



**Déclaration  
de Performance  
Extra-Financière  
2018**

**Ⓞ GROUPE DELACHAUX**

<b>Déclaration de Performance Extra-Financière 2018</b>
---

I.	Introduction.....	2
II.	Présentation du Groupe Delachaux .....	3
A.	Le Groupe Delachaux en un coup d’œil .....	3
B.	Histoire du Groupe Delachaux .....	3
C.	Gouvernance .....	4
D.	Présentation du modèle d’affaires.....	5
III.	Présentation du Programme RSE : WE, our Worldwide Engagement .....	14
A.	Qu’est-ce que WE, our Worldwide Engagement?.....	14
B.	Analyse de matérialité et identification des priorités en matière de Responsabilité Sociétale	15
C.	Construction et organisation du programme RSE.....	18
D.	Le Code d’Éthique.....	19
IV.	Excellence Opérationnelle.....	20
A.	Sécurité.....	20
B.	Environnement.....	23
C.	Éthique .....	26
V.	Développement des personnes.....	29
A.	Développement et respect des personnes, Relations sociales et Rémunérations .....	29
B.	Pratiques Managériales.....	33
C.	Communautés .....	35
VI.	Annexes .....	35
A.	Les chiffres de ce rapport.....	36
B.	Organigramme simplifié du Groupe Delachaux .....	38
C.	Table de correspondance art.225 .....	39
D.	Table de correspondance Global Compact .....	48
E.	Avis de l’auditeur.....	49

## I. Introduction

### a. Lettre de Guy Talbourdet

Le Groupe Delachaux inscrit son action dans la longue durée. Notre entreprise existe depuis 1902 grâce à la vision d'un homme, Clarence-Léon Delachaux, qui a su voir les opportunités de son temps, les transformer en innovation et ainsi apporter une contribution à la marche du monde.

Nous avons su croître et prospérer grâce à la solidité de l'engagement familial et à l'état d'esprit qui a animé des générations de collaborateurs du Groupe Delachaux :

*« des équipes responsables, progressant constamment et travaillant ensemble pour mettre le client au centre »*

Comme nos anciens avant nous, nous sommes les témoins de transformations sociales et technologiques. Les entreprises aujourd'hui occupent une place institutionnelle majeure dans nos sociétés. Il nous revient d'inventer un modèle économique conciliant équilibres environnementaux, financiers et sociaux. Nos « clients » sont tout autant nos clients propriétaires d'équipements et d'infrastructures que les sociétés dans lesquelles nous opérons. Ces dernières attendent des entreprises qu'elles œuvrent pour le bien commun. Il est de notre devoir d'y contribuer, car il n'y a pas de performance durable sans responsabilité.

C'est l'ambition de « WE, our Worldwide Engagement », la démarche de responsabilité sociétale que nous vous présentons dans ce document. WE se focalise sur 5 enjeux primordiaux pour le Groupe Delachaux : la sécurité, l'environnement, l'éthique, les pratiques de management et les relations avec les communautés où nous opérons. WE fait écho à notre engagement réaffirmé dans le Pacte Mondial des Nations Unies.

WE c'est chacun d'entre nous, au quotidien, dans nos métiers. Nous sommes tous à notre échelle acteurs de notre responsabilité d'entreprise – et c'est tant mieux. Car la passion que nous mettons dans notre travail, l'expertise et le sens du collectif qui nous caractérisent sont autant d'atouts pour développer nos propres réponses aux défis du monde contemporain. Vous trouverez dans ce rapport quelques exemples de ces actions.

Alors continuons à nous investir, contribuons tous à WE, our Worldwide Engagement, afin de construire une performance de long terme pour le Groupe Delachaux !

Guy Talbourdet

Directeur Général, Groupe Delachaux

### b. Global Compact

Le Groupe Delachaux est signataire du Global Compact depuis 2017.

Le Global Compact est la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable. Lancé en 2000, il fédère aujourd'hui plus de 10000 entreprises dans plus de 160 pays autour de 10 principes universellement reconnus dans le domaine des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

## II. Présentation du Groupe Delachaux

Le Groupe Delachaux est un acteur mondial dans l'ingénierie et les solutions industrielles. Delachaux conçoit et fabrique des produits, systèmes et services essentiels à la sécurité, à l'efficacité et à la fiabilité des équipements et des infrastructures de ses clients.

### A. Le Groupe Delachaux en un coup d'œil



Chiffre d'affaires par activité (en %)	2018
Pandrol	55,5%
Conductix-Wampfler	32,3%
DCX Chrome	11,1%
Raoul Lenoir	1,1%

Chiffre d'affaires par région de destination (en %)	2018
Europe	34,8%
Amériques	33,6%
APAC-MEA	31,5%

Effectifs par région	2018
Europe - MEA	1 911
Amériques	606
APAC-MEA	746



### B. Histoire du Groupe Delachaux

L'origine du Groupe remonte à 1902, année où son fondateur, Clarence Delachaux crée à Saint-Ouen une société qui fournit du matériel d'alimentation électrique pour les tramways. Accompagnant l'essor des transports en commun, il développe le procédé de soudure aluminothermique pour les rails. Ce procédé permet de créer une autre activité : la fabrication de chrome de haute pureté.

Dès 1917 Clarence Delachaux construit une unité de production à Gennevilliers sur un terrain de 20 hectares afin d'accompagner l'expansion de la société, alors appelée Aciéries de Gennevilliers.

Après la disparition en 1941 de Clarence Delachaux, ses fils assurent la direction opérationnelle du Groupe, la présidence étant assurée par l'aîné Philippe. Durant cette période, le Groupe Delachaux se tourne résolument vers les nouvelles technologies et l'innovation associée au développement de la mobilité des biens et des personnes.

En 1974, l'aîné des petits-fils, François Delachaux, est nommé Président Directeur Général du Groupe, fonction qu'il conservera pendant plus de 30 ans. Sous son impulsion, le Groupe accélère sa politique de croissance externe afin de renforcer les différentes activités et leur présence internationale, en procédant à de nombreuses acquisitions, et notamment celle d'Insul-8 USA (devenu Conductix USA) en 1975 dans le domaine du Management de l'Energie et des Données (EDMS).

En 1985, la Société est introduite en bourse à Paris. Le Groupe poursuit une politique de croissance externe dynamique avec notamment l'acquisition de Cefilac en 1987 dans le domaine de l'EDMS, de Stedef en 1999 dans le domaine des Activités d'Infrastructures du Rail, de Pandrol en 2003, un acteur majeur des systèmes de fixation de rail, ou encore en 2007 de Wampfler en Allemagne, présent dans les produits destinés à l'alimentation électrique des engins de manutention industrielle.

En 2011, Stéphane Delachaux prend le contrôle du Groupe en rachetant les actions de ses cousins aux côtés de la société d'investissement CVC Capital Partners. La même année, le Groupe Delachaux est retiré de la cote d'Euronext Paris dans le cadre d'une offre publique d'achat simplifiée.

Durant les années qui suivent, la politique d'acquisitions du Groupe se poursuit, avec notamment, dans le domaine des Activités d'Infrastructures du Rail, les acquisitions de Rosenquist, KLK, Plotz, Intercast, CDM Track et Harshad et de l'entreprise allemande LJU dans le domaine de l'EDMS.

En octobre 2017, l'ensemble des sociétés du Groupe dédiées aux Activités d'Infrastructures du Rail (notamment, Railtech, Vortok, Pandrol et Rosenqvist) sont réunies sous la marque Pandrol.

En 2018, CVC Capital Partners cède ses parts à la Caisse de Dépôt et Placement du Québec (CDPQ) et à la famille Delachaux, qui élargit sa majorité.

En février 2019, le Groupe Delachaux a procédé à l'acquisition de l'entreprise autrichienne Frauscher Sensor Technology. Frauscher est un expert mondial dans le suivi et le monitoring des trains grâce à des systèmes de détection de roue, des compteurs d'essieux et des solutions de suivi performants basés sur la technologie des détecteurs inductifs et la détection acoustique distribuée. Frauscher emploie 420 salariés dans 13 pays et a réalisé en 2018 un chiffre d'affaires de l'ordre de €70 millions.

## C. Gouvernance

- Conseil d'administration

Le conseil d'administration du Groupe Delachaux est composé de huit membres. La composition du conseil d'administration a évolué en 2018 à la suite de l'arrivée de la Caisse de Dépôt et Placement du Québec (CDPQ).

M. Stéphane DELACHAUX : Président  
M. Guy TALBOURDET : Directeur Général  
M. Pierre DURAND de BOUSINGEN  
M. Lorenzo LEVI (CDPQ)  
M. Damien FAUCHER  
M. Jean-Marie FULCONIS  
M. Pierre HEINRICHS (CDPQ)  
Mme Olivia LARMARAUD (Administratrice Indépendante)

Le conseil d'administration déploie son action à travers 3 comités :

- le comité d'audit
- le comité nominations et rémunérations
- le comité stratégique

- Comité Exécutif

Le comité exécutif (COMEX) du Groupe Delachaux est quant à lui composé de 7 membres.

M. Guy TALBOURDET : Directeur Général Groupe Delachaux  
M. Bruno DATHIS : Directeur Financier Groupe Delachaux  
Mme Bénédicte PERONNIN : Directeur des Ressources Humaines Groupe Delachaux  
M. Brian FORSTER : Directeur Général Pandrol  
M. Fabrice SEEWALD : Directeur Général Pandrol  
M. François BERNES : Directeur Général Conductix-Wampfler  
M. Michael THIEL : Directeur Général Frauscher

Les missions du COMEX couvrent :

- la stratégie : mise en œuvre de la stratégie du Groupe définie avec le conseil d'administration
- la gestion des risques : protéger le Groupe dans un monde changeant
- le développement des équipes : créer les conditions nécessaires à la performance et à l'épanouissement des employés

#### D. Présentation du modèle d'affaires

Acteur mondial dans l'ingénierie et les solutions industrielles, le Groupe Delachaux conçoit et fabrique des produits, systèmes et services essentiels à la sécurité, l'efficacité et la fiabilité des équipements et infrastructures de ses clients dans l'infrastructure du rail et les secteurs portuaire, aéronautique, logistique ou encore minier.

Nos marques Pandrol (Infrastructure du rail), Frauscher (Signalisation ferroviaire), Conductix-Wampfler (Systèmes de management de l'énergie et des données) et DCX Chrome (Chrome Métal) sont mondialement reconnues pour leur fiabilité, leur expertise et leur capacité d'innovation.

#### a. Notre stratégie

La croissance du Groupe Delachaux est portée par des tendances structurelles : l'urbanisation, la mobilité verte, l'industrie 4.0, l'investissement dans les infrastructures et une exigence toujours plus forte de qualité et de sécurité.

Notre stratégie consiste à renforcer notre position dans les marchés matures tout en exploitant les opportunités de croissance offertes par les pays émergents. Nous soutenons notre développement par des investissements constants dans l'innovation, un engagement sans faille auprès de nos clients et des acquisitions ciblées pour consolider notre leadership technologique et géographique.

Nos 5 marques (Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler, DCX Chrome et Raoul Lenoir) sont structurées autour de caractéristiques communes :

- une position de leader mondial dans leur domaine
- une spécialisation dans des métiers à forte valeur ajoutée
- une connaissance approfondie de la chaîne et de valeur et de l'environnement commercial, technologique et réglementaire
- une présence globale et une expertise locale

En effet, avec plus de 90 sites dans plus de 35 pays, le maillage unique de notre modèle aussi bien global que local allie réactivité, flexibilité et proximité client. Ce mode de gestion décentralisé et collaboratif permet aux équipes du Groupe d'avoir une connaissance précise de la chaîne de valeur et de l'environnement commercial, technologique et réglementaire dans chacun des marchés où nous opérons. À travers ce modèle, notre volonté est d'« offrir le meilleur de Delachaux partout dans le monde ».

Le Groupe Delachaux se distingue également par sa tradition d'innovation :

- une innovation centrée sur les besoins des clients, avec des produits spécialisés pour répondre aux problématiques industrielles
- un cycle long de développement et de certification des produits, entre 5 et 7 ans, pour une phase d'utilisation et de maintenance supérieure à 5 ans
- une amélioration continue, avec près de 3% de notre chiffre d'affaires représenté par les dépenses en recherche et développement
- au cœur d'écosystèmes technologiques et industriels complexes, afin de contribuer à la définition des derniers standards industriels du marché

#### b. Nos équipes

La force et la pérennité du Groupe Delachaux résident dans le savoir-faire et la passion des hommes et femmes qui le composent.

Nous sommes plus de 3000 personnes dans plus de 35 pays unis par une identité commune :

*Des équipes responsables*

*Progressant constamment*

*Et travaillant ensemble pour donner la priorité au client*

Si nous sommes reconnus pour l'expertise et la fiabilité de nos produits, c'est avant tout grâce à notre engagement au quotidien et à la passion du métier de nos clients.

Au 31 décembre 2018, le Groupe employait un total de **3 286** personnes, en augmentation de **5.6%** par rapport à 2017. Ces effectifs incluent **3263** salariés actifs (*salariés présents ou absents depuis moins de 6 mois*) qui représentent **3087** ETP (Équivalent Temps Plein).

Le poids des effectifs des activités d'Infrastructures du Rail est de **53%** tandis que le secteur EDMS (Systèmes de Gestion d'Énergie et de Données) représente **43%** des effectifs. Les **4%** restant correspondent aux business Métal et Magnétisme ainsi qu'à la fonction Corporate Groupe.

- *Répartition des effectifs actifs (CDI, CDD, apprentis- hors intérimaires) par catégorie*

Le personnel ouvrier représente quasiment la moitié des effectifs totaux. Les managers et experts (ingénieurs et responsables commerciaux notamment) forment 17% du total et le reste de la population est composée des employés, techniciens, de la maîtrise ainsi que du personnel administratif. L'effectif total est en hausse de 5.6% par rapport à 2017. Une partie cette hausse s'explique par l'intégration de la société LJU en Allemagne et de ses **91** collaborateurs.

