



Déclaration de Performance
Extra Financière 2020



Sommaire

01 Introduction

■ A. Lettre de Guy Talbourdet

Ce troisième 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 du programme WE notre "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 et les 17 objectifs de Développement Durable 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 2020, nous avons progressé principalement sur 2 dimensions :

- *La sécurité : nous avons réduit le taux de fréquence d'accident avec arrêt de 40% entre 2019 et 2020. 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.*
- *L'environnement : dans la continuité du bilan carbone 2018, nous avons renouvelé l'exercice sur les années 2019 et 2020 en amplifiant et en affinant la collecte de données pour obtenir des résultats plus précis. Ces diagnostics permettent de mettre en valeur nos efforts dans le temps, notamment la réduction de notre empreinte carbone dû à la Fonderie de Pandrol qui représente 40% des consommations totale du groupe et s'approvisionne, en 2020, à plus de 50% en énergie renouvelable.*

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 durable pour le Groupe Delachaux.

Bonne lecture.

Guy Talbourdet

Directeur Général, Groupe Delachaux

■ B. La crise du COVID

Chaque entreprise du groupe a géré la crise sanitaire selon une approche similaire. Dans un premier temps, chaque entreprise a mis en place une communication quotidienne et directe entre l'équipe de direction et les différents sites pour assurer la gestion et le suivi de la sécurité des personnes et de la continuité des activités, notamment des activités de production et de distribution. Nous remercions particulièrement les équipes de Wuhan, en Chine et d'Agrate en Italie qui nous ont permis de sensibiliser l'ensemble des équipes dès février.

Tous les sites de production du Groupe ont été jugés essentiels et seuls quelques-uns ont dû interrompre temporairement leurs opérations, la plupart du temps en raison de décisions gouvernementales, principalement en Chine, en Inde et en Italie. Toutes les unités de production ont réorganisé les équipes de travail sur site afin de mettre en œuvre les mesures sanitaires nécessaires à en assurer la protection. La plupart des équipes hors production sont passées sur le mode du travail à domicile.

De nombreux échanges de bonnes pratiques ont aussi eu lieu entre les différentes unités et activités du groupe. Des actions de solidarité locales ont enfin été menées, notamment sous la forme dons et fabrication de masques pour les hôpitaux.

C. Global Compact et l'Agenda 2030

Le Groupe Delachaux est signataire du Global Compact depuis 2017. Mandaté par l'ONU, le Global Compact ambitionne d'être le catalyseur et accompagnateur des engagements, actions et innovations des entreprises en matière de développement durable. Lancé en 2000, il fédère aujourd'hui plus de 10 000 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.

En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé Agenda 2030, qui comporte 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) couvrant pratiquement toutes les questions de société. Depuis 2016, le Global Compact a intégré les ODD et guide les entreprises pour y contribuer. Le groupe Delachaux a donc décidé de relier ses engagements et actions de développement durable aux ODD suivants :

- 3. Bonne santé et Bien-être
- 4. Éducation de qualité
- 5. Égalité entre les sexes
- 8. Travail décent et croissance économique
- 10. Inégalités réduites
- 12. Consommation et Production responsables
- 13. Mesures Relatives à la lutte contre les changements climatiques



D. Note méthodologique

Toutes les informations partagées dans ce rapport concernent le groupe Delachaux et ses 4 entreprises : Pandrol, Conductix Wampfler, Frauscher et DCX Chrome. Si certaines données concernent un périmètre plus restreint, ce sera précisé.

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 2020 :

840
millions d'euros



Près de

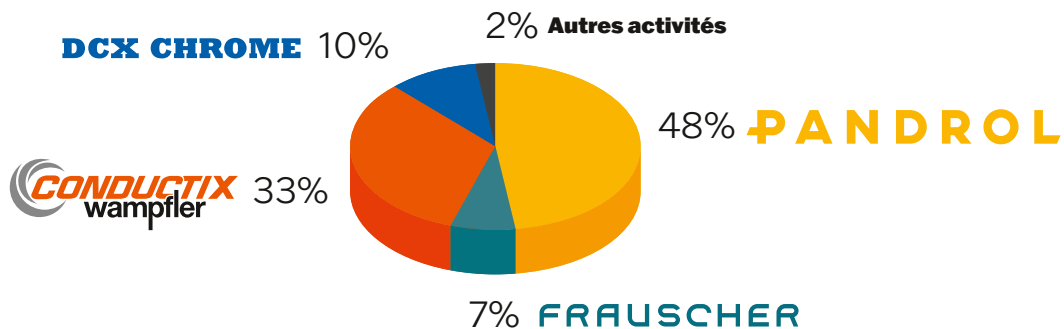
3800
employés



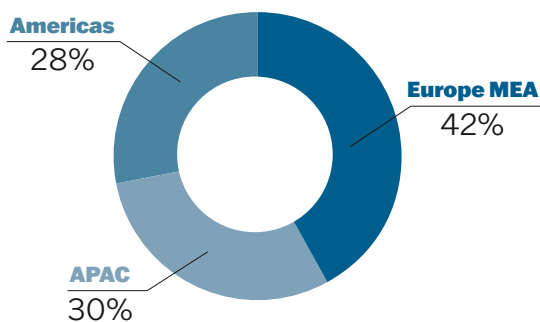
Présent dans plus de

40
pays

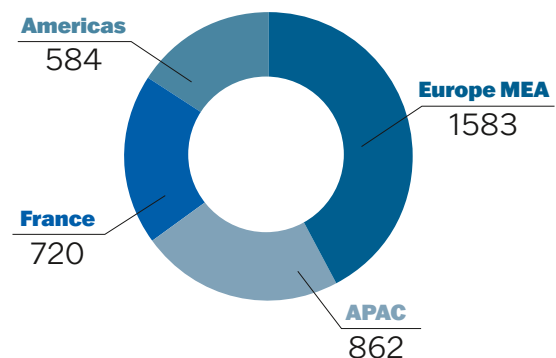
VENTES PAR ACTIVITÉ EN % 2020



VENTES PAR RÉGION EN % 2020



COLLABORATEURS PAR RÉGION 2020



■ **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 promeut 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'Énergie 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.

■ 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, des risques et de l'éthique** aide le conseil d'administration à veiller à l'exactitude et à la sincérité des comptes sociaux, et des comptes consolidés de la Société et à la qualité de l'information délivrée, à assurer aussi le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et d'examiner les principes éthiques du Groupe et de s'assurer que les aspects éthiques sont pris en considération dans les travaux du conseil d'administration et dans la gestion du Groupe
- **le comité nominations et rémunérations** a pour fonction d'assister le conseil d'administration dans la composition des instances dirigeantes de la Société et de ses filiales, la détermination et l'appréciation de la rémunération des membres de l'équipe dirigeante de la Société et de ses filiales et dans la détermination et l'évaluation des rémunérations et bonus payés aux membres de l'équipe dirigeante (en ce compris les avantages différés et/ou les indemnités de départ pour départ volontaire ou forcé de la Société et de ses filiales) et de le conseiller en matière d'information sur les rémunérations de toute nature.
- **le comité stratégique** a pour fonction de fournir des avis ou des recommandations au conseil d'administration sur la définition et la mise en œuvre des recommandations stratégiques du Groupe, de proposer des priorités de croissance et de sélectionner des opportunités d'investissement.

COMITÉ EXÉCUTIF

Le comité exécutif (COMEX) du Groupe Delachaux est quant à lui composé de 7 membres. Il réunit les responsables des entreprises et fonctions phares du Groupe sa mission est de “développer les conditions de réussite des entreprises du Groupe Delachaux notamment le modèle de développement Durable du Groupe”. Cette mission a été reformulée en 2020 dans le cadre d’une réflexion d’amélioration continue visant à préciser les rôles et responsabilités respectifs du Comex et de la direction de Delachaux ainsi que de l’équipe corporate.

- **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 entreprises 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 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 40 pays unis par des caractéristiques communes :

***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 2020, le Groupe employait un total de 3 777 personnes contre 3 789 à fin 2019. Ces effectifs incluent 3 749 salariés actifs (salariés présents ou absents depuis moins de 6 mois).

