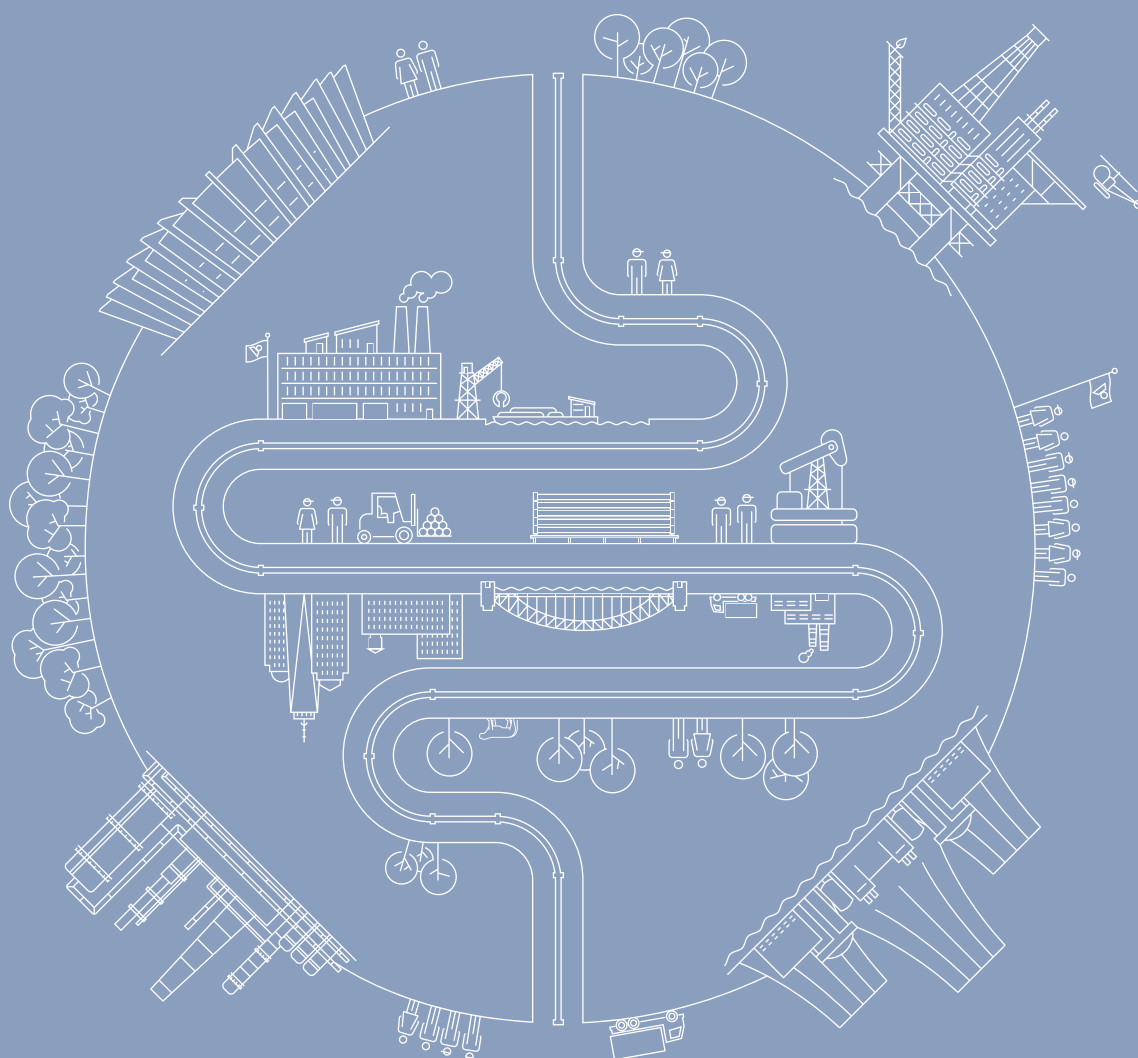


Rapport développement durable 2014

EXTRAIT DU DOCUMENT
DE RÉFÉRENCE 2014



1	Éthique	4
1.1	Charte d'éthique et gouvernance	4
1.2	Programme de conformité	4
1.3	Promotion et respect des conventions internationales	5
2	Politique sociale	5
2.1	Les effectifs du Groupe	5
2.2	Sécurité et santé	11
2.3	Relations sociales	13
2.4	Rémunérations et avantages	15
2.5	Développement des collaborateurs	16
2.6	Diversité et égalité des chances	18
3	Relations avec les parties prenantes	20
3.1	Relations avec les collaborateurs	20
3.2	Relations avec les clients	20
3.3	Relations avec les sous-traitants et fournisseurs	21
3.4	Soutien des communautés locales	22
3.5	Relations avec les actionnaires et investisseurs	23
4	Engagement environnemental	24
4.1	Politique générale en matière environnementale	24
4.2	Utilisation durable des ressources	26
4.3	Impacts et rejets	31
4.4	Changement climatique	36
4.5	Biodiversité	38
	Annexes	40
Annexe 1 –	Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion	40
Annexe 2 –	Indicateurs environnementaux individualisés des sociétés exclues des indicateurs environnementaux consolidés	44
Annexe 3 –	Note méthodologique	44
Annexe 4 –	Table de concordance entre les informations requises au titre de l'article R. 225-105-1 du Code de commerce et les informations présentées dans le présent chapitre	47
Annexe 5 –	Synthèse des indicateurs environnementaux et sociaux	49

La démarche proactive de Vallourec dans les domaines sociaux, environnementaux et sociétaux est formalisée dans la Charte de développement durable du Groupe. Pérenniser les activités grâce à des produits compétitifs et innovants, entretenir des relations durables avec les parties prenantes ainsi que protéger l'environnement et utiliser raisonnablement les ressources constituent les trois objectifs que le Groupe s'est fixés pour agir en acteur responsable et accompagner ses clients sur le long terme. La Charte de développement durable du groupe Vallourec est disponible sur le site www.vallourec.com.

Dans ce cadre, la Direction du Développement Durable a présenté en 2014 au *Group Management Committee* (GMC) un projet de plan stratégique sur 5 ans, qui a été intégré dans les orientations stratégiques du Groupe. Le Conseil de Surveillance en a examiné les principales dispositions dans sa séance du 30 juillet 2014 et assurera un suivi annuel des orientations du Groupe en la matière. Les sept thématiques présentées peuvent se résumer ainsi : renforcer la gouvernance des questions en lien avec le développement durable, fixer des objectifs à moyen terme et les publier, mieux inclure les enjeux du développement durable dans le modèle économique du Groupe et, en particulier, dans les programmes de R&D, impliquer davantage les salariés, quelle que soit leur fonction, donner de la visibilité aux engagements et en particulier aux actions sociétales, élever le niveau d'ambition des réalisations en cours et obtenir la reconnaissance institutionnelle des efforts entrepris.

À titre d'exemple, la Direction du Développement Durable construira en 2015 la matrice de matérialité du Groupe pour prendre explicitement en compte les attentes de ses parties prenantes, développera un outil simple pour l'élaboration des analyses de cycle de vie de ses produits et intégrera des modules spécifiques dans les programmes de Vallourec University.

Le présent chapitre 4 expose les engagements du groupe Vallourec dans le domaine de la « Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale ». Il a vocation à décrire la politique mise en place par le Groupe et les principes qui la guident. Il détaille les actions engagées en matière de sécurité, de santé et de gestion des Ressources Humaines, les relations développées avec les populations et les autorités locales ainsi que les efforts entrepris pour préserver l'environnement en conformité avec la loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite « Grenelle 2 », et celle du 16 juin 2011 en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion des diversités. Ces lois ont conduit au renforcement de la publication institutionnelle sur ces sujets. Elles encouragent la coexistence d'informations financières et extra-financières permettant à l'entreprise d'illustrer comment elle intègre les enjeux de développement durable dans son action à court, moyen et long terme.

Le Groupe s'attache à rendre compte de façon concrète des résultats de sa démarche en publiant des informations relatives aux 42 thématiques énumérées dans l'article R. 225-105-1 du Code de commerce sur un périmètre mondial. Une table de concordance entre les informations requises au titre de l'article précité et les informations présentées dans le présent chapitre figure en Annexe 4 du présent chapitre. Ces informations témoignent de l'engagement du Groupe en matière de Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale et font ressortir les résultats de ses actions prioritaires. La manière dont Vallourec a procédé à leur collecte et leur consolidation et les limites attachées à cette collecte sont exposées dans la note méthodologique figurant en Annexe 3 du présent chapitre. L'un des Commissaires aux comptes a mené des travaux de vérification avec un niveau d'assurance modérée sur l'ensemble des informations présentées dans le chapitre 4 et émis un avis d'assurance raisonnable sur une sélection d'indicateurs – pour la première fois en 2014 –, ayant donné lieu au rapport figurant en Annexe 1 du présent chapitre. **Les indicateurs vérifiés à un niveau d'assurance raisonnable sont précédés dans le texte et dans les annexes par le symbole ☑.**

Sauf précision contraire dans le texte, l'ensemble des informations mentionnées dans ce chapitre se rapporte à Vallourec, l'ensemble de ses filiales, au sens de l'article 233-1 du Code de commerce, et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce. Il convient d'indiquer que les indicateurs individualisés des entités consolidées exclues des indicateurs consolidés, à savoir Vallourec Mineração et l'unité de « pelletisation » implantée sur le site de Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (voir *infra* 4.4.1.6 « Cas particuliers »), sont présentés en Annexe 2 du présent chapitre.

Les facteurs de risques, leur gestion et les procédures de contrôle interne relatifs aux enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux sont décrits dans le chapitre 5 « Facteurs de risques » et le Rapport de la Présidente du Conseil de Surveillance figurant en Annexe 1 du chapitre 7 « Gouvernement d'entreprise » du présent Document de référence.

Ce sont ces informations qui sont à la base des évaluations périodiques des principales agences non financières ou fonds spécialisés ISR tels que Vigeo, RobecoSam, Guilé, MSCI, Oekom, Eiris et Sustainalytics. Même si chacune de ces entités a des méthodologies d'évaluation qui lui sont propres, la synthèse que l'on peut en dégager est une appréciation de B+ sur une échelle de A à D. Il convient aussi de mentionner que le Groupe appartient aux indices Euronext Vigeo France 20, Euronext Vigeo Europe 120 et Euronext Vigeo Eurozone 120.

Pour progresser, le Groupe s'appuie sur le Vallourec Management System (VMS) dont l'objectif fondamental est l'amélioration de la performance du Groupe dans les domaines de la qualité, la santé, la sécurité, l'environnement et la logistique, regroupés dans un programme ambitieux nommé Index et piloté par l'un des membres du Directoire.

Ce système permet d'assurer la conformité des actions au plan stratégique et organise la conduite du progrès continu. Il garantit également que les exigences du management de la qualité (normes ISO 9001, ISO/TS 16949, API et ASPE), de la santé et de la sécurité (OHSAS 18001), de l'Environnement (ISO 14001) et de la gestion de l'énergie (ISO 50001) sont prises en compte.

Ce système a pour objectif de développer la prévention des risques, de maîtriser la variabilité des processus et d'améliorer l'efficacité des processus. Il fait appel à de nombreux outils spécifiques comme le *Lean management*, la méthode 6 sigma et le renforcement des méthodes de conduite des projets.

Il comporte trois axes :

- ▶ les plans d'action de la gestion de la qualité totale (*Total Quality Management* – TQM) ;
- ▶ les comités de pilotage ; et
- ▶ les groupes d'amélioration continue (GAC).

Le Vallourec Management System s'appuie sur un outil documentaire à trois niveaux qu'il a été décidé d'améliorer en 2014 :

- ▶ le premier niveau comprend les chartes qui définissent les valeurs et les engagements applicables, les politiques qui présentent les orientations générales et les manuels qui décrivent les systèmes de gestion en place ;
- ▶ le deuxième niveau comprend les procédures qui exposent les méthodes pour assurer la conformité aux exigences spécifiées, ainsi que les règles et les instructions ;
- ▶ le troisième niveau comprend les recommandations ou suggestions.

1 Éthique

1.1 Charte d'éthique et gouvernance

Les normes d'éthique du Groupe sont exposées dans un document unique : la Charte d'éthique.

La Charte d'éthique repose sur un ensemble de valeurs fondamentales, telles que l'intégrité et la transparence, l'exigence et le professionnalisme, la performance et la réactivité, le respect des hommes et des femmes et l'engagement collectif.

Elle fournit un cadre de référence pour la bonne conduite des activités quotidiennes de chaque collaborateur par le biais de principes d'actions qui s'appuient sur les valeurs précitées. Ces principes d'actions reflètent la manière dont Vallourec entend conduire ses relations à l'égard de tous ses partenaires et parties prenantes, tels que ses collaborateurs, ses clients, ses actionnaires, ses fournisseurs, et constituent la référence du Groupe, en particulier dans la mise en œuvre de son projet de développement durable et responsable.

La Charte d'éthique prescrit également des règles de conduite sur des sujets variés, tels que les conflits d'intérêts, les relations avec les tiers et la préservation des actifs de manière à protéger en toutes circonstances la réputation et l'image du Groupe.

La Charte d'éthique de Vallourec s'applique à toutes les sociétés consolidées du Groupe. Chacun de ses collaborateurs est personnellement tenu d'en mettre en œuvre les valeurs et les principes, ainsi que de se conformer aux règles qu'elle énonce.

La chaîne hiérarchique assure sa diffusion auprès de l'ensemble des salariés du Groupe. À cette fin, elle a été traduite en cinq langues. Elle a également été mise en ligne sur le site intranet du Groupe ainsi que sur le site internet de la Société pour affirmer à l'égard des tiers les valeurs du Groupe.

Pour permettre aux nouveaux collaborateurs du Groupe de prendre connaissance de la Charte d'éthique dans les premiers mois de leur arrivée, un programme spécifique d'e-learning s'adressant aux collaborateurs ayant rejoint le Groupe depuis janvier 2012 a été lancé en avril 2014. Ce programme a pour objet de permettre aux collaborateurs de mieux s'approprier les valeurs et principes éthiques autour de questions relevant de leurs pratiques professionnelles quotidiennes.

1.2 Programme de conformité

En cohérence avec les principes inscrits dans la Charte d'éthique et avec les engagements du Pacte Mondial des Nations Unies auquel le Groupe a adhéré en 2010, Vallourec souhaite prévenir les risques spécifiques en matière de concurrence, de lutte contre la corruption et de respect de l'environnement dans le cadre d'un Programme Mondial de Conformité à la Législation.

Conçu et animé par la Direction Juridique du Groupe, ce programme a pour objet de sensibiliser les cadres du Groupe aux lois et règlements applicables dans ces domaines, notamment dans le cadre de formations internes. Il vise à répondre aux risques auxquels ils pourraient être exposés dans leurs activités au moyen de recommandations détaillées, pédagogiques et pratiques afin d'être comprises par tous.

La Charte d'éthique est le document fondateur auquel sont rattachés un certain nombre de directives et de recommandations qui permettent de guider les collaborateurs du Groupe dans son application.

Afin d'accompagner la mise en œuvre de la Charte d'éthique auprès de tous les collaborateurs, notamment les cadres, un délégué à la Charte d'éthique a été nommé. Il est investi des missions suivantes :

- assister les sociétés du Groupe dans la diffusion de la Charte d'éthique ;
- coordonner les actions de sensibilisation à la Charte d'éthique pour les nouveaux salariés ;
- participer à la définition de procédures d'application de la Charte ;
- recueillir toute difficulté d'interprétation ou d'application de la Charte d'éthique qui serait soulevée par un collaborateur ; à cette fin, il reçoit toute information relative aux manquements aux principes de responsabilité ; et
- établir un rapport annuel destiné au Président du Directoire et portant sur la mise en œuvre de la Charte d'éthique.

Le délégué à la Charte d'éthique rend compte au Président du Directoire. Il s'appuie sur un réseau de 12 correspondants locaux organisé par zones géographiques. Ceux-ci rendent compte périodiquement de leur activité au délégué à la Charte d'éthique dans le cadre des missions qui lui sont dévolues. Une lettre sur l'actualité en matière éthique est diffusée mensuellement aux principaux cadres dirigeants du Groupe.

Un Comité d'éthique, animé par le délégué à la Charte d'éthique, réunit des représentants de directions fonctionnelles (Juridique, Achats, Ressources Humaines, Actionnariat...) et des divisions opérationnelles. Il a vocation à se tenir au moins une fois par trimestre en vue de définir, sous l'impulsion du délégué à la Charte d'éthique, les orientations en matière d'éthique et de veiller à leur déploiement effectif. Il a notamment pour objectif en 2015 d'enrichir le contenu de la charte, et de rédiger des directives sur différents sujets comme les cadeaux et réceptions, les dons, les actions en lien avec le développement du contenu local des offres de service et l'exercice du lobbying. Ces directives seront communiquées à l'ensemble du personnel.

Alors que les actions de formation se sont poursuivies au niveau mondial en 2014, un programme d'e-learning a été déployé à compter du premier trimestre 2014 afin de sensibiliser l'ensemble des ATAM et des cadres du Groupe aux lois et règlements en matière de concurrence, de lutte contre la corruption et de respect de l'environnement. Un autre programme d'e-learning a été déployé pour former les collaborateurs du Groupe au contenu et à l'application de la Charte d'éthique.

La Directrice juridique du Groupe exerce également la fonction de *Compliance Officer*. À ce titre, elle participe au Comité d'éthique.

1.3 Promotion et respect des conventions internationales

Dans son « Accord sur les principes de responsabilité applicables dans le groupe Vallourec », approuvé par le Comité européen le 9 avril 2008, Vallourec a affirmé son engagement de se conformer aux principes fondamentaux édictés par les conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail, en particulier :

- au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;

- à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- à l'abolition effective du travail des enfants.

Ce texte fait partie intégrante de la Charte d'éthique de Vallourec. Cette dernière vise également les principes directeurs des Nations Unies, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le Pacte Mondial des Nations Unies.

2 Politique sociale

Le périmètre des indicateurs sociaux recouvre les sociétés entrant dans le périmètre de consolidation comptable. Les effectifs des bureaux commerciaux sont également inclus dans ce rapport.

2.1 Les effectifs du Groupe

2.1.1 Évolution et répartition

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE, SEXE ET ZONE GÉOGRAPHIQUE

Au 31 décembre 2014, 23 709 salariés travaillaient sur plus de 50 sites de production ou de services sous contrat Vallourec (contrats à durée déterminée ou indéterminée). Sous réserve des effectifs de l'unité indonésienne P.T. Citra Tubindo qui se sont réduits, l'équilibre entre les entrées et les sorties constatées en 2014 ne fait ressortir aucune variation notable des effectifs par rapport à fin 2013 (24 053 salariés).

Répartition par zone géographique

Pays	Nombre de salariés	
	2013	<input checked="" type="checkbox"/> 2014
Brésil	8 429	8 401
France	5 280	5 198
Allemagne	4 014	3 935
États-Unis	2 756	2 707
Indonésie	980	735
Chine	713	702
Royaume-Uni	559	631
Mexique	319	361
Arabie Saoudite	238	255
Émirats Arabes Unis	174	182
Malaisie	173	170
Inde	107	106
Autres zones	311	326

Effectifs inscrits au 31 décembre (GDD et CDI)	2013	2014	Variation 2013/2014	Répartition 2013	Répartition 2014
Europe	9 891	9 815	- 0,8 %	41 %	41 %
Brésil	8 429	8 401	- 0,3 %	35 %	35 %
ALENA (États-Unis, Canada, Mexique)	3 154	3 156	+ 0,06 %	13 %	13 %
Asie	2 098	1 829	- 12,8 %	9 %	8 %
Moyen-Orient	412	438	+ 6,3 %	2 %	2 %
Afrique	69	70	+ 1,4 %	NS	NS
TOTAL	24 053	23 709	- 1,43 %	100 %	100 %

Répartition par sexe

Au 31 décembre 2014, le Groupe compte 2 581 femmes sous contrat à durée indéterminée qui représentent 11 % de l'effectif permanent total. Peu présentes au sein de la catégorie des ouvriers, les femmes occupent essentiellement des postes administratifs et commerciaux. Elles représentent un tiers des ATAM (personnel administratif ou techniciens ou agents de maîtrise) et un cinquième des cadres.

% de femmes (permanents)	Ouvrier		ATAM		Cadre		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Europe	2 %	2 %	33 %	33 %	21 %	21 %	11 %	11 %
Brésil	5 %	6 %	29 %	28 %	23 %	24 %	10 %	11 %
Asie	15 %	17 %	26 %	28 %	19 %	16 %	19 %	20 %
ALENA	1 %	1 %	29 %	31 %	19 %	21 %	10 %	10 %
TOTAL	4 %	4 %	30 %	30 %	21 %	21 %	11 %	11 %

Répartition par âge

Les pyramides d'âge illustrent de grandes disparités selon les zones géographiques.

La population salariée brésilienne est jeune, avec une forte concentration sur la tranche d'âge 25/35 ans. Dans la zone ALENA,

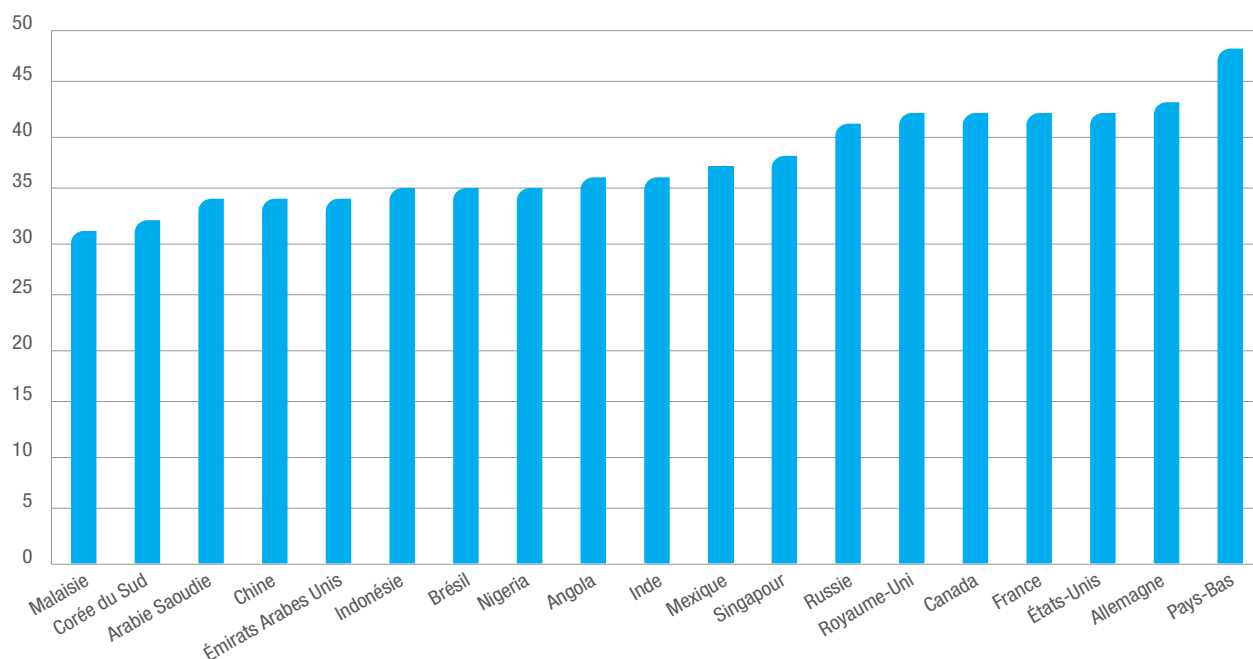
la répartition de la population entre les différentes classes d'âge est bien équilibrée. L'Asie n'a pratiquement pas de salariés de plus de 55 ans. En revanche, l'Europe est marquée par une forte présence de salariés ayant entre 50 et 58 ans. Pour corriger ce déséquilibre, un accord pour une gestion proactive de l'emploi, signé en France le 7 février 2014, a fixé des objectifs chiffrés en matière d'embauche afin de rééquilibrer la pyramide des âges.

Répartition des effectifs par âges



Ces disparités se traduisent également dans l'âge moyen des salariés des principaux pays d'implantation.

Moyenne d'âge par pays



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET TYPE DE CONTRAT

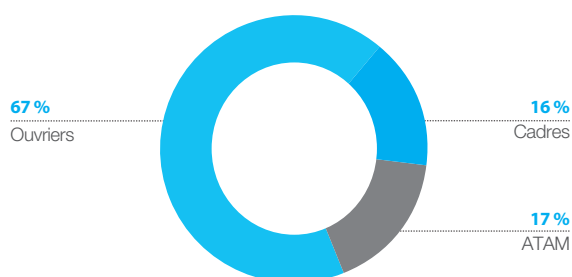
Répartition par catégorie professionnelle

La catégorie des ouvriers représente les deux tiers des effectifs permanents.

Celle des ATAM, qui recouvre le personnel administratif, les techniciens et l'encadrement terrain (agents de maîtrise), compte pour 17 % de l'effectif permanent.

Les cadres (16 % de l'effectif permanent) sont proportionnellement plus représentés en France (21 % de l'effectif) que dans le reste du monde, compte tenu de la localisation du siège social à Boulogne-Billancourt (France), qui accueille les équipes de direction et les fonctions supports du Groupe.

