

"A WORLD OF"  
NICHE MARKET  
LEADERS



2018



UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT  
COMMUNICATION  
ON PROGRESS



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

DROITS DE L'HOMME

NORMES INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

LUTTE CONTRE LA  
CORRUPTION



# COP 2018 - SOMMAIRE

- Histoire de Chargeurs
- Une politique structurée de compétitivité durable
- Engagement (lettre PDG)

## - Droits de l'homme

- Des équipes multiculturelles pour une véritable diversité
- Des critères d'achats responsables
- Chargeurs, allié incontournable de la mode durable et des territoires



## - Conditions de travail

- Renforcement de la politique sécurité et mise en place d'un safety day
- CONCERTO, une innovation au service du bien-être des salariés
- Un programme de formation ambitieux, levier du développement des talents pour le Groupe



## - Environnement

- ORGANICA, un label de référence de la traçabilité de la laine et du bien-être animal
- SUBLIMIS, une innovation plus respectueuse de l'environnement
- La maîtrise de notre empreinte environnementale



## - Lutte contre la corruption

- Un code de conduite formalisé et diffusé
- Un comité éthique en place



## - Tableau des plans d'action

# Histoire de Chargeurs

**Edito : Michaël Fribourg, Président Directeur Général**

« Depuis sa fondation en 1872, le Groupe Chargeurs a su devancer les grandes mutations du capitalisme industriel.

Présent initialement dans le transport maritime puis aérien, Chargeurs s'est ensuite diversifié dans le secteur du textile et des médias avant de devenir ce qu'il est aujourd'hui : un Groupe leader, mondialement reconnu, de niches industrielles à forte création de valeur.

Puissant, rentable et conquérant, Chargeurs occupe aujourd'hui une position dominante sur les marchés des films plastiques de protection de surfaces et de la laine haut de gamme destinée au luxe et au sportswear, mais également des textiles techniques pour l'habillement, la publicité et l'aménagement intérieur. Nous devons ces performances à la fois à notre capacité d'innovation et à la fidélité que nous avons à l'égard de notre héritage.

Héritage que nous perpétons à travers le développement méticuleux et continu de savoir-faire uniques, mais aussi l'amplification de notre ancrage à l'international qui nous permet d'être présents dans quarante-quatre pays. Innovation permanente que nous poursuivons dans tous les domaines et qui nous donne la possibilité de surclasser la concurrence partout dans le monde, grâce à une offre compétitive et distinctive de produits et de services toujours enrichie.

La vocation de Chargeurs a toujours été et demeurera de jouer non seulement le rôle de pionnier, mais aussi de « *game changer* » sur l'ensemble de ses marchés.

Révolutionner nos marchés est notre ambition. Et vous le savez : sur ce chemin, viser l'excellence demeure notre éternelle boussole. »



## **1872 – 1940 Les Chargeurs réunis à l'assaut des mers**

C'est en instaurant des lignes vers l'Amérique latine et en équipant leurs bateaux pour le transport frigorifique que les Chargeurs Réunis, créés en 1872, entament leur histoire. Leur essor est ensuite favorisé par la politique coloniale de la France qui les conduit à créer des services réguliers vers l'Afrique et l'Asie. Malgré le lourd bilan de la Première Guerre mondiale et les difficultés des années 1930, la compagnie initie également des diversifications majeures : les croisières d'agrément et le transport aéropostal.



Le 16 octobre 1872, Le Belgrano — du nom d'un général argentin — premier navire de la Société de Navigation à Vapeur des Chargeurs Réunis, quitte le port du Havre pour son voyage inaugural vers La Plata, en Argentine.

## 1940 – 1980 La grande expansion

Sous l'égide de Francis Fabre, devenu Directeur Général en 1940, la compagnie maritime se renforce considérablement au cours des Trente Glorieuses. Portée – et transformée – par l'apparition de la conteneurisation, elle s'aggrave de nouveaux métiers, en amont et en aval de la filière, et voit monter en puissance ses activités aériennes avec la création de l'UTA. Dans le même temps, Novacel, Prouvost, La Lainière de Picardie et SENFA, futurs fers de lance de Chargeurs, poursuivent chacun leur développement.



Les Chargeurs Réunis relancent leurs activités aériennes en participant en 1949 à la création de L'Union Aéromaritime de Transports. L'UAT a pour objet l'exploitation de liaisons à longue distance, vers l'Afrique notamment.

## 1877 – 2015 La grande mutation

La fusion de Chargeurs et de Pricel en 1981 engendre un mouvement irréversible de mutation du cœur de métier du Groupe, amplifié par le rachat de Prouvost en 1988. Les compagnies maritime et aérienne sont revendues, alors que Jérôme Seydoux, nouveau dirigeant du Groupe, impulse un fort développement dans le textile mais aussi, et surtout, dans les médias. Après une opération de scission qui, en 1996, attribue à Chargeurs les activités purement industrielles, le Groupe affronte de graves crises structurelles avant de se redéployer sur des métiers de niche.



Après sa fusion avec Pricel en 1981, Chargeurs se développe dans le secteur textile. En 1987, il achète plusieurs sociétés, dont FTL, une filature de laine peignée à Lavelanet (photo). L'année suivante, il prend le contrôle des activités de négoce et de peignage du Groupe lainier Prouvost.

## Depuis 2015 Un leader des niches industrielles

En 2015, Chargeurs ouvre une nouvelle page de son histoire en refondant son modèle distinctif d'excellence industrielle sur quatre métiers de niches à forte valeur ajoutée.



### Le film de protection de surfaces, un élément clé du process de fabrication

Le film à haute technicité de Chargeurs Protective Films préserve la qualité de surface du produit, pendant toutes les étapes de sa transformation (pliage, emboutissage, profilage, etc), de sa manutention, de son transport et de sa pose. Les films autoadhésifs protègent les produits de la salissure et des rayures, des contraintes mécaniques ou thermiques lors des phases de transformation.



### L'entoilage Chargeurs, dans l'intimité de la mode

Expert de la production d'entoilage, le seul tissu technique du vêtement, indispensable pour lui donner tenue et structure, Chargeurs Fashion Technologies offre des solutions complètes aux grandes marques mondiales de l'habillement masculin et féminin. L'entoilage est un tissu qui intervient dans la fabrication des vestes, des manteaux, des chemises et des chemisiers. Il est généralement thermocollé sur le tissu entre la doublure du vêtement et le tissu extérieur.