Le poids des effectifs actifs et inactifs des activités ferroviaires est de 55%, dont 42% pour les activités d'infrastructures du rail et 14% pour l'activité de signalisation, tandis que le secteur EDMS (Systèmes de management de l'énergie et des données) représente 39% des effectifs. Les 6% restants correspondent aux business Métal et Magnétisme ainsi qu'à la fonction Corporate Groupe.

Répartition des effectifs actif et inactif (CDI, CDD, apprentis-hors intérimaires) par catégorie

Le personnel ouvrier représente 44% des effectifs totaux. Les managers et experts (ingénieurs et responsables commerciaux notamment) forment 18% du total, dont 14% en R&D et Ingénierie et le reste de la population est composée des employés, techniciens, de la maîtrise ainsi que du personnel administratif. L'effectif total est stable (-0,3%) comparé à 2019.

| | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Managers et experts | 695 | 640 | 558 | 552 |
| Ouvriers | 1654 | 1721 | 1489 | 1545 |
| Autres* | 1428 | 1428 | 1216 | 992 |
| TOTAL | 3777 | 3789 | 3263 | 3089 |

*Administratif, employés, techniciens

Répartition Géographique

Le Groupe est présent dans 40 pays. Parmi ceux-ci, 10 pays emploient plus de 100 personnes en effectif permanent et représentent 88% des effectifs actifs mondiaux.

| Pays | 31/12/2020 | 31/12/2019 | 31/12/2018 | 31/12/2017 | 31/12/2016 |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| France ⁽¹⁾ | 720 | 747 | 664 | 681 | 658 |
| Allemagne ⁽²⁾ | 509 | 523 | 511 | 399 | 358 |
| États-Unis | 420 | 457 | 438 | 409 | 385 |
| Autriche ⁽³⁾ | 315 | 293 | 14 | 10 | 14 |
| Royaume-Uni | 299 | 288 | 263 | 275 | 299 |
| Inde ⁽⁴⁾ | 263 | 278 | 147 | 129 | 146 |
| Chine | 261 | 249 | 261 | 238 | 198 |
| Australie | 234 | 235 | 259 | 258 | 269 |
| Espagne | 186 | 176 | 179 | 174 | 177 |
| Brésil | 113 | 110 | 115 | 107 | 104 |

(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)

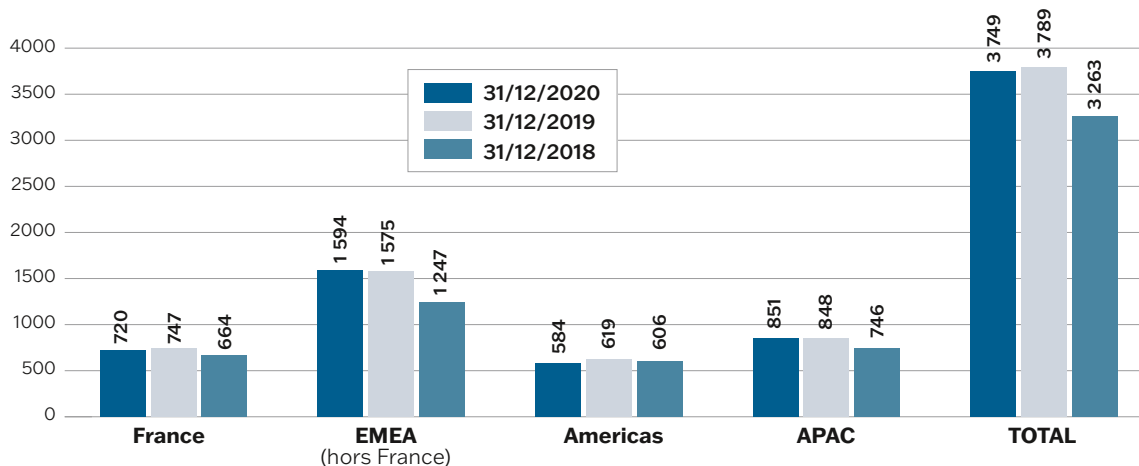
(3) Évolution significative en Autriche en 2019 liée à l'intégration de la société Frauscher (277 personnes)

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

La France reste le premier pays du Groupe en termes d'effectifs ; ceux-ci ont baissé en 2020, principalement du fait de la fermeture en septembre 2020 de l'usine de Téting sur Nied dont une partie de l'activité a été transférée sur le site de Douai. A fin 2020, 27 personnes ont été licenciées sur les 28 concernées par le plan. Aux Etats Unis le déménagement de Pandrol du New Jersey vers le Tennessee a été à l'origine de plusieurs dizaines de départs, le personnel qui n'a pas suivi étant progressivement remplacé dans le nouveau site. En Autriche, Frauscher a continué sa croissance. De même en Chine à Wuhan où sont situées usines de Pandrol et Conductix Wampfler, les activités ont repris post covid dès les printemps.

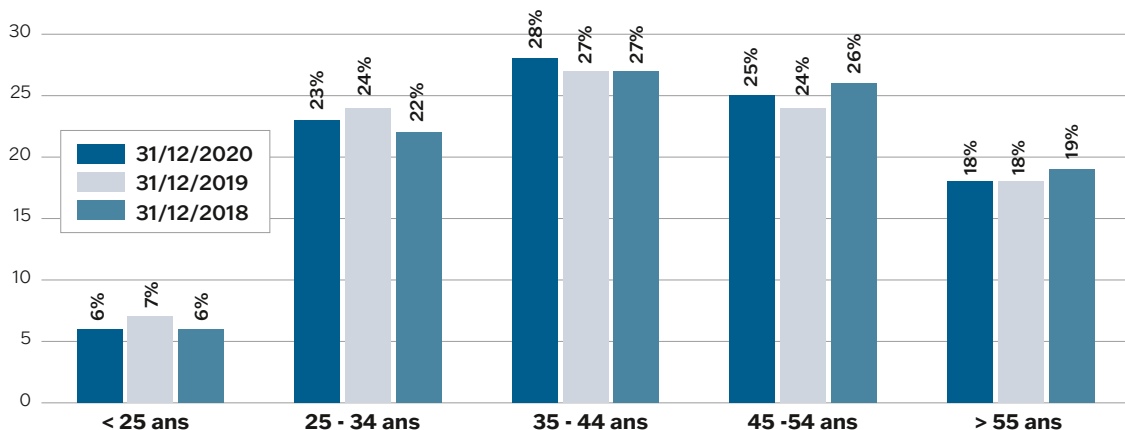
D'un point de vue régional :

Répartition des effectifs actif par région au 31 décembre 2020

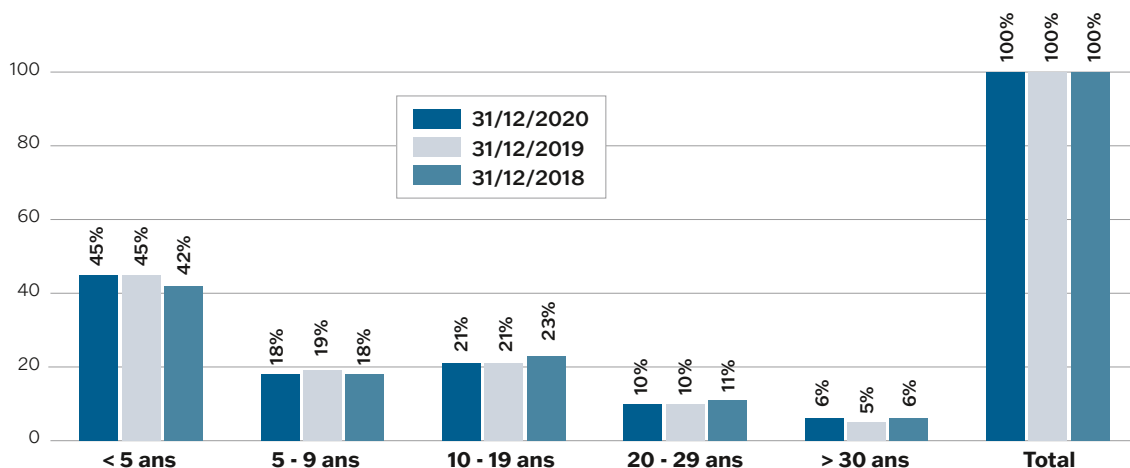


*EMEA = Europe, Middle East and Africa

Pyramide des âges pour les effectifs actifs au 31 décembre 2020



Ancienneté dans l'entreprise des effectifs actifs du Groupe au 31 décembre 2020



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 par des recrutements réguliers 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.

