RAPPORT ANNUEL RSE

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

GROUPE OMERIN

2019

UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

1 Renouvellement de l'engagement de la Direction

Notre Groupe intervient dans un environnement multiculturel, sur des marchés internationaux, et multisectoriels, et dispose de 15 sites de production répartis en Europe, Tunisie et USA.

Notre adhésion, en Novembre 2018 au Global Compact des Nations Unies, démontre notre volonté à soutenir les 10 principes universellement reconnus concernant les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

A travers cette communication sur le progrès 2019, nous renouvelons l'engagement du Groupe OMERIN à soutenir ces 10 principes et à mettre en oeuvre les actions nécessaires pour démontrer notre volonté de les intégrer dans notre organisation et notre stratégie.

Aussi, notre fondation d'entreprise, créée en Janvier 2015 participe grandement à notre responsabilité sociétale. Elle finance des projets de restauration de monuments de notre patrimoine culturel et cultuel, et soutient de nombreuses associations aux activités culturelles, éducatives et caritatives.

Nous vous invitons à découvrir notre rapport annuel RSE ainsi que notre communication sur le progrès qui fait le bilan des actions engagées au cours de l'année 2019.

Xavier Omerin
Président-Directeur Général

Pierre Sanvoisin
Directeur Général

2 Présentation du Groupe OMERIN

Champion de l'extrême, le Groupe Omerin se mobilise quotidiennement pour assurer son leadership mondial dans la fabrication des fils et câbles spéciaux basses et hautes températures (- 190 °C à + 1400 °C).

Exigence, savoir-faire, innovation, technologies de pointe, et investissements humains et matériels sont nos leitmotivs depuis 1959 pour développer des produits toujours plus performants répondant aux besoins de nos clients.

Omerin, c'est 4 «business units» :

- Fils, câbles électriques et gaines tressées,
- Elements souples chauffants,
- Flexibles pour sanitaire et génie climatique,
- Dispositifs médicaux et emballages primaires pharmaceutiques.

Omerin compte 1700 collaborateurs, chercheurs, ingénieurs, personnel qualifié, œuvrant chaque jour avec passion, et une structure lui apportant souplesse et réactivité.

Notre siège social et notre division principale sont basés en France, à Ambert dans le Puy-de-Dôme (63).
Nous sommes ainsi implantés sur 15 sites de production :

- 10 en France : Rhône-Alpes-Auvergne (42, 43, 63, 60, 69),
- 5 à l'international : Tunisie, Espagne et aux USA.

Notre présence dans le monde est assurée grâce à 11 filiales de «Business development» et bureaux de ventes : en Angleterre, en Allemagne, à Singapour, en Pologne, en Chine, en Inde, au Brésil, en Espagne, au Mexique, en Turquie et en Argentine.
S'y ajoutent nos agents commerciaux partout dans le monde. Notre compétence est ainsi reconnue dans plus de 120 pays.

Fort de ses atouts, le Groupe Omerin rivalise avec les groupes internationaux et se classe parmi les leaders sur ses marchés :

- 1er fabricant mondial de fils et câbles isolés en silicone,
- 1er tresseur européen de fil de verre,
- 1er fabricant français de câbles de sécurité incendie,
- 1er fabricant français de câbles et éléments chauffants souples.

Notre gamme variée de produits s'étend également aux gaines isolantes tressées, éléments chauffants souples, joints de portes de fours, gaines anti-feu, câbles de thermocouple, compensation et extension, tresses industrielles, flexibles basse pression et aux dispositifs médicaux et emballages primaires pharmaceutiques.

3 Rappel des 10 principes du Global Compact

DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme

NORMES INTERNATIONALES DE TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abollition effective du travail des enfants

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vins

4 Notre responsabilité sociale et sociétale

Le Groupe OMERIN intervient dans un environnement multiculturel, sur des marchés internationaux, multisectoriels et dispose de 15 sites de production dont 5 à l'étranger en Tunisie, Espagne et USA. Les autorités des pays dans lesquels nous intervenons sont de plus en plus sensibles et attentives aux actions des entreprises en matière de comportement responsable. Cela implique que notre Groupe doit constamment être en phase avec nos valeurs.