Répartition des effectifs par catégorie en 2014



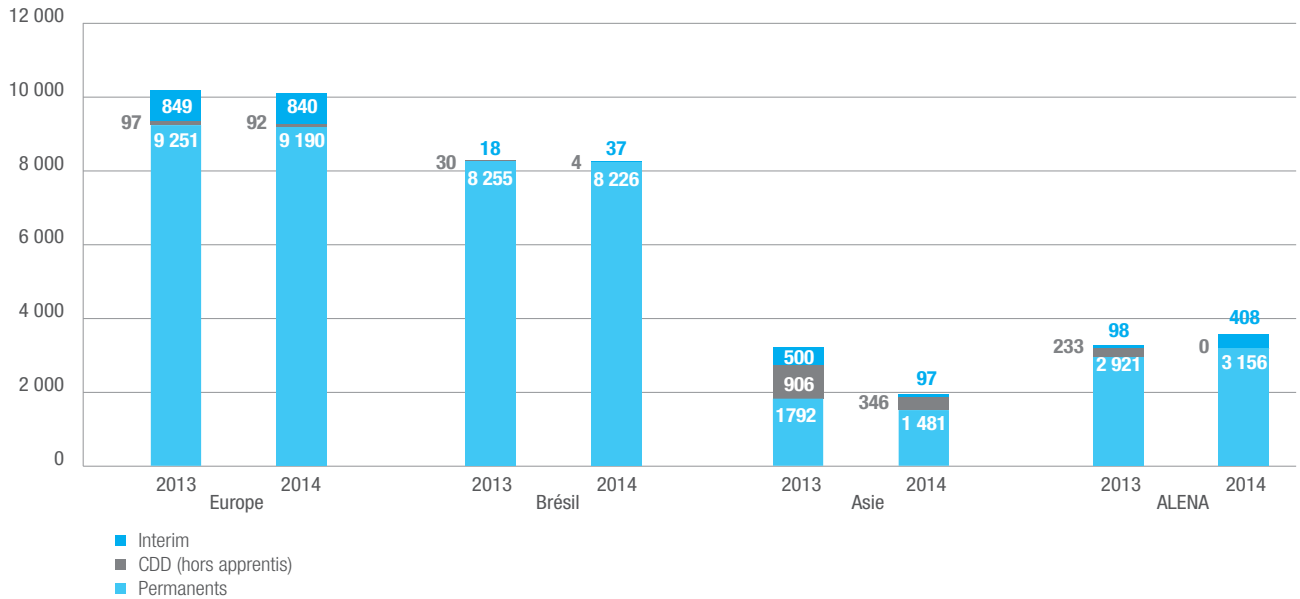
Répartition par type de contrats

Compte tenu de la forte cyclicité de ses marchés, Vallourec doit pouvoir s'adapter rapidement aux variations d'activité. Sa politique repose sur l'existence d'un personnel permanent (CDI) qui permet de répondre au niveau d'activité pérenne et sur un volant de personnel temporaire (contrats à durée déterminée et intérimaires) pour faire face aux pointes d'activité. Pour appréhender cette problématique, les effectifs permanents sont gérés sur la base d'un effectif type pour une activité standard moyenne à 3/5 ans. Les variations d'activité en pic ou en creux sont résolues avec les solutions locales de flexibilité (prêts entre usines, aménagement du temps de travail en Europe, intérimaires, contrats à durée déterminée).

Au niveau du Groupe, l'effectif temporaire s'établit en 2014 à 7,5 % de l'effectif total, le Brésil restant très en dessous de ce taux moyen compte tenu du recours exceptionnel aux contrats temporaires.

Bien que répertoriés comme salariés temporaires, les apprentis ne sont pas comptabilisés dans le diagramme ci-après car ils ne constituent pas une variable d'ajustement à l'activité.

Répartition entre permanents et non permanents



2.1.2 Entrées et départs

EMBAUCHES ET MUTATIONS

En 2014, les sociétés du Groupe ont embauché – hors mutations entre sociétés du Groupe – 2 327 salariés permanents, soit 10 % de l’effectif permanent, ratio en diminution par rapport à fin 2013 (12 %).

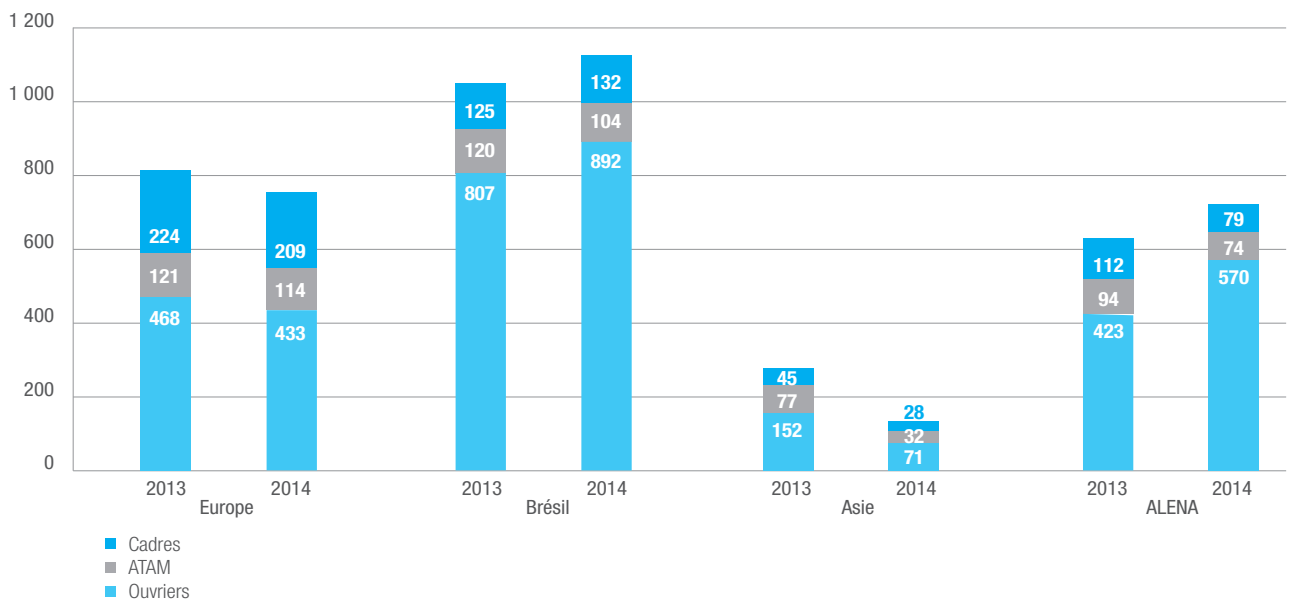
Le nombre de mutations concertées est en forte augmentation : 491 mutations en 2014 contre 291 en 2013. La moitié d’entre elles

proviennent de la création de la société Vallourec Transportes e Serviços au Brésil, qui a donné lieu à la mutation de 254 salariés en provenance de Vallourec Tubos do Brasil.

35 % des embauches totales ont été réalisés au Brésil tandis que l’Europe et la zone ALENA représentent respectivement 27 % et 26 % des entrées.

La répartition de tous les mouvements en entrées (cumulant les embauches et les mutations) par catégorie professionnelle et zone géographique est la suivante :

Répartition des embauches par catégorie professionnelle

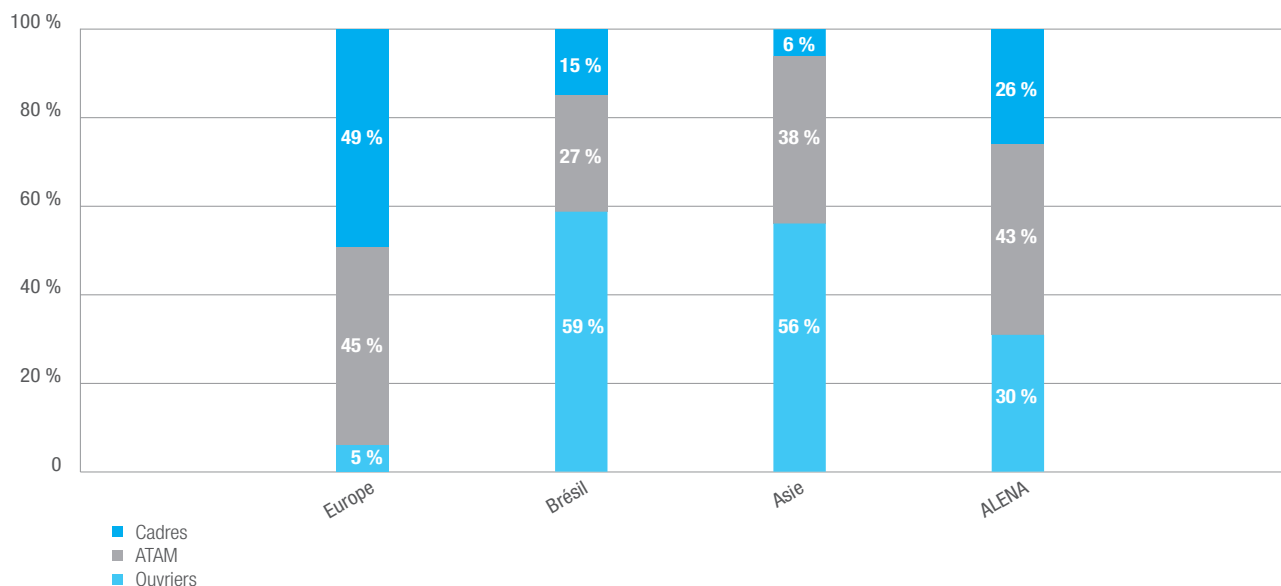


Les États-Unis et le Brésil ont embauché respectivement 24 % et 14 % de leur effectif permanent, principalement dans la catégorie des ouvriers.

En Europe, les embauches ont représenté 8 % de l'effectif permanent et ont été réalisées principalement en vue d'assurer le remplacement des départs en retraite et le renforcement des directions fonctionnelles.

Les femmes représentent 13 % des embauches au niveau Groupe, dont 6 % dans la zone ALENA, 13 % en Europe, 15 % au Brésil et 26 % en Asie. Au Brésil et en Asie, ces embauches se font majoritairement sur les postes d'ouvriers. Ailleurs, elles concernent davantage les postes ATAM et cadres.

Répartition des embauches de femmes par catégorie professionnelle en 2014



DÉPARTS

En 2014, 12 % en moyenne des salariés sous contrat permanent ont quitté le Groupe, soit un taux en hausse par rapport à fin 2013 (9 %). Cette augmentation touche de manière identique toutes les catégories professionnelles.

Les départs concernent en premier lieu le Brésil mais aussi l'Europe et les États-Unis.

Les pourcentages de turnover (nombre de départs rapporté à l'effectif permanent) par zone géographique sont les suivants :

Taux de turnover

(% de départs par rapport à l'effectif permanent)	2013	2014
Brésil	10 %	14 %
Asie	6 %	9 %
Europe	7 %	9 %
ALENA	14 %	17 %
TOTAL	9 %	<input checked="" type="checkbox"/> 12 %

Motifs de fin de contrat de travail

	Retraite		Démission		Licenciement		Autres motifs	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Europe	46 %	53 %	21 %	20 %	20 %	13 %	12 %	14 %
Brésil	14 %	16 %	12 %	12 %	71 %	70 %	2 %	2 %
ALENA	5 %	4 %	45 %	51 %	40 %	37 %	9 %	8 %
Asie	7 %	5 %	65 %	69 %	19 %	21 %	9 %	5 %
TOTAL	21 %	24 %	25 %	27 %	46 %	41 %	7 %	8 %

Au Brésil, compte tenu de la réglementation du travail, le licenciement est le mode de rupture habituel des contrats.

En Chine, le taux de démissions est traditionnellement et culturellement très élevé.

Aux États-Unis, les départs intervenus en 2014 résultent principalement de démissions.

En Europe, plus d'un départ sur deux intervient pour cause de retraite.

2.1.3 Organisation du temps de travail

RYTHME DE TRAVAIL

La politique du Groupe est guidée par la recherche de flexibilité et de réactivité, pour s'adapter à la demande des clients.

Les rythmes de travail permettent d'adapter le fonctionnement des installations aux nécessités de la production. Le travail en continu (24h/24h) pendant cinq ou six jours par semaine avec trois, quatre

ou cinq équipes alternantes est généralisé dans la majorité des sites de production.

Pour minimiser la pénibilité des rythmes de travail, des organisations de travail adaptées aux rythmes physiologiques font l'objet d'études puis d'expérimentations, en concertation avec les médecins du travail et le personnel.

Des solutions innovantes sont mises en place, qui dépendent étroitement des facteurs culturels et des législations nationales applicables.

DURÉE DU TRAVAIL

Le tableau ci-après reflète le nombre d'heures travaillées et le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées au cours des deux derniers exercices. Il a été renseigné, pour chacun des pays, sur la base du nombre d'heures de travail de l'effectif inscrit. La France a dû avoir recours au chômage partiel (47 000 heures) pour faire face à la sous-activité.

	Nombre moyen d'heures travaillées par salarié		Dont nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par salarié dans l'année	
	2013	2014	2013	2014
Allemagne	1 480	1 497	116	117
Brésil	2 022	2 021	117	118
Chine	2 173	2 128	255	219
États-Unis	2 154	2 244	315	403
France	1 515	1 509	29	34
Mexique	2 674	2 692	167	236
Royaume-Uni	2 158	2 192	162	188

Bien que le dispositif des heures supplémentaires ne s'applique pas aux cadres, le nombre moyen d'heures supplémentaires a été calculé sur l'ensemble du personnel permanent (personnel inscrit) y compris les cadres.

HORAIRES INDIVIDUALISÉS ET TEMPS PARTIEL (FRANCE)

En France, la quasi-totalité du personnel ATAM bénéficie d'un horaire individualisé, permettant d'aménager les heures d'arrivée et de départ en fonction des contraintes personnelles et des nécessités du service.

92 salariés (en France : 26 ouvriers, 41 ATAM et 25 cadres) ont, en 2014, exercé leurs fonctions à temps partiel, pour un motif d'ordre personnel ou sur prescription médicale (mi-temps thérapeutique).

À titre expérimental, une formule de télétravail a été mise en place au siège social après concertation avec les représentants du personnel.

ABSENTÉISME

Le taux d'absentéisme comprend l'ensemble des absences indemnisées (maladies, maternités, accidents de travail et de trajet) ramené au nombre d'heures effectivement travaillées. Il se situe, pour chaque pays, dans la moyenne basse des taux observés dans des industries comparables.

Taux d'absentéisme	2013	2014
Europe	5,5 %	5,6 %
Brésil	3,6 %	3,0 %
ALENA	1,3 %	1,4 %
Asie	1,1 %	1,1 %
TOTAL	3,5 %	3,4 %

2.2 Sécurité et santé

2.2.1 Sécurité

Engagement de performance responsable

- > Assurer la sécurité et protéger la santé de nos collaborateurs
- > Offrir à chacun de bonnes conditions de travail

INDICATEUR

TRIR : taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt (nombre d'accidents déclarés par million d'heures travaillées).

OBJECTIF 2014

Atteindre un **TRIR de 5**.

RÉALISATION DE L'OBJECTIF 2014

Le Groupe a dépassé son objectif et a atteint un **TRIR de 4,2**. Entre 2008 et 2014, le TRIR et le taux de fréquence des accidents avec arrêt (LTIR) ont diminué de 86 %.

OBJECTIF 2015

Poursuivre les efforts afin de réduire le **TRIR à 4,0**.

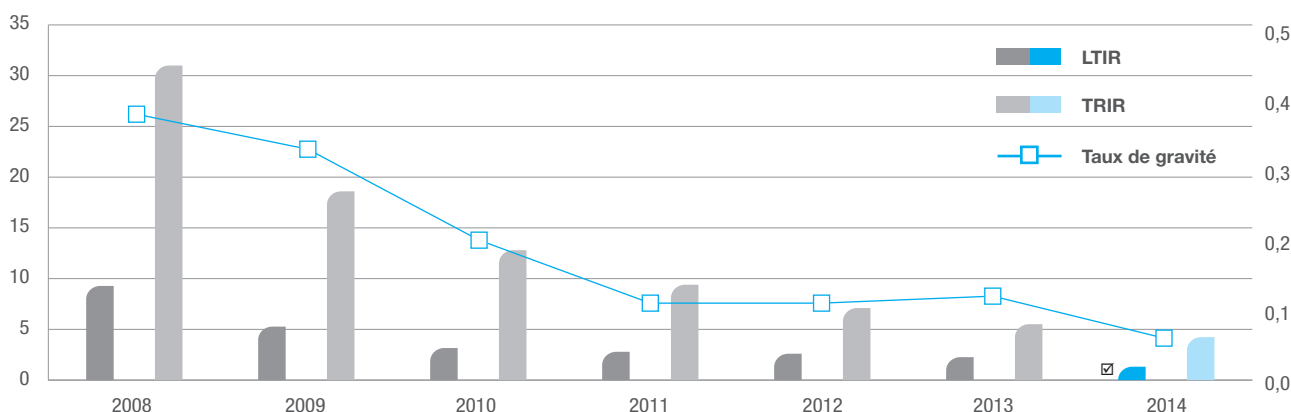
La sécurité constitue la première priorité du Groupe, dont l'objectif est de devenir une référence et un modèle de réussite en la matière. Fin 2014, les sites certifiés OHSAS ⁽¹⁾ représentent 99,2 % de la production exprimée en tonnes.

En 2008, le Groupe a lancé un programme ambitieux d'amélioration de la sécurité sur trois ans (2008-2010), dénommé « CAPTEN Safe ». Animé par la volonté de créer une rupture et d'agir sur l'ensemble des leviers de la sécurité, ce programme a permis d'obtenir une progression très sensible de la performance du Groupe (voir graphique ci-dessous). Fort de ce succès et dans un souci d'amélioration continue et permanent de la culture sécurité du Groupe, Vallourec a mis en œuvre dès 2011 un nouveau programme d'amélioration de la sécurité sur trois ans (2011-2013), dénommé « CAPTEN+ Safe », qui a permis de poursuivre la progression de la performance en matière

de sécurité. Entre 2008 et 2014, le taux de fréquence des accidents avec arrêt (LTIR) a diminué de 86 %.

Le Groupe a en outre décidé de suivre le taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt (TRIR) ⁽²⁾, qui est passé de 31 en 2008 à 4,23 en 2014. Au niveau de chaque site, les situations dites de « presque-accident » font l'objet de fiches d'observations systématiques qui sont analysées puis communiquées par l'encadrement.

Fin 2014, le LTIR ⁽²⁾ s'est établi à 1,32 et le taux de gravité des accidents ⁽³⁾ à 0,06, tous deux en nette diminution par rapport à 2013. Malgré ces résultats, le Groupe a eu à déplorer deux accidents mortels parmi ses salariés en 2014 ⁽⁴⁾ (contre trois en 2013 et deux en 2012 – aucun accident mortel en 2011 ⁽⁵⁾), et reste plus que jamais mobilisé sur les enjeux de sécurité.



(1) OHSAS 18001 : Référentiel international relatif à la santé et à la sécurité au travail, publié en 2001 sous l'autorité de l'Organisation Internationale du Travail.

(2) Sur la base des effectifs du Groupe et des intérimaires.

(3) Sur la base des effectifs du Groupe et hors intérimaires.

(4) Sur la base des effectifs du Groupe et des intérimaires, hors sous-traitants.

(5) Sur une base comparable à celle de 2012 (deux accidents mortels ayant été néanmoins recensés chez les sous-traitants).

À chaque fois qu'un accident avec arrêt ou qu'un événement qui aurait pu avoir de graves conséquences se produit, le *Group Management Committee* (GMC) en est immédiatement informé.

Le programme d'amélioration de la sécurité consiste à déployer dans l'ensemble des sites du Groupe les principaux outils suivants :

- ▶ la mise en place de comités de pilotage à tous les niveaux de l'entreprise ;
- ▶ des visites de sécurité (plus de 32 000 visites en 2014) ;
- ▶ le déploiement permanent d'une évaluation du risque en matière de sécurité et d'actions de prévention ;
- ▶ la mise en place de groupes d'amélioration continue (GAC) axés sur la sécurité (350 GAC en 2014).

En complément du programme d'amélioration de la sécurité, un plan d'action spécifique visant à prévenir les accidents mortels a été lancé dont les principales modalités sont les suivantes :

- ▶ l'analyse des risques ;
- ▶ la consignation des énergies lors d'interventions ;
- ▶ l'installation de barrières et de capotages de machines ;
- ▶ la lutte contre les comportements complaisants.

Pour les sites dont la performance est inférieure à la moyenne ou dont le risque d'accidents mortels est élevé, le Groupe a mis en place un plan de surveillance renforçant l'implication de la chaîne hiérarchique du site et comportant les principales mesures suivantes :

- ▶ l'observation sur le terrain de la performance du programme de la gestion des risques ;
- ▶ le responsable hiérarchique du Directeur de chaque site procède lui-même à la visite sécurité du site en présence du responsable sécurité, audite le fonctionnement des groupes de projet locaux, s'assure que les 12 « Règles d'or » en matière de sécurité sont connues et respectées.

La formation et la sensibilisation aux règles de sécurité sont essentielles au moment de l'intégration dans le Groupe et font l'objet de rappels réguliers. Les programmes concernent le personnel temporaire au même titre que le personnel permanent. Aux États-Unis, au Brésil et en Europe, un programme original de formation à la sécurité par e-learning permet de tester de manière permanente la connaissance et la compréhension des règles de sécurité par le personnel.

Chaque année, une journée est consacrée à la sécurité dans tous les sites du Groupe. Elle est l'occasion de sensibiliser de multiples manières tous les salariés notamment au travers d'ateliers spécifiques (risques pour les mains, manutention des charges, conduite des chariots élévateurs, exercices d'évacuation...) pendant lesquels la production est interrompue. Un grand nombre de cadres dirigeants se déplacent spécialement sur les sites pour cet événement. Cette journée est également l'occasion de distinguer le site le plus performant en matière de sécurité.

En 2014, l'usine de Vallourec Oil & Gas Mexico a ainsi reçu le prix de la sécurité pour les actions mises en place et ses résultats : aucun accident constaté depuis plus de 20 mois.

De nombreuses opérations de sensibilisation sont également menées : campagnes de communication sur le thème des accidents aux mains ou aux yeux, audits croisés entre les usines, amélioration des plans de prévention en cas d'intervention d'entreprises extérieures.

La démarche « Safe Start® », qui repose sur le comportement individuel des employés et la capacité de prendre des initiatives en situation de risque a été lancée en 2012 et a été poursuivie en 2014.

Afin de marquer son attachement aux enjeux de la sécurité, le Conseil de Surveillance inclut depuis plusieurs années des objectifs de sécurité dans la part variable des membres du Directoire et dans celle des principaux managers en charge d'encadrer du personnel sur les sites soit environ plus de 2 000 cadres.

2.2.2 Santé

À l'instar de la sécurité, la santé constitue une préoccupation majeure et permanente du Groupe. Plusieurs actions de formation ont été menées dans ce domaine pour un total de 12 000 heures et ont rassemblé 2 560 participants.

Les réglementations relatives aux maladies d'origine professionnelle sont très différentes selon les pays, ce qui rend pour le moment difficile le recensement et la consolidation des données dans ce domaine. Néanmoins, les principaux risques associés aux activités du Groupe ont trait à la surdité, aux troubles musculo-squelettiques et affections pulmonaires.

L'enquête de satisfaction (Opinion) menée en 2013 dans l'ensemble des pays du Groupe aura permis – à travers des questions ciblées sur la perception par les salariés de leurs conditions de travail – d'identifier des pistes d'amélioration et de mesurer les évolutions sur cette problématique par rapport aux enquêtes précédentes. À titre d'exemple, Vallourec Tubos do Brasil améliore régulièrement les conditions de travail au niveau des postes individuels. Les décisions sont prises en comité « ergonomie » et « audiologie » pour traiter spécifiquement la problématique du bruit. Enfin, Vallourec Tubos do Brasil encourage les salariés à cesser de fumer, à pratiquer des activités sportives et à améliorer leur hygiène de vie.