### Le Pearl, un textile technique révélateur d'image

Chargeurs Technical Substrates est spécialisé dans la fonctionnalisation de textiles techniques pour les marchés porteurs de la publicité, de la décoration, de l'aménagement de la maison et du bâtiment. L'enduction permet, chez Chargeurs Technical Substrates, de donner à une base textile des fonctionnalités spécifiques (occultation ou au contraire diffusion de la lumière, propriété acoustique, filtrage d'onde GSM ou Wifi).



### Leach, une communication visuelle et système d'affichage à fort impact

Intégrée en 2018 à Chargeurs Technical Substrates, Leach est au Royaume-Uni l'acteur numéro 1 dans le secteur de la communication visuelle lumineuse destinée aux enseignes de distribution et aux musées. D'une offre industrielle unique à des solutions de services complètes : grâce à Leach, la plateforme de CTS bénéficiera de solutions de service haut de gamme pour accroître la valeur ajoutée de ses produits.



### Peigner une laine d'exception : le mérinos

Chargeurs Luxury Materials est le fournisseur des laines les plus luxueuses et résistantes du monde. Leader mondial de la laine peignée haut de gamme, la division poursuit et amplifie sa stratégie de concentration sur des produits d'exception à haute valeur ajoutée. Qualité, traçabilité, stabilité des fibres : le savoir-faire de Chargeurs Luxury Materials consiste, partout dans le monde, à acquérir auprès des éleveurs les meilleures sélections de laine brute transformée dans des peignages partenaires (États-Unis, Uruguay, Argentine, Chine).

# Une politique structurée de compétitivité durable

## La démarche RSE est empreinte à la fois d'audace et de réalisme

L'année 2017 a marqué une étape décisive dans l'élaboration d'une politique structurée de compétitivité durable, véritable fil conducteur pour l'ensemble de nos entités, et vecteur de dialogue avec nos parties prenantes.

Dans le prolongement des initiatives amorcées dès 2015, le Groupe a souhaité affirmer son implication dans des démarches d'amélioration continue engageant tous les acteurs internes, et lisibles pour tous ses interlocuteurs.

C'est ainsi que l'élaboration du Programme Game Changer a intégré, au-delà des valeurs du Groupe, des réflexions autour de l'introduction de processus ou innovations vertueux destinés, comme nous l'avons déjà initié dès 2016, à :

- améliorer la satisfaction et l'expérience de nos clients ;
- favoriser le développement humain, en libérant la créativité de nos collaborateurs

Nous avons cherché à incarner cet objectif en l'inscrivant dans une politique formalisée, et portée au plus haut niveau par la Gouvernance du Groupe. C'est donc un engagement solennel qui a été pris le 29 juin 2017 avec l'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies et à ses principes fondamentaux.

Afin de faire de cet engagement un temps fort de l'année et un cadre clair dans lequel inscrire nos actions à venir, nous nous sommes rendus sur place, dans les locaux des Nations Unies, pour procéder à la signature du Pacte.

Mis en place par les Nations Unies, le Pacte Mondial réunit autour de dix principes essentiels les entreprises les plus innovantes au monde en matière de développement durable. Les entreprises membres du Pacte Mondial des Nations Unies s'engagent, par des initiatives thématiques propices à leur différenciation de long terme, à dépasser les standards d'excellence définis.

La participation au Pacte Mondial des Nations Unies doit enrichir la proposition de valeur du Groupe vis-à-vis de ses clients, collaborateurs, actionnaires, partenaires et de l'ensemble de son environnement local et mondial. Cette adhésion marque un tournant dans la stratégie de différenciation dans ses métiers.

La communication interne a largement relayé cet engagement dans un processus continu d'amélioration des pratiques du Groupe, au-delà même des principes universellement reconnus en matière de développement durable qu'il respectait déjà. S'appuyant sur cette nouvelle impulsion, Chargeurs a développé ses réalisations 2017 autour de trois axes majeurs :

- Une approche disruptive de ses marchés et de ses problématiques opérationnelles, documentée et enrichie à partir de retours d'expérience auprès de nos clients ;
- Une valorisation nouvelle de nos produits, plus étayée par leur utilisation et les solutions qu'ils apportent à nos clients ;
- Une approche mondialisée et innovante de la gestion des talents, en phase avec l'empreinte internationale du Groupe et son projet Game Changer



Mis en place par les Nations Unies, le Pacte mondial réunit autour de dix principes essentiels les entreprises les plus innovantes au monde en matière de développement durable. Les entreprises membres du *Global Compact* s'engagent, par des initiatives thématiques propices à leur différenciation de long terme, à dépasser les standards d'excellence définis.

« Cette adhésion au Global Compact conforte la stratégie de «Game Changer» du Groupe dans les métiers de niche industrielle. Chargeurs rejoint le cercle des entreprises les plus innovantes au monde en matière de développement durable et élève ainsi d'un cran additionnel ses standards et barrières à l'entrée dans ses métiers », a déclaré Michaël Fribourg, Président-Directeur Général.



La participation au *Global Compact* doit enrichir la proposition de valeur du Groupe vis-à-vis de ses clients, collaborateurs, actionnaires, partenaires et de l'ensemble de son environnement local et mondial. Cette adhésion marque un tournant dans sa stratégie de différenciation dans ses métiers.

Adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies est à la fois une démarche exigeante et une responsabilité. Chargeurs a choisi d'en faire un repère pour l'ensemble de ses collaborateurs. Toutes les unités ont décliné en engagements les 7 piliers retenus pour le Groupe, afin de les traduire en plans d'actions concrets :

**Governance**

**Human Rights**

**Labour**

**Environment**

**Anti-Corruption**

**Customers**

**Community**





**Chargeurs**

112 avenue Kléber 75116 Paris - France

Téléphone +33 (0)1 47 04 13 40 Fax +33 (0)1 47 04 40 27

Antonio Guterres  
Secrétaire Général Nations Unies  
New York, NY 10017, USA

Paris, le 29 juin 2018

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact

Honorable Secrétaire Général,

Nous avons l'honneur de vous confirmer que le Groupe Chargeurs soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire évoluer dans notre zone d'influence. De plus, nous participerons à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement durable des Nations Unies. Chargeurs fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une communication sur le progrès, décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier nos améliorations dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite annuellement, en conformité avec les directives pour les communications sur le progrès.