Le respect des règlementations en vigueur dans les domaines sociaux, éthiques, de concurrence et de développement durable est un enjeu stratégique. Ces thèmes doivent être abordés avec sérénité et vigilance pour que ces règles deviennent des outils de management. La Fondation d'entreprise OMERIN participe également à notre engagement sociétal, à travers le financement de la restauration de notre patrimoine culturel et cultuel, et le soutien aux associations culturelles, socio-éducatives et caritatives.

Le Groupe OMERIN s'efforce de fournir l'égalité des chances à ses salariés. Les salariés du Groupe OMERIN sont recrutés sans discrimination d'origine éthnique, culturelle, communautaire ou nationale, de couleur, de religion, d'âge, de sexe, d'orientation/identité sexuelle, d'opinion politique, de handicap ou d'origine sociale.
Cela vaut également pour tous les aspects de l'emploi : évaluations, promotions, rémunérations, formations, licenciements ….

Le Groupe OMERIN est attaché au dialogue social et le conduit avec sincérité et loyauté. Nous respectons la vie privée de ses collaborateurs et de leurs familles, et observons une neutralité complète à l'égard des opinions politiques, des croyances philosophiques ou religieuses, et à l'inverse proscrivons tout endoctrinement sur les lieux de travail.

Le Groupe OMERIN s'engage à conduire ses activités dans le respect de la législation en vigueur et des règles d'éthique les plus exigeantes.

5 Bilan des actions sociales et sociétales 2019

• 60e anniversaire du Groupe OMERIN

Référentiel :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  2 - Valeurs du Groupe OMERIN
  3 - Engagements généraux du Groupe OMERIN et de ses salariés

Le 3 mai 2019, s'est tenue La Nuit du 60e, une soirée exceptionnelle organisée pour la célébration des 60 ans de la société. Près de 850 invités ont répondu présents à l'événement pour assister au spectacle prévu à cet effet et ensuite partager un moment de convivialité à la soirée cocktail. Après la diffusion du film des 60 ans, réalisé en collaboration avec les joueurs de l'ASM CA, et l'allocution de Xavier OMERIN, la soirée a été marquée par la performance des artistes. Leur talent d'improvisation a déclenché les fous-rires de tous les spectacteurs. Leurs sketches mythiques entremêlés de clins d'œil humoristiques sur la Ville de Firminy et le Groupe ont rythmé avec brillo leur spectacle durant près de 1h45. L'aimable intervention surprise d'Aurélien Rougerie, figure emblématique du club de l'ASM CA, a également souligné le partenariat fort entre le Groupe et le club, mais surtout les valeurs du rugby que nous cultivons. Les salariés ont pu découvrir pour la première fois, en chair et en os, ou du moins, en mousse et en tissus, la mascotte du P'tit Câblier! Présente tout au long de la soirée, elle a égayé les esprits, certains n'ayant pas hésité à prendre des selfies avec elle ! La Nuit du 60e restera un merveilleux moment dans l'histoire du Groupe, et contribuera à développer l'esprit d'entreprise.

Les 60 ans du Groupe se sont aussi fêtés à l'international : les sites basés à l'étranger n'ont pas été oubliés. A Meriden (USA), Monastir (Tunisie) et Girona (Espagne), les salariés ont pu profiter d'un moment de convivialité autour d'un repas/buffet en dehors du temps de travail tous ensemble.

• Soutien aux associations

Référentiel :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  2 - Valeurs du Groupe OMERIN
  3 - Engagements généraux du Groupe OMERIN et de ses salariés

La Fondation d'entreprise OMERIN, créée en 2015, participe à l'engagement sociétal du Groupe OMERIN. Elle finance la restauration de monuments de notre patrimoine culturel et cultuel, et soutient de nombreuses associations aux activités culturelles, éducatives et caritatives.

En 2019, la fondation d'entreprise OMERIN a soutenu 74 associations, réparties comme suit :
- 27 % pour des projets culturels,
- 27 % pour des projets caritatifs,
- 23 % pour des projets socio-éducatifs,
- 19 % pour des projets sportifs,
- 3 % pour des projets humanitaires,
- 1% pour des projets patrimoniaux.

