

HE António Guterres
Secrétaire Général Nations-Unies
New-York – NY 10017
Etats-Unis

Cahors, le 20 septembre 2019

Objet : Renouvellement d'engagement

Monsieur le Secrétaire-Général,

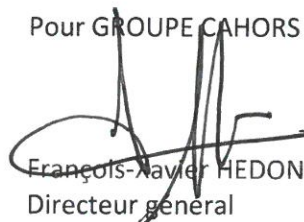
Par cette lettre, nous avons l'honneur de vous confirmer que le Groupe CAHORS, et de manière solidaire l'ensemble de ses filiales, renouvellent leur engagement à respecter les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

L'une des obligations qui conditionnent notre participation au Pacte mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Vous trouverez donc ci-après notre quatrième COP, en conformité avec les Directives pour la Communication sur le progrès.

Veillez agréer, Monsieur le Secrétaire-Général, l'expression de nos sentiments distingués,

Pour GROUPE CAHORS – Président



François-Xavier HEDON
Directeur général

Communication sur le Progrès CAHORS exercice 2018

Le Groupe CAHORS est membre du Global Compact depuis 2013 et publie régulièrement des COP (Communication On Progress) en illustrant ses actions sur chacun des 10 principes du pacte mondial.

De manière cohérente et complémentaire, pour la première fois, le Groupe CAHORS a organisé la publication d'informations RSE sur son exercice 2018, sous la forme d'une DPEF (Déclaration de Performance Extra-Financière) vérifiée par un tiers indépendant.

La présente Communication sur le Progrès s'est donc nourrie de ces travaux DPEF pour confirmer, encore une fois, l'engagement de notre organisation en faveur des 10 principes du Pacte Mondial.

Contenu

Edito.....	3
Modèle d'affaires.....	4
Le modèle d'affaires CAHORS au service de la création de valeur RSE.....	4
Implantations industrielles et zones commerciales.....	4
Familles de produits CAHORS.....	5
Marchés CAHORS et positionnement.....	5
Modèle d'affaires et principes du Pacte Mondial.....	6
1. La force du dialogue social et des dispositions de lutte contre les discriminations dans un contexte de transformation – Principes 3 et 6 - périmètre France.....	7
Description, politique, et diligences associées.....	7
Motivations sur la pertinence du périmètre:.....	8
Indicateur de performance :.....	8
2. La maîtrise de la Santé-Sécurité au travail (Principes 1 et 2).....	9
Description, politique, et diligences associées.....	9
Motivations sur la pertinence du périmètre:.....	9
Indicateur de performance (en cours):.....	9
3. Loyauté des affaires et droit de l'Homme (Principes 1 et 10).....	10
Description, politique, et diligences associées.....	10
Motivations sur la pertinence du périmètre:.....	10
Indicateur clé de performance:.....	10
Perspectives de déploiement.....	10

www.groupe-cahors.com

4. Conséquences sur l'environnement et le changement climatique des activités de la société (Principes n°7 et 8).....	11
Description, politique, et diligences associées.....	11
5. « Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement » - Principe n°9.....	12
Motivations sur la pertinence du périmètre:.....	13
Indicateurs de performance:.....	13
6. Engagement dans les bassins d'emploi en faveur du développement durable (Principes n°1 et 4).....	13
Description, politique, et diligences associées.....	13
Motivations sur la pertinence du périmètre:.....	14
Indicateur clé de performance:.....	14
7. Achats responsables (Principes n°8 et 10).....	14
Description, politique, et diligences associées.....	14
Motivations sur la pertinence du périmètre:.....	14
Indicateur clé de performance:.....	14
L'engagement sociétal CAHORS	15
Conclusion 2018 – perspectives 2019-2021	15
ANNEXE : Charte de responsabilité sociétale	16

Edito



Groupe Cahors conçoit, fabrique et commercialise, depuis plus de 100 ans, les équipements dédiés à la distribution publique et privée de l'électricité, à la distribution des fluides et aux réseaux de communication.