Les pyramides des âges et des anciennetés sont stables d'une année à l'autre. Les personnes ayant moins de 5 ans d'ancienneté représentent toujours la population la plus large à 45% tandis que ceux ayant plus de 10 ans de maison restent à 37% permettant ainsi un équilibre entre l'acquisition de compétences externes et la préservation des connaissances historiques. Les programmes d'apprentissage se sont poursuivis en Allemagne et en Autriche en particulier. Ailleurs il a pu y avoir des perturbations dans les stages du fait du COVID tandis que les 2 jeunes VIE qui étaient basés à Wuhan ont dû être rapatriés au premier trimestre.

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 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 :

- **Systèmes 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 2020, Pandrol représente 48% du chiffre d'affaires et 41,9.0% des effectifs du Groupe Delachaux.



FRAUSCHER

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 2020, Frauscher représente 9,8% du chiffre d'affaires et 13,6% des effectifs du Groupe Delachaux.



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 2020, Conductix Wampfler représente 31,3% du chiffre d'affaires et 38,7% 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 haute pureté 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 2020, DCX Chrome représente 7,3% du chiffre d'affaires et 1,7% des effectifs du Groupe Delachaux.

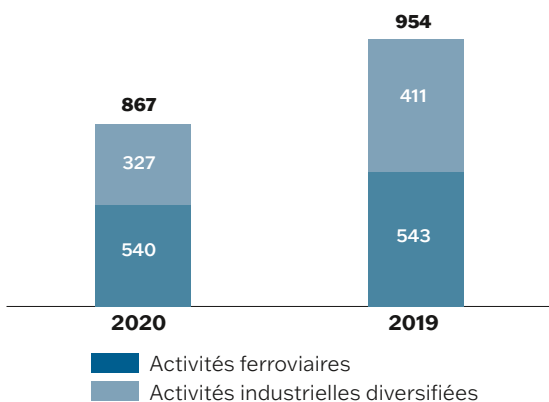
Autres Activités

Deux autres entreprises font partie du Groupe Delachaux :

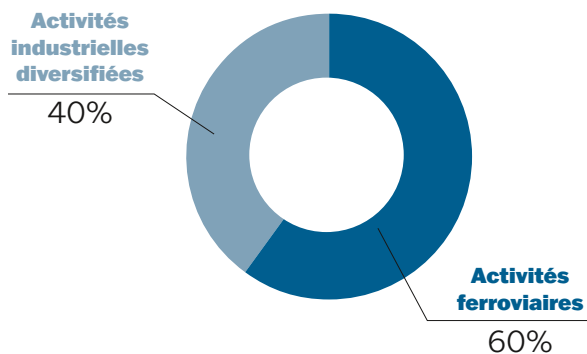
- **Lenoir – MEC** développe et commercialise des systèmes magnétiques destinés aux opérations industrielles de tri et de levage.
- **KLK** développe et commercialise des bancs de résistances et des dispositifs de mise à la terre.

En 2020, ces autres activités représentent 2% du chiffre d'affaires et 3,3% des effectifs du Groupe Delachaux.

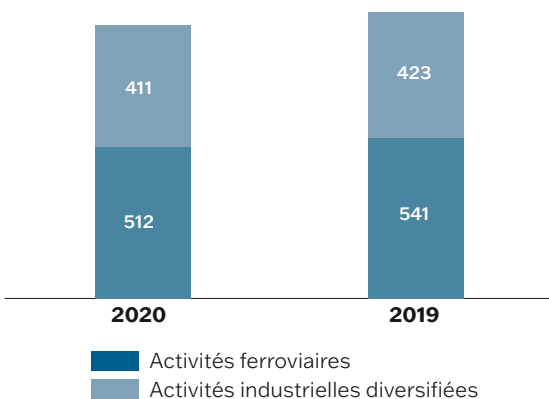
d. RÉSULTATS FINANCIERS 2020



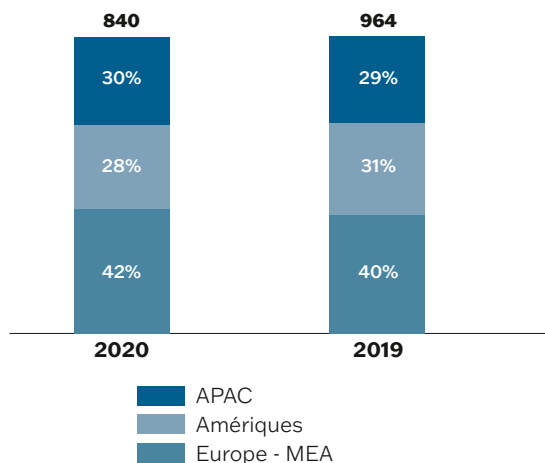
Prises de commande
(en millions d'euros)



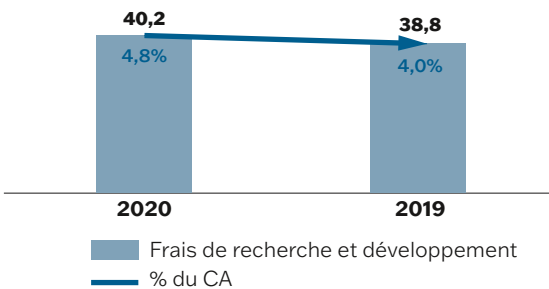
Chiffre d'affaires par activité
(en % du chiffre d'affaires)



Chiffre d'affaires par activité
(en millions d'euros)



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



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.

Notre WE - Worldwide Engagement

En 2017, Delachaux a décidé de formaliser sa démarche de développement durable. Pour mieux comprendre les impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, le groupe a utilisé l'approche proposée par l'ISO 26000.

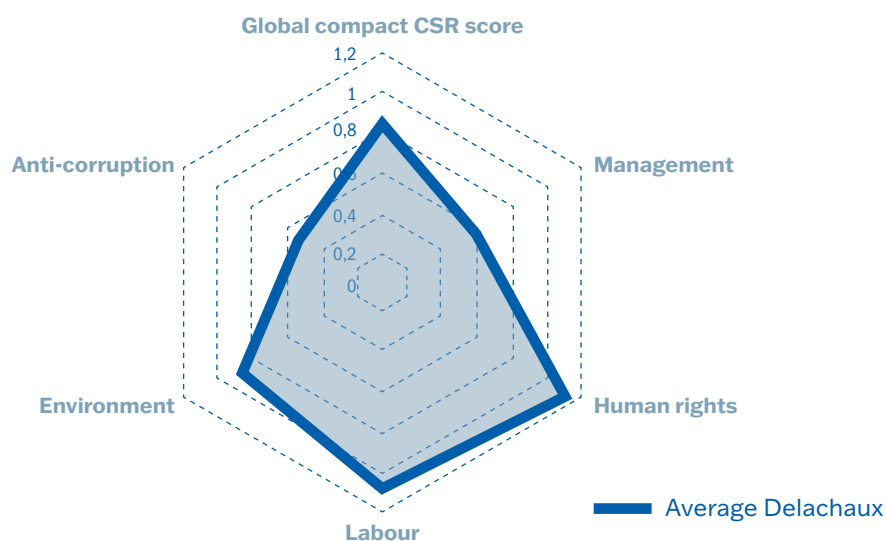
■ A. Carte des parties prenantes, analyse de matérialité et identification des priorités RSE

a. IDENTIFICATION DES PRATIQUES DU GROUPE DELACHAUX EN MATIÈRE DE RSE

Le groupe a choisi le référentiel du Global Compact pour mener une enquête interne sur les pratiques globales et locales vis-à-vis de la RSE. Le Global Compact comporte 5 catégories : Lutte contre l'anti-corruption, Environnement, Management, Droit de l'Homme et Normes Internationales du travail qui permettent de calculer un score de maturité de la RSE.

L'enquête a été réalisée auprès de 37 sites couvrant plus de 2800 employés du Groupe de juillet à septembre 2017. 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 aussi permis d'identifier les sites leaders sur certaines thématiques. Plus de 30 bonnes pratiques ont ainsi été recensées au sein du Groupe. Elles 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).



