



SOMMAIRE

I.	Introduction.....	3
II.	Présentation du Groupe Delachaux	4
	A. Le Groupe Delachaux en un coup d’œil	4
	B. Histoire du Groupe Delachaux	5
	C. Gouvernance	6
	D. Présentation du modèle d’affaires.....	6
III.	Présentation du Programme RSE : WE, our Worldwide Engagement	16
	A. Qu’est-ce que WE, our Worldwide Engagement?.....	16
	B. Analyse de matérialité et identification des priorités en matière de Responsabilité Sociétale	17
	C. Construction et organisation du programme RSE.....	20
	D. Le Code d’Éthique.....	23
IV.	Excellence Opérationnelle.....	24
	A. Sécurité.....	24
	B. Environnement.....	26
	C. Éthique	31
V.	Développement des personnes	34
	A. Développement et respect des personnes, Relations sociales et Rémunérations	34
	B. Pratiques Managériales.....	40
	C. Communautés	42
VI.	Annexes.....	42
	A. Les chiffres de ce rapport	43
	B. Organigramme simplifié du Groupe Delachaux	46
	C. Table de correspondance art.225	47
	D. Table de correspondance Global Compact	55
	E. Avis de l’auditeur.....	56

I. Introduction

a. Lettre de Guy Talbourdet

Ce deuxième rapport de performance extra financière du Groupe Delachaux met en avant notre contribution à une économie conciliant équilibres sociaux, financiers et environnementaux. Nos deux actionnaires – la famille Delachaux et la Caisse de Dépôt et de Placement du Québec – et l'ensemble du management du Groupe Delachaux partagent cette conviction : la pérennité de notre groupe centenaire est liée à cette responsabilité sur ces grands équilibres.

Les actions que mènent l'ensemble des équipes du Groupe Delachaux s'inscrivent dans le cadre de « WE, our Worldwide Engagement » et ses 5 dimensions : 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.

Ce rapport est structuré selon ces 5 enjeux. Il est l'occasion de mettre en évidence les réalisations de certaines de nos équipes et de mesurer l'impact de nos actions.

En 2019, nous avons progressé principalement sur 2 dimensions :

- La sécurité: nous avons réduit le taux de fréquence d'accident avec arrêt de 39%. Au-delà de l'indicateur, c'est la mobilisation de tous les salariés qui est à souligner car elle montre un état d'esprit de responsabilité et de rigueur, primordial dans nos activités industrielles et d'ingénierie.
- Notre nouveau code d'éthique : chaque site a réalisé un événement de lancement qui a été l'occasion d'échanger sur nos pratiques liées à la diversité, à la prévention de la corruption... Soit en tout, 14 thèmes qui ont ensuite fait l'objet d'un module de formation en ligne suivi par une grande majorité de salariés.

Je remercie l'ensemble des équipes des entreprises du Groupe Delachaux – Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler et DCX Chrome – pour leur action : nous sommes, tous à notre échelle, acteurs de notre responsabilité d'entreprise. 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.

Alors que le monde connaît une crise sanitaire et économique sans précédent, nous continuerons à nous investir pour construire une performance de long terme pour le Groupe Delachaux.

Bonne lecture.

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.

c. Note méthodologique

Dans le contexte particulier de l'épidémie de COVID 19, des règles de confinement et de sécurité ont été imposées aux départements administratifs du Groupe. Les opérationnels, quelle que soit leur localisation géographique, ont quant à eux été mobilisés pour assurer dans la mesure du possible le maintien des activités. Les données quantitatives environnementales n'ont de ce fait pas pu être consolidées dans les délais imposés. Seules les politiques environnementales mises en place ou poursuivies en 2019 ainsi que les plans d'actions associés ont été présentés dans la présente Déclaration de Performance Extra financière. Les données quantitatives présentées sont celles relatives à l'exercice 2018.

Les données sociales relatives aux exercices 2019 et 2018 sont communiquées sur le périmètre Groupe.

II. Présentation du Groupe Delachaux

Le Groupe Delachaux est un acteur mondial dans l'ingénierie et les solutions industrielles. Les entreprises du Groupe Delachaux conçoivent et fabriquent 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 2019 € 964 Millions d'euros	Plus de 3800 Employés	Présent dans plus de 40 pays
---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

Chiffre d'affaires par activité (en %)	2019
Pandrol	49,3%
Frauscher	6,8%
Conductix-Wampfler	32,7%
DCX Chrome	10,0%
Raoul Lenoir	1,2%

Chiffre d'affaires par région de destination (en %)	2019
Europe-MEA	40,3%
Amériques	30,5%
APAC	29,2%

Effectifs par région	2019
Europe-MEA	2 322
Amériques	619
APAC	848

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 de lignes aériennes d'alimentation électrique pour les tramways. Accompagnant l'essor des transports en commun, il développe le procédé de soudure aluminothermique. Ce procédé permet de créer une autre activité : la fabrication de métaux purs et de ferro-alliages.

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.

Après la disparition en 1941 de Clarence Delachaux, ses fils assurent la direction opérationnelle du Groupe. 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 Infrastructures du Rail, de Pandrol en 2003, un acteur majeur des systèmes de fixation de rail, ou encore en 2007 de Wampfler dont le siège est en Allemagne, présent dans les produits destinés à l'alimentation électrique des engins de manutention industrielle.

En 2011, le Groupe Delachaux est retiré de la cote d'Euronext Paris dans le cadre d'une offre publique d'achat simplifiée, à l'occasion d'une réorganisation du contrôle familial du Groupe. Stéphane Delachaux prend le contrôle du Groupe au côté de la société d'investissement CVC Capital Partners.

Durant la décennie qui suit, 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 des entreprises LJU et Jay Electronique 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, qui rassemble désormais l'ensemble des activités de l'infrastructure du rail.

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 du groupe autrichien Frauscher Sensor Technology. Frauscher est un expert mondial dans le domaine de la signalisation ferroviaire grâce à des systèmes inductifs de détection de roue et des compteurs d'essieux et, avec sa filiale Sensonic, dans les solutions de suivi des trains et des infrastructures basées sur la technologie de détection acoustique distribuée à partir des fibres optiques qui se trouvent le long des voies ferrées. Frauscher emploie 482 salariés dans 14 pays et a réalisé en 2019 un chiffre d'affaires de l'ordre de €80 millions.

C. Gouvernance

- Conseil d'administration

Le conseil d'administration du Groupe Delachaux est composé de huit membres.

M. Stéphane DELACHAUX : Président (ANDE)
M. Guy TALBOURDET : Directeur Général
M. Pierre DURAND de BOUSINGEN (nommé par ANDE)
M. Damien FAUCHER (nommé par ANDE)
M. Jean-Marie FULCONIS
Mme Olivia LARMARAUD (administratrice indépendante)
M. Lorenzo LEVI (CDPQ)
M. Alain CIANCHINI (CDPQ)

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. Eran GARTNER : Directeur Général Pandrol
M. Fabrice SEEWALD : Directeur Général Adjoint 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 et incertain
- le développement des équipes : créer les conditions nécessaires à la performance et à l'épanouissement des employés, et par conséquent à la satisfaction des clients.

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.

La stratégie de chacune de nos entreprises 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 4 marques (Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler, et DCX Chrome) 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 100 sites dans plus de 40 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 modèle d'affaire du Groupe Delachaux est également articulé autour d'une 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 4% 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 près de 3800 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 l'état d'esprit entrepreneurial qui nous anime.

Au 31 décembre 2019, le Groupe employait un total de 3807 personnes, en augmentation de 16% par rapport à 2018. Ces effectifs incluent 3789 salariés actifs (*salariés présents ou absents depuis moins de 6 mois*) qui représentent une moyenne sur l'année 2019 de 3574 ETP (Équivalent Temps Plein).

Le poids des effectifs des activités ferroviaires est de 56%, dont 43% pour les activités d'infrastructures du rail et 13% pour l'activité de signalisation, tandis que le secteur EDMS (Systèmes de Gestion d'Énergie et de Données) représente 40% des effectifs. Les 4% restants 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 45% 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 16% par rapport à 2018. Une grande partie cette hausse s'explique par l'intégration de la société Frauscher basée en Autriche et présente dans 14 pays, en particulier en Inde, pour un total de 482 collaborateurs, et de la société Jay Electronique en France et de ses 55 collaborateurs.

	2017	2018	2019
Managers et experts	552	558	640
Ouvriers	1 545	1489	1721
Autres*	992	1216	1428
TOTAL	3089	3263	3789

*Administratif, employés, techniciens

- Répartition Géographique

Le Groupe est présent dans 35 pays. Parmi ceux-ci, 10 pays emploient plus de 100 personnes en effectif permanent et représentent 89% des effectifs actifs mondiaux.

Pays	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019
France (1)	658	681	664	747
Allemagne (2)	358	399	511*	523
États-Unis	385	409	438	457
Autriche (3)	14	10	14	293
Royaume-Uni	299	275	263	288
Inde (4)	146	129	147	278
Chine	198	238	261	249
Australie	269	258	259	235
Espagne	177	174	179	176
Brésil	104	107	115	110

(1) Évolution significative en France en 2019 liée à l'intégration de la société Jay Electronique (55 personnes)

(2) Évolution significative en Allemagne en 2018 liée à l'intégration de la société LJU (91 personnes)

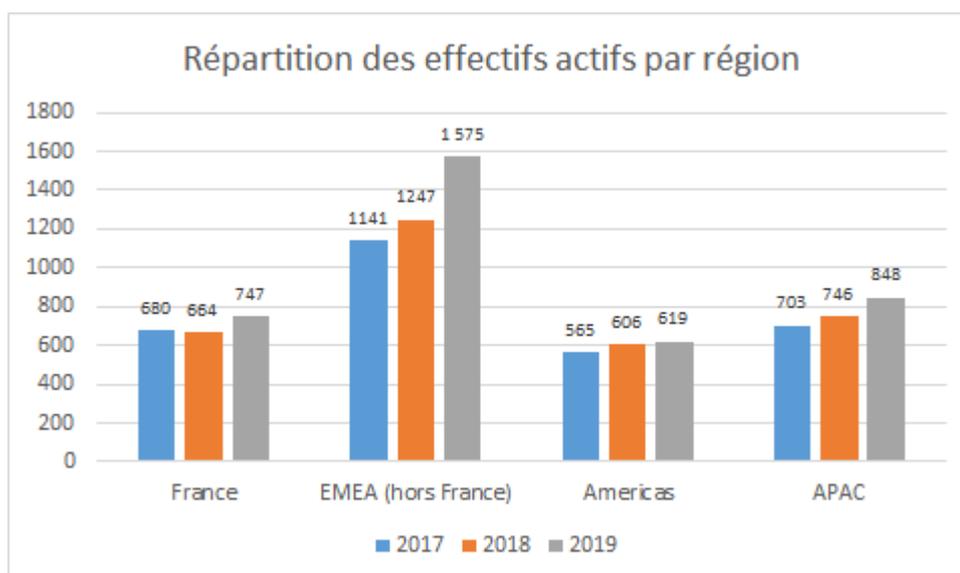
(3) Évolution significative en Autriche en 2019 liée à l'intégration de la société Frauscher (277 personnes)

(4) Évolution significative en Inde en 2019 liée à l'intégration de la société Frauscher (113 personnes)

Les effectifs ont fortement augmenté en 2019 en Autriche, en Inde et en France à la suite de l'intégration du groupe Frauscher et de la société Jay Electronique. En dehors de ces pays, le nombre de salariés est resté globalement stable avec une légère hausse au Royaume-Uni et aux Etats-Unis qui compense un tassement en Australie et en Chine. La France reste le premier pays du Groupe en termes d'effectifs.