	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Managers et experts	552	558
Ouvriers	1 545	1489
Administratif, employés, techniciens	992	1216
<b>TOTAL</b>	<b>3089</b>	<b>3263</b>

- *Répartition Géographique*

Le Groupe est présent dans 30 pays. Parmi ceux-ci, 9 pays emploient plus de 100 personnes en effectif permanent et représentent 83,4% des effectifs actifs mondiaux.

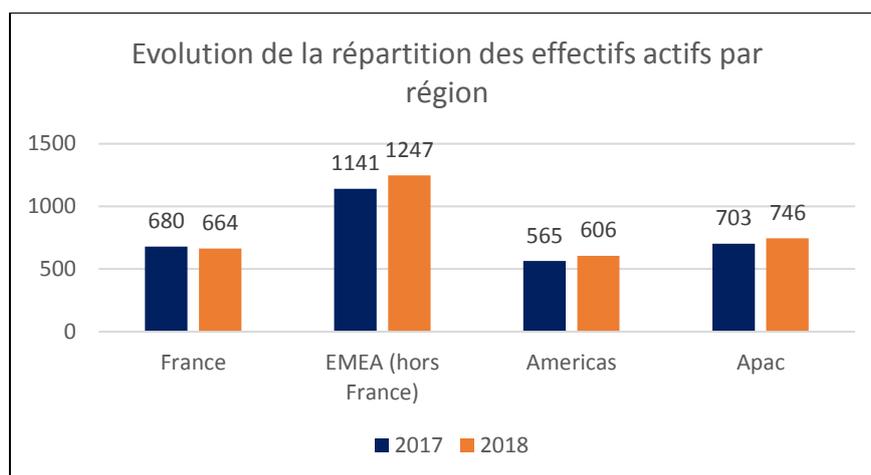
<b>Pays</b>	<b>31 /12 /2016</b>	<b>31 /12 /2017</b>	<b>31 /12 /2018</b>
Allemagne	358	<b>399</b>	<b>511*</b>
Australie	269	<b>258</b>	<b>259</b>
Chine	198	<b>238</b>	<b>261</b>

Pays	31 /12 /2016	31 /12 /2017	31 /12 /2018
Espagne	177	<b>174</b>	<b>179</b>
États-Unis	385	<b>409</b>	<b>438</b>
France	658	<b>681</b>	<b>664</b>
Inde	146	<b>129</b>	<b>147</b>
Royaume-Uni	299	<b>275</b>	<b>263</b>
Brésil	104	<b>107</b>	<b>115</b>

*\*Évolution significative liée à l'intégration de la société LJU*

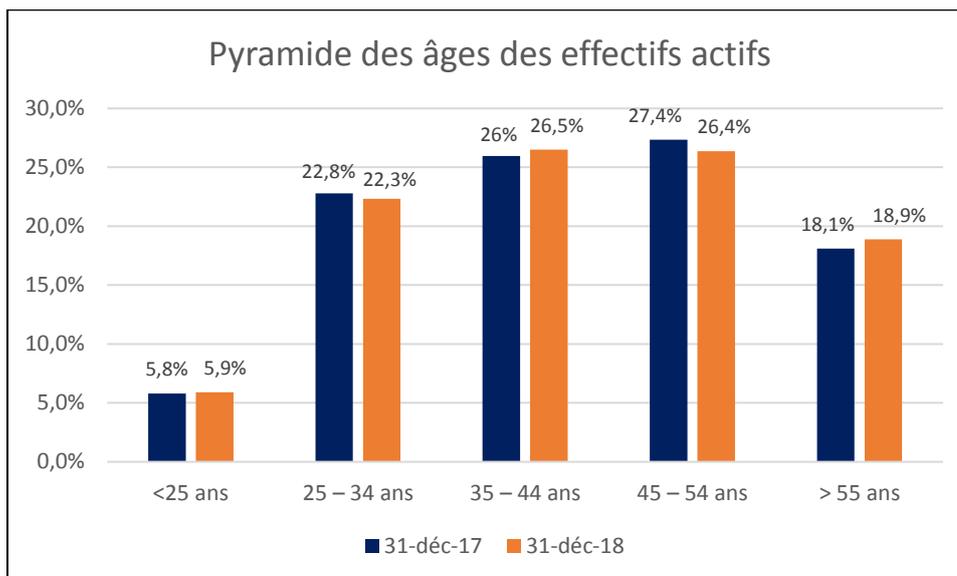
Hormis l'intégration de la société LJU en Allemagne, les effectifs sont globalement stables avec une légère hausse en Chine, Inde et aux États-Unis qui compense un tassement en France et au Royaume Uni. La France reste le premier pays du Groupe en termes d'effectifs.

D'un point de vue régional :

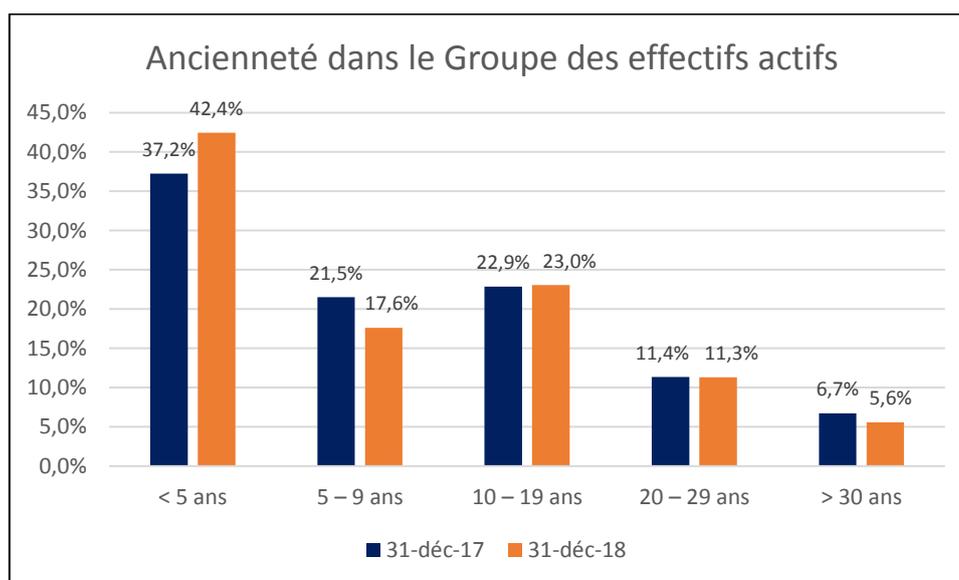


*\*EMEA = Europe, Middle East and Africa*

- *Pyramide des âges pour les effectifs actifs au 31 décembre 2018 :*



- *Ancienneté dans l'entreprise des effectifs actifs du Groupe au 31 décembre 2018 :*



*\*Données non suivies au niveau Groupe avant 2017*

La pyramide des âges et le tableau des anciennetés témoignent autant de l'histoire des employés du Groupe que de son évolution et de l'apport de contributions nouvelles ces dernières années.

Dans ce contexte, le Groupe est particulièrement sensible à l'accompagnement et le management des différentes générations et au transfert de compétences des plus anciens vers les plus jeunes.

Outre le maintien stable de la proportion des moins de 45 ans au sein de l'organisation ces deux dernières années (54%), le Groupe a également employé 66 apprentis/stagiaires en 2018. Une trentaine d'apprentis notamment sont intégrés aux équipes EDMS en Allemagne sur des cycles de 3 ans, favorisant ainsi la constitution d'un vivier de futurs collaborateurs qualifiés.

### c. Nos marques

- *Pandrol*

Pandrol regroupe l'intégralité de nos produits liés à l'infrastructure du rail. Ces produits sont destinés à l'équipement des infrastructures ferroviaires : fret, transport urbain (tramways et métros), transport à grande vitesse ou encore réseaux ferrés nationaux. L'ambition de Pandrol est de maximiser la disponibilité, la sécurité et la longévité des infrastructures ferroviaires.

L'expertise et la capacité d'innovation de Pandrol sont reconnues par les grands réseaux de transport dans le monde pour lesquels elle assure un service et une assistance quotidienne.

L'activité de Pandrol comprend 4 lignes de produits :

#### **Systemes de fixation**

Pandrol commercialise une large gamme de systèmes de fixation (attaches vissées ou clippés) conçus pour tous types de voie (ballastées ou non, lignes grande vitesse, voies métro ou tramway, corridors de fret, voies minières).

#### **Soudure aluminothermique**

Les techniques de soudure de rail par procédé aluminothermique proposées par Pandrol représentent une solution économique et de grande sécurité pour tous types de réseau : urbain, passagers, lourd ou à grande vitesse.

#### **Équipements et Contrôle**

Ce segment d'activité consiste à concevoir, développer et fabriquer des équipements capables d'améliorer l'efficacité de la construction et de l'entretien des voies ferrées.

Les systèmes de contrôle intelligents augmentent la productivité, surveillent l'état de la voie et améliorent la durée de vie globale.

#### **Électrification**

Pandrol fournit une gamme complète de produits pour les systèmes de transport urbain, tels que les systèmes de rails conducteurs en aluminium, les systèmes de caténaires rigides et autres solutions innovantes pour applications spéciales.

En 2018, Pandrol représente 55.5% du Chiffre d'affaires et 53% des effectifs du Groupe Delachaux.

- *Conductix-Wampfler*

Conductix-Wampfler commercialise des systèmes de management de l'énergie et des données (Energy and Data Management System en anglais) destinés aux équipements industriels mobiles. Ces produits

permettent la gestion d'énergie et/ou de données, notamment la transmission à partir d'un point fixe jusqu'à un équipement mobile ou une machine.

Les principaux produits commercialisés par Conductix-Wampfler sont :

- Les rails conducteurs, permettant de transmettre de l'énergie (jusqu'à 2 000 ampères) et des données numériques. Les rails conducteurs sont configurables et leur longueur peut être adaptée en fonction des besoins des clients et de leur milieu industriel, y compris les plus difficiles.
- Les guirlandes d'alimentation (festons), permettant de supporter, protéger et transporter les câbles plats et ronds pour le transfert de l'énergie électrique et des données. Des tuyaux flexibles peuvent également être intégrés pour le transport de fluides, d'air ou de gaz. Les guirlandes d'alimentation sont adaptés aux besoins de chaque client, y compris aux environnements difficiles tels que les aciéries, sites portuaires, centres de compostage ou applications agricoles.
- Les enrouleurs (motorisés ou à ressort), utilisés pour l'enroulement automatique des câbles ou flexibles de différents types d'équipement mobile (tels que les appareils de treuillage et de manutention. Les enrouleurs motorisés (comprenant notamment des groupes d'entraînement directs commandés par contacteur, des enrouleurs robustes à coupleur magnétique ou des groupes d'entraînement à commande par variateur) sont réalisés sur mesure pour tous types d'application, notamment dans les ports, aciéries, théâtres, pour les machines de manutention en vrac, la gestion de câbles de passerelle aéroportuaire, les centrales de traitement des eaux usées et les mines.
- La transmission d'énergie par induction (IPT®) utilisé notamment dans les systèmes intralogistiques, et permettant de transférer la puissance et les données sans contact mécanique ou électrique, basé sur le principe de l'induction électromagnétique et développé afin de satisfaire les exigences industrielles modernes, qui requièrent des systèmes d'électrification mobile reposant sur des vitesses élevées et une résistance absolue à l'usure.
- Les systèmes de commande de convoyeurs aériens, utilisés dans différentes applications industrielles, suite à l'acquisition de LJU en janvier 2018.

Conductix-Wampfler travaille essentiellement pour six types d'applications clients utilisateurs:

- Les engins de levage et de manutention lourds (ponts roulants, véhicule guidés automatisés, grues portique sur pneus, grues portique sur rail,...) ;
- Les systèmes de manutention industriels (stockage, lignes de production, manutention intra logistique, convoyeurs, postes de travail,...) ;
- Les petits appareils de levage et de manutention industrielle (palans, potence, charriots élévateurs, engins de BTP) ;
- Les transports urbains (métros et tramways avec rails conducteurs ou sans contact) ;
- Le contrôle et la production de fibre optique/câbles de puissance et données ;
- Les services et entretiens de ces matériels.

En 2018, Conductix-Wampfler représente 34% du chiffre d'affaires et 43% des effectifs du Groupe Delachaux.

- *DCX Chrome*

La marque DCX Chrome illustre le savoir-faire centenaire du Groupe Delachaux en procédé aluminothermique. DCX Chrome est le leader mondial de la production de chrome métal destiné à la

fabrication de superalliages et d'aciers spéciaux, utilisés notamment dans les domaines de l'aéronautique et de la production d'énergie.

L'usine de DCX Chrome, située en France, commercialise différentes qualités de chrome: chrome métal de pureté 99,4 % à 99,9 %, chrome aluminothermique standard ou dégazé sous vide. Des types spéciaux (bas soufre ou bas azote, chrome nitruré, chrome carburé ...) sont également réalisés. Le chrome est commercialisé sous forme de morceaux de briquettes ou poudres selon les qualités et demandes des clients.

En 2018, DCX Chrome représente 11% du chiffre d'affaires et 2% des effectifs du Groupe Delachaux.

- *Raoul Lenoir (Activités Magnétisme)*

La marque Raoul Lenoir développe et commercialise des systèmes magnétiques destinés aux opérations industrielles de tri et de levage. Elle est positionnée sur deux segments de marché à fort potentiel de développement :

-Le secteur de l'environnement pour lequel elle conçoit et produit des équipements de séparation de métaux ferreux et non ferreux, alliant les technologies du magnétisme, des courants de Foucault et de la détection électronique ;

-Le secteur du levage magnétique pour les activités de production ou de distribution de produits issus de la sidérurgie. Il s'agit d'équipements de levage par la technologie des électroaimants, dont la production et la conception reflètent une longue expérience à travers le monde.

En 2018, les activités magnétisme représentent 1% du chiffre d'affaires et 1% des effectifs du Groupe Delachaux.

- *Frauscher*

Depuis le 28 février 2019, Frauscher a rejoint le Groupe Delachaux.