Aujourd'hui, le groupe est engagé dans la transition énergétique et accompagne ses clients vers les nouveaux usages de consommation en leur fournissant des équipements efficaces, innovants et communicants. Adhérent au Pacte Mondial depuis 2013, il fait de la satisfaction de ses clients et de ses parties intéressées son moteur de croissance.

Le plan de développement, Perform 17- 21, pose les objectifs et les principes d'amélioration des performances économiques du groupe jusqu'en 2021.

L'intégration de la Responsabilité Sociétale à l'ensemble des filiales du groupe, en France, en Espagne, au Maroc, en Chine et en Inde, est placée au cœur de la politique générale d'entreprise et s'appuie sur des objectifs de performance sociale et environnementale.

Groupe CAHORS fait de l'innovation durable et du management responsable un enjeu stratégique. Pour s'inscrire concrètement dans cette démarche, le groupe déploie des politiques clairement identifiées et structurées qui vont permettre :

- La prise en compte des collaborateurs : organisation et qualité du dialogue social pour le périmètre France, promotion des droits de l'homme et lutte contre les discriminations pour le périmètre international, santé et sécurité au travail pour tous les personnels.
- La maîtrise des impacts sur l'environnement face à l'urgence climatique,
- L'engagement quant au respect de l'éthique et de la loyauté des affaires,
- L'engagement en faveur du développement durable, en local notamment.

La mission de Groupe CAHORS consiste maintenant à intégrer ces principes dans tous ses processus et veiller à ce qu'ils soient bien compris et intégrés, mis en œuvre, évalués et communiqués à l'ensemble de notre chaîne de valeur, et partenaires internes et externes.

François-Xavier Hédon
Directeur Général Groupe CAHORS

www.groupe-cahors.com

Modèle d'affaires

Le modèle d'affaires CAHORS au service de la création de valeur RSE



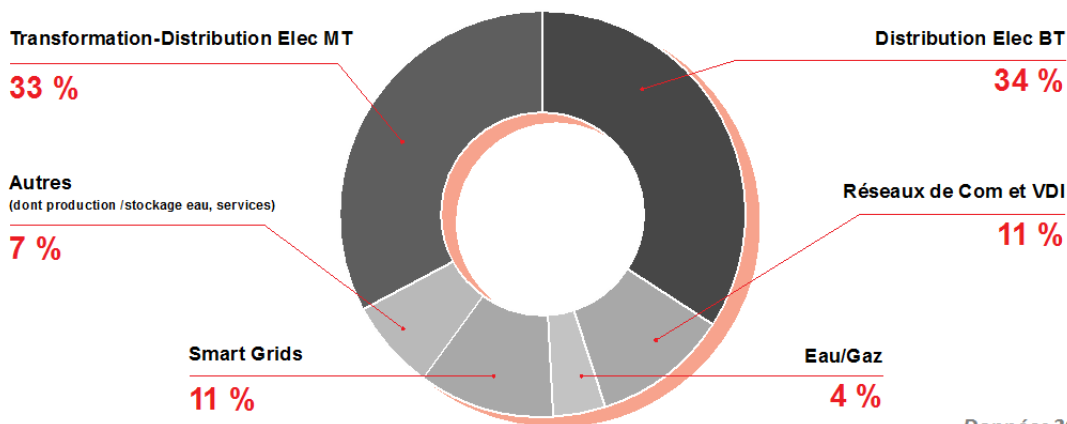
Implantations industrielles et zones commerciales