Cette communication contiendra trois éléments :

- Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes (document distinct de la présente lettre)
- Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption
- Une mesure des résultats des actions entreprises

Meilleures salutations,

Michael Fribourg

Président Directeur Général

Joelle Fabre-Hoffmeister

Secrétaire Générale



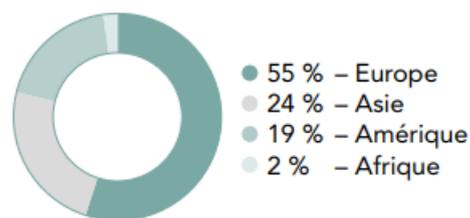
## Des équipes multiculturelles pour une véritable diversité

Chargeurs, groupe industriel et de services d'implantation mondiale intègre dans ses équipes une quarantaine de nationalités. Nous sommes convaincus que la diversité culturelle est un atout majeur et peut se révéler être un avantage certain au niveau concurrentiel grâce à une efficacité et une productivité souvent plus importante que des équipes dites mono culturelles.

La gestion de projet et la résolution des problèmes dans une stratégie globale, ont souvent besoin des approches différentes que peuvent proposer des équipes multiculturelles qui amènent directement à des solutions diverses et de qualité. La capacité d'innovation et de créativité de ces équipes est complétée alors par une ouverture d'esprit différente et sans doute plus exacerbée qui constitue alors une faculté indéniable d'adaptation ne serait-ce qu'à travailler ensemble. (source : <https://www.javista.com/equipe-multiculturelle-entreprise/>)



EFFECTIFS GROUPE : RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE



Dans les implantations du Groupe en Europe, Asie, Amérique ou Afrique, la priorité est donnée au management local qui facilite la proximité des équipes et les échanges avec les parties prenantes.

Dans un Groupe de plus de 1 600 collaborateurs, nous ne comptons que 5 expatriés.

## Des critères d'achats responsables



Afin de traduire ses engagements RSE dans ses relations avec ses parties prenantes, le Groupe a travaillé à l'élaboration de critères à partager avec ses fournisseurs. Ces critères ont été définis en accord avec les textes de référence suivants :

La Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 ;

Les Conventions de l'Organisation internationale du travail.

Établis avec les Directeurs et responsables Achats des métiers, ils constituent les minima sociaux, environnementaux et de sécurité que le Groupe attend de ses fournisseurs afin de garantir à ses clients que la production est réalisée dans le respect des hommes qui y contribuent.

### Critères sociaux

L'âge minimum et le travail des enfants, la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, l'interdiction du travail forcé ou obligatoire, la promotion de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes et l'interdiction de toute discrimination dans l'emploi.

### Critères environnementaux

Les systèmes de Management de l'environnement, les objectifs mesurables et les plans d'actions pour améliorer les émissions, les consommations d'énergies, les ressources naturelles ainsi que les quantités de déchets dangereux et non dangereux.

### Critères de santé et de sécurité

Les enregistrements des accidents, des blessures, des arrêts. Les instructions écrites ainsi que les formations à la sécurité incluant les bons usages des produits chimiques, des outils, des machines et des équipements de protection individuels. Les évaluations régulières des risques afin d'identifier et d'éliminer des dangers potentiels pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Formalisés dans une Charte d'Achats Responsables, ils sont proposés à nos fournisseurs de rang 1 dès le premier semestre 2018, afin de travailler en partenariat durable avec eux à l'élaboration d'une relation responsable et raisonnée en faveur du respect des principes fondamentaux retenus.

### Chargeurs Group Sustainable Purchasing Charter



By joining the United Nations Global Compact, the Chargeurs group has set the commitment of applying, promoting and supporting the fundamental Corporate Social Responsibility principles in all of its business activities. As such, the Chargeurs group agrees to comply with these principles when collaborating with suppliers, in accordance with the following reference texts:

- The Universal Declaration of Human Rights, 1948;
- The International Labour Organization Conventions, particularly with regard to minimum age and child labour, the freedom of association, the right to organise and collective bargaining, the abolition of forced labour, equal remuneration and the right to not be discriminated against in employment.

This Sustainable Purchasing Charter formally outlines what key expectations we have from our suppliers. These principles represent the minimum social and environmental standards that we expect from entities involved in the production line of our products, in order to guarantee to our customers that all those involved in the process have been treated in a decent manner regardless of the country they are working in. We expect sustainable commitment from our suppliers to comply with these principles when working with us.

- 1. Child Labour.** Children must be at least 15 years old to work, in accordance with the ILO principles and the United Nations Convention. The rights of young workers must be respected. If an employee under the age of 18 is hired, he or she must not be assigned to dangerous or arduous tasks and must not be made to work night shifts or overtime.
- 2. Discrimination.** Any form of discrimination based on gender, age, social class, sexual orientation, family commitments, marital status, disability, ethnic and national origin, nationality, membership to any organisation of workers including trade unions, political commitment or stance, or any other aspect is strictly forbidden.
- 3. Forced Labour.** All forms of forced labour are strictly prohibited, as well as slavery which violates fundamental human rights. The employer must not hold back any wages, profits, goods or important documents such as ID papers as a means to force employees to continue working for the company.
- 4. Working Hours.** The employer must comply with national laws and industry standards related to working hours and bank holidays. Furthermore, standard working hours should not exceed 48 hours per week and weekly overtime should be limited to 12 hours on a voluntary basis. Employees have the right to at least one day off per week as well as any other periods of leave provided for by national law.
- 5. Remuneration.** The employer must provide his/her employees with at least the minimum wage required by local legislation and is strongly encouraged to pay the standard wage for the sector. If the legal minimum wage does not sufficiently cover the cost of essential living expenses, the employer is urged to provide the employees affected with additional pay. The employer must ensure that employees are fully informed of all aspects related to remuneration, additional pay as well as social and tax deductions, and that it is paid in accordance with all applicable laws and in a way that is convenient for employees. Overtime must be paid on time and at the rate required by national law. Disciplinary measures such as the issuance of fines or other deductions from pay are proscribed.
- 6. Freedom of Association.** Employers are aware of and respect the employees' freedom of association and collective bargaining rights.
- 7. Occupational Health and Safety.** The employer must provide his or her employees with a safe working environment and take the necessary precautions to prevent any accident or injury from occurring. Clearly defined rules and procedures on health and safety must be established and adhered to, including on the provision and use of personal protective equipment, as well as access to clean drinking water. In addition, employees must be given health and safety training that is relevant to their place of work at least once a year.
- 8. Environmental Impact.** By applying the precautionary principle, factories must use products that are compliant with international standards and which clearly display their safety data sheets. Waste and pollution management and processes (waste disposal, handling and disposal of chemicals and other dangerous substances, treatment of emissions and effluents) must comply with the minimum requirements prescribed by relevant legislation and contribute towards minimising the environmental impact of operations.
- 9. Sub-contractors and Traceability.** The company is urged to provide the charter to its sub-contractors. Our aim is that all stakeholders involved in the supply chain acknowledge and share our code of conduct.
- 10. Management System.** The company must establish and implement a Corporate Social Responsibility policy, which ensures that the principles of the Charter are adhered to. This policy aims to establish clear written procedures for each point and document all activity undertaken.

