS spécialisés ou intègrent les facteurs comportementaux dans les inspections régulières de sécurité. L'amélioration dans ce domaine est également évoquée dans un paragraphe spécifique de la matrice de maturité du Groupe. Les exigences de conformité en matière de sécurité, pour chaque site Imerys, intègrent non seulement la législation et les réglementations locales, mais aussi les politiques, protocoles et procédures du Groupe. En 2018, le protocole sur les équipements de protection individuelle (EPI) a été mis à jour, pour s'assurer que les EPI soient conformes aux dernières normes et aussi confortables que possible. En 2018, l'équipe d'audit EHS du Groupe a mené plus de 30 audits EHS de conformité approfondis sur site. Les mesures correctives sont suivies par l'équipe EHS du siège jusqu'à leur pleine exécution, via un logiciel en ligne.

Des événements SCIT (*Safety Culture Improvement Team*) sont organisés par des professionnels EHS séniors au sein du Groupe pour implémenter la culture sécurité. En 2018, 30 événements SCIT ont été réalisés. Depuis 2017, pour répondre aux attentes du Groupe en matière de culture de la sécurité, chaque nouveau directeur général opérationnel recruté au niveau des divisions ou

des régions a participé à un accueil spécifique avec un directeur régional EHS et à un événement SCIT. À la fin de l'année, ces directeurs assistent à un débriefing sur la sécurité en tête-à-tête avec un Vice-Président séniors du Groupe.

La formation et la sensibilisation au système de santé et sécurité du Groupe s'effectuent grâce à divers outils de communication et de formation, souvent développés dans les langues locales, comprenant les "sommets sécurité", les universités sécurité Imerys (ISU), des séminaires par Internet, le parcours de formation en ligne du Groupe "IM-Pulse", des réunions "boîte à outils sécurité" et les séminaires d'intégration des nouveaux managers. En 2018 a été lancée la campagne de sensibilisation et de formation aux sept protocoles critiques "Serious 7", obligatoire pour tous les employés d'Imerys. En 2018, une campagne de prévention contre le risque de glissades, trébuchements et chutes a été organisée via une évaluation du lieu de travail, permettant aux sites de définir des plans d'action et des mesures d'amélioration et de sensibiliser les employés à ces risques. Les formations sur les thèmes EHS représentent 42 % des formations en 2018 (*voir paragraphe 5.2.2 du présent Rapport*).

Le Groupe reconnaît le rôle majeur que doit jouer l'encadrement supérieur dans la culture sécurité. Sa capacité à s'engager efficacement sur ce sujet avec tous les employés, au niveau des sites, est fondamentale pour améliorer continuellement les performances. Les sommets sécurité visent à renforcer le "leadership ressenti visible" (*Visible Felt Leadership*, VFL) parmi les cadres séniors, tandis que l'ISU (Imerys Safety University) se concentre sur une approche personnalisée pour coacher les directeurs de sites, en vue de l'appropriation du concept de VFL jusqu'aux équipes de responsables. À la fin 2018, trois sommets sécurité, 119 visites de sécurité VFL par des membres du Comité Exécutif et neuf séances spéciales d'ISU ont été organisées, rassemblant près de 300 participants.

La deuxième journée annuelle *Safety Connect Day*, sur le thème "Mon engagement personnel pour la sécurité" invite tous les sites Imerys autour du monde à prendre des engagements envers la sécurité. Le Directeur Général a exprimé son engagement personnel et a souligné l'importance que tous les collaborateurs soient attentifs aux autres et suivent les règles définies dans les sept protocoles critiques. Ce message de sécurité de la part du leadership a été repris par les membres du Comité Exécutif et d'autres dirigeants, qui partagent leurs engagements et leurs attentes, décrivant les mesures que chacun peut prendre, à titre personnel et en tant qu'entreprise, afin de relever le défi de réduire le nombre d'incidents.

✓ Pour en savoir plus sur le film "My Personal Commitment to Safety", voir "*Imerys Replay*" sur YouTube www.youtube.com/user/ImerysReplay.

L'alignement des sous-traitants sur le système de sécurité d'Imerys et sur ses attentes en matière de culture de la sécurité est fondamental pour atteindre les objectifs du Groupe. Dans cette perspective, une nouvelle initiative de gestion de la sécurité des sous-traitants a été lancée en 2017 : elle décrit une approche commune et systématique pour la sélection, le suivi et l'amélioration continue des performances de santé et sécurité chez les fournisseurs d'Imerys et leurs sous-traitants. Les exigences en matière de santé et sécurité sont également repercutés auprès des fournisseurs du Groupe, comme décrit au *paragraphe 7.1 du présent Rapport*.

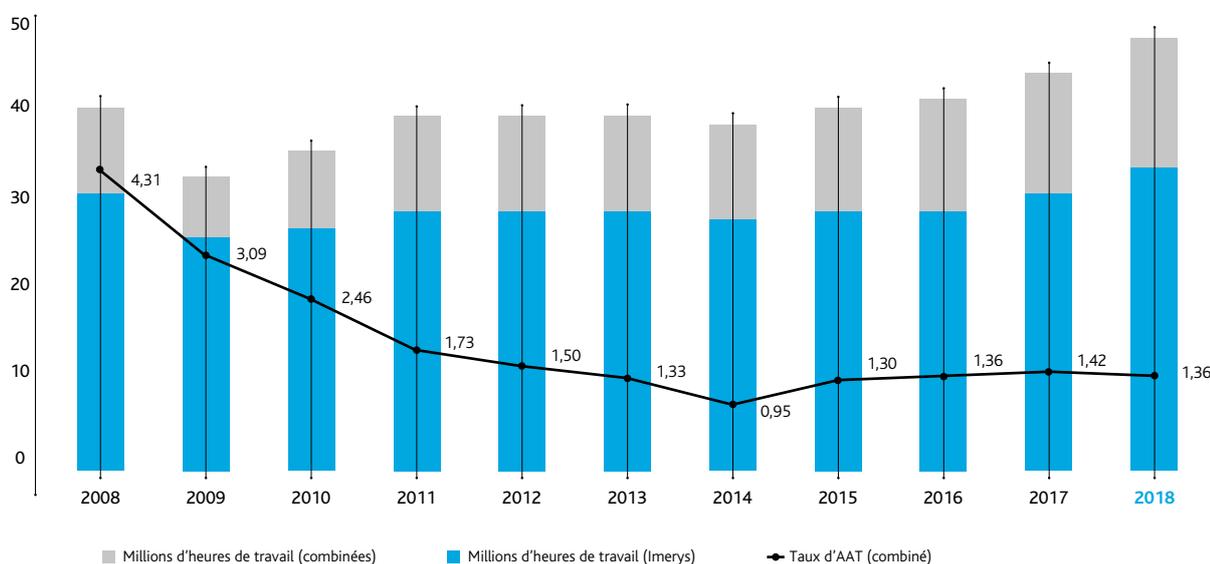
Le Groupe dispose d'un processus de reporting interne des incidents de sécurité et de santé, avec une base de données associée. Des investigations sur les incidents et des actions correctives sont menées au niveau du site, avec un suivi au niveau de la division. Des alertes de sécurité sont émises à chaque accident avec arrêt de travail, afin de partager les informations sur les causes fondamentales de l'accident et les leçons à en tirer. Le cas échéant, les mesures correctives identifiées lors des investigations sont directement intégrées à la mise à jour suivante des protocoles de sécurité du Groupe, afin de réduire les risques de récurrence. En 2018, près de 59 alertes de sécurité ont été émises par le Groupe.

Imerys suit et analyse mensuellement les performances en matière de sécurité des employés et des sous-traitants à l'aide d'indicateurs

pour les accidents mortels, les blessures invalidantes, les accidents avec et sans arrêt de travail au niveau du Groupe. Tous les niveaux du Groupe examinent chaque mois les indicateurs de performance sécurité chaque mois. La progression des objectifs et programmes mentionnés plus haut est examinée chaque trimestre. Le Groupe prépare le déploiement d'un nouvel outil pour renforcer la gestion des incidents et introduire de nouveaux indicateurs avancés, tels que les inspections et les rapports de visite de site avec reporting et suivi des KPI.

✓ Pour en savoir plus sur les méthodologies de reporting et les indicateurs sécurité du Groupe, voir [paragraphe 8 du présent Rapport](#).

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (AAT)



À fin décembre 2018, le taux de fréquence combiné des accidents avec arrêt de travail (AAT) dans le Groupe était de 1,36 et le taux de fréquence des accidents enregistrables (TRIR)⁽¹⁾ était de 4,32. Ainsi, l'objectif de 1,31 de 2018 n'a pas atteint. Suite à la cession de la division Toiture en octobre 2018, les résultats de performance et objectifs en matière de performance de sécurité ont été réévalués. Le taux d'AAT combiné, hors Division Toiture, était de 1,19. Malheureusement, en 2018, un employé Imerys a subi un accident mortel sur le site industriel de la Division Fused Minerals à Hull, au Royaume-Uni. Malgré les améliorations significatives observées globalement au cours des 10 dernières années, les résultats de cette année ne répondent pas aux ambitions du Groupe. Imerys s'engage à opérer les changements nécessaires afin d'éradiquer les accidents invalidants et les fatalités, et continue à améliorer de façon continue les performances en matière de sécurité.

5.1.2 SANTÉ AU TRAVAIL

Imerys considère la gestion de la santé et du bien-être au travail comme une priorité, tant pour ses employés que pour ses sous-traitants. Les protocoles sur la santé au travail d'Imerys présentent un cadre interne de contrôle et d'atténuation des risques courants. Imerys identifie plusieurs scénarios de risques pour la santé au travail, les évalue et développe des plans de contrôles proportionnels. Dans le cadre de ce programme sont fournies des informations, instructions et formations adéquates. Les pratiques en matière de santé au travail sont systématiquement révisées, pour être améliorées, simplifiées et normalisées. La conformité avec les réglementations et les protocoles du Groupe est régulièrement évaluée via le programme d'audit EHS du Groupe.

En 2018, les compétences du Groupe en matière de santé au travail ont été consolidées par la nomination d'un nouvel hygiéniste industriel. Une feuille de route détaillée du Groupe en matière de santé au travail sera formalisée en 2019. À cet effet, une matrice

(1) Imerys a une définition du TRIR différente de celle des autres Groupes. De nombreux Groupes considèrent qu'un accident est "à enregistrer" dès lors que son traitement requiert plus que les premiers secours. Imerys, pour sa part, considère comme enregistrable tout accident sans arrêt de travail dès lors qu'un professionnel de santé intervient dans le traitement, même si celui-ci se limite aux premiers secours.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

VALORISER NOS ÉQUIPES

de maturité pour la santé au travail a été définie et sera, comme les autres matrices dans les programmes "I-Cube" et SustainAgility, utilisée pour soutenir le déploiement mondial du programme dans le cadre d'un cycle d'amélioration continue.

Les programmes sur la santé au travail mis en œuvre couvrent un ensemble d'aspects liés à la santé et à l'hygiène, avec une attention toute particulière apportée à la gestion des contaminants atmosphériques, des vibrations et du bruit. Sur l'ensemble des sites du Groupe, les plans et programmes de santé se basent sur les risques locaux et intègrent des initiatives relatives au bien-être. Ils sont soutenus par des campagnes d'engagement et de communication.

La plupart des sites européens du Groupe participent au dialogue social européen sur la "protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent" et ont reporté des aspects spécifiques à sa mise en œuvre via leur participation au programme "Noyau européen pour la silice" (NEPSI) ⁽¹⁾. Les campagnes de reporting ont lieu tous les deux ans, le cinquième rapport de résultats NEPSI ayant été publié en 2018. 100 % des sites Imerys concernés en Europe ont participé à la campagne de 2018.

Maladies professionnelles

	2018	2017	2016
Maladies professionnelles avec arrêt de travail	1	2	2
Maladies professionnelles sans arrêt de travail	0	6	7
Total	1	8	9

En 2018, une maladie professionnelle liée à l'ergonomie a été signalée sur un site en France. Le cas est actuellement évalué.

(1) NEPSI : ce réseau européen pour la silice est composé d'employés et d'associations d'entreprises européennes qui ont signé l'accord multisectoriel de dialogue social.

5.2 CAPITAL HUMAIN

L'engagement Imerys	Objectifs 2018	Principes du <i>Global Compact</i>	ODD des Nations Unies
<p>Développer notre capital humain en respectant les droits de l'Homme et le droit du travail internationalement reconnus, tels que définis dans notre Code de Conduite Professionnelle et d'Éthique, en investissant dans le talent et les compétences de nos employés, en engageant un dialogue social constructif et en favorisant une culture de la diversité et de l'inclusion au travail fondée sur le respect mutuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Droits de l'Homme et droit du travail <ul style="list-style-type: none"> ✓ Définir et mettre en œuvre les plans d'action prioritaires au niveau du Groupe suite à l'enquête sur l'engagement des employés ■ Gestion des talents et des compétences <ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer une intégration complète du modèle de management <i>Imerys Leadership Behaviours</i> dans les programmes, processus et outils RH ✓ Concevoir et mettre en œuvre des politiques et des processus de mobilité interne et de recrutement globaux ✓ Concevoir et déployer un programme d'accueil pour les nouveaux collaborateurs du Groupe ■ Dialogue social <ul style="list-style-type: none"> ✓ Définir et mettre en œuvre les plans d'action au niveau local suite à l'enquête sur l'engagement des employés ■ Diversité et inclusion <ul style="list-style-type: none"> ✓ Adapter les politiques et pratiques de recrutement et de mobilité d'Imerys pour renforcer la diversité des équipes ✓ Élaborer et déployer des programmes de formation et de communication sur les préjugés inconscients et biais décisionnels ✓ Développer une matrice de maturité "diversité et inclusion" pour piloter les programmes de diversité et inclusion du Groupe 	<p>Principe 1 Principe 2 Principe 3 Principe 4 Principe 5 Principe 6</p>	<p>ODD 4 ODD 5 ODD 8</p>
	<p>Objectifs 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Droits de l'Homme et pratiques de travail <ul style="list-style-type: none"> ● Améliorer la sensibilisation aux droits de l'Homme par la formation de groupes spécifiques d'employés sur des pays pilotes ● Assurer un support à l'employé en termes de management du changement tout au long de l'implémentation de la nouvelle organisation du Groupe ■ Gestion des talents et des compétences <ul style="list-style-type: none"> ● Continuer à investir dans le développement des employés en adaptant l'offre de formation du Groupe en ligne avec la stratégie et la transformation ■ Dialogue social <ul style="list-style-type: none"> ● Assurer un dialogue social constructif en réalisant des enquêtes régulières auprès des employés afin de recueillir des retours continus ■ Diversité et inclusion <ul style="list-style-type: none"> ● Améliorer la sensibilisation à la diversité et l'inclusion au sein du Groupe grâce à la mise en œuvre d'un nouveau programme diversité et inclusion 		

Le capital humain est au cœur des activités d'Imerys. Imerys cherche à créer un environnement qui encourage le développement des employés, comme un élément essentiel de la croissance et de la transformation. Ainsi, les politiques et pratiques de la Direction Ressources Humaines du Groupe sont fondées sur l'équité, l'ouverture et le respect mutuel. Les objectifs à long terme du Groupe consistent à identifier, attirer, sélectionner et retenir les talents ; développer et fournir les compétences essentielles ; partager les idées, les projets et les bonnes pratiques dans toute l'organisation ; assurer la transparence et la conformité aux exigences

légales et aux politiques et règlements d'Imerys. Par le biais d'un engagement constant envers ces sujets, le Groupe contribue à la réalisation de l'ODD 4 (Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie), de l'ODD 5 (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles) et de l'ODD 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous).

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

VALORISER NOS ÉQUIPES

Emploi

	2018	2017	Évolution 2017/2018
Effectif total déclaré	17 769	18 359	- 3 %
dont effectif permanent (contrat à durée indéterminée)	16 220	17 381	- 7 %
dont effectif temporaire (contrat à durée déterminée, d'apprentissage et de professionnalisation)	1 549	978	58 %
Employés externes (équivalent temps complet)⁽¹⁾	4 204	-	

(1) Dans le Rapport RSE 2017, le Groupe ne faisait pas apparaître les personnels extérieurs en raison de difficultés de collecte de données répondant à la définition du reporting du Groupe. Cette définition a été clarifiée en 2018 et fait référence à toute entreprise externe ou sous-traitants indépendants acceptant de fournir des services sur les sites d'Imerys pour quelque durée que ce soit. Le total des heures travaillées par les employés extérieurs est converti en équivalent temps complet.

5.2.1 DROITS DE L'HOMME ET DROIT DU TRAVAIL

Imerys s'efforce de promouvoir le respect mutuel dans toutes les pratiques et les échanges avec ses employés et sous-traitants extérieurs. Le Groupe estime que la gestion des relations avec ses collaborateurs est cruciale pour la création d'un environnement dans lequel tous les employés peuvent exceller. Il s'engage à respecter et promouvoir la Charte internationale des droits de l'Homme et les conventions fondamentales de l'OIT, ainsi qu'à se conformer aux réglementations en vigueur dans les pays où il est implanté, en particulier en matière de non-discrimination, de respect de la vie privée, de non-travail des enfants, de rémunération et de temps de travail. Par ses pratiques d'emploi, Imerys veut avoir un impact positif sur le bien-être de ses collaborateurs et sur les communautés locales, et contribuer ainsi à l'ODD 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous).

En 2018, le Groupe a publié un nouveau Code de Conduite Professionnelle et d'Éthique qui définit les principes fondamentaux et les engagements communs en matière de comportement éthique, comme le respect des droits de la personne et du droit du travail. Le Code s'applique à tous les employés d'Imerys, y compris ceux de ses filiales, et à ceux qui font des affaires avec le Groupe. Les managers au sein d'Imerys ont une responsabilité particulière dans son application au quotidien en raison de leurs rôles et responsabilités dans les opérations du Groupe. Imerys reconnaît le droit de liberté d'association et le droit de négociation collective, qui sont clairement énoncés dans le nouveau Code et dans la politique d'engagement des employés du Groupe. Fin 2018, environ 68 %⁽¹⁾ des employés étaient couverts par une convention collective. Ces conventions portent sur des sujets tels que la santé et la sécurité, l'organisation du travail et les heures de travail, la formation, la rémunération et les avantages sociaux, et l'égalité des chances.