Le Groupe mène diverses actions couvrant les principales préoccupations suivantes :

- ▶ la mise en place de services de santé pluridisciplinaires sur les sites, permettant de mener des actions de prévention auprès des salariés ; à ce jour le Groupe compte près de 80 personnels médecins et infirmiers ;
- ▶ l'amélioration des conditions de travail et la réduction de la pénibilité du travail : l'ergonomie est intégrée tant dans la conception que dans l'aménagement des postes de travail. En France, suite à l'accord sur la prévention de la pénibilité signé en 2012, les membres des comités de direction, les techniciens et chefs de projet ainsi que les salariés qui participent aux groupes de travail d'amélioration continue (70 en 2014) reçoivent une formation à l'ergonomie (140 personnes formées et 800 sensibilisés). Cette initiative française sera progressivement déployée mondialement ;
- ▶ la prévention des risques psychosociaux : avec l'aide des médecins du travail salariés du Groupe et le recours, le cas échéant, à des intervenants spécialisés, Vallourec aide ses salariés à gérer le stress au travail généré par les relations professionnelles ou la difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle. En France, un accord a été signé avec les partenaires sociaux sur ce thème ;
- ▶ la prévention du risque chimique : l'utilisation sanitaire des produits et substances chimiques est une préoccupation essentielle pour Vallourec. La base de données les répertoriant est mise à jour régulièrement afin d'assurer un suivi rigoureux de leurs évolutions

et réactions, et de prévenir ainsi les risques d'effets nocifs. Tous produits ou substances entrant sur les sites de production sont contrôlés et validés par les responsables HSE locaux. Les services médicaux sont très souvent sollicités afin de fournir une analyse complète des risques. Les contrôles légaux des atmosphères de travail ont été réalisés et ont permis de conforter les évaluations des risques ;

- des plans de substitution des produits jugés critiques ont été définis et les équipes HSE, en lien avec la R&D et les fournisseurs, ont élaboré des programmes de tests et de qualification des produits de substitution. Ces programmes sont parfois longs et requièrent, dans certains cas, des adaptations ou modifications des processus de fabrication. Fin 2014, plus de 60 % (57 % en 2013) des 372 substances identifiées comme CMR ⁽¹⁾ avaient été remplacées ⁽²⁾. À ce titre, quatre plans d'actions spécifiques ont été déployés au niveau Groupe et portent sur :
 - les fibres céramiques réfractaires : Vallourec a écrit et diffusé une instruction unique couvrant l'ensemble des pays. Les matériaux contenant ce type de fibres présents dans les fours seront progressivement déposés lors des opérations de maintenance lorsqu'il existe une solution alternative. En 2014, les sites de Vallourec Star, l'aciérie de Saint-Saulve, Vallourec Tubes Déville-lès-Rouen et Vallourec Fittings ont procédé au remplacement des réfractaires et éliminé les fibres correspondantes,

- les graisses au plomb : Les développements se poursuivent en interne et en partenariat avec les principaux fabricants de graisses pour la mise en œuvre de graisses non CMR en substitution des graisses au plomb et, en particulier, dans le cas d'une utilisation en milieu critique (haute température) pour lequel les graisses « propres » font aujourd'hui défaut. Les consommations en graisse au plomb ont baissé à 48,1 tonnes (soit 15 % des graisses utilisées) en 2014 contre 56,3 tonnes (soit 18 % des graisses utilisées) en 2013,
- le chromage des mandrins : un test « semi-industriel » a été mené pour valider une solution alternative au chromage des mandrins – les essais se sont poursuivis en 2014 à Riesa afin d'exploiter de nouvelles pistes avec des spécialistes en revêtement. Des prototypes sont en cours sur le site de Youngstown pour évaluer les impacts sur le process industriel. Les essais devraient se poursuivre en 2015,
- les phosphates de nickel : une solution mise au point avec un des fournisseurs a été validée et mise en application sur le site de Vallourec Oil and Gas France. D'autres solutions sont à l'étude avec deux autres fournisseurs afin de couvrir une distribution mondiale.

Enfin l'impact du risque chimique est également étudié dès le stade initial des projets R&D afin de prendre en compte tous les critères de prévention qui doivent y être associés.

2.3 Relations sociales

2.3.1 Organisation du dialogue social

Partout où il est implanté, le Groupe a fait du dialogue social une priorité. Celui-ci est organisé dans chaque pays en conformité avec la réglementation locale. À ce jour, au moins 82 % des effectifs sont couverts par des accords collectifs de branche ou de société.

- Au niveau européen, le dialogue s'organise à plusieurs niveaux :
 - un Comité européen, composé de 30 représentants français, allemands et britanniques se réunit au moins une fois par an alternativement en France ou en Allemagne. Il rencontre la Direction qui délivre des informations sur l'évolution des activités, les résultats et la stratégie du Groupe ;
 - un bureau du Comité européen siège par ailleurs cinq fois par an et rencontre régulièrement la Direction pour évoquer avec elle l'avenir du Groupe et les questions européennes. En 2014, les membres du bureau ont visité les implantations du Groupe en Chine pour mieux appréhender les enjeux de compétitivité de l'Europe ;
 - par ailleurs, les salariés actionnaires européens sont représentés au sein d'un conseil de surveillance des fonds d'actionariat salarié. Ils rencontrent la Direction deux fois par an. C'est parmi eux qu'est désigné le représentant des salariés qui siège au Conseil de Surveillance de Vallourec.

- En France :

Le Comité de Groupe comprend 20 représentants, choisis par les organisations syndicales parmi les élus des comités d'entreprise et se réunit une fois par an en présence du Directoire. Il reçoit des informations générales sur le Groupe (examen des comptes, activité, investissements, etc.). Il est assisté d'un expert-comptable. Il est également associé à la gestion des régimes de prévoyance et d'épargne salariale. Dans chaque société, des comités d'entreprise ou comités centraux d'entreprise, des comités d'établissement ou des délégués du personnel ainsi que des comités d'hygiène et sécurité et conditions de travail sont associés à la gestion de l'entreprise ou de l'établissement. Les comités d'entreprise gèrent les activités sociales (participation au financement des contrats santé, organisation de voyages, cadeaux de Noël, activités sportives...). Les organisations syndicales, qui ont obtenu plus de 10 % des voix aux élections des comités d'entreprise ou d'établissement, sont les interlocuteurs de la direction pour les négociations. En 2014, les négociations salariales ont donné lieu à signature d'accords dans la quasi-totalité des sociétés tandis que le dialogue social au niveau du Groupe a porté sur :

- des mesures concrètes permettant l'accès des jeunes à un emploi stable et le maintien des seniors dans l'entreprise. Ces discussions se sont traduites par la signature d'un accord « Pour une gestion proactive de l'emploi dans le cadre du contrat intergénérationnel » ;

(1) Les produits chimiques ou les préparations peuvent présenter divers effets nocifs pour la santé humaine. Ils font l'objet de classements dans une catégorie dite « CMR ». Au sens de l'article R. 231-51 du Code du travail, sont considérées comme agents CMR toutes substances ou toutes préparations Cancérogènes ^(C), Mutagènes ^(M) et Toxiques pour la reproduction ^(R).

(2) Certains sites ont précisé leur inventaire. De nouvelles substances ont, par ailleurs, été officiellement classifiées comme CMR.

- des aménagements à apporter aux contrats de prévoyance afin d'assurer la conformité avec les nouvelles réglementations (portabilité, catégories objectives...);
- la simplification et la sécurisation des dispositifs d'épargne salariale.

Par ailleurs, un accord a été signé en septembre 2014 avec les trois organisations syndicales représentatives de la société Vallourec Tubes France pour la mise en œuvre de mesures sociales accompagnant le projet de réorganisation de l'aciérie et de la tuberie de Saint-Saulve. Les négociations, qui se sont déroulées avec les organisations syndicales en parallèle du déroulement de la procédure d'information consultation des comités d'établissements et du comité central d'entreprise, ont permis d'améliorer les mesures initialement prévues notamment par l'extension des mesures de volontariat retraite et la mise en place de mesures destinées à favoriser au maximum les reclassements internes.

- En Allemagne, les relations sociales sont organisées selon les principes de la codétermination, conformément aux dispositions de la loi sur les comités d'entreprise du 15 janvier 1972 (*Betriebsverfassungsgesetz*).

Le comité d'entreprise (*Betriebsrat*), dont les membres sont élus par le personnel, représente les salariés. Il est associé aux décisions qui concernent les affaires internes de l'entreprise et donne son accord préalable dans un certain nombre de domaines touchant à la gestion du personnel. Il est étroitement associé aux questions relatives à la sécurité. L'employeur ne prend part aux réunions que s'il est invité, ou si celles-ci se tiennent à sa demande.

Un comité économique (*Wirtschaftsausschuss*) assiste le comité d'entreprise. Il se réunit une fois par mois en présence de l'employeur. Les cadres disposent d'une instance de concertation spécifique : le *Sprecherausschuss*.

En 2014, les principaux accords ont porté sur les salaires (négociation qui s'effectue au niveau de la branche), les contrats de travail et les dispositifs de retraite anticipée. Les discussions ont également porté sur des mesures d'adaptation à la nouvelle charge de production centrées principalement sur le non-remplacement des départs.

- Au Royaume-Uni, la représentation du personnel s'effectue par l'intermédiaire de quatre organisations syndicales dont trois représentent le personnel ouvrier et une le personnel administratif et technicien. En 2014, les négociations ont porté sur les modalités d'accompagnement des conditions climatiques exceptionnelles et la révision des règles relatives aux absences, à la discipline et aux horaires flexibles.
- Au Brésil, la majorité du personnel est représentée par un syndicat. Le *Conselho Representativo dos Empregados* (CRE) assure la représentation des employés et permet une concertation sur les questions internes telles que notamment la sécurité, les conditions de travail, les promotions et les mutations. Les organisations syndicales sont représentées par des salariés, désignés par le syndicat et payés par Vallourec. Les négociations menées en 2014 au niveau de la branche professionnelle ont abouti à un accord qui traite de l'ensemble des sujets sociaux, tels que la politique salariale, les conditions de travail, les horaires, la sécurité et la santé, les mesures spécifiques applicables aux femmes. Des instances spécifiques chargées d'améliorer la sécurité avec des représentants élus par les salariés se réunissent aussi tous les mois.

- Au Mexique, le syndicat représente principalement les ouvriers et employés auxquels s'appliquent les accords collectifs. Pour cette population salariée dont la liste est établie par voie d'accord, le syndicat, pour lequel la cotisation et l'adhésion sont obligatoires, peut proposer des candidats à l'embauche. Les négociations portent sur les salaires et les avantages en nature.

- Aux États-Unis, les salariés se prononcent régulièrement, conformément à la réglementation locale, par vote sur le mode de représentation du personnel et ont choisi jusqu'à présent l'absence de syndicat dans l'entreprise. Une nouvelle consultation des salariés organisée en 2014 a encore confirmé ce choix. Le dialogue social s'organise donc autour de rencontres très fréquentes sur le terrain entre la Direction et le personnel.

- En Chine, lorsque le syndicat national est représenté dans l'usine par un salarié, celui-ci est l'interlocuteur direct de la Direction pour tout ce qui concerne le personnel. S'il n'existe pas de représentant du syndicat, le dialogue social s'organise par contact direct entre les ouvriers et la Direction via des instances ad hoc.

2.3.2 Enquête interne Opinion

Vallourec pratique à intervalles réguliers une enquête auprès de l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde pour connaître leur perception, leurs attentes et leurs préoccupations et mesurer leur niveau d'engagement. La dernière enquête, menée en 2013, a obtenu un bon score de participation (73 % de taux de réponse) et fait apparaître un haut niveau de satisfaction et de fierté d'appartenance à l'entreprise ainsi qu'une bonne appréciation des conditions de travail et du niveau d'autonomie laissé aux salariés.

En 2014, chaque entité a mis en place des groupes de travail pour définir les actions prioritaires à mener en fonction des attentes de ses collaborateurs. La mise en œuvre de ces plans d'action s'est déroulée localement au second semestre 2014 et se poursuit en 2015. La Direction des Ressources Humaines s'assure qu'ils répondent aux standards d'excellence définis au niveau du Groupe, parmi lesquels la communication d'instructions et d'objectifs clairs et la reconnaissance de la performance. Elle accompagne également les Ressources Humaines locales dans la définition des objectifs liés à ces standards d'excellence.

L'ambition de l'enquête Opinion est de mesurer, pour mieux les renforcer, l'engagement et la motivation des collaborateurs, qui sont des leviers essentiels de l'excellence opérationnelle.

2.3.3 Communication interne du Groupe

La communication interne a pour ambition de susciter et de nourrir l'engagement et la mobilisation de l'ensemble des salariés du Groupe dans le monde. Vallourec entretient le dialogue avec eux et les informe à travers différents canaux :

- l'intranet *Vallourec Inside* touche environ 12 000 collaborateurs dans une vingtaine de pays. Il diffuse en temps réel des informations relatives à la stratégie, aux objectifs et aux résultats et promeut les réalisations des équipes à travers le monde. Une *e-newsletter* bimensuelle relaie l'actualité du site. *Vallourec Inside* propose également à chacun la possibilité d'ouvrir des espaces collaboratifs qui favorisent le travail en réseau et accroissent la réactivité et la performance. Plus de 3 600 personnes sont réunies dans environ 220 espaces consacrés aux principales thématiques du Groupe (procédés de fabrication, métiers, recherche et innovation) ;

- ▶ Vallourec Info, le magazine de tous les salariés, offre à chaque collaborateur une vision d'ensemble de l'actualité du Groupe, dans la langue de son pays. La diffusion rapide d'informations clés se fait également sous forme d'affichage dans les établissements du Groupe ;
- ▶ une communication spécifique à certains projets sensibilise les salariés aux sujets clés du Groupe – la sécurité, l'éthique et les valeurs, l'environnement –, ou les mobilise dans les moments forts (souscription au plan d'actionnariat salarié « Value », enquête interne « Opinion »...);

- ▶ lors des conventions annuelles ou de réunions locales, l'équipe dirigeante du Groupe va à la rencontre des managers pour des temps d'information et d'échanges.

La communication interne du Groupe s'appuie également sur les ressources locales dans les pays et sociétés, qui relaient les messages, nourrissent les remontées du terrain et animent leurs propres outils de communication (journaux, intranets...).

2.4 Rémunérations et avantages

2.4.1 Masse salariale

En 2014, la masse salariale du Groupe, hors intérim, s'élève à 1 236 millions d'euros (1 186 millions d'euros en 2013) dont :

- ▶ 856 millions d'euros au titre des salaires (809 millions d'euros en 2013) ;
- ▶ 54 millions d'euros au titre de la participation et de l'intéressement (56 millions d'euros en 2013) ;

- ▶ 11 millions d'euros au titre des charges liées aux options de souscription ou d'achat d'actions et aux actions de performance (15 millions d'euros en 2013) ;
- ▶ 312 millions au titre des charges sociales (302 millions d'euros en 2013).

L'augmentation de 4,2 % de la masse salariale par rapport à l'année précédente résulte des effets combinés des politiques salariales et des variations des devises par rapport à l'euro.

La répartition de la masse salariale par pays est la suivante :

	Répartition de la masse salariale		Répartition des effectifs moyens	
	2013	2014	2013	2014
Allemagne	23 %	22 %	18 %	17 %
Brésil	22 %	21 %	33 %	36 %
Chine	1 %	1 %	3 %	3 %
États-Unis	17 %	18 %	11 %	11 %
France	30 %	29 %	24 %	22 %
Mexique	1 %	1 %	1 %	1 %
Royaume-Uni	3 %	4 %	2 %	3 %
Divers	3 %	4 %	8 %	7 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

2.4.2 Salaires moyens

La politique de rémunérations de Vallourec repose sur des rémunérations motivantes et équitables compte tenu des conditions du marché local de l'emploi, incluant des mécanismes d'intéressement aux résultats.

Le salaire moyen en France intègre l'ensemble des salaires, y compris ceux des équipes de direction du Groupe.

Salaires moyens y compris intéressement et charges sociales

	Salaires moyens y compris intéressement 2014 (en euros)	Dont % charges sociales 2014
Allemagne	69 630	20 %
Brésil	31 380	63 %
Chine	18 570	26 %
États-Unis	83 520	28 %
France	68 520	46 %
Mexique	28 540	15 %
Royaume-Uni	73 580	22 %

2.4.3 Intéressement et participation

Les systèmes d'intéressement et de participation permettent d'associer les salariés aux performances de l'entreprise. En 2014, ils ont représenté 54 millions d'euros.

En France, un plan d'épargne entreprise (PEE) et un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) permettent aux salariés de placer les sommes issues de la participation et de l'intéressement pour se constituer une épargne assortie d'un régime fiscal avantageux et bénéficier d'un abondement versé par l'employeur.

2.4.4 Actionnariat salarié

En 2014, le Groupe a reconduit :

- pour la septième année consécutive, un plan d'actionnariat salarié « Value », dénommé « Value 14 », au bénéfice des salariés dans 13 pays. Près de 2 salariés sur 3, soit 63,5 % des effectifs éligibles, ont choisi de souscrire à l'offre proposée par le Groupe. Ce taux de participation témoigne de l'attachement des collaborateurs de Vallourec à leur entreprise et de leur confiance dans la stratégie et l'avenir du Groupe. Les actions détenues par les salariés représentent 7,61 % du capital social de Vallourec au 31 décembre 2014, contre 7,37 % au 31 décembre 2013 ;

2.5 Développement des collaborateurs

2.5.1 Processus de gestion des talents

Vallourec accompagne ses salariés tout au long de leur carrière pour révéler et cultiver leurs talents grâce à plusieurs programmes et initiatives déployés au sein du Groupe.

TALENT 360

Entretiens annuels

Le système d'information de gestion des talents dénommé « Talent 360 », utilisé à travers le Groupe, est l'un des outils d'évaluation des compétences, de gestion des objectifs et du potentiel de la population cadres. La mise en œuvre de cet outil, qui s'est accompagnée d'une forte mobilisation de tous les managers, a permis de standardiser et de systématiser la pratique des entretiens individuels sur une base annuelle. Cet outil est également accessible aux techniciens et agents de maîtrise dans certains pays, notamment la France.

Dans les pays où ce dispositif est en place, les taux de réalisation des entretiens annuels de la population cadre sont supérieurs à 95 %.

En 2014, l'harmonisation du processus de gestion des talents et l'extension à des populations non-cadres ont été poursuivies.

- pour la sixième année consécutive, un plan d'attribution sous conditions de présence et de performance, d'un nombre maximum de 130 062 actions de performance, à raison d'un maximum de six actions de performance par bénéficiaire, au profit de 21 677 salariés d'entités du groupe Vallourec situées en Allemagne, au Brésil, au Canada, en Chine, aux Émirats Arabes Unis, aux États-Unis, en France, en Grande-Bretagne, en Inde, en Malaisie, au Mexique, en Norvège, aux Pays-Bas et en Russie.

2.4.5 Autres avantages

Dans la quasi-totalité des pays à l'exception de l'Afrique et du Moyen-Orient, les salariés bénéficient d'un système de couverture santé pour eux-mêmes et leur famille. Lors de leurs déplacements professionnels, une assistance médicale leur garantit une prise en charge dans les meilleures conditions.

De multiples activités, à caractère social, sportif ou culturel sont organisées au sein des filiales. Elles prennent des formes différentes selon les structures : orchestres ou chorales d'entreprises, organisation de voyages touristiques, financement de colonies de vacances pour les enfants, organisation de compétitions sportives, organisations de fêtes. Ces activités, dont le but est de rassembler en dehors du strict cadre professionnel, viennent soutenir et renforcer les liens entre les salariés.

« Job posting »

Afin de permettre aux collaborateurs cadres de saisir les opportunités d'évolution au sein de l'organisation, les postes à pourvoir sont publiés sur Talent 360, qui offre la possibilité de postuler en ligne.

REVUE DES COLLABORATEURS ET PLANS DE SUCCESSION

La revue du personnel, pilotée par la Direction des Ressources Humaines en lien avec les sites et les Divisions, est un processus indispensable pour s'assurer que le Groupe dispose des talents nécessaires à la mise en œuvre de sa stratégie. Elle permet également d'identifier et de développer le potentiel des collaborateurs pour les faire évoluer au sein de l'organisation à court, moyen et long terme.

Cette revue du personnel, fondée sur des critères de performance et de potentiel, permet la construction de véritables parcours de carrière en s'appuyant sur des leviers tels que la formation, la mobilité interne et l'expatriation.

Vallourec a également généralisé les plans de succession afin de s'assurer que les postes clés sont pourvus avec les compétences nécessaires.

PROGRAMME EXPERTS

Créé en 2010, le programme Experts a pour objectif de reconnaître les collaborateurs spécialistes des processus liés au cœur de métier de Vallourec tels que la fabrication de l'acier, le laminage, le traitement thermique, le filetage ou encore le soudage.

Le Programme Experts encourage et valorise les parcours individuels dans ces métiers et permet à Vallourec de développer sa compétitivité pour satisfaire des marchés de plus en plus exigeants.

Fin 2014, le Groupe comptait 317 Experts à travers le Groupe.

2.5.2 Formation

Sur un marché évolutif et compétitif, Vallourec a un besoin croissant de personnel formé, motivé et capable de s'adapter aux changements des métiers et des marchés. Le Groupe s'attache à concilier ses besoins d'évolution et les aspirations individuelles de ses salariés en leur permettant d'évoluer dans leur carrière, tout en développant leurs compétences.

Outre les formations décidées en central par la direction Formation Groupe, chaque société élabore, chaque année, son plan de formation en cohérence avec les orientations pédagogiques du Groupe. Des programmes de formation spécifiques sont ainsi mis en place pour répondre localement aux exigences réglementaires ou du marché.

En 2014, plus de 513 597 heures ont été consacrées à la formation professionnelle des salariés, pour un montant représentant 1,40 % de la masse salariale (coûts pédagogiques et rémunération des stagiaires par rapport à la rémunération hors charges). Le léger retrait de l'effort de formation par rapport à 2013 (582 000 heures pour un montant représentant 1,74 % de la masse salariale) reflète pour partie la mise en œuvre d'un programme global d'économies qui a touché l'ensemble des postes de dépenses et pour partie la progression d'une démarche qui permet une optimisation des coûts.

La proportion de personnes formées dans l'année – c'est-à-dire ayant reçu au moins sept heures de formation cumulées sur l'année – est de 61 %.

Salariés formés au moins 1 journée par an (en cumul)

	Ouvrier		ATAM		Cadre		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Europe	30 %	35 %	12 %	13 %	11 %	11 %	53 %	59 %
Brésil	49 %	43 %	9 %	10 %	13 %	13 %	71 %	66 %
ALENA	46 %	44 %	11 %	12 %	14 %	14 %	71 %	70 %
Asie	32 %	28 %	9 %	9 %	5 %	6 %	46 %	43 %
TOTAL GROUPE	40 %	38 %	11 %	11 %	11 %	12 %	62 %	61 %

En 2014, chaque salarié du Groupe a, en moyenne, passé 22h à se former (25h au Brésil, 22h en Europe, 18h dans la zone ALENA et 16h en Asie).

Type de formations dispensées

	% formation technique et professionnelle		% formation Hygiène, Sécurité et Environnement		% autres formations (management, informatique, langues...)	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Europe	54 %	48 %	20 %	29 %	26 %	24 %
Brésil	18 %	15 %	34 %	38 %	48 %	47 %
ALENA	34 %	20 %	42 %	40 %	20 %	41 %
Asie	36 %	46 %	18 %	14 %	46 %	40 %
TOTAL GROUPE	36 %	31 %	28 %	33 %	35 %	36 %

VALLOUREC UNIVERSITY

Depuis sa création en 2011, l'ambition de Vallourec University est d'être un lieu d'excellence où employés et clients se rencontrent pour créer et partager une culture commune et enrichir leurs connaissances par un apprentissage continu. Elle vise à renforcer certaines valeurs importantes pour Vallourec aujourd'hui : l'orientation client, la créativité, l'innovation et le respect des personnes et des différences culturelles.

Vallourec University offre des programmes de formation pour les salariés de Vallourec à travers le monde. Ces formations peuvent être délivrées localement par les relais de Vallourec University dans les principaux pays, en central dans le cadre de programmes internationaux organisés le plus souvent en Europe, ou en e-learning via la plateforme de formation dédiée : le *Learning Management System* (LMS).

L'ensemble des formations initiées et déployées par Vallourec University doivent répondre aux objectifs suivants :

- assurer une compréhension commune des valeurs de Vallourec et de la culture d'entreprise ;
- favoriser l'excellence stratégique, managériale et technique pour développer l'avantage concurrentiel du Groupe.

Pour atteindre ces objectifs, Vallourec University a développé quatre principes (« expérimenter, échanger, apprendre et appliquer ») à la base de toutes ses formations. Les participants ont l'occasion d'échanger sur leurs expériences et d'acquérir de nouvelles connaissances en alternant les modules théoriques et pratiques, en appliquant et adaptant les méthodes apprises à leurs besoins spécifiques. Les formations sont systématiquement liées aux objectifs stratégiques du Groupe, des Divisions et des équipes.

Vallourec University propose une offre de formation sur mesure et veille à développer les compétences de l'ensemble du personnel du Groupe en cohérence avec la stratégie du Groupe. Son centre d'apprentissage est fondé sur quatre piliers majeurs :

- le « leadership », qui prépare à gérer les difficultés spécifiques rencontrées dans les missions de management et de leadership ;
- la formation à la demande, qui se concentre sur des thèmes importants aujourd'hui chez Vallourec tels que la formation interculturelle, la gestion de projet, la prise de parole en public et la finance pour les non-spécialistes ;
- la formation fonctionnelle, qui vise à améliorer les compétences pratiques et techniques pour chaque « famille » de métiers ;
- la formation à l'excellence opérationnelle, qui dispense une expertise relative aux processus et aux technologies dans le cadre des priorités et des lignes directrices du Groupe, notamment en vue de contribuer au développement d'une culture d'entreprise unifiée.

Les activités de Vallourec University sont structurées autour de trois branches : le *Learning Center*, les *Think Tanks* et les *External Stakeholders*. Le *Learning Center* est la branche principale et couvre toutes les actions de formation. Ses modules sont mis en œuvre au niveau national et international, visent le développement continu et l'amélioration des compétences des collaborateurs pour satisfaire aux exigences spécifiques de chaque niveau de responsabilité et des différentes zones géographiques.

Les *Think Tanks* ont trois objectifs principaux : la gestion du changement, l'orientation client et l'innovation. Les deux premiers objectifs visent à intégrer la gestion du changement individuel et organisationnel pour assurer l'atteinte des résultats de Vallourec. Les « Innovation workshops » sont conçus pour développer les modes de pensée innovants et créatifs et déploient des méthodes de résolution des problèmes.

2.6 Diversité et égalité des chances

Dans le cadre du déploiement de la Charte d'éthique (voir *supra* section 4.1. « Éthique »), une sensibilisation de l'ensemble des salariés sur le thème de la discrimination a été réalisée à partir d'exemples du quotidien.