Frauscher est un expert mondial dans le suivi et le monitoring des trains et de l'infrastructure du rail grâce à des systèmes de détection de roue, des compteurs d'essieux et des solutions de suivi performants basés sur la technologie des détecteurs inductifs et la détection acoustique distribuée. La mission de Frauscher est de faciliter la tâche aux intégrateurs de systèmes et aux opérateurs ferroviaires pour obtenir les informations dont ils ont besoin pour exploiter, surveiller et protéger leur réseau opérationnel.

d. Résultats financiers 2018

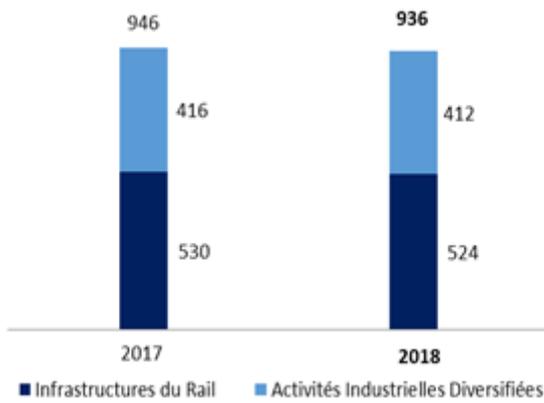


Figure 1. Prises de commande (en millions d'euros)

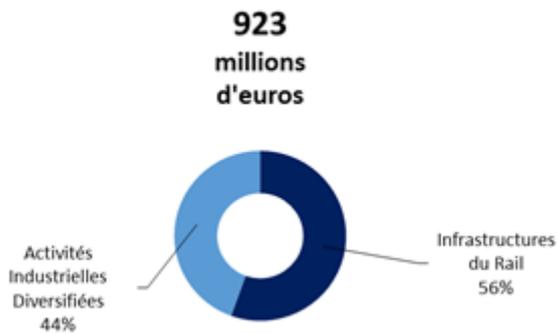


Figure 2. Chiffre d'affaires par activités (en % du chiffre d'affaires)

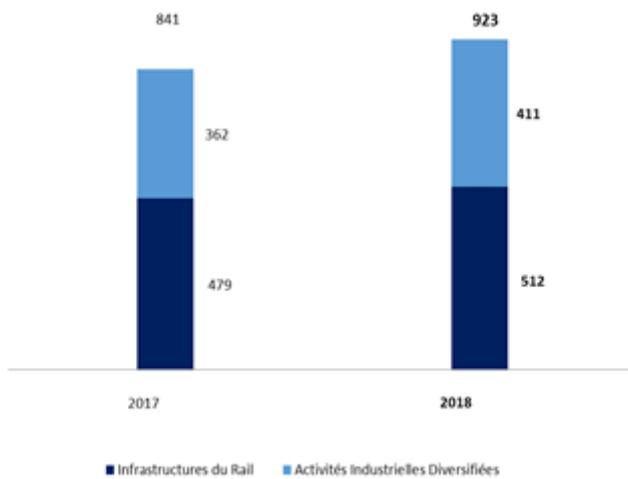


Figure 3. Chiffre d'affaires par activité (en millions d'euros)

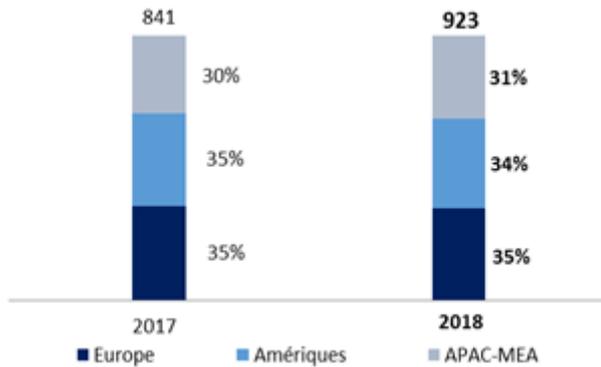


Figure 4. Chiffre d'affaires par région de destination (en % du Chiffre d'Affaires total et millions d'euros)

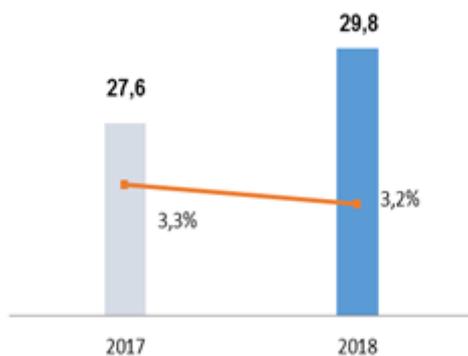


Figure 5. Investissement en Recherche et Développement (en millions d'euros et % du chiffre d'affaires)

### III. Présentation du Programme RSE : WE, our Worldwide Engagement

#### A. Qu'est-ce que WE, our Worldwide Engagement?

La norme ISO 26000 définit la responsabilité sociétale d'une entreprise comme la « responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement ».

Pour le Groupe Delachaux, cette responsabilité recouvre deux grandes ambitions: l'excellence opérationnelle et le développement humain. Nous voulons agir en maillon fort de la chaîne de nos clients tout en maîtrisant les effets de nos opérations et favoriser le bien-être des personnes, dans nos équipes et dans les communautés environnantes.

Cette contribution au développement durable, nous l'appelons « WE, our Worldwide Engagement ». C'est à la fois une ambition globale et un engagement de chacun de nos employés, à leur échelle, à cette cause qui nous touche tous.

WE s'incarne dans 5 thématiques importantes pour le Groupe Delachaux et ses partenaires :

- La Sécurité
- L'Environnement
- L'Éthique
- Les Pratiques de Management
- Les Communautés

## WE Our Worldwide Engagement

“ Leaders sur nos marchés, nous voulons être exemplaires dans nos pratiques et avoir un impact positif en matière de développement durable

Nous nous engageons à:

Agir en maillon fort et innovant de la chaîne de valeur de nos clients tout en maîtrisant les effets de nos opérations.

Favoriser le bien-être et le développement des personnes –dans nos équipes et dans les communautés environnantes.”



### B. Analyse de matérialité et identification des priorités en matière de Responsabilité Sociétale

Le Groupe Delachaux a lancé en 2017 un travail de réflexion sur son positionnement en matière de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Cette réflexion répondait à des enjeux tant externes (attentes clients, obligations réglementaires) qu'internes (valeurs et bonnes pratiques du Groupe Delachaux).

Ce travail, selon les bonnes pratiques de la norme ISO 26000, a consisté à réaliser un inventaire des pratiques existantes au sein du Groupe Delachaux, à les comparer aux attentes des parties prenantes du Groupe Delachaux afin de hiérarchiser les enjeux RSE du Groupe Delachaux et les organiser en un programme cohérent.

- a. Identification des pratiques du Groupe Delachaux en matière de Responsabilité Sociétale

Les pratiques du Groupe Delachaux en matière de RSE ont été analysées selon les catégories du Global Compact.

L'enquête a été menée de juillet à septembre 2017 sur 37 sites couvrant plus de 2800 employés du Groupe. En tout, plus de 65 interviews d'employés du Groupe Delachaux ont été menées. Ces interviews ont ciblé les responsables de sites, les responsables des ressources humaines, les responsables Qualité Sécurité Environnement (QSE) ainsi que les fonctions commerciales.

Cette enquête a permis d'une part d'évaluer la situation globale du Groupe Delachaux vis-à-vis de sa responsabilité sociétale, d'autre part d'identifier les sites leaders sur certains aspects de leur responsabilité.

- Performance Globale Du Groupe Delachaux

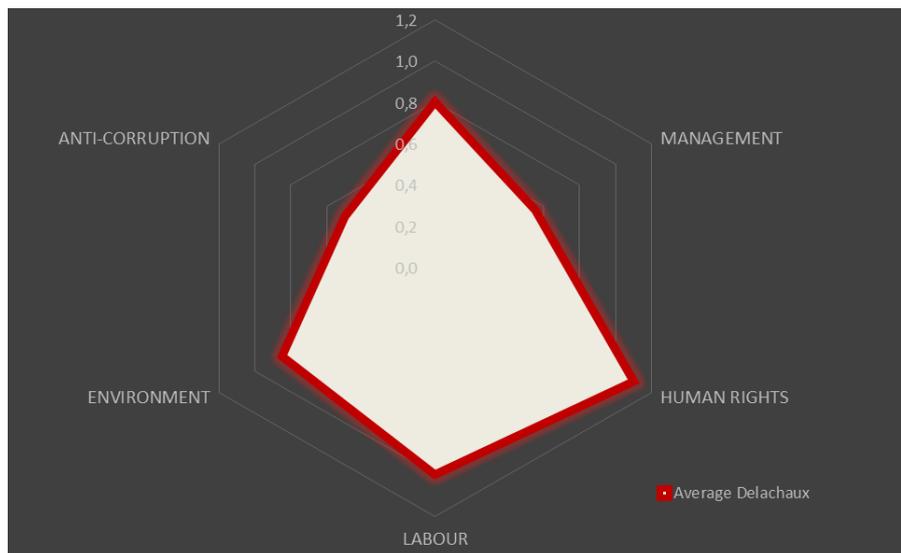


Figure 6. Performance Globale du Groupe Delachaux sur les différentes catégories du Global Compact

Ainsi, le Groupe Delachaux est généralement bien positionné, avec des écarts toutefois : autant le Groupe est dans la norme en matière de Droits de l'Homme et de Droits du Travail, autant des marges d'amélioration existent encore dans la gestion du risque de corruption ainsi que dans le management global de la RSE en tant que programme.

En termes d'homogénéité des résultats, on voit une grande variété dans les politiques locales en matière d'environnement ou bien de management de la RSE. A l'inverse, les principes fondamentaux des Droits de l'Homme et du Droit du Travail sont respectés sur l'ensemble du Groupe.

Sous l'angle géographique, si l'on se penche par pays, on constate que les pays d'Europe de l'Ouest, d'Amérique du Nord et d'Océanie sont les plus matures en matière de RSE. A l'inverse, les pays émergents ont un besoin de structuration plus fort.

- Performance singulières et pratiques remarquables

Cette enquête a permis également d'identifier des pratiques remarquables et singulières (best practices). Des actions qui peuvent ensuite servir d'inspiration et être relayées dans d'autres entités du Groupe Delachaux.

Plus de 30 bonnes pratiques ont ainsi été recensées au sein du Groupe. Ces bonnes pratiques portent principalement sur la dimension locale et sociétale de la RSE (philanthropie, engagement sociétal,

mécénat local) ainsi que sur l'environnement (sensibilisation, éco-conception, utilisation d'énergies renouvelables).

En conclusion, ce travail d'inventaire a permis d'identifier la richesse du potentiel du Groupe Delachaux en matière de RSE, tout en pointant la nécessité d'ajouter un management global et transversal de ces enjeux.

- b. Identification des pratiques et priorités des clients, fournisseurs, concurrents et partenaires du Groupe Delachaux en matière de RSE

Une analyse des pratiques et des priorités de nos principaux clients, fournisseurs, concurrents et partenaires en matière de RSE a été également menée afin de mettre en regard les pratiques du Groupe Delachaux avec les standards de l'industrie.

Cette analyse comparative a porté sur un échantillon de 12 concurrents, 8 fournisseurs, 14 clients et 14 associations professionnelles et sur la base de l'information disponible publiquement.

L'étude a révélé une maturité souvent faible en matière de RSE. Les plus avancés se trouvent en grande majorité parmi les clients du Groupe Delachaux. Il semble ainsi que le sujet RSE soit davantage traité et communiqué en aval de la chaîne de valeur.

Parmi nos parties prenantes, 7 d'entre eux ont choisi de représenter leurs priorités RSE sous la forme d'une matrice de matérialité. Cette forme permet de mettre en évidence de manière claire et hiérarchisée les attentes de nos parties prenantes. Parmi ces attentes, la sécurité, la conduite éthique des affaires ainsi dans une moindre mesure que la réduction de l'impact environnemental apparaissent généralement en tête.

- c. Réalisation d'une analyse de matérialité et définition des priorités du Groupe Delachaux

Sur la base de ces informations, le comité exécutif du Groupe Delachaux a réalisé une analyse de matérialité afin de hiérarchiser ses enjeux RSE. Selon l'ISO 26000, un sujet est considéré comme matériel lorsqu'il est à la fois pertinent et important pour l'entreprise. La réalisation d'une analyse de matérialité est considérée comme une bonne pratique afin d'ancrer la RSE dans la réalité des problématiques de l'entreprise.

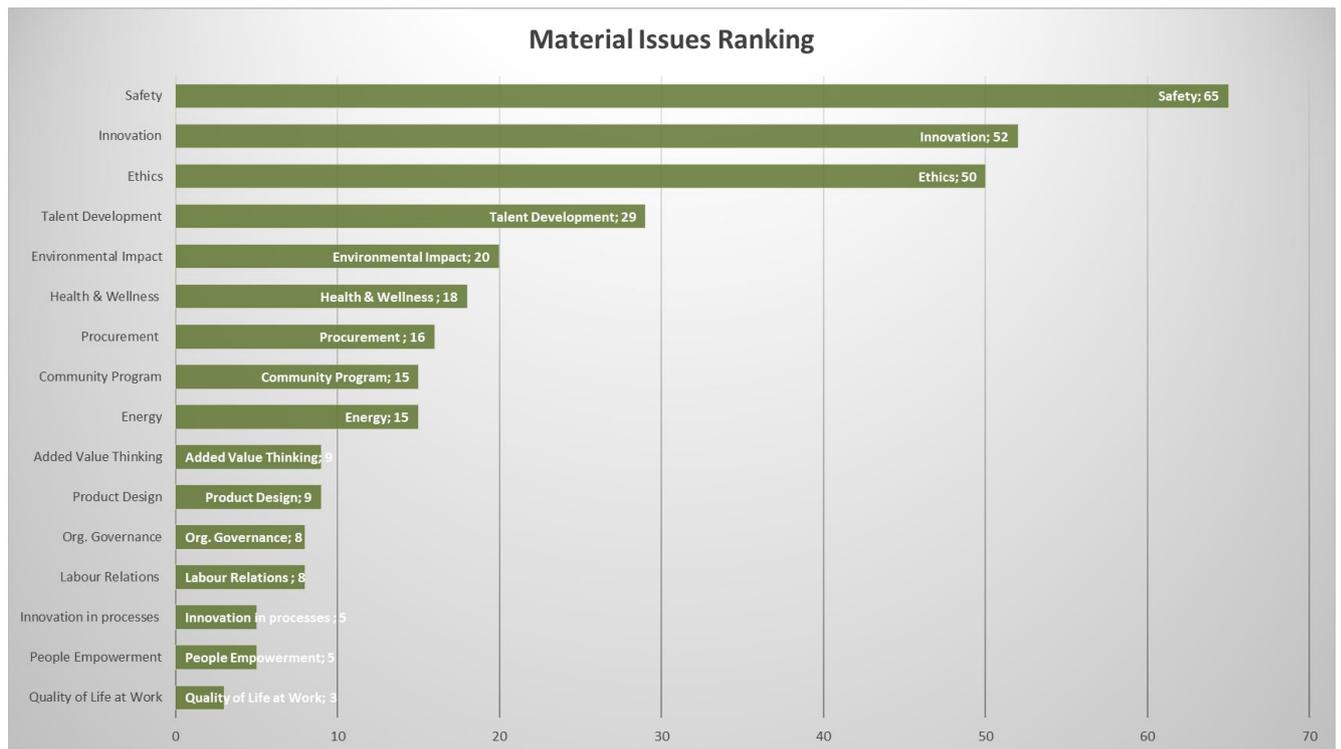


Figure 7. Analyse de matérialité du Groupe Delachaux.

