

Communication sur le progrès 2016-2017

En cohérence avec notre renouvellement d'engagement, cette troisième communication sur le progrès met l'accent sur l'implication sociale et environnementale du Groupe, illustrant ainsi 6 des 10 principes et abordant chacun des 4 grands thèmes du Pacte Mondial.

Contenu

Principe numéro 1 : Promouvoir et respecter la protection des droits de l'Homme	2
Accord égalité H/F : un outil pérenne	2
Force des partenariats.....	2
Principe n°6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	3
Politique sociale de Groupe CAHORS	3
Insertion professionnelle, OHSAS 18001 et Accord relatif à la pénibilité au travail.....	4
Contrat de génération.....	4
Principe n°3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective	5
Principes n°7 et 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale	5
Principe n°9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.....	6
ANNEXE 1 : Charte de responsabilité sociétale	7

www.groupe-cahors.com

Principe numéro 1 : Promouvoir et respecter la protection des droits de l'Homme

Outre les dispositions légales et à caractère obligatoire existant dans chaque pays, Groupe CAHORS met un point d'honneur à respecter l'ensemble des dispositions relatives aux Droits de l'Homme et du Travail. Groupe Cahors affirme de fait son adhésion sans réserve et son soutien sans faille à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Accord égalité H/F : un outil pérenne

Le 25/04/12 a été signé un accord sur l'égalité Hommes Femmes mis en application pour l'ensemble des filiales françaises. Il est depuis fin 2013 intégré au Contrat de Génération du Groupe.

Cela se traduit par le contrôle régulier et opérationnel :

- des écarts de rémunération
- de l'accès à l'emploi
- de la formation professionnelle (voir principe 6 au § suivant)
- de la promotion

Pour chacun de ces thèmes, des objectifs chiffrés sont mis en place et font l'objet d'un rapport annuel qui est présenté aux Instances Représentatives du Personnel via le Comité de Groupe, et ensuite commenté au niveau de chaque filiale.

Force des partenariats

Groupe Cahors s'engage à adopter une conduite éthique dans les relations entretenues avec ses clients : en toute cohérence, il nous paraît primordial de sélectionner des Partenaires (fournisseurs, prestataires, sous-traitants) adoptant eux-mêmes une attitude responsable.

Aussi, Groupe CAHORS condamne fermement l'ensemble des pratiques conduisant à la violation des droits de l'homme et du travail (travail des enfants, travail forcé ou obligatoire, discrimination...) et s'efforce de toujours traiter avec des Partenaires de confiance, à l'issue d'un processus de sélection soigneux et systématique. Nos procédures internes nous permettent donc de nous assurer que chacun de nos partenaires en France comme à l'étranger, respecte les droits de l'Homme.

- Cette politique d'achats responsables est matérialisée par un processus systématique de contrôle de nos fournisseurs et sous-traitants comprenant notamment : Des grilles d'évaluation et de notation de chacun de nos fournisseurs et sous-traitants.

www.groupe-cahors.com

- L'harmonisation de conditions générales d'achat Groupe, insistant sur les principes du Pacte Mondial, à commencer par les aspects environnementaux.

Ce processus s'enrichit en 2017 d'une meilleure formalisation de ces attendus au travers de la deuxième phase de déploiement de notre ERP JDE qui renforce les facilités de suivi des répertoires tiers.

Principe n°6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Politique sociale de Groupe CAHORS :

Dans le cadre des contraintes économiques qui sont les siennes, conformément à sa vocation d'ancrage territorial sur ses bassins d'emploi, le Groupe CAHORS développe son action sociale sur 5 axes :

1. Qualité de la couverture sociale assurée à ses salariés en particulier dans le domaine de la santé et de la prévoyance, et dans l'aide à l'emploi de services (CESU pour les filiales françaises). Voir à cet effet l'accord conclu le 01/01/12, reconduit en 2014, 2015, 2016 et 2017.
2. Evolution professionnelle avec un effort de formation permanent et conséquent :
 - Accès à la formation des salariés (France)
 - Nb moyen de formations suivies : 1,8.
 - Cet effort de formation se caractérise aussi par le souhait de maintenir au sein du groupe CAHORS une structure de formation performante et dédiée à nos métiers.
 - La formation reste aussi un levier de l'égalité hommes femmes :
 - Accès à la formation des femmes (périmètre France) : 46%
 - Accès à la formation des hommes (périmètre France) : 41%
3. Insertion dans le tissu local : accueil d'apprentis en formation en alternance (plus de 15 en 2017-2018), de stagiaires (plusieurs dizaines), participation aux structures de formations présentes sur ses zones d'implantation,
4. Absence de discrimination (sous toutes ses formes) lors d'embauches, de promotion interne ou de tout autre appel au marché du travail, avec