En France, la formation des cadres managers comprend un module spécifique sur ce sujet.

Les activités à l'attention des *External Stakeholders* visent à améliorer l'image de marque auprès des clients et des fournisseurs, en leur offrant les formations « business knowledge » et « Tubular Essentials ». Cela contribue également à attirer de nouveaux talents, en renforçant la marque employeur de Vallourec.

Vallourec University s'est doté d'un *Learning Management System* (LMS), outil de gestion de la formation offrant aux salariés un accès plus direct à la formation. Cet outil, visant à améliorer la gestion et l'accès à la formation, est déployé progressivement dans le Groupe depuis mai 2012. Il permet un suivi rigoureux des temps et des budgets de formation, offre la possibilité aux salariés de consulter l'offre de formation disponible dans le Groupe, d'effectuer directement leurs demandes de formations pour eux-mêmes ou pour leurs collaborateurs, de consulter leur historique de formation et celui de leurs collaborateurs.

Grâce à cet outil, Vallourec University offre désormais des formations sur mesure ou génériques, déployées rapidement dans les différents sites Vallourec, pour tous les collaborateurs connectés au LMS. Ces offres s'intègrent dans une stratégie de formation en *Blended Learning* où les formations en face à face sont préparées ou renforcées par des séquences de formation en e-learning, permettant une meilleure acquisition des apprentissages et une réduction du temps passé en salle. Au cours des prochaines années, Vallourec University continuera à développer une gamme de nouvelles formations en face à face et en e-learning.

En 2014, 844 collaborateurs ont participé à des programmes internationaux de formation.

L'année 2014 a également été marquée par la montée en puissance de la formation à distance et l'adoption de nouvelles habitudes d'apprentissage. Des programmes de conformité à la légalité et à l'éthique ont été déployés en e-learning auprès de l'ensemble des ATAM et cadres du Groupe. Le nombre d'heures de formation dispensé à distance s'est élevé à 34 210 heures en 2014 (heures comptabilisées par le *Learning Management System*).

APPRENTISSAGE ET ALTERNANCE

Afin d'assurer au mieux le transfert et l'amélioration du savoir-faire dans le contexte du déséquilibre de la pyramide d'âge en Europe, et d'accueillir un plus grand nombre de jeunes talents disposant d'un cursus de formation adapté aux besoins de ses activités, le Groupe maintient un programme dynamique d'apprentissage en Allemagne avec 262 apprentis en moyenne en 2014 (259 apprentis en 2013) et en France, où 210 alternants ont suivi leur cursus de formation en 2014, soit une augmentation de 22 % par rapport à fin 2013. Le Brésil compte 166 apprentis et le Royaume-Uni 32.

Dans le cadre de l'enquête de satisfaction conduite auprès des salariés en 2013, 76 % d'entre eux se sont déclarés d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle « Vallourec comprend et encourage la diversité au sein de ses salariés (par exemple en matière de sexe, origine ethnique ou géographique, religion, âge, nationalité, handicap, etc.). »

2.6.1 Diversité

PARITÉ HOMMES/FEMMES

La politique du Groupe, définie par le Directoire, s'articule autour des deux objectifs suivants :

- le renforcement de la présence des femmes dans les métiers opérationnels, et en particulier ceux de la production ; et
- l'accession des femmes aux fonctions d'encadrement supérieur.

Des indicateurs ont été mis en place afin d'assurer le suivi et la traçabilité des actions entreprises par le Groupe. Suivis par une commission spécifique animée par un membre du *Group Management Committee* (GMC), ils portent sur :

- le pourcentage de femmes occupant des postes cadres opérationnels en production, commercial et Recherche et Développement : au 31 décembre 2014, 12 % de ces postes sont occupés par des femmes ;
- le pourcentage des femmes identifiées – dans les plans de succession issus d'une démarche de GPEC ⁽¹⁾ – pour prendre à court terme des fonctions de direction : au 31 décembre 2014, ce taux s'établit à 9 % ;
- le nombre de femmes qui occupent actuellement une fonction de direction : au 31 décembre 2014, 6 % des postes de direction sont occupés par des femmes.

Des plans d'action ont été déployés en France à la suite des accords négociés sur ce sujet. Ils incluent des actions de communication auprès des établissements d'enseignement pour attirer les candidatures féminines et de sensibilisation des managers en fonction, ainsi que la mise en place d'équipements adaptés (vestiaires en usine par exemple). Les enquêtes de rémunérations n'ont pas montré de différence de traitement entre les hommes et les femmes. Elles sont régulièrement renouvelées.

En Allemagne, le recours au travail à temps partiel fait partie des solutions mises à disposition des salariés parents pour faciliter l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

DIVERSITÉ CULTURELLE

En tant que groupe international, Vallourec est confronté aux problématiques de diversité culturelle. Dans cette perspective, les cadres qui sont amenés à faire travailler des équipes pluriculturelles bénéficient d'un programme de formation adapté.

Par ailleurs, une moyenne de 150 salariés, d'origines diverses, bénéficient d'une expérience d'expatriation pour une durée variable de un à trois ans dans une vingtaine de pays différents.

2.6.2 Égalité des chances

HANDICAPS

À fin 2014, 3 % des collaborateurs du Groupe présentaient un handicap ou une restriction médicale obligeant à un aménagement de leur poste (2,51 % à fin 2013) :

- en Allemagne et en France : la priorité est donnée au maintien de l'emploi des collaborateurs présentant un handicap par l'aménagement des postes ou des horaires de travail ;
- au Brésil, en partenariat avec le gouvernement, Vallourec Tubos do Brasil mène un programme de réhabilitation pour permettre aux salariés handicapés de continuer à mener leur activité professionnelle.

SENIORS

Dans le cadre de l'accord pour une gestion proactive de l'emploi dans le cadre du contrat intergénérationnel, plusieurs engagements ont été pris vis-à-vis des salariés seniors et, en particulier :

- un objectif de maintien dans l'emploi (à hauteur de 20 % de l'effectif) et d'embauche (au moins 15 % des embauches doivent concerner les salariés de 45 ans et plus, et au moins 1 % des embauches doivent concerner des salariés de plus de 55 ans) ;
- des jours de repos spécifiques pour les salariés de plus de 50 ans qui exercent un travail posté ;
- un congé de fin de carrière permettant, pour les salariés en travail posté, un passage à temps partiel ou une anticipation du départ en retraite de 2 ou 3 mois selon l'ancienneté dans le régime posté ;
- l'organisation de formations afin de faciliter la transition entre la vie professionnelle et la retraite.

(1) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

3 Relations avec les parties prenantes

3.1 Relations avec les collaborateurs

Engagement de performance responsable

> Former et motiver nos collaborateurs grâce au développement des compétences, à la valorisation des expertises, à la promotion des talents et au développement des carrières

INDICATEUR

Résultat de l'enquête interne « Opinion » (taux de satisfaction des collaborateurs). Cette enquête est menée tous les 2 ou 3 ans.

RÉALISATION 2014

Sur la base d'un **taux de satisfaction de 76 %** exprimé lors de l'enquête réalisée en 2013, des plans d'action ont été bâtis localement afin de répondre aux attentes exprimées. Leur mise en œuvre s'est déroulée en 2014 et se poursuit en 2015.

La prochaine enquête devrait intervenir en 2016.

La politique sociale est présentée en intégralité dans la section 4.2 « Politique sociale » (voir *supra* p. 64).

3.2 Relations avec les clients

Dans le but de renforcer la relation de proximité avec ses clients, le Groupe a mis en place un suivi particulier des principaux clients (environ une cinquantaine) appelés « Key accounts » et « Key Development Customers ». Chacun d'eux se voit dédier un manager, véritable ambassadeur du client, dont le rôle consiste à structurer la relation avec une vision long-terme, à identifier les attentes clés du client, mettre en place un plan d'action spécifique régulièrement suivi au niveau du *Group Management Committee* et mesurer en permanence la satisfaction du client. Ce programme a nécessité le déploiement de formations adaptées et donne lieu à des échanges de bonnes pratiques entre responsables concernés.

Pour répondre aux attentes ainsi identifiées, le Groupe construit ses offres, y compris financières, avec ses principaux clients. En vue d'optimiser la création de valeur au bénéfice de ces derniers, Vallourec combine innovation produits et services. Cette approche intègre notamment une évaluation des impacts environnementaux des produits tout au long de leur vie industrielle, depuis la fabrication jusqu'au démantèlement. À cette fin, le Groupe développe des programmes de R&D spécifiques et des initiatives multi-divisions.

Cette approche est indissociable des efforts du Groupe pour élever le niveau de qualité de ses produits ainsi que celui des prestations associées. À titre d'exemple, le délai de traitement des défauts de qualité ou de logistique a été très significativement accéléré.

Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Cette thématique n'est pas applicable à l'activité du groupe Vallourec. En effet, les produits fabriqués par le Groupe sont destinés à des industriels qui les mettent en œuvre ou les transforment. Ils sont vendus soit directement au client final, soit à des distributeurs qui les vendent à leur tour pour des applications diverses. Ils ne sont jamais mis à disposition des consommateurs individuels. Par ailleurs, les produits sont faits d'acier, métal qui ne présente aucun danger pour la santé publique. Il convient de signaler que l'acier n'est pas concerné par la réglementation « Reach » et que les résultats de l'analyse de cycle de vie conduite sur deux types de tubes ont montré un très faible niveau de toxicité sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

3.3 Relations avec les sous-traitants et fournisseurs

Engagement de performance responsable

> S'appuyer sur un réseau de fournisseurs fiables et responsables

INDICATEUR

Nombre de fournisseurs engagés dans la démarche d'évaluation formelle menée par Vallourec en matière de responsabilité sociale et environnementale.

RÉALISATION 2014

Au 31 décembre 2014, **576 fournisseurs** étaient impliqués dans la démarche, en progression par rapport à 2013 (315 fournisseurs engagés).

OBJECTIF 2015

Impliquer cumulativement **750 fournisseurs** dans la démarche d'évaluation formelle du Groupe.

En 2014, les achats du Groupe ont atteint 4 174 millions d'euros et se sont répartis géographiquement comme suit : 44 % en Europe, 22 % en Amérique du Nord, 27 % en Amérique du Sud et 7 % dans le reste du monde.

3.3.1 Achats locaux

Vallourec attache une importance particulière à l'impact territorial, économique et social de ses activités sur les populations riveraines ou locales.

Les achats locaux, dont le montant est estimé en 2014 à près de 1,9 milliard d'euros, ont représenté environ 45 % des achats (part analogue à celle de 2013) et contribué directement au soutien de l'économie locale. Il s'agit principalement des achats portant sur la ferraille, l'intérim, certaines prestations informatiques, des opérations de sous-traitance, de maintenance, de fournitures et de prestations ordinaires pour satisfaire les besoins de la production ou hors production. Les fournisseurs concernés sont en général capables d'intervenir dans la journée si nécessaire, et la distance entre leur implantation et l'usine concernée n'excède pas 80 kilomètres.

La proportion d'achats locaux est assez homogène dans les différentes zones géographiques.

Les achats de sous-traitance ont représenté un montant analogue aux achats locaux (1,9 milliard d'euros). Il s'agit soit de prestations à caractère industriel de finition ou de contrôle, soit de prestations nécessaires à la bonne marche des process. Ces achats de sous-traitance sont pour la plupart locaux, compte tenu des exigences de qualité et de réactivité que les prestataires doivent satisfaire. Ces prestations correspondent à un nombre important d'emplois très qualifiés qui contribuent à renforcer le tissu industriel local sans qu'il soit aisé d'en évaluer le nombre. Une grande partie de ces sous-traitants locaux a été prise en compte dans l'évaluation RSE des fournisseurs de Vallourec.

3.3.2 Politique d'achats responsables

Depuis 2013, la fonction Achats du Groupe a été entièrement réorganisée pour une meilleure maîtrise des fournisseurs, une gouvernance plus forte et plus centralisée, et le déploiement d'outils et de processus communs à l'ensemble des entités du Groupe. Cette organisation, qui renforce les équipes des directions opérationnelles et clarifie les processus, s'appuie sur une expertise par nature d'achat pour faciliter la mise en œuvre de synergies.

Dans ce cadre, une Direction de la Performance et de la Qualité Fournisseurs a été instituée. Cette Direction, opérationnelle depuis janvier 2013, a mis en place durant ces deux dernières années de nombreux outils et processus visant au meilleur contrôle des fournisseurs, de leur choix et de leur performance : mise en place de stratégies d'achat par famille, d'un processus formel d'attribution des contrats, de mesures de la performance fournisseurs, d'analyse des risques fournisseurs, tous ces nouveaux processus prenant directement et prioritairement en compte les critères de la responsabilité sociale et environnementale et les enjeux du développement durable, de l'éthique et de la sécurité.

En application de cette politique, Vallourec a, en 2014 :

- conduit, sur l'ensemble de ses sites, plus de 650 audits ou analyses de risques fournisseurs – cet effort sera poursuivi en 2015 avec le même niveau d'objectif mais un référentiel d'audit harmonisé et renforcé par rapport à 2014 ;
- continué la campagne d'évaluation formelle et systématique des fournisseurs (production et hors production) en matière de responsabilité sociale et environnementale avec l'aide d'un cabinet spécialisé. Au 31 décembre 2014, 576 fournisseurs, en commençant par les plus importants, ont été incorporés dans ce projet et près de 225 fournisseurs, représentant plus de 25 % de la dépense de Vallourec, ont été au bout du processus avec une évaluation complète assortie de plans d'action de progrès. Cette évaluation fait apparaître que 52 % des fournisseurs déjà évalués éditent un rapport formel concernant leur consommation d'énergie et leurs émissions de gaz à effet de serre, 68 % publient un rapport sur leurs indicateurs HSE (Hygiène/Santé/Environnement), et près de 30 % justifient être certifiés ISO 14001 ;
- mis en place une démarche spécifique et novatrice d'anticipation des risques fournisseurs. Un tableau de bord sur le sujet est tenu à jour en permanence et revu mensuellement au niveau du Comité de Direction Achats du Groupe. De plus, plusieurs modules de formation « e-learning » ont été développés et mis en place pour former les acheteurs et leurs clients internes à tous les aspects du risque fournisseurs ; et
- lancé en fin d'année, pour une mise en place en 2015, un projet spécifique de standardisation et de perfectionnement des méthodes et des outils liés à la qualification des fournisseurs et au développement de ceux-ci (audits et plans d'amélioration continue), lesquels comprendront un volet RSE renforcé.

Les exigences de Vallourec en matière de développement durable, d'éthique et de sécurité ont été l'un des messages principaux délivrés aux fournisseurs lors du deuxième *Supplier Day* de Vallourec, organisé en septembre 2014 avec les 100 plus gros fournisseurs du Groupe, représentant 15 % de la masse d'achats. Dans le cadre de cet événement annuel, Vallourec remet un prix aux fournisseurs les plus vertueux sur les sujets du développement durable ou de la sécurité.

Conformément aux nouvelles lois américaines et directives européennes, Vallourec est également engagé dans la surveillance d'éventuels « minéraux de la guerre » (« Conflict Minerals ») en provenance de certains pays d'Afrique et qui pourraient être utilisés par ses fournisseurs. La politique du Groupe consiste (i) à s'assurer qu'aucun de ces minéraux n'est utilisé directement ou indirectement, ceci en application des principes de la Charte d'éthique du Groupe, la Charte de développement durable et la politique Environnement et (ii) dans le cas où certains cas seraient détectés, à trouver des solutions de substitution. Cette campagne de surveillance qui, en 2013, avait porté en priorité sur les fournisseurs livrant les usines américaines du Groupe, a été généralisée en 2014 à une couverture mondiale. Plus de 1 500 fournisseurs ont ainsi été soumis à la grille d'analyse de cette

3.4 Soutien des communautés locales

3.4.1 Politique de soutien des communautés locales

Le Groupe entretient de nombreuses relations avec les parties prenantes locales, telles que les organisations professionnelles et administratives, les associations de riverains ou celles ayant un objectif social ou environnemental en lien avec l'activité de ses sites. Bien qu'aucune évaluation méthodique d'ensemble n'ait encore été réalisée, les relations sont jugées bonnes et n'ont pas fait apparaître de situations conflictuelles. Les actions engagées au profit des parties prenantes locales sont principalement menées dans les pays où les attentes des populations riveraines sont les plus fortes et où les systèmes sociaux ne sont pas aussi développés que dans les pays occidentaux, à savoir au Brésil et en Indonésie. À l'exception de ces deux pays, les demandes de soutien exprimées sont peu nombreuses.

Conformément aux recommandations diffusées, l'échelon local dispose de l'autonomie de décider des actions à entreprendre, sous l'autorité de la ligne managériale, en privilégiant les lignes directrices suivantes :

- cohérence des actions entreprises au sein d'une même région ;
- dialogue continu et de qualité ;
- priorité aux actions soutenues par les salariés du Groupe ;
- préférence aux actions en faveur de l'enseignement, de la santé et du développement local.

3.4.2 Actions engagées

Au Brésil, pour des raisons à la fois historiques, culturelles et réglementaires et parce que le site de Barreiro est situé au milieu de quartiers très urbanisés de Belo Horizonte, la relation avec les parties prenantes locales et, en particulier, les populations modestes fait l'objet depuis longtemps d'un suivi structuré en étroite liaison avec les autorités locales et avec le bénéfice d'incitations fiscales. Les actions, très nombreuses, comportent à la fois des programmes de développement économiques, culturels et sportifs. Le programme spécifique de soutien scolaire « comunidade viva », avec le concours

enquête. La synthèse des réponses aux questionnaires envoyés et dépouillés grâce à un logiciel spécialisé n'a pas révélé que les produits fabriqués par le Groupe comportaient des « minéraux de la guerre » en provenance des pays africains incriminés. L'enquête sera renouvelée et réactualisée en 2015.

3.3.3 Actions engagées pour prévenir la corruption

La Charte d'éthique du Groupe est connue et consultable par tous les fournisseurs, notamment sur le site internet de Vallourec. La démarche systématique d'évaluation des fournisseurs de Vallourec au regard de critères de responsabilité sociale et environnementale, engagée depuis 2013 (voir *supra*), a permis de mesurer que 35 % des fournisseurs de Vallourec déjà évalués ont eux aussi mis en place formellement un Code ou une Charte d'éthique des affaires.

Par ailleurs, les relations avec les parties prenantes locales et les fournisseurs n'ont fait l'objet, en 2014, d'aucune remarque ou plainte en lien avec le respect des valeurs énoncées dans la Charte d'éthique du Groupe.

bénévole de salariés de Vallourec Tubos do Brasil (VBR), montre son efficacité depuis 2005. Sur la période 2011-2014, près de 5 000 jeunes ont bénéficié directement des programmes et plus de 20 000 indirectement, en particulier les familles de salariés. Ces programmes représentent plus de 6 500 heures de formation. L'un des objectifs poursuivis est le prolongement de la durée de scolarisation et un meilleur taux d'insertion dans le monde du travail.

L'effort exceptionnel consenti depuis plusieurs années pour la réhabilitation d'un cinéma historique du centre-ville a permis de doter la métropole de Belo Horizonte d'un grand centre culturel, le Cine Theatro Brasil Vallourec, qui connaît un immense succès et a accueilli, depuis son ouverture au public en octobre 2013, 250 activités artistiques, y compris des expositions, des spectacles de danse, de musique et de théâtre, attirant plus de 163 000 visiteurs.

Afin de mieux connaître la perception par les riverains de la mine de Brumadinho, une étude approfondie des opinions des personnes résidant à proximité, conduite sur la base de questionnaires et d'entretiens individuels avec des habitants, commerçants, élus, fonctionnaires et associations, a été menée au 1^{er} semestre 2014. Ses résultats ont montré que les populations avaient des perceptions, des attitudes et des attentes différenciées en fonction de la géographie et de leur statut socioculturel. Il a également été identifié que la communication devait être renforcée, notamment auprès des associations, en adoptant les canaux les plus appropriés et en mettant en valeur la place historique de la mine dans l'économie locale. Ces enseignements seront mis en œuvre par le Groupe et communiqués à l'Autorité administrative délivrant le permis d'exploiter la mine.

Depuis sa création, Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (VSB) a également mis en place des programmes de soutien économique et culturel auprès des populations locales dans le cadre d'accords avec les collectivités locales.

En Indonésie, la filiale P.T. Citra Tubindo TBK est engagée, depuis de nombreuses années, dans de vastes programmes d'assistance éducative et médicale à la population, de financements d'équipements sportifs et culturels ainsi que d'opérations de protection de l'environnement et de soutien aux populations défavorisées.

En Europe et aux États-Unis, compte tenu du niveau de développement des infrastructures sociales, les actions entreprises portent sur des montants limités et tendent, en général, à soutenir des initiatives pédagogiques, culturelles ou sportives, à financer des œuvres sociales et caritatives, à réhabiliter des centres culturels ou encore à soutenir le tissu économique local. Dans les bassins de Valenciennes, d'Aulnoye-Aymeries et de Montbard, le Groupe a participé aux programmes Alizé consistant, pour les grandes et moyennes entreprises locales, à (i) apporter bénévolement de l'expertise aux PME par la délivrance de conseils dispensée par des cadres et (ii) coordonner les projets labellisés dans le cadre du « Pôle d'Excellence Rurale Metal Valley ». Dans ce cadre, le Groupe s'est ainsi investi, en 2014, dans

près de 15 actions de soutien. Il a également contribué à diverses initiatives : soutien au théâtre valenciennois, aide au développement de formations universitaires en lien avec la fabrication de l'acier, soutien de clubs sportifs, soutien à de nombreux programmes culturels, subvention de programme de restauration environnementale...

En 2014, les ressources consacrées au financement de partenariats ont été d'environ 6,6 millions d'euros, en retrait par rapport à 2013 (8,7 millions d'euros), en raison notamment de l'achèvement du programme de réhabilitation de Cine Theatro Brasil Vallourec et de la réduction de l'activité de Vallourec Tubos do Brasil (VBR). Hors Brésil, les montants alloués sont restés stables.

3.5 Relations avec les actionnaires et investisseurs

Engagement de performance responsable

> Satisfaire nos actionnaires dans la durée

INDICATEUR

Note moyenne attribuée par quatre agences de notation extra-financière parmi les plus importantes.

OBJECTIF 2014

Obtenir la note **B+**

RÉALISATION DE L'OBJECTIF 2014

Le Groupe a obtenu la note **B+**, conformément à l'objectif qu'il s'était fixé.

OBJECTIF 2015

Obtenir la note **A-** compte tenu des enquêtes attendues en 2015 et des marges de progression existantes.

Le Groupe s'attache à entretenir une relation durable et de confiance avec l'ensemble de ses actionnaires, qu'ils soient individuels ou institutionnels, français ou étrangers. Il s'efforce de leur donner accès à une information exacte, précise et sincère concernant notamment ses activités, ses résultats, ses perspectives et ses développements stratégiques. À cette fin, et dans un souci permanent de clarté et de transparence, de nombreux supports de communication dédiés sont disponibles et des rencontres régulières sont organisées tout au long de l'année.

En 2014, le Groupe a notamment participé à 350 réunions et conférences téléphoniques avec des investisseurs institutionnels et analystes financiers. Chaque année, il rencontre également des fonds d'investissements et des analystes ISR (Investissement Socialement Responsable). Cette démarche participe à la progression du Groupe dans le domaine du développement durable.

Afin de renforcer les liens de proximité avec ses actionnaires individuels, Vallourec a créé en 2014 un Club des Actionnaires. Celui-ci permet aux actionnaires de participer à des événements (conférences, ateliers découverte, visites d'usines) pour approfondir leur connaissance et leur compréhension des activités du Groupe. Ce nouveau dispositif, qui favorise les échanges, aide Vallourec à mieux répondre aux préoccupations et attentes de ses actionnaires.

L'ensemble du dispositif déployé par le Groupe à l'attention des actionnaires et investisseurs est présenté dans les sections « 2.6.2 Relations avec les investisseurs institutionnels et les analystes financiers » et « 2.6.3 Relations avec les actionnaires individuels » du présent Document de référence.

4 Engagement environnemental

Les données environnementales incluses dans le dispositif de reporting environnemental de l'exercice 2014 portent sur l'ensemble des filiales contrôlées par le Groupe. Cependant, compte tenu de la dimension industrielle de l'usine de Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil, les données de cette usine ne sont consolidées qu'à hauteur de 56 % (pourcentage correspondant à la participation en capital de Vallourec).

4.1 Politique générale en matière environnementale

Au travers de son système de production, Vallourec a notamment pour objectif de minimiser l'impact de son activité sur l'environnement. Cet engagement est explicité dans la Charte de développement durable publiée par le Groupe en 2011 et la politique Environnement du Groupe signée par le président du Directoire et publiée en 2014.

En 2013, Vallourec a établi une feuille de route environnementale sur 5 ans pour chacune des trois Divisions suivantes : Upstream, OCTG et Vallourec Tubos do Brasil. Elle constitue le plan stratégique Environnement pour des projets environnementaux ciblés (énergie, eau, déchets, risque chimique et bruit) dont la finalité est de minimiser l'empreinte environnementale du Groupe. Elle s'attache à fixer les objectifs, définir les ressources nécessaires, y compris pour les investissements à réaliser, faire apparaître les progrès et les économies, ainsi qu'à déterminer les priorités. Elle fait l'objet d'un suivi régulier et est mise à jour chaque année. Son horizon est prolongé d'un an chaque année et porte maintenant sur la période 2014-2019.