Pour le Groupe Delachaux, la Sécurité, l'Innovation et l'Éthique des affaires sont les trois enjeux les plus critiques. Viennent ensuite les aspects liés au développement des talents, à la santé, aux achats et à l'engagement sociétal.

### C. Construction et organisation du programme RSE

Sur la base de son analyse de matérialité, le Groupe Delachaux a ensuite défini l'organisation d'un programme RSE.

#### a. Dénomination du programme et définition de l'identité visuelle

Un premier travail d'affinage de l'analyse de matérialité a permis de regrouper les enjeux matériels en fonction de leur proximité. De 10 enjeux prioritaires, nous sommes ainsi passés à 5 enjeux (Sécurité, Environnement, Éthique, Pratiques Managériales et Communautés), eux-mêmes regroupés dans deux grands axes (Excellente Opérationnelle et Développement des Personnes).

Un atelier de brainstorming regroupant notamment deux membres du Comité de Direction du Groupe Delachaux a permis d'aboutir au nom « WE, our Worldwide Engagement ». Ce nom cherche à mettre en relation la dimension globale et collective de la RSE avec la dimension locale et individuelle de l'engagement. Le nom et du texte de présentation de WE ont ensuite été validés en Comité Exécutif.

L'élaboration du logo et de l'univers graphique de WE a suivi la même logique d'articulation entre le local et le global. WE reprend les codes graphiques de Delachaux tout en ne le mentionnant pas

explicitement. Dans sa forme, le logo WE présente une parenté et une symétrie avec le logo « CD » de l'entreprise Delachaux.



#### b. Structuration du programme

Le programme WE, our Worldwide Engagement s'est ensuite structuré en vue du lancement et de l'opérationnalisation de la démarche. Une procédure RSE décrit l'organisation du Groupe Delachaux pour gérer ses enjeux de responsabilité sociétale. Elle détaille les éléments constitutifs du système de management : analyse de matérialité, code d'éthique, système d'alerte, formation, gestion des tierces parties, sanctions disciplinaires, reporting et vérification.

Sur les enjeux relatifs à la lutte contre la corruption, une procédure spécifique a été élaborée afin de compléter la description du programme mis en place afin de prévenir et détecter les faits de corruption au sein du Groupe Delachaux.

Le programme WE est géré par deux entités :

- un organe de direction, le Comité d'Éthique, formé des membres du Comité Exécutif du Groupe Delachaux

- un organe de management, le WE Management Team, qui s'occupe de l'animation et du déploiement du programme WE au sein du Groupe Delachaux.

Le WE Management Team regroupe 13 personnes représentatives de la diversité du Groupe Delachaux, recrutés en fonction de leur métier, de leur zone géographique, de leur business et de leur intérêt pour le sujet.

#### c. Communication et lancement du programme

Le lancement effectif du programme WE a été effectué à l'automne 2018 avec la première réunion du WE Management Team. Une communication a été faite dans le journal interne de l'entreprise, TRAME. Un film de 2min de présentation de WE a été réalisé et sous-titré en 7 langues afin de faciliter l'appropriation du sujet par les employés du Groupe Delachaux.

### D. Le Code d'Éthique

Le Code d'Éthique du Groupe Delachaux est la pierre angulaire du dispositif de responsabilité sociétale du Groupe. Au cours de l'année 2018, un travail de refonte du Code d'Éthique a été

entrepris, qui aboutit en 2019 à la publication d'un nouveau Code d'Éthique pour tous les employés du Groupe.

Le Code d'Éthique répond à deux enjeux :

- un enjeu règlementaire d'une part, en lien avec les obligations relevant de la loi française Sapin II
- un enjeu pédagogique d'autre part, avec la volonté d'en faire un document que tous les employés du Groupe Delachaux pourront appréhender.

Le Code d'Éthique du Groupe Delachaux décrit et illustre les comportements attendus de la part des collaborateurs du Groupe Delachaux, où qu'ils soient et quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Il est écrit en langage simple et clair afin de favoriser son appropriation par l'ensemble des collaborateurs.

Le Code d'Éthique couvre 14 thématiques et décrit également le système d'alerte du Groupe Delachaux pour partager ses préoccupations éthiques de manière confidentielle ou anonyme.

La refonte du Code d'Éthique s'est organisée en plusieurs phases :

- identification des bonnes pratiques et documents de référence en matière de Codes d'Éthique
- recensement et validation des enjeux à faire figurer dans le Code d'Éthique du Groupe Delachaux
- recensement des études de cas pour illustrer les comportements à proscrire ou encourager
- écriture du Code d'Éthique du Groupe Delachaux (en anglais)
- réécriture du Code d'Éthique en langage clair
- traduction du Code d'Éthique en français
- illustration et mise en page du Code d'Éthique
- traduction en 14 langues supplémentaires, permettant de couvrir 99% des employés du Groupe Delachaux

La publication et la diffusion du Code d'Éthique aura lieu au printemps 2019. Elle sera suivie de la publication d'un module de sensibilisation au Code d'Éthique sous la forme d'un e-learning disponible sur la plate-forme We Progress pour tous les employés du Groupe.

## IV. Excellence Opérationnelle

Nous défendons une vision élargie de l'excellence opérationnelle où la sécurité, l'environnement et l'éthique font partie intégrante de la qualité et de la performance de nos produits et services.

### A. Sécurité

#### a. Notre approche en matière de sécurité

Notre Code d’Ethique affirme que « travailler dans un environnement sain, sûr et sécurisé est un droit et [qu’] il nous incombe d’y contribuer. »

La sécurité est une priorité du Groupe Delachaux. L’amélioration des conditions de travail contribue à la pérennité et au développement du Groupe et constitue également l’un des piliers de l’engagement de nos collaborateurs.

La prévention des risques professionnels est fondée sur un impératif éthique, juridique ainsi que sur une rationalité économique : les performances sécurité, qualité et productivité sont liées. La sécurité est donc stratégique pour l’attractivité des métiers, tout en permettant de répondre à la nécessité de l’allongement de la durée de vie au travail.

Les différents business du Groupe Delachaux sont dotés chacun d’une direction de la sécurité et publient à fréquence mensuelle des indicateurs de performance sur la fréquence des accidents avec arrêt.

Notre engagement pour la sécurité ne s’arrête pas au seuil de nos usines mais fait également partie du service rendu à nos clients. C’est ainsi que la promesse client de Pandrol est de « maximiser la disponibilité, la sécurité et la durée de vie de l’infrastructure de rail. » Pandrol commercialise par exemple sous la gamme Vortok des barrières de sécurité destinées à protéger les opérateurs lors de leur présence en voie.

#### b. Études de cas

- Conductix-Wampfler Allemagne, Weil am Rhein

Les équipes Qualité, Sécurité et Environnement du site Conductix-Wampfler de Weil am Rhein ont développé une série d’actions pour renforcer la sécurité des employés et des visiteurs :

- amélioration du marquage au sol pour les circulations
- clarification des règles de port d’équipements de sécurité
- brochure sécurité dédiée pour les visiteurs

Le site Conductix-Wampfler de Weil-Am-Rein a la certification OSHAS 18001.

- Pandrol UK

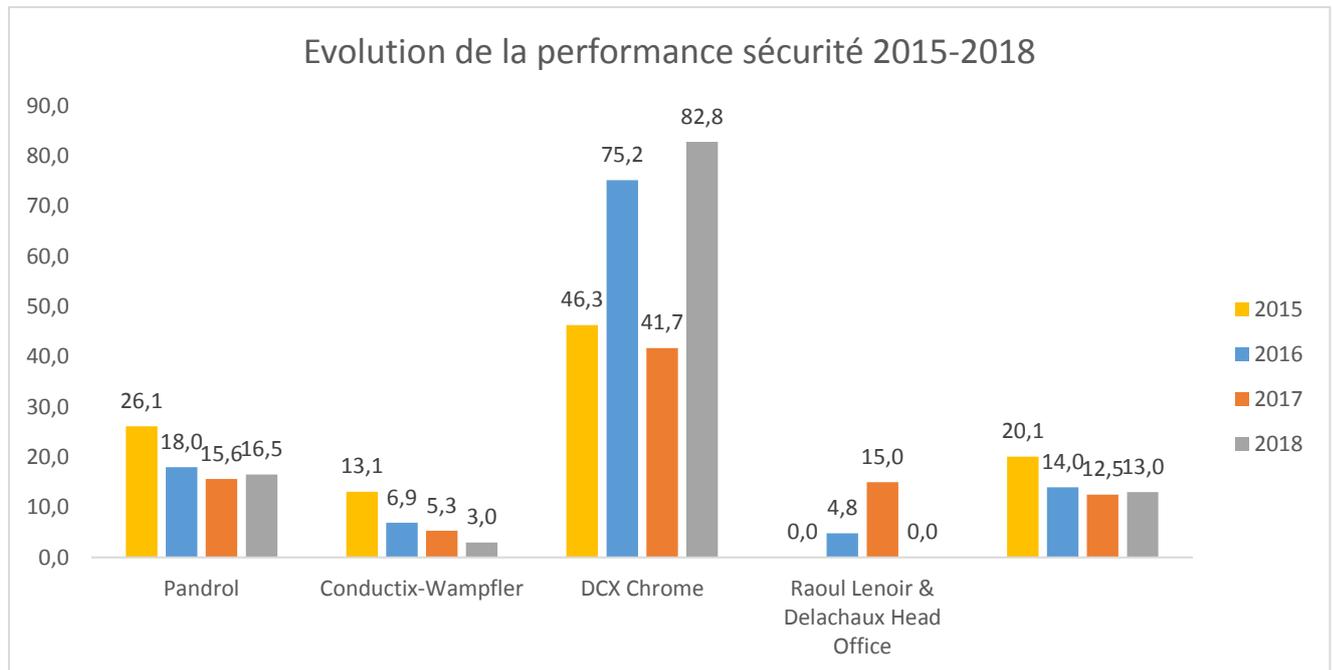
Le site Pandrol de Worksop a obtenu en 2018 la certification **ISO 45001 : 2018**. Pour Paul Mitchell, Directeur QSE et Conformité pour Pandrol EMEA Fastenings, « cette certification indique que le système de santé et sécurité mis en place sur le site permet l’identification et la réduction des risques et offre des conditions de travail sûres pour les employés, les visiteurs et les partenaires. »

#### c. KPI

- TF1’

Nous suivons depuis plusieurs années un indicateur de performance sur la sécurité. L’indicateur retenu est le taux de fréquence des accidents avec arrêt qui se mesure par le rapport entre le

nombre d'accidents avec arrêt / million d'heures travaillées (tous personnels, intérimaires inclus – TF1').



Depuis 2015, nous avons dans l'ensemble amélioré notre performance en matière de sécurité, en réduisant de 35% notre taux de fréquence des accidents avec arrêt, passant de 20,1 en 2015 à 13 à fin 2018. L'objectif du Groupe est d'atteindre en moyenne un TF1' inférieur à 10.

Les performances sont cependant contrastées selon les marques et les sites. Conductix-Wampfler est le business du Groupe Delachaux avec la meilleure performance en matière de sécurité. Pour Christophe Faucitano, Directeur QHSE, « ces résultats sont le fruit d'un engagement entier des équipes et des managers et d'une collaboration sincère pour détecter et résoudre les situations à risque. Le dialogue et la collaboration de tous sont essentiels pour le succès d'une politique de sécurité. » Cet engagement peut prendre de multiples formes, comme par exemple des animations TOP 5 (réunions de 5 minutes) organisées tous les jours. Le team leader y aborde notamment les questions sécurité : prévenir les risques, féliciter les personnes engagées à travers le système de remontée des situations à risque.

Pandrol a connu également une amélioration sensible de sa performance en matière de sécurité, avec une réduction de plus de 35% de son TF1' entre 2015 et 2018. Cependant, la performance de 2018 est inférieure à celle de 2017. Pour Arnaud Pierrard, Directeur Excellence Opérationnelle de Pandrol, « bien que le résultat soit loin de l'objectif d'un TF1' de 10, nous avons de nombreux signes encourageants. Si l'on regarde les résultats dans le détail, 7 sites (sur 35) représentent 65% de nos accidents, ce qui signifie que la grande majorité des autres sites se sont améliorés ! Pour l'objectif de Taux de Fréquence <10 nous allons poursuivre le travail lancé sur de nombreux sites avec la mise en place d'« outils » tels que - Réunions 5 minutes, process QRQC (Quick Response Quality Control) ligne et usine, Communication visuelle, Safety training room ... mais surtout grâce au management « terrain » et à la communication, au dialogue entre tous afin que le message « La sécurité est l'affaire de tous ! » soit encore plus vrai que jamais. »

Pour DCX Chrome, l'indicateur TF1' connaît une variabilité plus forte. En 2018, l'usine de DCX Chrome à Marly a connu **11** accidents avec arrêt contre **7** en **2017**. Compte tenu de la taille du site, cela se

traduit par un TF1' largement au-dessus de la moyenne du Groupe. Le taux de gravité de ces accidents, mesuré par le rapport entre le nombre de jours d'arrêts liés à des accidents du travail / milliers d'heures travaillées, est quant à lui de **0,92** en 2018.

