



## GENERALITES

1 - Déclaration de soutien continu : voir document joint

## PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

### 1. Evaluation, politique et objectifs :

Le Groupe CGR s'est toujours montré soucieux de lier sa volonté de développement économique aux développements des communautés avec lesquelles il interagit ; il a ainsi adopté un Code d'éthique où il s'engage à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, la vie privée des salariés et l'égalité des droits des femmes et des hommes. Le Groupe CGR veille en particulier au respect des principes définis dans le Pacte Mondial de l'ONU touchant aux Droits de l'Homme, aux normes de travail et à l'environnement.

(Cf. Code d'éthique joint)

### 2. Mise en œuvre

Le Code d'éthique est promulgué à tous niveaux de l'entreprise et la Direction s'engage à veiller à sa stricte mise en œuvre.

A cette fin, il a été spécifiquement assigné à la Direction des Ressources Humaines (DRH) la mise en œuvre d'une politique active de prévention et de respect de ce Code.

Ainsi, la DRH officie pour les différentes entités du Groupe en tant que « Claim Manager », et peut être saisie par tout salarié de l'entreprise qui identifierait un écart ou une quelconque violation des principes précités.

Les filiales internationales sont régulièrement visitées afin de s'assurer du respect des dispositions stipulées dans le Code d'éthique.

Le Code d'éthique a été présenté au CCE, et diffusé aux fournisseurs.

Au cours de l'année 2015 il a été communiqué à l'ensemble des entités du Groupe CGR et particulièrement à l'international.

Une enquête de satisfaction des salariés est réalisée chaque année. Chaque salarié est invité à évaluer sa satisfaction dans 4 domaines distincts :

- moyens mis à disposition
- conditions de travail
- communication
- prise en compte des difficultés du poste

Les résultats de cette enquête sont présentés chaque année au Comité de Direction et intégrés comme données d'entrée de l'analyse stratégique du Groupe CGR.

Chaque Responsable d'Exploitation s'engage sur un plan d'action visant à corriger les écarts relevés. Le suivi de ces plans d'action est réalisé par la DRH, notamment lors de ses audits dans les sites

### 3. Mesure des résultats

- La DRH s'engage à ouvrir une enquête pour tout incident : on ne note aucun incident en 2015
- L'enquête de satisfaction des salariés a été réalisée en 2015 (cf. document joint)

## PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL

### 1. Evaluation, politique et objectifs :

- La DRH élabore annuellement un rapport concernant l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Ce rapport présente de nombreuses données statistiques permettant d'investiguer ce champ d'action.
- D'autre part, la DRH du Groupe a élaboré un guide des Ressources Humaines visant à établir et promouvoir les règles de respect du Droit du Travail.  
Ce guide est à la disposition des salariés dans chaque site du Groupe.  
Il est mis à jour dès parution de toutes nouvelles dispositions réglementaires.
- Un Code d'éthique explicite la politique du Groupe CGR en matière de respect de certains principes relatifs au Droit du Travail.
- Les conditions de travail sont examinées et suivies par les Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) de chacun des sites.

### 2. Mise en œuvre

La DRH du Groupe veille à ce que chaque site s'approprié ces outils, fournit assistance et conseils RH, et contrôle la mise en œuvre du guide RH dans chaque unité.

Santé et Sécurité : le CHSCT de chaque site tient une réunion annuelle spécifique au cours de laquelle il présente les résultats concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

S'appuyant sur le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques), il évalue les risques résiduels.

L'évaluation des risques résiduels permet d'établir la politique de prévention qui sera déployée sur chaque site et coordonnée par la DRH.

Le Bilan Social permet de s'assurer que les politiques définies ci-dessus sont suivies d'effet.

### 3. Mesure des résultats

- Les différents points sont analysés dans le Bilan Social annuel.

(Cf. documents joints :

- « Accidents de travail et de trajet »
- « Répartition de l'effectif total selon la nationalité »
- « Effectif par catégorie socioprofessionnelle et par sexe »)

## PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

### 1. Evaluation, politique et objectifs :

Le Groupe CGR entend développer sa politique environnementale et s'est engagé dans un processus ISO 14001.

Le Groupe CGR entend développer la même politique sur l'ensemble de ses sites français et de ses filiales internationales.

Trimestriellement les réunions du CHSCT traitent du suivi des actions en matière d'environnement.

### 2. Mise en œuvre :

Le Responsable Qualité, Sécurité et Environnement (RQSE) est chargé de coordonner les politiques HSE des différents sites de production, et de veiller à la bonne application des consignes du Groupe : il remet un rapport de traitement des incidents et d'avancée des plans d'action à la Direction Générale.

### 3. Mesure des résultats :

Le RQSE réalise un rapport.

Actuellement, chaque site suit des indicateurs relatifs aux :

- rebuts des aciers
- emballages à recycler
- autres déchets

Le déploiement des indicateurs nécessaires en vue de l'obtention de la certification ISO 14001 est en cours sur l'ensemble des sites du Groupe.

## PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

### 1. Evaluation, politique et objectifs :

Cf. Chapitre « Avoir des relations dignes de confiance envers ses partenaires commerciaux » - Code d'éthique

- c) en s'interdisant tout acte de corruption
- d) en s'interdisant le blanchiment d'argent
- e) en s'interdisant tout conflit d'intérêt
- f) en ayant une politique responsable en ce qui concerne les cadeaux et invitations

### 2. Mise en œuvre :

Cf chapitre « Conséquences du non respect du code d'éthique de l'entreprise » - Code d'éthique

### 3. Mesure des résultats :

Des audits internes sont menés par les membres du Comité de Direction (COMOP), et notamment par le Directeur Commercial, le Directeur des Achats, le Directeur Financier et la DRH, afin de vérifier le respect des engagements relatifs à la lutte contre la corruption.

En cas de comportement douteux, les auditeurs remettent un rapport au Président.