



G.M.D.

GROUPE MECANIQUE DECOUPAGE

22, rue Edouard Nieuport
92150 SURESNES

Tel : 01 41 18 89 50

Fax : 01 41 18 89 51

PACTE MONDIAL **Communication de progrès 2014**

Le Groupe Mécanique Découpage (GMD) est un groupe stéphanois créé en 1986 par Monsieur Alain MARTINEAU qui en est le principal actionnaire et le Président Directeur Général.

Ce groupe est présent aujourd'hui dans 4 métiers de sous-traitance, à savoir :

- Injection Plastique,
- Fonderie d'aluminium
- Caoutchouc
- Découpage Emboutissage

Fort de 22 sites en France et à l'étranger, le groupe rassemble environ 3700 collaborateurs qui œuvrent exclusivement sur le secteur automobile.

Monsieur Alain MARTINEAU a engagé depuis plusieurs années le Groupe GMD dans une politique de soutien des droits de l'homme, d'amélioration des conditions de travail, de respect et de préservation de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Cet engagement s'inscrit dans une logique de prise en compte globale et tous les collaborateurs de GMD sont impliqués dans ces actions.



G.M.D.

GROUPE MECANIQUE DECOUPAGE

22, rue Edouard Nieuport
92150 SURESNES

Tel : 01 41 18 89 50

Fax : 01 41 18 89 51

Déclaration
confirmant le soutien aux principes du Global Compact

Je soussigné Alain MARTINEAU, Président Directeur Général du Groupe GMD (Groupe Mécanique Découpage), présente le renouvellement de notre engagement envers les 10 principes du Pacte Mondial.

Je suis heureux de présenter cette « Communication de progrès », qui décrit des actions que le Groupe GMD a mises en œuvre afin de satisfaire son engagement vis-à-vis du Pacte Mondial.

Notre adhésion réside dans la volonté de soutenir les droits de l'homme, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de contribuer au respect et à la préservation de l'environnement et de lutter contre la corruption dans le cadre de notre activité.

Les dix principes du Pacte Mondial ont été intégrés aux valeurs qui orientent la stratégie du Groupe et qui influent les décisions opérationnelles de ses responsables.

Je continuerai à veiller à ce que nous participions, de façon progressive et active, à la mise en place d'actions « citoyennes » s'intégrant dans le cadre du mouvement en faveur du développement durable.

Monsieur Alain MARTINEAU
Président Directeur Général

Description d'une pratique menée pour chacun des 4 thèmes :

I) Thème : les droits de l'homme

Le Groupe GMD dans son ensemble adhère pleinement au principe de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et attache une attention toute particulière à l'égalité et l'équité professionnelle prévue à **l'article 23 de la déclaration universelles des droits de l'hommes** à savoir :

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Parmi les nombreuses actions mises en place en 2014 sur le thème des droits de l'homme, nous citerons les 2 exemples suivants :

1) Notre filiale KAPA Co implantée en Chine :

Depuis sa création en 2010, notre filiale KAPA Co a lancé les chantiers suivants :

- La mise en place, pour un travail égal, d'une rémunération équitable entre les hommes et les femmes
- Aller au-delà des dispositions légales en vigueur en chine interdisant le travail des enfants de moins de 14 ans.

En matière de résultats, en 2014, les éléments suivants étaient effectifs :

- 100% des postes de production offrent une rémunération identique entre hommes et femmes.
- L'entreprise n'emploie que du personnel ayant plus de 18 ans. En ce sens elle va donc au-delà de la réglementation du travail chinoise.

2) La représentativité du personnel et les instances internes de veille du respect des principes relatifs aux droits de l'homme

En Europe, 100% de notre personnel est représenté par différentes instances (émanant d'élections internes et libres) qui se réunissent mensuellement. En parallèle de ces instances spécifiques à toutes les sociétés du groupe, notre groupe a mis en place un comité de groupe (représentants du personnel des différentes

filiales du groupe GMD) qui se réunit 2 fois par an à l'initiative de la Direction du Groupe. Ces instances ont vocation avec les instances de Direction des entreprises du groupe et de la Holding à être les garants du respect des principes relatifs aux droits de l'homme.

Ainsi, au titre de l'année 2014, ces instances ont fait état, lors des réunions, d'aucun constat de violation et de non-respect des droits de l'homme. A ce jour, aucun jugement, aucune amende, aucune procédure n'est engagée à l'encontre d'un collaborateur du groupe ou d'une société du groupe pour non-respect ou violation des droits de l'homme.

II) Thème : les Conditions de Travail

Le Groupe GMD dans son ensemble adhère pleinement aux principes de l'Organisation Internationale du Travail et notamment à l'amélioration des conditions de travail de ses salariés.

A titre d'exemple, parmi les nombreuses actions mises en place en 2014, nous citerons les actions menées en matière de conditions de travail par notre filiale GMD TANGER.