Commercialisation dans 120 pays

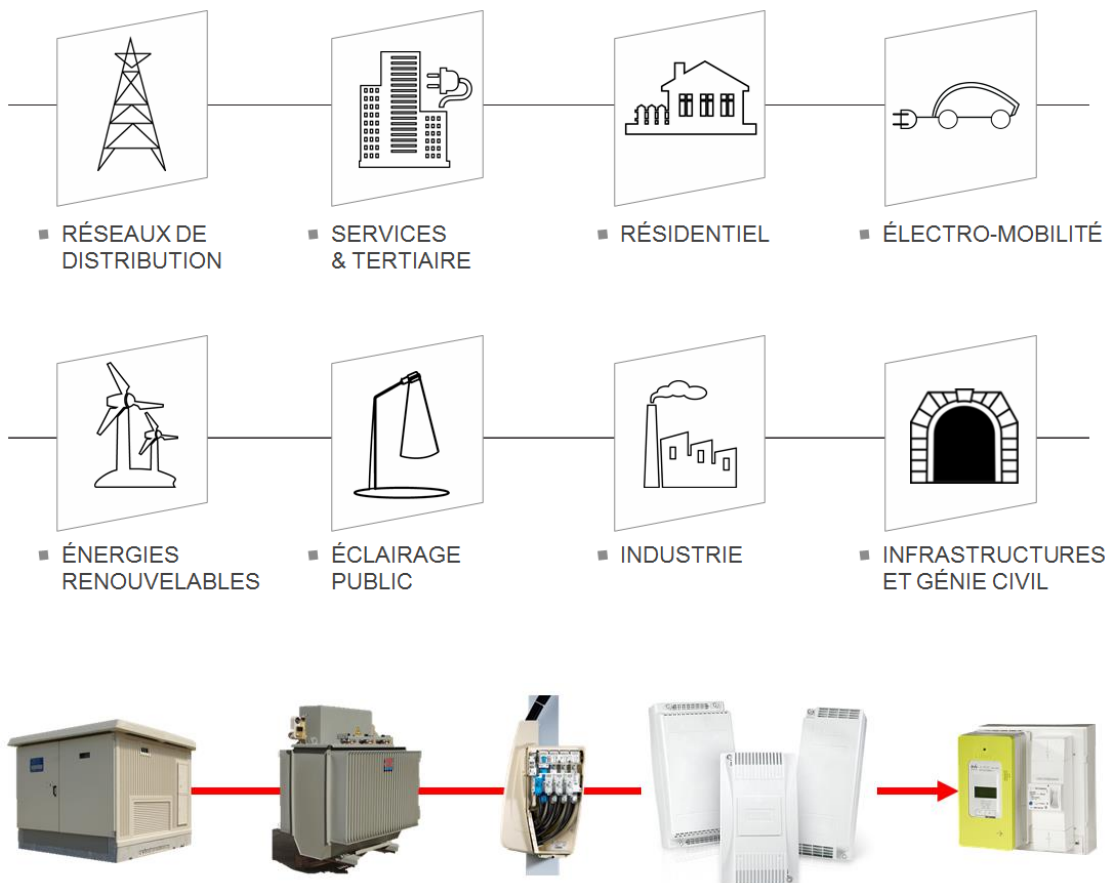


www.groupe-cahors.com

Familles de produits CAHORS



Marchés CAHORS et positionnement



CAHORS conçoit, fabrique et commercialise les équipements dédiés à la distribution publique et privée de l'électricité, à la distribution des fluides et aux réseaux de communication.

www.groupe-cahors.com

Modèle d'affaires et principes du Pacte Mondial

L'analyse conduite en préparation de cette communication a amené à regrouper notre engagement en 7 domaines thématiques :

1. La force du dialogue social et des dispositions de lutte contre les discriminations dans un contexte de transformation (Principes 3 et 6 - périmètre France)
2. La maîtrise de la Santé-Sécurité au travail, compte tenu de la part d'opérations manuelles des activités industrielles du groupe (Principes 1 et 2 - tout le périmètre groupe)
3. Les pratiques en termes de loyauté des affaires (anti-corruption – loi SAPIN 2) et de respect des droits de l'homme (Principes 1 et 10 - Ensemble du périmètre concerné)
4. Les conséquences sur l'environnement et le changement climatique des activités de la société (Principe n°9 - périmètre 2018 France ciblant 2 filiales : MAEC + TRANSFIX)
5. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement (Principe n°9)
6. L'engagement dans les bassins d'emploi en faveur du développement durable (Principes n°1 et 4 - Ensemble du périmètre concerné)
7. Achats responsables (Principes n°8 et 10, Ensemble du périmètre concerné)