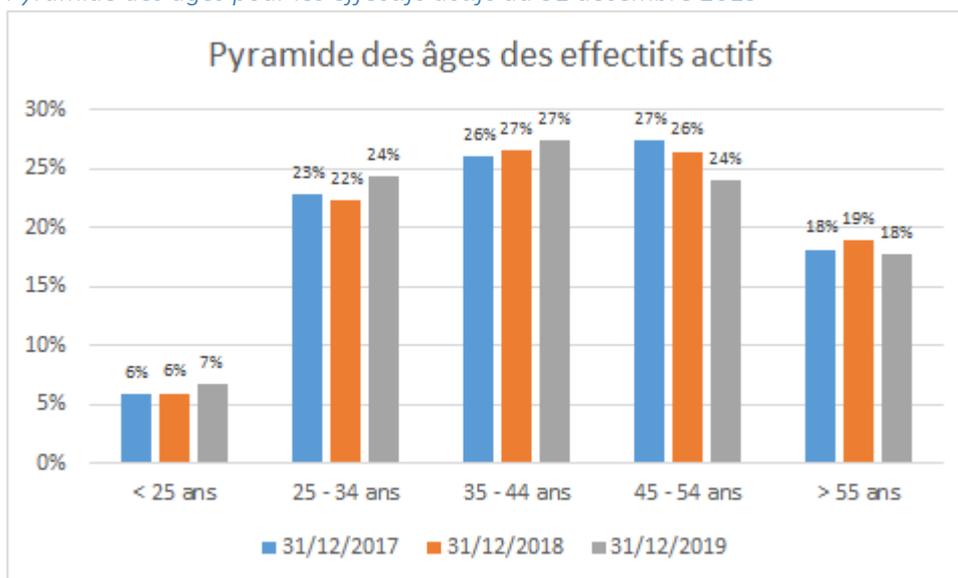
D'un point de vue régional :

- Répartition des effectifs par région au 31 décembre 2019

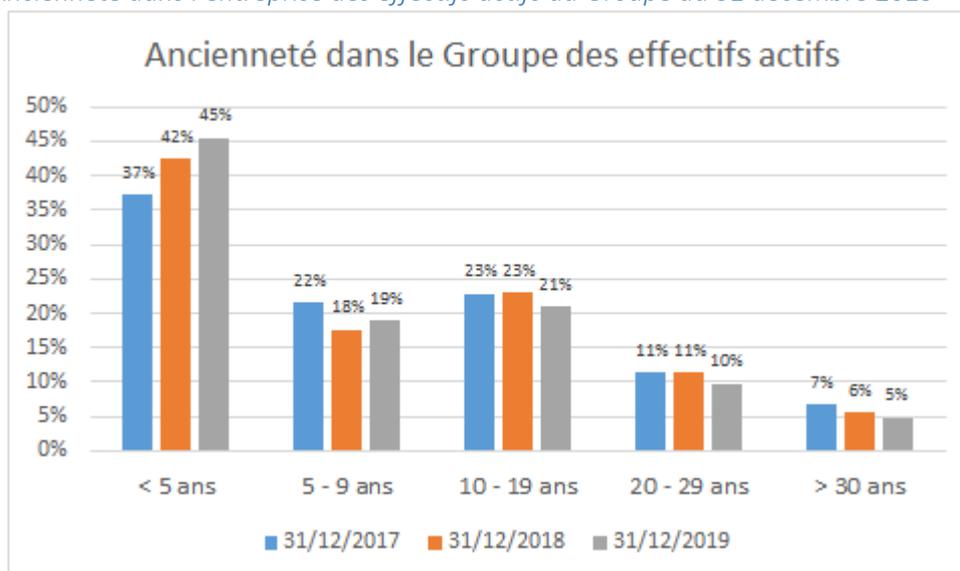


*EMEA = Europe, Middle East and Africa

- *Pyramide des âges pour les effectifs actifs au 31 décembre 2019*



- *Ancienneté dans l'entreprise des effectifs actifs du Groupe au 31 décembre 2019*



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 à un niveau élevé de la proportion des moins de 45 ans au sein de l'organisation ces deux dernières années (58% au 31 décembre 2019 contre 55% l'année précédente), le Groupe développe l'apprentissage avec un nombre d'apprentis/stagiaires qui s'élève à 96 au 31 décembre 2019 contre 66 l'année précédente. Une trentaine d'apprentis notamment sont intégrés aux équipes EDMS en Allemagne et un nombre sensiblement équivalent chez Frauscher en Autriche sur des cycles de 3 ans, favorisant ainsi la constitution d'un vivier de futurs collaborateurs qualifiés. La France a également accru son nombre d'apprentis en 2019 à 21. En outre deux jeunes VIE (Volontariat International en Entreprise) français sont venus renforcer les équipes de Pandrol en Chine.

c. Nos entreprises

- *Pandrol*

Pandrol regroupe l'intégralité de nos solutions et produits liés à l'infrastructure du rail. Ses solutions et 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 disponibilité et la sécurité des infrastructures ferroviaires et leur valeur sur l'ensemble de leur cycle de vie.

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 (vissés 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 en 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 2019, Pandrol représente 49,3% du chiffre d'affaires et 43% des effectifs du Groupe Delachaux.

- *Frauscher*

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

Frauscher est un leader dans l'ingénierie, la production et la mise en œuvre de capteurs inductifs pour les systèmes de signalisation ferroviaire. Ces systèmes de détection de roue et de compteur d'essieux sont destinés à l'équipement des systèmes de signalisation ferroviaire : fret, transport urbain (tramways et métros), transport à grande vitesse ou encore réseaux ferrés nationaux. L'ambition de Frauscher est de simplifier la tâche des intégrateurs de systèmes de signalisation et des opérateurs

ferroviaires pour obtenir les informations dont ils ont besoin pour exploiter, surveiller et protéger leur réseau opérationnel - "Track more with less".

Frauscher a également développé une technologie de détection acoustique distribuée (DAS: Distributed Acoustic Sensing) qui utilise comme capteurs les fibres optiques qui courent le long des voies ferrées. Cette technologie inclue la conception d'algorithmes des signaux acoustiques captés via des procédés d'Intelligence Artificielle (machine learning). Une filiale dédiée à cette activité - Sensonic – a été créée fin 2019 avec un effectif de 43 employés, dont une majorité d'ingénieurs principalement basés en Autriche et en Angleterre.

En 2019, Frauscher représente 6,8% du chiffre d'affaires et 13% 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 adaptées 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®) utilisée notamment dans les systèmes intralogistiques, et permettant de transférer la puissance et les données sans contact mécanique ou électrique, basée sur le principe de l'induction électromagnétique et développée 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, en particulier automobiles.

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 2019, Conductix-Wampfler représente 32,7% du chiffre d'affaires et 40% 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 2019, DCX Chrome représente 10,0% 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 2019, les activités magnétisme représentent 1,2% du chiffre d'affaires et 1% des effectifs du Groupe Delachaux.

d. Résultats financiers 2019

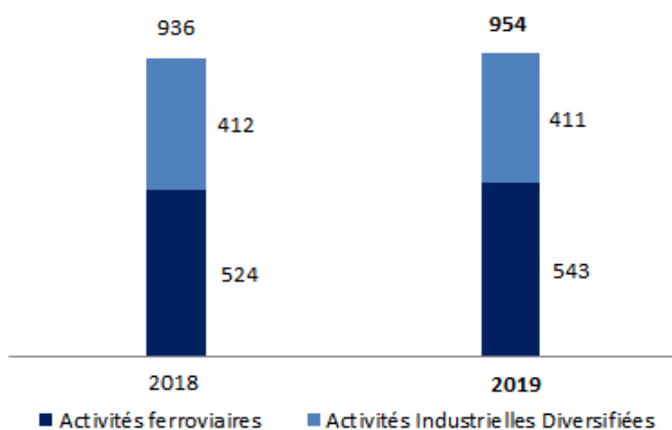


Figure 1. Prises de commande (en millions d'euros)

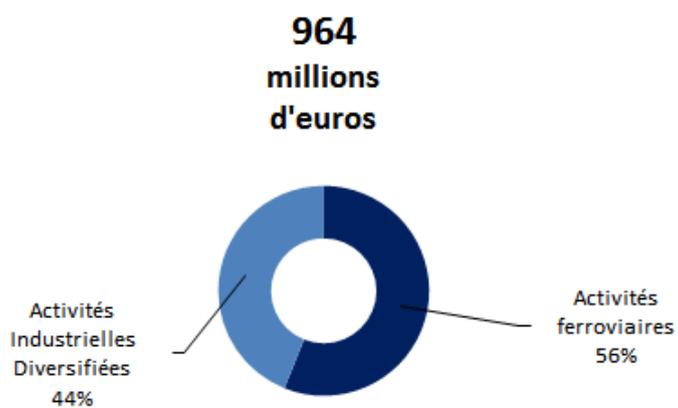


Figure 2. Chiffre d'affaires par activité (en % du chiffre d'affaires)