www.groupe-cahors.com

un effort particulier sur l'insertion professionnelle de publics en difficulté. Une partie des recrutements a été sous-traitée à des partenaires respectueux des nouvelles obligations quant à la non-discrimination à l'embauche.

5. Définition de modes d'organisation du travail avec les Instances Représentatives du Personnel favorisant le maintien de l'emploi.

Plus globalement ces 5 axes se rejoignent dans la politique de déploiement international de cette politique sociale, qui vise à étendre les dispositifs les plus vertueux mis en place sur le territoire français au maximum de filiales internationales.

Insertion professionnelle, OHSAS 18001 et Accord relatif à la pénibilité au travail

La détermination de Groupe CAHORS en termes d'insertion professionnelle s'illustre pour commencer autour de ce 1^{er} chiffre : le Groupe emploie à ce jour plus de 60 personnes relevant du handicap en CDI.

Par ailleurs, la majorité des filiales du groupe travaille, lorsque nécessaire, avec des structures de sous-traitance à vocation sociale (Ateliers protégés dans le bassin d'emploi, travail en milieu pénitentiaire...).

De manière plus globale, le 20/12/2011 a été signé un accord relatif à la pénibilité au travail, actant le soin porté à toutes les actions d'ergonomie pouvant être portées à l'attention des collaborateurs.

Cette action se poursuit avec :

1. Multiplication des sites ou filiales certifiées OHSAS 18001 : 2 certifiés en 2012, 1 nouveau certifié en 2013, 1 autre en 2015 et un 5eme en 2016.
2. Continuité de l'application de l'accord de pénibilité :
 - Respect du plan de formation PRAP, et de sensibilisation aux gestes et postures, notamment auprès du personnel administratif
 - Etudes Ergonomiques (TMS) et adaptation de postes de production pour s'adapter aux contre-indications médicales

Contrat de génération

Le contrat du 12/11/2013 est la référence de la politique sociale du Groupe, en englobant :

- L'accord Egalité Femmes / Hommes du 25/04/2012
- Emploi des seniors & emploi des jeunes du 16/12/2009
- La mise en place de la GPEC : 07/11/2008,

www.groupe-cahors.com

Avec une ouverture marquée sur nos engagements en termes de responsabilité sociétale et de développement durable.

Principe n°3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Comme indiqué dans les points précédents, le dialogue social est un point clé de la politique sociale du groupe.

A noter que la récente évolution organisationnelle de Groupe CAHORS vers une gouvernance plus transversale a renforcé le maillage des instances représentatives du personnel autour de la mission du comité de groupe, et c'est dans une dynamique renforcée que le 30 Avril 2015, un nouveau Comité de Groupe CAHORS a été constitué.

Principes n°7 et 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale

De longue date, la maîtrise des impacts sur l'environnement des activités du Groupe est un incontournable de notre management.

De fait, les principales filiales sont certifiées depuis la fin des années 2000, et la dynamique s'accélère. On notera ainsi 1 nouvelle certification ISO 14001 obtenue en 2013, et 2 autres en 2014.

Incontestablement, depuis 2014, l'accent a été mis sur les pratiques de consommation énergétique sur nos sites de production. Les deux principaux, ceux de MAEC, à CAHORS (46) et de TRANSFIX à Toulon (84), ont été particulièrement moteurs.

- Pour commencer, MAEC est désormais certifiée ISO 50001. Un énorme travail de maîtrise des consommations a été engagé par la diffusion de bonnes pratiques, et des investissements ciblés dans les nouveaux matériels de production. En résultat, une réduction de 5% des consommations électriques (relative) a été constatée.
- Du côté de TRANSFIX, c'est la construction d'un nouveau site qui a catalysé l'approche énergétique. Le nouveau bâtiment a en effet été pensé pour une gestion optimisée des consommations, et un pilotage fin.

www.groupe-cahors.com

POMMIER a accéléré un projet d'efficacité de ses solutions de captation de SF6 dans son environnement de production.