Pour Raoul Lenoir ainsi que le siège de Colombes, 2018 a été une année sans accidents.

## B. Environnement

### a. Notre approche en matière d'environnement

Notre Code d'Éthique affirme que « Nous nous efforçons de réduire autant que possible l'impact de nos activités sur l'environnement tout le long de la chaîne de valeur. »

La réduction de l'empreinte environnementale est une nécessité pour toutes les entreprises. Pour le Groupe Delachaux, les principaux impacts environnementaux se situent dans les activités de production et de transformation de matières premières. Nos enjeux sont donc de réduire nos consommations d'énergie dans nos usines, ainsi que de concevoir et transporter des produits avec les meilleures performances environnementales possibles.

La plupart des sites industriels du Groupe Delachaux se sont dotés de politiques environnementales ou de systèmes de management de l'environnement. Nos principaux sites de production sont certifiés selon la norme ISO 14001. Ces sites effectuent une mesure de leurs émissions polluantes et de leurs consommations de ressources (eau, énergie) et mettent en place des actions pour les contrôler et les réduire.

### b. Études de cas

- Intercast & Forge Australie

Sur le site australien d'Intercast & Forge, une formation spécifique est consacrée à l'environnement et à la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux du développement durable.

Les poussières de fonderie sont réutilisées en amendement dans les sols agricoles.

- Mesure de l'empreinte carbone

Des initiatives pour mesurer et réduire l'empreinte carbone de nos produits Pandrol ont été menées en France et au Royaume-Uni. Pour cette dernière initiative, cela a été réalisé dans le cadre d'un appel d'offre en Suède.

Le site Pandrol de Worksoy mesure par exemple chaque mois la consommation d'eau et les émissions de gaz à effet de serre générés par l'activité.

L'utilisation d'acier recyclé pour la fabrication de nos systèmes de fixation de rails de chemin de fer permet par exemple de réduire substantiellement les émissions de gaz à effet de serre.

- Électricité verte

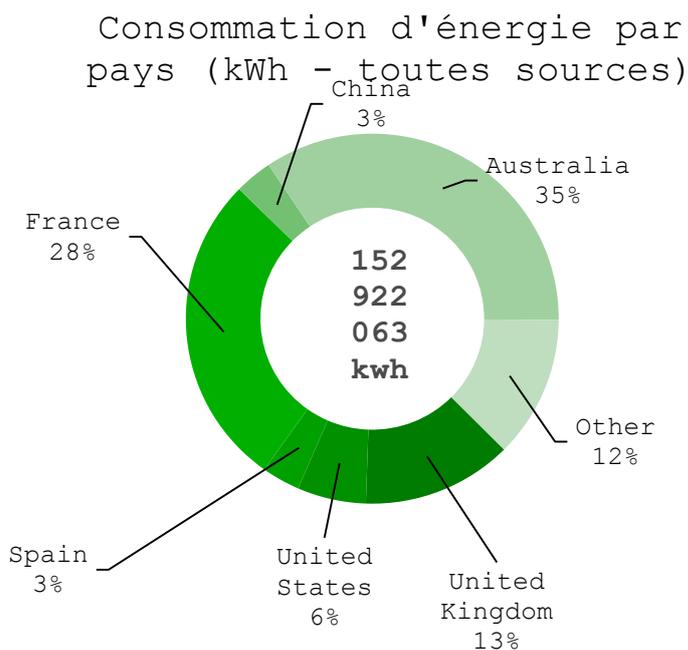
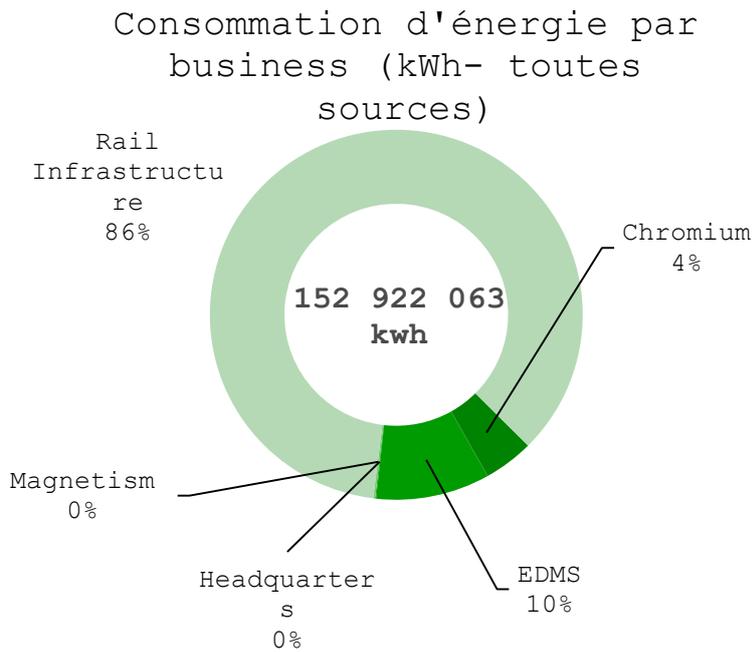
Notre site Pandrol France de Téting sur Nied s'approvisionne depuis avril 2018 à 100% en électricité verte, produite à partir de sources d'énergies renouvelables ou par cogénération.

- Recyclage et économie circulaire

Sur le site brésilien de Conductix-Wampfler, une journée a été dédiée à la sensibilisation des collaborateurs au recyclage, avec notamment la visite d'un centre de tri.

c. KPI

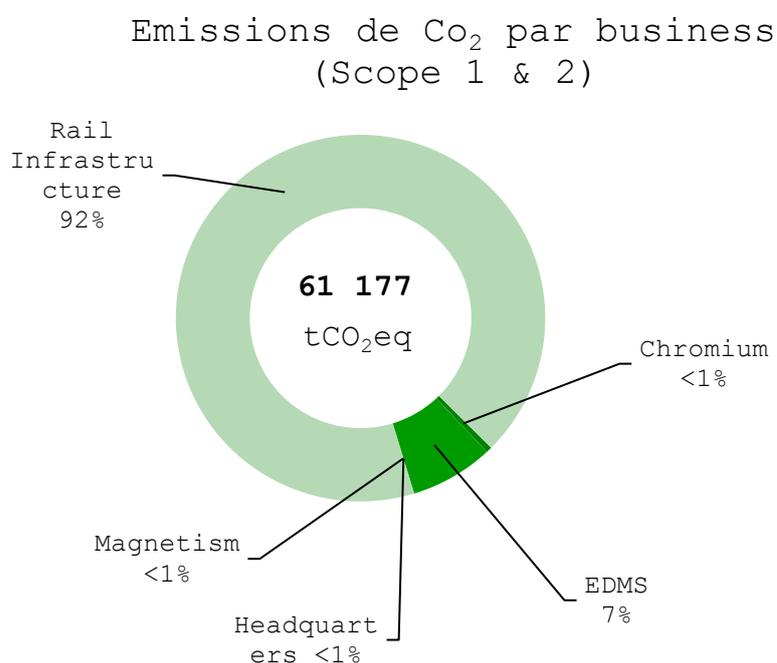
- Consommation d'énergie

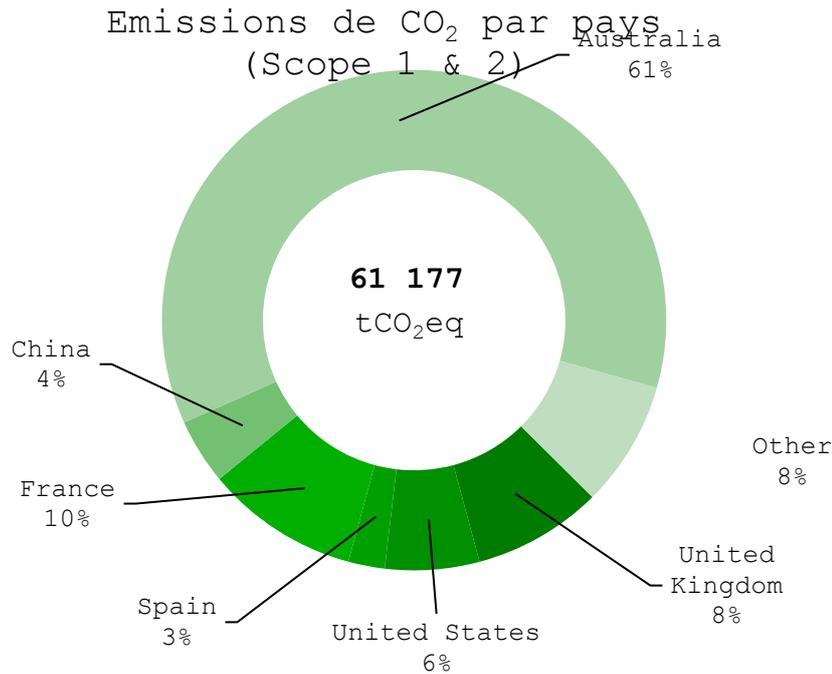


La consommation d'énergie des sites de production et bureaux du Groupe Delachaux fait apparaître un fort contraste entre les différents business du Groupe. Pandrol concentre **86%** des consommations énergétiques alors que les infrastructures du rail comptent pour **56%** du chiffre d'affaires.

Cela est lié à la nature du process industriel : les sites à dominante métallurgique (systèmes de fixation) consomment davantage que les sites d'assemblage. Le site de production de fonte de Pandrol, situé en Australie, compte pour une large part des consommations d'énergie.

- Bilan Carbone (Scope 1-2)





Les chiffres d'émissions de CO<sub>2</sub> confirment les éléments observés sur les consommations d'énergie. C'est ainsi qu'une grande partie des émissions du Groupe Delachaux sont concentrées sur le segment de l'infrastructure du rail, en particulier en Australie. Le mix énergétique du pays, qui s'appuie majoritairement sur le charbon, renforce l'écart avec les autres pays du Groupe.

Ce bilan carbone sera complété dans le courant de l'année 2019 par un Bilan Carbone de Scope 3, intégrant notamment les données liées aux matières premières et aux déplacements.

## C. Éthique

### a. Notre approche en matière d'Éthique

Le Code d'Éthique du Groupe Delachaux décrit et illustre les comportements attendus de la part des collaborateurs du Groupe Delachaux. Il couvre 14 thématiques dans le domaine de l'excellence opérationnelle et du développement des personnes.

L'éthique des affaires en particulier est un élément crucial de l'excellence opérationnelle visée par le Groupe Delachaux. Un comportement éthique constitue le socle de la réputation de l'entreprise et conditionne sa pérennité. Cela se traduit dans différentes situations que décrit notre Code d'Éthique :

- Loyauté des pratiques commerciales : Nous nous livrons à une concurrence équitable et nous contribuons à relever les normes éthiques de notre industrie.
- Corruption : Nous luttons contre toutes les formes de corruption, y compris les paiements de facilitation.
- Représentation et Lobbying : Quiconque travaille pour notre compte et nous représente est tenu de respecter les mêmes normes éthiques que nous.
- Conflits d'intérêts : Nous divulguons toujours les conflits d'intérêts potentiels.

- Cadeaux et invitations : Nous refusons d'offrir ou de recevoir des cadeaux dès lors que cela induirait un soupçon de corruption ou de conflit d'intérêts.

#### b. Étude de cas

- Le programme anti-corruption du Groupe Delachaux

En 2018 le Groupe Delachaux a mis en place un programme spécifique afin de prévenir et détecter les faits de corruption. Ce programme, décrit dans une politique anti-corruption ainsi que dans la procédure de management des agents commerciaux, s'organise en plusieurs axes:

-une cartographie mise à jour annuellement du risque de corruption au sein du Groupe Delachaux en fonction des pays, des secteurs d'activité, de la nature des relations commerciales et de l'historique des faits de corruption.

-une évaluation graduée de nos partenaires commerciaux (Due Diligence) en fonction du risque de corruption.

-l'intégration graduée de clauses spécifiques dans nos contrats avec nos agents commerciaux en fonction du risque de corruption

-une formation présentielle et e-learning de nos employés les plus exposés au risque de corruption et de certaines parties prenantes.

Le programme anti-corruption a été présenté aux managers du Groupe Delachaux en novembre 2018 et fera l'objet d'une communication continue au cours de l'année 2019. Deux guides pratiques sur le management des agents commerciaux ainsi que sur la gestion du risque de corruption par pays ont été édités et mis à disposition sur notre intranet Inside afin de faciliter l'appropriation et la compréhension du programme par les employés et managers.

- TRACE International

Le Groupe Delachaux est membre de TRACE International depuis février 2018. TRACE est une association mondialement reconnue de lutte contre la corruption ainsi qu'un fournisseur de solutions de gestion des risques pour des tiers. Les membres et clients de TRACE comprennent des centaines d'entreprises multinationales dont les sièges sociaux sont situés dans le monde entier.

Les bénéfices de l'adhésion du Groupe Delachaux à TRACE sont multiples :

-Accès aux cours en e-learning : en 2018, **80** collaborateurs du Groupe Delachaux ont pu suivre le module «Employee Global Anti-bribery Compliance Training » proposé par TRACE. En 2019 ce module, ainsi que d'autres ressources proposées par TRACE seront migrés sur le Learning Management System du Groupe Delachaux (WE Progress) et proposés de manière facultative ou obligatoire aux employés du Groupe Delachaux exposés au risque de corruption.

-Cursus de formation pour obtenir une accréditation de formateur Anti-Corruption (TASA)

-Services d'évaluation des partenaires commerciaux (Due Diligence)

-Participation à des conférences et séminaires gratuits pour tous les employés du Groupe Delachaux

- Formations Anti-Corruption

La formation anti-corruption est un maillon essentiel de la création d'une culture de l'éthique dans les entreprises. Le Groupe Delachaux a fait le choix de former très largement ses collaborateurs exposés à la prévention et à la détection du risque de corruption. Sont considérés comme exposés au risque de corruption tous les collaborateurs appartenant aux fonctions de Direction Générale, Finance, Ressources Humaines, Commercial, Achat, Juridique, Audit et Contrôle Interne, Gestion du Risque et Communication.