Performance Globale du Groupe Delachaux sur les différentes catégories du Global Compact

Ainsi, début 2018 à partir des résultats de la performance du groupe sur les différentes catégories du Global Compact, et l'analyse des pratiques globales et locales du groupe, Delachaux constitue un premier état des lieux sur la maturité du groupe en termes de RSE. Carte des parties prenantes et identification de leurs pratiques et priorités en matière de RSE.

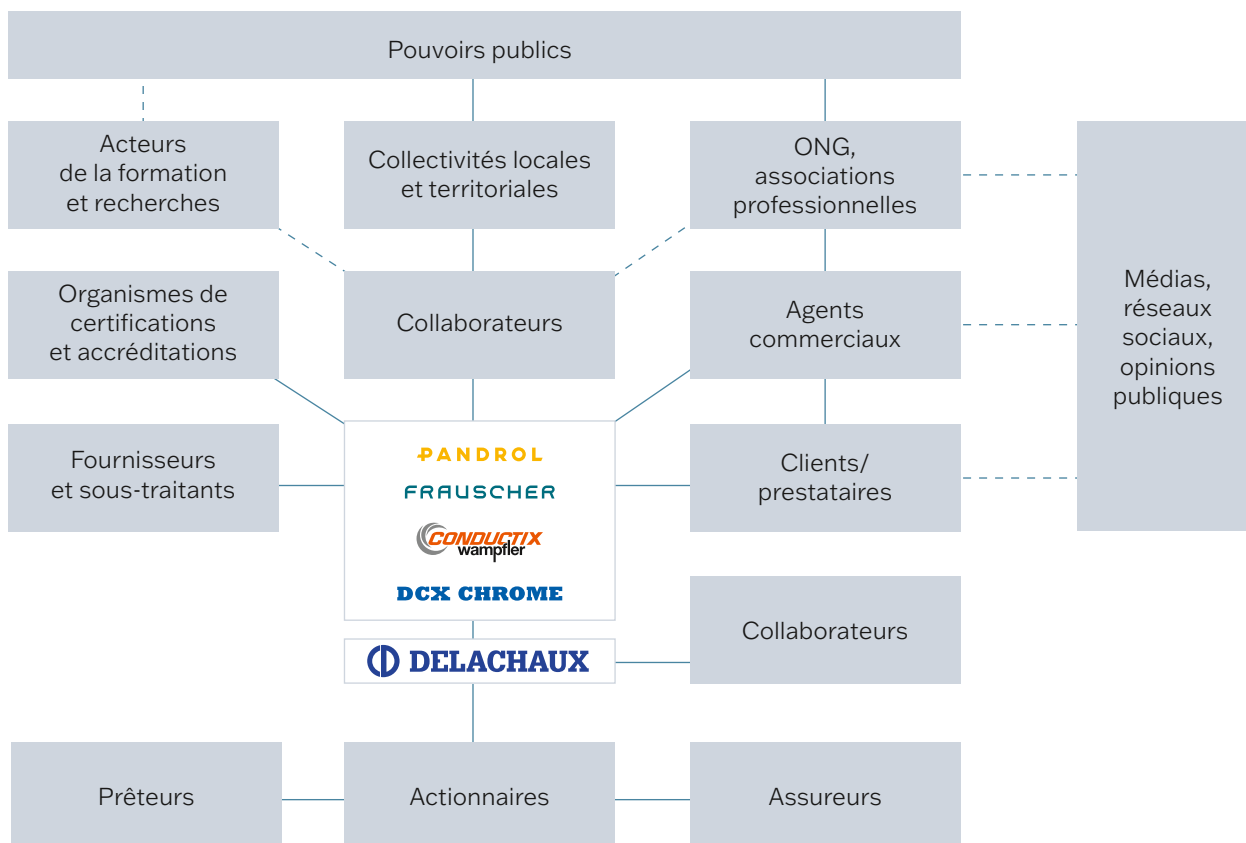


Figure 7. Carte des parties prenantes du Groupe Delachaux

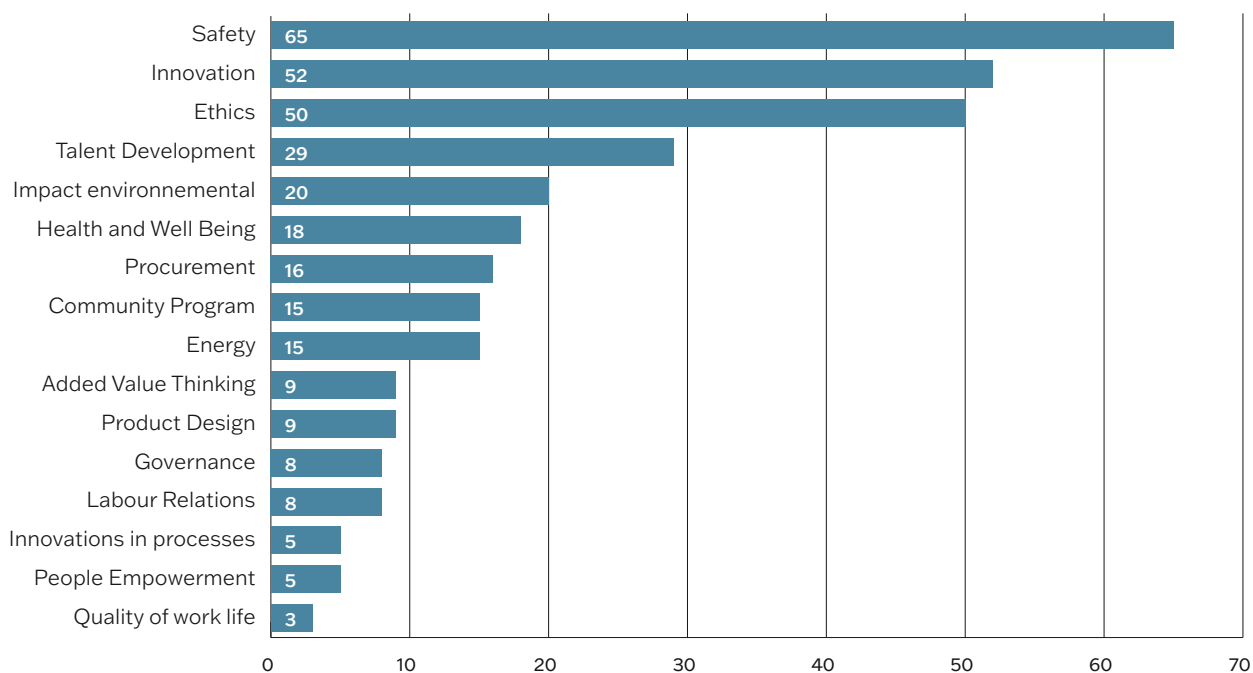
L'analyse des pratiques et des priorités RSE de nos parties prenantes a porté principalement sur les clients, fournisseurs, concurrents et partenaires de nos entreprises afin de mettre en regard les pratiques du Groupe Delachaux avec les standards de l'industrie.

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.

b. 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.



Analyse de matérialité du Groupe Delachaux

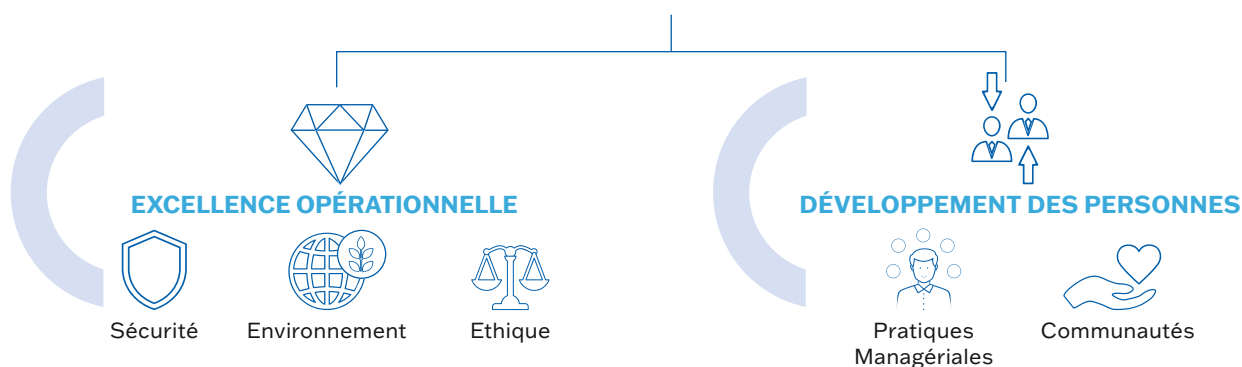
Pour le Groupe Delachaux, la Sécurité, l'Innovation et l'Éthique des affaires sont les trois enjeux les plus critiques. Viennent ensuite les aspects liés au développement des talents, à la santé, aux achats et à l'engagement sociétal.