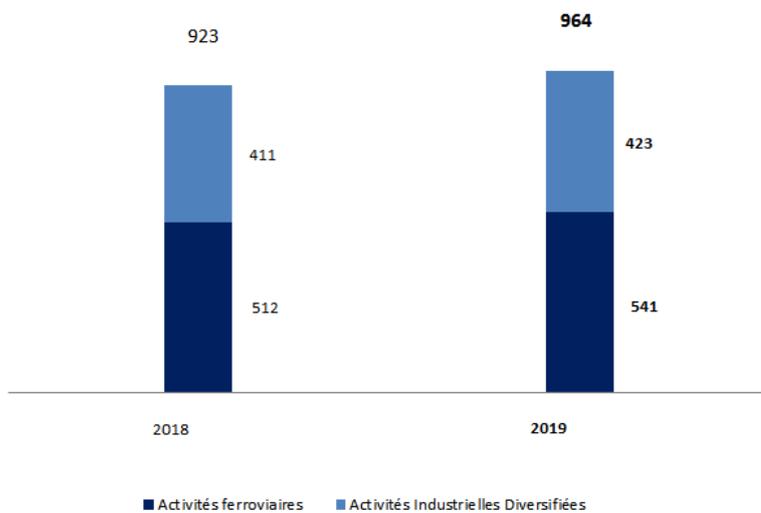


Figure 3. Chiffre d'affaires par activité (en millions d'euros)

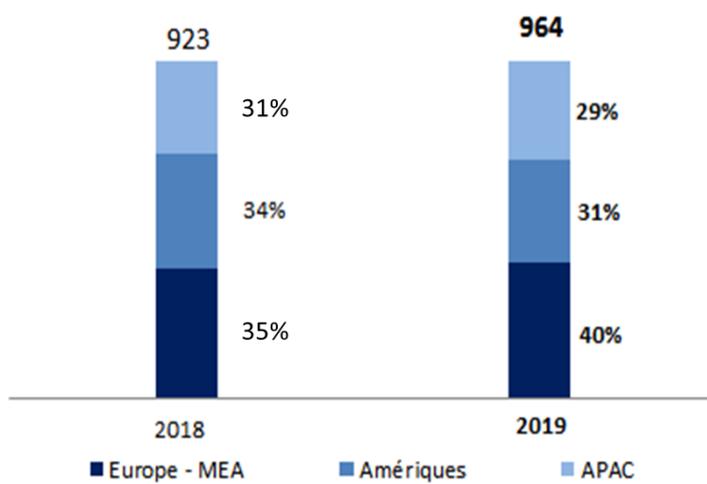


Figure 4. Chiffre d'affaires par région de destination (en % du Chiffre d'Affaires total et millions d'euros)

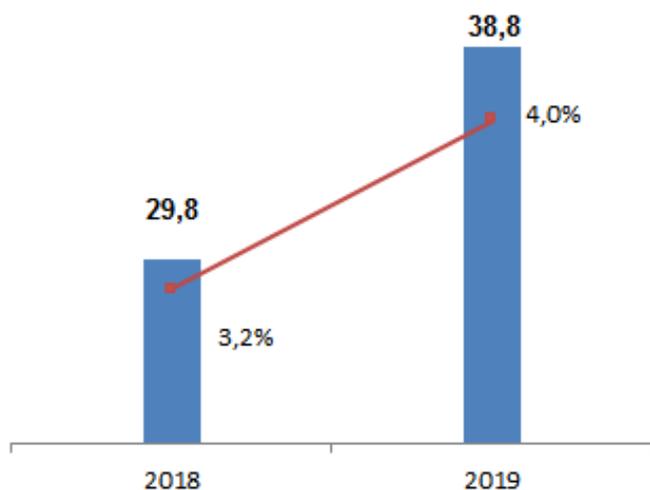


Figure 5. Dépenses en Recherche et Développement (*) (en millions d'euros et % du chiffre d'affaires)
(*) Montant des Dépenses en Recherche et Développement incluant les fonctions d'ingénierie.

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

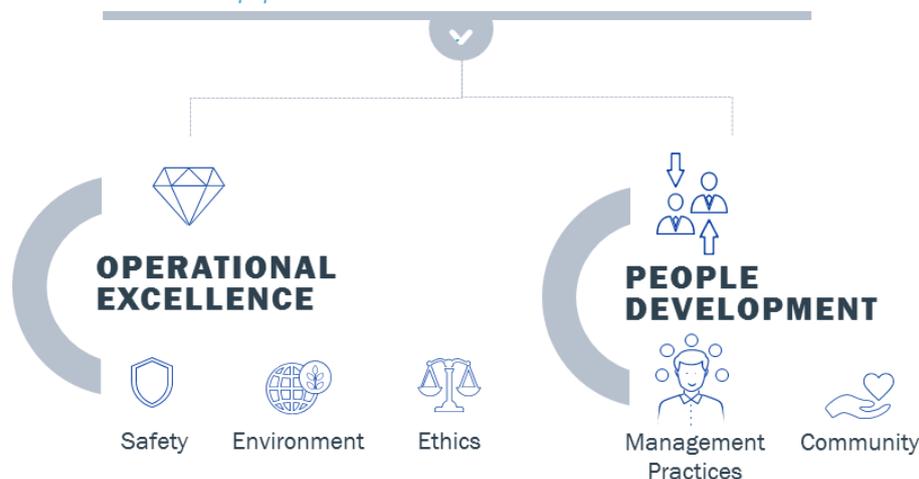
Our Worldwide Engagement

“ 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 agit sur son positionnement en matière de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) pour répondre aux enjeux tant externes (attentes clients, obligations réglementaires) qu'internes (valeurs et bonnes pratiques du Groupe Delachaux).

Selon les bonnes pratiques de la norme ISO 26000, le Groupe Delachaux a réalisé un inventaire des pratiques existantes, les a comparées aux attentes des parties prenantes afin de hiérarchiser les enjeux RSE du Groupe Delachaux et les a organisées 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 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. Performance Globale Du Groupe Delachaux

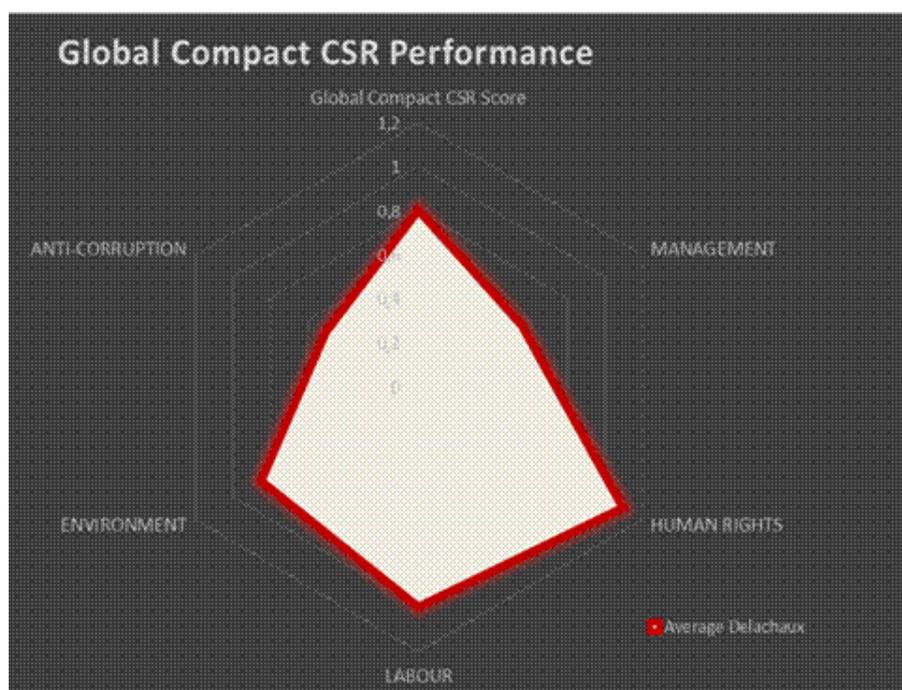


Figure 6. Performance Globale du Groupe Delachaux sur les différentes catégories du Global Compact

Ainsi, début 2018 le Groupe Delachaux était généralement bien positionné, avec des écarts toutefois : autant le groupe était dans la norme en matière de Droits de l'Homme et de Droits du Travail, autant des marges d'amélioration existaient encore dans la gestion du risque de corruption ainsi que dans le management global de la RSE en tant que programme.

De par ses activités Delachaux n'a pas d'impact sur la lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, ainsi que la promotion d'une alimentation responsable, équitable et durable. Par ailleurs, les activités de Delachaux n'ont pas d'impact direct sur le bien-être animal

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. À 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, on constate sans surprise que les pays d'Europe de l'Ouest, d'Amérique du Nord et d'Océanie sont les plus matures en matière de RSE. À 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.

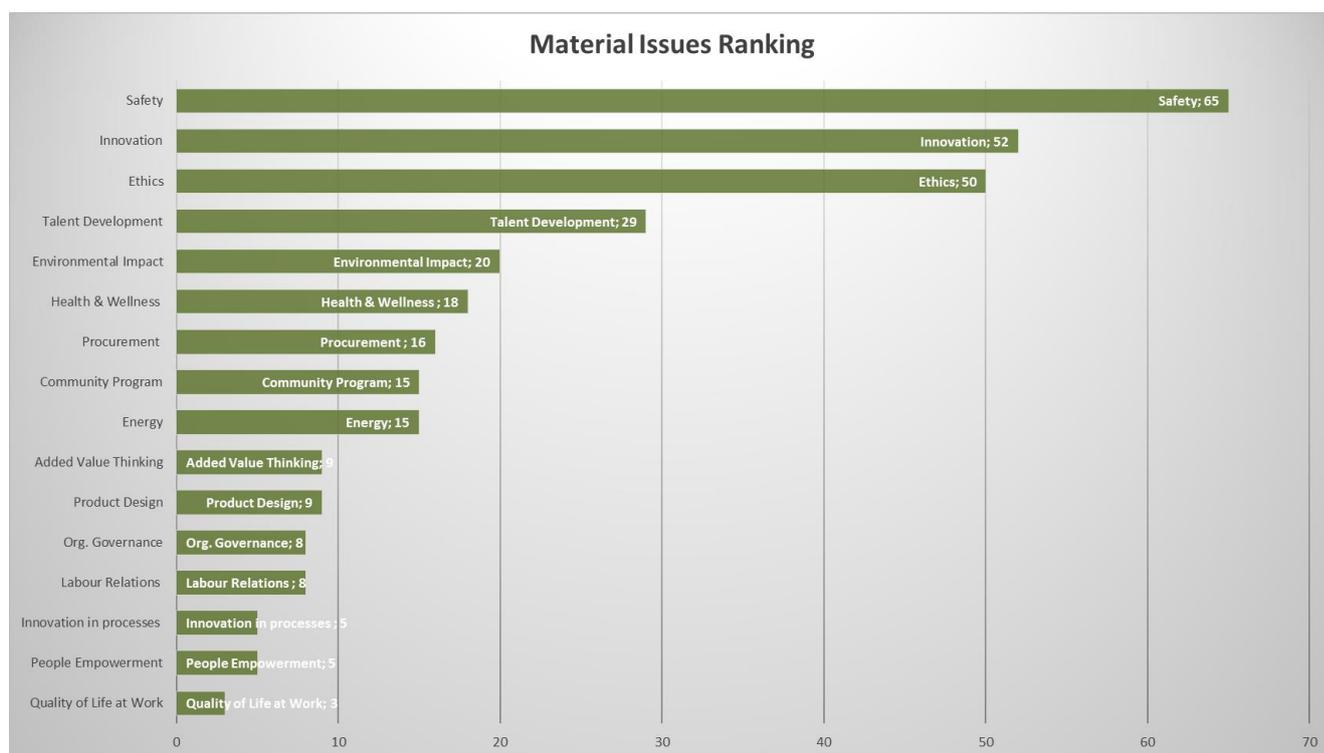


Figure 7. Analyse de matérialité du Groupe Delachaux.