Ces formations s'organisent en deux temps :

-tous les ans, les employés exposés doivent suivre le e-learning de Trace International «Employee Global Anti-bribery Compliance Training ».

-tous les trois ans, les employés exposés doivent suivre une formation présentielle

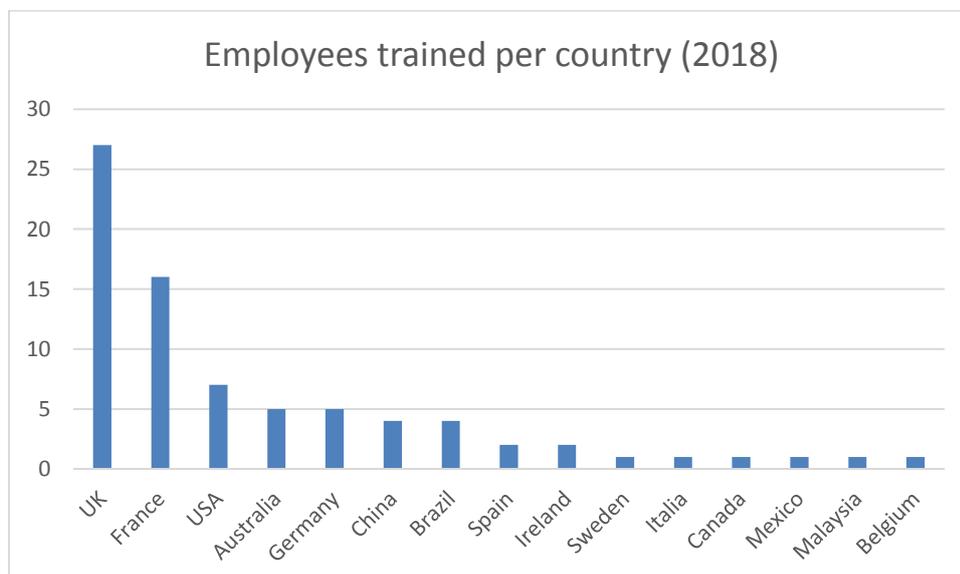
La formation présentielle a été élaborée en partenariat avec la firme d'avocats Campbell-Barr, spécialistes reconnus de la formation anti-corruption.

c. KPI

Type de formation / Nombre d'employés formés	2017	2018
Formation présentielle	35	78
Formation e-learning	0	80

- Chiffres-clé formation présentielle :

Par pays :



78 collaborateurs du Groupe Delachaux ont été formés à partir de septembre 2018 à l'occasion de 5 séances de formation réalisées en France et au Royaume Uni. Par ailleurs, 1 agent commercial a été également formé via le module e-learning de TRACE International.

- Chiffres clé Due Diligence

Nombre de Due Diligence	2018
Niveau 1	182
Niveau 2	1
Niveau 3	0

Le Groupe Delachaux a procédé en 2018 à plus de 180 évaluations de tiers (due diligence), principalement des agents commerciaux. En cette année de lancement du programme anti-corruption, ce sont essentiellement des Due Diligence de niveau 1 qui ont été réalisées.

## V. Développement des personnes

Le Groupe Delachaux est engagé pour le développement des personnes, au sein de l'entreprise comme de ses parties prenantes. Cela se traduit par des actions menées au niveau global et local, encadré par des politiques édictées par le Groupe.

Dans cet ensemble, les pratiques managériales et l'engagement auprès des communautés constituent deux axes matériels pour le Groupe Delachaux.

### A. Développement et respect des personnes, Relations sociales et Rémunérations

Notre Code D'Éthique indique les comportements attendus de la part de tous les collaborateurs du Groupe Delachaux en matière de respect et de développement des personnes :

-Droits de l'Homme : Nous respectons toujours les droits de l'Homme et surveillons les cas éventuels de non-respect de ces droits.

-Diversité et égalité des chances : Nous promouvons la diversité et l'égalité des chances. Nous recrutons nos collaborateurs en fonction de leurs compétences, de leur professionnalisme et de leurs performances.

-Lutte contre le harcèlement : Nous défendons le droit au respect et à la dignité humaine. Nous combattons toutes les formes de harcèlement ou de violence.

-Vie privée : Nous avons tous le droit d'avoir une vie privée et nous devons faire attention lorsque nous utilisons nos données personnelles.

Notre politique emploi réaffirme également cet engagement en faveur de la diversité et du développement de nos collaborateurs.

a. Développement des employés

- Entretiens annuels de performance

Le Groupe a progressivement mis en place et généralisé un système d'entretiens annuels de performance et développement afin d'encourager le dialogue entre chaque salarié et son manager direct : ainsi l'appréciation de la performance est partagée, les attentes réciproques discutées, les objectifs sont clairs et un plan de développement pour l'année à venir est défini ensemble. Ces entretiens concernent aujourd'hui tous les salariés du Groupe. Ceci est un engagement de la direction du Groupe, relayé par un nombre croissant d'entités y compris parmi les plus petites.

En outre, la pratique de la People Review (revue de personnel collective concernant les N-1 d'un groupe de managers sur un certain périmètre), se développe et se professionnalise tant sur le fond que sur la forme.

Sur la forme d'abord car, depuis 2017, l'accent a été porté sur l'amélioration continue du processus dans son ensemble. Cela est notamment illustré par la mise en œuvre d'une approche plus concrète et outillée en soutien des discussions managériales afin de renforcer la réflexion autour des actions de développement.

Sur le fond, également, puisque la pratique se répand toujours plus chaque année à davantage d'entités du Groupe, multipliant les bénéficiaires de ces revues collectives. Ainsi, **553** personnes ont été concernées en 2018 et un certain nombre d'actions prioritaires a été définie au niveau des équipes de direction.

- Formation et compétences

Le Groupe Delachaux, durant l'année 2018, s'est également concentré à développer l'accès de la formation au plus grand nombre.

Ceci s'est fait d'une part au travers de la sensibilisation des équipes de management au moment de la construction des budgets. Il est ainsi à présent attendu qu'un budget spécifique consacré au développement et la formation des personnes soit alloué, identifié et suivi au sein de chaque entité.

D'autre part, un projet Groupe de grande ampleur a été lancé en vue de la mise en place de la première plateforme de e-learning mondiale pour l'ensemble du Groupe. Lancée en janvier 2019, cette plateforme donne accès à une très large variété de modules de formation portant sur des thématiques spécifiques à nos activités mais également sur des thématiques managériales et de développement personnel. Cette plate-forme permettra en outre de suivre de manière plus efficace les indicateurs de formation et de créer des parcours de formation pour les collaborateurs.

Enfin, **57** membres du management commercial de l'activité Rail ont participé à la formation « Sales Excellence » qui avait pour objectif de centrer l'action commerciale sur la valeur apportée au client.

- Mobilité interne

Le Groupe a engagé des efforts afin d'augmenter la mobilité interne des ingénieurs et cadres qu'elle soit professionnelle ou géographique. La mobilité peut en effet permettre d'apporter une réponse aux aspirations des salariés tout en assurant des transferts de technologies, de culture, de savoir-faire

managérial ; et accompagner l'internationalisation du Groupe tout en favorisant le développement de compétences standard et d'une culture commune.

#### b. Respect des personnes

- Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de la diversité

Le Groupe Delachaux lutte contre toute forme de discrimination. Notre Code d'Éthique affirme que « nous promovons la diversité et l'égalité des chances et recrutons nos collaborateurs en fonction de leurs compétences, de leur professionnalisme et de leurs performances. »

Par ailleurs, en conformité avec les réglementations locales, Delachaux exerce ses activités dans le respect des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) partout où le Groupe opère. Les conventions fondamentales de l'OIT couvrent plusieurs thèmes dont en particulier le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, l'élimination du travail forcé ou l'abolition effective du travail des enfants.

Le Groupe s'est engagé en faveur du développement de la diversité à tous les niveaux de son activité et ses effectifs comprennent ainsi une grande diversité d'âges, d'ancienneté et d'origines, dans le monde entier. La politique du Groupe en matière de diversité et mixité permet d'enrichir les échanges et les compétences, de confronter des visions différentes et d'être source d'innovation.

- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le Groupe Delachaux s'attache à promouvoir, à situation comparable, l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des carrières, l'accès à la formation, les salaires et le positionnement dans l'entreprise. Les femmes sont présentes dans tous les métiers et quasiment à tous les échelons de l'entreprise. La part des femmes dans les effectifs du Groupe au 31 décembre 2018 est de **20.3%**. Ce pourcentage est légèrement inférieur à ce qui se trouve dans l'industrie métallurgique en général. La marge de progrès reste cependant importante.

- Emploi et insertion des travailleurs handicapés

L'ensemble des sociétés du Groupe, pour lesquelles les législations locales prévoient l'emploi d'un certain pourcentage de travailleurs handicapés, sont mobilisées pour atteindre leurs obligations.

Voici le pourcentage de travailleurs handicapés pour nos sites situés en France en 2018.

Site	Emploi Direct	Emploi Indirect	Total
<b>Pandrol Raismes</b>	5,48 %	2,83%	8,31%
<b>Pandrol Douai</b>	6,44%	0	6,44%
<b>Conductix-Wampfler</b>	3,5%	2,9%	6,4%
<b>Raoul Lenoir</b>	0	0	0
<b>DCX Chrome</b>	3,11%	0,40%	3,51%
<b>Pandrol RBSI</b>	5,25%	0,87%	6,12%
<b>Pandrol Colombes</b>	2,70%	0	2,70%
<b>Pandrol Railweld</b>	0	0	0

Delachaux SA	6%	0	6%
--------------	----	---	----

### c. Organisation du travail et relations sociales

- Organisation du temps de travail

En France, la réduction et l'aménagement du temps de travail sont effectifs dans les sociétés du Groupe en accord avec les lois et la convention collective applicable. Dans le reste du monde, l'organisation du temps de travail et la gestion des heures supplémentaires se font en application des lois de chaque pays concerné.

Le Groupe utilise très peu le temps partiel et les cas existants correspondent à du temps partiel choisi.

- Accords collectifs

Les sociétés françaises du Groupe Delachaux sont soumises principalement à la convention collective nationale de la métallurgie, mais également la convention collective nationale du BTP (activité Railweld) et du Caoutchouc (activité RBSI). Aujourd'hui les entités françaises échangent entre elles pour orienter, à chaque fois que cela est possible et souhaitable, leurs décisions vers davantage d'harmonisation des approches et des contenus.

De nombreux accords ont été signés en France 2018 : en particulier, sur plusieurs entités, un accord d'entreprise sur le droit à la déconnexion et une charte sur le télétravail. Également des accords de NAO (négociation annuelle obligatoire des salaires), des accords de protocole pré-électoral, un accord de dialogue social, un accord d'intéressement, un accord d'égalité professionnelle H/F, un accord de solidarité concernant le don de jours de congés pour enfant gravement malade...

En Allemagne l'entité majeure située à Weil-am-Rhein n'est pas intégrée à l'union patronale et donc n'est pas tenue d'appliquer systématiquement les accords passés avec le syndicat principal IG Metall. Pour autant elle les utilise souvent en référence dans la construction des accords locaux.

Au Royaume-Uni la structure principale du Groupe dispose d'un accord (« Procedural and substantive agreement ») rédigé en 1999 avec le syndicat *Unite the Union* (à l'époque *Transport and General Workers Union*). Une partie de cet accord couvre des domaines larges tels que la résolution de problèmes, la gestion du changement, les procédures disciplinaires et de licenciement. L'autre traite de sujets en détail comme la paie, le travail en équipe, les vacances, absences et autres règles de travail. En 2018 les représentants ont approuvé la nouvelle politique de gestion de Présence mise en place cette année.

- Représentants du personnel

Dans tous les pays et entités concernés les salariés du Groupe sont représentés à différents niveaux (Groupe/entreprise/établissements) par les représentants des organisations syndicales représentatives, les délégués du personnel, le comité d'entreprise commun, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou équivalent local. Le Groupe veille à faire respecter le calendrier des réunions obligatoires mensuelles, trimestrielles et annuelles.

Au Royaume-Uni, les membres des comités de représentants (6 membres du Workplace Union et 7 du comité Health and Safety) rencontrent la direction chaque trimestre et sont impliqués dans tous les

changements concernant leur site et également encouragés à suivre les formations proposées par leur syndicat.

Au-delà des relations formelles et des échanges prévus par la loi, une approche basée sur la communication, l'implication dans les réflexions et projets et une plus grande transparence se développe. Le respect des parties est perceptible. Le dialogue s'est enrichi et le climat social en bénéficie.

#### d. Rémunérations

- Politique de Rémunération

Le Groupe a développé et mis en place une politique de rémunération et avantages sociaux (Compensation & Benefits Policy) qui cadre les pratiques majeures en la matière dans toutes ses entités. Cette politique fixe des règles de contrôle de base – par exemple l'approbation de niveau N+2 pour toute décision touchant à la rémunération. Elle vise également à renforcer à tous les niveaux le lien entre performance et rémunération ainsi qu'à maîtriser la masse salariale.

- Données de marché

Depuis plusieurs années, et en vue de maîtriser l'évolution de la masse salariale, des données d'évolution annuelles du marché des salaires par pays (tous les pays où le Groupe opère sont concernés) sont recueillies auprès de 2 sources spécialisées au moins. Elles servent à cadrer le budget annuel d'augmentation des salaires de chaque entité, en prenant également en compte les caractéristiques propres de l'entité dans le pays. Ces données d'évolution de marché sont également utilisées comme éléments de référence pour la négociation annuelle avec les représentants du personnel de l'enveloppe financière destinée aux augmentations de salaires.

Le montant de la rémunération brute versée par le Groupe (hors charges sociales) au titre des exercices clos les 31 décembre 2017 et 2018 s'établit comme suit, en hausse de **2.8 %** entre 2017 et 2018 :

<i>(En millions d'euros)</i>	<b>31 décembre 2016</b>	<b>31 décembre 2017</b>	<b>31 décembre 2018</b>
Rémunération brute	132,8	133,2	136,9

## B. Pratiques Managériales

### a. Notre approche en matière de pratiques managériales

Acteurs majeurs de la création d'un environnement favorable à la performance, au développement et à l'engagement des personnes, les managers bénéficient de différents types d'actions.