Imerys est entièrement déterminé à prendre des mesures efficaces pour éliminer la discrimination et pour éradiquer le travail des enfants et le travail forcé. Dans l'évaluation préalable de tout nouveau projet, comme dans l'audit interne des activités existantes, la conformité au Code et protocoles sur les droits de l'Homme et le droit du travail, comprenant la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé est incluse dans le devoir de vigilance. Les protocoles sur la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé sont en place depuis 2009.

✓ Pour plus d'informations sur le Code de Conduite Professionnelle et d'Éthique, voir [paragraphe 7.1 du présent Rapport](#).

Le Groupe a développé un programme global et complet (*Global Benefits Management*) qui vise à cartographier l'ensemble des prestations de santé, de décès et d'invalidité fournies à ses employés et à s'assurer que les niveaux de couverture correspondants sont conformes aux réglementations locales et aux pratiques du marché. Ce programme couvre aujourd'hui 25 pays où le Groupe est implanté et 13 autres seront ajoutés courant 2019. Grâce à ce programme, le Groupe sera mieux placé pour continuer ses actions d'harmonisation des avantages sociaux des employés de manière structurée et efficace.

Le Comité de retraite du Groupe a revu et mis à jour ses principes de gouvernance, ses objectifs et ses modes de fonctionnement par la définition et la publication de ses termes de référence, applicables à toutes les unités d'Imerys.

En avril 2017, Imerys a lancé sa première enquête mondiale sur l'engagement des collaborateurs, intitulée *Your Voice*. Cette enquête a été conduite de manière confidentielle et anonyme, offrant aux salariés l'opportunité d'exprimer leur opinion sur un large éventail de sujets. Le questionnaire, composé de 53 questions (dont une question ouverte) et disponible en 17 langues, a été envoyé à tous les employés dotés d'une adresse électronique, dans toutes les divisions d'Imerys et tous les pays. Avec un taux global de participation de 75 %, le Groupe a été en mesure de dégager une lecture claire du niveau d'engagement du personnel, ainsi que des forces du Groupe et des domaines améliorables. Les résultats de l'enquête ont révélé un haut niveau d'engagement dans le Groupe, motivé par une solide loyauté envers Imerys. Comparativement à la pratique générale dans l'industrie (données collectées auprès de 2,4 millions de salariés dans 90 organisations du secteur industriel), la perception de l'engagement et des performances d'Imerys en matière de sécurité et d'environnement place ces sujets parmi ses forces (17 % et 9 % au-dessus de la moyenne constatée dans l'industrie pour la sécurité et l'environnement, respectivement). Les conclusions de cette enquête ont été présentées dans l'ensemble du Groupe, en mettant l'accent sur les plans d'action globaux ainsi que sur les résultats et les plans d'action locaux, qui sont présentés au [paragraphe 5.2.3 du présent Rapport](#). Au niveau mondial, des équipes dédiées et des coordinateurs ont été identifiés pour piloter le développement et la mise en œuvre de plans d'amélioration liés à la diversité et à l'inclusion, les processus du Groupe, la stratégie et la communication interne.

(1) L'enquête sur la couverture de la négociation collective est effectuée tous les deux ans. Le résultat se réfère à l'enquête de 2017.

Tout au long de 2018, les équipes dédiées ont travaillé sur les plans d'action et communiqué sur leur avancement. Comme décrit au [paragraphe 2 du présent Rapport](#), les résultats de cette enquête

ont été intégrés à l'analyse de matérialité, afin de contribuer à l'identification des risques RSE matériels et la définition des priorités RSE du Groupe.

Mouvements du personnel

	2018	2017
Évolution nette de l'effectif permanent (hors fusions et acquisitions)	(438)	0
Recrutements externes	1 446	1 717
Licenciements (économiques et non économiques)	(557)	(523)
Retraites	(303)	(258)
Départs volontaires et autres motifs	(1 024)	(936)
Taux de rotation du personnel ⁽¹⁾	6,1 %	5,8 %
Évolution nette de l'effectif temporaire (hors fusions et acquisitions)	569	186
Acquisitions – Cessions	(721)	2 476
Variation de l'effectif déclaré	(590)	2 662

(1) Le taux de rotation correspond au nombre annuel de départs volontaires et cessations d'emploi pour autres motifs, rapporté à l'effectif moyen de l'année (salariés permanents). Cet indicateur incluait précédemment les chiffres de départs en retraite, qui sont désormais rapportés séparément.

Le besoin d'améliorer l'efficacité des activités du Groupe peut conduire à des restructurations internes et à des suppressions de postes. Dans ces situations, la politique du Groupe consiste à trouver en priorité des solutions de reclassement interne à l'égard des employés concernés et à mettre en place des programmes de requalification et des mesures de soutien, pour les aider à trouver un travail ou à réaliser un projet personnel. La variation totale de l'effectif déclaré en 2018 s'explique principalement par la cession de la Division Toiture du Groupe comme présenté au [chapitre 1, paragraphe 1.4.2. du Document de Référence 2018](#).

5.2.2 GESTION DES TALENTS ET DES COMPÉTENCES

La gestion des talents et des compétences est essentielle pour préserver l'innovation, l'implication et la motivation au sein des équipes, et assurer au Groupe une forte croissance à long terme. Le projet "Feuille de route des talents" (Talent Road Map) d'Imerys vise à améliorer les processus RH, qu'il s'agisse de recrutement, de marque employeur, de mobilité interne, de formation professionnelle ou de développement et fidélisation des talents. Tous ces processus contribuent au développement du capital humain chez Imerys et participent ainsi à l'ODD 4 (Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie).

Favoriser l'évolution interne et les progressions de carrière est une priorité pour Imerys. Imerys s'engage à contribuer au développement de ses employés, et des Comités spécialisés se réunissent régulièrement pour discuter de la mobilité interne et des promotions.

Imerys continue d'attirer de nouveaux managers hautement expérimentés, tout en poursuivant sa politique de développement de carrière pour les futurs managers du Groupe. En 2018, Imerys a accueilli 24 diplômés de huit nationalités différentes dans son Graduate Program, structuré en deux cycles successifs de 12 mois, qui permettent au nouvel embauché de découvrir deux environnements d'entreprise différents au sein du Groupe.

Le référentiel managérial du Groupe déployé en 2016, *Imerys Leadership Behaviours*, fait désormais partie intégrante de tout le cycle de gestion des talents incluant le recrutement, l'intégration et l'évaluation des performances et du potentiel des collaborateurs, plans de développement et de relève. Pour développer les compétences de leader et de manager, les évaluations annuelles se basent désormais sur une co-évaluation des salariés et de leurs responsables hiérarchiques.

Pour s'assurer que non seulement Imerys attire uniquement les bonnes personnes pour les bons postes mais aussi que le processus génère une expérience positive pour les candidats, ce qui facilitera leur intégration au sein d'Imerys, le Groupe élabore une politique globale de recrutement, qui sera déployée dès 2019. Cette politique porte sur les cinq étapes du processus de recrutement : préparation, identification, sélection, décision et intégration.

Un programme global d'intégration a été conçu et déployé en 2018, comprenant un processus clair basé sur les meilleures pratiques de l'ensemble du Groupe, mais aussi des parcours d'apprentissage permettant à chaque collaborateur nouvellement recruté de mieux connaître Imerys. La boîte à outils du programme d'intégration contient des informations précieuses sur le processus global, la planification de l'intégration, le sondage d'orientation des nouveaux employés, une trousse de bienvenue, etc. Cette intégration s'appuie sur un processus dédié au sein de la plateforme de données RH du Groupe et garantit que tous les nouveaux employés reçoivent les messages clés et les informations dès leur arrivée.

Par ailleurs, une politique globale de mobilité interne a été définie en 2018 afin de rationaliser le processus de développement des collaborateurs en les exposant à de nouveaux défis et à de nouveaux métiers au sein d'Imerys, de répondre aux aspirations d'évolution des collaborateurs, de faciliter la collaboration entre tous les métiers et de contribuer à renforcer la culture et la mentalité du Groupe.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

VALORISER NOS ÉQUIPES

Les systèmes et politiques de rémunération et d'avantages sociaux du Groupe visent à assurer à la fois la compétitivité commerciale et la cohérence interne, tout en ayant un objectif clair de rémunération au rendement. Les rémunérations fixes font l'objet d'un réexamen annuel, coordonné par le département Ressources Humaines, s'appuyant sur des enquêtes locales et/ou sectorielles régulières et réalisé avec la plus grande rigueur financière. Les régimes de rémunération variable à court terme incluent des objectifs individuels et collectifs, afin de récompenser

les performances personnelles, comme les performances financières globales. Les programmes de rémunération à long terme, fondés sur l'attribution d'actions de performance, sont alignés sur les objectifs financiers à long terme du Groupe. Imerys œuvre pour l'alignement de ses pratiques de rémunération sur les meilleurs standards internationaux.

✓ Pour plus d'informations sur la rémunération des dirigeants, voir [section 3.3 du chapitre 3 du Document de Référence 2018](#).

Formation

	2018	2017	Évolution 2016/2017
Nombre de salariés formés	13 636	13 166	4 %
Nombre d'heures de formation par an	508 356	341 927	49 %
Nombre d'heures par catégorie de formation			
Environnement, santé et sécurité	211 645	185 002	14 %
Compétences techniques	245 078	126 533	94 %
Management	51 633	30 393	70 %

En 2018, 76 % ⁽¹⁾ des salariés du Groupe ont bénéficié d'au moins un programme de formation dans l'année. Le Groupe s'engage à diversifier et renforcer constamment son programme de formation, par une approche d'apprentissage mixte permettant aux collaborateurs de gérer activement leur propre évolution et expérience. La plateforme numérique de formation du Groupe, "IM-Pulse", accueille l'ensemble de l'offre de formation d'Imerys. En 2018, la plateforme a été mise à la disposition de 8 000 employés dans l'ensemble du Groupe et a inclus des formations en classe et en ligne sur la géologie, la finance, le management, la gestion de projet, le marketing industriel et le leadership. En 2018, le Groupe a lancé une vaste campagne de formation à la sécurité, afin de sensibiliser aux protocoles critiques "Serious 7" du Groupe.

En 2018, une formation d'intégration des nouveaux directeurs d'usine d'Imerys a été mise en place afin de les aider à comprendre la démarche d'amélioration continue du Groupe, (*Raise the Bar*). Pendant trois jours, 19 nouveaux directeurs d'usine de 10 divisions et de plus de 10 nationalités se sont réunis pour apprendre l'approche *Raise the Bar* en matière de sécurité, de processus, de finance, de RH, de RSE, ainsi que d'I-Cube.

Le Challenge DD du Groupe est un moyen efficace de souligner notre intérêt le développement des talents et des compétences : 18 projets ont participé au Challenge DD 2018 dans cette catégorie. Un exemple de projet gagnant favorisant le développement des talents et des compétences est celui de Ceramics Academy, qui a mis en place un parcours de formation technique afin d'assurer un transfert de connaissances harmonieux entre les managers expérimentés et les équipes commerciale et opérationnelle. Depuis la création du parcours de formation en février 2017, Ceramics Academy a dispensé une formation à plus de 100 personnes de 20 pays de trois régions, pour un total de 6 000 heures de formation. Le programme se base sur un enseignement théorique en salle et des ateliers pratiques dans des laboratoires, des carrières, voire dans les usines de certains clients.

Imerys est pleinement engagé dans l'éducation, en particulier dans la lutte contre l'illettrisme, l'éducation des femmes et des jeunes filles et le soutien aux jeunes adultes afin de favoriser leur employabilité. En 2017, Imerys s'est fixé comme objectif spécifique de créer un programme dédié à l'éducation, participant à la réalisation de l'ODD 4 (Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie). Le Groupe a lancé une communication interne utilisant différents supports, afin de partager l'information sur son engagement en faveur de la littératie et de la numératie.

(1) Le pourcentage d'heures de formation se base sur l'effectif moyen enregistré des employés du Groupe en 2017 et 2018.

5.2.3 DIALOGUE SOCIAL ET ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

Imerys s'efforce d'engager un dialogue ouvert et constructif avec ses salariés et leurs représentants, en conformité avec la réglementation locale, et cherche à mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de gestion du personnel. En établissant et en entretenant ce dialogue ouvert, le Groupe contribue à l'ODD 10 (réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre).

Le comité d'entreprise européen (CEE) couvre tous les salariés d'Imerys dans 21 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et Suisse. Le CEE est informé et consulté sur les décisions stratégiques du Groupe. La délégation des salariés se compose de 18 membres, représentant 19 nationalités différentes. Outre la séance plénière annuelle, les cinq dirigeants du comité se réunissent au moins deux fois par an et assurent le lien entre les représentants du personnel et la Direction d'Imerys. Un accord CEE a été signé le 31 mai 2018, couvrant la période 2018-2021. La durée du mandat des représentants élus au CEE est de 4 ans (2021). Pour encourager davantage le dialogue et l'échange, des représentants du personnel seront conviés à participer à divers groupes de travail temporaires mis en place pour traiter des projets prioritaires spécifiques au sein du Groupe, dans le cadre du nouvel accord.

Imerys est engagé à entreprendre un dialogue constructif avec les représentants du personnel. Malgré cet objectif, des grèves peuvent quand même avoir lieu. En 2018, 7 657 heures ont été perdues pour faits de grève (contre 12 828 en 2017), dont 3 353 en France, 1 998 en Espagne et 1 112 au Brésil. Suite aux difficultés rencontrées durant les négociations avec un syndicat sur un site du Groupe aux États-Unis, il a été malheureusement exigé qu'Imerys procède à un lock-out afin d'assurer la sécurité et la continuité des opérations jusqu'à ce qu'un accord soit conclu. Suite aux efforts de négociation des deux parties, un accord a été établi et l'usine ouverte à nouveau aux employés.

Des campagnes de communication internes donnent aux employés toutes les informations qui peuvent les aider à mieux comprendre la stratégie, l'environnement et les activités du Groupe. Elles permettent aussi de développer le sentiment d'appartenance et de mettre en lumière les valeurs du Groupe, contribuant ainsi à renforcer son identité. En 2018, Imerys a lancé une nouvelle plateforme sociale d'information et de collaboration qui répond aux besoins quotidiens de communication et de collaboration et simplifie la façon dont les collaborateurs d'Imerys se connectent et travaillent ensemble. Cette nouvelle plateforme héberge des informations essentielles, de la documentation et des protocoles, mais aussi des fils d'actualités sociaux, des espaces de travail, des outils et des applications professionnelles. Le nouvel intranet est optimisé pour permettre aux employés d'utiliser les outils et les ressources de manière plus agile – y compris via un accès par smartphone aux applications disponibles pour l'ensemble du Groupe. Le nouvel intranet facilite le partage des projets, des initiatives et des succès dans l'ensemble du Groupe. Il s'agit également d'une plateforme d'échange d'informations et de discussions sur des sujets spécifiques au sein de communautés spécialisées.

Des séminaires d'intégration (*Welcome Sessions*), destinés à fournir aux nouveaux managers des informations sur le Groupe

et ses ambitions, et à faciliter leur processus d'intégration, sont régulièrement organisés en Europe, aux États-Unis, en Chine, en Inde, au Brésil, en Afrique du Sud et en Asie du Sud-Est. En 2018, le Groupe a organisé neuf *Welcome Sessions*.

Comme l'indique la [section 5.2.1 du présent Rapport](#), l'enquête sur l'engagement des employés est un outil essentiel visant à encourager le dialogue social mais aussi un indicateur solide permettant d'évaluer et de comprendre l'engagement des employés dans le Groupe. Une fois l'enquête d'engagement de 2017 terminée, des groupes de travail locaux ont été créés et chargés d'élaborer des plans d'action locaux pour se concentrer sur trois ou quatre domaines où des améliorations potentielles sont nécessaires. Fin 2018, une communication sur l'état d'avancement et le type d'actions lancées pour chaque métier a été partagée sur l'intranet du Groupe, non seulement pour communiquer sur les progrès réalisés mais aussi pour partager ouvertement les enseignements tirés.

5.2.4 DIVERSITÉ ET INCLUSION

Le Groupe s'engage à promouvoir une culture basée sur le respect et l'appréciation mutuels, où la valeur et la contribution de chaque individu est accueillie et reconnue. Imerys ne tolère aucune discrimination et/ou harcèlement de ses employés, sous-traitants, clients, fournisseurs ou toute autre partie prenante, que ce soit pour des raisons de sexe, d'âge, de nationalité, de citoyenneté, d'origine ethnique, de religion, de culture, d'orientation sexuelle, de handicap, de statut marital et parental, ou d'appartenance politique. Le Groupe est conscient du fait que la diversité et l'inclusion sont des ambitions à long terme et, bien qu'il n'ait pas encore atteint tous ses objectifs, il s'engage pleinement à accélérer ses efforts et à contribuer ainsi à l'ODD 5 (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles) et à l'ODD 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous).

La Charte du Groupe pour la diversité et l'inclusion, mise à jour en 2018 et traduite en 23 langues, définit clairement les engagements partagés visant à atteindre une plus grande diversité et une meilleure inclusion à travers le Groupe. En 2017, le Groupe a identifié la diversité et l'inclusion parmi ses thèmes RSE prioritaires pour 2018 et a lancé un groupe de travail, composé de représentants de différents métiers et fonctions à travers le Groupe. L'objet de ce groupe de travail, dont le mandat s'est poursuivi en 2018, est de mener des recherches et des analyses sur la diversité et l'inclusion au sein d'Imerys, d'identifier les principaux défis et opportunités, et de proposer des mesures concrètes, y compris de suivi et de contrôle, pour accélérer les progrès. Grâce à l'implication des membres du Comité Exécutif et des Directeurs généraux en tant que sponsors, et avec l'appui de deux experts externes spécialisés dans la diversité et l'inclusion, le groupe de travail a structuré les éléments fondamentaux du programme, pour définir des actions spécifiques lancées en 2018 ainsi que le programme complet, qui sera déployé à partir de 2019. L'avancement du programme et le plan d'action ont été présentés au Comité des Nominations en novembre 2018, avec une restitution au Conseil d'Administration au début de 2019.

✓ Pour plus d'informations sur le Gouvernement d'entreprise et la composition du Conseil d'Administration et du Comité des Nominations, [voir le paragraphe 3.1 du chapitre 3 du Document de Référence 2018](#).