B. Définition du programme RSE et de sa gouvernance

a. DÉFINITION DU PROGRAMME RSE

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 (Excellence Opérationnelle et Développement des Personnes). L'innovation a été considéré comme un axe transversal à tous les enjeux.

Un atelier de brainstorming 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.



b. GOUVERNANCE RSE

La gouvernance RSE comporte 2 niveaux, un stratégique et un opérationnel :

- le Comité d'Éthique, formé des 7 membres du Comité de Direction du Groupe Delachaux et de la responsable RSE, définit la stratégie et les objectifs du programme WE.
- le Comité WE, formé de 13 personnes représentatives de la diversité du Groupe Delachaux et recrutées en fonction de leur métier, de leur zone géographique, de leur business et de leur intérêt pour le sujet, anime et déploie le programme WE au sein du Groupe Delachaux.

Une procédure RSE décrit l'organisation au sein du Groupe Delachaux pour gérer ses enjeux de responsabilité sociétale. Elle détaille les éléments constitutifs du système de management général : 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, un Comité Conformité a été créée ainsi qu'une procédure spécifique anti-corruption a été élaborée afin de renforcer la gouvernance sur ce sujet et compléter le programme de lutte contre la corruption au sein du Groupe Delachaux.

■ C. 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 réglementaire 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 et parties prenantes du Groupe Delachaux pourront utiliser.

Véritable code de conduite pour les collaborateurs principalement mais également applicable aux parties prenantes du groupe Delachaux, 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 relation et travail avec le groupe. Il est écrit en langage simple et clair et également traduit en 18 langues afin de favoriser sa compréhension et appropriation par l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes du groupe.

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.

Tous les ans le Code d'Éthique est revu et actualisé afin de s'assurer qu'il prend bien en compte l'évolution des réglementations et des pratiques de nos collaborateurs et parties prenantes.



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

■ A. Sécurité



a. NOTRE APPROCHE GÉNÉRALE 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.”** Cette affirmation a pris encore plus d'ampleur à la suite de la crise sanitaire que nous vivons où la santé a représenté une part importante dans nos enjeux liés à la sécurité.

La sécurité est une priorité du Groupe Delachaux. L'amélioration des conditions de travail et la bonne santé de nos collaborateurs contribuent à la pérennité et au développement du Groupe et constitue également l'un des piliers de notre engagement vis-à-vis des 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 différentes entreprises du Groupe Delachaux sont dotées chacune d'une direction de la sécurité, santé, qualité et publient tous les mois des indicateurs de performance sur la fréquence des accidents avec arrêt et exceptionnellement depuis la crise sanitaire nous avons un suivi strict des cas COVID sévères parmi nos employés. Jusqu'à aujourd'hui, nous n'avons eu aucune complication grave due à la COVID.

Notre engagement pour la sécurité ne s'arrête pas au seuil de nos usines mais fait également partie du service rendu à nos clients. La qualité de nos produits est primordiale pour ne pas mettre en danger la sécurité de nos clients et utilisateurs finaux.

b. ÉTUDES DE CAS

• Raismes 2022 : la sécurité, pilier d'une production moderne et de qualité

Depuis 2019, le site de Raismes a entamé une réorganisation du site avec le projet de création d'une nouvelle usine dans un souci d'excellence industrielle et d'amélioration continue lié au “take time client” ou “Production au besoin client”. Cette usine a pour priorité la sécurité, les conditions de travail, la qualité

et la montée en compétence des équipes opérationnelles. Beaucoup d'innovation sera mise en œuvre dans les procédés pour améliorer la sécurité, l'ergonomie des postes de travail et l'automatisation des procédés.

Les actions de l'année 2020 ont porté sur la mise à disponibilité des bâtiments, occupés par d'autres activités, la définition du cahier des charges et la sélection des fournisseurs et équipements. Cette usine se veut exemplaire en termes de sécurité et d'impact environnemental, allant au-delà des normes réglementaires.

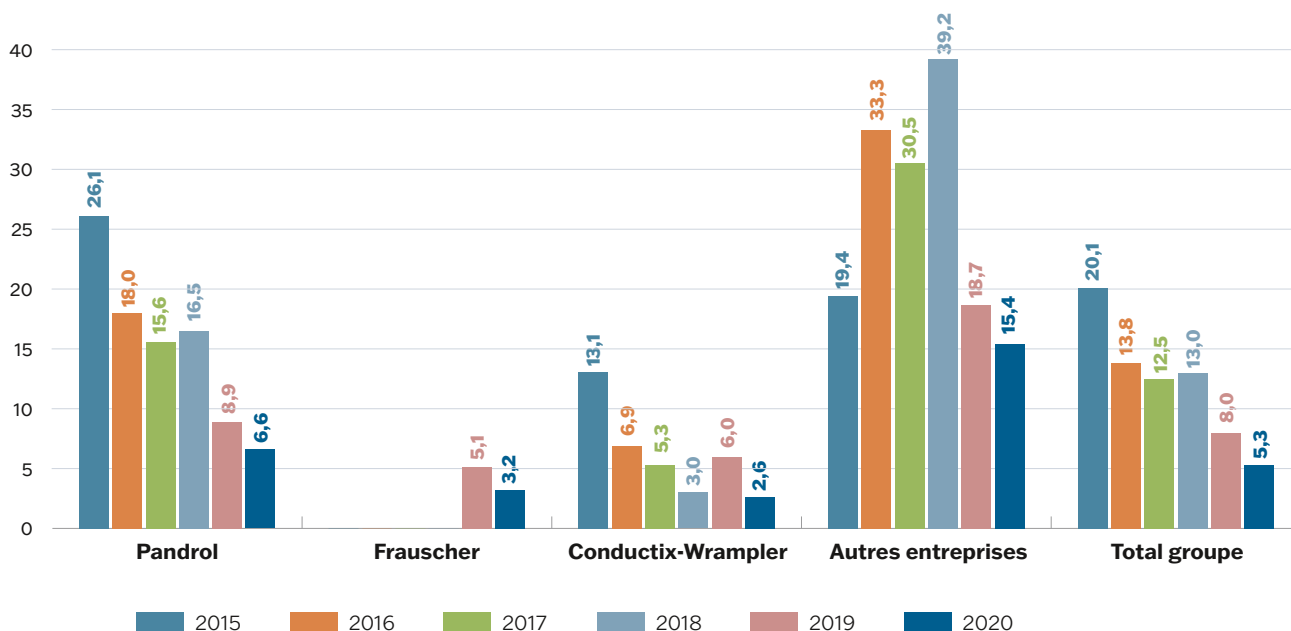
• La sécurité, au cœur de l'innovation chez Conductix-Wampfler

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.

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').



Evolution de la performance sécurité 2015-2020

Depuis 2015 (en 5 ans), nous avons divisé par 4 le taux de fréquence d'accident. En 2020, nous avons atteint l'objectif de 5.3. 23 sites de plus de 20 salariés - 57,5% du total de 40 sites - n'ont connu aucun accident en 2020. Entre 2019 et 2020, nous avons diminué de plus de 40% le taux de fréquence d'accident en passant de 8 à 5,3.

L'engagement et la responsabilisation de tous les salariés sur la détection, prise en charge et contrôle des risques et accidents ont été clé pour atteindre les objectifs et baisser drastiquement la fréquence des accidents avec arrêt.

Cet engagement s'est par exemple traduit en 2019 et 2020 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.

En 2020, des formations ont été réalisées chez Conductix Wampfler auprès des managers et des ouvriers pour insister sur l'autonomie, la réactivité et la prise d'initiative de chacun quant à la formulation des solutions et le temps de réponse. *"La culture de l'erreur positive permet de responsabiliser les collaborateurs, d'apprendre rapidement et d'identifier des opportunités d'amélioration concrètes"*, partage Christophe Faucitano, directeur global QHSE de Conductix Wampfler.