Report a Violation:  
Any violation of the Sustainable Purchasing Charter can be confidentially reported. If you are aware of a breach of one of the articles of this code, you can report it at: [alertes@chargeurs.com](mailto:alertes@chargeurs.com)

Name & Position:	
Date:	Signature:

## Chargeurs, allié incontournable de la mode durable et des territoires

Chargeurs Fashion Technologies s'engage en soutenant la formation des jeunes et les initiatives des créateurs :

### **Auprès des Écoles, par des conférences et formations déployées dans les établissements :**

- En 2017 : l'ISSA, Chardon Savard, Académie Internationale de Coupe de Paris
- En 2018 : des interventions ont été réalisées chez Esmod et La Fabrique/ ESIV, d'autres sont prévues en France, puis en Angleterre, Italie et Allemagne
- CFT associe à ses actions la possibilité de Visites-Usines sur son site de Buire Courcelles (Lainière de Picardie)

### **Auprès des créateurs, par l'accueil de Jeunes Créateurs et leur suivi personnalisé :**

- Conseil technique et études-produit au Bureau d'Études Nertex à Paris
- Échantillonnages
- Mise à disposition du Showroom de Paris: la Jeune Créatrice Armine Ohanya (en photo), Lauréate du E-Fashion Award 2016, a ainsi pu utiliser notre studio parisien pendant le week-end de la Fashion-Week septembre 2017
- Mise en relation avec nos partenaires Ateliers de Couture (l'Association Jean-Luc François) et façonniers-luxe.



### **Le Club Jeunes Créateurs**

Cette structure qui est en cours de montage offrira à ses membres :

- Des formations et workshops thématiques sur l'entoilage, sous forme de « matinales » régulières ;
- Des accompagnements personnalisés ;
- Des visites de l'usine Lainière de Picardie ;
- L'accès à notre réseau de partenaires divers dans le monde ;
- L'intervention de partenaires – experts, etc.

Soucieux de faire connaître le monde de l'industrie aux jeunes générations, Chargeurs a ouvert ses trois sites industriels français à Déville-Lès-Rouen, Péronne et Sélestat le 29 mars 2018, aux écoles qui les entourent, dans le cadre des JNDJ. C'est ainsi que 125 jeunes ont pu découvrir nos métiers, et mieux comprendre comment l'industrie peut leur apporter un avenir professionnel. Une expérience jugée positivement par les participants, par les organisateurs et par la presse, qui s'est fait écho de l'événement.



La 7e Journée nationale des jeunes, est l'occasion de mettre en relation les jeunes avec les entreprises à travers des rencontres dans tous les secteurs de l'économie.

Dans la Somme à Buire-Courcelles, la Lainière de Picardie a ouvert ses portes à un groupe de lycéens (à gauche). Cliquez sur ce lien pour voir le reportage de France 3 : [Reportage France 3](#)

En Normandie, sur le site de Novacel à Déville-lès-Rouen (à droite).

# Conditions de travail

## Renforcement de la politique sécurité et mise en place d'un safety day

3 BONNE SANTÉ  
ET BIEN-ÊTRE

### SAFETY FIRST!

La santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos sous-traitants sont une priorité absolue dans l'ensemble des structures du Groupe. Chargeurs a intégré dans sa cartographie des risques Groupe entamée en 2016 un volet sécurité. Dans le prolongement de la Charte sécurité signée par l'ensemble des sites Chargeurs en 2015, l'accent a été mis en 2017 sur le retour d'expérience et l'identification des améliorations possibles. Suite à l'audit des sites américains du Groupe conduit fin 2016, un audit de vérification a été réalisé fin 2017 pour s'assurer que l'ensemble des actions correctrices avaient été menées. Cette démarche, qui s'achève sur des résultats positifs, a permis de renforcer la cohérence d'ensemble des dispositifs et d'installer une fréquence de vérification plus élevée sur le terrain.



#### TAUX DE FRÉQUENCE (TF) DES ACCIDENTS AU TRAVAIL GROUPE



#### TAUX DE GRAVITÉ (TG) DES ACCIDENTS AU TRAVAIL GROUPE



« La sécurité est une priorité dans la famille Chargeurs. Chaque employé travaillant sur les sites de production ou dans les bureaux doit être bien protégé durant son temps de travail. Chaque manager doit être conscient de son rôle et de ses propres responsabilités dans la sécurité de ses équipes. Je compte sur vous pour que la sécurité soit un sujet quotidien afin d'atteindre notre objectif : zéro accident. »

Michaël Fribourg, Président-Directeur Général

### SAFETY DAY 1

Afin de renforcer la vigilance de tous à chaque stade opérationnel et de favoriser un comportement proactif, au-delà du respect absolu des règlements et des normes et la mise en œuvre de plans d'action pluriannuels, le Groupe a organisé une Journée sécurité qui s'est mise en place le 13 novembre 2017. Conçue pour mobiliser l'attention autour du thème de la sécurité, pour inviter les sites à passer en revue leurs affichages réglementaires et leurs consignes et à actualiser les formations de leurs personnels, cette journée a eu un succès mondial au sein du Groupe. Chaque site a organisé le programme du 13 novembre selon un agenda indicatif commun, qui comportait :

- Un message vidéo du PDG du Groupe, rappelant l'importance de l'enjeu sécurité et le devoir de chacun d'y contribuer.
- Un message vidéo ou en présence du patron métier, rappelant les principaux chiffres liés à son entité et les objectifs à atteindre pour l'année.
- Des ateliers sur le thème de la sécurité (exercices d'évacuation, ateliers postures, rappels de consignes de circulation sur les sites, etc).
- Des visites guidées.