Alors que les dispositions légales et réglementaires Marocaines n'ont pas d'exigence en la matière, cette filiale a mis en place en 2014 une multitude de dispositions visant à améliorer directement et indirectement les conditions de travail :

- Création d'un restaurant d'entreprise subventionné à 75% par l'entreprise. Ce restaurant contribue ainsi à assurer aux salariés un certain confort en matière organisationnel pour un coût très réduit.
- L'entreprise a mis en place un système de retraite complémentaire.
- L'entreprise a passé un certain nombre de conventions avec des cliniques, des écoles, des pharmacies et des banques pour améliorer le quotidien des salariés.

L'impact des actions menées est, à ce jour, difficilement mesurable. Ceci étant, les remarques positives des salariés sur ces différentes mesures permettent d'apprécier leur satisfaction en matière de condition de travail.

Ces dispositifs agissent directement et indirectement sur le bien être des salariés dans l'entreprise.

III) Thème : l'environnement

Le Groupe GMD et l'ensemble de ses filiales veillent en permanence à minimiser leurs empreintes environnementales. A ce titre, un très grand nombre de sites sont certifiés ISO 14001.

Sur ce thème de l'environnement, nous évoquerons 2 expériences :

1) Récupération de poteyage sur notre filiale Eurocast Brive

A titre d'exemple, notre filiale Eurocast Brive (fonderie d'aluminium sous pression), a initiée depuis 2010 un système de récupération de poteyage. Le poteyage est l'action qui consiste à enduire un outillage métallique d'un liquide protecteur mélangé à de l'eau pour faciliter le démoulage de la pièce.

En termes de résultat, ce dispositif est à ce jour opérationnel sur 90% du parc machines et sera à 100% du parc fin 2015.

Aujourd'hui pour un litre de poteyage pulvérisé sur l'outillage le site en récupère en moyenne 70%. Les 30% non récupéré de poteyage sont constitués pour une partie de l'évaporation et le reste part dans les eaux industrielles du site.

D'autre part la consommation pure de poteyage a baissé de 70% en 4 ans tout comme le volume d'eau utilisé sur ce poste de poteyage.

L'ensemble est un bel exemple de contribution à la protection de l'environnement.

Ce système ingénieux de récupération de poteyage a depuis été dupliqué sur d'autres sites de notre groupe.

2) L'intensification des mesures environnementales au sein de la filiale Eurocast Reyrieux

Au titre de l'année 2014, cette filiale a accentué ses actions en faveur de l'environnement. Elle a notamment :

- Mise en place une politique environnementale renforcée.
- Cette politique environnementale renforcée prévoit la formation/sensibilisation des collaborateurs à :
 - o L'impact quotidien de chacun sur l'environnement.
 - o La prévention aux situations dangereuse pour l'environnement
- La mise en place de bac de rétention visant à limiter les impacts de déversements accidentels
- L'intégration des demandes spécifiques environnement au niveau du cahier des charges pour les achats de moyens de production
- Mis en place et développer des audits spécifiques environnement
- Mis en place des indicateurs de suivi de consommation de produits chimiques spécifiques
- Mis en place d'un système de veille réglementaire environnementale

En termes de résultats à fin 2014 :

- 100% des salariés ont été individuellement destinataires de la politique environnementale renforcée de l'entreprise
- 30%des salariés ont été formés/sensibilisés à la nécessaire protection de l'environnement au quotidien
- 11 collaborateurs ont été formés à la conduite à tenir en cas de déversements accidentels
- 100% du parc est aujourd'hui équipé de bacs de rétention
- 10 audits spécifiques environnement ont été réalisés en 2014
- Concernant l'intégration des demandes spécifiques environnement au niveau du cahier des charges pour les achats de moyens de production, ce dispositif

est intégré à 100% des achats moyens avec notamment une analyse des impacts environnementaux et de consommation d'énergie.

- Concernant les indicateurs de suivi de consommation de produits chimiques spécifiques, 6 produits dont le glycol, les hydrocarbures, le gaz sont suivis de manière quotidienne avec grande précision.

IV) Thème : la lutte contre la corruption

La Direction du Groupe GMD attache une importance toute particulière à la lutte contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion des fonds et les pots-de-vin.

Parmi les actions mises en place en 2014 et dans la continuité du dispositif mis en place en 2012 visant à lutter contre la corruption (charte anti-corruption sur les filiales étrangères), nous citerons notre filiale Chinoise KAPA Co. Cette filiale a intégré dans sa présentation aux clients et fournisseurs les principes de non corruption. Ainsi notre politique anti-corruption est clairement indiquée et affichée à tous les interlocuteurs fournisseurs et clients de la société.

D'autre part, les membres du Comité de Groupe (représentants du personnel des différentes filiales du groupe GMD) réunis 1 fois par an par la Direction du Groupe n'a fait état d'aucun constat de corruption tant en France qu'en l'international. A ce jour, aucun jugement, aucune amende, aucune procédure y compris disciplinaire n'est engagée à l'encontre d'un collaborateur du groupe pour malversation et/ou corruption.