Principe n°9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

La principale nouveauté réside en 2016 dans l'application de la directive EcoDesign : CAHORS poursuit son amélioration de ses technologies de transformateurs à pertes réduites. Première étape, la fabrication de transformateurs strictement conformes aux spécifications techniques et exigences de la norme EN 50588, désormais marqués « CE » et vérifiés grâce à un laboratoire d'essais certifié et étalonné.

Cette dernière année a aussi été une année de fort investissement dans les technologies smartgrid, pour le pilotage intelligent des réseaux de distribution, ainsi que sur le marché des bornes de charge pour véhicules électriques.

ANNEXE 1 : Charte de responsabilité sociétale

 **CAHORS** 
DURABLE

Charte de responsabilité sociétale



NOS ENGAGEMENTS

Sur la base de notre **adhésion au Pacte Mondial** (janvier 2013), et sous l'impulsion du **contrat de génération** signé en décembre 2013, nous avons structuré notre démarche de responsabilité sociétale pour l'ensemble des sociétés du Groupe. Elle s'appuie sur **9 valeurs communes** et détermine des **règles individuelles** et des **principes d'action collective**, notamment vis-à-vis de toutes les parties prenantes.

9 VALEURS FONDAMENTALES

L'implication sociale du Groupe trouve ses racines dans ses valeurs. Neuf valeurs qui placent **l'humain au cœur de la société** :

- Exemplarité,
- Loyauté,
- Respect des personnes,
- Sauvegarde de l'intérêt collectif,
- Conformité aux obligations légales,
- Considération des clients,
- Transparence et devoir d'information,
- Management constructif du dialogue social,
- Efficacité économique.

LES BONNES PRATIQUES DE GOUVERNANCE « CAHORS »

- **Fonder** la gouvernance sur une communication transparente et régulière,
- **Partager** une vision claire des objectifs,
- **Mesurer** régulièrement la satisfaction des collaborateurs,
- **Respecter** les règles et obligations légales,
- **Promouvoir** la représentation du personnel,
- **Développer** la formation,
- **Appliquer** les accords d'entreprise,
- **Transmettre** les valeurs sociétales aux générations futures,
- **Sauvegarder** l'intérêt collectif,
- **Favoriser** l'efficacité économique et sociale.

LES 7 AXES PRIORITAIRES DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

1. L'entretien annuel,
2. La représentation du personnel,
3. La formation,
4. Le suivi et le respect de la réglementation,
5. Une réponse aux besoins futurs de l'entreprise (stratégique),
6. La poursuite de notre création de valeurs,
7. La transmission du savoir entre les générations.

PROMOTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Nous nous engageons au travers de la multiplication des certifications OHSAS 18001 des filiales du Groupe, ainsi que par l'appropriation des enjeux d'ergonomie au travail et d'inventaire de la pénibilité.

QUALITÉ ET ENVIRONNEMENT AU CŒUR DE NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

Nous mettons tout en œuvre pour maîtriser et limiter les impacts environnementaux de nos activités. Management et process de production font l'objet d'une volonté permanente d'amélioration. La quasi-totalité des entités du groupe sont certifiées ISO 9001. Les plus importantes sont certifiées ISO 14001.

CLIENTS ET INNOVATION DURABLE

Nous engageons à multiplier la proposition de prestations innovantes et contributives au respect de l'environnement :

- Produits éco-conçus (bornes de charge de véhicules électriques, produits à pertes réduites...),
- Gestion responsable de la fin de vie des produits, solutions de revalorisation.

IMPLIQUER LES FOURNISSEURS

Nos fournisseurs s'engagent à respecter et à soutenir les principes du « Pacte Mondial » et à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour en assurer l'application par eux-mêmes et leurs sous-traitants.

Cahors, le 1er juin 2015

Michel HIBON
Président Directeur Général

François-Xavier HEDON
Directeur Général Groupe

Didier GAILLIEGUE
Directeur des Ressources Humaines et Relations Sociales


CONNECTING ENERGY AND PEOPLE

www.groupe-cahors.com