Ces 7 domaines recourent les préoccupations que groupe CAHORS partage au travers de son engagement en faveur des 10 principes du pacte Mondial.



(source <https://www.globalcompact-france.org/p-28-les-10-principes>)

www.groupe-cahors.com

1. La force du dialogue social et des dispositions de lutte contre les discriminations dans un contexte de transformation – Principes 3 et 6 - périmètre France

Description, politique, et diligences associées

Groupe CAHORS, entreprise centenaire, n'échappe pas à la nécessité d'une transformation en amélioration continue permanente de son organisation, impulsée par l'évolution des marchés et des opportunités de l'avenir en cohérence avec le projet Perform Groupe 17-21.

Dans ce contexte, le groupe CAHORS anime une politique volontaire de dialogue social, pilotée par la DRH-RS du groupe. En cohérence avec un des 7 principes de bonne gouvernance CAHORS (« Mesurer régulièrement la satisfaction des Collaborateurs »), l'objectif annoncé dans le Perform 17-21 est celui d'atteindre d'ici 3 ans une satisfaction employés supérieure à 80%.

Cette politique trouve comme cadre les procédures d'information et de consultation du personnel, en particulier les dispositions légales d'animation d'un comité de groupe en charge des négociations d'accord pour toutes les filiales Françaises.

L'engagement est formalisé d'un minimum de deux réunions du comité de groupe par an. En 2018 il y a même eu une réunion tous les deux mois donnant lieu à la diffusion de comptes rendus (dès que possible de manière large à l'ensemble des salariés, ou plus rarement de manière plus confidentielle selon les sujets).

Au-delà de ces réunions plénières, toute la dynamique de négociation et de dialogue social est regroupée au comité de groupe avec un rythme volontaire d'une réunion tous les 15 jours (un vendredi sur deux) illustrant pour 2018 une politique volontaire de signature d'accords.

Au titre de 2018, voici un bilan simplifié des accords collectifs, conclus et leurs impacts sur les conditions de travail des salariés:

- Droit à la déconnexion
- Rémunération des inventeurs salariés
- Fonctionnement CSE, négocié en 2018 et signé le 7 janvier 2019

Ce rythme s'inscrit dans la continuité de celui de 2017 qui avait vu aboutir les négociations sur le contrat de génération, la mutuelle santé et la GPEC.

Une commission de suivi des accords se réunit régulièrement pour évaluer leur mise en œuvre.

Cette politique volontaire de dialogue social se complète par l'animation d'actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités (en cohérence

www.groupe-cahors.com

avec notre engagement en faveur du Principe n°6 du pacte mondial : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession dont actions en faveur du personnel handicapé). Le cadre d'organisation de ces actions ne faisait pas en 2018 l'objet d'une politique détaillée au sein de la DRH-RS, mais les actions en cours en 2019 devraient aboutir à sa formalisation.

- 2018: Formation de l'équipe RH à la lutte contre la discrimination à l'embauche,
- 2018: renforcement du référentiel et de la mise en place de l'entretien professionnel pour tous les salariés
- 2019: Nouvelle loi d'orientation professionnelle: décision publication d'un index des évolutions professionnelles des hommes par rapport aux femmes en 2019 sur l'ensemble du groupe. Un groupe de travail a été créé en ce sens. Objectif mise en application au premier septembre.
- 2019: La mission handicap a été reprise sur l'employabilité et l'accueil des personnels handicapés en partenariat avec l'AGEFIPH. Cela amènera à la production d'un rapport courant juin 2019.