Les objectifs de cette journée étaient de renforcer la conscience de la responsabilité de chacun en matière de sécurité collective et d'identifier des leviers à même de développer une véritable culture sécurité partagée. Les personnels de l'ensemble des sites ont largement participé à cette journée, affichant pour une large majorité d'entre eux un objectif « zéro accident » pour l'année à venir, et plébiscitant l'événement au point de le reprogrammer pour 2018.



**Safety Day 2** : Le 13 Juin 2018, une deuxième journée consacrée à la sécurité des routes a été organisée. S'appuyant sur les résultats de sa première journée de novembre 2017, chaque site a pu poursuivre avec ses salariés les démarches entamées.

A titre d'illustration sur quatre sites de production :



**Thème Safety Day 2018 :**

- Evaluation de la culture sécurité
- Chasse aux risques dans les ateliers
- Lancement d'une campagne d'affichage culture sécurité



**Thème Safety Day 2018 : le risque routier.**

En 2017, plus de 1 500 000 km ont été parcourus pour les trajets quotidiens, sans compter les trajets professionnels. Cette année, LPBC a choisi de focaliser son Safety Day sur le risque routier et comment appréhender la route jour après jour. Avec un mot d'ordre : VIGILANCE, ne nous laissons pas gagner par la routine !



**Thème Safety Day 2018 : la préparation physique et mentale avant prise de poste.**

Le programme :

- Pratiquer les échauffements à réaliser avant la prise de poste
- Connaître des exercices de soulagement articulaire et musculaire
- Savoir se préparer mentalement à la prise de poste
- Auto motivation



**Thème Safety 2018: Renforcer la sécurité des employés.**

Le programme :

- Slogans à l'intérieur de l'entreprise afin de créer une atmosphère de gestion de la sécurité.
- Signes d'avertissement de sécurité dans toutes les zones
- Simulation d'évacuation incendie organisée pour tous les employés
- Formation extincteurs
- Inspection de tous les équipements

## CONCERTO, une innovation au service du bien-être des salariés

3 BONNE SANTÉ  
ET BIEN-ÊTRE



La révolution Novacel porte un nom : Concerto, la nouvelle technologie Low Noise.

Novacel, leader mondial dans la fabrication et la commercialisation de films de protection temporaire de surfaces, innove une nouvelle fois. Après le développement du film de protection Novacel®4228REF pour la découpe LASER Fibre et CO2 des métaux nus, devenu la référence du marché, Novacel s'investit dans la sécurité et le bien-être au travail de ses clients.

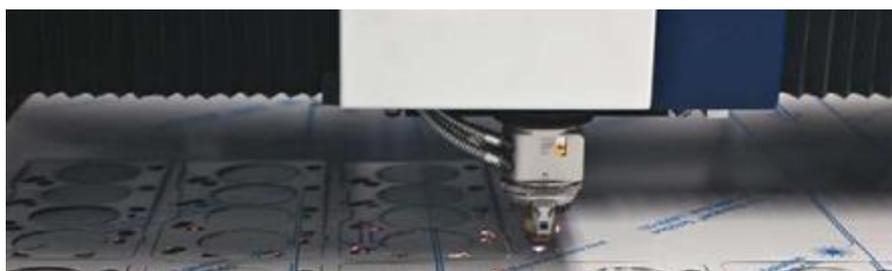
### **Un bruit au déroulement inférieur à 85 dB**



La nouvelle technologie Low Noise permet de dérouler des bobines de films de protection de très haute adhésivité avec un bruit inférieur à 85 dB. Ce niveau de bruit atteint est inférieur aux normes internationales en vigueur et notamment avec la directive 2003/10/CE du Parlement Européen. La législation au travail oblige effectivement à porter des équipements de protection individuelle (EPI) à compter de 85 dB. La productivité et la qualité des productions de nos clients sont bien évidemment liées à la concentration des opérateurs sur ligne. Un environnement de travail moins bruyant, grâce à la nouvelle technologie Novacel Low Noise, va en ce sens. Cette innovation technologique préserve la santé des opérateurs, composante essentielle du bien-être au travail.

### **Une force de déroulement facilitée**

De plus, la nouvelle technologie Novacel Low Noise offre une force de déroulement des bobines fortement réduite. Elle permet une installation facilitée sur ligne et évite les risques de douleurs lors des opérations de déroulement manuel effectuées quotidiennement par les opérateurs. Ce bénéfice est un point d'amélioration recherché par les services de santé au travail.



## Un programme de formation ambitieux, levier du développement des talents pour le Groupe



Les évolutions engagées par le Groupe désignent la formation de ses salariés comme une priorité et un enjeu. En 2017, le nombre d'heures de formation est de 13 heures par personne formée, en progression de 33 % par rapport à l'année précédente.

Tous les métiers ont été sensibilisés à l'importance de développer les compétences de leurs équipes, à tous les niveaux. Les formations spécifiques liées à la HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) ont représenté 51,44 % du montant total d'heures de formation en 2017 dans le Groupe.

La diminution relative par rapport à l'année précédente ne doit pas s'interpréter comme un désengagement par rapport à ces sujets, mais découle :

1. de l'augmentation générale du volume des formations dispensées en 2017 ;
2. de la nouvelle méthode de consolidation des données, plus rigoureuse et plus détaillée, qui a isolé les formations de façon plus claire dans les différentes rubriques. L'année 2017 devient en la matière l'année de référence.