Pour souligner l'importance du rôle managérial des responsables hiérarchiques, des objectifs de « *people management* » sont aujourd'hui attribués au titre des objectifs de performance et/ou des objectifs de bonus des managers concernés.

Pour continuer à soutenir les responsables hiérarchiques dans leur rôle managérial et de souligner l'importance de celui-ci, le Groupe Delachaux a voulu regrouper et articuler dans un cadre de référence commun les actions et comportements attendus de la part des managers du Groupe. Cinq dimensions managériales ont ainsi été définies par le Comex sous l'appellation « WeManage » : We are Responsible – We Connect – We manage Performance – We Develop – We lead by Example.

#### b. Etudes de cas

- Formation « Manager pour réussir ensemble »

Une formation « Manager pour réussir ensemble » a été mise en place depuis 2016. Elle a été suivie par **263 personnes dans toutes les régions au travers de 26 groupes de formation.**

- Formation « Manager différents types de personnalités »

Pour répondre à un besoin collectif exprimé par les managers durant l'enquête réalisée en 2017, une formation « Manager différents types de personnalités » a été proposée au cours de l'année 2018. Les deux premières sessions pilote ont regroupé **20** managers. Elles ont permis aux participants d'explorer la manière de tirer parti des différences et les transformer en atout pour son équipe. L'objectif est de poursuivre le déploiement de cette formation en 2019 à tous les managers intéressés.

- Développement du lean management

La mise en œuvre du *Lean management*, visant à développer l'autonomie des équipes, tant dans les usines que dans les équipes de recherche et développement par exemple est une autre illustration de la volonté de performance, de progrès et d'autonomie responsable des équipes qui caractérise le Groupe.

Cela se traduit par exemple sur l'ensemble des entités EMEA des activités d'infrastructure de Rail, par un process de communication s'appuyant sur des briefings quotidiens au niveau atelier et usine, le système QRQC (*Quick Response Quality Control*) de traitement des problèmes rencontrés et le management visuel – notamment la Croix Sécurité qui focalise chacun sur la sécurité. Cet ensemble permet l'implication de tous dans la détection, la communication et l'action pour traiter les anomalies.

Autre exemple : le nombre croissant d'idées d'amélioration continue issues de systèmes et process destinés à recueillir les propositions des collaborateurs, en particulier dans les sites de l'activité EDMS (Systèmes de gestion d'énergie et de données). Ces process – plus ou moins automatisés selon les sites permettent l'émergence d'idées nouvelles, concrètes, pragmatiques et généralement à moindre coût. Ils donnent lieu à des réalisations tangibles qui améliorent l'efficacité opérationnelle, l'engagement des collaborateurs – que le système valorise et responsabilise – et la satisfaction client.

Dans différents sites industriels des chantiers Lean d'élimination du gaspillage – ou « waste » ou « muda » ont impliqué du personnel d'atelier à tous les niveaux. Les chantiers de ce type menés dans l'infrastructure de Rail ont permis en moyenne d'améliorer la productivité par **25%** et de diminuer de

**15%** la surface au sol nécessaire et développé la capacité d'analyse autonome des collaborateurs concernés.

Quant à l'activité EDMS son approche systématique en matière d'amélioration de la sécurité a non seulement porté ses fruits en termes d'accidents mais a également développé la fierté d'appartenance des personnels concernés devenus – grâce à leurs initiatives et implication – des exemples (croix sécurité, pièce de sensibilisation sécurité...) pour le reste du Groupe.

#### c. KPI

<b>Nombre de managers ayant reçu la formation « Managing to succeed together »</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
	64	121	65	13

### C. Communautés

#### a. Notre approche en matière de communautés

Pour le Groupe Delachaux, participer de manière active et bénéfique à la vie des communautés environnantes constitue l'un des axes majeurs de notre responsabilité sociétale.

L'engagement sociétal comprend les actions de philanthropie, mécénat, sponsoring menées par le Groupe Delachaux, ses entités ou ses collaborateurs. De ce point de vue, le Groupe Delachaux peut s'enorgueillir d'une culture de l'engagement qui transparaît dans de nombreuses actions. Elles sont le corollaire de la passion et de l'engagement que mettent nos collaborateurs dans leur métier.

#### b. Études de cas

Les salariés de CXW USA ont mené plusieurs actions de volontariat.

En Inde, nous soutenons plusieurs ONG dans le domaine de l'aide à l'enfance et de la recherche médicale.

Sur le site Conductix-Wampfler de Belley, le don de jours de congés pour enfant lourdement malade a été mis en place en 2018.

En 2019, le Groupe Delachaux s'est fixé pour objectif de définir une politique globale en la matière afin d'accompagner et soutenir les actions en faveur des communautés locales.

## VI. Annexes

## A. Les chiffres de ce rapport

Chapitre	Page	Nom	Année	Unité	Périmètre	Commentaires
<b>2. A</b>	2	Chiffre d'affaires	2018	€	Groupe Delachaux	Selon normes IFRS
<b>2. A</b>	2	Chiffre d'affaires par activité	2018	%	Groupe Delachaux	Par marques, en % des chiffres d'affaires total
<b>2. A</b>	2	Chiffre d'affaires par région de destination	2018	%	Groupe Delachaux	Par zone géographique, en % du chiffre d'affaires total. MEA = Moyen Orient et Afrique.
<b>2. A</b>	2	Effectifs par région	2018	Employés actifs	Groupe Delachaux	Actif= employé en paie. N'inclut pas l'intérim.
<b>2. D. a</b>	6	Dépenses de R&D en % du CA	2018	%	Groupe Delachaux	
<b>2. D. b</b>	6	Effectif Total	2018	Employés actifs & inactifs	Groupe Delachaux	Inactif= employé hors paie actuelle mais avec retour possible (congé sabbatique, congé parental)
<b>2. D. b</b>	6	Effectif Total	2018	ETP	Groupe Delachaux	Employés Équivalent Temps Plein
<b>2. D. b</b>	6	Effectif par activité	2018	%	Groupe Delachaux	Employés actifs
<b>2. D. b</b>	6	Employés actifs par catégorie	2018	Employés actifs	Groupe Delachaux	Managers : en charge au moins d'un employé permanent Expert : spécialiste membre d'une équipe de management ou d'un réseau international Ouvriers : en charge de la production directe ou indirecte
<b>2. D. b</b>	7	Employés actifs par pays	2016 2017 2018	Employés actifs	Groupe Delachaux	9 principaux pays
<b>2. D. b</b>	7	Employés actifs par région	2018	Employés actifs	Groupe Delachaux	Apac = Asie-Pacifique
<b>2. D. b</b>	8	Employés actifs par âge	2018	Employés actifs	Groupe Delachaux	
<b>2. D. b</b>	8	Employés actifs par ancienneté	2018	Employés actifs	Groupe Delachaux	Y compris emplois non permanents (Contrats à durée déterminée ou apprentis). Ancienneté conservée en cas d'acquisition.

<b>2. D. d</b>	12	Prise de commandes par activité	2018	€	Groupe Delachaux	Activités Industrielles Diversifiées = Conductix-Wampfler, DCX Chrome et Magnétisme.
<b>2. D. d</b>	12	Chiffre d'affaires par activité	2018	€ / %	Groupe Delachaux	
<b>2. D. d</b>	12	Chiffre d'affaires par activité	2017 2018	€	Groupe Delachaux	
<b>2. D. d</b>	13	Chiffre d'affaires par région de destination	2017 2018	€ / %	Groupe Delachaux	
<b>2. D. d</b>	13	Investissement dans la Recherche et Développement	2017 2018	€ / %	Groupe Delachaux	
<b>4. A</b>	21	Évolution de la performance sécurité par marque	2015 2016 2017 2018	TF1'	Groupe Delachaux	Taux de fréquence des accidents avec arrêt par millions d'heures travaillées
<b>4. B</b>	24	Consommation d'énergie par business	2018	kWh	Groupe Delachaux	Scope 1-2. Sources fixes et électricité achetée. Sites de production et sites de bureaux. Hors véhicules de fonction et climatisation.
<b>4. B</b>	24	Consommation d'énergie par pays	2018	kWh	Groupe Delachaux	Idem.
<b>4. B</b>	25	Émissions de CO <sub>2</sub> par business	2018	kWh	Groupe Delachaux	Idem.
<b>4. B</b>	26	Émissions de CO <sub>2</sub> par pays	2018	kWh	Groupe Delachaux	Idem.
<b>4. C</b>	29	Nombre d'employés formés	2018	Employés	Groupe Delachaux	E-learning : certificats TRACE International Présentiel : fiches de présence
<b>4. C</b>	29	Nombre de Due Diligence effectuées	2018	Rapport de Due Diligence	Groupe Delachaux	Rapports de Due Diligence sur les partenaires commerciaux du Groupe Delachaux.
<b>5. A</b>	31	Nombre d'entretiens annuels effectués	2018	Entretien annuel	Groupe Delachaux	Entretien réalisé entre un manager et son N-1.
<b>5. A. b</b>	32	Part des femmes dans l'effectif total	2018	%	Groupe Delachaux	

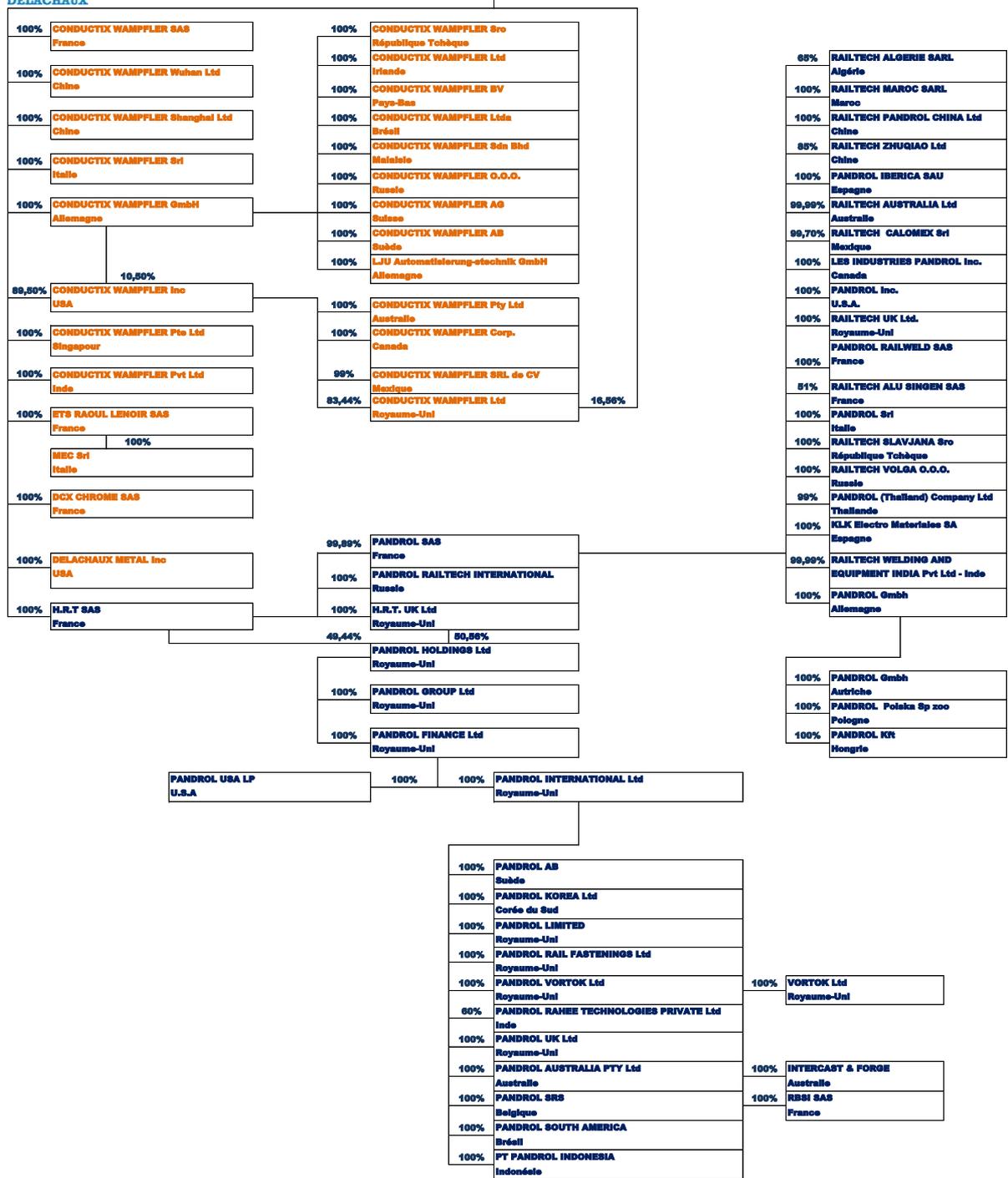
<b>5. A. b</b>	32	Emploi des personnes handicapées	2018	%	France	Travailleurs handicapés en emploi direct et indirect
<b>5. A. d</b>	34	Montant des rémunérations	2018	€	Groupe Delachaux	Rémunération brute hors charges sociales
<b>5. A. d</b>	35	Répartition des participants au plan de bonus par business	2017 2018	Employés	Groupe Delachaux	
<b>5. B</b>	35	Nombre de managers formés	2016 2017 2018 2019	Managers	Groupe Delachaux	Nombre de managers ayant suivi la formation 'managing to succeed together'
<b>Thèmes non applicables</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lutte contre la précarité alimentaire</li> <li>• Respect du bien-être animal</li> <li>• Alimentation responsable, équitable et durable</li> </ul>			