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

VALORISER NOS ÉQUIPES

Le Groupe s'engage à développer ses programmes axés sur une plus grande diversité et sur l'inclusion, tant au niveau mondial que local, et à respecter et promouvoir le principe de non-discrimination et d'égalité des chances, en particulier en matière de gestion des ressources humaines. À cette fin, en 2018, les politiques et pratiques du Groupe en matière de recrutement et de mobilité ont été actualisées afin de renforcer la diversité, notamment pour inclure des principes de diversité et d'inclusion spécifiques aux différentes étapes des processus. L'actualisation de la politique de recrutement du Groupe a contribué à produire des résultats en matière de diversité hommes/femmes. En 2018, 40 % des recrues externes à des postes de management sénior étaient des femmes, contre 6 % en 2016 et 2017. Les participants au programme Graduate 2016-2018 représentent 17 nationalités différentes et 50 % des nouvelles recrues de 2018 au sein de ce programme sont des femmes. Des exigences en matière de diversité et d'inclusion ont également été ajoutées au référentiel Leadership Behaviours, le modèle comportemental par rapport auquel les évaluations de performance au sein du Groupe sont conduites.

Pour poursuivre les efforts lancés en 2018, le Groupe œuvre pour éliminer les obstacles, pour sensibiliser les collaborateurs aux effets des préjugés implicites et/ou inconscients, et pour les aider à élaborer des stratégies efficaces pour que ces préjugés n'aillent pas à l'encontre des efforts réalisés par le Groupe pour assurer à tous un lieu de travail diversifié et épanouissant. En 2018, diverses sessions de formation et de sensibilisation se sont tenues dans l'ensemble du Groupe, axées sur l'inclusion, la collaboration consciente et les préjugés inconscients. Plus de 700 employés, des nouveaux diplômés aux cadres dirigeants, ont participé aux nombreuses sessions organisées dans les sites du Groupe du monde entier. La diversité et l'inclusion ont également été intégrées au programme de formation de Senior Leadership du Groupe. Dans

le cadre de ce programme, les 28 cadres dirigeants participants ont consacré plus de 14 heures à la compréhension et à la gestion de la diversité culturelle en vue d'améliorer la performance. La section dédiée à la diversité et l'inclusion créée sur la plateforme d'e-learning IM-Pulse a été enrichie d'un ensemble plus large de ressources et d'outils pratiques destinés aux campagnes de formation et de sensibilisation sur l'inclusion.

Dans le contexte du Challenge DD 2018, les engagements en matière de diversité et d'inclusion ont gagné en visibilité et relèvent désormais d'une catégorie à part entière. Cela a encouragé des employés du Groupe à réfléchir à des projets liés aux ambitions exprimées dans la Charte Imerys sur la diversité et l'inclusion et à les soumettre. De nombreuses initiatives ont été menées en Inde, au Royaume-Uni, au Danemark, en Argentine, au Chili et en Italie, sur un grand nombre de sujets œuvrant tous dans le sens d'un état d'esprit plus diversifié et plus inclusif sur le lieu de travail, comme la sensibilisation aux préjugés inconscients et le recours croissant à l'approvisionnement auprès de petits fournisseurs créant des opportunités d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Les leçons à tirer et les meilleures pratiques issues de ces projets ont été mises à disposition de tous via la plateforme Internet du Groupe.

Le déploiement du programme de diversité et d'inclusion défini à la fin de 2018 sera effectué en 2019. La concrétisation de cette ambition est un objectif à long terme d'une grande priorité et continuera de faire l'objet d'efforts particuliers à tous les niveaux de l'organisation, pendant plusieurs années. À cette fin, le programme SustainAgility comprend une matrice de maturité sur la diversité et l'inclusion, visant à mesurer et à orienter le déploiement des programmes du Groupe sur la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.

Diversité hommes/femmes

	2018	2017
Pourcentage de femmes dans le Groupe	17,5 %	17,5 %
Pourcentage de femmes occupant des postes de manager/expert/professionnel ⁽¹⁾	25,6 %	-
Pourcentage de femmes occupant des postes de senior manager	17,2 %	14,4 %
Pourcentage de femmes au Comité Exécutif	9,1 %	-
Pourcentage de femmes au Conseil d'Administration	41,7 %	40 %

(1) Cet indicateur a été introduit en 2018 et n'est donc pas disponible pour les périodes antérieures.

Handicap

	2018	2017
Nombre de collaborateurs en situation de handicap	186	242
Pourcentage du personnel en situation de handicap	1,1 %	1,3 %

Âge et ancienneté

	2018	2017
Répartition de l'effectif permanent par tranche d'âge		
Moins de 30 ans	11 %	11 %
De 30 à 39 ans	25 %	25 %
De 40 à 49 ans	29 %	30 %
De 50 à 54 ans	15 %	15 %
Plus de 55 ans	20 %	19 %
Répartition de l'effectif permanent par ancienneté		
Moins de 10 ans	50 %	50 %
Plus de 10 ans	50 %	50 %
dont plus de 20 ans	23 %	24 %

Le nombre de cadres dirigeants (hommes et femmes) rapporté au nombre total des employés a baissé en 2018, du fait de la redéfinition de la catégorie des managers sénior et de la réorganisation du Groupe en novembre 2018. Cette évolution, qui s'ajoute à la mise à jour des politiques de recrutement et de mobilité du Groupe, s'est traduite par une augmentation de la proportion de femmes occupant des postes de direction à la fin de 2018. La proportion globale de femmes dans le Groupe est restée relativement stable au cours des trois dernières années.

Les participants au programme *Graduate* 2016-2018 représentent 17 nationalités différentes et les nouvelles recrues 2018 de ce programme sont féminines à 50 %.

Le déploiement du programme de diversité et d'inclusion défini en 2018 sera effectué en 2019. La concrétisation de ce plan est un objectif à long terme hautement prioritaire, qui continuera de faire l'objet d'efforts particuliers à tous les niveaux de l'organisation, pendant plusieurs années à venir. À cette fin, le programme *SustainAgility* comprend une matrice de maturité sur la diversité et l'inclusion, visant à mesurer et déployer les programmes du Groupe sur la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.

6 PRÉSERVER NOTRE PLANÈTE

6.1 GESTION ENVIRONNEMENTALE

L'engagement Imerys	Objectifs 2018	Principes du <i>Global Compact</i>	ODD des Nations Unies
Agir de manière responsable envers l'environnement en évaluant les risques environnementaux et en améliorant continuellement les mesures de contrôle afin de réduire les impacts environnementaux, en maximisant l'utilisation efficace des ressources naturelles et en conservant et en favorisant la biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestion environnementale <ul style="list-style-type: none"> ✓ Développer une matrice de maturité de la gestion de l'environnement et évaluer la maturité des sites pilotes sélectionnés ■ Optimisation des ressources non énergétiques <ul style="list-style-type: none"> ● S'assurer de l'adoption du programme "I-Cube" sur 195 sites du Groupe ■ Biodiversité et réhabilitation des sites <ul style="list-style-type: none"> ✓ Établir un partenariat officiel avec un référent externe leader en gestion de la biodiversité pour soutenir le développement du programme biodiversité du Groupe ✓ Définir la feuille de route biodiversité du Groupe ✓ Développer des projets biodiversité avec des plans d'actions associés sur trois sites pilotes 		
	<p>Objectifs 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gestion responsable de l'environnement <ul style="list-style-type: none"> ● Améliorer le suivi de la conformité réglementaire environnementale à travers le déploiement d'une veille réglementaire et d'outils de conformité couvrant 40% des sites ● Réduire les impacts environnementaux à travers le déploiement d'un programme d'amélioration continue et conduire 25% des audits environnementaux en utilisant la matrice environnementale ■ Optimisation des ressources non énergétiques <ul style="list-style-type: none"> ● Analyser les impacts environnementaux de nos produits en implémentant un processus et un outil d'analyse de la durabilité des produits ● Suivre des indicateurs sur le recyclage et l'optimisation des gisements de minéraux ● Améliorer le suivi et réduire la consommation d'eau en développant de nouveaux indicateurs et tableaux de bord pour chaque site ■ Biodiversité et réhabilitation des sites <ul style="list-style-type: none"> ● Poursuivre le déploiement d'un programme complet d'amélioration de la biodiversité 	Principe 7 Principe 8 Principe 9	ODD 6 ODD 8 ODD 12 ODD 15

Imerys s'engage à respecter la réglementation, à limiter les impacts environnementaux négatifs liés à ses activités et à adopter une démarche de préservation de l'environnement. Pour ce faire, Imerys s'assure d'avoir identifié et évalué les risques environnementaux liés à ses activités et mis en place des mesures et contrôles pour prévenir et limiter ces impacts. L'utilisation efficace des ressources telles que les minéraux et l'eau est donc au cœur des préoccupations du Groupe. Parallèlement, conscient de l'importance du maintien des écosystèmes fonctionnels là où il opère, Imerys accorde une attention particulière à la préservation

de la biodiversité. En exploitant efficacement les ressources dont il dispose et en créant une valeur positive à long terme pour la biodiversité, Imerys s'engage à respecter les objectifs de l'ODD 12 (Établir des modes de consommation et de production durables) et de l'ODD 15 (Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité).

6.1.1 MAÎTRISE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

La gestion de l'environnement repose sur la mise en œuvre d'un Système de management environnemental (SME) robuste, qui est un facteur clé pour améliorer l'efficacité opérationnelle tout en réduisant les impacts environnementaux. Imerys exige que chacun de ses sites dispose d'un SME performant, lui permettant d'identifier les risques significatifs pour l'environnement et de les maîtriser. Les standards exigés pour l'ensemble du Groupe en matière de SME font l'objet d'un protocole environnemental spécifique organisé autour de huit piliers, en phase avec les normes internationales : politique, impacts, exigences légales et réglementaires, objectifs et cibles, rôles et responsabilités, formation, intervention d'urgence, et audits. La politique environnementale d'Imerys est à la base de la démarche de suivi et d'amélioration continue en matière d'environnement, définissant les responsabilités du personnel des sites, des cadres supérieurs et du personnel EHS du Groupe dans la gestion et le contrôle des expositions et risques potentiels, afin de prévenir les impacts environnementaux et de réduire l'empreinte environnementale des activités.

Outre la mise en œuvre des réglementations obligatoires en matière de SME, le Groupe encourage la certification ISO 14001 et le SMEA (Système de management environnemental et d'audit). À fin 2018, 101 des 230 (44 %) des opérations du Groupe sont certifiées ISO 14001 ou EMAS par des organisations de certification externes.

Pour renforcer davantage la gestion environnementale du Groupe, une matrice de maturité couvrant les éléments critiques d'une bonne gestion environnementale a été élaborée en 2018. Cette matrice de maturité, comme les autres matrices d'amélioration

continue développées et déployées à l'échelle du Groupe dans le cadre du programme SustainAgility, servira à évaluer la performance environnementale des sites et à guider l'élaboration des plans d'actions. À ce jour, celle-ci a déjà été testée sur des sites du Groupe et sera progressivement déployée tout au long de 2019.

En 2018, le Groupe a commencé les essais et le déploiement pilote d'une nouvelle solution intégrée, afin de gérer la conformité juridique environnementale et la veille réglementaire dans quatre pays. Cette nouvelle solution permet de développer des registres légaux environnementaux à jour et inclut des alertes régulières, des mises jours et l'assistance réglementaire de spécialistes juridiques en environnement pour chaque pays. Cette solution sera progressivement testée et déployée dans plusieurs zones géographiques afin de soutenir l'amélioration continue.

Pour confirmer la conformité avec la réglementation et les protocoles du Groupe, les sites Imerys sont audités à intervalles réguliers selon le protocole d'audit environnement, santé et sécurité (EHS) du Groupe. En 2018, 34 audits EHS du Groupe ont été menés, incluant des audits SME complets.

■ INCIDENTS ENVIRONNEMENTAUX, POURSUITES ET AMENDES

Le Groupe dispose d'une procédure de reporting interne et d'une base de données permettant d'enregistrer cinq types d'incidents environnementaux, à savoir : dégradation significative d'une digue, libération d'eau à la coloration anormale, libération de poussière, inspection non routinière, enquête ou notification de non-conformité provenant d'un organisme de réglementation environnementale, ou toute plainte crédible concernant un problème environnemental lié aux exploitations.

	2018	2017	2016
Nombre d'incidents environnementaux	6	11	7
Nombre de poursuites	5	6	12
Montant des amendes (en euros)	17 232	148 868	346 402

En 2018, six incidents environnementaux ont été reportés au sein du Groupe : deux incidents liés à des rejets d'eaux en France, trois incidents relatifs à des émissions atmosphériques et à des fuites de poussière en Italie, aux Pays-Bas et aux États-Unis, ainsi qu'une plainte pour nuisances sonores de la part des riverains en France. Ces incidents ont fait l'objet d'investigations, toutes les mesures correctives ont été prises et les rapports d'incident clos, selon le protocole du Groupe. À terme, l'objectif du Groupe est d'avoir zéro incident. Toutefois, quand un incident survient, il est étudié avec la plus grande attention de façon à en retirer des leçons.

Les poursuites qui ont eu lieu en 2018 étaient liées à des obligations de permis environnementaux et à des accords relatifs à des limites d'émissions atmosphériques et à une réhabilitation des carrières. Les sites concernés étaient situés en France, en Chine et aux États-Unis. Des mesures correctives ont été rapidement mises en œuvre sur les sites pour résoudre complètement ces problèmes de non-conformité environnementale.

La probabilité et le montant des amendes qui pourraient être imposées dans le cadre de telles poursuites ont été estimés par le Groupe, avec l'aide de cabinets juridiques externes et de consultants pour les plaintes ou les litiges les plus importants. L'impact financier estimé a été consolidé dans les provisions pour "obligations environnementales et de démantèlement", voir note 23.2 aux états financiers consolidés du Document de Référence 2018.

■ GESTION DES EFFLUENTS

L'objectif d'Imerys est d'avoir zéro incident environnemental. Le rejet des effluents est géré et revu par les SME de chaque site, en conformité avec les limites réglementaires correspondantes. Tout rejet d'eau susceptible de créer une nuisance doit être reporté dans la base de données des incidents environnementaux du Groupe. Tout incident lié au rejet d'effluents fait l'objet d'une investigation selon le protocole du Groupe, les plans d'actions correctifs sont suivis jusqu'à la clôture du cas.

Incidents liés au rejet d'effluents

	2018	2017	2016
Nombre d'incidents environnementaux liés au rejet d'effluents	2	6	5

Ces incidents liés au rejet d'effluents en 2018 ont eu lieu en France et étaient liés à un débordement de sédiments suite à des précipitations intenses depuis une zone de carrière récemment ouverte, et à un débordement mineur de boues tout au long d'un fossé à l'extérieur de la carrière après le nettoyage de bassins de décantation.

Le Groupe continue d'explorer des solutions technologiques pour améliorer la qualité des eaux rejetées. À titre d'exemple, un projet a été élaboré au sein de l'activité Réfractaires à Clérac (France) pour identifier et évaluer de nouveaux procédés de réduction des matières solides en suspension dans les effluents rejetés dans un courant classé Natura 2000.

■ GESTION DES DÉCHETS

Imerys traite les minéraux en utilisant principalement des méthodes mécaniques et physiques. En conséquence, les activités du Groupe génèrent des quantités relativement faibles de déchets domestiques et industriels. Le Groupe s'engage néanmoins à réduire la production de déchets grâce à une politique de prévention, de réduction, de recyclage et de réutilisation, pour mieux contribuer à l'ODD 12 (Établir des modes de consommation et de production durables).

Les matériaux de découverture et les minéraux solides inutilisés (par exemple : stériles, matériaux non conformes, etc.) sont en général stockés dans ou à proximité des zones de production des carrières, dans l'attente d'une valorisation future. Ils sont également utilisés, dans de nombreux cas, dans des travaux de réhabilitation en fin d'exploitation. Ainsi, ce matériau n'est pas considéré comme un déchet.

Génération et recyclage des déchets

	2018	2017	2016
Déchets industriels totaux (en tonnes) dont :	282 569	248 189	213 421
Déchets industriels dangereux non recyclés	3 995	1 908	1 734
Déchets industriels dangereux recyclés	2 358	1 763	1 641
Déchets industriels non dangereux non recyclés	160 087	92 712	78 538
Déchets industriels non dangereux recyclés	116 129	151 806	131 508
Génération de déchets industriels/chiffre d'affaires (en kg/euro)	0,06	0,05	0,05

Les activités du Groupe ont généré 282 kt de déchets industriels en 2018, dont 97,8 % de déchets non dangereux. Le taux de génération de déchets industriels par euro de chiffre d'affaires était de 0,06 kg/euro en 2018. La quantité de déchets générés est restée à un niveau relativement bas pendant plusieurs années.

L'objectif d'un taux de récupération des déchets inertes et non dangereux (mesurés en masse) de 55 % en 2020, fixé par la loi française relative à la transition énergétique pour la croissance verte (LTECV)⁽¹⁾, n'a été atteint par Imerys en 2018 (42 %). Le Groupe espère atteindre l'objectif requis de 65 % en 2025.

Le groupe s'engage à sensibiliser sur l'importance de la lutte contre le gaspillage alimentaire et de la réduction des déchets organiques, toutefois, cet impact n'est pas matériel à l'échelle du Groupe. En France, Imerys emploie environ 2 242 personnes, sur 28 sites. Bien que la plupart de ces sites offrent des espaces dédiés aux pauses et au déjeuner, ils ne disposent pas de cantines proposant des repas aux employés. Quelques sites importants offrent des services de restauration assurés par des prestataires externes. Les déchets générés par ces services de cantine ne sont pas suivis actuellement. De même, les opérations du Groupe n'ont pas d'impact sur le bien-être animal ni sur l'approvisionnement

alimentaire responsable, équitable et durable. Ainsi, ces sujets ne sont pas reportés dans le présent Rapport.

■ GESTION DES ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES

Plusieurs procédés de transformation des minéraux du Groupe font appel à la calcination, qui peut émettre de l'oxyde d'azote (NO_x) et du dioxyde de soufre (SO₂).