Pandrol a amélioré fortement sa performance puisque leur taux d'accident avec arrêt est passé de 8,9 à 6,6. Il a été identifié que 2 sites en France et en Espagne qui ne représentent que 20% des effectifs, représentaient 40% des accidents avec arrêts. Ces 2 sites ont adopté des réponses similaires en révisant entre autres le diagnostic des postes à risques, la maintenance des équipements et l'ont couplé avec une démarche de "lean management" pour optimiser la production tout en prenant en compte la sécurité et la qualité. *"Une communication claire et précise, notamment au cours des routines régulières des équipes sur le terrain, permet une meilleure appropriation du sujet et des enjeux par tous"*, indique Fabien Marcilly Leader d'excellence opérationnelle chez Pandrol.

DCX Chrome, a malheureusement augmenté le taux d'accident avec arrêt entre 2019 et 2020 avec 5 accidents sur leur unique site de 60 personnes en France, entre novembre et décembre. Des accidents très différents qui sont multifactoriels mais qui aujourd'hui ont poussé l'entreprise à renforcer les moyens donnés à l'équipe qualité et sécurité pour faire un travail de fond en impliquant les collaborateurs à tous les niveaux et en créant des groupes de travail de prévention sur différents thèmes notamment l'identification et l'analyse des pré-accidents. En 2021, DCX Chrome lance également un grand chantier de "lean management" qui aura une forte composante sécurité.

Frauscher, a étendu sa mesure du taux de fréquence au-delà de son site historique de St Marienkirchen en 2019. Son résultat est en amélioration de 40% entre 2019 et 2020 pour atteindre un taux de 3,2 en 2020.

En 2020, le groupe Delachaux a créé, avec ses 4 entreprises, un module commun de formation "Sécurité", à distance, qui sera déployé en 2021 pour continuer à renforcer notre culture Sécurité à tous les niveaux de l'organisation et pour tous.

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. En 2018, le Groupe Delachaux a réalisé un premier bilan carbone, en utilisant le référentiel international “GHG Protocol” portant sur le scope 1 et 2 pour identifier les principaux impacts environnementaux. Fin 2020, un deuxième bilan carbone a été réalisé sur les années 2019 et 2020, utilisant le même référentiel, pour pouvoir comparer les données dans le temps, apprécier les efforts de réductions des impacts CO2 et inclure l'entreprise Frauscher acquise début 2019. Les données du scope 3 ont été également collectées sur 2019 auprès de toutes les entreprises pour mieux comprendre nos impacts environnementaux en amont et en aval de nos propres opérations.

Les résultats des différentes années montrent que nos principales émissions sont liées aux types de matière premières achetées, aux activités de production et de transformation de matières premières et le transport de nos produits jusqu'aux clients. Nos enjeux liés à la réduction de nos émissions de CO2 sont donc de baisser nos consommations d'énergie dans nos usines, améliorer l'éco-conception de nos produits, et l'approvisionnement des matières premières et d'optimiser le transport des produits pour qu'ils répondent aux meilleures performances environnementales possibles.

La majorité des sites industriels du Groupe Delachaux se sont dotés de politiques environnementales ou de systèmes de management de l'environnement. Les 2/3 de nos principaux sites de production (20 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.

• **Pandrol : une gamme de produits éco-conçus qui permet aussi la réduction de l'impact carbone des clients**

Pandrol a mis en place toute une gamme de systèmes résilients sur voie qui sont respectueux de l'environnement et durables. Ils permettent de réduire les coûts de maintenance et d'atténuer le bruit et les vibrations pour tous les profils de rail et tout type de voie ferroviaire. En plus, ces produits utilisent du caoutchouc 100% recyclé et toute leur fabrication en 2019 et 2020 a été faite à partir d'énergie renouvelable, 100% hydraulique. Fin 2020 et début 2021, les 5 produits de la gamme ont obtenu une "Déclaration Environnementale des Produits – EPD". Ces déclarations officielles permettent de certifier que nos produits ont une qualité et performance égales à des produits utilisant du caoutchouc non recyclé et qu'en plus ils permettent de réduire l'impact carbone de nos clients", partage Thomas Lorent, directeur General Manager des systèmes résilients et durables.

• **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. Les premiers équipements entièrement opérés par batterie ont été mis en service en 2020 et ont rencontré un beau succès commercial avec de nombreux projets installés cette même année et de belles perspectives pour 2021.

• **Des capteurs sur les produits Conductix Wampfler pour optimiser la performance des équipements**

La fiabilité des équipements et infrastructures est clé pour le bon déroulement des opérations des 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. Certains systèmes sont donc équipés de capteurs afin de mesurer leur performance. Ceci permet de suivre globalement la performance des 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. *“Il y a en général une demande croissante de la part des clients de solutions intelligentes pour, en outre, optimiser l’empreinte carbone de leurs machines et systèmes”*, indique Manuel Zach, directeur stratégie et développement chez Conductix Wampfler.

• **Des capteurs de consommation d’électricité sur chaque équipement de DCX Chrome**

Depuis novembre 2020, DCX Chrome a mis en place un système de suivi et contrôle électrique sur chaque équipement de production pour mieux comprendre la consommation individuelle des postes et des étapes de transformation. Grâce à ce système, en à peine 2 mois, DCX Chrome a identifié que le four de traitement, qui opère avec une pompe, fonctionnait en continu, pour diverses raisons, pouvait s’arrêter beaucoup plus régulièrement sans nuire au processus de production. Le gain économique estimé sur un an est significatif pour le site.

c. ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Chaque site travaille dans une démarche d’économie circulaire au travers d’un système de management de valorisation des déchets plus ou moins automatisé. Les types de déchets reflètent les activités des entreprises du groupe, dans leur variété. Pandrol et DCX Chrome ont plus de déchets issus directement de la production alors que Conductix Wampfler a une part importante de déchets liée aux emballages de ses achats.

• **Recyclage et valorisation des déchets sur le site de Baltinglass en Irlande de Conductix Wampfler:**

Le site de Baltinglass a mis en place plusieurs initiatives pour améliorer le recyclage et valorisation de ses déchets. L’introduction de palettes réutilisables pour les transferts de cargaisons intersites représente désormais plus d’un tiers de la totalité de l’utilisation de palettes.

Pour la collecte, le tri et la valorisation des déchets, un software permet aujourd’hui de collecter toutes les données liées à la quantité et aux types de déchets et à leur valorisation chez des partenaires externes locaux capables de les recycler. Ainsi tous les mois, le site suit un tableau de bord précis sur les émissions de gaz à effet de serre liées à la production et transformation de ses déchets.

• **Valorisation des déchets chez DCX Chrome**

DCX Chrome possède une installation de traitement du corindon qui est un co-produit de la réaction aluminothermique ; ainsi ce co-produit est valorisé auprès de clients industriels et traité comme un produit à part entière. Pour être commercialisé le corindon est broyé et classé sous différentes tailles pour être ensuite vendu et réutilisé dans du béton réfractaire ou dans des sols industriels comme des surfaces de stockage. Mélangé à d’autres composants, le corindon permet de renforcer la résistance et durabilité des matériaux.

• **Utilisation d’acier recyclé chez Intercast & Forge et production d’engrais agricole à partir des déchets**

Intercast & forge, en 2020, utilise 86% de matériel recyclé comme matière première pour sa production finale. 49% de ce matériel recyclé est de la ferraille qui provient principalement des déchèteries automobiles et 37% provient des propres déchets de fer générés par la production de pièce en fonte. De plus 70% des produits fabriqués par le site sont vendus au secteur ferroviaire qui pollue 9 fois moins que le secteur automobile.