## B. Organigramme simplifié du Groupe Delachaux



DELACHAUX

**DELACHAUX SA**  
**FERROVIAIRE**  
**ACTIVITE INDUSTRIELLES**  
**DIVERSIFIEES**



C. Table de correspondance art.225

GRENELLE 2 - ARTICLE 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017		DPEF Groupe Delachaux		
PG	PRINCIPES GENERAUX DE REPORTING	Chapitre	Nom	Commentaire
<b>PG1 (A.R225-105. I-)</b>	La déclaration de performance extra-financière mentionnée au I de l'article L. 225-102-1 et la déclaration consolidée de performance extra-financière mentionnée au II du même article présentent le modèle d'affaires de la société ou, le cas échéant, de l'ensemble de sociétés pour lesquelles la société établit des comptes consolidés.	II	Présentation du Groupe Delachaux	
<b>PG2 (A.R225-105. I-)</b>	Elles présentent en outre, pour chaque catégorie d'information mentionnée : 1° Une description des principaux risques liés à l'activité de la société ou de l'ensemble de sociétés y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ; 2° Une description des politiques appliquées par la société ou l'ensemble de sociétés incluant, le cas échéant, les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques mentionnés au 1° ; 3° Les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance. (Décret du 09/082017)	III. B  IV-V	Analyse de matérialité et identification des priorités en matière de responsabilité sociétale  Excellence Opérationnelle - Développement des personnes	

<b>PG3</b> <b>(A.R225-105. I-)</b>	<p>Lorsque la société n'applique pas de politique en ce qui concerne un ou plusieurs de ces risques, la déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons le justifiant. (décret du 09/08/2017).</p>			<p>Les règles d'exclusion sont motivées dans la colonne 'Commentaires' de ce tableau.</p>
<b>PG4</b> <b>(A.R225-105.1 I-)</b>	<p>Les informations publiées sont présentées "de façon à permettre une comparaison des données" (Loi du 12/07/2010). Le rapport du conseil d'administration ou du directoire "présente les données observées au cours de l'exercice clos et, le cas échéant, au cours de l'exercice précédent, de façon à permettre une comparaison entre ces données" (décret du 24/04/2012).</p>			<p>Lorsque cela est possible, les données sont mises en perspective avec les données des années précédentes. Les changements de périmètre sont précisés.</p>
<b>PG5</b> <b>(A.R225-105.1 II-)</b>	<p>Lorsqu'une société se conforme volontairement à un référentiel national ou international pour s'acquitter de ses obligations au titre du présent article, elle le mentionne en indiquant les préconisations de ce référentiel qui ont été retenues et les modalités de consultation de ce dernier (décret du 24/04/2012)</p>	<p>VI. D.</p>	<p>Table de correspondance Global Compact</p>	<p>Nous sommes signataires du Global Compact.</p>
<b>PG6</b> <b>(A.R225-105.1 III-)</b>	<p>Sans préjudice des obligations de publicité applicables au rapport prévu à l'article L. 225-100, ces déclarations sont mises à la libre disposition</p>			<p>Ce rapport est mis à disposition sur notre site web <a href="http://www.delachaux.com">www.delachaux.com</a></p>

	<p>du public et rendues aisément accessibles sur le site internet de la société dans un délai de huit mois à compter de la clôture de l'exercice et pendant une durée de cinq années. (décret du 09/08/2017).</p>			
<p><b>PG7 (A.R225-105.2 I-)</b></p>	<p>L'organisme tiers indépendant mentionné au V de l'article L. 225-102-1 est désigné, selon le cas, par le directeur général ou le président du directoire, pour une durée qui ne peut excéder six exercices, parmi les organismes accrédités à cet effet par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou par tout autre organisme d'accréditation signataire de l'accord de reconnaissance multilatéral établi par la coordination européenne des organismes d'accréditation.</p> <p>L'organisme tiers indépendant est soumis aux incompatibilités prévues à l'article L. 822-11-3.</p>	<p>VI. E.</p>	<p>Avis de l'auditeur</p>	<p>Le cabinet retenu pour l'audit de la présente Déclaration de Performance Extra Financière est l'entreprise FINEXFI.</p>
<p><b>PG7 (A.R225-105.2 II-)</b></p>	<p>Lorsque les informations sont publiées par les sociétés dont les seuils dépassent 100 millions d'euros pour le total du bilan ou 100 millions d'euros pour le montant net du chiffre d'affaires et 500 pour le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice, le rapport de l'organisme tiers indépendant comprend :</p>	<p>VI. E.</p>	<p>Avis de l'auditeur</p>	

	<p>a) Un avis motivé sur la conformité de la déclaration aux dispositions prévues au I et au II de l'article R. 225-105, ainsi que sur la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 ;</p> <p>b) Les diligences qu'il a mises en œuvre pour conduire sa mission de vérification. (Décret du 09/08/2017).</p>			
<p><b>PG8</b> <b>(A.L225-102-1-IV)</b></p>	<p>Les sociétés définies qui sont sous le contrôle d'une société qui les inclut dans ses comptes consolidés conformément à l'article L. 233-16 ne sont pas tenues de publier de déclaration sur la performance extra-financière si la société qui les contrôle est établie en France et publie une déclaration consolidée sur la performance extra-financière ou si la société qui les contrôle est établie dans un autre État membre de l'Union européenne et publie une telle déclaration en application de la législation dont elle relève. (Ordonnance du 19/07/2017)</p>			
<p><b>PG9</b> <b>(A.L225-102-1-V)</b></p>	<p>Pour les sociétés dont le total du bilan ou le chiffre d'affaires et le nombre de salariés excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'État, le cas échéant sur une base consolidée, les informations figurant dans les déclarations font</p>	VI. E.	Avis de l'auditeur	

	l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État. Cette vérification donne lieu à un avis qui est transmis aux actionnaires en même temps que le rapport mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 225-100. (Ordonnance du 19/07/2017)			
<b>INFORMATIONS SOCIALES</b>				
<b>I.a)</b>	<b>EMPLOI</b>	<b>Page</b>	<b>Nom</b>	<b>Commentaire</b>
<b>I.a) 1.1</b>	Effectif total	6	Effectif Total	
<b>I.a) 1.2</b>	Répartition des salariés par sexe	32	Part des femmes dans l'effectif total	
<b>I.a) 1.3</b>	Répartition des salariés par âge	8	Employés actifs par âge	
<b>I.a) 1.4</b>	Répartition des salariés par zone géographique	7	Employés actifs par région	
<b>I.a) 2.1</b>	Embauches	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>I.a) 2.2</b>	Licenciements	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>I.a) 3.1</b>	Rémunérations	34	Montant des rémunérations	
<b>I.a) 3.2</b>	Évolution des rémunérations	34	Évolution 2017-2018	
<b>I.b)</b>	<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	<b>Page</b>	<b>Nom</b>	<b>Commentaire</b>
<b>I.b) 1</b>	Organisation du temps de travail	32-34	Organisation du travail et relations sociales	
<b>I.b) 2</b>	Absentéisme			Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>I.c)</b>	<b>SANTE ET SECURITE</b>	<b>Page</b>	<b>Nom</b>	<b>Commentaire</b>
<b>I.c) 1</b>	Conditions de santé et de sécurité au travail	20-22	Sécurité	
<b>I.c) 2.1</b>	Fréquence et gravité des accidents du travail	21	Évolution de la performance sécurité 2015-2018	Le taux de gravité n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>I.c) 2.2</b>	Maladies professionnelles	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>I.d)</b>	<b>RELATIONS SOCIALES</b>	<b>Page</b>	<b>Nom</b>	<b>Commentaire</b>

<b>I.d) 1</b>	organisation du dialogue social, procédures d'information, de négociation et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	32-34	Organisation du travail et relations sociales	
<b>I.d) 2</b>	le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail	33	Accords collectifs	France, Royaume-Uni, Allemagne.
<b>I.e)</b>	<b>FORMATION</b>	<b>Page</b>	<b>Nom</b>	<b>Commentaire</b>
<b>I.e) 1</b>	Politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement.	31 23	Formation  Formation à l'environnement	
<b>I.e) 2</b>	Nombre total d'heures de formation	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>I.f)</b>	<b>EGALITE DE TRAITEMENT</b>	<b>Page</b>	<b>Nom</b>	<b>Commentaire</b>
<b>I.f) 1</b>	Mesures prises en faveur de l'égalité hommes femmes	32	Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	
<b>I.f) 2.1</b>	Mesures prises en faveur de l'emploi	30-31 6	Développement des employés Évolution des effectifs	
<b>I.f) 2.2</b>	Mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées	32-33	Emploi et insertion des travailleurs handicapés	
<b>I.f) 3</b>	Politique de lutte contre les discriminations	31-32	Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de la diversité	
<b>INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>				
<b>II.a)</b>	<b>POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE</b>	<b>Page</b>	<b>Nom</b>	<b>Commentaire</b>
<b>II.a) 1.1</b>	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	22	Notre approche en matière d'environnement	La politique environnementale est essentiellement gérée localement, au plus près des impacts.
<b>II.a) 1.2</b>	Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	23	Certifications ISO 14001	

<b>II.a) 2</b>	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>II.a) 3</b>	Montant des provisions et des garanties pour risques en matière d'environnement	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>II.b)</b>	<b>POLLUTION</b>	Page	Nom	Commentaire
<b>II.b) 1.1</b>	Mesures de prévention, réduction, réparation: AIR	N/A	N/A	Non matériel. Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>II.b) 1.2</b>	Mesures de prévention, réduction, réparation: EAU	N/A	N/A	Non matériel. Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>II.b) 1.3</b>	Mesures de prévention, réduction, réparation: SOL	N/A	N/A	Non matériel. Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>II.b) 2</b>	Prise en compte de tout forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	N/A	N/A	Non matériel. Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>II.c)</b>	<b>ECONOMIE CIRCULAIRE</b>	Page	Nom	Commentaire
<b>II.c)i)</b>	Prévention et gestion des déchets	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>II.c).i) 1</b>	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	23	Étude de cas Conductix-Wampfler Brésil	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>II.c).i) 2</b>	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	N/A	N/A	Non matériel.
<b>II.c).ii)</b>	Utilisation durable des ressources	23	Utilisation d'acier recyclé.	
<b>II.c).ii) 1.1</b>	Consommation d'eau	N/A	N/A	Non matériel.
<b>II.c).ii) 1.2</b>	Approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	N/A	N/A	Non matériel.
<b>II.c).ii) 2.1</b>	Consommation de matières premières	23	Utilisation d'acier recyclé.	
<b>II.c).ii) 2.2</b>	Mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	23	Réalisation de Bilans Carbone produits	

<b>II.c).ii) 3.1</b>	Consommation d'énergie	24	Consommation d'énergie par business	
<b>II.c).ii) 3.2</b>	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	23	Étude de cas	
<b>II.c).ii) 3.3</b>	Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables	23	Étude de cas : Électricité verte	
<b>II.c).ii) 4</b>	Utilisation des sols	N/A	N/A	Non matériel.
<b>II.d)</b>	<b>CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>	Page	Nom	Commentaire
<b>II.d) 1</b>	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et des services qu'elle produit	25	Émissions de Co <sub>2</sub> par business (Scope 1 & 2)	
<b>II.d) 2</b>	Adaptation aux conséquences du changement climatique	N/A	N/A	
<b>II.d) 3</b>	Les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	N/A	N/A	
<b>II.e)</b>	<b>PROTECTION DE LA BIODIVERSITE</b>	Page	Nom	Commentaire
<b>II.e) 1</b>	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	N/A	N/A	Non matériel.
<b>INFORMATIONS SOCIETALES</b>				
<b>III.a)</b>	<b>ENGAGEMENTS SOCIETAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE</b>	Page	Nom	Commentaire
<b>III.a) 1</b>	l'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>III.a) 2</b>	l'impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>III.a) 3</b>	les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.

	modalités du dialogue avec celles-ci			
<b>III.a) 4</b>	actions de partenariat ou de mécénat	37	Études de cas	
<b>III.b)</b>	<b>SOUS TRAITANCE ET FOURNISSEURS</b>	Page	Nom	Commentaire
<b>III.b) 1</b>	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	19	Le Code d'Éthique	
<b>III.b) 2</b>	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	19 29	Le Code d'Éthique Due Diligences	
<b>III.c)</b>	<b>LOYAUTE DES PRATIQUES</b>	Page	Nom	Commentaire
<b>III.c)</b>	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
<b>INFORMATIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>				
	Actions engagées pour prévenir la corruption	26-29	Éthique	
<b>INFORMATIONS RELATIVES AUX ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME</b>				
<b>V.a)</b>	<b>PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)</b>	19 30	Le Code d'Éthique Développement et respect des personnes, Relations sociales et Rémunérations	
<b>V.a) 1</b>	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective			
<b>V.a) 2</b>	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	31	Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de la diversité	
<b>V.a) 3</b>	Élimination du travail forcé ou obligatoire	19	Le Code d'Éthique	
<b>V.a) 4</b>	Abolition effective du travail des enfants	19	Le Code d'Éthique	
<b>V.b)</b>	<b>AUTRES ACTIONS ENGAGEES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME</b>	37	Communautés	

#### D. Table de correspondance Global Compact

<b>Global Compact</b>	<b>DPEF Groupe Delachaux</b>		
<b>Thème</b>	<b>Page</b>	<b>Nom</b>	<b>Commentaire</b>
<b>Droits de l'Homme</b>	19	Le Code d'Éthique	
	32	Respect des personnes	
	37	Communautés	
<b>Travail</b>	19	Le Code d'Éthique	
	32	Organisation du travail et relations sociales	
<b>Environnement</b>	19	Le Code d'Éthique	
	22	Environnement	
<b>Lutte contre la corruption</b>	19	Le Code d'Éthique	
	26	Ethique	

#### E. Avis de l'auditeur

**DELACHAUX SA**

**Rapport de l'organisme de vérification**  
**Exercice clos le 31 décembre 2018**

**FINEXFI**

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société DELACHAUX (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC sous le N° 3-1081 (portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

## Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la société.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. 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, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

## Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le 1er mars 2019 et le 21 mars pour une durée d'environ 8 jours/homme.

Nous avons mené trois entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;

- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices<sup>1</sup> et couvrent entre 18% et 63% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests<sup>2</sup> ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés 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'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

---

<sup>1</sup> Les entités auditées : les sociétés françaises suivantes Delachaux SA, Raoul Lenoir, RTI, Sodelho, DCX Chrome, CxW France

<sup>2</sup> Informations environnementales, les effectifs, la santé sécurité

## Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Lyon, le 05 avril 2019

FINEXFI  
Isabelle Lhoste  
Associée