La méthodologie d'estimation de ces émissions du Groupe est décrite dans un protocole spécifique de reporting sur l'énergie, les émissions et la production. Les émissions de NO_x et de SO₂ du Groupe issues de la consommation d'énergie sont calculées en appliquant des facteurs d'émission spécifiques à chaque source d'énergie. Depuis 2018, le Groupe se concentre sur l'amélioration continue de la méthodologie d'estimation du SO₂, en mettant à jour les facteurs d'émission utilisés dans la base de données afin de renforcer la précision de l'estimation, et en réalisant des mesures supplémentaires directes quand cela est possible.

✓ Pour plus d'informations sur les méthodologies de reporting RSE, voir paragraphe 8 du présent Rapport.

(1) Loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte (LTECV).

Émissions de SO₂ et de NO_x

(en tonnes)	2018	2017	2016
Dioxyde de soufre (SO ₂)	4 740	4 621	4 088
Oxyde d'azote (NO _x)	6 929	6 503	5 912

Les émissions de SO₂ et NO_x ont augmenté en termes absolus, en raison de changements dans le périmètre des opérations du Groupe.

Le Groupe poursuit ses efforts en vue de réduire les émissions de SO₂ et de NO_x liées à ses activités, en réalisant des améliorations technologiques et des investissements. Par exemple, des systèmes supplémentaires de traitement des gaz installés dans les usines de Tianjing et Zhengzhou de la division Alumines en Chine, ont permis de réduire les émissions de NO_x et SO₂ de leurs activités. Ces systèmes sont également équipés d'un système de suivi de l'air en continu, afin de mesurer directement les émissions issues des processus.

Certains sites émetteurs de SO₂ du Groupe ont également lancé des projets d'investissement pour moderniser les systèmes antipollution, qui, une fois en place, devraient réduire considérablement les rejets dans l'atmosphère issus des processus associés.

6.1.2 OPTIMISATION DES RESSOURCES NON ÉNERGÉTIQUES

Le savoir-faire technologique d'Imerys, leader mondial des minéraux industriels, lui permet d'être en excellente position pour améliorer le rendement des matériaux de ses activités. Dans le même temps, la force du réseau commercial du Groupe et à sa grande capacité d'innovation permettent de maximiser la valeur de production et d'optimiser l'utilisation des ressources à travers le monde, contribuant ainsi à l'ODD 12 (Établir des modes de consommation et de production durables).

■ OPTIMISATION DES RESSOURCES MINÉRALES

Établir et maintenir une gestion efficace des ressources minérales est une priorité pour le Groupe. Cette gestion est encadrée par une série de politiques, procédures et protocoles de planification géologique et minière. Chaque site minier doit disposer d'un plan de vie de la mine (*Life of Mine*, LOM) et créer un plan minier détaillé de cinq ans. Cette approche permet aux sites d'optimiser l'utilisation des ressources minérales.

Depuis 2016, deux matrices de maturité, *Geology & Mine Planning* et *Mining Operations*, ont permis de progresser dans le management industriel des carrières, en plus des précédents plans LOM. Ces matrices sont pleinement intégrées à la mise en œuvre du programme "I-Cube". À fin décembre 2018, le Groupe a déployé le programme "I-Cube" sur un total de 185 sites, légèrement en dessous de l'objectif de 195 sites. Sans les sites vendus et fermés en 2018, le total est de 175 sites, ce qui représente 76 % de l'ensemble des sites Imerys et couvre 84 %⁽¹⁾ de la marge brute du Groupe.

✓ Pour plus d'informations sur le programme "I-Cube", voir [paragraphe 1.4 du chapitre 1 du Document de Référence 2018](#).

Des opportunités visant à optimiser la consommation de ressources minérales sont continuellement identifiées lors du processus de mise en œuvre du programme "I-Cube" et au travers d'autres initiatives en cours, dont le Challenge DD du Groupe. Le Groupe cherche en permanence à développer des moyens de créer une chaîne de valeur plus durable et plus écologique, tout en continuant à proposer des produits finaux de haute performance à ses clients. Un exemple de cette approche est le projet "R3" développé par la division Réfractaires Monolithiques en Inde. Ce projet vise à réduire l'utilisation de matières premières vierges et à réutiliser des déclassés du traitement et du recyclage des matériaux réfractaires ou des déchets industriels qui, autrement, seraient mis en décharge. Ce projet, lancé dans les trois usines en Inde de Réfractaires Monolithiques, a permis à ce jour la substitution partielle de 25 matériaux bruts. Parmi d'autres avantages, c'est une démarche concrète de construction de partenariat sur la chaîne d'approvisionnement, tout en réduisant la production de déchets industriels. Des projets similaires sont à l'étude dans d'autres domaines à l'échelle du Groupe.

L'industrie des minéraux industriels travaille, en partenariat avec les industries en aval, sur des procédés visant à accroître la recyclabilité. L'association professionnelle IMA-Europe a étudié les données publiquement disponibles sur le recyclage du verre, du plastique, du ciment et du papier, et en a conclu qu'au total, 40 % à 50 % des minéraux consommés en Europe sont recyclés⁽²⁾. Bien que les taux de recyclage des minéraux industriels soient relativement élevés, Imerys poursuit ses recherches pour identifier des opportunités de recyclage et évaluer des solutions relatives à l'économie circulaire, reconnaissant le besoin mondial de produire moins, pour plus longtemps et plus intelligemment.

Par ailleurs, l'engagement d'Imerys dans une bonne gestion des ressources minérales, dans des progrès technologiques et dans le développement de nouvelles applications rend possible la transformation des matériaux de faible qualité, des résidus et des déchets en ressources commercialisables. ImerPlast™, la solution minérale d'Imerys pour rendre compatibles les mélanges polyéthylène/polypropylène, cible un marché potentiel de 650 000 tonnes par an de polyoléfines recyclées. Les produits ReMined™ de la division Carbonates, issus du marbre blanc calcique, sont 100 % certifiés "matériaux recyclés préconsommation" et éligibles aux diverses certifications pour bâtiments écologiques aux États-Unis (programme LEED®, *National Green Building Standard*, NSF/ANSI 140).

(1) Ce pourcentage correspond aux sites couverts par le programme "I-Cube" rapportés à la marge brute totale du Groupe.

(2) *Recycling Industrial Minerals* https://www.ima-europe.eu/sites/ima-europe.eu/files/publications/IMA-Europe_Recycling%20Sheets_2018.pdf

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

PRÉSERVER NOTRE PLANÈTE

■ GESTION DE L'EAU

Imerys a pour objectif de limiter les impacts de ses activités sur les ressources en eau. Le Groupe s'engage à assurer une gestion effective des ressources en eau en se concentrant sur les axes suivants :

- optimisation de la consommation d'eau en limitant les prélèvements dans le milieu naturel ; et
- développement des possibilités de recyclage des eaux de traitement.

Imerys classe ses prélèvements d'eau en fonction des sources : eau issue des nappes phréatiques, eaux de surface et eau obtenue des fournisseurs d'eau. L'eau déplacée d'une zone à une autre sans avoir été utilisée (par exemple l'eau pompée pour l'exploitation des carrières) n'est pas comptabilisée, puisque la qualité de cette eau n'est pas dégradée.

Consommation d'eau

	2018	2017	2016
Prélèvements d'eau totaux ⁽¹⁾ (en millions de litres)	47 624	45 187	38 910
Eau prélevée/chiffre d'affaires (en litres/euro)	10,4	9,9	9,3

(1) Les indicateurs de performance relatifs à la consommation d'eau sont présentés dans le tableau récapitulatif, au paragraphe 8.2 du présent Rapport.

Les 10 sites les plus consommateurs d'eau au sein du Groupe représentent plus de 57 % des prélèvements annuels totaux. Ces sites ont mis en place des plans spécifiques pour la gestion de l'eau. Ces plans intègrent la description de l'utilisation actuelle de l'eau, l'analyse du bilan hydrique, la comptabilité de l'eau, l'évaluation des risques liés à l'eau, ainsi qu'un plan d'action pertinent pour gérer les enjeux majeurs relatifs à l'eau.

En s'appuyant sur le Global Water Tool (GWT) ⁽¹⁾ du WBCSD, le Groupe a identifié 19 sites dans des zones arides. La plupart de ces 19 sites utilisent uniquement des procédés secs pour la production et ont limité leur utilisation d'eau à d'autres fins. L'eau prélevée par l'ensemble ces sites représentait 3,4 % du prélèvement total du Groupe en 2018. À fin décembre 2018, ces sites avaient établi des plans de gestion de l'eau et des mesures d'atténuation, comprenant une sensibilisation à l'empreinte hydrique et des actions au bénéfice des communautés locales.

Imerys mesure également la quantité d'eau recyclée par ses sites, le recyclage permettant de réduire la quantité d'eau prélevée sur les habitats naturels, et donc de réduire son empreinte hydrique. Le Groupe travaille actuellement sur l'identification de manières innovantes pour réduire son empreinte hydrique. Par exemple, l'usine Kaolin au Port de Barcarena dans le Nord du Brésil a introduit un nouveau système pour réutiliser une partie de la vapeur émise lors du processus d'évaporation du kaolin, économisant jusqu'ici 23 % de l'eau habituellement tirée des puits. Au lieu d'être rejetée, la vapeur est récupérée, refroidie et stockée pour être réutilisée dans d'autres procédés nécessitant une quantité importante d'eau.

Recyclage de l'eau

	2018	2017	2016
Volume total d'eau recyclée ⁽¹⁾ (en millions de litres)	49 290	44 898	43 293
Nombre de sites ayant déclaré des quantités d'eau recyclée	62	62	61
Taux d'eau recyclée ⁽²⁾	0,51	0,51	0,52

(1) Le protocole de reporting environnemental du Groupe inclut une définition de l'eau recyclée. En 2014, Imerys a précisé que les eaux de refroidissement fournies par les installations d'une tierce partie (ex. : l'usine de pâte à papier d'un client) et réutilisées en circuit fermé ne devaient pas être comptabilisées comme des eaux recyclées par les sites d'Imerys.

(2) Taux d'eau recyclée : eau totale recyclée/(prélèvement d'eau total + eau totale recyclée).

(1) Cet outil élaboré par le WBCSD permet aux entreprises d'évaluer les risques liés à la qualité et à la quantité de leur approvisionnement en eau.

6.1.3 BIODIVERSITÉ ET RÉHABILITATION DES SITES

Tout au long du cycle de vie d'une carrière, la question des impacts sur le monde vivant se pose, que ce soit pour le choix du site, son exploitation ou sa réhabilitation. Conscient de cette responsabilité, Imerys s'efforce de préserver la biodiversité depuis plusieurs années. Face à la menace mondiale grave qui pèse sur la biodiversité, Imerys s'engage à mieux structurer et harmoniser sa démarche, afin de poursuivre la transformation et la mobilisation du Groupe et de ses équipes autour de cet enjeu. Imerys a conçu et mis en œuvre un projet de biodiversité, aligné sur les principaux objectifs de la Stratégie nationale française pour la biodiversité, afin de continuer à contribuer à l'ODD 15 (Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité).

La réhabilitation est pleinement intégrée dans le plan de vie de la mine (LOM) de chaque carrière d'Imerys et prise en considération tout au long de l'exploitation et jusqu'à la fermeture de la mine. Le Groupe dispose d'un protocole spécifique décrivant les exigences liées à la réhabilitation. Le plan de réhabilitation commence dès la toute première phase initiale des projets miniers car c'est un élément de l'étude d'impact environnemental du site. Comme la plupart des pays définissent le cadre réglementaire de la préparation, de la soumission, de la consultation et de l'approbation des études d'impact environnemental, les plans de réhabilitation sont souvent divulgués dans le cadre d'un processus de consultation public avant l'approbation finale.

De juin à décembre 2017, Imerys a réalisé une évaluation des enjeux liés à la biodiversité, en collaboration et en consultation avec les principales parties prenantes, basée sur l'approche EBEvie⁽¹⁾. Le nouveau programme a été défini entre fin 2017 et début 2018 par un groupe de travail interne réunissant différentes fonctions opérationnelles et support. Ce programme est conçu pour relever ces défis et sera mis en œuvre sur l'ensemble des sites Imerys dans le monde. Il est constitué de quatre éléments clés :

- conception et déploiement d'une approche globale d'amélioration continue ;
- lancement et suivi d'études et de recherches sur la connaissance de la biodiversité et la conservation ;
- déploiement de projets pilotes ;
- sensibilisation, formation et implication des parties prenantes internes et externes.

Pour soutenir la mise en œuvre et le développement du programme, Imerys a noué un partenariat scientifique de trois ans (2018-2021)

avec l'UMS Patrimoine Naturel⁽²⁾, une structure française qui réunit le Muséum national d'Histoire naturelle, l'Agence française pour la biodiversité et le Centre national de la recherche scientifique (CNRS).

Imerys, avec l'appui scientifique de l'UMS, a lancé une analyse de l'impact de ses activités, basée sur la cartographie de la sensibilité environnementale de ses sites et sur un inventaire des pratiques en matière de biodiversité. Imerys concevra et mettra en œuvre, sur chacun de ses sites, un cadre d'amélioration basé sur les éléments clés suivants : connaissance de l'environnement, intégration de la démarche de prévention, réduction, compensation, évaluation et suivi des actions. Cette approche globale s'appuiera sur les résultats des études menées sur les sites pilotes. Des projets pilotes seront lancés dans plusieurs pays pour valider les outils et méthodologies développés et affiner la démarche d'amélioration. À ce jour, trois pilotes ont été lancés sur les sites du Groupe en France, en Grèce et au Brésil. Les sites, choisis pour représenter un ensemble diversifié de défis en matière de biodiversité, serviront de "laboratoires". Ils serviront ainsi à tester des outils et des méthodologies et seront étudiés et suivis régulièrement sous la coordination de l'UMS 2006 et avec l'appui des partenaires locaux.

Par ailleurs, outre le partenariat avec l'UMS, Imerys s'est engagé dans l'initiative française act4nature⁽³⁾ lancée par les Entreprises pour l'Environnement (EpE)⁽⁴⁾ et d'autres partenaires dans le but de mobiliser les entreprises pour protéger la biodiversité.

✓ Pour plus d'informations sur la feuille de route biodiversité du Groupe, voir imerys.com.

Parallèlement au développement de la feuille de route biodiversité du Groupe, les sites Imerys ont continué de développer des initiatives locales pour soutenir la biodiversité et promouvoir des projets de réhabilitation innovants, pendant et après les activités minières. À titre d'exemple, le site du Groupe à Milos en Grèce, lauréat du Challenge DD 2018, a développé un projet de propagation de plantes rares, endémiques et menacées, dans le but de protéger et d'améliorer la biodiversité, en assurant la survie à long terme de six espèces endémiques présentes sur l'île. Les graines des plantes menacées sont collectées et plantées dans la pépinière d'Imerys et les plants, après avoir été cultivés avec le plus grand soin, sont ensuite plantés dans des endroits spécialement sélectionnés au sein de zones dégradées.

Le Groupe suit deux indicateurs d'utilisation des sols sur 36 carrières situées en Europe de l'Ouest, quantifiant la surface perturbée par les activités minières du Groupe ainsi que la surface réhabilitée. En 2018, la surface totale perturbée par ces 36 carrières était de 2 038 hectares, et la surface totale réhabilitée était de 896 hectares.

(1) EBEvie est un outil d'évaluation des interdépendances entre les entreprises et la biodiversité développé par le ministère français de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie.

(2) <http://www.patriminat.fr/fr/ums-patrimoine-naturel-346>

(3) <http://www.act4nature.com/?lang=en>

(4) "Entreprises pour l'Environnement" (EpE), est un forum qui rassemble près de 40 grandes entreprises françaises et internationales de tous secteurs de l'économie pour mieux intégrer l'environnement dans leurs stratégies et leur gestion quotidienne. <http://www.epe-asso.org/en/>

6.2 CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'engagement Imerys	Objectifs 2018	Principes du Global Compact	ODD des Nations Unies
Réduire les effets du changement climatique via la mise en œuvre d'une stratégie à long terme de lutte contre le changement climatique pour soutenir les engagements internationaux et les objectifs mondiaux	Stratégie changement climatique <ul style="list-style-type: none"> ✓ Définir les objectifs de réduction des émissions de CO₂ à l'horizon 2030 et 2050, conformément à la trajectoire 2° C de la COP 21 • Améliorer l'efficacité énergétique du Groupe de 2 % par rapport à 2017 à fin 2018 	Principe 7 Principe 8 Principe 9	ODD 13
	Objectifs 2019 Stratégie de lutte contre le changement climatique <ul style="list-style-type: none"> • Réduire les émissions de CO₂ du Groupe rapportées au chiffre d'affaires (tCO₂/€) de 41 % d'ici 2030 Solutions pour le climat <ul style="list-style-type: none"> • Accroître la couverture de l'analyse de l'empreinte carbone en incluant 35 nouveaux produits du Groupe 		

Imerys reconnaît que le changement climatique est un défi majeur pour la planète. En 2017, à l'occasion du *One Planet Summit* ⁽¹⁾, Imerys a signé le *French Business Climate Pledge* ⁽²⁾. Par cet engagement, Imerys affirme publiquement son engagement à contribuer aux efforts collectifs et à œuvrer à l'ODD 13 (Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions). Ainsi, Imerys s'est engagé à définir sa stratégie de lutte contre le changement climatique alignant ses objectifs d'émissions et sa trajectoire vers un scénario 2 °C ⁽³⁾. En septembre 2018, le Groupe s'est engagé à définir ses objectifs via l'initiative *Science Based Targets* (SBTi) dans les 24 prochains mois.

6.2.1 STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Depuis fin 2017, le groupe de travail sur le changement climatique, composé de responsables dans les fonctions Environnement, Énergie, Industrie, Développement commercial et Finance, pour se saisir du changement climatique en tant que thématique RSE prioritaire. Ce groupe de travail multidisciplinaire a réalisé une évaluation complète en matière de changement climatique, évalué les risques et les opportunités ainsi que l'empreinte CO₂ actuelle du Groupe, défini les KPI et les objectifs pertinents, et commencé à identifier des leviers concrets pour la réduction du carbone dans le contexte de la stratégie à long terme de lutte contre le changement climatique. La stratégie définit couvrira, à terme, tous les domaines : organisation, équipement, méthodes, technologie, fournitures, transports et énergies renouvelables. Le Groupe a défini ses objectifs d'émission de Scope 1 et 2 ⁽⁴⁾ et définira les objectifs d'émissions de Scope 3 ⁽⁵⁾ en 2019.