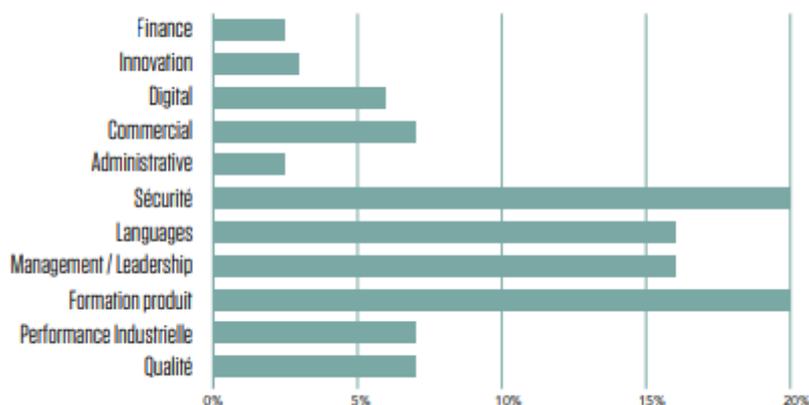
En 2017, le nombre d'employés du Groupe ayant suivi une formation en 2017 avec convention : 525. Nombre d'employés formés sans convention : 1 136. À noter qu'un employé a pu suivre une formation avec et sans convention.

### **Chez CFT, des formations pour préserver et transmettre les savoir-faire.**

Dans le prolongement de la formation Coursus « Savoir-faire » sauvegarde/transmission et des certifications de qualification professionnelles mises en place depuis quelques années, l'usine de Buire Courcelles de CFT s'est orientée vers le développement de l'apprentissage dans plusieurs secteurs (Ourdissage, Tricotage, Apprêts, Teinture, Visite, Maintenance, Informatique, Finance) lui permettant ainsi la préservation et la transmission progressive de ses métiers. Associant une formation pratique et concrète chez l'employeur et des enseignements plus théoriques, en lien avec ce qui est fait en entreprise, dispensés dans un centre de formation d'apprentis, l'usine de Buire Courcelles a accueilli en 2017, 13 alternants soit 7 % de son effectif total. Outre le processus de transmission progressif des valeurs, méthodes et objectifs de l'entreprise, le recours à cette alternance permet de préparer l'intégration du jeune au sein de la Société, en tant que salarié à part entière, à l'issue de son contrat d'apprentissage.

Une démarche rigoureuse a été déployée en 2017 pour identifier les besoins d'accompagnement, en accord avec les axes du Programme Game Changer. Plusieurs domaines de formation ont ainsi été identifiés pour le plan de formation 2018 : Conçu pour soutenir les projets du Groupe, ce programme de 35 000 heures de formation concerne l'ensemble des sites du Groupe et l'ensemble des métiers, depuis la chaîne de production jusqu'au management opérationnel

#### DOMAINES DE FORMATION - PLAN 2018



## Un programme de formation sur mesure avec l'école de commerce ESMT Berlin

4 EDUCATION DE QUALITÉ

Spécifiquement conçu pour supporter le plan Game changer, ce programme de formation a démarré en Avril 2018. La première session de ce programme a eu lieu à Berlin avec 25 participants venant de partout dans le monde.



Deux modules ont été créés spécifiquement pour développer les idées Game Changer et améliorer la capacité de Leadership.

Les résultats des réflexions de ce premier groupe seront présentés au Comité Exécutif en Septembre prochain.



« C'est la première fois que le Groupe initie un tel programme, c'est une opportunité remarquable pour les participants d'apporter des idées neuves afin de renforcer notre stratégie. Nous avons travaillé avec ESMT Berlin et the Hidden Champions Institute parce qu'ils correspondent parfaitement à nos valeurs d'Excellence. Nous attendons de ce programme qu'il accompagne la compréhension de notre stratégie Game Changer, mais aussi qu'il favorise les échanges au sein de la communauté Chargeurs »

Joelle Fabre-Hoffmeister, Secrétaire Générale

# Environnement

## ORGANICA, un label de référence de la traçabilité de la laine et du bien-être animal

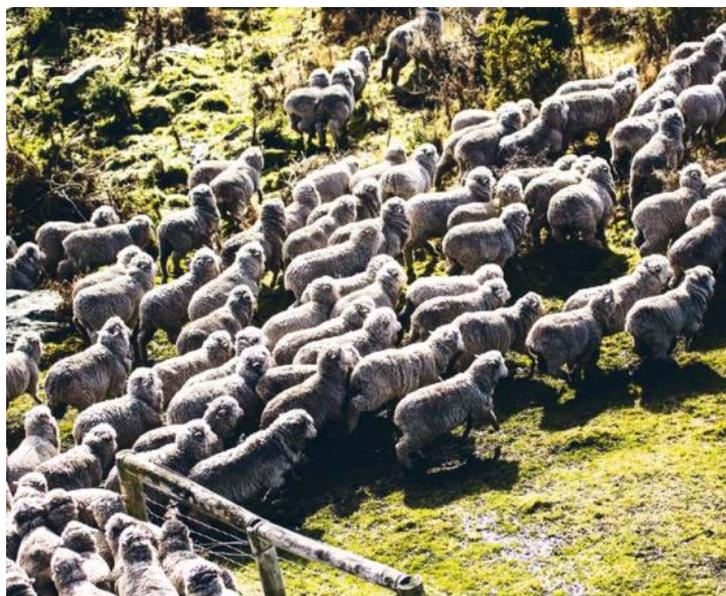


ORGANICA, une maille d'avance, Leader mondial de la laine mérinos, Chargeurs Luxury Materials a décidé en 2017 de lancer le label Organica Precious Fiber, nouvelle référence de qualité et de responsabilité pour les marques et pour le consommateur. Depuis les années 1980, Chargeurs s'est spécialisé dans le textile à haute valeur ajoutée et a la chance de servir les plus grandes marques mondiales de l'habillement et de la mode, notamment dans le luxe. Le fait de sélectionner les producteurs les plus concernés par leur métier et par la qualité de leur produit a toujours été pour Chargeurs une évidence.

Ainsi Chargeurs Luxury Materials a élaboré, alors que le marché de la grande consommation ne l'exigeait pas encore, un nouveau label de qualité et d'exigence inédit de par son ampleur et son niveau de détail. Chargeurs Luxury Materials a la fierté de connaître personnellement chacun des éleveurs qui produisent la plus belle et la plus responsable des laines du monde.

C'est par l'exigence et par un souci profond de vérité que la division est parvenue à proposer aux plus grandes marques un label de certification et de traçabilité de l'ensemble de la chaîne de valeur de la laine Mérinos (depuis la ferme jusqu'à la marque). Organica, nouveau label de référence des fibres de laine Mérinos haut de gamme est né d'une passion. La passion de l'équipe de Chargeurs Luxury Materials et des producteurs de laine Mérinos pour une fibre à la qualité incomparable. C'est également l'engagement à servir, avec exigence, des consommateurs réclamant des produits responsables, durables et de haute qualité.