En termes de lutte contre les discriminations, pour le périmètre France, l'Accord égalité H/F reste un outil pérenne, signé en 2012, il est depuis fin 2013 intégré au Contrat de Génération du Groupe signé en 2017. Il se traduit par le contrôle régulier et opérationnel :

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

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

La détermination de Groupe CAHORS en termes d'insertion professionnelle s'illustre aussi par ce chiffre : le Groupe emploie à ce jour près de 50 personnes relevant du handicap en CDI.

Motivations sur la pertinence du périmètre:

Les évolutions organisationnelles et de marché concernent prioritairement le périmètre français, où, qui plus est, le contexte politique externe révélé en fin d'année 2018 (gilets jaunes) peut amener à une contamination en interne du dialogue social. Les filiales internationales ne sont pas pour autant exclues de la dynamique. Le dialogue social y reste bien présent (en Espagne et au Maroc principalement) et les dispositions de luttés contre les discriminations et de promotion de la diversité adaptées aux réglementations locales.

Indicateur de performance :

En cohérence avec l'objectif du projet Perform 17-21 d'atteindre une satisfaction employés supérieure à 80% à l'horizon 2021, le réseau RH a organisé et administré à

www.groupe-cahors.com

la mi-Janvier 2018, durant trois semaines, un baromètre social CAHORS : 728 salariés sur 1032 ont répondu dans les filiales françaises, soit un taux de réponse de 71% de l'effectif global.

De fait, pour 2018, cette satisfaction des employés n'est pas encore l'indicateur clé de performance attendu car elle a été évaluée globalement sur 12 thèmes juxtaposés. Sur les 12 questions posées, 3 recueillent déjà plus de 70% de satisfaction.

La construction d'un indicateur composite, avec ses justes pondérations sera conduite en 2019.

Les indicateurs secondaires, plus opérationnels, sur le périmètre sont :

- celui de l'absentéisme
- celui des effets économiques des accords majeurs (accord par accord)

2. La maîtrise de la Santé-Sécurité au travail (Principes 1 et 2)

Description, politique, et diligences associées

La promotion de la santé et sécurité au travail est un des 7 piliers de la charte développement Durable du groupe CAHORS. Elle se traduit par l'animation, au niveau des filiales, de politiques liées aux conditions de santé – sécurité au travail, avec leurs objectifs annuels détaillés (diligences ergonomie comme ACTOP MAEC à Cahors, RPS). Chacune des filiales du groupe a désigné un responsable en charge de la santé sécurité au travail.

Les filiales les plus concernées disposent d'un système de management de la santé et sécurité au travail certifié par tiers OHSAS 18001/ISO 45001 (MAEC, CRDE, TRANSFIX, OGE), ce qui rend encore plus robustes les politiques en place. Le « Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels » en est la colonne vertébrale.

Au titre de 2018, des politiques de moindre ambition sont incluses dans les systèmes de management qualité des sites non encore certifiés : QCEE, CESA, LACAZE, POMMIER, TEK

Motivations sur la pertinence du périmètre:

L'ensemble du périmètre industriel du groupe est concerné. Les filiales plus « administratives » comme l'IFGC, groupe CAHORS et Cahors International sont néanmoins moins concernées et mettent en place une déclinaison allégée de la politique.

Indicateur de performance (en cours):

Au titre de 2018, l'indicateur de performance suivi est celui du nombre d'AT qui s'élèvent à 50 pour le périmètre France. A savoir que le TF/TG est également très suivi au niveau des filiales et comparé à celui de la métallurgie (secteur de référence). Ce n'est pas tout à fait encore un indicateur clé de performance, qui n'est pas consolidé groupe.