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 de direction.

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 de Direction 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 petit film 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.

En avril 2019, l'organisme de certification Ecovadis a attribué aux 3 sites français de Pandrol la note de 68/100 sur la mise en oeuvre de notre programme, ce qui place cette entité au 97ème percentile du classement, donc dans les 3% des entreprises les mieux classées. La dimension pour laquelle Pandrol en France a la plus grande marge de progression sont les achats responsables (note de 50/100).

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 avril 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 Sapin II
- un enjeu pédagogique d'autre part, avec la volonté d'en faire un document que tous les employés du Groupe Delachaux pourront utiliser.

Véritable code de conduite pour les collaborateurs, le Code d'Éthique du Groupe Delachaux décrit et illustre les comportements attendus de leur part 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 disponible en 18 langues, permettant de couvrir 99% des employés du Groupe Delachaux

La publication et la diffusion du Code d'Éthique a eu lieu en avril 2019 avec l'organisation dans chaque établissement du Groupe Delachaux d'évènements de lancement qui ont réuni tous les salariés de chaque site.

Fin 2019 a été mis en ligne 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. Ce module a été intégré aux différents parcours d'intégration des nouveaux embauchés.

Ce module mis en ligne en décembre 2019, a depuis été suivi à fin mars 2020 par 1730 personnes du Groupe Delachaux ayant accès à la plateforme, soit 71% des personnes ayant un accès direct à la plate-forme Groupe de formation en ligne (hors Frauscher).

En 2020, ce module sera étendu aux salariés de Frauscher. Des sessions en présence seront par ailleurs réalisées pour les personnes n'ayant pas d'adresse mail (principalement des opérateurs de production). L'ambition étant que l'intégralité des salariés ait suivi ce module de e-learning ou une formation en présence à fin 2020.

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'Éthique 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 et la sécurité des infrastructures ferroviaires et leur valeur sur l'ensemble de leur cycle de vie » Pandrol commercialise par exemple sous la gamme Vortok des barrières de sécurité destinées à protéger les opérateurs lors de leur présence en voie.

Pour Conductix-Wampfler, la sécurité des applications est une fonctionnalité majeure en conception. Les systèmes de contrôle - commande produits à Postdam (Allemagne) par LJU comportent des éléments de sécurité clés pour garantir l'intégrité des personnels travaillant par exemple sur les chaînes automobiles. De même, les télécommandes sans fil et systèmes fournis par JAY Electronique à St Ismier (France), société acquise en juillet 2019, sont entièrement dédiés à la sécurité des opérations de manutention et utilisent des protocoles conçus en interne et brevetés..

b. Études de cas

- Pandrol Raismes et Douai en France

Les sites français de Raismes et de Douai faisaient partie des 7 sites critiques de Pandrol en 2018 avec un nombre d'accidents trop élevé. La direction de chaque usine a mis en œuvre un plan d'ensemble qui a permis

de réduire drastiquement le nombre d'accidents avec arrêt: un seul accident avec arrêt pour les 9 derniers mois à ce jour. Les principales actions ont été l'implication accrue de l'ensemble des collaborateurs, y compris personnel temporaire, dans l'identification, la communication des situations à risques et la recherche de solutions et d'amélioration. Des routines respectant des standards ont été créées: réunions quotidiennes, réaction immédiate sous format QRQC, tour d'atelier selon le format "Genba walk". Des *Safety room* ont été créées et sont utilisées systématiquement à chaque accident / incident.

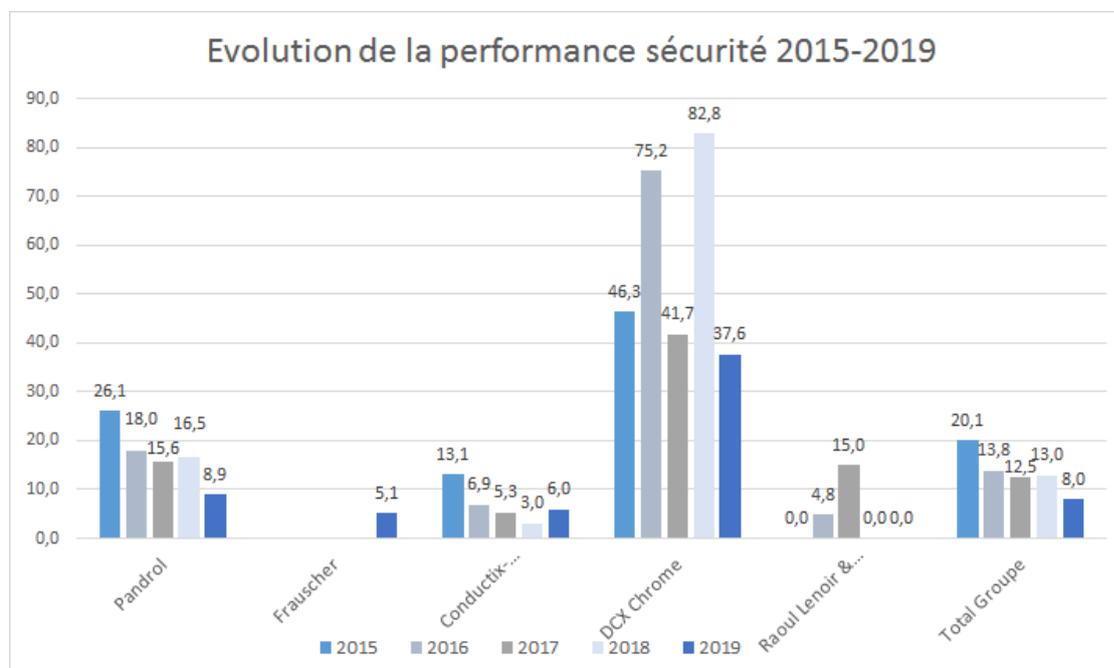
- Conductix-Wampfler Belley France

Le site de Belley en France, s'inspirant de la pyramide de Bird, encourage ses équipes à identifier les situations à risque pour la sécurité et à proposer des actions pour les résoudre rapidement. Il identifie désormais une moyenne de 100 situations dangereuses par mois pour un site de moins de 200 personnes. L'implication au quotidien des collaborateurs (trices) est ancrée et les routines sécurité sont stabilisées. L'utilisation de la Safety Room, appelée aussi SAFETY DOJO, permet de former aux risques sécurité toute personne entrant dans l'entreprise, des fournisseurs ou prestataires jusqu'aux clients en passant bien sûr par l'ensemble des collaborateurs du site.

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 60% notre taux de fréquence des accidents avec arrêt, passant de 20,1 en 2015 à 8.0 à fin 2019. L'objectif du Groupe de 2019 - atteindre en moyenne un TF1' inférieur à 10 - est donc dépassé. L'objectif 2020 est de réduire de nouveau ce taux de fréquence d'accidents pour atteindre un taux de fréquence de 5.

L'engagement de tous les salariés sur la prévention des risques et accidents et les actions lancées en 2018 ont permis ce résultat. Cet engagement s'est par exemple traduit en 2019 par la généralisation dans les principaux sites de production de la mise en œuvre de "safety room" qui servent à rappeler les consignes de sécurité à toutes les équipes, intégrer les nouveaux salariés, en particulier les intérimaires, et à travailler à la résolution des accidents et presque – accidents.

Les performances en 2019 sont cependant contrastées selon les marques et les sites.

Pandrol a amélioré fortement sa performance en 2019 en divisant par presque 2 son taux de fréquence qui s'établit à 8.9 au 31 décembre 2019 (29 accidents avec arrêt au total en 2019, toutes catégories de personnel). Le travail d'ensemble entrepris sur le thème de la sécurité en 2018 a porté ses fruits avec par exemple le site de Raismes identifié comme critique en 2018 ayant atteint un record de 457 jours sans accident en 2019. Il ne reste que 4 sites à avoir connu 3 accidents et plus avec arrêt en 2019 et un plan d'action spécifique est maintenu pour ces sites qui étaient au nombre de 7 en 2018. Le taux de gravité est réduit également à 0.19.

Conductix-Wampfler a connu plus d'accidents avec arrêt en 2019 et voit son taux de fréquence remonter à 6.0 (12 accidents avec arrêt dans l'année). Il s'agit d'accidents ayant généré des arrêts courts. Les actions engagées depuis 2017 se poursuivent avec une nouvelle impulsion sur les sites qui se sont dégradés.

DCX Chrome s'est significativement amélioré en 2019 divisant par plus de 2 son taux d'accident ; le site de Marly (France) garde cependant, avec 5 accidents en 2019, un taux de fréquence élevé à 37.6. Le taux de gravité s'est de nouveau réduit et s'établit à 0.62. Pour Antoine Vasseur, responsable HSE, « *cette amélioration constitue les premiers résultats de l'engagement des équipes 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.* »

Frauscher a mis en place cet indicateur taux de fréquence pour l'ensemble de ses sites au fil de 2019. Au 31 décembre 2019, le taux de fréquence est de 5.1. Les accidents enregistrés ont tous généré des arrêts de très courte durée avec un taux de gravité de 0.02.