4.1.1 Management environnemental

Conformément aux règles et orientations définies au niveau du Groupe, le Directeur de chaque site est responsable de la mise en place d'un système de management de l'environnement efficace, adapté au contexte local et au type d'activité. Il désigne un Responsable Environnement chargé de l'ensemble des actions dans ce domaine.

La Direction Environnement, rattachée à la Direction Développement Durable, est chargée de coordonner les actions en matière d'environnement. Elle s'appuie sur les Responsables Environnement des Divisions et des sites de production, chargés de déployer et relayer la politique du Groupe à travers :

- un management homogène de la performance environnementale, des risques, des projets, de la communication et du partage entre tous les établissements du Groupe ;
- une incitation des établissements à améliorer leurs performances environnementales ; et
- un développement des compétences environnementales.

Ces structures existent dans l'ensemble des pays : ainsi, au total et pour l'ensemble du Groupe, plus de 140 personnes à temps plein ou partiel et réparties dans les sites de production de chaque pays sont experts dans le domaine de l'environnement.

Les échanges entre les pays se sont développés et permettent des progrès significatifs grâce à la comparaison des performances et des solutions apportées par chacun, notamment lors de séminaires environnementaux.

La Direction Environnement est chargée de coordonner et piloter ces actions de *benchmarking* interne, et en particulier de rassembler et consolider l'ensemble des données environnementales du Groupe.

Les résultats sont consolidés mensuellement et communiqués chaque trimestre aux sites et aux membres du *Group Management Committee* (GMC) sous la forme d'un rapport propre à chaque entité.

4.1.2 Audits et certifications

Des audits environnementaux internes sont organisés régulièrement dans chaque pays pour évaluer la conformité aux réglementations. En particulier, l'audit « Performance & Risque » évalue le niveau de performance environnementale et de risque pour chaque thème environnemental ainsi que le système de management environnemental (SME) mis en place. Le résultat permet de faire apparaître les priorités et les plans d'action correspondants.

Au 31 décembre 2014, les principaux sites du Groupe sont certifiés ISO 14001, représentant plus de 94 % de la production (96 % à fin 2013). La certification des sociétés Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil et Vallourec Canada Inc. devrait intervenir en 2015 et rétablir le taux de certification des unités du Groupe à celui atteint à fin 2012, soit 99 %.

Plus généralement, les entités du Groupe font l'objet de certifications en matière de qualité, santé/sécurité, énergie et environnement.

4.1.3 Respect de la législation

La conformité des activités des sites de production aux dispositions législatives et réglementaires est régulièrement évaluée à l'aide d'audits externes.

La revue régulière et systématique des évolutions réglementaires permet l'actualisation ou la mise en place d'actions qui s'inscrivent dans le cadre soit d'une démarche de progrès continu, soit de nouveaux investissements ou de modifications organisationnelles. En France, une veille réglementaire a été mise en place sur un portail intranet dédié à l'environnement accessible à tous les sites de production.

4.1.4 Formation et sensibilisation

La formation et la sensibilisation des salariés à l'environnement, au développement durable et à l'efficacité énergétique sont développées au niveau des usines par différents outils : campagne d'affichage, publications périodiques, réunions d'information, programme de compliance. Le Programme Mondial de Conformité à la Législation, conçu et animé par la Direction Juridique Groupe, comporte un volet de sensibilisation au respect de la réglementation environnementale (voir *supra* section 4.1. « Éthique », et « Rapport de la Présidente du Conseil de Surveillance » figurant en Annexe 1 du chapitre 7 du présent Document de référence).

En 2014, le nombre total d'heures de formation dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (HSE) s'est élevé à 168 000 heures (164 000 heures en 2013), soit 33 % du total des heures de formation, en augmentation de 2,4 % par rapport à 2013. En ce qui concerne l'environnement, l'effort de formation a atteint près de 5 000 heures.

4.1.5 Investissements

Le Groupe intègre systématiquement la dimension du développement durable dans ses investissements. En particulier, une analyse de risques HSE est effectuée en amont de chaque projet afin de prendre en compte les impacts potentiels et d'anticiper les risques environnementaux.

Une procédure portant sur les règles de l'« éco-design » est en cours de finalisation dans le cadre de la refonte de la gouvernance des grands projets. Elle est destinée à mettre en évidence les meilleures pratiques et techniques disponibles en matière de conception respectueuse des enjeux HSE dans les principaux domaines suivants :

- ▶ l'optimisation des conditions de travail par un examen de l'ergonomie, de l'éclairage, du chauffage, de la ventilation des postes de travail ;
- ▶ l'efficacité énergétique par une optimisation du rendement lors du choix du type d'énergie utilisée, une récupération de l'énergie disponible (utilisation de gaz émis par les processus de production d'électricité, récupération de chaleur émise par les processus, récupération de l'énergie émise lors du freinage des moteurs...), une amélioration de l'isolation des parois des fours de chauffe et de traitement thermique des tubes, l'installation de régulateurs pour optimiser les consommations d'énergie (chauffage et éclairage) ;
- ▶ l'utilisation rationnelle des ressources naturelles et la prise en compte des conséquences du changement climatique ;
- ▶ la diminution des émissions atmosphériques par une amélioration constante des systèmes de captation ;
- ▶ la gestion de l'eau grâce au recyclage et à la récupération de l'eau de pluie au moyen de bassins de stockage, et une amélioration de la qualité par un meilleur fonctionnement des stations de traitement et une diminution du volume des eaux rejetées ;
- ▶ la gestion des déchets par une amélioration des conditions de collecte, de leur tri et de leur taux de valorisation ;
- ▶ la réduction des nuisances sonores à l'intérieur et à l'extérieur des ateliers par une diminution prioritaire des émissions de bruit à la source.

En 2014, les investissements HSE ont atteint 57,35 millions d'euros, soit 15 % du montant des dépenses d'investissement en 2014. Ils ont porté principalement sur :

- ▶ l'amélioration des conditions de travail (réduction du bruit, éclairage, chauffage) ;
- ▶ les mises en conformité environnementales et des équipements de travail (rétenions, aspirations de fumées, réseaux d'eau et de gaz, systèmes de protection incendie, stockage de produits) ;

- ▶ la diminution des consommations d'énergies : amélioration des fours de chauffage et de traitement thermique, automatisation de l'éclairage, isolation des bâtiments ;
- ▶ l'amélioration de la gestion de l'eau ;
- ▶ la gestion de la forêt exploitée par Vallourec Florestal ;
- ▶ la substitution des substances chimiques dangereuses ;
- ▶ l'aménagement et la sécurisation des usines au niveau des toitures, voiries et parkings ;
- ▶ le renouvellement des permis d'exploiter ;
- ▶ les projets de reboisement et de fours de carbonisation pour la production de charbon de bois comme source d'énergie renouvelable.

Dans le cadre de ces projets, l'on relève les principales réalisations suivantes :

- ▶ l'usine de Déville-lès-Rouen a achevé la refonte de son système de traitement des eaux industrielles permettant une réduction de plus de 50 % de sa consommation d'eau pour un investissement représentant 1,5 million d'euros ;
- ▶ l'usine de Vallourec Tubos do Brasil a développé un système de contrôle de niveau des gazomètres de gaz de hauts-fourneaux qui a permis d'économiser 1,3 million d'euros pour une dépense d'investissement de 650 000 euros. Ce projet a remporté le prix « President Vargas » décerné par la Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) qui récompensait l'une des meilleures contributions techniques au Séminaire *Energy & Utilities*.

Le montant des provisions et garanties pour risques environnementaux figure à la Note 16 des états financiers consolidés. Ce montant couvre les coûts de traitement des terrains industriels et de remise en état de la mine lorsque les ressources seront épuisées.

4.1.6 Cas particuliers

La nature des activités de Vallourec Mineração (extraction minière), éloignée du cœur de métier du Groupe (fabrication de tubes sans soudure), génère individuellement un bilan environnemental sans proportion avec le bilan environnemental moyen des sites du Groupe. Afin de ne pas nuire à la cohérence des informations consolidées du Groupe, les résultats de cette société ne sont pas pris en compte. Ils sont néanmoins publiés en Annexe 2 du présent chapitre.

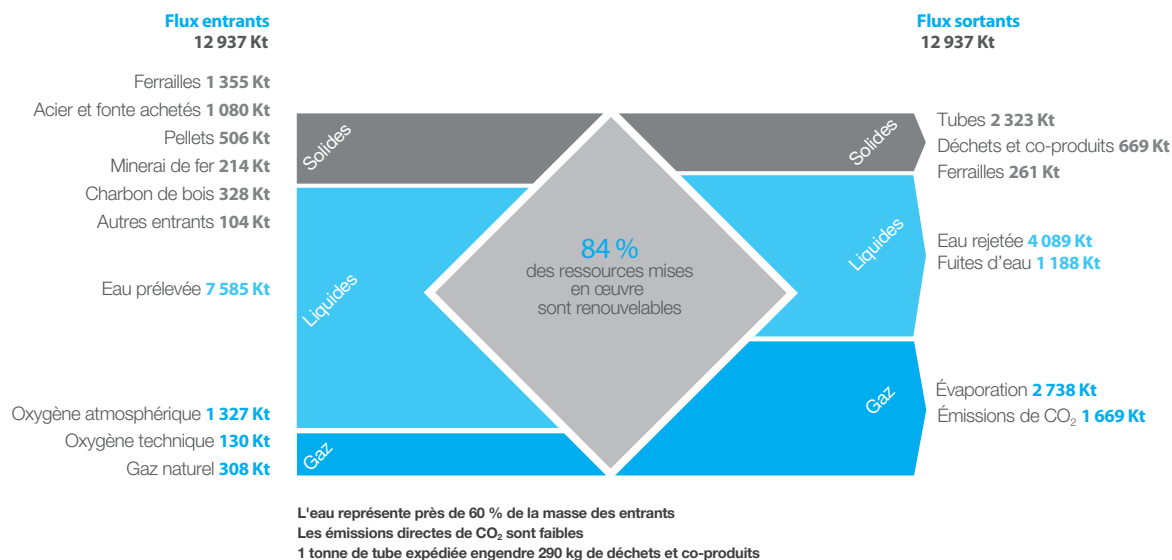
Il en est de même de l'unité de « pelletisation » implantée sur le site de Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (VSB). Fortement consommatrice en eau, cette unité fabrique des pellets à partir du minerai produit par Vallourec Mineração et d'autres mines et alimente les hauts-fourneaux de Vallourec Tubos do Brasil et de VSB mais aussi d'autres sidérurgistes locaux. Son niveau d'activité est donc indépendant de celui de l'aciérie et de la tuberie de VSB. Par conséquent, les données environnementales qui lui sont propres font l'objet d'un bilan séparé présenté en Annexe 2.

4.2 Utilisation durable des ressources

4.2.1 Ressources mises en œuvre

En 2013, le Groupe a réalisé pour la première fois le bilan de l'ensemble des flux massiques nécessaires à la production des tubes sur l'ensemble de ses sites industriels ⁽¹⁾. Ce bilan a été actualisé en 2014.

Empreinte matières premières



En 2014, la production de 2,32 millions de tonnes de tubes a nécessité 12,94 millions de tonnes d'entrants de différentes natures, en réduction de 6 % par rapport à 2013, alors que la production a augmenté de 1 %. Cela s'explique par la diminution des prélèvements d'eau, qui ne représentent plus que 59,6 % de la masse totale des entrants. À cet égard, il convient également de souligner que :

- 84 % des ressources consommées sont renouvelables (ferrailles et acier fabriqué à partir de ferrailles, charbon de bois, eau et oxygène), ce qui démontre le caractère limité de l'empreinte environnementale nette du Groupe ;
- 86 % des « flux sortants » liés à la production peuvent être considérés comme recyclables.

Le bilan actualisé montre aussi qu'il est essentiel de poursuivre les efforts en matière de rejet de l'eau, de déchets industriels et d'émissions de carbone, sujets sur lesquels le Groupe a engagé des actions depuis plusieurs années.

En 2013, le Groupe a réalisé l'analyse de cycle de vie de deux produits caractéristiques de l'activité Pétrole et gaz (tubing et casing) en collaboration avec un client final. Les dix impacts clés évalués (notamment : carbone, énergie, eau, épuisement des ressources, toxicité, eutrophisation) ont montré le faible impact relatif des produits du Groupe. L'objectif est de poursuivre ces analyses sur d'autres produits en collaboration avec d'autres clients. Dans cette perspective, le Groupe créera en 2015, avec le concours d'un cabinet expert, un outil spécifique destiné à réaliser ce type d'analyses pour des produits déjà disponibles sur le marché ou en cours de création dans le cadre de programmes R&D.

4.2.2 Consommation de matières premières

L'acier utilisé par Vallourec pour la fabrication des tubes est élaboré en grande partie dans les aciéries du Groupe selon deux filières différentes. La filière hauts-fourneaux (BOF – *Basic Oxygen Furnace*) est utilisée sur le site de Vallourec Tubos do Brasil (VBR) à Belo Horizonte et, depuis mi-2014, sur le site de Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (VSB) à Jeceaba. La filière électrique (EAF – *Electric Arc Furnace*) est également utilisée sur le site de VSB – ainsi qu'à Youngstown aux États-Unis et Saint-Saulve en France. Grâce à cette dernière filière, le Groupe favorise l'utilisation de ferrailles recyclées par rapport à la fabrication de nouvelles quantités d'acier ou de fonte.

Pour optimiser l'efficacité de chacun de ces processus, des groupes d'amélioration continue ont été mis en place. Leurs principaux axes de travail sont les suivants :

- la formalisation précise de règles internes et des besoins des aciéries pour obtenir les nuances d'acier à élaborer en optimisant l'efficacité énergétique des fours ;
- la récupération du maximum de ferrailles possible dans le Groupe en adaptant le tri effectué dans les tuberries aux besoins des aciéries ;
- l'adaptation de l'organisation logistique.

(1) À l'exception de Vallourec Mineração Ltda (activités minières) et Vallourec Florestal Ltda (activités forestières) qui n'exercent pas d'activité de fabrication de tubes.

Production d'acier en 2014

Usine (tonnes)	Hauts-fourneaux			Fours électriques		Aciéries
	Minerai	Pellets	Charbon de bois	Ferailles	Dont % de recyclage interne	Ferailles et fonte mises en œuvre
Vallourec Tubos do Brasil – Belo Horizonte	199 479	457 451	296 611	55 014	100 %	436 912
Vallourec & Sumitomo do Brasil – Jeceaba (consolidé à 56 %)	14 254	48 180	31 666	140 372	9 %	222 981
Vallourec Tubes France – Saint-Saulve	0	0	0	336 455	31 %	366 455
Vallourec Star – Youngstown	0	0	0	796 016	10 %	826 618
TOTAL	213 733	505 631	328 277	1 357 857	19 %	1 852 966

4.2.3 Gestion de l'eau

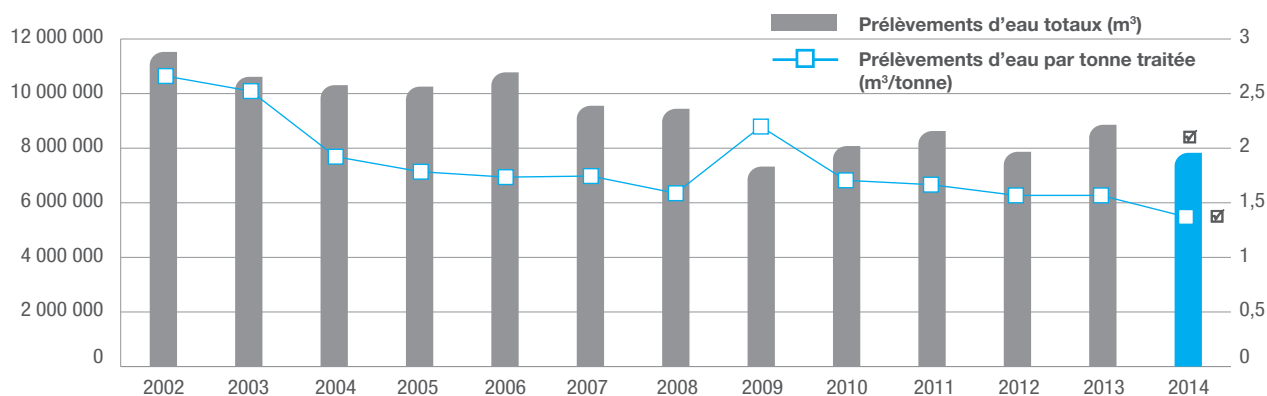
Le Groupe considère la gestion de l'eau comme l'un des enjeux majeurs du développement durable en raison de son importance dans le bien-être des populations, des risques de pénurie et parce que l'eau représente quantitativement la principale ressource nécessaire aux processus de production du Groupe. L'eau est en effet indispensable pour ses usines. Ses utilisations principales sont :

- le refroidissement des outils à chaud (fabrication d'acier et laminage des tubes), représentant environ 50 % des besoins ;
- le refroidissement des tubes après traitement thermique, représentant environ 25 % des besoins ;
- les traitements de surface, les épreuves hydrauliques, le contrôle non destructif des tubes et le refroidissement des autres outils du processus de fabrication.

Au cours des dernières années, la qualité des rejets des usines s'est améliorée et les prélèvements d'eau ont diminué, essentiellement grâce à la mise en place d'outils permettant d'accroître la recirculation. Les prélèvements sont passés de 10,3 millions de m³ en 2004 à 7,83 millions de m³ en 2014 (malgré la montée en charge des nouveaux sites de Vallourec & Sumitomo do Brasil et de la nouvelle tuberie de Youngstown). Le prélèvement relatif s'est donc amélioré régulièrement. Sur la période 2004-2014, il a diminué de 29 % pour s'établir à 1,4 m³/tonne traitée à fin 2014 (contre 1,6 m³/tonne traitée à fin 2013).

Sur les quatre sites intégrés aciérie/tuberie de Vallourec Tubos do Brasil (Belo Horizonte), Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (Jeceaba), Vallourec Tubes France (Saint-Saulve) et Vallourec Star (Youngstown), le taux de recyclage de l'eau en interne est en moyenne de 98,1 %, ce qui témoigne d'un prélèvement d'eau très faible et d'une très bonne performance des systèmes de gestion des flux.

Prélèvements d'eau 2002-2014



Les eaux industrielles peuvent être rejetées dans les réseaux municipaux (majorité des sites) ou dans le milieu naturel après traitement dans les stations d'épuration internes, l'objectif étant de diminuer les quantités rejetées par l'augmentation du recyclage interne. Afin de préserver la qualité des rejets en eau et en conformité avec les réglementations locales applicables, les sites surveillent les paramètres suivants :

- les MES : matières en suspension ;
- la DCO : demande chimique en oxygène ;
- les HCT : hydrocarbures totaux ;
- les métaux (en particulier le fer, le zinc, le chrome et le nickel).

ACTIONS ENGAGÉES

Diverses améliorations ont été réalisées en 2014 :

- Après plusieurs incidents au niveau des rejets d'eau intervenus au cours des dernières années, l'usine Vallourec Tubes France de Déville-lès-Rouen a lancé un investissement de 1,5 million d'euros sur 2013 et 2014, les objectifs étant de diviser par plus de deux (réduction de 14 m³ par tonne à moins de 7 m³ par tonne) le prélèvement spécifique du site, de réduire de 70 % le tonnage des matières en suspension (MES) rejetées par an et de doubler le temps de rétention sur site avant rejet pour permettre de mieux tamponner les eaux et d'aménager ainsi un temps plus important pour la résolution de problèmes éventuels. À cette fin, ont été réalisés la séparation des rejets industriels et pluviaux, un bassin de tranquillisation et l'installation de nouvelles tours de refroidissement augmentant le taux de recyclage des eaux. Le prélèvement spécifique du site de Déville est maintenant de 6 m³/tonne au lieu des 7 m³/tonne traitée anticipés. La consommation spécifique de l'ensemble du Groupe a ainsi été réduite de 15 % à partir de mi-2014 toutes choses égales par ailleurs. Les réseaux de VBR ainsi que le système d'alimentation de l'installation de phosphatation dans le cadre de l'extension du stockage de Vallourec Star Houston ont été refondus.
- Les réseaux de Montbard ont été modifiés pour permettre la réutilisation des eaux du bassin d'orage.
- Des déshuileurs et obturateurs à commande manuelle sur le site pilote de la tuberie de Saint-Saulve (France) ont été mis en place.
- Dans l'usine de Vallourec Drilling Products à Tarbes, les émissions à la source ont été réduites tandis qu'une convention de rejet des eaux usées vers la station d'épuration de la ville a été finalisée avec la municipalité.
- Le Groupe a établi, avec un prestataire spécialisé, le coût complet du management de l'eau sur les quatre sites intégrés aciérie/tuberie de VSB, VBR, Youngstown et Saint-Saulve. Ces coûts, qui agrègent la charge des prélèvements, de restitution dans le milieu naturel ou les réseaux, de personnel, de maintenance, d'énergie, des

consommables et des amortissements sont apparus supérieurs aux estimations d'origine. Des plans d'actions spécifiques sont en cours d'élaboration en vue de fixer un objectif précis de réduction du coût total de la gestion de l'eau. Un axe commun d'amélioration consiste à développer la mise en place de compteurs « intelligents » aux points stratégiques de consommations permettant d'avoir les mesures en temps réel et de réagir rapidement en cas de dérive constatée car la connaissance précise des consommations d'eau et de ses utilisations sur les sites constitue l'étape préalable à la mise en place d'une stratégie précise d'économie d'eau. Cette méthode d'évaluation des coûts complets utilisés sur les sites intégrés sera déployée dans les autres grands sites du Groupe en 2015.

Enfin, la nouvelle usine de Vallourec Star à Youngstown a reçu le prix 2014 de Gestion Environnementale et de Recyclage, décerné par la *Steel Manufacturers Association* (SMA - Association américaine des Producteurs d'Acier). Ce prix récompense les bons résultats de sa nouvelle installation de traitement des eaux ultramoderne, qui met en application l'ensemble des bonnes pratiques recommandées par la SMA.

LE WATER IMPACT INDEX

La gestion de l'eau ne se limite pas à la mesure des prélèvements dans les milieux naturels ou les réseaux publics ou au suivi de la quantité et de la qualité des rejets. C'est pourquoi, le Groupe suit et analyse son « empreinte eau » grâce à l'indicateur appelé « Water Impact Index » (Indice d'Impact sur la ressource en eau). Une première étude a été réalisée en 2012 sur la base des données 2011, avec le concours d'un prestataire spécialisé, dans sept sites du Groupe situés au Brésil, aux États-Unis, en France et en Allemagne. L'indicateur tient compte des volumes prélevés et rejetés, du niveau de qualité des prélèvements et des rejets, et du facteur de stress (rareté de l'eau et contexte hydrologique). Exprimé en m³ équivalents rapportés à la production du site, il mesure synthétiquement l'impact de chaque site au regard de la ressource en eau disponible dans le bassin auquel il appartient. Une meilleure connaissance de l'impact global de l'usage de la ressource permet en effet une meilleure hiérarchisation des actions et des investissements à réaliser.

En 2014, le calcul de l'indicateur a été précisé sur les quatre sites, et transposé dans quatre autres sites sur la base des données 2013. La méthode d'évaluation du facteur de stress hydrique a été confirmée après comparaison des méthodologies existantes. Les sites analysés représentent près de deux tiers des prélèvements. Il apparaît que seuls deux de ces sites appartiennent à des bassins hydrologiques soumis au stress hydrique.

L'application de l'indicateur Water Impact Index a permis de montrer que les sites les plus critiques n'étaient pas uniquement ceux dont les prélèvements d'eau étaient les plus élevés, comme en témoigne le tableau ci-dessous.

Sites – données 2013

	Vallourec Tubos do Brasil	Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil	Youngstown	Houston	Saint Saulve	Deville ^(a)	Tarbes	Rath ^(a)	Mülheim ^(a)	Batam
Prélèvements d'eau (en milliers de m ³ /an)	1 644	363	1 127	93	1 439	2 280	101	640	370	78
Impact net des prélèvements (en m ³ eq.)	35 388	4 768	25 847	78 000	1 298 832	190 525	2 365	15 948	38 648	15
Impact net des prélèvements par tonne traitée (en m ³ eq./tonne)	3	0,7	2	17	206	96	57	4	11	0,02

(a) Données 2011.

4.2.4 Politique énergétique

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Engagement de performance responsable

> Améliorer l'efficacité énergétique de nos équipements et réduire les émissions de carbone de nos processus de production

INDICATEUR

Consommations d'énergie en kWh/tonne traitée.

OBJECTIF 2014

Réduire les consommations d'énergie à **954 kWh/tonne traitée** sur l'ensemble du périmètre du Groupe, à l'exception des nouvelles unités brésilienne et américaine (Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil et la nouvelle tuberie de Youngstown) dont la montée en charge s'est poursuivie durant l'exercice 2014.

RÉALISATION DE L'OBJECTIF 2014

Les consommations d'énergie sur ce périmètre se sont établies à **968 kWh/tonne traitée**.

Le niveau de production et le faible montant d'investissement pour améliorer la performance énergétique ont pesé sur le ratio de consommation énergétique.

La performance énergétique du Groupe rapportée aux conditions de production de 2008 a néanmoins progressé pour atteindre près de **15 %**.