Un travail va être fait en 2019/2020 pour aller vers un indicateur clé de performance.

www.groupe-cahors.com

3. Loyauté des affaires et droit de l'Homme (Principes 1 et 10)

Description, politique, et diligences associées

Pour commencer, CAHORS a entamé en 2018 une démarche sur la loyauté des affaires, sous l'impulsion de la loi SAPIN 2 (et ses 8 piliers). Son pilotage est porté par le service juridique du groupe CAHORS:

- En première lecture, les zones d'influence de CAHORS recoupent des zones à risque au sens de la loi SAPIN 2. La cartographie précise n'a pas encore été faite au titre de 2018, mais le sera en 2019.
- Une présentation des enjeux a été faite auprès du top-management et des acheteurs, détaillant pour 2018/2019 une première déclinaison des éléments à mettre en œuvre sur chacun des 8 piliers (cartographie, code de conduite, procédures de vérification des 1/3...)
- Des formations complémentaires sont envisagées à destination des acteurs du groupe les plus concernés par la loyauté des affaires
- La DRH du groupe s'est également engagée dans le sujet : le Règlement Intérieur a été mis à jour en 2018 pour une application en 2019. La protection « lanceur d'alerte », figure sur cette dernière version. Elle va encore gagner en précision dans la version en préparation pour 2020.

Ensuite, CAHORS s'engage clairement dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT sur l'ensemble de son périmètre, France et international : liberté d'association et droit de négociation, élimination de la discrimination, du travail forcé et du travail des enfants. Groupe Cahors affirme de fait son adhésion sans réserve et son soutien sans faille à la Communication Universelle des Droits de l'Homme:

- Nos pratiques respectent les conventions fondamentales de l'OIT, et sont toujours supra-légales, en cohérence avec l'adhésion au pacte mondial de l'ONU.
- Néanmoins, la diffusion du référentiel RH groupe est opportuniste auprès des filiales internationales (âge, durée travail...)
- Pas de politique écrite mais un travail envisagé sur le référentiel RH international

Motivations sur la pertinence du périmètre:

Compte tenu de nos périmètres internationaux d'influence (implantation ou business)
- Ensemble du périmètre concerné

Indicateur clé de performance:

Pas d'indicateur en place au titre de 2018.

Perspectives de déploiement

2019 va voir se structurer la démarche sur la loi SAPIN 2, avec un accompagnement extérieur, l'écriture d'une première politique et le démarrage des formations aux

www.groupe-cahors.com

premières bonnes pratiques sur le périmètre France / structure juridique de groupe CAHORS.

4. Conséquences sur l'environnement et le changement climatique des activités de la société (Principes n°7 et 8)

Description, politique, et diligences associées

En cohérence avec la charte RSE du groupe et notre engagement auprès du pacte mondial de l'ONU, le groupe a organisé :

- La certification ISO 14001 de quasiment tous ses sites de production (sauf LACAZE Energies et QCEE)
- La rédaction d'une politique par filiale
- La performance environnementale et énergétique de la nouvelle usine de Toulon « zéro rejets » : voir paragraphe dédié ci-après.
- La certification ISO 50001 de MAEC
- A noter que MAEC et Transfix sont deux ICPE, et que leur conformité réglementaire est à ce titre soumise à un référentiel plus exigeant en termes de respect de l'environnement.

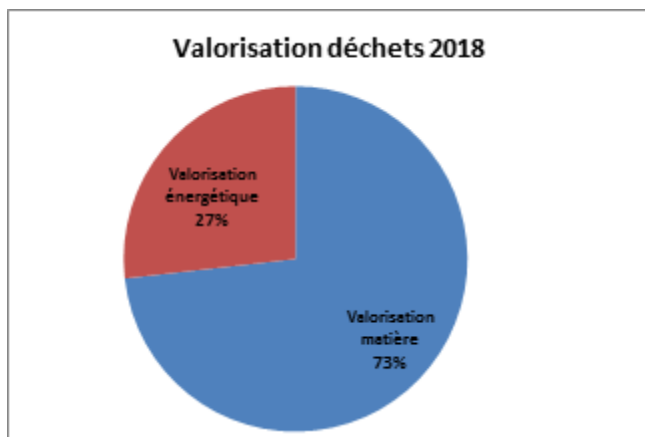
Le site de production de Toulon : un site « 0 rejet »