Pour les 2 sites de Raoul Lenoir ainsi que le siège de Colombes, 2019 a été de nouveau une année sans accidents.

Fin 2019 a démarré la création d'un module de formation « Sécurité » à distance qui sera publié en 2020 pour continuer à renforcer notre culture Sécurité à tous les niveaux de l'organisation.

Pour souligner l'importance que le Groupe accorde à ce sujet, des objectifs Sécurité sont aujourd'hui attribués au titre des objectifs de performance et/ou des objectifs de bonus pour les fonctions industrielles dans l'activité Pandrol.

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. 2/3 de nos principaux sites de production (21 sur 32) 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

- Réduction des consommations électriques chez Intercast & Forge en Australie

Le site australien d’Intercast & Forge a mis en œuvre dès 2016 un plan de réduction de sa consommation électrique. Les équipes du site ont développé en interne un système expert qui permet de réguler la consommation de la fonderie, très consommatrice d’électricité. Ce système expert a ensuite été utilisé pour contribuer à l’effort du gouvernement australien (Australian Renewable Energy Agency), ayant fermé le dernier générateur à charbon d’Australie du sud, pour écrêter la consommation électrique lors de pics. Un nouveau développement sur ce système permet désormais d’arrêter en deux minutes 10MW / h de consommation, soit l’équivalent de 3000 foyers. I&F, qui est le seul industriel du programme (les autres étant des producteurs ou distributeurs d’électricité) a reçu à cette occasion un prix national et reçoit de nombreuses visites, à l’initiative du gouvernement australien, pour s’inspirer du système développé.

- Conception des produits chez Pandrol

Pandrol a revu la conception de ses systèmes de fixation Fastclip Baseplate avec comme objectif de réduire la masse de ce système, permettant ainsi de réduire son empreinte carbone, tout en conservant son haut niveau de sécurité. Ce système incorporait initialement un élément pour guider l’outil d’installation de la fixation sur la traverse de rail ; cet élément n’était donc utilisé qu’au moment de l’installation et lors d’une action de maintenance, soit quelques secondes pour une vie de la fixation de multiples années. L’innovation est venue en utilisant le rail comme instrument d’installation de la fixation et non plus la fixation elle-même. En conséquence ces composants spécifiques d’installation ont pu être retirés et le nouveau mode d’installation est plus sûr.

Les équipes de design de Pandrol ont poursuivi leurs travaux et travaillé sur le process de fonderie utilisé pour la réalisation de certains composants ; elles ont ainsi revu leur conception et supprimé des “noyaux” dans les outils nécessaires au process. À la suite de ces deux actions, le poids total du système de fixation a été réduit de 25% à 7.1kg, soit moins de matières et moins de masse à transporter

- Sensonic ou suivre l'état de l'infrastructure sans se déplacer

Frauscher a développé une technologie de détection acoustique distribuée (DAS : Distributed Acoustic Sensing) qui utilise comme capteurs les fibres optiques qui courent le long des voies ferrées. Cette technologie inclue la conception d'algorithmes des signaux acoustiques captés via des procédés d'Intelligence Artificielle (machine learning). Ainsi Sensonic a démontré dans plus de 30 cas d'application qu'un centre de contrôle pouvait obtenir de l'information sur l'état de la voie ferrée et aussi de certains aspects du matériel roulant sans nécessiter l'intervention de personnes le long de la voie ferrée ou inspectant le matériel roulant. Ceci réduit le nombre de déplacements des équipes de maintenance et plus encore permet de maximiser l'utilisation des voies ferrées et matériels roulants existants.

- Conductix Wampfler contribue à l'arrêt des générateurs diesel dans les ports :

Depuis 15 ans, Conductix Wampfler électrifie les portiques de manutention dans les ports afin de réduire les émissions de diesel. Cette électrification restait partielle et un générateur restait en service pour être utilisé hors de connexion au dispositif d'électrification. Les nouvelles solutions de batterie mises en œuvre permettent désormais une électrification totale des grues et portiques portuaires sans perte de flexibilité de mouvement. De plus, de nouvelles batteries permettent désormais de récupérer l'énergie dégagée lors de la descente des containers. Cette énergie était précédemment "brulée" dans des résistances de freinage : elle peut désormais être récupérée. Le premier équipement entièrement opéré par batterie sera mis en service en 2020.

- Des capteurs sur les produits Conductix Wampfler pour optimiser la maintenance des équipements

La fiabilité des équipements et infrastructures utilisant des systèmes Conductix Wampfler est clé pour les opérations de nos clients. Afin de limiter les pertes liées aux pannes, les techniciens de maintenance des clients sont amenés à changer de façon préventive certains composants de leur équipement, même si ceux-ci sont encore fonctionnels. Nous avons donc équipé certains de nos systèmes de capteurs afin de mesurer leur performance. Ceci permet de signaler la fin de vie à venir d'un composant et plus globalement de suivre la performance de nos systèmes en opération dans des tableaux de bord de maintenance. Certains clients utilisent ces données pour modéliser et optimiser le fonctionnement de leurs équipements, comme par exemple des grues équipées de guirlandes festons. Nos centres R&D utilisent aussi ces données pour améliorer la conception de nos systèmes et atteindre la performance souhaitée en mettant en œuvre le minimum d'énergie.

- Utilisation de palettes réutilisables par le site de Baltinglass en Irlande de Conductix Wampfler:

Ces palettes réutilisables ont été mises en place pour les cargaisons intersites et représentent désormais plus d'un tiers de toutes les palettes utilisées.

Le site a aussi travaillé à l'examen des produits chimiques utilisés pour traiter ses eaux et a supprimé l'utilisation d'acide sulfurique.

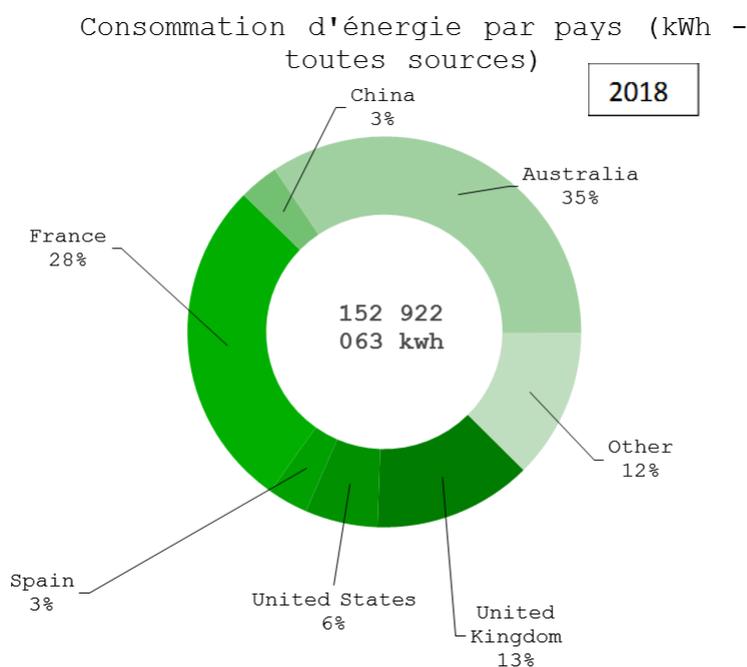
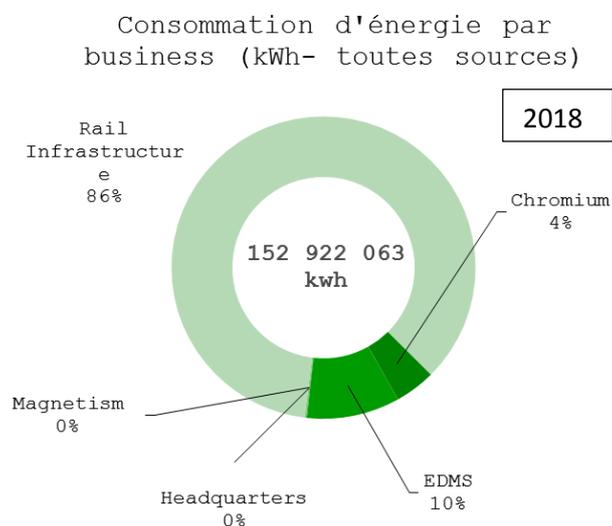
c. Économie circulaire

Tous nos sites d'injection plastique – Pandrol en UK, Espagne, USA, Australie, Afrique du Sud, Algérie et Maroc ; Conductix Wampfler en Irlande – recyclent désormais dans leur propre production leurs déchets et rebuts de résine plastique.

DCx Chrome a continué à investir en 2019 dans son installation de traitement du corindon qui est un co-produit de la réaction alumino-thermique ; ainsi ce co-produit est valorisé auprès de clients industriels et traité comme un produit à part entière.

d. KPI

- Consommation d'énergie - chiffres 2018



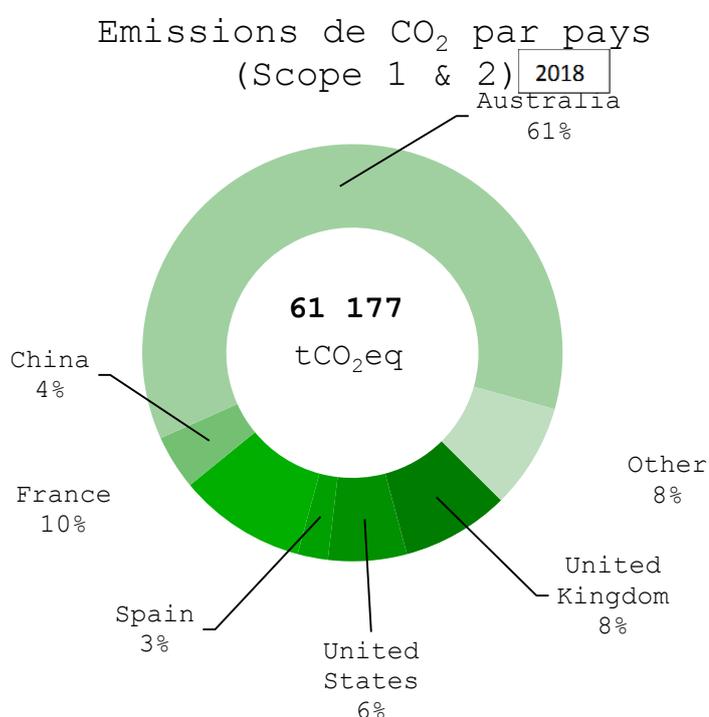
En 2018, la consommation d'énergie des sites de production et bureaux du Groupe Delachaux faisait apparaître un fort contraste entre les différents business du Groupe. Pandrol concentre **86%** des consommations énergétiques.