Indicateurs	2017	2018	2019
Nombre d'associations soutenues	52	59	74

• Médailles du travail

Référentiel :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  2 - Valeurs du Groupe OMERIN
  3 - Engagements généraux du Groupe OMERIN et de ses salariés

La médaille du travail est une honorification d'État récompensant les salariés (*qui en font la demande*) pour 20, 30, 35 et 40 ans d'activités et de fidélité. Pour terminer en beauté l'année du 60e anniversaire de la société, le Groupe OMERIN a célébré la remise des médailles du travail pour 235 salariés répartis sur ses 9 sites d'Auvergne-Rhône-Alpes : OMERIN division principale, OMERIN division Berne, Plastub et IFT à Ambert, OMERIN division polycable à Andrézieux-Bouthéon, OMERIN division silisol à Saint-Étienne, CGP à Saint-Chamond, FLEXELEC à Saint-Bonnet de Mure et enfin UNION PLASTIC à Saint-Didier en Velay.

Pour ces événements exceptionnels, les magasins de stockage ou ateliers de chaque site ont été transformés en salle de réception pour accueillir les remises des médailles et les cocktails. Aux côtés des membres du Comité de Direction, Xavier OMERIN, dans ses allocutions d'introduction, a rappelé que si les cadres dirigeants avaient à leur charge l'arbitrage et les décisions importantes engageant l'entreprise pour en assurer sa pérennité et son développement, ce sont bien tous les salariés femmes et hommes qui composent l'entreprise qui font l'entreprise et qui participent grandement à la qualité de ses produits et services pour satisfaire ses clients. Les médaillés appelés individuellement ont été chaleureusement félicités par la Direction. Applaudis par tous leurs collègues, chacun a ainsi reçu la médaille officielle d'État, le diplôme ainsi qu'une prime offerte par l'entreprise. Ces événements auxquels a participé l'ensemble du personnel ont été très appréciés.

• Sécurité au travail

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  7 - Respect des règles d'hygiène et de sécurité

- Global Compact
  Droits de l'Homme
  Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

En Janvier 2019, Xavier Omerin - Président-Directeur Général et Pierre Sanvoisin - Directeur Général rédigent les consignes générales en matière d'Hygiène, Sécurité, Environnement. Celles-ci seront diffusées, à travers un livret, à tous les salariés du Groupe OMERIN et chacun s'engagera à les respecter.
Ces consignes rejoignent les valeurs du Groupe OMERIN concernant la sécurité des salariés et complètent les autres dispositifs : plans d'actions HSE, travaux aux sein des différents CSSCT, secouristes, équipier première intervention, signalétiques, etc. qui traitent et préviennent des problématiques d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement.

Ce livret traite des consignes applicables sur tous les sites en matière d'équipements de protection individuelle (EPI), d'hygiène dans les zones ISO7 et ISO8, de risques routiers, mécaniques, électriques, liés à la manutention, chimiques, liés au bruit et aux activités de bureau, incendie, liés au travail en hauteur, de chutes de plain-pied, etc. Il indique également les consignes à tenir en cas d'incendie et d'accident, il sensibilise les salariés du Groupe OMERIN aux gestes pour l'Environnement ainsi qu'à la gestion des déchets à travers le tri sélectif.

Durant l'année 2019, afin de renforcer la prévention contre les accidents, le Groupe OMERIN met en place sur chacun de ses sites un livret de consigne sur le port des Équipements de Protection Individuelle (EPI). La vision du Groupe OMERIN est de disposer d'un lieu de travail sans accidents et sans dommages pour les personnes. Ce livret est remis à titre individuel à tous les salariés qui s'engagent à le respecter. La création de ce livret a permis de revoir complètement notre politique sur la gestion des Équipements de Protection Individuelle et leur utilisation, celle-ci est dorénavant centralisée au niveau de la Direction HSE du Groupe.

Indicateurs	2018	2019
Taux de fréquence des accidents	21.6	21.9
Taux de gravité des accidents	0.61	0.47

• Instances représentatives du personnel

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  2 - Valeurs du Groupe OMERIN
  3 - Engagements généraux du Groupe OMERIN et de ses salariés

- Global Compact
  Normes internationales de travail
  Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Sur le plan du dialogue social, l'année 2019 a été marquée soit par la mise en place de Comité Social et Économique soit par l'élection de nouveaux représentants du personnel au sein de toutes les entités du Groupe. Les premières réunions de chaque Comité Social et Économique ont permis d'élire le bureau de chaque CSE et la mise en place des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail. L'ensemble de ces instances représentatives du personnel ont un rôle très important au sein de notre Groupe puisqu'elles ont pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, et aux questions d'hygiène et de sécurité. Elles contribuent également aux activités sociales et culturelles.