Le site valorise ses déchets à 61%, comme mentionné précédemment, les déchets de fer sont réutilisés dans la production et le sable résiduaire du processus de coulée est répandu dans les sols sableux ce qui permet de transformer des terres à faible rendement agricole en terre capable de produire des cultures avec un meilleur rendement.

d. KPI

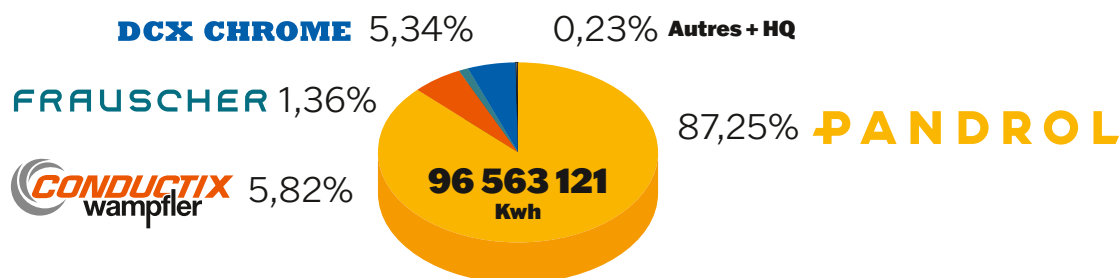
• **Consommation d’électricité par entreprise en kwh***

| Consommation d’énergie en kwh par entreprise | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|-------------------|--------------------|-------------------|
| Pandrol | 84 188 398 | 92 926 445 | 84 638 689 |
| Conductix Wampfler | 5 611 098 | 6 902 132 | 6 885 397 |
| Frauscher | 1 312 554 | 1 232 783 | ** |
| DCX Chrome | 5 149 671 | 6 268 181 | 6 334 000 |
| Magnetism/Delachaux HQ | 224 105 | 224 105 | 383 055 |
| TOTAL Groupe Delachaux | 96 563 121 | 107 553 646 | 98 241 141 |

*Inclus les consommations d’électricité renouvelable et non renouvelable. Information collectée jusqu’à septembre 2020 avec estimation pour les mois d’octobre, novembre et décembre.

**En 2018, Frauscher ne faisait pas encore partie du Groupe Delachaux

• **Répartition des consommations d’électricité par entreprise en kWh en 2020**



Les consommations d’électricité sont stables globalement entre 2018 et 2020, même en prenant en compte les consommations de l’entreprise Frauscher qui a rejoint le groupe en 2019. En 2020, la crise sanitaire a eu peu d’effet sur les résultats globaux puisque nos sites ont été très peu interrompus. Les sites s’équipent de plus en plus de compteurs d’énergie comme DCX Chrome ou Conductix Wampfler qui permettent un meilleur contrôle et des réductions dans la consommation d’électricité. Un gros

travail a été fait au niveau de la fonderie de Pandrol, Intercast & Forge, qui représente en 2020, 40% de la consommation totale d'électricité du groupe, pour s'approvisionner auprès de sources d'énergie renouvelable comme le solaire et l'éolien, qui représentent à fin 2020, plus de 50% de la consommation totale d'électricité du site.

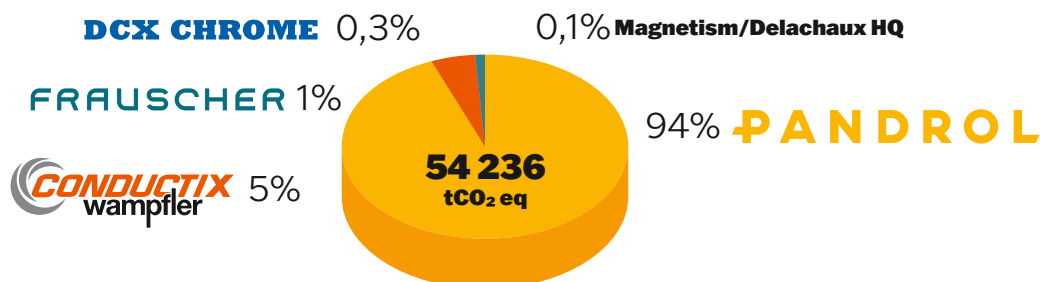
Des efforts restent à faire pour affiner les possibilités par pays d'accéder à de l'électricité provenant de sources renouvelables notamment chez Pandrol en Europe et aux États-Unis.

• Bilan Carbone (Scope 1-2) en tCO₂ eq par entreprise

| Émissions de tCO ₂ eq par entreprise | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Pandrol | 49 312 | 50 207 | 88 522 |
| Conductix & Wampfler | 4 157 | 5 187 | 5 528 |
| Frauscher | 405 | 764 | * |
| DCX Chrome | 259 | 308 | 313 |
| Magnetism/Delachaux HQ | 103 | 108 | 43 |
| TOTAL Groupe Delachaux | 54 236 | 56 574 | 93 338 |

*En 2018, Frauscher, ne faisait pas encore partie du Groupe Delachaux

• Émissions de tCO₂ eq par entreprise (Scope 1-2) en 2020



Les chiffres d'émissions de CO₂ indiquent une baisse importante entre 2018 et 2020 due principalement à l'approvisionnement en électricité renouvelable.

Chez Frauscher, il y a une nette baisse entre 2019 et 2020 parce qu'il n'y a pas eu de nouvelles consommations de réfrigérants. Les stocks de 2019 ont servi jusqu'à fin 2020.

Pour Conductix Wampfler, il y a eu une légère baisse entre 2019 et 2020, tant dans la consommation d'électricité que sur les émissions de gaz à effet de serre car l'hiver a été plus doux en Europe, donc moins besoin de se chauffer et l'entreprise a décidé de baisser en moyenne d'1 degré Celsius le chauffage dans tous les sites.

En 2021, Le groupe Delachaux envisage d'amplifier ses efforts dans la réduction d'émissions de CO₂ au travers de la définition de feuilles de route pour chacune des entreprises à partir de l'analyse des bilans carbones depuis 2018 et des données du scope 3 collectées sur 2019 qui intègrent les sources d'émissions en amont et en aval de nos propres opérations.

C. Éthique



a. NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

La gouvernance de l'Éthique et de la lutte contre la corruption au sein du Groupe est organisée à différents niveaux :

- Le Comité d'Audit, Risque et Éthique composé de 5 membres du Conseil d'Administration supervise les avancées du programme Code d'éthique et de lutte contre la corruption
- Le Comité Éthique, formé par les membres du Comex et la Responsable RSE qui en plus de définir la stratégie et les objectifs du programme WE, s'occupe de la gestion des cas éthiques reçus au travers de la plateforme d'alerte
- Le Comité Conformité formé par le directeur général, le directeur juridique, la directrice des Ressources Humaines le directeur financier, le responsable de l'audit et contrôle interne et la responsable RSE, est responsable de la définition et mise en œuvre du programme de lutte anti-corruption.

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 du Code d'Éthique

La publication et la diffusion du Code d'Éthique a commencé 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. Puis un module de formation présentielle et en ligne a été déployé à partir de fin 2019.

Le module de formation au code d'éthique intègre des cas pratiques et permet une mise en situation des salariés. La version en ligne est disponible en 7 langues (Français, Anglais, Allemand, Espagnol, Chinois, Italien et Portugais) pour tous les salariés du Groupe.

Tout au long de 2020, jusqu'en janvier 2021, le module a été suivi en ligne par 2 641 personnes – ce qui correspond à 87% des employés ayant accès à une adresse électronique professionnelle.

En ce qui concerne les formations présentielles, tout au long de 2020 et jusqu'en janvier 2021, 592 personnes avaient suivi le module, soit 78% des collaborateurs n'ayant pas accès à une adresse électronique professionnelle. La formation présentielle s'organise autour d'ateliers collectifs, en utilisant la base de la formation en ligne et en créant des échanges et réflexions autour des différents thèmes et situations présentés.

L'ambition étant que l'intégralité des salariés ait suivi ce module de formation en ligne ou présentiel à la fin du mois de juin 2021.

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 des risques de corruption au sein du Groupe Delachaux en fonction des pays, des secteurs d'activité, des métiers de nos collaborateurs, 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 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.

En 2019, le programme anti-corruption a fait l'objet d'une communication continue, renforcée par la diffusion d'outils comme les guides pratiques sur le management des agents commerciaux et la gestion du risque de corruption par pays, mis à disposition sur l'intranet du groupe pour tous les employés et collaborateurs.

En 2020, pour renforcer la gouvernance et la mise en œuvre de notre plan d'actions pour lutter contre la corruption, le groupe Delachaux a créé le Comité Conformité pour définir et mettre en œuvre le programme.