Une première identification des risques climatiques auxquels le Groupe est exposé a été réalisée en 2017. Cette évaluation a été

mise à jour pendant l'exercice de cartographie des risques de 2018, détaillé aux *paragraphes 4.1.2 et 4.2.3 du chapitre 4 du Document de Référence 2018*.

Au cours des 11 dernières années, Imerys a participé au programme sur le changement climatique du *Carbon Disclosure Project* (CDP). À fin 2018, le score de performance CDP du Groupe est de niveau C.

■ EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Les besoins en énergie d'Imerys se concentrent en particulier dans ses procédés de transformation des minéraux qui utilisent des technologies thermiques, et dans ses activités d'extraction qui nécessitent des équipements lourds. L'amélioration de l'efficacité énergétique permet d'utiliser moins d'énergie pour arriver au même niveau de productivité et donc de contribuer aux initiatives visant à limiter le changement climatique. La stratégie d'efficacité énergétique du Groupe repose sur deux piliers : l'efficacité, qui consiste à mesurer, diminuer la consommation et récupérer les pertes d'énergie, et l'approvisionnement, qui repose sur l'utilisation des énergies alternatives, la promotion des énergies renouvelables et la construction d'actifs industriels durables.

Les initiatives en matière d'énergie sont pilotées de manière collaborative entre les différents groupes fonctionnels et opérationnels au niveau du siège, des divisions et des sites, incluant les opérations, la direction industrielle, l'environnement, les achats, la géologie et mines. Le département Énergie du Groupe définit les standards d'analyse et de reporting et fournit les formations nécessaires pour assurer la cohérence et la fiabilité des résultats reportés. L'équipe Énergie du Groupe a pour mission d'aider les usines à réaliser des économies potentielles, via des évaluations complètes, une méthode définie et une approche et une expertise par étapes

(1) Le One Planet Summit, qui s'est tenu à Paris le 12 décembre 2017, a vu la création de la coalition One Planet, qui s'est réunie pour proposer des initiatives concrètes afin de répondre aux objectifs communs fixés par l'Accord de Paris sur le climat.

(2) <https://www.medef.com/uploads/media/node/0001/13/61b2c23e6aa96457510930a6251b3ac2ea909213.pdf>

(3) L'accord de Paris sur le climat de 2015 a vu 195 gouvernements du monde s'engager à prévenir les pires impacts du changement climatique en limitant le réchauffement climatique à moins de 2 degrés Celsius, souvent appelé le "scénario des 2° C".

(4) Les émissions de Scope 1 sont les émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise. Les émissions du scope 2 sont les émissions indirectes provenant de la production d'énergie achetée.

(5) Les émissions de Scope 3 sont toutes les émissions indirectes (non incluses dans le Scope 2) liées à la chaîne de valeur de l'entreprise, y compris les émissions "amont et aval".

sur les aspects techniques, et à définir les standards d'analyse et de reporting. Une analyse détaillée de l'efficacité énergétique est présentée dans un rapport trimestriel Énergie. Cette analyse ainsi que les plans d'amélioration sont évalués par la Direction du Groupe. Une partie de la part variable de la rémunération liée

à la performance des managers concernés (responsables de l'énergie, responsables d'installations, responsables de procédés, etc.) est également liée à la performance au regard des KPI en efficacité énergétique.

Consommation totale d'énergie et répartition par source d'énergie

	2018	2017	2016
Consommation totale d'énergie ⁽¹⁾ (en térajoules, TJ)	39 025	37 039	32 976
Électricité (nette), vapeur, eau chaude	29,7 %	30,3 %	30,6 %
Gaz naturel	41,5 %	45,7 %	47,8 %
Autres combustibles fossiles	26,5 %	21,6 %	18,4 %
Biomasse	2,3 %	2,3 %	3,1 %
Consommation d'énergie/chiffre d'affaires (en MJ/euro)	8,50	8,05	7,91

(1) Plusieurs sites Imerys utilisent des installations de production combinée de chaleur et d'électricité (PCCE). Le surplus d'électricité produit par ces installations est parfois vendu au réseau national. La consommation totale d'énergie n'inclut pas cette électricité revendue.

Entre 2017 et 2018, la consommation totale d'énergie a augmenté de 5,4 % à périmètre constant. La variation est principalement liée à l'augmentation de la consommation d'huile recyclée.

À périmètre constant, l'efficacité énergétique globale s'est améliorée de 0,6 % par rapport à 2017, ce qui est en dessous de l'objectif établi par le Groupe pour 2018. Quatre divisions sur 11 ont amélioré leur performance énergétique et trois d'entre elles ont atteint l'objectif de - 2 % pour l'année 2018.

Imerys, qui dispose d'un portefeuille de produits basé sur une grande variété de minéraux, calcule son intensité énergétique en rapportant sa consommation de mégajoules par euro de chiffre d'affaires. Le taux était de 8,50 en 2018, ce qui représente une augmentation de 5,6 % par rapport à 2017.

Depuis 2016, le Groupe s'est concentré en particulier sur la performance énergétique de 12 sites industriels clés, qui représentent près de 30 % de sa consommation totale d'énergie. Des projets spécifiques d'amélioration de l'efficacité énergétique y ont été menés et les principales variations observées sont évaluées afin de suivre l'évolution des KPI. Imerys améliore la gestion de l'énergie et favorise l'excellence par le biais du programme "I-Cube" du Groupe. Ces 12 sites industriels clés sont évalués de manière spécifique au sein du programme "I-Cube", les améliorations mises en place dans ces 12 sites clés ont généré 74 % des économies d'énergie réalisées par le Groupe en 2018. Au total, plus de 100 projets d'économies d'énergie ont été identifiés et initiés en 2018 dans le cadre du programme "I-Cube" dans l'ensemble du Groupe.

✓ Pour plus d'informations sur le programme "I-Cube", voir [paragraphe 1.4 du chapitre 1 du Document de Référence 2018](#).

En 2018, 12 évaluations énergétiques ont été réalisées sur les sites du Groupe à travers le monde afin d'améliorer l'efficacité énergétique comme décrit ci-dessus.

Des ateliers sur l'énergie ont été organisés pour sensibiliser et faire émerger des idées sur différents sujets liés à l'efficacité énergétique, comme les économies d'énergie. Cinq ateliers sur l'énergie ont été menés dans différentes usines en 2018. Des séminaires sur l'énergie ont également été organisés pour répondre à certaines questions spécifiques qui pourraient améliorer l'efficacité sur

des sujets spécifiques liés à l'énergie. Un séminaire sur les fours rotatifs a été organisé par l'équipe Énergie du Groupe en 2018 afin d'identifier les actions optimales à intégrer pour améliorer l'efficacité de ces équipements.

Des modules d'apprentissage en ligne sur l'énergie ont été conçus sur IM-Pulse en 2018 afin de fournir un aperçu de la stratégie énergétique d'Imerys ainsi que des connaissances et de la sensibilisation à l'efficacité énergétique. Des classes virtuelles sur divers sujets spécifiques liés à l'énergie telles que la gestion de l'air comprimé, l'éclairage, le marché de l'énergie ou la stratégie d'approvisionnement en énergie ont également été organisés par l'équipe Énergie du Groupe pour promouvoir la gestion énergétique.

Une communauté dédiée à l'énergie sur l'Intranet du Groupe sert de plateforme pour partager les connaissances, les bonnes pratiques et les événements sur le sujet. Depuis 2017, des Challenges Énergie ont été lancés pour promouvoir le développement et le partage des meilleures pratiques au sein des opérations et des communautés Énergie du Groupe. En 2018, trois challenges ont été lancés et axés sur l'optimisation de la combustion, la gestion de la demande de puissance de pointe et la récupération de chaleur. Un des projets participants au challenge sur la récupération de chaleur, et qui a été reconnu dans le cadre du Challenge DD, a été initié en 1980. Sa valeur à long terme, son approche durable éprouvée et sa pleine intégration dans les conditions locales ont été clairement démontrées. Ce projet impliquant l'usine de talc de Weisskirchen, en Autriche, avait été lancé par la direction de l'usine, la communauté locale et le fournisseur du réseau de chauffage. Son objectif était de récupérer la chaleur perdue à l'aide d'échangeurs thermiques et de l'injecter dans le réseau de chauffage local qui distribue l'énergie propre à environ 110 foyers de Weisskirchen, ainsi qu'aux bâtiments publics comme les écoles locales et les jardins d'enfants. En 2018, le projet a évolué vers une extension moderne du réseau de chauffage urbain permettant d'alimenter en chaleur un nouveau quartier résidentiel de 26 appartements. Ce projet, qui nécessite une étroite collaboration entre l'usine et les parties prenantes locales, a un impact sociétal positif, génère des bénéfices économiques et contribue à l'objectif du Groupe en matière de lutte contre le changement climatique.

■ SOURCES D'ÉNERGIE RENOUVELABLE

Le Groupe continue d'encourager la transition vers les énergies renouvelables et de favoriser les technologies à combustible fossile plus avancées et plus propres. Certains sites Imerys ont recours à une alimentation électrique en partie issue d'énergies renouvelables (solaire, hydraulique, éolien). À ce jour, 16 installations renouvelables ont été développées sur l'ensemble des sites du Groupe : 10 au Royaume-Uni, quatre en France, une en Australie et une en Inde pour un total de 52 MW (huit unités solaires, quatre éoliennes et quatre systèmes hydrauliques).

Depuis 2017, Imerys a également sponsorisé la course au large de Phil Sharp (Phil Sharp Racing) dans le projet Energy Challenge, une initiative compétitive centrée sur l'innovation, la performance et l'efficacité énergétique. Le projet se concentre sur les avantages liés à la performance des technologies propres. En 2018, durant la course Route du Rhum, dans la catégorie des Class 40, Imerys

Clean Energy était le seul bateau en compétition à zéro émission de CO₂, terminant troisième après 16 jours de navigation.

✓ Pour en savoir plus, voir <http://philsharpacing.com/energy-challenge>.

■ GESTION DES ÉMISSIONS DE CARBONE

La majorité des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe sont générées par la production d'énergie thermique à partir de gaz naturel, de combustibles fossiles, de biomasse et de vapeur. Les émissions indirectes issues de la consommation d'électricité sont la seconde source d'émissions. Certains procédés utilisés dans les exploitations Imerys donnent lieu à des émissions directes de CO₂ (par exemple, décarbonatation de matières premières). Les mesures visant à surveiller et réduire les émissions de GES sont l'un des principaux moyens par lesquels le Groupe contribue à l'ODD 13 (Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions).

Émissions de carbone par le Groupe

(en milliers de tonnes, kt)	2018	2017	2016
Émissions de CO ₂ de Scope 1	2 194	1 945	1 641
Émissions de CO ₂ de Scope 2	1 211	1 165	1 056
Émissions totales de CO₂ (Scope 1 et Scope 2)	3 405	3 110	2 698
Énergie	83,9 %	85,7 %	86,7 %
Procédés	16,1 %	14,3 %	13,3 %
Émissions de CO₂/chiffre d'affaires (tonne de CO₂e/€M)	741,8	676,3	647,6

Entre 2017 et 2018, les émissions annuelles totales (Scope 1 et Scope 2) de CO₂ ont augmenté de 295 kt.

L'intensité carbone du Groupe s'élève à 742 tonnes éq. CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires.

Afin de quantifier progressivement les impacts environnementaux et sociaux de l'ensemble de sa chaîne de valeur, le Groupe porte également une attention croissante aux émissions de Scope 3.

Chaîne de valeur du Groupe

Catégories d'achats	Pourcentage d'achats clés ⁽¹⁾	Fournisseurs en amont
Matières premières ⁽²⁾	17 %	Principalement bauxite, sable de zircon, carbonate de soude, sable de silice
Fournitures minières et industrielles	32 %	Sous-traitants miniers, fournisseurs de services pour la maintenance et la réparation
Transports	28 %	Fret par train, camion et bateau, et voyages d'affaires
Énergie	14 %	Voir le mix énergétique plus haut, comptabilisé dans les émissions de scopes 1 et 2
Produits chimiques et autres consommables	8 %	Principalement produits chimiques et matériaux de conditionnement

(1) L'analyse se fonde sur les données 2017 ; le montant total des achats mentionnés plus haut s'élevait à environ 90 % des achats du Groupe (1 962 millions d'euros).

(2) Imerys s'auto-provisionne d'environ deux tiers de matières premières et achète le dernier tiers.

■ ESTIMATION DES ÉMISSIONS DE SCOPE 3

Des données d'émissions fiables de la part des fournisseurs du Groupe ne sont pas facilement accessibles, de sorte que les émissions de Scope 3 ne représentent pas encore un calcul complet de l'ensemble des émissions de Scope 3 liées aux activités d'Imerys. Les services de transport assurés par les fournisseurs sont principalement mesurés par volume et coût, plutôt que par distance parcourue. De la même

manière, il est difficile de calculer les émissions de Scope 3 pour le transport des produits finis. Toutefois, Imerys est déterminé à continuer d'améliorer la quantification de ses émissions de scope 3. En 2018, une estimation à grande échelle des données sur les émissions de Scope 3 a été réalisée en utilisant Scope 3 Evaluator ⁽¹⁾, un outil en ligne développé par Greenhouse Gas Protocol ⁽²⁾ et Quantis, qui permet aux entreprises de mesurer, reporter et réduire leurs émissions tout au long de la chaîne de valeur.

Source des émissions de Scope 3	Tonnes équivalent CO ₂	Pourcentage des émissions de Scope 3	Méthodologie de calcul des émissions	Explication
Biens et services achetés	3 095 568	75,7 %	Émissions calculées avec Scope 3 Evaluator	Ces émissions comprennent le fret en amont et la distribution des biens achetés, car ceux-ci sont inclus dans le prix des biens. Des données financières sont utilisées pour calculer ces données
Activités liées au carburant et à l'énergie (non incluses dans le Scope 1 ou 2)	605 605	14,8 %	Émissions calculées avec Scope 3 Evaluator	Ces émissions estimées proviennent de la production et de la distribution de l'énergie (par opposition à sa combustion), des estimations des Scopes 1 et 2 sont utilisées pour calculer ces données
Déchets générés au cours des opérations	51 813	1,3 %	Émissions calculées avec Scope 3 Evaluator	Les calculs se basent sur la quantité de déchets et une estimation des prix de traitement
Voyages d'affaires de plusieurs sièges régionaux	9 359	0,2 %	Émissions calculées en se basant sur les distances parcourues en utilisant les facteurs d'émissions du GHG Protocol	Les données proviennent des principales agences de voyage en train, en avion ou de location de voiture
Transport et distribution en aval	307 333	7,5 %	Émissions calculées avec Scope 3 Evaluator	Des données financières ont été utilisées à partir des achats de fret, le fret payé par les clients n'est pas inclus dans le calcul.
Trajets des employés	20 400	0,5 %	Émissions calculées avec Scope 3 Evaluator	Ces données sont une estimation calculée à partir du nombre total des employés Imerys
Total	4 090 078			

D'après l'estimation à grande échelle ci-dessus, qui est considérée comme une première approximation des émissions de Scope 3 du Groupe, les émissions de Scope 3 de 2017 représentent environ 4,1 millions de tonnes équivalent CO₂, donc plus de 40 % du total des émissions du Groupe (Scopes 1, 2 et 3).

6.2.2 SOLUTIONS POUR LE CLIMAT

Imerys s'engage non seulement dans la gestion des émissions liées à ses activités, mais aussi dans la recherche de solutions innovantes au service d'une économie bas carbone, et accompagne ainsi ses clients dans cette transition.

À cette fin, Imerys a veillé à mener des études sur les produits du portefeuille du Groupe, afin de déterminer leur empreinte carbone. Ces

études servent un double objectif : elles apportent des informations complètes et transparentes aux clients et offrent au Groupe une visibilité améliorée sur les impacts liés à certains produits ou sites, ce qui est une première étape vers toute approche d'éco-conception.

En 2018, le Groupe a calculé l'empreinte carbone d'une vingtaine de produits, de leur fabrication jusqu'à leur sortie des entrepôts, en utilisant la méthodologie "Bilan Carbone®" et l'outil de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie ⁽³⁾. Ces résultats d'études ont été partagés avec les clients afin d'encourager les efforts en aval dans le calcul des impacts des produits, mais aussi de différencier les produits Imerys des solutions des concurrents générant plus de carbone.

Ces études ont également contribué à l'approche du Groupe sur la gestion responsable des produits, présentée au [chapitre 7.2.1 du présent Rapport](#).

(1) <https://ghgprotocol.org/scope-3-evaluator>

(2) Greenhouse Gas Protocol : protocole de mesure et de reporting élaboré en 2001 par le WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) et le WRI (World Resources Institute).