Indicateurs	Nombre d'élus titulaires ou suppléants	Pourcentage / Effectif 2018
OMERIN division principale et OMERIN division Berne	12	5%
OMERIN division silisol	12	11 %
OMERIN division polycable	6	12 %
CGP Cables for Global Performance	7	12 %
FLEXELEC	7	13 %
IFT Groupe OMERIN	2	12 %
PLASTUB	2	10 %
UNION PLASTIC	9	5 %
PRINCE MEDICAL	2	6 %
Groupe OMERIN France	59	7 %

• Charte anti-corruption

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  10 - Intégrité et loi Sapin II

- Global Compact
  Lutte contre la corruption
  Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de vins

omerin
CHARTE
ANTI-CORRUPTION

Afin de lutter contre la corruption, le Groupe OMERIN a adopté sa charte anti-corruption en Novembre 2018. Cette charte précise que tout salarié du Groupe OMERIN qui s'efforce d'amener un tiers à contracter avec la société ne doit pas avoir recours à des actes de corruption active ou passive, et qu'il s'interdit de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'un tiers en échange de l'exécution d'un acte entrant dans ses fonctions ou facilité par ses fonctions, ou de l'usage abusif de son influence, réelle ou supposée.

Chaque salarié du Groupe OMERIN est tenu de n'accepter, ni de solliciter aucun cadeau, aucune faveur ou invitation ainsi qu'aucun autre avantage pour lui-même ou quiconque, venant de personnes ou d'organisations avec lesquelles le salarié a (ou a eu) des relations d'affaires, qui peuvent influer sur l'impartialité avec laquelle il exerce ses fonctions ou constituer une récompense en rapport avec ses activités. Cela exclut aussi tout cadeau numéraire ou ayant une valeur échangeable contre du numéraire. Cela n'exclut pas les actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels, ni les cadeaux symboliques ou minimes.

De plus, cette charte prévoit qu'aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de corruption dont il est témoin. En qu'en revanche, tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions aura procédé à des agissements en infraction avec cette charte est passible d'une sanction disciplinaire telle que prévue dans le règlement intérieur.

Durant l'année 2019, la charte anti-corruption du Groupe OMERIN a été communiquée à l'ensemble de nos fournisseurs pour acceptation, ceux-ci avaient la possibilité soit de signer notre charte soit de nous communiquer une charte semblable applicable au sein de leurs entreprises.

Indicateurs	2019
% de chiffre d'affaires couvert par des fournisseurs signataires de notre charte ou possédant une charte anti-corruption	87 %

• Accord égalité femmes - hommes

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  3 - Engagements généraux du Groupe OMERIN et de ses salariés

- Global Compact
  Normes internationales de travail
  Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

En Septembre 2019, OMERIN SAS a signé un accord collectif sur l'égalité professionnelle femmes-hommes avec les partenaires sociaux, articulés autour de quatre axes : la rémunération effective, la formation, l'embauche et la promotion professionnelle.
En ce qui concerne la rémunération effective, il a été décidé d'adopter comme indicateur l'index qui traite des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le constat 2018 montre qu'il existe une très légère inégalité en faveur des hommes. Ainsi, il a été demandé aux décisionnaires des différents services de tenir compte de cet écart afin de réduire cette inégalité d'ici trois ans.
Le deuxième axe pris en compte est la formation qui représente un levier essentiel à la construction de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, les femmes doivent pouvoir accéder aux formations dans les mêmes proportions que les hommes. L'indicateur de suivi est la mesure chiffrée de l'écart entre la part des salariés formés selon leur sexe sur l'année N et la répartition des femmes et des hommes au sein de l'effectif moyen sur l'année N.
Le troisième axe pris en compte est l'embauche, afin de calculer les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, il a été décidé d'utiliser comme indicateur le taux de féminisation des candidatures reçues en comparaison du taux de féminisation du recrutement.
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se mesure également sur l'égalité des chances en matière de carrière professionnelle, l'objectif de ce quatrième axe est de veiller à l'égalité en matière de promotion professionnelle. Pour mesurer ce dernier point, nous avons à nouveau recours à l'indicateur de l'index.