- Rejets aqueux : L'unité de traitement de surface en peinture poudre utilisant de l'eau en mélange avec certains autres produits (dégraissage, passivation...) ne rejette aucun effluent industriel ni dans l'environnement naturel ni dans le réseau d'eaux usées. En effet, l'ensemble des produits liquides tournent en circuit fermé. Quand les produits ne sont plus utilisables et sont à remplacer, ils sont évacués dans une cuve tampon de 20 m3 puis pompés et évacués en déchets dangereux vers des filières spécialisées.
- Rejets atmosphériques : L'ensemble des process mettant en jeu des rejets atmosphériques bénéficie d'unités de filtration performantes. Les caractéristiques et la quantité de ces filtres permettent d'obtenir des valeurs largement inférieures aux valeurs maximales imposées. Ci-dessous les valeurs mesurées en 2018.

Paramètre	Valeur mesurée	Valeur maximale autorisée
Acidité	0.072 mg/m3	1 mg/m3
Poussières	16.65 mg/m3 (*)	120 mg/m3 (*)
Particules métalliques	13.4 µg/m3	5 mg/m3

(*) Valeur cumulée sur 3 points de mesures

- Déchets : Sur 2018, 100% des déchets ont été valorisés. Les mises en décharge ont disparu grâce à l'utilisation de nouvelles filières de valorisation matières pour le béton par exemple et les poussières de grenaille.



- Eaux pluviales : L'ensemble des eaux de pluie et de ruissellement du site sont collectées grâce à des pentes et conduits étudiés pour se déverser en dernier lieu dans un bassin de rétention de 1200 m3. Avant leur évacuation dans le milieu naturel, ces eaux passent dans un débourbeur / déshuileur nettoyé 2 fois par an.
- Sécurisation des process : L'ensemble des procédés industriels utilisant des polluants potentiels et notamment de l'huile sont sur des fosses de rétentions imperméabilisées pourvues d'alarme.

ENERGIE :

- L'ensemble des consommations d'énergie (gaz / élec) par équipement et par atelier sont pilotées et suivies à travers un logiciel spécifique et peuvent ainsi être analysées.

5. « Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement » - Principe n°9

La prise en compte globale du réchauffement climatique ne fait pas encore l'objet d'une politique explicite. Néanmoins, des initiatives vertueuses peuvent être constatées :

- dans la maîtrise opérationnelle de la supply chain, et notamment certains indicateurs de maîtrise de l'impact transport (amont, notamment inter sites de production) et aval (livraison client).
- Dans le recours régulier aux analyses de cycle de vie, qui pointent notamment l'impact carbone accélérateur de changement climatique

www.groupe-cahors.com

Concernant l'usage des biens et services produits, comme l'indique le modèle d'affaires, CAHORS s'engage aussi au service des nouveaux usages : Commercialisation de la gamme de transformateurs ecodesign à pertes réduites

- Engagement dans les smartgrids
- Raccordement aux énergies renouvelables...

Motivations sur la pertinence du périmètre:

Compte tenu de nos installations ICPE ou énergivores, le périmètre retenu pour 2018 est celui de MAEC et Transfix. 2019 inclura progressivement les autres filiales par ordre d'impact à commencer par POMMIER (impact SF6).

Indicateurs de performance:

Pas encore d'indicateur clé de performance en 2018, mais des indicateurs secondaires robustes, à commencer par la performance en rejets dans l'air et l'eau MAEC + TRANSFIX, bien en deçà des contraintes réglementaires.