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

7 PRÉPARER L'AVENIR

7.1 CONDUITE DES AFFAIRES

L'engagement Imerys	Objectifs 2018	Principes du Global Compact	ODD des Nations Unies
Garantir une éthique des affaires exemplaire en maintenant les standards les plus élevés en matière de gouvernement d'entreprise, en mettant en œuvre des pratiques d'exploitation équitables, en assurant une chaîne d'approvisionnement responsable à l'ensemble de nos partenaires, et en nous engageant avec les communautés locales pour créer une valeur commune, en particulier en au travers de l'éducation et du développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gouvernement d'entreprise <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre à jour la cartographie des risques 2018 du Groupe afin d'y inclure des risques industriels supplémentaires, la sécurité des procédés, ainsi que les risques liés au changement climatique ✓ Mettre à jour le cadre de gestion de crise du Groupe ✓ Créer un "panel de parties intéressées" pour évaluer le programme RSE du Groupe en 2019 ■ Pratiques équitables et chaîne d'approvisionnement responsable <ul style="list-style-type: none"> ● Acheter la mise à jour et le déploiement du Code de Conduite Professionnelle et d'Éthique et des politiques RSE du Groupe, y compris le nouveau système d'alertes interne et la formation des employés ✓ Procéder à une cartographie additionnelle des risques liés à la chaîne d'approvisionnement, sur la base des évaluations pilotes des risques réalisées en 2017 ✓ Développer et déployer une formation sur les risques ESG à un groupe ciblé de professionnels ■ Engagement auprès des communautés <ul style="list-style-type: none"> ✓ Développer une matrice de maturité des relations avec les parties prenantes et de l'engagement auprès des communautés locales, et évaluer la maturité d'une division 	Principe 1 Principe 6 Principe 8 Principe 9	ODD 3 ODD 4 ODD 5 ODD 6 ODD 8 ODD 12 ODD 13 ODD 15 ODD 16
	<p>Objectifs 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gouvernement d'entreprise <ul style="list-style-type: none"> ● Faire évaluer par un tiers indépendant la contribution du Conseil d'Administration, des comités et de chaque membre ■ Pratiques équitables et chaîne d'approvisionnement responsable <ul style="list-style-type: none"> ● Améliorer la sensibilisation au Code d'Éthique et de Conduite des Affaires mis à jour au travers du déploiement de sessions d'e-learning et de formation ● Assurer la conformité des fournisseurs aux Standards environnementaux, sociaux et de gouvernance par la mise en place d'un programme d'audit qui leur est destiné ■ Engagement auprès des communautés <ul style="list-style-type: none"> ● Renforcer la gestion des parties prenantes du Groupe et le protocole "Relations avec les communautés" pour soutenir l'engagement auprès des communautés locales 		

La conduite des affaires éthique est la fondation sur laquelle est construite l'activité d'Imerys. Au cœur de ses activités, Imerys construit l'avenir avec les parties prenantes et les partenaires de la chaîne d'approvisionnement grâce au comportement éthique et aux pratiques d'exploitation équitables, en s'engageant auprès des communautés et en promouvant les produits et technologies durables. Cette base solide est aussi une garantie et une source de confiance pour les employés du Groupe, les clients et les sociétés,

car un comportement exemplaire est gage de fiabilité et de durabilité à long terme. En plus de tous les autres ODD mentionnés dans ce Rapport, l'engagement d'Imerys en faveur d'une conduite responsable des affaires contribue à l'ODD 16 (Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous).

7.1.1 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

En s'engageant à mettre en œuvre un gouvernement d'entreprise solide, Imerys cherche à améliorer continuellement le fonctionnement et le management du Groupe, dans une volonté de transparence, en respectant dûment les attentes des investisseurs et des autres parties prenantes. Imerys suit les recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF ⁽¹⁾ applicable aux entreprises françaises cotées, mis à jour en 2018.

L'exercice de cartographie des risques a été mis à jour en 2018. Plus de détails sur cet exercice et ses résultats sont présentés au [chapitre 4 du Document de Référence 2018](#).

En 2018, le Groupe a revu le cadre global de gestion de crise, qui comprenait un audit complet du système de gestion de crise du Groupe par des experts indépendants, la définition d'un plan d'action ainsi que la formation des nouveaux membres ayant des responsabilités dans le cadre de la gestion de crise. Le cas échéant, les mesures d'amélioration et la formation supplémentaire continueront d'être mises en œuvre.

En 2018, pour renforcer davantage le dialogue avec les experts externes et les parties prenantes, Imerys a défini le cadre d'un nouveau Panel consultatif des parties prenantes de la RSE. Ce panel, qui est composé d'experts externes indépendants issus de différents domaines et qui se réunira pour la première fois en 2019, va évaluer le programme RSE du Groupe et de réfléchir à son développement et à son déploiement par un dialogue constructif et transparent. Dans le même esprit, le Groupe a créé un Comité consultatif scientifique, décrit au [paragraphe 7.2.1 du présent Rapport](#).

✓ Pour plus d'informations sur la Gouvernance d'entreprise d'Imerys, [voir chapitre 3 du Document de Référence 2018](#).

✓ Pour plus d'informations sur les Facteurs de risque et le contrôle interne, [voir le chapitre 4 du Document de Référence 2018](#).

7.1.2 CONDUITE DES AFFAIRES ET GESTION RESPONSABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Imerys s'engage à respecter les dispositions de la Charte internationale des droits de l'Homme et des conventions fondamentales de l'OIT. Le Groupe s'engage à respecter les droits de l'Homme et éviter toute complicité à des violations de ces droits, tel que mentionné dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, et donner accès à des voies de recours.

Le Code de Conduite Professionnelle et d'Éthique d'Imerys, résume les principes de conduite que tous ses employés, sous-traitants, fournisseurs et autres partenaires sont tenus de respecter. Les principes généraux énoncés dans le Code sont étayés par une série de politiques et de protocoles, s'appliquant à la fois à la conduite de l'entreprise et au comportement individuel

de chaque employé. Les sujets couverts par le Code intègrent : la conformité avec les lois et les réglementations, la protection de l'environnement et les droits de l'Homme, les relations avec les communautés locales et les syndicats, la sécurité et la santé au travail, la diversité et l'inclusion, la confidentialité, la prévention des fraudes ou de la corruption, la prévention des délits d'initié et des conflits d'intérêts, la protection des actifs du Groupe, une concurrence loyale, la transparence et l'intégrité.

Le Code est un "document vivant" : il est régulièrement examiné et actualisé pour tenir compte des changements internes et externes et des évolutions de la réglementation internationale applicable. Dans ce contexte, le Groupe a lancé en 2018 un nouveau Code à l'issue d'un vaste processus de consultation auprès de différentes fonctions du Groupe et de représentants des employés. Ce Code, traduit en 23 langues et présenté par la Direction Générale du Groupe, s'applique à tous les employés Imerys, aux joint-ventures contrôlées par Imerys, aux fournisseurs d'Imerys, aux agents et aux autres partenaires d'affaires à long-terme comparables.

Imerys considère qu'un haut niveau d'exigence en matière de développement durable est essentiel dans toutes ses opérations. Le Groupe attend de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs qu'ils adhèrent aux mêmes principes que ceux détaillés dans son Code. Ainsi, en 2018, Imerys a mis à jour et lancé de nouveaux standards ESG pour ses fournisseurs ("les Standards"). Ces Standards, basés sur le Code du Groupe et sur la charte RSE et alignés sur le programme SustainAgility, ont été traduits dans 23 langues. Ces nouveaux Standards, qui doivent être officiellement acceptés et respectés, s'appliquent à tous les fournisseurs et sont considérés comme une condition pour travailler avec le Groupe, dans la mesure où ils constituent une part importante de sa politique d'achat.

En 2017, le Groupe a renforcé son programme de conformité antitrust en revoyant sa politique et en initiant des sessions de formation sur le respect de la réglementation antitrust et le programme du Groupe. Le déploiement du programme de formation s'est poursuivi tout au long de l'année 2018, avec six sessions animées par la fonction juridique du Groupe.

En conformité avec le nouveau règlement général de l'Union européenne sur la protection des données (RGPD) ⁽²⁾, entré en vigueur en mai 2018, le Groupe a lancé un programme de conformité dans ce domaine, afin de passer en revue et cartographier les flux de données d'Imerys, en s'assurant que tous les contrôles, notifications et autorisations nécessaires sont en place, à des fins de conformité mais aussi d'efficacité de l'activité.

La politique fiscale du Groupe est parfaitement conforme aux meilleures normes internationales en matière de lutte contre l'évasion et la fraude fiscales. Imerys opère dans des pays choisis pour des raisons purement industrielles ou commerciales et ne conclut pas d'arrangement artificiel à des fins de planification fiscale. Le Groupe s'est engagé à respecter pleinement ses obligations fiscales, en payant le montant approprié d'impôts, dans le pays concerné et au moment adéquat.

(1) <https://www.afep.com/wp-content/uploads/2018/06/Afep-Medef-Code-revision-June-2018-ENG.pdf>

(2) Règlement général sur la protection des données 2016/679 relatif à la protection des données et de la vie privée de tous les individus au sein de l'Union européenne et de l'Espace économique européen ainsi qu'à l'exportation de données à caractère personnel en dehors de l'UE et de l'EEE.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-102-3 du Code de commerce, Imerys reporte les paiements supérieurs ou égaux à 100 000 euros, effectués au profit d'autorités gouvernementales, par les entités du Groupe ayant des activités d'exploration, de prospection, de découverte, de développement ou d'extraction de minéraux. Ce rapport fera l'objet d'un dépôt au Registre du commerce et sera consultable sur le site internet de la Société, dans les délais et conditions prévus par la loi.

✓ Pour en savoir plus sur le Code de Conduite Professionnelle et d'Éthique du Groupe et les standards Imerys ESG destinés aux fournisseurs, voir imerys.com.

■ PROCESSUS DE CARTOGRAPHIE DES RISQUES ESG

Depuis 2017, un groupe de travail complet et transversal sur la conformité, supervisé par un Comité de pilotage exécutif, dirige le projet visant à renforcer le programme de conformité du Groupe conformément à la loi Sapin II ⁽¹⁾ et à la loi relative au devoir de vigilance ⁽²⁾. Le but de ce programme est la lutte contre la corruption dans tous les pays où il est implanté et à mettre en place des mesures préventives pour protéger les droits de l'Homme, la santé et sécurité et l'environnement, au niveau de l'ensemble du Groupe comme de ses chaînes d'approvisionnement. Au sein du groupe de travail sur la conformité, le Groupe a lancé une cartographie détaillée des risques liés à la corruption, aux droits de l'Homme, à la santé et sécurité et l'environnement sur ses sites ainsi qu'au sein de sa chaîne d'approvisionnement en commençant par deux régions pilotes.

Le processus de cartographie des risques a commencé par l'identification des principales catégories de risques ESG, divisées entre les catégories de fournisseurs internes et externes. Une série d'entretiens dédiés avec des représentants clés des métiers d'activité et des fonctions supports ont été menées afin de concevoir la version initiale des cadres des risques pour Sapin II et le devoir de vigilance. Ces entretiens ont été complétés par d'autres consultations avec des agences externes et des organisations non gouvernementales afin de recueillir des commentaires sur le cadre et le processus. Les résultats consolidés du cadre des risques ont été présentés au Comité de pilotage exécutif et validés, sur la base d'une première longue liste de scénarios de risque (21 scénarios de corruption et 13 scénarios de devoir de diligence, respectivement).

Les premières évaluations des risques du Groupe ont été réalisées fin 2017, pour deux régions pilotes. En plus des résultats d'évaluation, cette opération a confirmé la validité du cadre des risques. La deuxième phase des évaluations géographiques a été réalisée en 2018 au moyen de questionnaires et d'entretiens avec des responsables d'activités de chacune des autres zones géographiques où le Groupe est présent.

Une évaluation complémentaire des risques du Groupe a ensuite été réalisée quant aux catégories d'achats des fournisseurs externes pour des zones géographiques clés, afin de définir la criticité des impacts pour chaque sous-rubrique des trois catégories (droits de l'Homme, santé et sécurité et environnement). Le risque inhérent à chaque scénario a ensuite été classé en tenant compte de l'"indice composite des pays" (basé sur l'indice de perception de la corruption ⁽³⁾, l'indice de liberté humaine ⁽⁴⁾ et l'indice de performance environnementale ⁽⁵⁾) et du poids économique pour évaluer l'impact et l'exposition au risque.

■ ÉVALUATION DES RISQUES ESG

L'évaluation des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance liés à l'activité du Groupe, comprenant les processus d'identification, d'analyse et de classement de ces risques, est présentée au [paragraphe 4.2 du chapitre 4 du Document de Référence 2018](#).

En se basant sur le processus de cartographie des risques et du classement final décrit plus haut, les fournisseurs des pays les plus à risque ont été évalués de façon plus approfondie. Avec l'aide d'environ 60 membres des achats, de la chaîne d'approvisionnement et du management du site, plus de 600 fournisseurs existants de 17 pays ont été passés en revue. À fin décembre 2018, près de 500 de ces fournisseurs existants ont été évalués au regard de critères d'alerte liés aux scénarios de risques en matière de droits de l'Homme, de santé et sécurité et d'environnement et catégorisés dans un classement de risques bas, moyen ou élevé par des équipes locales ou du siège en charge de la RSE et des achats.

Le classement final de risque (faible, moyen ou élevé) du fournisseur détermine les mesures de contrôle à mettre en place pour éliminer ou atténuer le risque.

■ MESURES DE CONTRÔLE

Le cadre de gestion du Groupe s'articule autour d'une série de politiques, de protocoles et de procédures fondés sur les ambitions et les engagements exprimés dans le Code et dans la Charte RSE. Ce cadre, qui couvre notamment les droits de l'Homme, la santé, la sécurité et l'environnement, définit des exigences claires pour toutes les activités du Groupe. La mise en œuvre des politiques, protocoles et procédures du Groupe relève de la responsabilité de tous les métiers et fonctions. Sur la base du Code, les exigences du Groupe pour tous les fournisseurs sont clairement définies dans les Standards environnementaux, sociaux et de gouvernance d'Imerys destinés aux fournisseurs. Dans l'ensemble du Groupe, les politiques d'achat des divisions définissent le processus par lequel les éléments de ces Standards sont mis en œuvre dans leurs métiers respectifs. En 2019, la politique d'achat du Groupe sera revue afin d'intégrer des considérations supplémentaires liées aux Standards mis à jour ainsi qu'au processus d'évaluation des risques entrepris en 2018. À partir

(1) Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

(2) Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

(3) L'Indice de perception de la corruption est publié chaque année par Transparency International et classe 180 pays et territoires en fonction de leur niveau perçu de corruption dans le secteur public selon les experts et les hommes d'affaires, sur une échelle de 0 à 100, où 0 est très corrompu et 100 très peu corrompu.

(4) L'indice de liberté humaine est publié par l'Institut Fraser en collaboration avec l'Economic Freedom Network, un groupe d'instituts de recherche et d'enseignement indépendants dans 90 pays et territoires du monde entier. Il présente la liberté humaine fondée sur une large mesure qui englobe la liberté personnelle, civile et économique.

(5) L'indice de performance environnementale est produit conjointement par l'Université Yale et l'Université Columbia en collaboration avec le Forum économique mondial et classe 180 pays selon 24 indicateurs de performance répartis dans dix catégories couvrant la santé environnementale et la vitalité des écosystèmes.

de 2019, tous les fournisseurs seront tenus de signer les Standards en s'engageant à respecter les exigences qui y sont stipulées. Dans certains cas, en plus de l'autodéclaration du fournisseur, des clauses ESG spécifiques liées au Code sont intégrées aux contrats. Par ailleurs, les conditions générales de dépenses en projets d'investissements du Groupe comprennent la conformité au Code et aux Standards d'Imerys.

La sensibilisation et la formation aux exigences du Code du Groupe sont assurées afin d'aider les managers et les employés à mieux le comprendre et le respecter. Pour soutenir le déploiement du nouveau Code, un module de formation en ligne spécifique a été mis au point. Ce module, obligatoire pour tous les collaborateurs du Groupe, a été traduit en 23 langues et sera diffusé tout au long de l'année 2019 sur IM-Pulse, ainsi que via d'autres canaux de diffusion incluant des formations présentielle et des présentations d'experts internes.

En plus de la formation en ligne dédiée susmentionnée, Imerys a également organisé une série de sessions de formation et de sensibilisation à l'intention des professionnels des achats et de la chaîne d'approvisionnement sur les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme et sur leur application au sein d'Imerys. Au total, 10 sessions ont eu lieu en 2018. Dans le contexte de la transformation des achats du Groupe, elles ont été l'occasion de sensibiliser davantage les professionnels des achats dans le monde entier aux risques et obligations spécifiques à la gestion de la chaîne d'approvisionnement globale du Groupe.

La vérification de la conformité avec le Code et les autres politiques et protocoles est menée via différents processus d'évaluation interne, tant au niveau local qu'au niveau du Groupe. Ces processus sont menés par différentes fonctions au sein de l'organisation du Groupe incluant sans s'y limiter : le Légal, la RSE, l'Hygiène et Sécurité, la Géologie et Mines, le Contrôle interne, comme décrit au [paragraphe 4.2 du chapitre 4 du Document de Référence 2018](#).

L'évaluation de la performance ESG des fournisseurs commence dès l'étape de la qualification et de l'intégration. Les critères de sélection pour la qualification des fournisseurs incluent les éléments ESG. Le Groupe se concentre en particulier sur les évaluations et les audits des fournisseurs classés à haut risque selon les processus de cartographie et d'évaluation des risques du Groupe décrits ci-dessus. Dans de tels cas, avant l'attribution du contrat, le Groupe procède à une diligence raisonnable supplémentaire ou des évaluations spécialisées de tiers. En 2019, le Groupe s'attachera à rationaliser les meilleures pratiques en matière d'intégration des fournisseurs dans l'ensemble du Groupe.

Le Groupe a lancé divers projets pilotes axés sur certaines catégories de fournisseurs dans des pays clés afin de les aider à renforcer leur capacité et à s'assurer l'amélioration continue de leurs propres performances ESG, conformément aux exigences d'Imerys. Un site de la Division Kaolin au Brésil a été récompensé dans le cadre du Challenge DD 2018 pour le travail réalisé avec les fournisseurs de ses projets sociaux locaux, afin de veiller à ce qu'ils respectent le Code du Groupe. En partenariat avec un service de la Fédération brésilienne de l'Industrie, qui aide les entreprises locales à développer leurs compétences, Imerys a commencé à travailler avec huit petites entreprises pour les aider à améliorer des compétences et processus spécifiques. Ce projet de renforcement des capacités aidera les fournisseurs locaux à étendre leurs services par une meilleure compréhension et alignement avec les normes internationales sur la gestion organisationnelle, les obligations de travail et fiscales, l'éthique et la gestion financière.

■ MÉCANISME D'ALERTE

Un nouveau système d'alerte a été conçu, opéré par un tiers qualifié et indépendant et ouvert à tous les employés et parties prenantes externes, a été conçu et déployé en 2018 pour permettre le signalement de toute suspicion de violation du Code du Groupe. Les signalements peuvent être effectués soit par téléphone, soit via une plateforme web ⁽¹⁾. Ce service (par téléphone ou Internet) est disponible dans toutes les principales langues d'Imerys, 24h sur 24 et 7 jours sur 7. Cette plateforme préserve la confidentialité tout au long du processus. Sur la base des faits présentés dans tous les rapports préliminaires, le Groupe désigne une équipe d'enquêteurs professionnels internes formés dans les domaines concernés. L'équipe chargée de mener l'enquête recueille et examine les documents, organise des entretiens, inspecte les lieux et accomplit toute autre tâche nécessaire pour en arriver à une conclusion au sujet des allégations contenues dans le rapport. Imerys encourage ses employés et ses parties prenantes à partager toute information susceptible de représenter une menace pour la conduite éthique de ses activités. En conséquence, Imerys et ses employés ne doivent prendre aucune mesure de représailles à l'encontre d'une personne qui aurait fait un signalement de bonne foi ou participé à une enquête dans le cadre de la politique du système d'alerte.