Indicateurs	2018	2019
Taux d'écart de rémunération en faveur des hommes	1.68 %	1.62 %
Écart de points entre la répartition des salariés formés selon le sexe et l'effectif moyen	14 pts	8 pts
Taux de féminisation des candidatures reçues	19 %	37 %
Taux de féminisation du recrutement	23 %	33 %
Écart de promotion en faveur des femmes	-0.6 %	0.2 %

6 Notre responsabilité environnementale

Le Groupe OMERIN souhaite apporter de vraies réponses aux enjeux environnementaux par le développement de solutions innovantes. Au travers de ces innovations, le Groupe OMERIN vise le développement économique tout en recherchant une performance environnementale optimale. Le Groupe OMERIN s'engage à répondre à la demande de ses clients avec des produits et solutions de haute qualité technologique produites dans des installations qui visent le respect des normes en vigueur en matière d'impact environnemental.
Le Groupe OMERIN s'est engagé à contribuer de manière significative au développement durable par une utilisation raisonnée des ressources, dans le but de réduire son empreinte environnementale.

L'évolution du pourcentage d'autonomie énergétique, la réduction de la consommation d'énergie et des matières premières intervenant dans la production et la mise en conformité de ses installations industrielles, exigent que le Groupe OMERIN exploite toutes les opportunités raisonnables qui se présentent pour réduire ses émissions polluantes.

Le Groupe OMERIN est pleinement conscient de la responsabilité qui lui incombe pour protéger l'environnement, ainsi que la santé et la sécurité de toute personne en contact avec ses produits. Cette préoccupation est au cœur même de sa politique commerciale et environnementale.

7 Bilan des actions environnementales 2019

- **Installations photovoltaïques**

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  8 - Respect de l'environnement et développement durable

- Global Compact
  Environnement
  Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Vue du site OMERIN division principale

En 2019, le Groupe OMERIN a investi dans l'installation de 12 000 m² de panneaux photovoltaïques répartis sur les toitures de 4 de ses usines pour une puissance globale de 2.1 MWp : OMERIN division principale (2 800 m² sur toitures ateliers), OMERIN division silisol (2 800 m² sur toitures magasin et atelier), OMERIN division polycable (2 800 m² sur toiture de l'extension d'usine) et UNION PLASTIC (3 600 m² sur toitures des deux usines). Le Groupe avait été designé lauréat de l'appel à projet lancé par la CRE (Commission de Régulation de l'Énergie) en 2017. Le projet a duré environ 2 ans, entre les différentes études d'installation et de rendement, les autorisations administratives, le renforcement des toitures et le désamiantage, les travaux induits, l'installation des panneaux photovoltaïques et enfin le contrôle de la conformité des installations. L'investissement global s'élève à 1 600 000 € HT auxquels s'ajoutent les frais de travaux de désamiantage, de renforcements et de réfections des toitures. Avec une puissance apparente de 500 kWc sur chaque site, les études révèlent que nous pouvons atteindre la production de 10 à 20 % d'énergie électrique en autoconsommation pour chacun des sites. Un vaste projet qui contribue avec fierté à réduire notre empreinte carbone et l'émission des gaz à effets de serre en autoconsommant une énergie verte et renouvelable avec plus de 7000 panneaux de 300 Wp chacun installés !

Vue du site OMERIN division silisol

Vue du site OMERIN division polycable

Vue du site UNION PLASTIC - UPP

Vue du site UNION PLASTIC - MUP

Énergie Photovoltaïque Indicateurs	**2019**
Taux d'autoconsommation	
OMERIN division principale	9%*
OMERIN division silisol	Mise en service le 01/02/2020
OMERIN division polycable	13 %*
*UNION PLASTIC***	10 %
Production totale	
OMERIN division principale	11.9 MWh*
OMERIN division silisol	Mise en service le 01/02/2020
OMERIN division polycable	6.8 MWh*
*UNION PLASTIC***	196 MWh

** Uniquement sur le mois de décembre (mois de mise en service des installations)*
*** UNION PLASTIC site UPP uniquement*