Cela était 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, comptait pour une large part des consommations d'énergie.

C'est pourquoi les cas ci-dessus mettaient en évidence le travail réalisé sur l'activité systèmes de fixation de Pandrol.

Nous n'avons pas actualisé ce tableau de consommation en 2019 et le ferons en 2020.

- Bilan Carbone (Scope 1-2) -Chiffres 2018



Les chiffres d'émissions de CO₂ 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.

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. Programme de formation

- Le programme de formation à distance – e-learning du Groupe Delachaux

Un module de formation au code d'éthique intégrant des cas pratiques et permettant une mise en situation des salariés a été déployé à partir de décembre 2019. Ce module de formation est disponible en 7 langues (Français, Anglais, Allemand, Espagnol, Chinois, Italien et Portugais) pour tous les salariés du Groupe.

A fin mars 2020, le module a été suivi en ligne par 1730 personnes – ce qui correspond à 71% des employés ayant une adresse mail.

En 2020, ce module sera étendu aux salariés de Frauscher et des sessions en présence seront réalisées pour les personnes n'ayant pas d'adresse mail (principalement des opérateurs de production). L'ambition est que l'intégralité des salariés suive ce module de e-learning ou son équivalent sous la forme d'une formation en présence d'ici à fin 2020.

- Le programme anti-corruption du Groupe Delachaux

En 2018 le Groupe Delachaux s'est doté d'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, présenté aux managers du Groupe Delachaux en novembre 2018, a fait 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 sur la plateforme WeProgress du Groupe Delachaux : en 2019, 385 collaborateurs du Groupe Delachaux ont pu suivre le module «Employee Global Anti-bribery Compliance Training » proposé par TRACE. D'autres modules de formation de Trace sont également disponibles – par exemple «comment dire non » et 82 personnes ont suivi un de ces autres modules mis à disposition par Trace.

-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.

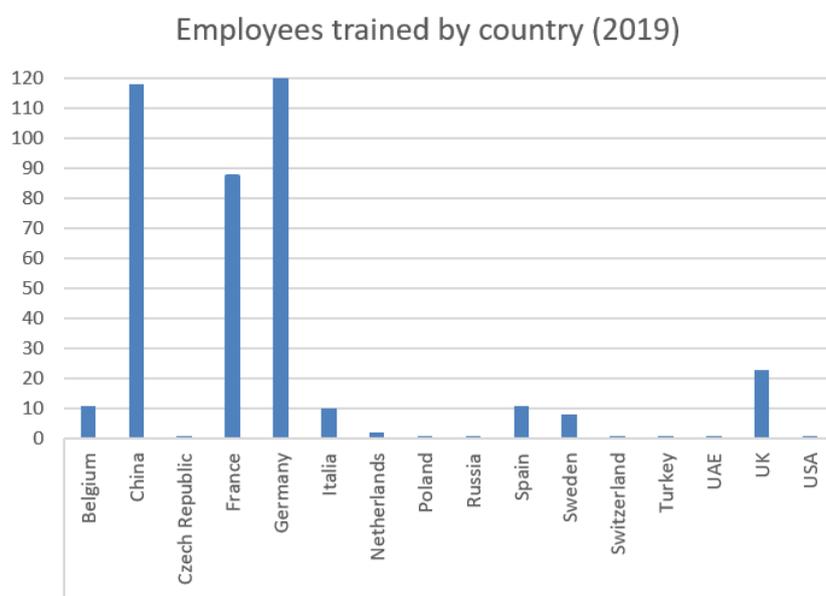
c. KPI

Type de formation / Nombre d'employés formés	2018	2019
Formation présentielle	78	405
Formation e-learning	80	385

Le plus gros investissement a été réalisé dans la formation face à face avec 405 personnes formées en présence. Par ailleurs 385 personnes ont suivi le module de formation e-learning. Sur ces 790 personnes, 172 d'entre elles ont reçu les 2 types de formation.

- Chiffres-clé formation présentielle :

Par pays :



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 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.

Il est à noter que la ligne d'alerte mise en œuvre dans le cadre du déploiement du code d'éthique a été principalement utilisée en 2019 pour remonter des cas potentiels liés au respect des personnes plus que pour indiquer des cas de corruption potentielle. L'ensemble des cas soumis a été traité dans le cadre des règles de confidentialité garanties par cette ligne d'alerte.

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, y compris le personnel ouvrier. 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. D'autre part, en 2019, l'accent a été également mis sur le tutorat/transfert d'expertise auprès de 4 responsables RH locaux afin de continuer à étendre le périmètre des People Review au sein de l'organisation (Conductix-Wampfler China, Pandrol China, Pandrol India et Conductix Wampfler France)

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, 726 personnes ont été concernées en 2019 et un certain nombre d'actions prioritaires a été défini au niveau des équipes de direction.

- Formation et compétences

Le Groupe Delachaux, durant l'année 2019, 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. Lancée en janvier 2019, cette plateforme donne accès à une très large variété de modules de formation. Elle permettra en outre de suivre de manière plus efficace les indicateurs de formation et de créer des parcours de formation pour les collaborateurs.

Fin 2019, 2578 collaborateurs à travers le monde avaient un accès à cette plateforme – soit 69% de la population Groupe. Sans compter l'accès au module "Code Éthique", 961 de ces collaborateurs ont suivi au moins un cours sur cette plateforme.

Cette plateforme offre plus de 600 modules standards portant sur des thématiques managériales, informatiques et de développement personnel. En parallèle, le Groupe s'est attaché à identifier des sujets spécifiques à ses activités et à démarrer la production de certains contenus. Ainsi, 40 modules personnalisés sur la présentation de nos activités, de nos produits, de nos procédures sont aujourd'hui disponibles dans la plateforme. Le module Code Éthique est un parfait exemple de contenu personnalisé au regard des besoins du Groupe.

- 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.

- Engagement des collaborateurs

L'année 2019 a également été consacrée à la préparation d'une enquête d'engagement auprès de l'ensemble des salariés du Groupe. Ce projet vient renforcer et compléter les nombreuses actions existant dans les sites en matière d'écoute, de communication et d'implication des salariés.

Son objectif est d'avant tout de recueillir les perceptions et les ressentis de nos collaborateurs, comprendre leur quotidien et ce qui est important pour eux.

Cette enquête s'adressera à toutes et à tous, partout dans le monde début 2020.

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.

Les exemples d'initiatives locales incluent en France des partenariats avec des établissements pour proposer des immersions professionnelles à des personnes en reconversion ou en « remise » sur le marché de l'emploi (Mission locale, Valoriste Bugey Sud, Pole Emploi, AFPA, Ecole de la Deuxième Chance). Chez Pandrol une démarche pour toucher les demandeurs d'emploi locaux et issus de zones de précarité professionnelle a pu déboucher sur 2 emplois francs et des stages ont été proposés sur la plateforme "viens voir mon taf".

- 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 2019 est de **19,8%**, soit un montant sensiblement équivalent à l'année précédente (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.

- Situation en France

Part de Femmes par entité au 31/12/2019	Nombre de Femmes	Effectif total	%
Delachaux global	146	747	19,54%
Pandrol SAS	57	316	18,04%
Pandrol Railweld SAS	2	28	7,14%
DCX Chrome SAS	10	70	14,29%
RBSI SAS	1	33	3,03%
Raoul Lenoir SAS	4	30	13,33%
Conductix Wampfler SAS	37	181	20,44%
Jay Electronique SAS	20	55	36,36%
Frauscher SAS	1	4	25,00%
Delachaux SA	13	27	48,15%
Delachaux Group SA	1	3	33,33%

Un accord Égalité professionnelle H/F existe chez Conductix Wampfler France et va être revu pour s'adapter aux nouvelles obligations de reporting. Un accord de ce type est en cours de négociation chez Pandrol SAS.

- 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 2019.

Entités	Emploi Direct	Emploi Indirect	Total
Pandrol Raismes	5,36%	2,51%	7,87%
Pandrol Douai	5,92%	0,00%	5,92%
Conductix-Wampfler	4,30%	2,75%	7,05%
Raoul Lenoir	0,00%	0,00%	0,00%
DCX Chrome	2,35%	0,00%	2,35%
Pandrol RBSI	3,03%	0,00%	3,03%
Pandrol Colombes	2,70%	0,00%	2,70%
Pandrol Railweld	0,00%	0,00%	0,00%
Delachaux SA	4,00%	0,00%	4,00%
Jay Electronique	3,51%	2,14%	5,65%
Frauscher	0,00%	0,00%	0,00%

De nombreuses actions sont mises en œuvre pour attirer et favoriser l'intégration de personnes en situation de handicap. Conductix Wampfler participe à Duo Day qui permet de faire découvrir un métier à une personne handicapée. L'établissement de Belley a intégré un implant en situation de handicap sur un poste en production. Il a également établi des partenariats avec des établissements spécialisés pour sous-traiter des tâches à des personnes en situation de handicap. Les offres d'emploi de Conductix Wampfler comme des sites Pandrol sont systématiquement diffusées auprès de CAP EMPLOI dont la mission est d'accompagner les personnes handicapées dans leur recherche et maintien dans l'emploi. De même les offres déposées auprès des agences d'intérim sont systématiquement assorties d'une demande de présentation de "Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L.5212-13 CT".

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 et du Caoutchouc. 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.

Différents accords ont été signés en France en 2019. Outre 3 accords de NAO (négociation annuelle obligatoire des salaires), 2 accords d'intéressement couvrant 4 entités ont été négociés, ainsi que deux accords de prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat), un accord d'astreinte, deux protocoles d'accord pré-électoraux et règlements de CSE.

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 des rémunérations brutes versées par le Groupe (hors charges sociales) au titre des exercices clos depuis le 31 décembre 2016 s'établit comme suit, en hausse de **16,4 %** entre 2018 et 2019. L'essentiel de la hausse provient des sociétés Frauscher et Jay Electronique acquises en 2019. À périmètre constant, l'augmentation des frais de personnel s'élève à 3,2%.