Imerys a créé un nouveau Comité d'Éthique, présidé par la Directrice Juridique du Groupe et dirigé par le Responsable Juridique antitrust et conformité. La principale mission de ce Comité consiste à valider le programme éthique du Groupe, y compris les objectifs et priorités annuels spécifiques. Le Comité d'Éthique reçoit des statistiques sur les systèmes d'alertes et établit une évaluation périodique des cas signalés dans un Rapport de conformité présenté au Comité d'Audit.

■ SUIVI ET ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES MESURES DE CONTRÔLE

Suite au lancement du système d'alerte du Groupe, un rapport a été soumis en octobre 2018. Ce cas a été évalué selon la politique du Groupe.

En 2018, cinq cas de fraudes internes ont été signalés et ont fait ou continuent à faire l'objet d'une enquête, dont trois cas ont été confirmés. Des mesures correctives ont été mises en place et suivies par la Direction de l'Audit et du Contrôle Internes.

Chaque année, la fonction Contrôle Interne Groupe mène des campagnes d'autoévaluation du contrôle interne (ICSA). Ces campagnes sont menées pour identifier d'éventuels contrôles clés manquants et définir des plans d'action, le cas échéant. La campagne 2018 portait principalement sur le respect du Code, fournissant ainsi au Groupe une évaluation complète de l'efficacité des mesures de contrôle existantes dans l'ensemble du Groupe en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, d'antitrust, d'autorisations et de permis fonciers, de transactions commerciales avec des pays sensibles, de droits de l'Homme et pratiques professionnelles, de relations avec les communautés et d'environnement. Sur la base de cet examen, le Groupe a identifié des actions d'amélioration, incluant sans s'y limiter : le déploiement de la nouvelle formation en ligne sur le Code ainsi que la diffusion efficace des Standards ESG Imerys actualisés des fournisseurs.

(1) <https://wrs.expolink.co.uk/Imerys>

7.1.3 ENGAGEMENT AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS LOCALES

Du fait de leur implantation dans le monde entier, les sites et les collaborateurs d'Imerys font partie intégrante des communautés locales et sont perçus comme des représentants l'entreprise dans son ensemble. À cet égard, le Groupe encourage activement les contributions des sites et des employés au développement socio-économique local de leurs communautés respectives, non seulement par l'identification et la compréhension des besoins et des attentes des parties prenantes, mais aussi par le partage des talents et des compétences et le soutien d'initiatives susceptibles de créer de la valeur partagée. En travaillant de manière constructive et collaborative avec les partenaires locaux, les communautés, les associations et les autres parties prenantes, le Groupe contribue à de nombreux ODD.

Imerys dispose d'un protocole "Relations avec les communautés", disponible en sept langues, destiné à cartographier les parties prenantes et les relations avec les communautés locales. Les sites Imerys peuvent s'aider d'une "boîte à outils" pour appliquer ce protocole, créer et mettre en œuvre leurs propres programmes locaux. Cette boîte à outils décrit la démarche permettant d'identifier les parties prenantes et les enjeux, et présente le contenu d'un plan d'engagement envers les parties prenantes. Un examen de ce cadre a été lancé en 2018 et une matrice de maturité des relations avec les parties prenantes et de l'engagement local a été élaborée en lien avec ce protocole révisé.

En 2017, le Groupe a lancé une enquête pilote sur l'engagement auprès des parties prenantes locales afin d'intégrer leur opinion dans l'analyse de matérialité du Groupe. Cette enquête a apporté un éclairage précieux sur la perception locale des impacts du Groupe et sur sa capacité à créer de la valeur économique, sociétale, culturelle et environnementale à travers ses activités. En 2018, des régions géographiques supplémentaires ont été ajoutées à l'enquête en vue d'enrichir davantage le dialogue formel entre les sites Imerys et les parties prenantes locales sur des thèmes globaux tels que ceux présentés *dans le paragraphe 2 du présent Rapport*.

Depuis sa création, le Challenge DD Imerys contribue au développement et au partage des meilleures pratiques en matière de relations avec les parties prenantes et engagement envers la communauté locale. Lors de l'édition 2018 du Challenge DD, plus de 40 % des 143 initiatives en lice étaient liées à des projets de relations avec les communautés lancés par des sites et des divisions Imerys dans 23 pays du monde.

Les initiatives d'engagement avec les communautés prennent des formes diverses au sein du Groupes selon le contexte local. Par exemple, à Hat Som Paen, un village touristique du district de Mueang Ranong, en Thaïlande, la Division Céramiques d'Imerys a soutenu des petites opportunités commerciales au sein des communautés locales via la mise en place de formations techniques sur la teinture naturelle à l'indigo, la conception de produits et la maintenance des équipements. À Kadthal, en Inde, la division Céramiques d'Imerys a œuvré à la sensibilisation et à la distribution d'antivenin contre les morsures de serpents dans

huit communautés rurales, écoles et hôpitaux en manque de ressources et situés dans des zones reculées. En 2018, 54 vies ont été épargnées grâce aux initiatives qu'Imerys cherche désormais à étendre à des villages environnants.

✓ Pour plus d'informations sur les projets récents du Challenge DD Imerys, voir "Imerys Replay" sur YouTube : www.youtube.com/user/ImerysReplay.

Parallèlement aux programmes et aux initiatives ci-dessus, Imerys s'est engagé à soutenir l'éducation dans les communautés avoisinantes, à promouvoir l'égalité des chances et à orienter ses actions vers les jeunes adultes, les femmes et les enfants, ainsi que vers les personnes en situation de fragilité sociale dans les secteurs proches des sites du Groupe.

Étant donné que les enfants passent la majorité de leur temps à l'école, les infrastructures scolaires deviennent un facteur clé de réussite. C'est pourquoi, au cours de l'exercice 2018, plusieurs projets locaux se focalisaient sur l'amélioration des infrastructures scolaires à Zacoalco (Mexique), Ipoh (Malaisie), Bronkhortspruit et Limpopo (Afrique du Sud), dans le district de Yên Binh (Vietnam), à Pingtung (Taïwan) et Sarapaka (Inde).

Pour soutenir les programmes d'enseignement secondaire et faire en sorte que les élèves disposent des informations et des opportunités suffisantes pour prendre des décisions quant à leur avenir scolaire, Imerys a mis en place des programmes de parrainage en Ontario (Canada) et à Milos (Grèce), des rencontres d'orientation professionnelle à Ranong (Thaïlande), ainsi que des contrats d'apprentissage et des expériences professionnelles à Barcarena (Brésil), à Bekasi (Indonésie), à Three Springs (Australie) et dans les Cornouailles (Royaume-Uni).

Enfin, en 2018, l'engagement d'Imerys à faire en sorte qu'un plus grand nombre d'enfants en situation de handicap puissent aller à l'école s'est concrétisé par une contribution à différents établissements éducatifs situés à Ilion (Grèce), à Lac-des-îles (Canada) et à Silvassa (Inde).

Outre les efforts directs réalisés localement via les sites du Groupe, Imerys continue de parrainer et de soutenir différents partenaires éducatifs agissant en France et dans le monde. À l'échelle du Groupe, ce partenariat est organisé par deux associations différentes : United Way L'Alliance ⁽¹⁾ et Institut Télémaque ⁽²⁾.

Imerys est membre du Comité de coordination d'UWA aux côtés de plusieurs grandes entreprises françaises. En septembre 2017, United Way L'Alliance a lancé un nouveau programme baptisé "Défi Jeunesse". Conçu à partir du cadre défini par le ministère français de l'Éducation nationale, ce programme aspire à soutenir les élèves du secondaire via des formations individualisées, des stages, des séances d'orientation et la découverte du milieu professionnel.

L'Institut Télémaque est une association loi de 1901 dont la mission consiste à accompagner des jeunes élèves motivés issus de milieux modestes jusqu'à la fin du secondaire. Avec Télémaque en 2018, huit employés Imerys ont décidé de devenir tuteurs et de consacrer un peu de leur temps pour encourager les élèves et leur montrer de nouvelles perspectives culturelles et professionnelles.

(1) United Way L'Alliance (UWA), association à but non lucratif, a pour vocation de co-construire des programmes où les acteurs privés, publics et solidaires s'engagent pour répondre collectivement aux enjeux prioritaires des territoires français en matière d'éducation, de santé, et de stabilité économique. Site web : <https://www.unitedway.fr/en>

(2) L'Institut Télémaque est une association loi de 1901 dont la mission consiste à accompagner des jeunes élèves motivés issus de milieux modestes jusqu'à la fin du secondaire. Site web : <http://www.institut-telemaque.org/>

7.2 GESTION DES PRODUITS

L'engagement Imerys	Objectifs 2018	Principes du Global Compact	ODD des Nations Unies
Innover à travers notre Gestion des produits, via l'évaluation des impacts environnementaux, sociaux et économiques de nos produits, de nos processus et de nos services en vue d'apporter des solutions à la société	<ul style="list-style-type: none"> ■ Impacts environnementaux, sociaux et économiques des produits <ul style="list-style-type: none"> ✓ Développer un cadre et une méthodologie pour le Groupe afin d'évaluer les impacts environnementaux, sociaux et économiques des produits ✓ Développer une nouvelle politique Groupe concernant la gestion responsable des produits ainsi que les protocoles correspondants 	Principe 7 Principe 8 Principe 9	ODD 12 ODD 13
	Objectifs 2019 <ul style="list-style-type: none"> ■ Impacts environnementaux, sociaux et économiques des produits <ul style="list-style-type: none"> ● Évaluer les solutions de produits proposées par Imerys selon un critère de durabilité additionnel pour soutenir l'innovation durable et le développement commercial 		

Imerys s'engage à fournir des produits de grande qualité à ses clients et, indirectement, aux utilisateurs finaux, via une gestion saine et responsable des produits. Grâce à l'identification et à la compréhension des implications et des opportunités liées aux tendances globales du marché présentées au [paragraphe 1.2.2.2 du chapitre 1 du Document de Référence 2018](#), le Groupe se donne les moyens d'optimiser les impacts positifs de ses activités et de satisfaire les besoins actuels et futurs de ses clients et du marché. L'engagement du Groupe en matière de gestion durable des produits et le développement technologique représentent autant de moyens de contribuer à l'ODD 12 (Établir des modes de consommation et de production durables) et à l'ODD 13 (Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions).

7.2.1 IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DES PRODUITS

L'objectif principal d'Imerys est d'identifier et de limiter les impacts sur la santé, la sécurité, l'environnement et la société de tous les produits du Groupe tout au long de leur cycle de vie, tout en maximisant leurs avantages économiques et leurs impacts positifs pour les clients et les consommateurs finaux. Imerys s'engage sur la qualité et la sécurité de ses produits, qui sont assurées par des programmes dédiés de gestion responsable des produits.

Le Groupe utilise des méthodes analytiques, des équipements et des tests de pointe pour s'assurer que les évaluations de produits et les décisions associées se fondent avant tout sur des données scientifiques solides. Le Groupe évalue en permanence les protocoles d'essai et investit dans l'innovation en matière de santé, de sécurité et de développement durable à travers ses gammes de produits, ses sites et ses processus de production. Ces mesures permettent au Groupe de proposer des produits de grande qualité, de répondre aux attentes des clients et d'opérer dans un environnement réglementaire rigoureux et dynamique.

Pour certains minéraux, le Groupe applique le programme Mine to Market Mineral Management (M4), tant pour les gisements détenus en propre que pour les gisements externes. Les gisements détenus en propre sont ceux que le Groupe gère lui-même. Ils font l'objet d'un examen minutieux des propriétés géologiques et d'une planification minière détaillée. Le Groupe peut également

s'approvisionner auprès d'un nombre restreint de gisements externes de grande qualité. Au cours de cet examen, un test préliminaire approfondi est effectué afin de s'assurer que le site répond aux normes de qualité et de sécurité du Groupe. Un test plus précis est donc effectué avant que tout matériau provenant de ces sites soit accepté, les matériaux ne répondant pas aux normes de qualité à tous les niveaux sont refusés. Dans tous les cas, des tests sont régulièrement effectués sur les produits finis. Fin 2018, environ 70 % des activités d'Imerys étaient certifiées ISO 9001. De plus, un suivi exhaustif de la santé des employés est effectué par le biais de programmes en cours axés sur la santé industrielle et la surveillance médicale.

En 2018, le Groupe a développé une nouvelle politique de gestion responsable des produits et des protocoles associés qui définissent les objectifs, les rôles et responsabilités, les principes généraux et exigences spécifiques ainsi que le processus d'amélioration continue à suivre.

Pour les produits fabriqués (ou importés) en Europe, le Groupe se conforme à la Directive européenne sur la réglementation, l'évaluation et l'autorisation des produits chimiques (REACH). Les substances commercialisées par Imerys font fréquemment l'objet d'études de risques, afin de déterminer leurs propriétés (par exemple, en application du Règlement SGH/CLP ⁽¹⁾ en Europe). Imerys suit ces études de près et étiquette ses produits de manière à ce qu'ils reflètent correctement les résultats de ces études.

En 2018, le Groupe développera une nouvelle politique de gestion responsable des produits et des protocoles de soutien.

Au-delà de la conformité, Imerys s'engage à développer des matériaux et une expertise pour fournir des offres pertinentes et innovantes et adaptées au marché, afin de soutenir la croissance du Groupe, tout en apportant des solutions à la société. La capacité à quantifier les impacts environnementaux et sociaux et à piloter le portefeuille de produits du Groupe pour assurer la durabilité à long terme des produits est un thème clé du programme SustainAgility du Groupe. Pour ce faire, le Groupe a lancé en 2017 un groupe de travail interdisciplinaire composé d'experts en environnement, innovation, stratégie, marketing et gestion des produits afin de définir une méthodologie cohérente, de haute qualité, scientifiquement robuste et transparente pour évaluer les impacts environnementaux,

(1) GHS/CLP : Globally Harmonized System/Classification, Labelling and Packaging of chemicals.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

RÉCAPITULATIF DES KPI

sociaux et économiques des produits Imerys, y compris la définition des indicateurs clés et des objectifs pertinents. En 2018, Imerys a évalué les différentes méthodologies disponibles et préparé le lancement d'un outil d'évaluation en ligne avec le cadre du *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) ⁽¹⁾ pour les *Portfolio Sustainability Assessments* (PSA) ⁽²⁾, afin de mesurer objectivement la durabilité des produits Imerys et identifier leurs impacts environnementaux et sociaux.

Parallèlement à la définition d'un cadre plus large d'évaluation du portefeuille de produits du Groupe, Imerys a poursuivi le calcul des impacts environnementaux des produits "du berceau à la porte", selon une méthodologie d'Analyse du Cycle de Vie (ACV) et continuera à développer ses compétences et ses outils tout au long de 2019. En 2018, des analyses de cycle de vie conformes aux exigences des normes ISO 14040 et ISO 14044 ⁽³⁾ ont été réalisées pour 14 produits.

✓ Pour en savoir plus sur les certifications ISO 9001 du Groupe, voir le chapitre 1 du Document de Référence 2018.

5.7.2.2 TECHNOLOGIES DURABLES

Complément majeur de l'analyse des produits, le développement de technologies durables est essentiel pour garantir la pérennité du Groupe.

Pour soutenir ses efforts internes, Imerys a institué un Comité scientifique consultatif. Le rôle de cet organe est d'examiner les avancées techniques dans des domaines spécifiques en lien avec Imerys et de réfléchir aux besoins et aux tendances technologiques à venir sur lesquels Imerys peut avoir un impact positif.

8 RÉCAPITULATIF DES KPI

8.1 MÉTHODES ET PROTOCOLES

La politique de reporting d'Imerys se conforme à la Déclaration de Performance Extra-Financière (DEPF) ⁽⁴⁾ et aux autres obligations applicables en France. Le programme RSE du Groupe et son approche du reporting s'appuient sur plusieurs cadres de référence : les directives de la *Global Reporting Initiative* (GRI) (options de base), le *Global Compact*, les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, les principes directeurs de l'OCDE, la norme ISO 26000 et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le reporting RSE du Groupe couvre toutes les activités sur lesquelles il exerce un contrôle opérationnel. Le Groupe a élaboré des protocoles et directives pour réglementer, dans tous ses sites, la collecte des informations sur les ressources humaines, la santé et la sécurité, l'environnement et l'énergie.

Le Groupe a également structuré les procédures de consolidation et de contrôle qualité des données, afin d'assurer la fiabilité et le caractère vérifiable du reporting, incluant plusieurs séries de pointages internes. Aux termes des obligations réglementaires issues de la loi "DPEF", le Groupe fait appel à une tierce partie pour vérifier son reporting RSE et son état de conformité. Le cabinet Deloitte a assuré ces services pour le reporting 2018 et a publié ses conclusions dans un rapport présenté dans le *paragraphe 9 du présent Rapport*.

✓ Pour des informations détaillées sur les sujets, la fréquence, la portée et les systèmes de collecte du reporting du Groupe, voir les principes de reporting 2018 sur www.imerys.com.

(1) Le WBCSD est une organisation mondiale, dirigée par des chefs d'entreprise, réunissant plus de 200 grandes entreprises œuvrant à accélérer la transition vers un monde durable en encourageant la réussite des entreprises dont les pratiques préservent l'environnement.

(2) https://docs.wbcsd.org/2017/10/Framework4Port_Sustainability.pdf

(3) L'ISO 14040:2006 spécifie les principes et le cadre applicables à la réalisation d'analyses du cycle de vie et L'ISO 14044:2006 spécifie les exigences et fournit les lignes directrices pour la réalisation d'analyses du cycle de vie.

(4) Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

8.2 RÉCAPITULATIF DES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Les indicateurs clés de performance (KPI) de la démarche RSE d'Imerys ont été définis et progressivement ajustés pour prendre en compte les standards internationaux et les réglementations mentionnés plus haut. Le tableau ci-dessous regroupe les données des trois dernières années (2016-2018). Sauf mention contraire, le périmètre de chaque catégorie est celui du Groupe.