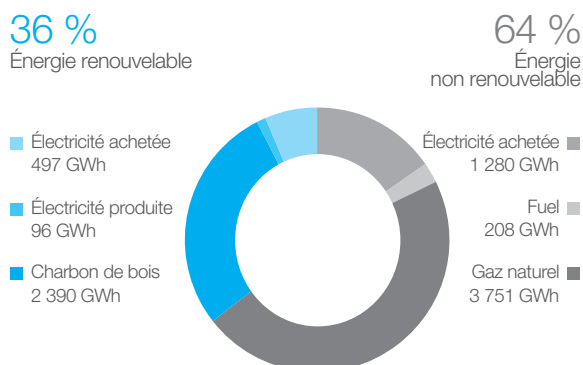
OBJECTIF 2015

1 070 kWh/tonne traitée. Cet objectif comprend désormais toutes les usines du Groupe y compris Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil et la nouvelle tuberie de Youngstown.

En 2014, les consommations énergétiques ont atteint 249 millions d'euros en 2014, en léger retrait par rapport à fin 2013 (254 millions d'euros), en raison principalement de la diminution du niveau de production sur la période, de certains longs arrêts de maintenance et des effets de change.

Le Groupe utilise également la biomasse comme source d'énergie pour ses hauts-fourneaux au Brésil. Il possède 237 000 hectares de forêts et de plantations d'eucalyptus, destinées à la production de charbon de bois qui rentre dans le processus de fabrication de fonte à partir de minerai de fer.

Le diagramme ci-contre montre l'origine de l'énergie consommée par le Groupe :



36 % de l'énergie consommée au niveau Groupe est d'origine renouvelable. Ce pourcentage vient de l'énergie consommée par l'utilisation du charbon de bois produit par Vallourec Florestal, du remploi des gaz de hauts-fourneaux et du goudron issu de la carbonisation du charbon de bois pour produire de l'électricité et de l'électricité d'origine renouvelable achetée sur les marchés. Ce pourcentage est resté quasi stable malgré les difficultés de fourniture d'électricité d'origine hydraulique au Brésil en raison d'épisodes de sécheresse prolongés.

LE PROJET GREENHOUSE

En vue de réduire de façon significative toutes les consommations énergétiques, le Groupe a mis en place, dès 2009, le projet *GreenHouse*, dont l'objectif est de réduire de 20 % la consommation totale de gaz et d'électricité d'ici 2020 à périmètre, mix de produit et niveau d'activité équivalents, l'année 2008 constituant l'année de référence. Dans le cadre de ce projet, Vallourec agit également en faveur d'une économie « bas carbone » en contribuant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Le projet *GreenHouse* s'appuie sur une démarche rigoureuse, et notamment sur les méthodologies et outils du Vallourec Management System (voir *supra*). Il s'articule autour des principaux éléments suivants :

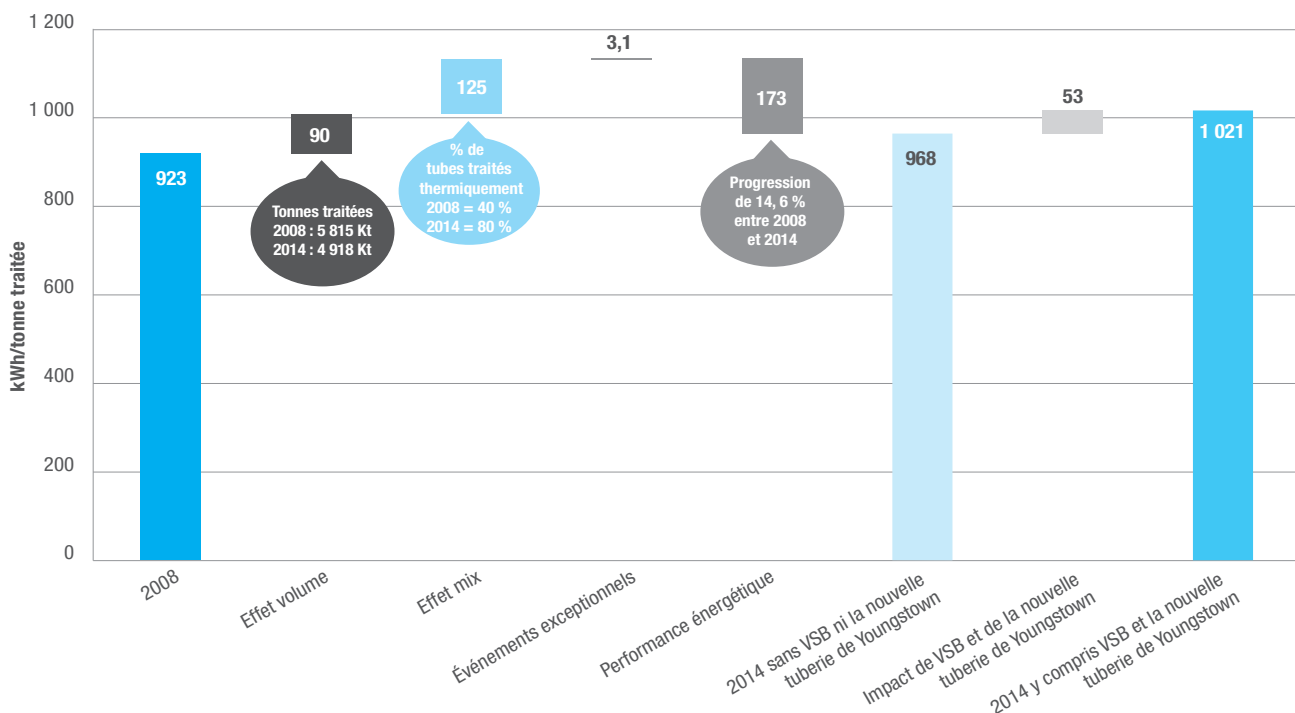
- un partage de bonnes pratiques dans tous les domaines liés à l'énergie (procédés thermiques, électriques, air comprimé, production de vapeur...). De nombreux *quick wins* ont été mis en place, et des groupes d'amélioration continue ont œuvré exclusivement dans le domaine de l'énergie pour améliorer les performances du Groupe. Sept orientations portant sur les différents aspects de l'efficacité énergétique ont été rédigées et

publiées sous la forme d'un support de travail pour les groupes d'amélioration continue ;

- l'établissement de balances thermiques et d'audits énergétiques : des balances thermiques ont, à ce jour, été réalisées (représentant plus de 80 % des fours du Groupe). Cette analyse de performance des fours permet de mettre en évidence les sources d'amélioration et de proposer les investissements permettant d'augmenter l'efficacité énergétique, tels que la mise en place de brûleurs régénératifs, de récupérateurs de chaleur des fumées, ou l'amélioration de l'isolation ;
- les audits énergétiques réalisés sur les sites les plus importants du Groupe permettent d'identifier les équipements ou les ateliers les plus consommateurs d'énergie et d'établir des priorités pour les actions à venir ;
- un système d'auto-évaluation des sites contrôlés par les animateurs du projet.

En 2014, grâce à ce projet, les consommations d'énergie à la tonne traitée se sont établies à 681 kWh/t pour le gaz et 340 kWh/t pour l'électricité (respectivement 634 kWh/t et 289 kWh/t en 2008), ceci hors mine et unité de pelletisation. À périmètre 2013 constant, c'est-à-dire hors Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil et la nouvelle tuberie de Youngstown (États-Unis), elles s'élèvent à 668 kWh/t pour le gaz (680 kWh/t en 2013) et 300 kWh/t pour l'électricité (332 kWh/t en 2013).

En tenant compte du niveau d'activité (85 % de celui de 2008), de l'augmentation de la part des produits premium (80 % des produits ayant été traités thermiquement en 2013 contre 40 % en 2008) et de la progression significative de la part des aciers alliés, la performance énergétique du Groupe s'est améliorée de presque 15 % sur la période 2008-2014. Ce progrès résulte principalement des actions décrites ci-dessus puisque le Groupe n'a lancé qu'un nombre limité de projets d'investissements.



LE VALLOUREC ENERGY MANAGEMENT SYSTEM

Pour aller plus loin et intégrer la gestion de l'énergie dans les processus industriels, le Groupe a mis en place un système de management d'énergie, le Vallourec Energy Management System, basé sur la méthodologie du projet *GreenHouse* et la norme internationale d'efficacité énergétique ISO 50001. Trois sites ont été pleinement certifiés en 2014 : Vallourec Tubes France (tuberie et aciérie de Saint-Saulve), Vallourec Oil & Gas UK Ltd et Vallourec Tubos do Brasil S.A., qui est le premier site sidérurgique brésilien à avoir reçu cette certification. De nombreux autres sites se sont engagés dans la même démarche et des groupes de travail sont en cours en Allemagne, en France, aux États-Unis, en Chine et en Indonésie.

Le succès des démarches et notamment la pérennisation des résultats s'appuient sur :

- la formation en efficacité énergétique : Plusieurs centaines d'opérateurs ont suivi des formations spécifiques en efficacité énergétique en France, au Brésil et en Écosse, avec les experts de chaque site. Depuis 2013, Vallourec University, en partenariat avec EDF, a développé, dans le cadre d'une démarche de progrès visant à la Maîtrise de la Demande d'énergie « MDE », une prestation de formation de spécialiste en gestion d'énergie, dans le but d'améliorer les compétences techniques du personnel en charge de l'efficacité énergétique de ses sites français. En 2014, 36 spécialistes ont ainsi été formés. Les actions de formation sont

dispensées dans différents domaines techniques, tels que l'air comprimé, la combustion thermique, le froid industriel, l'éclairage, la motorisation et les énergies renouvelables ;

- le déploiement de système de mesure en temps réel, dit « Advanced Metering Management » mis en place ou en cours de déploiement dans les plus importants sites au Brésil, en France, en Allemagne, en Écosse et aux États-Unis.

AUTRES ACTIONS

Vallourec Florestal, qui gère la forêt brésilienne, s'inscrit également dans une démarche de recherche de performance énergétique. Ses équipes ont développé un procédé de carbonisation plus efficient ayant conduit à une amélioration du taux de transformation massique du bois en charbon de bois de 29 % à 35 %. Il en résulte (i) un moindre besoin de bois et donc de surface cultivée à production de fonte donnée, (ii) une réduction très sensible des émissions de méthane rapportée au m³ de charbon de bois et (iii) la réduction de la chaleur dissipée dans l'atmosphère.

Vallourec Florestal mène également des projets portant sur de nouveaux processus de carbonisation avec récupération des fumées et des gaz pour permettre la production d'énergie électrique, tout en évitant les émissions de méthane dont l'équivalent « effet de serre » est plus de 20 fois celui du dioxyde de carbone.

4.3 Impacts et rejets

4.3.1 Qualité de l'air

Pour préserver la qualité de l'air aux alentours de ses usines, le Groupe mesure systématiquement les niveaux des rejets atmosphériques et met en œuvre des solutions adaptées à chaque type de rejet dans le but de les limiter. Les rejets produits par les usines sont les vapeurs et les particules.

LES VAPEURS

- Les émissions d'oxyde d'azote (NO_x) proviennent des fours de chauffe de billettes et de traitement thermique de tubes. En vue de les limiter, tous les fours sont alimentés au gaz naturel, combustible faiblement émetteur, et chaque année, des brûleurs anciens sont remplacés par des brûleurs « bas NO_x » répondant aux meilleures techniques disponibles pour ce type d'émission. En 2014, les émissions ont été de 729 tonnes de NO_x (703 tonnes en 2013).

Les émissions de composés organiques volatils (COV) proviennent des installations d'huilage, de vernissage et de peinture de tubes, de dégraissage et nettoyage de tubes ou de pièces de machines. En 2014, les émissions nominales de COV, c'est-à-dire avant captation et filtration, sont estimées à 603 tonnes (519 tonnes en

2013). Ce sont des émissions de vapeurs huileuses venant des installations de laminage ou formage à froid et des machines-outils. Les rejets dans l'atmosphère sont donc très significativement inférieurs et les mesures réalisées montrent que les émissions sont conformes à la réglementation applicable. Des actions sont mises en place chaque année pour diminuer les émissions de COV à la source, celles-ci consistant à supprimer les émissions en utilisant des produits de substitution sans COV, en coordination avec les fournisseurs de produits et, en cas d'impossibilité, à canaliser et traiter les émissions.

Après les progrès de ces dernières années, la principale source d'émission de COV du Groupe est liée à la protection temporaire de tubes OCTG et les efforts pour limiter les émissions de COV porteront dans les années à venir sur les installations correspondantes. Ainsi, Vallourec Oil and Gas France a réalisé un investissement pour passer du mode solvant au mode aqueux sur la ligne « casing », ce qui conduira à réduire de 30 % les émissions du site dès le deuxième trimestre 2015.

- S'agissant des vapeurs issues des traitements de surface, les installations sont équipées de systèmes de captation et de traitement afin de se conformer à la réglementation applicable.

	2011	2012	2013	2014
Émissions de COV (kg/tonne traitée)	0,11	0,10	0,10	0,11
Émissions de NO _x (kg/tonne traitée)	0,13	0,13	0,13	0,13

LES PARTICULES

- Les principales sources potentielles d'émissions de particules sont les fours des aciéries. Chaque année, les systèmes de captation sont améliorés pour réduire continuellement les émissions correspondantes. Ainsi, dans l'aciérie Vallourec de Saint-Saulve qui émet des poussières, notamment lors de la fusion des ferrailles dans son four à arc électrique, les toitures de la halle abritant ce four sont fermées et les poussières aspirées jusqu'à des filtres à manches avec une efficacité de plus de 99 %, puis valorisées dans l'industrie du zinc. Les filtres n'ayant pas un rendement absolu, une faible quantité de poussière est cependant rejetée dans l'environnement par les cheminées. L'aciérie mesure depuis plusieurs années l'impact de la dispersion et des retombées de ces poussières autour de son site.

Les conditions de dépose des réfractaires des poches ont également été modifiées en vue d'éviter la génération de poussière. À Youngstown, depuis l'installation des dépoussiéreurs, l'atmosphère de travail s'est fortement améliorée. La captation des particules est très efficace et des prélèvements permettent de vérifier que les teneurs en métaux lourds rejetés (chrome, plomb, nickel...) restent très inférieures aux limites autorisées.

- Les tuberiers et les usines de finition produisent aussi des poussières au niveau des laminoirs à chaud, des installations de meulage et de polissage des tubes. Des étanchéités, des aspirations et des filtres sont mis en place au niveau des machines pour capter les poussières à la source. Des aspirations et des filtres en toiture peuvent, en cas de besoin, compléter ces dispositifs pour capter les émissions diffuses.
- Les camions, véhicules et autres engins de manutention circulant à l'extérieur des bâtiments sont également sources d'émissions de poussières. Pour éviter que ces nuages de poussières ne gênent le personnel ou le voisinage, les voies de circulation sont revêtues de béton ou de polymères.

4.3.2 Sols

ÉTABLISSEMENTS FRANÇAIS

Compte tenu de l'ancienneté des sites, l'ensemble des études de sol ont été réalisées à l'initiative du Groupe, sans mise en demeure des autorités. Ces investigations ont conduit des établissements à mettre en place, en accord avec les autorités, une surveillance des eaux souterraines au moyen de piézomètres. La liste des sites sous surveillance est répertoriée dans la base de données officielle BASOL.

Dans le cadre d'un nouvel investissement nécessitant le déplacement de certaines machines et dans un souci de préservation de l'environnement, une caractérisation des sols a été réalisée sur le site de Vallourec Drilling Products à Villechaud. Une pollution aux hydrocarbures (HCT) ayant été identifiée, 71 tonnes de terres polluées ont été envoyées en filière de traitement, représentant un coût de 20 000 euros. La dernière zone a été purgée en 2014.

Le site de Vallourec Drilling Products à Cosne-sur-Loire a poursuivi le traitement des pollutions des sols et de la nappe phréatique. La récupération des produits hydrocarbonés a été réalisée en 2014 à l'aide d'un écrémeur mécanique.

Dans le cadre du projet d'extension de la station d'essai à Aulnoye-Aymeries, une étude de sol a été engagée afin de connaître l'état des sols avant construction et d'identifier d'éventuels besoins en dépollution. Les résultats ont montré la présence de divers polluants (blocs de béton, éléments de toiture et traces de métaux et hydrocarbures). Ceux-ci n'ont toutefois pas fait apparaître d'impact sur l'environnement. Bien qu'un nouveau site soit en cours d'examen, la façon de s'assurer que ces déchets resteront durablement inertes est à l'étude en liaison étroite avec les autorités administratives.

ÉTABLISSEMENTS ÉTRANGERS

En Allemagne, après avoir effectué les analyses, des surveillances des eaux souterraines sont réalisées, en accord avec les autorités locales, au niveau de deux établissements. Il n'y a, à la connaissance du Groupe, aucune pollution pour les autres usines.

Au Brésil, les seuls risques potentiels se situent sur le site de Barreiro aux endroits où ont été stockés des déchets dans le passé. Un ancien dépôt de laitier (sous-produit métallurgique constitué lors de l'élaboration de l'acier) et un ancien dépôt de boues ont été remis en conformité ; un suivi de l'eau souterraine par piézomètres est effectué. Un programme sur dix ans de remise en conformité d'un ancien site de stockage de déchets industriels solides (bois, plastique, ferrailles, etc.) a débuté en 2004. Son état d'avancement est en ligne avec l'engagement pris auprès des autorités.

Aux États-Unis, des analyses ont été effectuées sur la très grande majorité des sites de production. Ces sites analysés ne présentent, à la connaissance du Groupe, aucun risque de pollution significatif.

4.3.3 Gestion des déchets et co-produits

Engagement de performance responsable

> Respecter notre environnement et protéger la biodiversité par la prévention des pollutions de toute nature, la réduction de la consommation d'eau, la valorisation des déchets et la réduction des nuisances

INDICATEUR

Pourcentage de déchets valorisés.

OBJECTIF 2014

Atteindre le taux de **94 % de déchets valorisés** sur l'ensemble du périmètre du Groupe à l'exception de Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil et la nouvelle tuberie de Youngstown aux États-Unis, dont la montée charge s'est poursuivie durant l'exercice 2014.

RÉALISATION DE L'OBJECTIF 2014

Le taux de déchets valorisés sur ce périmètre a atteint **93,9 %**. Sur l'ensemble du périmètre du Groupe, y compris Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil et la nouvelle tuberie de Youngstown, le taux de déchets valorisés a atteint 93,5 %

OBJECTIF 2015

Atteindre le taux de **94,5 % de déchets valorisés** sur l'ensemble du périmètre du Groupe, y compris Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil et la nouvelle tuberie de Youngstown aux États-Unis.

Comme toute activité industrielle, l'activité du Groupe génère des déchets variés et en quantités importantes. En 2014, elle a dégagé 668 914 tonnes de déchets (626 406 tonnes en 2013), dont 6,1 % de déchets dangereux (6 % en 2013).

Les indicateurs clés de leur gestion, qui incluent désormais Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (VSB) et la nouvelle tuberie de Youngstown, sont les suivants :

	2010	2011	2012	2013	2014
Total des déchets (<i>milliers de tonnes</i>)	629	666	655	626	669
Total des déchets/tonne traitée (<i>kg/tonne</i>)	135	129	132	115	121
Part des déchets dangereux (%)	9,5	7,4	7,7	8,6	6,1
Part des déchets valorisés (%)	86	89	91	92,7	<input checked="" type="checkbox"/> 93,5

Sur le périmètre 2013 (hors VSB et la nouvelle tuberie de Youngstown), le pourcentage de valorisation atteint 93,9 %, en progrès par rapport à 2013.

La gestion des déchets constitue un enjeu économique et écologique majeur pour le Groupe, qui considère que la majorité d'entre eux doit être désormais considérée comme des produits secondaires ou co-produits à valeur ajoutée (« by-products ») et générer un produit d'exploitation.

Le Groupe s'est fixé un objectif de valorisation de 94,5 % en 2015. Afin de marquer son attachement à l'enjeu environnemental représenté par la gestion des déchets, le Conseil de Surveillance, sur recommandation de son Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, a introduit en 2013 l'objectif de valorisation des déchets dans la part variable des membres du Directoire.

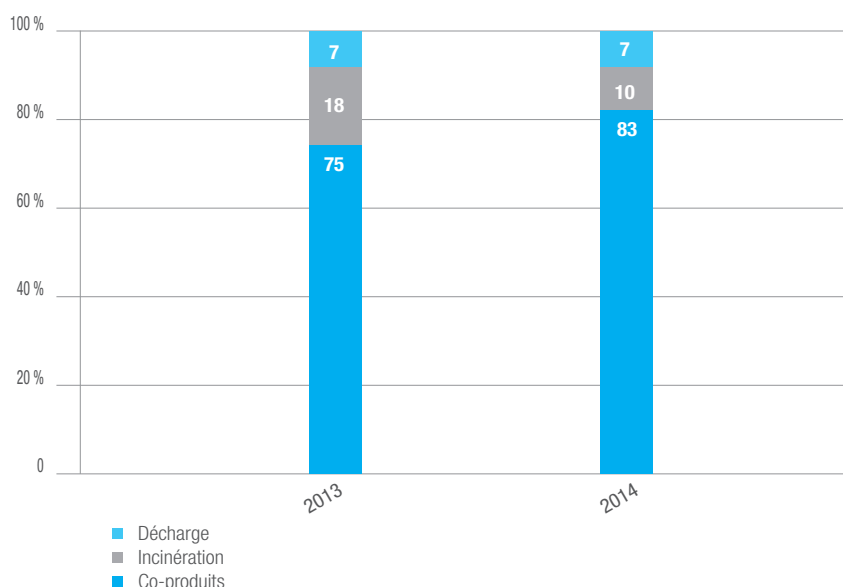
LE PROJET « BY-PRODUCTS »

Dans le cadre du projet « By-Products », les déchets sont appréhendés comme une ressource à exploiter et non comme une conséquence fatale de la production. Selon leur origine et typologie, ils sont gérés et traités différemment dans le respect des réglementations locales, en privilégiant au maximum les filières de recyclage matière ou de valorisation énergétique. Les dépenses liées à l'élimination des déchets sont significatives. Néanmoins, grâce aux efforts du Groupe, le coût net d'élimination des déchets rapporté à la tonne (dépenses externes diminuées du produit des ventes) a diminué de 35 % en 2014 par rapport à 2013.

Dans une logique d'amélioration continue, chaque famille de déchets est suivie mensuellement par chacun des sites dans le but d'en réduire les volumes. Le pourcentage de déchets mis en décharge est de 7 %, celui des déchets recyclés sous forme de matériau de 83 % et celui des déchets brûlés pour produire de l'énergie de 10 %.

Ces données résultent d'un reporting plus précis mis en place sur ce sujet en 2014.

Déchets par destination



Les principaux leviers de progrès engagés dans le cadre du projet « By-Products » sont les suivants :

- la réduction des volumes de déchets ;
- l'augmentation du taux de valorisation en privilégiant une valorisation matière plutôt qu'énergétique ;
- l'identification, la consolidation et l'optimisation des flux tels que les laitiers des hauts-fourneaux et d'aciérie, les boues de process (laminage et traitement de surface), les résidus métalliques, les calamines et les poussières ;
- l'identification des meilleures filières de recyclage comme les laitiers de hauts-fourneaux au Brésil, vendus à l'industrie du ciment, ou la cession des déchets métalliques dans le cadre de contrats pluriannuels.

En 2014, à titre d'exemple, les équipes locales ont ouvert de nouvelles pistes de gestion des déchets et généré des revenus supplémentaires par la mise en œuvre des initiatives suivantes :

- le regroupement des lieux de stockage entre aciérie et tuberie sur le site de Saint-Saulve ;
- le choix de prestataires en fonction du type de déchet et de la voie de valorisation : filière zinc pour les poussières d'aciérie (Saint-Saulve), utilisation des boues de process et des calamines par l'industrie des ciments (Allemagne)...
- à Youngstown, l'équipe environnement a lancé une étude pour valoriser les boues de process dans les techniques routières. L'étude se poursuivra en 2015 et permettra d'éviter l'enfouissement de ce déchet ;
- l'aciérie de Saint-Saulve a renégocié le contrat de valorisation de ses laitiers avec son fournisseur afin d'orienter leur utilisation vers la filière la plus pertinente selon les caractéristiques techniques des laitiers et gagner en transparence ;
- Vallourec Fittings a mis en place un système de régénération des huiles donnant lieu à des gains en coût de traitement mais aussi en consommables.

TRAITEMENT DES DÉCHETS DANGEREUX

Représentant un risque pour la santé et l'environnement, les déchets classés comme dangereux (en raison des substances dangereuses qu'ils comportent) font l'objet d'un traitement particulier. Leur pourcentage ramené à la totalité des déchets, soit 6,1 %, a notablement diminué par rapport à 2013 (8,6 %).