Le label Organica encadre des standards élevés en termes de bien-être animal, de management des terres, d'environnement, de RSE (pour les fermes et les industriels) et de traçabilité. En s'inscrivant dans la démarche Organica, les plus grandes marques mondiales de l'habillement prouvent par les faits leur exigence de vérité, de qualité, de traçabilité et de développement responsable. Elles prouvent surtout leur respect du consommateur et des nouveaux standards d'exigence qu'il a lui-même commencé à imposer.



## **SUBLIMIS, une innovation plus respectueuse de l'environnement**



L'impression numérique est un marché en pleine expansion où de nouvelles technologies d'impression ne cessent d'émerger. En effet, le marché des encres sublimation en 2021 s'établit à 604 millions d'euros, soit une évolution de 44% entre 2016 et 2021, toutes applications confondues (Vêtements, Ameublement, Textiles Technique, Display)\*. Cette opportunité de marché a abouti après quatre ans de Recherche et Développement à l'innovation brevetée SUBLIMIS® : une vraie révolution dans l'univers de l'impression par sublimation. Grâce à SUBLIMIS®, la problématique de migration des encres est de l'histoire ancienne pour les imprimeurs.

Ils évitent ainsi la formation d'images fantômes et atteignent l'excellence en termes de densité, de contrastes coloristiques avec des profondeurs de noirs remarquables pour un résultat haut-de gamme. SUBLIMIS® est un textile 100% polyester, enduit sur une face, destiné à être imprimé avec des encres aqueuses à base d'eau, plus respectueuses de l'environnement car sans solvant et inodores pour l'impression direct ou transfert.



\* Source: étude Smithers & Pira « The Future of Digital Textile Printing to 2021 »

## **La maîtrise de notre empreinte environnementale**

Pour optimiser leurs consommations et accompagner la transition énergétique, les métiers de Chargeurs ont mis en place des plans d'action avec des objectifs de réduction des consommations à échéance 2020 sur les grands enjeux suivants : l'eau, les énergies, les émissions de gaz à effet de serre, les déchets, les solvants.

Pour y parvenir, voici quelques investissements réalisés qui permettent de réduire notre empreinte environnementale et d'améliorer notre compétitivité durable

### **Investissement dans les Unités de Récupération de Solvant pour CPF**

Après deux URS (Unités de Récupération de Solvant) installées sur son site de Déville-lès-Rouen, Chargeurs Protective Films déploie une URS sur le site de Boston Tapes en Italie. Ces URS permettent de réduire les achats de solvants, de réduire significativement les émissions de Composés Organiques Volatiles (COV) et de limiter l'empreinte environnementale en termes de transport, manutention et stockage de matières dangereuses.

**Investissement dans un « Eco park » en Éthiopie** Pour servir ses clients, Chargeurs Fashion Technologies a installé son premier site de production en Afrique sur le parc industriel d'Hawassa en Éthiopie. Il s'agit du premier projet majeur de développement respectueux de l'environnement dans le pays. Le parc respecte les plus hautes normes environnementales et est conçu pour ne créer aucun déversement d'eaux usées ou de tout autre liquide dans l'environnement.



Parc industriel d'Hawassa en Éthiopie

## Investissement dans le système de management de l'éco-conception chez CTS

Un système qui vise à concevoir un produit plus respectueux de l'environnement.

Cette méthode de conception repose sur une analyse globale et multicritères visant à réduire les futurs impacts environnementaux du produit, sur l'ensemble de son cycle de vie : extraction de matières premières, fabrication, transport, usage, fin de vie.

Ce système de management participe à la maîtrise des consommations d'énergie relativement importantes dans la production de fonctionnalités techniques appliquées au textile (occultation de la lumière ou au contraire diffusion uniforme, propriété acoustique, filtrage d'onde GSM ou Wifi).

Cet engagement est désormais reconnu par l'attribution du label AFAQ Eco-conception Confirmé, soit le niveau trois de cette évaluation à quatre niveaux décernés par l'organisme de certification AFAQ-AFNOR. Cette distinction atteste de la maturité du système de management environnemental des produits CTS.

12 CONSOMMATION  
ET PRODUCTION  
RESPONSABLES



## Investissement dans un équipement de récupération de biogaz et de transformation en énergie

Depuis trois ans, le peignage partenaire de Chargeurs Luxury Materials en Uruguay traite ses effluents comportant des substances organiques biodégradables avec une technologie lui permettant d'obtenir du biogaz. Cette énergie est utilisée en tant que source d'énergie renouvelable et réduit considérablement les émissions de gaz à effet de serre.



Site de transformation  
du biogaz en électricité  
à Lanás Trinidad,  
Uruguay



Système de captage et  
de valorisation du biogaz  
à Lanás Trinidad, Uruguay

# Lutte contre la corruption

## Un code de conduite formalisé et diffusé

Dans le prolongement de la cartographie des risques du Groupe engagée dès 2016, Chargeurs a formalisé en 2017 son Code de Conduite, regroupant dans un même document l'ensemble des principes en vigueur et souhaités au sein du Groupe, en veillant à ce qu'il soit compris et applicable dans l'ensemble de ses entités. C'est donc un outil de transparence et de clarification des politiques Groupe, destiné à harmoniser les pratiques. Il est en cours de diffusion après avoir été présenté aux instances représentatives du personnel, ainsi qu'à l'ensemble des managers. Conçu comme un outil et un repère, il rappelle à chacun ses responsabilités et tout particulièrement celles du management :

- Dans le respect des droits humains et la lutte contre le travail des enfants
- Dans la tolérance zéro à adopter face à des actes de corruption
- Dans le respect de ses engagements, envers ses clients et ses fournisseurs
- Dans la protection de l'appareil de production et des salariés
- Dans la loyauté des pratiques Chargeurs porte une attention permanente aux pratiques de ses collaborateurs et de ses filiales afin d'en garantir l'exemplarité. La confiance est une valeur centrale pour le Groupe. Afin de prévenir et gérer les situations de corruption, de conflit d'intérêt ou encore de fraude, chaque collaborateur est appelé à confirmer son adhésion sur ce point en recevant le Code de Conduite. Cet engagement – par le respect des valeurs de l'entreprise – est soutenu par la proximité des équipes métiers avec leurs filiales, notamment incarnées par les directions générales, financières et ressources humaines qui se déplacent régulièrement dans les pays d'implantation. Le Code de Conduite apporte notamment une réponse à l'obligation légale née de la loi Sapin II du 9 décembre 2016. En conformité avec les exigences de cette loi et en s'inspirant des travaux du Groupe Middelnext, Chargeurs a défini une procédure d'alerte, et ouvert une adresse dédiée, accessible depuis son site internet.