(En millions d'euros)	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019
Rémunérations brutes	132,8	133,2	136,9	159,4

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 "Management - Pour aller plus loin"

Pour répondre à un besoin collectif exprimé par les managers durant l'enquête réalisée en 2017, différents modules de formation ont été proposés depuis 2018 en complément de la formation «Manager pour réussir ensemble ».

L'objectif de ces modules est d'explorer davantage certaines pratiques managériales en se focalisant sur les outils managériaux clés au travers de jeux de rôles. Ainsi, 5 modules ont été développés

- Manager différents types de personnalité
- Donner du feedback
- Annoncer une décision
- Adopter une posture de coach
- Responsabiliser

Depuis 2018, 51 managers ont participé à des sessions pilote. L'objectif est de poursuivre le déploiement de ces modules de formation en 2020 à tous les managers intéressés – notamment en exploitant le potentiel de notre plateforme e-learning pour donner accès au plus grand nombre

- 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.

Les sites du Groupe Delachaux sont passés en 2019 à une approche plus systématique du déploiement du lean management. Lors du lancement de ces pratiques lean en 2014, nous avons organisé différents chantiers sur des sites volontaires. Nous avons ensuite mis en place des routines sur l'ensemble des sites telles que les réunions quotidiennes, les visites sécurité ou encore la méthode QRQC pour résoudre les problèmes. Pandrol et Conductix Wampfler ont désormais établi des road maps et matrice de maturité sur l'ensemble de leurs sites industriels afin de structurer les améliorations de façon cohérente. Ces feuilles de route permettent aussi de se comparer et de transférer les bonnes pratiques.

Il faut noter que ces actions de lean management ne concernent pas seulement les ateliers de production. Les équipes de développement sont également actives, en particulier celles de Pandrol Fastening Systems en Angleterre (Addlestone et Worksop) où l'ensemble des équipes de R&D ont été formés et ont réalisés une action spécifique lean dans le cadre d'un chantier. Certaines personnes se sont aussi formées pour devenir animateur de chantiers.

Les équipes de Frauscher utilisent elles la méthode agile déployée dans l'ensemble de l'entreprise. Cette méthode a fait l'objet d'une présentation au Comité Exécutif du Groupe Delachaux à St Marienkirchen au siège de Frauscher en Autriche en juin 2019.

Enfin les services administratifs participent aussi à ces chantiers lean. Les équipes comptables du site I&F d'Adelaïde en Australie ont réalisé un chantier de Value Stream Mapping qui a permis de diviser par plus de 10 le temps consacré au traitement de l'inventaire.

c. KPI – Manager pour Réussir Ensemble

Nombre de managers formés	2016	2017	2018	2019
	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 Pandrol Porto Alegre au Brésil se mobilisent tout au long de l'année pour apporter du soutien aux écoliers de l'école municipale à proximité de l'usine. Ces actions vont de la remise de fournitures scolaires, à la distribution de repas à la cantine ou à la participation à l'animation de différentes fêtes de l'école.

Les équipes de Pandrol Bridgeport (NJ) aux USA se sont mobilisées pour réaliser différentes actions de don pour soutenir l'école locale et aussi apporter une aide matérielle à des personnes de la communauté souffrant de maladies graves.

Les salariés de Conductix Wampfler Omaha (NE) et Harlan (IO) aux USA se sont mobilisés eux aussi pour apporter du soutien à la communauté où ils opèrent avec une orientation vers l'éducation et le soutien aux personnes fragiles (support aux anciens, don de jouets, organisation de la Leadership Conference de la High School d'Harlan).

Les salariés de Raismes ont organisé une journée Portes Ouvertes le 18 mai 2019 lors de laquelle les familles des salariés, leurs amis et des représentants de la communauté ont pu visiter le site et mieux comprendre le processus de fabrication de kits de soudure aluminothermique. 120 visiteurs se sont déplacés ce samedi matin-là et ont été enchantés de leur découverte.

Les salariés de Baltinglass – Irlande ont mis en œuvre un programme pour sensibiliser leurs salariés à leur régime alimentaire et les encourager à faire de l'exercice physique. L'impact de ce programme s'est étendu à la famille des salariés et à leurs proches dans la communauté.

Différents sites dans le monde organisent des journées de don du sang et mettent en place des partenariats avec des associations caritatives (récupération de vêtements par exemple).

VI. Annexes

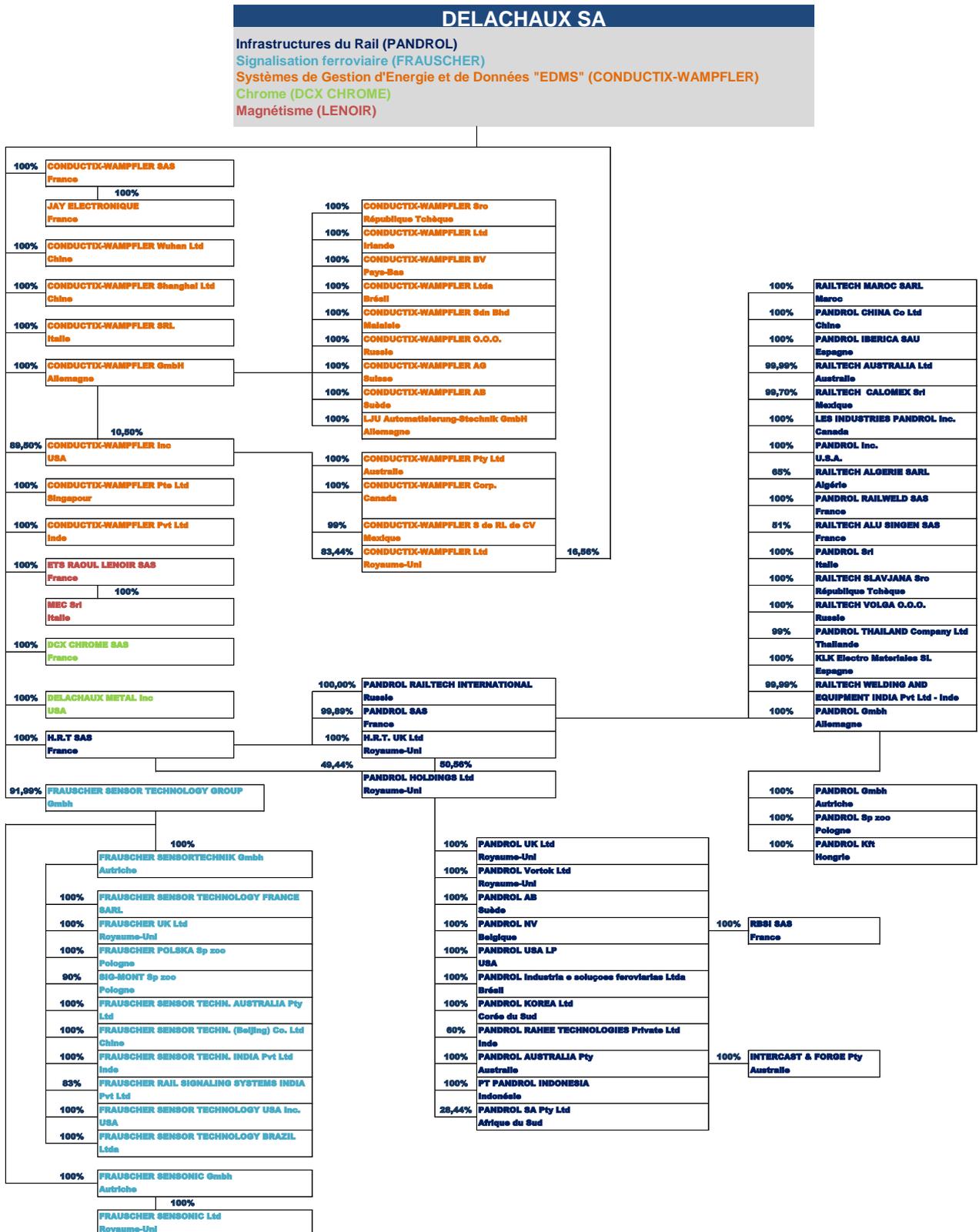
A. Les chiffres de ce rapport

Chapitre	Page	Nom	Année	Unité	Périmètre	Commentaires
2. A	4	Chiffre d'affaires	2018 2019	€	Groupe Delachaux	Selon normes IFRS
2. A	4	Chiffre d'affaires par activité	2018 2019	%	Groupe Delachaux	Par marques, en % des chiffres d'affaires total
2. A	4	Chiffre d'affaires par région de destination	2018 2019	%	Groupe Delachaux	Par zone géographique, en % du chiffre d'affaires total. MEA = Moyen Orient et Afrique.
2. A	4	Effectifs par région	2018 2019	Employés actifs	Groupe Delachaux	Actif= employé en paie. N'inclut pas l'intérim.
2. D. a	7	Dépenses de R&D en % du CA	2018 2019	%	Groupe Delachaux	
2. D. b	8	Effectif Total	2018 2019	Employés actifs & inactifs	Groupe Delachaux	Inactif= employé hors paie actuelle mais avec retour possible (congé sabbatique, congé parental)
2. D. b	8	Effectif Total	2018 2019	ETP	Groupe Delachaux	Employés Équivalent Temps Plein
2. D. b	8	Effectif par activité	2018 2019	%	Groupe Delachaux	Employés actifs
2. D. b	8	Employés actifs par catégorie	2018 2019	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
2. D. b	8-9	Employés actifs par pays	2016 à 2019	Employés actifs	Groupe Delachaux	9 principaux pays
2. D. b	9	Employés actifs par région	2018 2019	Employés actifs	Groupe Delachaux	Apac = Asie-Pacifique
2. D. b	10	Employés actifs par âge	2018 2019	Employés actifs	Groupe Delachaux	
2. D. b	10	Employés actifs par ancienneté	2018 2019	Employés actifs	Groupe Delachaux	Y compris emplois non permanents (Contrats à

						durée déterminée ou apprentis). Ancienneté conservée en cas d'acquisition.
2. D. d	14	Prise de commandes par activité	2018 2019	€	Groupe Delachaux	Activités Industrielles Diversifiées = Conductix-Wampfler, DCX Chrome et Magnétisme.
2. D. d	14	Chiffre d'affaires par activité	2018 2019	€ / %	Groupe Delachaux	
2. D. d	15	Chiffre d'affaires par activité	2018 2019	€	Groupe Delachaux	
2. D. d	15	Chiffre d'affaires par région de destination	2018 2019	€ / %	Groupe Delachaux	
2. D. d	16	Investissement dans la Recherche et Développement	2018 2019	€ / %	Groupe Delachaux	
4. A	24	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
4. B	28	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.
4. B	28	Consommation d'énergie par pays	2018	kWh	Groupe Delachaux	Idem.
4. B	29	Émissions de CO ₂ par pays	2018	kWh	Groupe Delachaux	Idem.
4. C	30-32	Nombre d'employés formés	2018 2019	Employés	Groupe Delachaux	E-learning : certificats TRACE International Présentiel : fiches de présence
4. C	30-32	Nombre de Due Diligence effectuées	2018 2019	Rapport de Due Diligence	Groupe Delachaux	Rapports de Due Diligence sur les partenaires commerciaux du Groupe Delachaux.
5. A	34	Nombre d'entretiens annuels effectués	2018 2019	Entretien annuel	Groupe Delachaux	Entretien réalisé entre un manager et son N-1.