6. Engagement dans les bassins d'emploi en faveur du développement durable (Principes n°1 et 4)

Description, politique, et diligences associées

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

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

www.groupe-cahors.com

respectueux des nouvelles obligations quant à la non-discrimination à l'embauche.

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

Motivations sur la pertinence du périmètre:

L'ensemble du périmètre du groupe est concerné. Les implantations sont faites dans des bassins d'emploi souvent en carence d'activité industrielle : en particulier : Cahors (46), Bagnères de B. (65), Leyme (46), Figueras (ESP).

Indicateur clé de performance:

- Indicateur clé de performance: interim à hauteur de 149 en effectif hebdomadaire moyen sur le périmètre France en 2018.
- ETP dans des entreprises locales ou à vocation sociale : plus de 500 ETP au titre de 2018.

7. Achats responsables (Principes n°8 et 10)

Description, politique, et diligences associées

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

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

Notre engagement en la matière ne fait pas encore l'objet d'une politique structurée mais bénéficie de nombreuses initiatives menées au niveau des filiales :

- Evocation dans certaines politiques d'achats des enjeux sociaux et environnementaux
- Prémices dans les CGA, quelques bonnes pratiques de questionnaires d'évaluation de fournisseurs dans certaines filiales, ou sur des sujets comme la question des minéraux du conflit

Motivations sur la pertinence du périmètre:

L'ensemble du périmètre du groupe est concerné.

Indicateur clé de performance:

Indicateur clé de performance: à construire.

www.groupe-cahors.com

L'engagement sociétal CAHORS

Cette communication sur le progrès, au travers du prisme des 7 domaines thématiques mis en avant, a permis de présenter des informations relatives aux engagements sociétaux de groupe CAHORS en faveur du pacte mondial et du développement durable sur l'ensemble de ses 3 aspects économiques, sociaux et environnementaux.

En cohérence, CAHORS œuvre plus spécifiquement en faveur de l'économie circulaire, notamment par le soin apporté à la revalorisation de co-produits (déchets métalliques et rebuts de production). La MAEC a achevé en 2018 un cycle de recherche de 4 ans, labélisé ADEME, sur l'inventaire des solutions innovantes d'exutoires à la fin de vie du SMC, dans une logique d'économie circulaire.

Conclusion 2018 – perspectives 2019-2021

Cette communication confirme l'engagement de CAHORS en faveur de la responsabilité sociale d'entreprise. Le modèle d'affaires renvoie à 7 domaines thématiques qui vont catalyser l'amélioration continue du Groupe en la matière.

Le niveau de maturité, à l'occasion de cette première communication, rappelle que, même si certains thèmes sont bien appréhendés avec toutes les politiques et diligences en place, d'autres devront progressivement être mieux pris en compte, notamment en formulation de politique ou en mise en place d'indicateur clé de performance.

Enfin, CAHORS réaffirme son engagement en faveur du Pacte Mondial et de chacun de ses dix principes, au service de l'environnement, des droits de l'homme, de la loyauté des affaires, dans chacun de ses bassins d'emploi en France et à l'International.

www.groupe-cahors.com

ANNEXE : Charte de responsabilité sociétale



Charte de responsabilité sociétale

NOS ENGAGEMENTS

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

9 VALEURS FONDAMENTALES

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

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

LES BONNES PRATIQUES DE GOUVERNANCE « CAHORS »

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

LES 7 AXES PRIORITAIRES DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

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

PROMOTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

QUALITÉ ET ENVIRONNEMENT AU CŒUR DE NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

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

CLIENTS ET INNOVATION DURABLE

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

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

IMPLIQUER LES FOURNISSEURS

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

Cahors, le 1er juin 2015

Michel HIBON
Président Directeur Général

François-Xavier HEDON
Directeur Général Groupe

Didier GAILLIEGUE
Directeur des Ressources Humaines et Relations Sociales



CONNECTING ENERGY AND PEOPLE

www.groupe-cahors.com