## Un comité éthique en place

Associé à l'élaboration de ce Code, le Groupe a également mis en place un Comité d'Éthique, composé de trois personnalités externes au Groupe, choisies pour leur impartialité et leur expérience. Le Chief Compliance Officer désigné pour le Groupe pourra s'appuyer sur ce comité en tant que de besoin, notamment en cas d'alerte, mais aussi pour :

- Définir et recommander au Conseil d'Administration les meilleures pratiques de gouvernance et d'éthique pour le Groupe,
- Superviser et contrôler la bonne application du code de conduite,
- Fournir un avis consultatif dans toute situation susceptible de contrevenir au code de conduite,
- Enquêter en cas de mise en œuvre du dispositif d'alerte et décider des suites à donner au signalement effectué : classement, adoption de mesures correctives appropriées ou engagement d'une procédure disciplinaire et/ou judiciaire,
- Fournir un avis consultatif sur le caractère adéquat des procédures adoptées par le Groupe dans diverses situations.

## Des Conditions Générales de Vente alignées sur le respect des règles d'éthique adoptées par le Groupe



Une clause Ethique a été intégrée dans les CGV de nos filiales commerciales françaises.

C'est un premier pas vers un travail de fond engagé avec toutes nos parties prenantes pour une approche éthique des marchés.

« L'Acheteur déclare qu'il se conformera à l'ensemble des dispositions légales en vigueur relatives à la corruption, au trafic d'influence ou bien encore au favoritisme, notamment découlant de la loi dite Sapin II du 9 décembre 2016.

L'Acheteur déclare et reconnaît qu'aucun fonds ne sera, directement ou indirectement, promis ou versé à un agent public ou utilisé pour financer un avantage, aux fins d'influencer un acte ou une décision relevant des fonctions de cet agent public, ou conduisant cet agent public à user de son influence sur tout autre agent public.

L'Acheteur ne pourra en aucun cas offrir ni fournir, directement ou indirectement, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, à un représentant de l'Etat, un représentant d'une organisation internationale publique, un parti politique, un employé ou agent d'une société privée, d'un organisme de prêt ou d'une banque, dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale. »



# CHARGEURS CSR PORTFOLIO



Pillars	Commitments	Indicators
Human Rights	Support our suppliers to respect UN Global Compact principles	Number of suppliers' signatures
	Train the purchase managers to "responsible purchase"	Number of purchaser trained / number of purchaser
	Control of Rank 1 suppliers on the Human Rights' respect	Number of "rank one" suppliers committed on the Human Rights' respect
	Spread the Responsible Procurement to suppliers	Suppliers' signatures
	CLM is committed to the protection of Human Rights, equal opportunity employment and the incorporation of all fair labor practices	Number of valid stakeholder' claims in respect of any breach of UN Universal Declaration of Human Rights (any type: authorities, employees, customers, shareholders, suppliers, community)
Labour Conditions	Annual interviews for all CFT employees (in long term contract) integrated before January 1st	Number of interviews done / Number of employees
	Realize a meeting support for all new CFT employees (long term, short term, apprentices, trainees, temporary employees) in which we will develop not only our safety rules but environmental and quality actions	Number of safety training done / Number of new employees
	Safety training	Number of safety training hours / Total training hours
	Reduce the working accidents	Frequency rate (France)
	Reduce the working accidents	Severity rate
	Put in place ISO 45 001 standard	Number of production sites certified
	Employees Interviews	Number of interviews / total employees
	Training on skills development and continuous improvement for all staff	Number of training hours per professional category / total number of training hours
	Create and organize a program on safety	Number of employees following a safety training
	Employees Informations: Create SENFA News	Number of publications in the year
	CLM ensures that as a result of its activity, it will not risk the health and safety of our employees and community and, avoid harming the lives of local people. Safety is guaranteed by implementation of appropriate training and management systems. We promote and adequate balance between work and private life, responsible management and career development within the company	Total hours in safety training / headcount Severity rate
Environment	Evaluate all energy consumptions and waste productions (physical, in the air, in the water)	Number of evaluation done / Number of sites
	Reduce the environmental footprint	Water consumption (M3 / MM2)
		Electricity consumption (MWh / MM2)
		Trash rate (taux de déchets) (Tons / MM2)
		COV emissions in (ton carbon / MM2)
	Eco design management system	Achievement rate of CSR objectives
	Control energy consumption	CO2 emissions / MM2
	Quality Management	% of second choice (without customers claims)
	Reduction of raw materials used	Decrease the weight
		Ton DIS / KM2
Decrease the COD discharged	COD discharged / Greasy wool in tons	
Decrease the electricity consumption	MWh / Tons	
Decrease the water consumption	M3 / Tons	
Fight against corruption	Communication on ethical code given in hand. Every employee has to sign a document in which he is committed to follow ethical rules	Number of document signed / Number of employees
	Spread the ethical code in all subsidiaries	Number of sites / subsidiaries having communicate on the ethical code
Customers	Improve the customer satisfaction by sending a questionnaire to our clients	A: % of customers solicited for questionnaire B: % of answers
	Customers' appointments	% of customers volumes visited
	Trademarks protection by deposits	Number of deposits
	UV marking and RFID	Launch the UV marking and RFID
	CLM guarantees ou product's traceability and work permanently to improve customer satisfaction	Number off activities promoted to increase and improve customer confidence (any kind : visits, agreements, complaints)
Community	Develop partnerships with local schools	Number of signed agreements with schools, participations in social and learning events,...
	Partnerships with schools	Number of visits / partnerships
	CLM supports community educational programs (student scholarships and sponsoring sports, educational, entrepreneurial, and o ther supplementary programs for schools) and promotes participation in different activities.	Number of social and local area activities

# NOS VALEURS



**FIABILITÉ**  
**PASSION**  
**ENGAGEMENT**  
**AUDACE**