Le Groupe a identifié deux catégories importantes de déchets dangereux sur lesquelles il travaille :

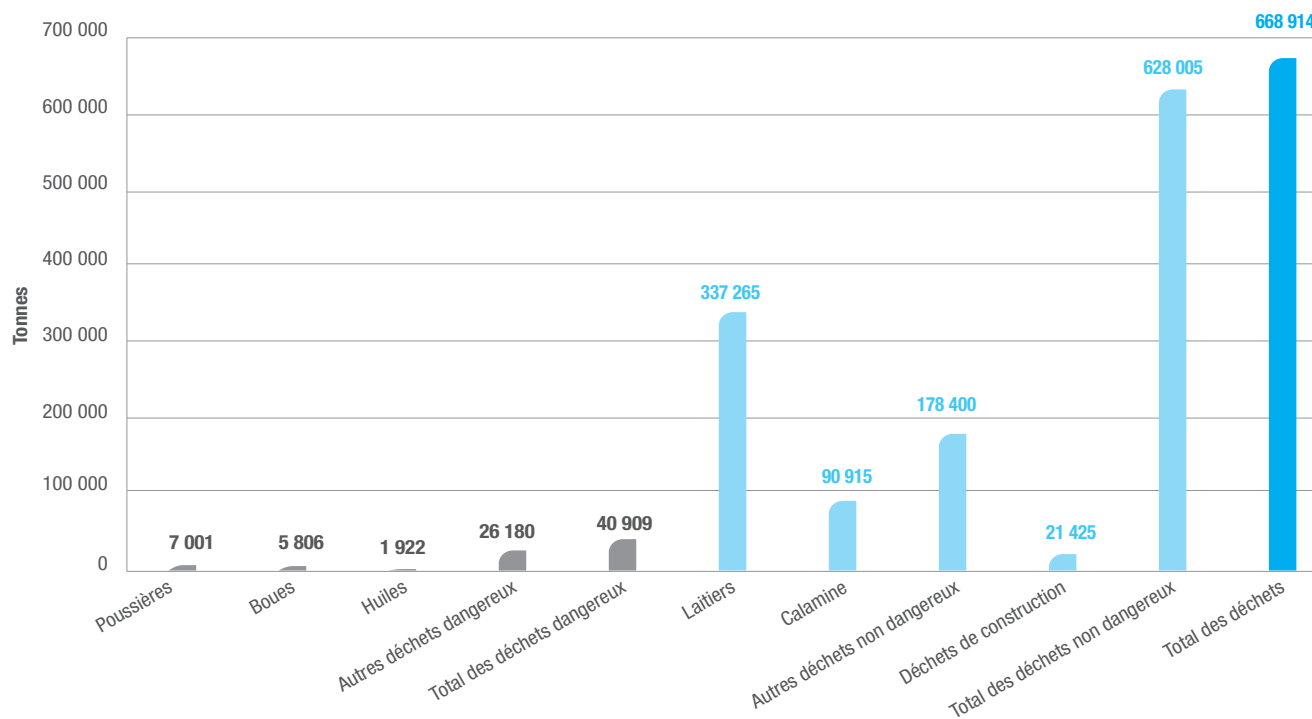
- les déchets organiques (boues, huiles) ; et
- les déchets minéraux solides (poussières).

Les déchets dangereux nécessitent une gestion spécifique : la manipulation et le stockage sont soumis à des règles de sécurité rigoureuses afin de préserver l'environnement et la santé du personnel qui les manipule. De plus, ces déchets sont en général peu valorisables tels quels et les coûts de traitement sont importants.

Deux possibilités sont donc explorées dans le cadre du projet *By-Products* : soit réduire à la source la part de substances dangereuses, soit la séparer du reste du déchet concerné via un prétraitement. Par exemple, la station de traitement de l'eau sur le site de Youngstown a permis d'améliorer la séparation entre les fines de calamine et l'huile, responsable du classement dangereux. Les calamines non huileuses, non classées dangereuses, peuvent ainsi être valorisées pour leur matière. La mise en place de petites unités de traitement des huiles usagées a permis de réduire également la génération de ce déchet réutilisé en interne après traitement.

Quantité de déchets

Les déchets générés en 2014 se répartissent comme suit :



4.3.4 Nuisances sonores

Par leur nature, les activités du Groupe comportent des nuisances sonores. Le bruit provient de sources diverses : les fours des aciéries, la découpe et le stockage des barres d'acier, le choc entre les tubes, ou le procédé de laminage. Plusieurs types d'actions sont mis en œuvre pour limiter ces nuisances, les atténuer au maximum voire les supprimer.

La volonté de Vallourec est de protéger ses salariés et de s'intégrer au mieux dans son environnement.

Pour déterminer les niveaux sonores, les sources de bruit sont mesurées et analysées. Selon les contraintes locales, les mesures sont réalisées en interne, en bordure de propriété ou chez les riverains lorsque l'usine est située à proximité d'habitations. Sur certains sites, des systèmes très élaborés ont été installés. Ils permettent d'une part de mesurer les bruits à des endroits précis et d'autre part d'en connaître la provenance. Des logiciels de simulation y sont associés pour évaluer l'atténuation sonore que pourrait apporter l'un ou l'autre des systèmes d'insonorisation existants.

Les actions les plus efficaces sont celles qui permettent une réduction du bruit à sa source. Par exemple, certaines usines remplacent les mouvements à commande pneumatique par des mouvements à commande hydraulique, ou introduisent du caoutchouc entre les tubes, évitant ainsi le choc direct beaucoup plus bruyant. De la même manière, le nettoyage des tubes est réalisé avec des buses à effet venturi et non plus avec des buses classiques.

Lorsque la réduction du bruit à la source est trop contraignante ou impossible, d'autres actions sont engagées comme la mise en place de barrières, le confinement des machines, ou encore les murs antibruit. Pour limiter les impacts des nuisances sonores sur la santé des

salariés, les usines du Groupe mettent à la disposition de ceux-ci des bouchons d'oreilles et imposent leur port dans les zones de travail. Afin d'optimiser le confort, des bouchons adaptés à l'oreille de chaque salarié sont proposés. Ils permettent de filtrer certaines fréquences pour faciliter les discussions entre les personnes en atténuant fortement le bruit venant des installations. La surveillance médicale est systématique afin de détecter les personnes susceptibles d'avoir des pertes auditives.

Soucieux de poursuivre la prévention des nuisances sonores, le Comité de Développement Durable a arrêté en janvier 2012 un plan d'action sur le bruit comportant les mesures suivantes :

- ▶ disposer de cartes de bruit sur les sites les plus critiques et représentatifs des niveaux sonores atteints dans les différents ateliers et de l'exposition du personnel compte tenu de leur durée de présence et de leur nombre dans les zones concernées ;
- ▶ analyser et améliorer les comportements dans les ateliers ;
- ▶ se référer aux bonnes pratiques dans le cadre des nouveaux investissements ou des réaménagements ;
- ▶ améliorer les conditions de travail des salariés ;
- ▶ privilégier les mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelle.

En 2014, un certain nombre d'actions concrètes ont été réalisées :

- ▶ le partenariat avec un prestataire externe, spécialiste en acoustique, mis en place en 2013 s'est poursuivi en vue de réaliser des opérations de mesures en environnement et dans les ateliers (dosimétrie et cartographie) ;

- la tuberie d'Aulnoye a engagé le traitement d'une source de bruit importante au niveau des ventilateurs du lit de refroidissement des tubes ;
- les travaux se sont poursuivis en Allemagne sur le site de Rath avec le remplacement de surfaces plastifiées par des surfaces en verre au niveau des événements sur toiture. Le gain est de l'ordre d'un décibel qui s'ajoute à ceux déjà réalisés. À Reisholz, le déplacement d'une

machine bruyante dans un autre hall de production et des actions dans le local des pompes à eau ont permis de gagner également 1 décibel ;

- mise en place d'un système de mesure du bruit de fond urbain à Montbard ;
- isolation acoustique de salles de contrôle au sein de Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil.

4.4 Changement climatique

4.4.1 Rejets de gaz à effet de serre

BILAN DES ÉMISSIONS

La réduction des gaz à effet de serre fait partie des objectifs de Vallourec. Avec un ratio d'émissions directes de 231 kg de CO₂ par tonne traitée ou 223 grammes de CO₂ par euro de chiffre d'affaires, Vallourec est un faible émetteur par rapport aux groupes industriels de taille comparable. En 2015, le Groupe fixera et publiera ses objectifs d'émissions pour les prochaines années.

Le Groupe s'attache à améliorer continuellement la connaissance de ses sources d'émission pour mieux les maîtriser. Ainsi les données logistiques européennes terrestres et maritimes au niveau Groupe, telles qu'identifiées par un cabinet d'expertise externe ont été intégrées dans le calcul des émissions liées au transport des marchandises afin de mieux connaître ces flux.

Depuis 2013, Vallourec a cherché à enrichir son rapport public au *Carbon Disclosure Project*. Son évaluation en termes de transparence et de performance s'est significativement améliorée puisque ses notations entre 2012 et 2014 ont respectivement été portées de 63 à 91, et de D à B.

Les émissions 2014 ont été calculées selon la méthodologie du « GHG protocol » qui distingue les émissions directes, les émissions indirectes résultant de l'électricité et les émissions indirectes résultant d'autres sources d'énergie sur la base du périmètre complet du Groupe.

Le Groupe utilise dans ses trois aciéries de Saint-Saulve (France), Youngstown (États-Unis) et Jeceaba (Brésil) le procédé de fabrication « EAF » (*Electric Arc Furnace*), faiblement émetteur de CO₂.

La forêt native brésilienne représente environ un tiers de la surface de la forêt de Vallourec Florestal. Elle est maintenue en l'état, tandis que l'autre partie est cultivée. Chaque année, environ un septième de la forêt cultivée est coupé pour la production du charbon de bois, et immédiatement reboisée. Pendant la croissance, les arbres absorbent du CO₂. Le CO₂ émis par la combustion du charbon lors de la fabrication de la fonte est donc réabsorbé ensuite par la forêt. Ceci constitue l'hypothèse communément admise par la profession au Brésil. Une analyse détaillée du cycle du carbone, menée avec le concours d'experts universitaires et institutionnels, est actuellement en cours d'achèvement et viendra préciser, sur une longue période, les quantités de carbone mises en jeu. D'ores et déjà, cette étude a fait apparaître un stockage durable de carbone dans le sol et les racines qui ne sont pas extraites après la coupe des arbres.

Bilan carbone simplifié

Nature des émissions	2010	2011	2012	2013	2014
Émissions directes (scope 1) (en milliers de tonnes)	961	1 051	1 008	1 128	☑ 1 273
Émissions indirectes (électricité) (scope 2) (en milliers de tonnes)	451	463	508	580	☑ 696,6
Émissions indirectes (supply chain) (scope 3) (en milliers de tonnes)	2 886	3 034	2 963	3 195	2 889,9
TOTAL DES ÉMISSIONS (en milliers de tonnes)	4 298	4 548	4 479	4 903	4 860
Émissions spécifiques : kg/tonne traitée	926	879	903	899	882

Ce tableau appelle les commentaires suivants :

- Les principales émissions de CO₂ prises en compte au titre du processus de fabrication de la fonte sont liées à l'émission de méthane pendant le processus de carbonisation du bois. Grâce à une meilleure productivité des plantations, la filiale devient autosuffisante et l'achat de charbon de bois diminue. Cette situation a pour effet d'augmenter mécaniquement les émissions directes (scope 1) tandis que l'amélioration progressive du rendement des fours permet à production donnée de réduire les émissions. Cependant les résultats de Vallourec Florestal montrent peu d'évolution.

- Les émissions résultant de la fabrication d'acier augmentent significativement en raison des volumes et des conditions de production au Brésil.
- Les émissions au titre de l'énergie électrique consommée (scope 2) augmentent de 20 % en raison de l'augmentation de production aux États-Unis et du contenu carbone élevé de cette énergie.
- Les émissions du scope 3 diminuent d'environ 10 % principalement en raison de la réduction des achats d'acier, conséquence naturelle de l'augmentation de la production du Groupe et des efforts engagés par Vallourec Tubos do Brasil sur la gestion des déchets.

- Pour les autres facteurs de production, les émissions sont proportionnelles à la production.

Ces résultats constituent la référence pour conduire dans les prochaines années des plans d'amélioration. Les moyens de réduire les émissions sont principalement l'amélioration de l'efficacité énergétique (projet *GreenHouse*) et la réduction des émissions de méthane durant le processus de fabrication du charbon de bois. À titre d'exemple et grâce à une gestion optimisée du recyclage des gaz produits par ses hauts-fourneaux, Vallourec Tubos do Brasil a réussi à mettre un terme à la combustion de l'excédent des gaz en question.

Le bilan carbone complet 2014 figure en Annexe 5 du présent Document de référence.

SYSTÈMES DE RÉGULATION DES ÉMISSIONS

- L'aciérie de Saint-Saulve entre dans le champ d'application de la Directive européenne du 23 avril 2009 sur le système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre dans la Communauté européenne (Directive ETS – *Emission Trading System*). Les quotas alloués à l'aciérie ont été en 2014 de 67 929 tonnes (69 130 tonnes en 2013). Les émissions 2014, estimées à 56 154 tonnes, sont inférieures aux quotas 2014 alloués mais supérieures à celles de 2013 (51 604 tonnes). Cette dernière amélioration est liée à un niveau de production de l'aciérie en deçà de la capacité nominale de l'aciérie, à des améliorations de l'efficacité énergétique et à l'arrêt du four électrique dans le cadre des travaux d'extension de l'aciérie.

Depuis 2013, les tuberiers françaises et allemandes ainsi que le site de Vallourec Drilling à Aulnoye sont entrés dans le champ d'application de la Directive 2003/87/CE du Parlement européen et du Conseil, du 13 octobre 2003, établissant un système d'échange de quotas d'émissions de gaz à effet de serre dans la Communauté européenne. En 2014, les quotas alloués aux tuberiers s'établissaient à 380 000 tonnes, les émissions sur la période étant estimées à 300 000 tonnes.

L'impact du dispositif sur l'activité du Groupe ne se limite pas à la prise en compte de ses propres émissions. Les fournisseurs européens d'électricité sont dans l'obligation de couvrir intégralement leurs émissions de CO₂ par des droits d'émissions.

En outre, les fournisseurs d'acier, et en particulier HKM qui utilise la filière fonte coke-minerai, sont aussi dans l'obligation d'acheter des quotas d'émissions. Ainsi, compte tenu du faible prix actuel de ces quotas d'émission, l'impact complet des dispositions du système ETS sur les coûts d'exploitation du Groupe a été très limité en 2014.

- Au Brésil, le projet « Clean Development Mechanism » (CDM) de génération d'électricité à partir de gaz de haut-fourneaux, qui avait déjà généré plus de 170 000 tonnes de CO₂ en crédits carbone entre 2006 et 2012, a été renouvelé auprès des instances spécialisées de l'ONU. Le projet de réduction des émissions de méthane, grâce à un meilleur processus de carbonisation, a aussi été approuvé par ces mêmes instances et porte sur une quantité totale de près de 200 000 tonnes d'équivalent CO₂.

4.4.2 Adaptation aux conséquences du changement climatique

En 2014, le Groupe a réalisé l'étude des risques liés aux conséquences du changement climatique en distinguant huit régions aux caractéristiques climatiques distinctes, à savoir le Nord-Pas-de-Calais et la Bourgogne (France), la Rhénanie-Westphalie (Allemagne), le Minas Gerais (Brésil), l'Ohio et le Texas (États-Unis), l'île de Batam (Indonésie) et la région de Shanghai (Chine).

Après un examen approfondi des documents publics et des plans nationaux d'adaptation, les principaux phénomènes identifiés sont les risques d'inondation, les vagues de chaleur et les sécheresses prolongées, les périodes de gel, la perturbation de la ressource en eau et l'évolution des niveaux marins ou lacustres. Certains événements exceptionnels pourraient devenir plus fréquents (tempêtes et ouragans) et endommager les installations du Groupe. Les conditions dans lesquelles les sites sont exploités pourraient aussi se dégrader (capacité de disposer de l'eau nécessaire au processus de fabrication des tubes, conditions de travail dans les ateliers, fonctionnement des équipements en période de canicule). Par ailleurs, l'écosystème propre aux forêts exploitées par le Groupe pourrait évoluer ou se fragiliser à long terme. Pour chacun de ces risques une probabilité d'occurrence a été estimée et l'ampleur des conséquences a aussi été évaluée. Enfin, la chaîne d'approvisionnement amont et aval est aussi susceptible d'être sérieusement impactée.

Analyse de l'impact climatique sur les principales implantations du Groupe

	Nord-Pas-de-Calais FRANCE		Bourgogne FRANCE		Rhénanie Westphalie ALLEMAGNE		Minas Gerais BRÉSIL		Ohio / Cleveland ÉTATS-UNIS		Texas / Houston ÉTATS-UNIS		Batam INDONÉSIE		Shanghai CHINE	
	Probabilité	Impact	Probabilité	Impact	Probabilité	Impact	Probabilité	Impact	Probabilité	Impact	Probabilité	Impact	Probabilité	Impact	Probabilité	Impact
Élévation de la température moyenne	3	1	3	1	3	1	3	2			3	1	3	1	1	5
Vagues de chaleur	3	2	3	2	3	2			3	3	3	4	2	3	2	3
Sécheresse	3	2	3	2	2	1	1	diminution	2	diminution	3	4	1	3		
Raréfaction des ressources en eau	2	2	2	3	1	1	2	4			3	4	1	3	2	4
Chutes de neige / Gel	3	diminution	2	diminution	3	diminution			3	diminution						
Fortes pluies, inondations et coulées de boue	3	3	2	2	3	4	3	5	3	5	2	3	1	5	1	5
Tempêtes, tornades, cyclones...					2	1	2	3			2	5	1	5	1	5
Élévation du niveau de la mer	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2	3	NA	NA	3	5	3	3	2	5
Abaissement des niveaux des rivières, lacs et voies d'eau									3	3						

1	2	3		diminution	1	2	3	4	5
incertain	probable	très probable	données indisponibles	fréquence / intensité en réduction	faible impact				très fort / impact coûteux

NA : Non applicable.

Un nombre croissant de groupes industriels internationaux commence à prendre des mesures de protection. Chaque site industriel est en charge d'approfondir, en ce qui le concerne localement, les risques ainsi identifiés et de construire un plan d'adaptation adapté. Une telle démarche, qui part d'une approche générale pour se concentrer sur les situations qui seraient jugées les plus critiques, sera mise à jour périodiquement et sera inscrite dans la cartographie des risques majeurs que l'entreprise tient à jour.

4.5 Biodiversité

Des études sommaires ont été menées les années passées dans les principaux sites de Vallourec en vue d'évaluer l'impact de l'activité sur la biodiversité. Aucun risque important n'a été mis en évidence.

Certaines activités spécifiques du Groupe ont cependant un lien direct avec la biodiversité de sorte que des mesures très concrètes tendant à la préserver sont mises en place depuis plusieurs années ou à l'occasion d'un projet.

4.5.1 Actions menées au Brésil

La filiale brésilienne Vallourec Tubos do Brasil anime le centre d'éducation environnementale de Barreiro en périphérie de Belo Horizonte. Ce centre de 20 hectares comprend trois écosystèmes : la « cerrado » (savane), la végétation de transition et la « mata atlantica » (forêt atlantique).

La filiale brésilienne Vallourec Florestal exerce des activités d'exploitation forestière, en vue de produire le charbon de bois utilisé comme source d'énergie dans les aciéries brésiliennes. Elle y mène des programmes de surveillance de la faune et de la flore, en collaboration avec l'université du Minas Gerais et de Lavras dont l'objectif est de mesurer l'impact des activités sur le milieu naturel, et de mettre en place les mesures de gestion appropriées en vue de la préservation et l'équilibre de la biodiversité. Le maintien de « couloirs écologiques » garantit la libre circulation des animaux. Cette société joue ainsi un rôle fondamental dans la conservation de la nature, en protégeant les écosystèmes représentatifs de cette région. Un programme de surveillance, à l'aide de caméras, a permis d'identifier des centaines d'espèces d'oiseaux, et des douzaines d'espèces de mammifères, dont certaines sont menacées d'extinction.

Vallourec Mineração exerce des activités minières dans la ville de Brumadinho, à une cinquantaine de kilomètres du complexe industriel de Barreiro. Afin de mieux contrôler l'impact de ses

activités sur le milieu naturel, Vallourec Mineração Ltda assure un suivi régulier de la biodiversité de son site, ainsi que des régions avoisinantes. Une réserve de 200 hectares est également en place dans la forêt atlantique, avec la conservation de nombreuses espèces animales (à titre d'exemple, 148 espèces différentes d'oiseaux ont été dénombrées). La société veille également à la restauration environnementale des régions minières. Ainsi, en 2008, 167 000 m² de surface exploitée ont été récupérés avec la plantation d'espèces natives de la région. Ces zones sont désormais couvertes d'espèces diverses, d'arbres, d'herbes et de légumineuses.

- Depuis plusieurs années le Groupe a apporté son concours au projet Tamar dont l'objectif est de protéger la population des grandes tortues marines dans la région d'Ubatuba sur la côte Nord Est du Brésil. Ce projet engagé depuis plus de 20 ans a permis de sauver plus de 5 000 spécimens et de créer un centre de recherche scientifique et de formation.

4.5.2 Extension du centre d'essais d'Aulnoye-Aymeries

En France, une étude sur la faune et la flore a été conduite, avec le concours d'un cabinet d'expertise, dans le cadre du projet d'extension du centre d'essais d'Aulnoye-Aymeries. Un plan d'action approuvé par les autorités a été déployé afin de préserver les espèces

animales protégées sur le site et de conduire le projet sans perturber l'écosystème existant. Un inventaire complet des espèces a été mené de mars à septembre 2013 : 29 espèces d'oiseaux, 25 espèces d'insectes, 2 espèces protégées d'amphibiens et 2 espèces protégées de reptiles. Le mouvement des espèces a été organisé en lien avec les autorités et avec des écologistes experts afin de préserver certaines zones, capturer certaines espèces et reconstruire de nouveaux habitats. Un plan de surveillance a été mis en place afin d'assurer la survie des espèces. Les premières observations révélant de nouvelles naissances permettent d'attester de l'efficacité des mesures entreprises.

4.5.3 Actions engagées en Indonésie

Depuis plusieurs années, PT Citra Tubindo plante des arbres notamment fruitiers et entretient la « mangrove » proche des installations. En 2014, avec le concours de bénévoles locaux, plus de 6 000 pousses ont été plantées dans la mangrove pour la développer, représentant une surface d'environ 8 000 m². Ces actions ont permis de ralentir l'érosion du trait de côte, de freiner la pénétration d'eau salée vers l'intérieur, de protéger les rivages des tempêtes, de capter du carbone et d'absorber les produits toxiques contenus dans l'eau. Ces actions ont été soutenues par les populations locales, les établissements scolaires et les étudiants.

ANNEXES

Annexe 1 – Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2014

Mesdames, Messieurs les Actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux comptes de la société Vallourec désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049 ⁽¹⁾, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2014, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Directoire d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la Société (ci-après les « Référentiels ») et disponibles sur demande au siège de la Société, dont un résumé figure dans le rapport de gestion.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce. 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, des normes d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- ▶ d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (« Attestation de présence des Informations RSE ») ;
- ▶ d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux Référentiels (« Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE ») ;
- ▶ d'exprimer, à la demande de la Société, une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les Informations RSE sélectionnées par la Société et identifiées par le signe dans le rapport de gestion ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels (« Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'Informations RSE »).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de sept personnes entre octobre 2014 et février 2015 pour une durée d'environ huit semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé sur la sincérité, à la norme internationale ISAE 3000 ⁽²⁾.

(1) Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr.

(2) ISAE 3000 – Missions d'assurance autres que des audits ou des examens d'informations financières historiques.

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la Société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société Vallourec ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée en Annexe 3 du rapport de gestion.

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec une quinzaine de personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- ▶ d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité, leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- ▶ de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à assurer l'exhaustivité et la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la Société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les Informations RSE que nous avons considérées les plus importantes, listées dans les tableaux ci-après :

- ▶ au niveau de l'entité consolidante et des sites, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- ▶ au niveau d'un échantillon représentatif de sites que nous avons sélectionnés ⁽¹⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 71 % des informations quantitatives sociales et en moyenne 49 % des informations quantitatives environnementales.

(1) Informations sociales hors sécurité : Vallourec Oil & Gas UK (Royaume-Uni), Serimax UK (Royaume-Uni), Palier France, Palier États-Unis, Vallourec Tubos do Brasil (Brésil), Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (Brésil).

Informations environnementales : Vallourec Oil & Gas UK (Royaume-Uni), Serimax UK (Royaume-Uni), Vallourec Tubes France Deville, Vallourec Tubes France St Saulve Steel, Vallourec Tubos do Brasil (Brésil), Vallourec Florestal (Brésil), Vallourec Mineração (Brésil), Vallourec Star Youngtown (États-Unis).

Informations sécurité : Vallourec Oil & Gas UK (Royaume-Uni), Serimax UK (Royaume-Uni), Vallourec Tubes France St Saulve Steel, Vallourec Tubos do Brasil (Brésil), Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (Brésil), Vallourec Florestal (Brésil), Vallourec Star Youngtown (États-Unis).

Indicateurs sociaux	Niveau d'assurance
Effectif au 31/12	
Répartition des effectifs par âge, sexe, zone géographique	
Embauches	☑ Raisonnable
Départs	
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	
Pourcentage de cadres ayant suivi un entretien de performance	
Taux de gravité des accidents du travail	
Nombre de salariés ayant suivi une formation	Modéré
Nombre d'heures de formation	
Rémunérations	
Taux d'absentéisme	

Indicateurs environnementaux	Niveau d'assurance
Consommations d'énergie	
Émissions de CO ₂ (scopes 1 et 2) ^(a)	☑ Raisonnable
Prélèvements d'eau (par source)	
Pourcentage de déchets valorisés (dont recyclés)	
Rejets d'eau	Modéré
Qualité des rejets d'eau	
Volume de déchets non dangereux / dangereux	
Volume matières premières utilisées / valorisées	

(a) *Scope 1 : combustion stationnaire, process des aciéries, émissions de méthane, transport interne – Scope 2 : électricité.*

Informations qualitatives

Thèmes sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'organisation du dialogue social notamment les procédures d'information, de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci ➤ Les politiques mises en œuvre en matière de formation ➤ Les conditions de santé et de sécurité au travail ➤ La politique de lutte contre les discriminations
Thèmes environnementaux	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ➤ La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ➤ La consommation d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ➤ Les rejets de gaz à effet de serre ➤ L'adaptation aux conséquences du changement climatique
Thèmes sociétaux	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Impact territorial, économique et social de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales ➤ Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale ➤ Les actions engagées pour prévenir la corruption

Pour les autres Informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la Société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues 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. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

3. Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Concernant les Informations RSE sélectionnées par la Société et identifiées par le signe dans le rapport de gestion, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe 2 ci-dessus pour les Informations RSE considérées les plus importantes mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests.