Catégorie	KPIs	Unité	2018	2017	2016	GRI
Valoriser nos équipes						
Santé et sécurité						
Décès	Décès – Salariés Imerys	#	1	0	1	403-2
	Décès – Autres employés ⁽¹⁾	#	0	1	0	403-2
Accidents invalidants ⁽²⁾	Accidents invalidants – Salariés Imerys	#	4	3	2	403-2
	Accidents invalidants – Autres employés	#	0	0	0	403-2
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail ⁽³⁾	Salariés Imerys	/	1,45	1,52	1,35	403-2
	Autres employés	/	1,16	1,17	1,40	403-2
	Taux combiné (salariés Imerys et autres employés)	/	1,36	1,42	1,36	403-2
Taux de fréquence totaux des incidents enregistrables ⁽⁴⁾	Salariés Imerys	/	4,24	5,26	5,00	403-2
	Autres employés	/	4,50	5,03	4,42	403-2
	Taux combiné (salariés Imerys et autres employés)	/	4,32	5,19	4,82	403-2
Taux de gravité ⁽⁵⁾	Salariés Imerys	/	0,07	0,09	0,09	403-2
	Autres employés	/	0,05	0,05	0,06	403-2
	Taux combiné (salariés Imerys et autres employés)	/	0,07	0,08	0,08	403-2
Maladies professionnelles	Maladies professionnelles avec arrêt de travail	#	1	2	2	403-2
	Maladies professionnelles sans arrêt de travail	#	0	6	7	403-2
Capital humain						
Droits de l'Homme et droit du travail	Effectif total en fin d'année	#	17 769	18 359	15 697	
	Employés à temps complet	#	17 324			102-8
	<i>Femmes employées</i>	#	2 898			102-8
	<i>Hommes employés</i>	#	14 426			102-8
	Employés à temps partiel	#	445			102-8
	<i>Femmes employées</i>	#	220			102-8
	<i>Hommes employés</i>	#	225			102-8
	Effectifs permanents (CDI)	#	16 220	17 381	15 003	102-8
	<i>Femmes employées</i>	#	2 805			102-8
	<i>Hommes employés</i>	#	13 415			102-8
	Contrats à durée déterminée	#	1 549	978	694	102-8
	<i>Femmes employées</i>	#	313			102-8
	<i>Hommes employés</i>	#	1 236			102-8
	Employés externes (équivalent temps complet)	#	4 204			102-8
	Employés par zone géographique – Europe	#	8 455	9 421	8 006	102-8
	<i>Effectifs permanents</i>	#	7 815			102-8
	<i>Contrats à durée déterminée</i>	#	640			102-8
	<i>dont France</i>	#	2 242			102-8
	<i>Effectifs permanents</i>	#	2 082			102-8
	<i>Contrats à durée déterminée</i>	#	160			102-8
	Employés par zone géographique – Amériques	#	4 634	4 419	4 234	102-8
	<i>Effectifs permanents</i>	#	4 600			102-8
	<i>Contrats à durée déterminée</i>	#	34			102-8
	Employés par zone géographique – Asie-Pacifique	#	3 882	3 801	2 875	102-8
	<i>Effectifs permanents</i>	#	3 242			102-8
	<i>Contrats à durée déterminée</i>	#	640			102-8
	Employés par zone géographique – Afrique & Moyen-Orient	#	798	718	582	102-8
	<i>Effectifs permanents</i>	#	563	202	185	102-8

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

RÉCAPITULATIF DES KPI

Catégorie	KPIs	Unité	2018	2017	2016	GRI
	Contrats à durée déterminée	#	235	27	22	102-8
	Employés par fonction – Opérations/Production/ Fabrication	#	12 335	12 294	10 316	
	Employés par fonction – Logistique/Achats	#	1 044	827	700	
	Employés par fonction – R&D/Géologie	#	488	792	673	
	Employés par fonction – Ventes et Marketing	#	1 450	1 647	1 472	
	Employés par fonction – Support et Administration	#	2 452	2 880	2 537	
	Employés par secteur d'activité – Énergie et Spécialités	#	5 313	4 990	4 798	
	Employés par secteur d'activité – Filtration et Additifs de Performance	#	4 180	4 263	3 665	
	Employés par secteur d'activité – Céramiques	#	3 263	4 285	4 298	
	Employés par secteur d'activité – Minéraux haute résistance	#	4 442	4 400	2 583	
	Holding	#	571	421	353	
	Évolution nette de l'effectif permanent (hors fusions et acquisitions)	#	(438)	0	(416)	
	Recrutements externes	#	1 446	1 717	1 290	401-1
	Licenciements (économiques et non économiques)	#	(557)	(523)	(707)	401-1
	Retraites		(303)	(258)	(211)	
	Départs volontaires et autres motifs	#	1 024	(936)	(788)	401-1
	Taux de rotation du personnel	(%)	6,1	5,8	5,1	401-1
	Évolution nette de l'effectif temporaire (hors fusions et acquisitions)	#	569	186	(9)	401-1
	Acquisitions – Cessions	#	(721)	2 476	(8)	
	Pourcentage d'employés relevant d'un accord de négociation collective	(%)	68 ⁽⁶⁾	68	69	
	Taux d'absentéisme total	(%)	2,84	2,78	2,81	403-2
	Taux d'absentéisme par zone géographique					
	Europe	(%)	4,37	4,46	4,34	403-2
	Amériques	(%)	1,44	0,98	1,26	403-2
	Asie-Pacifique	(%)	1,23	2,00	2,31	403-2
	Afrique et Moyen-Orient	(%)	1,64	1,22	0,42	403-2
	Nombre de violations des droits de l'Homme signalées	#	0	0	0	412-1
Gestion des talents et des compétences	Pourcentage d'employés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	(%)	27			404-3
	Nombre d'employés ayant bénéficié d'une formation au moins une fois dans l'année	#	13 636	13 166	12 428	
	Heures de formation	(heures)	508 356	341 927	293 191	404-1
	Nombre d'heures par catégorie de formation					
	Environnement, santé et sécurité	(heures)	211 645	185 002	156 083	
	Compétences techniques	(heures)	245 078	126 533	109 787	
	Management	(heures)	51 633	30 393	27 322	
Dialogue social	Heures de travail perdues pour fait de grève	(heures)	7 657	12 828	35 167	
	Résultats de l'enquête sur l'engagement des employés				-	
	Taux de loyauté	(%)	75 ⁽⁷⁾	75		
Diversité et inclusion	Âge et ancienneté					
	Moins de 30 ans	(%)	11	11	11	405-1
	De 30 à 39 ans	(%)	25	25	25	405-1
	De 40 à 49 ans	(%)	29	30	29	405-1
	De 50 à 54 ans	(%)	15	15	16	405-1
	Plus de 55 ans	(%)	20	19	19	405-1

Catégorie	KPIs	Unité	2018	2017	2016	GRI
	Nouvelles embauches par tranche d'âge (CDI)					
	<i>Moins de 30 ans</i>	(%)	35	-	-	401-1
	<i>Plus de 55 ans</i>	(%)	4	-	-	401-1
	Répartition de l'effectif permanent par ancienneté					
	<i>Moins de 10 ans</i>	(%)	50	50	49	405-1
	<i>Plus de 10 ans</i>	(%)	50	50	51	405-1
	<i>dont plus de 20 ans</i>	(%)	23	24	26	405-1
	Genre – management Groupe et Sénior					
	<i>Pourcentage de femmes salariées</i>	(%)	17,5	17,5	17,1	405-1
	<i>Pourcentage de femmes occupant des postes de gestionnaire, d'expert ou de professionnel</i>	(%)	25,6			405-1
	<i>Pourcentage de femmes occupant des postes de Management sénior</i>	(%)	17,2	14,4	16,5	405-1
	<i>Pourcentage de femmes membres du Comité Exécutif</i>	(%)	9,1			405-1
	<i>Pourcentage de femmes au Conseil d'Administration</i>	(%)	41,7	40	37,5	405-1
	Handicap					
	<i>Nombre d'employés en situation de handicap</i>	#	186	242	213	
Préserver notre planète						
Gestion environnementale						
Maîtrise des impacts environnementaux	Sites certifiés ISO 14001 ou EMAS ⁽⁷⁾	#	101	114	105	103
	Sites s'appuyant sur les 8 piliers du SME Imerys	#	129	153	145	103
	Nombre d'incidents environnementaux	#	6	11	7	307
	Nombre de poursuites	#	5	6	12	307
	Montant des amendes	(€)	17 232	148 868	346 402	307
	Quantité totale de déchets industriels produits	(tonnes)	282 569	248 189	213 421	306-1
	<i>Déchets industriels dangereux</i>	(tonnes)	3 995	1 908	1 734	306-2
	<i>Déchets industriels dangereux recyclés</i>	(tonnes)	2 358	1 763	1 641	306-2
	<i>Déchets industriels non dangereux</i>	(tonnes)	160 087	92 712	78 538	306-2
	<i>Déchets industriels non dangereux recyclés</i>	(tonnes)	116 129	151 806	131 508	306-2
	Génération de déchets industriels/Chiffre d'affaires	(kg/€)	0,06	0,05	0,05	
	Taux de récupération des déchets inertes et non dangereux	(%)	42	63	63	
	Émissions atmosphériques produites					
	<i>Dioxyde de soufre (SO₂)</i>	(tonnes)	4 740	4 621	4 088	305-7
	<i>Oxyde d'azote (NO_x)</i>	(tonnes)	6 929	6 503	5 912	305-7
Optimisation des ressources non énergétiques	Quantité totale de prélèvements en eau	(millions de litres)	47 624	47 187	38 910	303-1
	<i>Eau provenant de fournisseurs d'eau</i>	(%)	11,8	12,6	11,0	303-1
	<i>Eau prélevée dans les eaux souterraines</i>	(%)	54,8	54,5	57,1	303-1
	<i>Eau prélevée dans les eaux de surface</i>	(%)	27,2	28,4	25,3	303-1
	<i>Eau provenant d'autres sources ⁽⁹⁾</i>	(%)	6,3	4,6	6,7	303-1
	Nombre de sites situés dans des zones arides	#	19	19	19	303-2
	Quantité d'eau consommée par les sites situés dans des zones arides	(%)	3,4	3,8	4,6	303
	Quantité totale d'eau recyclée	(millions de litres)	49 290	44 898	43 293	303-3
	Sites utilisant de l'eau recyclée	#	62	62	61	303-3
Biodiversité et réhabilitation des sites	Surfaces affectées par les activités minières du Groupe ⁽¹⁰⁾	(hectares)	2 038	2 078	2 166	304-3
	Surfaces réhabilitées ⁽¹⁰⁾	(hectares)	896	1 173	1 216	304-3
	Nombre de sites à l'intérieur ou à proximité d'une zone riche en biodiversité	#	27	31	31	304-1

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

RÉCAPITULATIF DES KPI

Catégorie	KPIs	Unité	2018	2017	2016	GRI
Changement climatique						
Stratégie de lutte contre le changement climatique	Consommation totale d'énergie	TJ	39 025	37 039	32 976	302-1
	<i>Gaz naturel</i>	(%)	41,5	47,5	47,8	302
	<i>Autres combustibles fossiles</i>	(%)	26,5	21,6	18,4	302
	<i>Biomasse</i>	(%)	2,3	2,3	3,1	302
	<i>Électricité (nette), vapeur et eau chaude</i>	(%)	29,7	30,3	30,6	302
	<i>Efficacité énergétique (base 100 en 2014) ⁽¹¹⁾</i>	(%)	0,6	(4,3)	(3,8)	302
	Consommation d'énergie/Chiffre d'affaires	(MJ/€)	8,50	8,05	7,91	302
	Émissions totales de CO ₂	(kt équivalent CO ₂)	3 405	3 110	2 698	305
	Émissions de CO ₂ de Scope 1	(kt équivalent CO ₂)	2 194	1 945	1 641	305-1
	Émissions de CO ₂ de Scope 2	(kt équivalent CO ₂)	1 211	1 165	1 056	305-2
	Émissions par source					
	Émissions de CO ₂ dues à l'énergie	(%)	83,9	87,5	86,7	305-1
	Émissions de CO ₂ dues aux procédés	(%)	16,1	14,3	13,3	305-1
	Émissions de CO ₂ /Chiffre d'affaires	(tonnes équivalent CO ₂ /M€)	741,8	676,3	647,6	
Estimation des émissions de Scope 3	(kt équivalent CO ₂)	4 090,1	379,7	273,0	305-3	
Nombre d'empreintes carbone de produit calculées		20			305-3	
Construire pour l'avenir						
Conduite des affaires						
Gouvernement d'entreprise	Pourcentage de membres indépendants au Conseil d'Administration	(%)	50	46,7	46,7	405-1
Conduite des affaires et gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement responsable	Nombre de formations sur la chaîne d'approvisionnement responsable	#	10	-	-	308-1
	Nombre de fournisseurs évalués	#	484	-	-	414-1
	Nombre d'alertes signalées dans le système d'alerte	#	1	-	-	406-1
Engagement auprès des communautés	Pourcentage de sites disposant d'un plan d'action formel pour évaluer l'impact de leurs opérations sur les communautés locales	(%)	89	88	83	413-1
	Nombre d'initiatives d'engagement lancées auprès des communautés	(%)	62	64	-	
	Nombre de griefs externes signalés	#	0	-	-	-
Gestion des produits						
Impacts environnementaux, sociaux et économiques des produits	Nombre d'évaluations du cycle de vie calculées pour les produits du Groupe		14	-	-	

(1) Salariés d'une entreprise sous contrat avec Imerys, chargés d'une opération particulière sur site ou fournissant un service.

(2) Un "accident invalidant" se réfère à un accident grave ayant des conséquences permanentes pour la victime, par exemple entraînant une amputation ou un handicap.

(3) Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (AAT) = (nombre d'accidents avec arrêt de travail x 1 000 000) / nombre d'heures travaillées.

(4) Taux total d'incidents enregistrables (TRIR) = (nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail x 1 000 000) / nombre d'heures travaillées.

(5) Taux de gravité = (nombre de jours perdus x 1 000) / nombre d'heures travaillées.

(6) L'enquête sur la couverture de la négociation collective est conduite tous les deux ans. Le résultat se réfère à l'enquête de 2015.

(7) Le score de fidélité est la somme des réponses sur la confiance, la responsabilité.

(8) Système de management environnemental et d'audit (norme européenne).

(9) Eau provenant de sources autres que les fournisseurs d'eau, les eaux souterraines ou les eaux de surface (par exemple collecte d'eau de pluie ou eau provenant de clients).

(10) Les deux indicateurs relatifs à l'utilisation des sols s'appliquent uniquement aux exploitations minières à ciel ouvert en Europe occidentale.

(11) La valeur de 2018 correspond à l'efficacité énergétique par rapport à 2017.

9 ATTESTATION D'EXHAUSTIVITÉ ET RAPPORT D'ASSURANCE MODÉRÉE DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION GROUPE

Exercice clos le 31 décembre 2018

À l'Assemblée Générale des actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux comptes d'Imerys SA, désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la "Déclaration"), présentée dans le rapport de gestion Groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Conseil d'Administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance. La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la Société, (ci-après le "Référentiel") dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur le site Internet ou sur demande au siège de la Société.

Indépendance et contrôle qualité

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

Responsabilité du Commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les "Informations".

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la Société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de devoir de vigilance, de lutte contre la corruption et de fiscalité ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 (*Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*).

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats.
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance.
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105.
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques.
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la Société.
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés.
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration.
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations.
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs ⁽¹⁾ que nous avons considérés les plus importants :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices ⁽²⁾ et couvrent entre 13 et 36 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests.
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ⁽³⁾.
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la Société.

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

(1) *Informations quantitatives environnementales : nombre de site disposant d'un SME certifié ISO 14001 ou EMAS, production de déchets industriels (dangereux et non dangereux), part des déchets recyclés, prélèvement total d'eau, consommation totale d'énergie, émissions totales de CO₂ (scope 1 et 2), émissions de SO₂, émissions de NOX.*

Informations quantitatives sociales : effectif total au 31 décembre 2018, recrutements externes, départs (licenciements, départs en retraite, départs volontaires et autre), taux de fréquence (salariés Imerys et autres salariés), taux de gravité (salariés Imerys et autres salariés), nombre de maladies professionnelles.

(2) *Entités sélectionnées : États-Unis (Andersonville – Aluminates, Sylacauga – Carbonates, Sandersville Deepstep Road plant – Kaolin, Greeneville – Fused Minerals, Lompoc – Filtration), Chine (Zhejiang – Fused Minerals, Zhengzhou – Aluminates), Brésil (Barcarena – Kaolin), Grèce (Milos – Metallurgy), Suisse (Bodio – Graphite & Carbon) et France (Salin de Giraud – Carbonates).*

(3) *Informations qualitatives environnementales : estimation du scope 3 des émissions de CO₂, optimisation de la consommation des ressources minérales. Informations qualitatives sociales : charte diversité et inclusion, plan diversité et inclusion, comité des parties prenantes.*

Informations qualitatives relatives au respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption : Code de conduite et d'éthique, évaluation des risques ESG sur la chaîne d'approvisionnement.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes entre novembre 2018 et mars 2019.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

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

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :

Le changement de système d'information RH en cours d'exercice, associé à une refonte de la nomenclature, a nécessité un retraitement manuel de la base de données et rendu difficile la comparaison site par site des données 2017 et 2018.

Paris-La Défense, le 19 mars 2019
L'un des Commissaires aux comptes,
DELOITTE & ASSOCIÉS

Frédéric GOURD
Associé, Audit

Olivier JAN
Associé, Développement Durable

■ **CONTACT IMERYS**

Communication Financière

Par téléphone au + 33 (0)1 49 55 66 55

Par télécopie au + 33 (0)1 49 55 63 98

Par e-mail à : actionnaires@imerys.com

Par courrier : Imerys

Communication Financière

43 quai de Grenelle

75015 Paris

Crédits photographiques : Mehosh Dziadzio, Fotolia, Imerys, iStock, Xolisa Mvinjelwa, Nicolas Richez

Conception et réalisation : côtécorp. Tél. : + 33 (0)1 55 32 29 74

43 quai de Grenelle, F - 75015 Paris
Téléphone : + 33 (0)1 49 55 63 00

www.imerys.com



TRANSFORM TO PERFORM
Transformer pour valoriser

Imerys - Société anonyme
au capital social de 158 971 388 euros
RCS Paris 562 008 151



IMERYS
TRANSFORM TO PERFORM