5. A. b	36	Part des femmes dans l'effectif total	2018 2019	%	Groupe Delachaux	
5. A. b	37	Emploi des personnes handicapées	2019	%	France	Travailleurs handicapés en emploi direct et indirect
5. A. d	39	Montant des rémunérations	2016 2017 2018 2019	€	Groupe Delachaux	Rémunération brute hors charges sociales
5. B	39-41	Nombre de managers formés	2016 2017 2018 2019	Managers	Groupe Delachaux	Nombre de managers ayant suivi la formation 'managing to succeed together'

B. Organigramme simplifié du Groupe Delachaux



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
PG1 (A.R225-105. I-)	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	
PG2 (A.R225-105. I-)	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	

PG3 (A.R225-105. I-)	<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>
PG4 (A.R225-105.1 I-)	<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>
PG5 (A.R225-105.1 II-)	<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>
PG6 (A.R225-105.1 III-)	<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 du public et rendues aisément accessibles sur le site internet de la société dans un délai de huit</p>			<p>Ce rapport est mis à disposition sur notre site web www.delachaux.com</p>

	mois à compter de la clôture de l'exercice et pendant une durée de cinq années. (décret du 09/08/2017).			
PG7 (A.R225-105.2 I-)	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. L'organisme tiers indépendant est soumis aux incompatibilités prévues à l'article L. 822-11-3.	VI. E.	Avis de l'auditeur	Le cabinet retenu pour l'audit de la présente Déclaration de Performance Extra Financière est l'entreprise FINEXFI.
PG7 (A.R225-105.2 II-)	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 : 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	VI. E.	Avis de l'auditeur	

	<p>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.</p> <p>(Décret du 09/08/2017).</p>			
<p>PG8 (A.L225-102-1. IV)</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.</p> <p>(Ordonnance du 19/07/2017)</p>			
<p>PG9 (A.L225-102-1. V)</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 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</p>	<p>VI. E.</p>	<p>Avis de l'auditeur</p>	

	deuxième alinéa de l'article L. 225-100. (Ordonnance du 19/07/2017)			
INFORMATIONS SOCIALES				
I.a)	EMPLOI	Page	Nom	Commentaire
I.a) 1.1	Effectif total	8	Effectif Total	
I.a) 1.2	Répartition des salariés par sexe	36	Part des femmes dans l'effectif total	
I.a) 1.3	Répartition des salariés par âge	10	Employés actifs par âge	
I.a) 1.4	Répartition des salariés par zone géographique	9	Employés actifs par région	
I.a) 2.1	Embauches	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
I.a) 2.2	Licenciements	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
I.a) 3.1	Rémunérations	39	Montant des rémunérations	
I.b)	ORGANISATION DU TRAVAIL	Page	Nom	Commentaire
I.b) 1	Organisation du temps de travail	37-38	Organisation du travail et relations sociales	
I.b) 2	Absentéisme	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
I.c)	SANTE ET SECURITE	Page	Nom	Commentaire
I.c) 1	Conditions de santé et de sécurité au travail	23-25	Sécurité	
I.c) 2.1	Fréquence et gravité des accidents du travail	24	Évolution de la performance sécurité 2015-2018	Le taux de gravité n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
I.c) 2.2	Maladies professionnelles	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
I.d)	RELATIONS SOCIALES	Page	Nom	Commentaire
I.d) 1	organisation du dialogue social, procédures d'information, de négociation et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	37-38	Organisation du travail et relations sociales	
I.d) 2	le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail	27	Accords collectifs	France, Royaume-Uni, Allemagne.

I.e)	FORMATION	Page	Nom	Commentaire
I.e) 1	Politiques mises en œuvre en matière de formation.	34	Formation	
I.e) 2	Nombre total d'heures de formation	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
I.f)	EGALITE DE TRAITEMENT	Page	Nom	Commentaire
I.f) 1	Mesures prises en faveur de l'égalité hommes femmes	36	Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	
I.f) 2.1	Mesures prises en faveur de l'emploi	33-35 8	Développement des employés Évolution des effectifs	
I.f) 2.2	Mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées	37	Emploi et insertion des travailleurs handicapés	
I.f) 3	Politique de lutte contre les discriminations	35	Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de la diversité	
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES				
II.a)	POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE	Page	Nom	Commentaire
		16-22 25-27		
II.a) 1.1	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	25-27	Notre approche en matière d'environnement	La politique environnementale est essentiellement gérée localement, au plus près des impacts.
II.a) 1.2	Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	26	Certifications ISO 14001	
II.a) 2	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.
II.a) 3	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.
II.b)	POLLUTION	Page	Nom	Commentaire
II.b) 1.1	Mesures de prévention, réduction, réparation: AIR	27	Etude de cas : Conductix-Wampfler	

II.b) 1.2	Mesures de prévention, réduction, réparation: EAU	N/A	N/A	Non matériel. Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
II.b) 1.3	Mesures de prévention, réduction, réparation: SOL	N/A	N/A	Non matériel. Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
II.b) 2	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.
II.c)	ECONOMIE CIRCULAIRE	Page	Nom	Commentaire
II.c)i)	Prévention et gestion des déchets	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
II.c.i) 1	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
II.c.i) 2	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	N/A	N/A	Non matériel.
II.c.ii)	Utilisation durable des ressources	23	Utilisation d'acier recyclé.	
II.c.ii) 1.1	Consommation d'eau	N/A	N/A	Non matériel.
II.c.ii) 1.2	Approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	N/A	N/A	Non matériel.
II.c.ii) 2.1	Consommation de matières premières	26	Etude de cas : Pandrol	Réduction de 25% des matières premières
II.c.ii) 2.2	Mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	29	Réalisation de Bilans Carbone produits	Uniquement données 2018
II.c.ii) 3.1	Consommation d'énergie	28	Consommation d'énergie par business	Uniquement données 2018
II.c.ii) 3.2	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	26-27	Étude de cas	
II.c.ii) 3.3	Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables	23	Études de cas	
II.c.ii) 4	Utilisation des sols	N/A	N/A	Non matériel
II.d)	CHANGEMENT CLIMATIQUE	Page	Nom	Commentaire
II.d) 1	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de	2ç	Émissions de Co ₂ par pays (Scope 1 & 2)	

	l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et des services qu'elle produit			
II.d) 2	Adaptation aux conséquences du changement climatique	N/A	N/A	
II.d) 3	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	
II.e)	PROTECTION DE LA BIODIVERSITE	Page	Nom	Commentaire
II.e) 1	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	N/A	N/A	Non matériel.
INFORMATIONS SOCIETALES				
III.a)	ENGAGEMENTS SOCIETAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE	Page	Nom	Commentaire
III.a) 1	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.
III.a) 2	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.
III.a) 3	les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci	N/A	N/A	Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée.
III.a) 4	actions de partenariat ou de mécénat	N/A	N/A	
III.b)	SOUS TRAITANCE ET FOURNISSEURS	Page	Nom	Commentaire
III.b) 1	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	19-22	Le Code d'Éthique	
III.b) 2	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	19-22	Le Code d'Éthique	

III.c)	LOYAUTE DES PRATIQUES	Page	Nom	Commentaire
III.c)	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.
INFORMATIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION				
	Actions engagées pour prévenir la corruption	30-31	Éthique	
INFORMATIONS RELATIVES AUX ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME				
V.a)	PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)	22 33	Le Code d'Éthique Développement et respect des personnes, Relations sociales et Rémunérations	
V.a) 1	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective			
V.a) 2	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	31	Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de la diversité	
V.a) 3	Élimination du travail forcé ou obligatoire	35	Le Code d'Éthique	
V.a) 4	Abolition effective du travail des enfants	35	Le Code d'Éthique	
V.b)	AUTRES ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME	41	Communautés	

D. Table de correspondance Global Compact

Global Compact	DPEF Groupe Delachaux		
Thème	Page	Nom	Commentaire
Droits de l'Homme	19-22 30 41	Le Code d'Éthique Respect des personnes Communautés	
Travail	19-22 33	Le Code d'Éthique Organisation du travail et relations sociales	
Environnement	16-22	Le Code d'Éthique Environnement	
Lutte contre la corruption	30-31	Le Code d'Éthique Éthique	

E. Avis de l'auditeur



Accréditation n°3-1081
Portée disponible sur www.cofrac.fr

DELACHAUX SA

Rapport de l'organisme de vérification
Exercice clos le 31 décembre 2019

FINEXFI
Siège social : 96 Boulevard Marius Vivier Merle – 69003 LYON Tel : +33 (0)4 78 89 00 11.
Société à Responsabilité Limitée
S.A.R.L. au capital de 40.000 €. 537 551 434 RCS Lyon

1/4 – Rapport de vérification
Q.FINEXFI.05.V03

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), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (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 02 avril 2020 et le 30 avril 2020 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 oeuvre 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 contributrices¹ et couvrent entre 14% et 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests² ;
- 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.

¹ Les entités auditées : les sociétés françaises suivantes Delachaux SA, Raoul Lenoir, DCX Chrome, CxW France, Frauscher, Pandrol, Jay électronique.

² Indicateurs vérifiés : Nos équipes, Sécurité, Éthique (programme de formation, KPI), Respect des personnes.

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.

Commentaire

Nous portons à votre attention la note méthodologique précisant que les données environnementales, dans le contexte particulier du COVID 19, n'ont pas été actualisées en 2019.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, et dans la limite du commentaire ci-dessus, 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 30/04/2020
FINEXFI Isabelle Lhoste
Associée

4/4 – Rapport de vérification
Q.FINEXFI.05.V03