L'échantillon sélectionné représente ainsi en moyenne 73 % des informations quantitatives sociales et en moyenne 64 % des informations quantitatives environnementales identifiées par le signe .

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par la Société et identifiées par le signe .

Conclusion

À notre avis, les Informations RSE sélectionnées par la Société et identifiées par le signe dans le rapport de gestion ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Paris La Défense, le 17 mars 2015

KPMG S.A.

Philippe Arnaud

Associé

Département Changement Climatique
& Développement Durable

Catherine Porta

Associée

Annexe 2 – Indicateurs environnementaux individualisés des sociétés exclues des indicateurs environnementaux consolidés

Résultats environnementaux de Vallourec Mineração et de l'unité de pelletisation de VSB

Résultats 2014	Unité	Vallourec Mineração	Unité de pelletisation Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (56%)
Production	Tonnes	4 392 533	545 493
Gaz naturel	kWh	-	211 229 404
	kWh/t	-	387,2
Électricité	kWh	40 975 694	34 116 331
	kWh/t	9,3	62,5
Eau prélevée	Nappes	m ³	-
	Surface	m ³	299 424
	TOTAL	m ³	299 424
TOTAL / tonne	m³/t	1,00	0,55
Eau rejetée	m ³	-	71 497
	m ³ /t	-	0,13
Déchets générés	Non dangereux	Tonnes	5 466
	Dangereux	Tonnes	3 442
	TOTAL	Tonnes	8 909
TOTAL / tonne	KG/T	0,17	16,33
Déchets valorisés	Non valorisé	Tonnes	5 411
	Taux de valorisation	%	39
Émissions de CO ₂	Scope 1	t CO ₂ eq.	39 100
	Scope 2	t CO ₂ eq.	10 156
	TOTAL	t CO ₂ eq.	49 256
TOTAL / tonne	kg CO₂ eq./t	4,42	90,30

Vallourec Mineração exploite la mine de Pau Branco, située dans les villes de Nova Lima et Brumadinho, dans l'état du Minas Gerais. La mine de Pau Branco a une superficie totale de 1 373 hectares, constituée de 32 % d'espace industriel, 20 % de zone de protection environnementale et 48 % d'espace inexploité.

Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil exploite une unité de pelletisation (transformation de minerai de fer afin d'améliorer le rendement des hauts-fourneaux). Cette unité, qui fonctionne à sa capacité nominale, alimente VSB et d'autres sidérurgistes brésiliens.

Annexe 3 – Note méthodologique

Destiné à informer les actionnaires et le plus large public sur les actions entreprises par Vallourec en faveur du développement durable, le chapitre 4 du Document de référence vise à respecter la loi du 12 juillet 2010, dite Grenelle 2, et notamment les articles L. 225-102-1, R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français. Les informations qui y figurent sont issues des bases de données des systèmes déployés à travers le monde, dans chaque site concerné.

L'ensemble des informations RSE publiées dans le chapitre 4 du Document de référence a fait l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers Indépendant, dont le rapport figure en page 99 du présent document.

Ces informations définissent clairement la stratégie du Groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale, ainsi que ses actions en ces domaines.

RÉFÉRENTIEL D'INDICATEURS

Vallourec a défini son référentiel en reprenant la liste d'informations RSE figurant à l'article R. 225-101-1 du Code de commerce français. Les autres indicateurs ont été construits en s'inspirant de ceux publiés par le Global Reporting Initiative (GRI) dont l'objectif est de proposer des indicateurs aptes à rendre compte des performances économiques, environnementales et sociales des sociétés sur une base mondiale.

Les indicateurs environnement et sécurité ont été repris dans le système de reporting « ERMIT », qui permet un suivi et une consolidation mensuelle. Ils font l'objet d'une fiche de définition fournie dans les quatre principales langues de travail du Groupe (français, anglais, allemand et portugais) par la Direction du Développement Durable à son réseau de correspondants.

Les indicateurs sociaux ont également fait l'objet d'une définition précise et uniforme pour l'ensemble du Groupe, reprise dans une procédure. Ces indicateurs sont collectés mensuellement au niveau de chaque site. En France, Cette collecte est effectuée à l'aide de SAP en France, Ultipro aux États-Unis et à partir de fichiers Excel dans les autres pays. La consolidation se fait d'abord par pays, sous la responsabilité du correspondant RH local, et ensuite au niveau Groupe sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Les périmètres de reporting environnement et sécurité sont déterminés suivant les règles établies par la Direction Développement Durable de Vallourec. Le périmètre inclut :

1. les sites ayant une activité industrielle. Sont ainsi exclus du reporting environnement : le centre informatique « IT Europe » à Saint-Saulve, les bureaux administratifs et sièges, ainsi que tous les bureaux de vente. Les centres de recherche sont également exclus, à l'exception du Vallourec Research Center France, dont l'activité est plus variée. Quant à la consolidation des indicateurs sécurité, tous les sites sont concernés, à l'exception des petits bureaux commerciaux ;
2. les sites appartenant à Vallourec depuis plus de six mois. Cette règle est à considérer quand une opération de cession ou d'acquisition intervient ;
3. les sites justifiant d'une activité industrielle effective au cours de l'exercice. Sont ainsi exclus du périmètre les sites en construction ne justifiant pas d'un minimum de six mois d'activité, cas qui ne s'est pas présenté en 2014 ;
4. les sites pour lesquels Vallourec détient plus de 50 % des droits de vote. À l'inverse, les sites pour lesquels Vallourec est minoritaire ne sont pas intégrés dans le périmètre (c'est le cas de l'aciérie HKM en Allemagne et de la tuberie de Tianda en Chine détenues à hauteur de 20 %) ;
5. compte tenu de son importance, Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil, détenu à 56 % par le Groupe, est consolidé à due concurrence pour les données environnementales ;
6. le périmètre du reporting social inclut les sociétés entrant dans le périmètre de consolidation comptable. Les effectifs sont consolidés à 100 %.

PRINCIPES DE CONSOLIDATION

1. À l'exception de Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil, les sociétés et sites intégrés dans le périmètre suivant les règles décrites ci-dessus ne sont pas traités par mise en équivalence, mais considérés au même titre au moment de la consolidation du reporting, à savoir comme étant détenu à 100 % par le Groupe.
2. Principe de prudence : la consolidation est établie sur la base d'appréciations prudentes afin d'éviter le risque de transfert et de réputation.
3. Principe de spécialisation d'un exercice : les exercices sont indépendants les uns des autres.

Consolidation et vérification

Les indicateurs environnement sont consolidés et vérifiés chaque mois par la Direction du Développement Durable (respect des délais, sincérité, exhaustivité). En cas de doute ou d'incohérence, les sites concernés sont interrogés, et doivent donner toute explication relative à la bonne compréhension des indicateurs renseignés, ainsi qu'à l'atteinte ou non des objectifs établis pour l'année. Cette étape est essentielle tant pour la qualité des rapports que pour l'assurance d'un suivi des indicateurs et d'une démarche de progrès continu. De plus, pour vérifier et comparer les données, la Direction du Développement Durable publie trimestriellement une synthèse auprès de la Direction et de tous les sites. Cette année les données environnementales du mois de décembre 2014 ont été extrapolées à partir de celles d'octobre et novembre après que l'analyse historique ait montré que les écarts n'étaient pas significatifs.

Les indicateurs sécurité sont diffusés mensuellement, après vérification, auprès de la Direction Générale, des Divisions et de l'ensemble des sites.

CALCULS DE PRODUCTION

Par tonne traitée, Vallourec entend la tonne produite dans chaque usine (nombre d'unités d'œuvre produites dans l'usine), qu'il s'agisse d'acier, de tubes à chaud ou de tubes parachevés à froid. Les productions de chaque usine sont additionnées pour constituer le total de la production en tonnes traitées ou unités d'œuvre de Vallourec.

Pour les sites intégrés, tels que Vallourec Star à Youngstown et Vallourec Tubos do Brasil S.A. à Belo Horizonte, la production totale est constituée de la somme des productions d'acier et de tubes.

La production de minerai de fer de Vallourec Mineração ainsi que la production de charbon de bois de Vallourec Florestal ne sont, en revanche, pas pris en considération dans la production totale de Vallourec.

Par tonne expédiée, Vallourec entend les tonnes expédiées à ses clients pendant l'année. Cet indicateur de production est publié dans les résultats du Groupe.

Les données environnementales sont systématiquement exprimées en valeur absolue et en valeur relative, tant dans les graphiques que dans les tableaux de résultats chiffrés.

Les valeurs relatives sont rapportées soit à la production exprimée en tonnes traitées (ce qui permet de comparer les différents sites), soit à la production expédiée exprimée en tonnes de tubes (ce qui contribue à estimer l'empreinte environnementale des tubes expédiés chez les clients).

VÉRIFICATION DES INFORMATIONS RSE

L'ensemble des informations RSE publiées dans le chapitre 4 du Document de référence a fait l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers Indépendant. Une sélection d'indicateurs identifiés par le symbole a fait l'objet de travaux de vérification plus approfondis, avec une vérification à un niveau d'assurance raisonnable. Pour chaque information présentée, Vallourec a préparé un dossier en vue de démontrer de façon complète et rigoureuse la mise en œuvre de sa politique.

LIMITES MÉTHODOLOGIQUES ET CAS PARTICULIERS

Le tableau qui suit réunit quelques exceptions ou règles particulières.

Problématique	Usines concernées	Description
Détermination du périmètre de reporting (Règle n° 1)	Vallourec Mineração et unité de pelletisation de Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (VSB)	Le site de Vallourec Mineração au Brésil a une activité très différente des autres sites de Vallourec (production de minerais de fer pour approvisionner une partie du site brésilien intégré de Vallourec Tubos do Brasil). Il en est de même de l'unité de pelletisation de VSB qui alimente les hauts-fourneaux du groupe ainsi que des clients externes. Leurs indicateurs environnementaux sont suivis comme dans toute usine de Vallourec, mais ne sont pas consolidés au niveau Groupe. Ils sont reflétés sur une base individuelle en Annexe 2. En revanche, les indicateurs sécurité et sociaux de Vallourec Mineração et de l'unité de pelletisation ainsi que les émissions de carbone sont consolidés avec l'ensemble des autres résultats du Groupe.
Qualité des eaux de rejet	Vallourec Tubes France (aciérie et tuberie de Saint-Sauve, Déville et Aulnoye), Vallourec Drilling Tarbes, Vallourec Tubes Deutschland Rath, Vallourec Star Houston, PT Citra Tubindo, VSB	Les indicateurs de suivi de la qualité des eaux rejetées (MES, DCO, HCT et métaux) ne sont consolidés que pour les sites qui rejettent l'eau directement dans le milieu naturel après traitement interne dans leur station de traitement des effluents. Ces indicateurs sont calculés sur la base d'une moyenne des concentrations pondérée par les débits d'eau rejetée. Les prélèvements sont trimestriels en Allemagne et aux États-Unis, et au minimum hebdomadaire en France.
Déchets	Toutes usines	Les déchets (dangereux/non dangereux) « historiques » produits sur une période antérieure à celle sur laquelle porte le reporting et entreposés sur site ne sont pas comptabilisés dans le tonnage global de déchets consolidés.
Boues issues des hauts-fourneaux et aciérie	Vallourec Tubos do Brasil S.A.	Au Brésil, les boues générées par les hauts-fourneaux sont classées comme déchets non dangereux, et elles constituent des déchets totalement différents des boues issues des tuberies.
Poussières issues des hauts-fourneaux et aciérie	Vallourec Tubos do Brasil S.A.	Au Brésil, les poussières générées par les hauts-fourneaux sont classées comme non dangereuses, et elles constituent des déchets totalement différents des autres types de poussières produites par les aciéries américaine et française.
Méthane	Vallourec Florestal	Lors de l'estimation des émissions de méthane, les calculs sont basés sur l'étude statistique figurant dans les Annexes 5 et 6 du « Project Design Document Form (CDM PDD) – Version 03 » enregistré comme projet CDM 8606 à la UNFCCC : « Carbonization Project – Mitigation of Methane Emissions in the Charcoal Production of V & M Florestal, Minas Gerais, Brazil », disponible sur : https://cdm.unfccc.int/Projects/DB/BVQI1354824411.24/view Selon cette étude, les émissions de méthane durant le processus dépendent du rendement gravimétrique de combustion du bois dans les fours (Annexe 5), soit le rapport entre la masse finale de charbon de bois sec (après combustion) et la masse initiale de bois (Annexe 6).
Consommation d'eau	Vallourec Mineração	À partir de 2011, les consommations d'eau du site correspondent uniquement à la partie utilisée dans le processus.
Matières premières	Toutes usines	Les indicateurs de matières premières (minerai de fer, boulettes de minerai de fer, charbon de bois, poussière de charbon de bois, ferrailles, fonte) correspondent aux quantités chargées dans les fours. Les ferrailles sont considérées chez Vallourec comme un « coproduit » et ne sont intégrées ni dans l'indicateur de déchets, ni dans le taux de valorisation.
Rémunérations	Toutes	L'indicateur « Rémunération » est calculé comme la somme des rémunérations du personnel, des charges de Sécurité sociale et des charges de prévoyance.
Turnover	Toutes	L'indicateur turnover est calculé comme le rapport de la somme des départs des employés permanents lors de l'exercice considéré divisé par l'effectif permanent total en fin de période. Les motifs de départs pris en compte sont les suivants : retraite, démission, licenciement, et autres (décès, changements de catégorie, ruptures conventionnelles, rupture de période d'essai).
Mode de comptabilisation des jours d'arrêt de travail suite à un accident du travail aux États-Unis	Toutes	Aux États-Unis, les jours d'arrêt pour accident du travail ne sont plus décomptés au-delà du 180 ^e jour en accord avec la réglementation OSHA en vigueur. Cette méthode de comptabilisation est spécifique aux États-Unis et diffère de la règle préconisée par le Groupe de comptabilisation des jours d'arrêt.
Données sociales de PT Citra Tubindo (PTCT)	PTCT	Les données sociales de PTCT ont été extrapolées à partir des données du mois de décembre.

Annexe 4 – Table de concordance entre les informations requises au titre de l'article R. 225-105-1 du Code de commerce et les informations présentées dans le présent chapitre

1° INFORMATIONS SOCIALES

a) Emploi		
1.	L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	4.2.1.1 (p. 64-66)
2.	Les embauches et les licenciements	4.2.1.2 (p. 67-69)
3.	Les rémunérations et leur évolution	4.2.4 (p. 74-75)
b) Organisation du travail		
4.	L'organisation du temps de travail	4.2.1.3 (p. 69)
5.	L'absentéisme	4.2.1.3 (p. 69)
c) Relations sociales		
6.	L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	4.2.3.1 (p. 72-73)
7.	Le bilan des accords collectifs	4.2.3.1 (p. 72-73)
d) Santé et sécurité		
8.	Les conditions de santé et de sécurité au travail	4.2.2 (p. 70-72)
9.	Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	4.2.2 / 4.2.3.1 (p. 70-72 / 72-73)
10.	Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	4.2.2 (p. 70-72)
e) Formation		
11.	Les politiques mises en œuvre en matière de formation	4.2.5.2 (p. 76-77)
12.	Le nombre total d'heures de formation	4.2.5.2 (p. 76)
f) Égalité de traitement		
13.	Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	4.2.6.1 (p. 78)
14.	Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	4.2.6.2 (p. 78)
15.	La politique de lutte contre les discriminations	4.1.3 / 4.2.6 (p. 64 / 77-78)
g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives		
16.	Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	4.1.3 (p. 64)
17.	À l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	4.1.3 (p. 64)
18.	À l'élimination du travail forcé ou obligatoire	4.1.3 (p. 64)
19.	À l'abolition effective du travail des enfants	4.1.3 (p. 64)
2° INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES		
a) Politique générale en matière environnementale		
20.	L'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	4.4.1 (p. 83-84)
21.	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	4.4.1.4 (p. 83-84)
22.	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	4.4.1 et 5.1.2.1 (p. 83-84 / 112-113)
23.	Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	4.4.1.5 (p. 84) et Note 16 des états financiers (p. 173)
b) Pollution et gestion des déchets		
24.	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	4.4.3 (p. 90-94)
25.	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	4.4.3.3 (p. 92-94)
26.	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	4.4.3.4 (p. 94-95)

c) Utilisation durable des ressources		
27.	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	4.4.2.3 (p. 86-88)
28.	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	4.4.2.2 (p. 85-86)
29.	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	4.4.2.4 (p. 88-90)
30.	L'utilisation des sols	4.4.3.2 (p. 91)
d) Changement climatique		
31.	Les rejets de gaz à effet de serre	4.4.4.1 (p. 95-96)
32.	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	4.4.4.2 (p. 96-97)
e) Protection de la biodiversité		
33.	Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	4.4.5 (p. 97-98)
3° INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE		
a) Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société		
34.	En matière d'emploi et de développement régional	4.3.3 / 4.3.4 (p. 80-81 / 81-82)
35.	Sur les populations riveraines ou locales	4.3.3 / 4.3.4 (p. 80-81 / 81-82)
b) Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines		
36.	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	4.3.4 (p.81-82)
37.	Les actions de partenariat ou de mécénat	4.3.4 (p.81-82)
c) Sous-traitance et fournisseurs		
38.	La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	4.3.3 (p.80-81)
39.	L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	4.3.3 (p.80-81)
d) Loyauté des pratiques		
40.	Les actions engagées pour prévenir la corruption	4.3.3.3 / 4.1.2 (p.81 / 63)
41.	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	4.3.2 (p. 79)
e) Autres actions engagées		
42.	En faveur des droits de l'homme	4.1.3 (p. 64)

Annexe 5 – Synthèse des indicateurs environnementaux et sociaux

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Indicateurs	Unités	2010	2011	2012	2013	2014
Production	Tonnes traitées	4 642 266	5 175 558	4 959 229	5 456 271	5 508 079
	Tonnes expédiées	1 888 000	2 251 000	2 092 000	2 159 000	2 322 800
Prélèvements d'eau	m ³ /an	8 078 804	8 628 862	8 360 710	8 786 030	<input checked="" type="checkbox"/> 7 831 288
	m ³ /tonne traitée	1,74	1,67	1,69	1,61	1,42
	m ³ /tonne expédiée	4,28	3,83	3,99	4,07	3,37
Rejets d'eau	m ³ /an	4 903 721	5 257 296	5 596 360	5 494 232	4 087 062
	m ³ /tonne traitée	1,06	1,02	1,13	1,01	0,74
	m ³ /tonne expédiée	2,6	2,34	2,68	2,54	1,76
	Métaux totaux mg/l. rejeté	1,14	1,11	1,09	0,81	1,29
Rejets atmosphériques						
Composés organiques volatiles (COV)	tonnes	NC	550	506	519	603
Composés organiques volatiles (COV)	kg/tonne traitée	NC	0,11	0,10	0,10	0,11
Émissions d'oxyde d'azote (NO _x)	tonnes	NC	667	650	703	729
Émissions d'oxyde d'azote (NO _x)	kg/tonne traitée	NC	0,13	0,13	0,13	0,13
Déchets						
Total des déchets ^(a)	tonnes/an	628 518	665 813	654 969	626 406	668 914
	kg/tonne traitée	135	129	132	115	121
	kg/tonne expédiée	333	296	313	290	288
Déchets non dangereux	tonnes/an	588 614	616 828	604 425	572 669	628 005
Déchets dangereux	tonnes/an	59 904	48 985	50 544	53 737	40 909
Part des déchets dangereux	%	9,5	7,4	7,7	8,6	6,1
Part de déchets valorisés	%	86	89	91	92,7	<input checked="" type="checkbox"/> 93,5
Énergie						
Gaz naturel	GWh/an	3 238	3 496	3 257	3 708	<input checked="" type="checkbox"/> 3 751
	kWh/tonne traitée	697	675	657	680	681
	kWh/tonne expédiée	1 715	1 553	1 557	1 717	1 615
Électricité	GWh/an	1 521	1 598	1 603	1 812	<input checked="" type="checkbox"/> 1 873
	kWh/tonne traitée	328	309	323	332	340
	kWh/tonne expédiée	806	710	766	839	806
CO₂^(b)						
Total des émissions (scope 1)	tonnes/an	961 264	1 050 778	1 007 967	1 127 592	<input checked="" type="checkbox"/> 1 273 427
	kg CO ₂ eq./tonne traitée	207	203	203	207	231
	kg CO ₂ eq./tonne expédiée	509	467	482	522	548

(a) Ne sont pas consolidés dans ce total les déchets exceptionnels provenant d'années antérieures : en 2010, 26 057 tonnes de déchets exceptionnels dangereux (Barreiro : 26 050 tonnes ; Mülheim : 7 tonnes).

(b) On notera que le facteur d'émission du méthane a été revu suivant les valeurs officielles à partir de 2010.

BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE 2014

Synthèse des émissions en tonnes de CO ₂ équivalentes									
Scope	Nature des émissions	Émissions hors biomasse	Émissions liées à la biomasse	Émissions de méthane	Émissions de N ₂ O	Tonnes CO ₂	Kg CO ₂ /tonne traitée	% partiel	% total
Scope 1 Émissions directes	Combustion de gaz naturel	733 016	819 867	-	-	733 016	133	58 %	15 %
	Émissions de méthane	-	-	345 967	-	345 967	63	27 %	7 %
	Production d'acier	141 323	-	-	-	141 323	26	11 %	3 %
	Transports internes	53 121	-	-	-	53 121	10	4 %	1 %
	TOTAL SCOPE 1	927 460	819 867	345 967	-	1 273 427	231	100 %	26 %
Scope 2 Émissions indirectes liées à la consommation d'énergie	Électricité achetée	696 610	-	-	-	696 610	126	100 %	14 %
	TOTAL SCOPE 2	696 610	-	-	-	696 610	126	100 %	14 %
Scope 3 Autres émissions indirectes	Transports externes	670 657	-	-	-	670 657	122	23 %	14 %
	Traitement des déchets	197 644	-	-	-	197 644	36	7 %	4 %
	Transport des salariés	75 912	-	-	-	75 912	14	3 %	2 %
	Achats de matériaux, biens et services	1 605 366	-	-	-	1 605 366	291	56 %	33 %
	Émissions liées aux équipements industriels	177 936	-	-	-	177 936	32	6 %	4 %
	Émissions liées au transport de l'énergie	162 367	-	-	-	162 367	29	6 %	3 %
	TOTAL SCOPE 3	2 889 882	-	-	-	2 889 882	525	100 %	59 %
TOTAL GÉNÉRAL		4 513 951	819 867	345 967	-	4 859 918	882	-	-

INDICATEURS SOCIAUX

	2010	2011	2012	2013	2014
Effectifs	20 561	22 204	23 177	24 053	<input checked="" type="checkbox"/> 23 709
Turnover (%)	7	8	10	9	12

	2010	2011	2012	2013	2014
Sécurité					
LTIR ^(a)	3,16	2,79	2,6	2,26	<input checked="" type="checkbox"/> 1,32
TRIR ^(b)	12,8	9,4	7,1	5,51	4,23
Taux de gravité	0,2	0,11	0,11	0,12	0,06
Formation					
Nombre de salariés ayant suivi une formation	12 691	16 027	15 942	14 912	14 537
Nombre d'heures de formation	650 346	677 931	597 379	582 000	513 597

(a) LTIR (Lost Time Injury Rate) : nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées.

(b) TRIR (Total Recordable Injury Rate) : nombre d'accidents déclarés par million d'heures travaillées.

Part de femmes dans les effectifs permanents

	Ouvrier		ATAM		Cadre		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Europe	2 %	2 %	33 %	33 %	21 %	21 %	11 %	11 %
Brésil	5 %	6 %	29 %	28 %	23 %	24 %	10 %	11 %
Asie	15 %	17 %	26 %	28 %	19 %	16 %	19 %	20 %
ALENA	1 %	1 %	29 %	31 %	19 %	21 %	10 %	10 %
TOTAL	4 %	4 %	30 %	30 %	21 %	21 %	11 %	<input checked="" type="checkbox"/> 11 %

Répartition des effectifs entre permanents et non permanents

	Permanent		CDD (hors apprentis)		Intérim	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Europe	9 251	9 190	97	92	849	840
Brésil	8 255	8 226	30	4	18	37
Asie	1 792	1 481	906	346	500	97
ALENA	2 921	3 156	233	0	98	408



SIÈGE SOCIAL

27, avenue du Général Leclerc
92100 Boulogne-Billancourt (FRANCE)
552 142 200 RCS Nanterre

Tél: +33 (0)1 49 09 35 00

Fax: +33 (0)1 49 09 36 94

WWW.VALLOUREC.COM

Société Anonyme à Directoire et à Conseil de Surveillance au capital de 261 195 950 €