• 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.

Un des aspects très intéressant de la plateforme est l'accès à une centaine de formations en ligne, téléchargeables, disponibles dans plus d'une vingtaine de langues et actualisées régulièrement sur des thèmes généraux comme la *formation globale anti-corruption et conformité pour les employés* ou plus spécifique comme *Cadeaux et hospitalité, Minéraux de conflits, sanctions économiques*.

Les entreprises du groupe utilisent également cette plateforme pour la gestion des tiers Due Diligence niveau II.

• 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. En 2019, les formations ont été plus largement déployées à tous les collaborateurs appartenant aux fonctions de Direction Générale, Finance, Ressources Humaines, Commercial, Achat, Juridique, Audit et Contrôle Interne, Gestion du Risque et Communication. Alors qu'en 2020 l'accent a été mis sur les équipes de management du Groupe et des entreprises.

Ces formations s'organisent en deux temps :

- tous les ans, les employés exposés doivent suivre le e-learning de Trace International "*la formation globale anti-corruption et conformité pour les employés*".
- tous les trois ans, les employés exposés doivent suivre une formation présentielle, qui 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 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|------|------|------|
| Formation présentielle | 0 | 405 | 78 |
| Formation e-learning | 446 | 385 | 80 |

Le plus gros investissement a été réalisé en 2019 avec 405 personnes formées en présentiel et 385 personnes ont suivi le module de formation e-learning de Trace International. Sur ces 790 personnes, 172 d'entre elles ont reçu les 2 types de formation.

En 2020, la crise sanitaire compliquant les formations présentielles, il a été décidé de se concentrer sur les 209 senior managers des 4 entreprises pour qu'ils suivent au moins un des modules du "*Programme Anti-corruption*" proposés sur la plateforme e-learning du groupe. Le contenu du programme avait été sélectionné à partir des formations de Trace international. 237 collaborateurs ont également suivi librement une formation anti-corruption, générale ou spécifique, sur la plateforme de e-learning du groupe.



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, utilisant les politiques et outils définis pour l'ensemble du groupe et décrits dans le guide "People Performance & Development".

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 promovons 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.

D'autre part, nous agissons de façon à permettre à nos collaborateurs de se sentir dans un environnement sécurisé et respectueux. Au travers de l'enquête d'engagement en 2020, 78% des collaborateurs ont ainsi déclaré leur confiance que l'entreprise réagirait de manière appropriée à des plaintes portant sur des formes sérieuses de mauvaise conduite.

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 2020 pour signaler des situations ayant trait au respect des personnes (11 cas sur 14). Aucun cas de corruption possible ou problème éthique d'autre nature n'a été remonté. 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 garantit à chaque employé, quel que soit son poste ou son entreprise d'appartenance, de recevoir un retour constructif sur sa performance démontrée et de la clarté sur les objectifs de l'année. Des objectifs clairement formulés permettent en effet d'appréhender l'importance du travail de chacun et aussi d'évaluer avec qualité l'impact des réalisations. Ainsi, en 2020, 9 collaborateurs sur 10 affirment savoir ce qui est attendu d'eux dans leur travail.

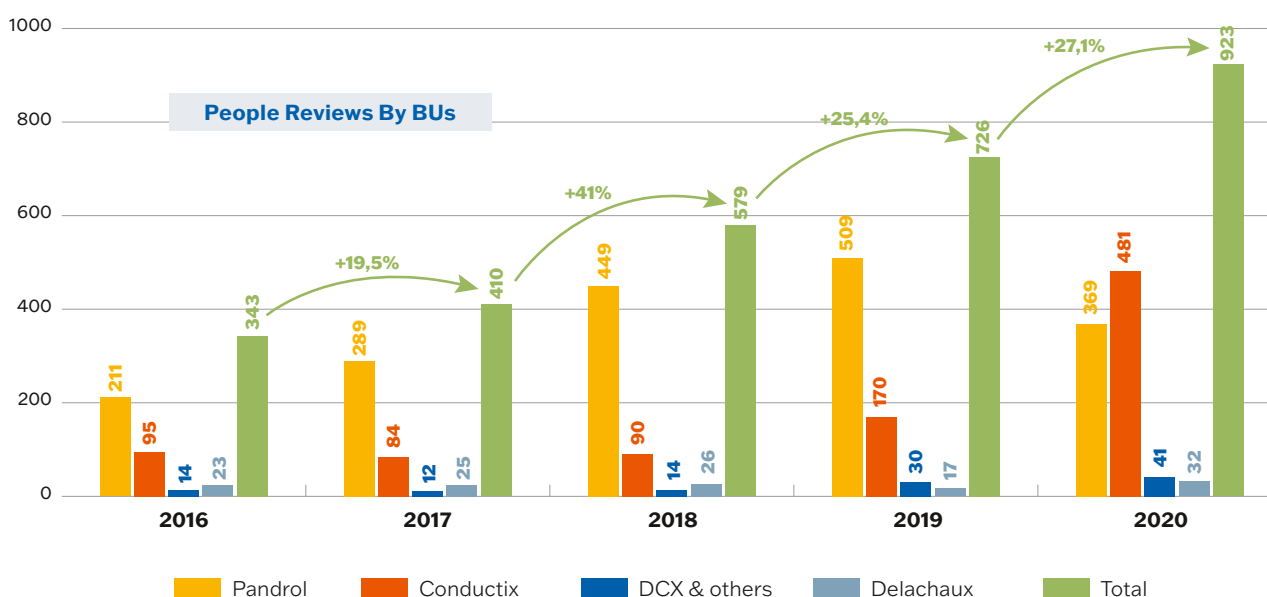
Le dialogue encouragé entre chaque salarié et son manager direct se concrétise notamment, pour la plupart de nos business, au travers d'un système d'entretiens annuels d'appréciation. Au sein de Frauscher, si l'esprit est le même, la fréquence et l'approche sont différentes. Une méthode agile appelée "OKR" (objectifs par résultats clés) est privilégiée, ce qui permet de nourrir les collaborateurs de feedback réguliers sur la base d'objectifs spécifiques et contextualisés.

Ces échanges en profondeur sont aussi conçus comme l'opportunité de discuter de plan de développement pour l'année à venir ainsi que des aspirations de carrière. Une thématique enrichie par la pratique de la People Review (revue de personnel des N-1 d'un groupe de managers effectuée collectivement afin d'enrichir les points de vue sur les personnes.)

Depuis 2017, l'outil " People Review » et son processus on fait l'objet d'amélioration continue au service de besoins opérationnels : à la fois aider les collaborateurs à révéler leur potentiel et s'assurer d'avoir les compétences et expertises nécessaires pour l'avenir.

Ainsi, en 2020, la pratique s'est encore développée sur le fond et sur la forme. Sur la forme d'abord puisque les contraintes COVID19 nous ont amenés à proposer des options pour animer cette pratique à distance, parfois dans une version plus resserrée.

Sur le fond, également, puisque la pratique s'est encore répandue, malgré le contexte sanitaire. Ainsi, 923 personnes ont été concernées par l'exercice en 2020 soit une augmentation de 27% par rapport à l'année 2019. Conductix Wampfler a largement contribué à cette progression en étendant significativement la pratique au sein de son organisation (+180%) – tandis que la distanciation et l'afflux de priorités autres sur certains sites industriels de Pandrol y entraînait un recul de la pratique.



• Formation et compétences

Le Groupe Delachaux a continué en 2020 à renforcer l'accès à la formation au plus grand nombre.

Depuis 2019, les équipes de management sont sensibilisées à ce sujet au moment de la construction des budgets. Il est ainsi attendu qu'un budget spécifique consacré au développement et la formation des personnes soit alloué, identifié et suivi au sein de chaque entité.

Toutes les formes de développement et d'apprentissage que ce soit par de la formation proprement dite, les échanges ou l'expérience, sont encouragées au sein des équipes.

Le Groupe réunit des entreprises de "terrain" dont la culture valorise l'expérience au poste. En 2020 non seulement 77% des personnes estiment avoir l'occasion de relever des défis motivants mais aussi les 3/4 disent être en situation de développer de nouvelles compétences et connaissances dans leur poste. Toutes les catégories de métiers, des ouvriers aux équipes de management, attribuent d'ailleurs une note égale ou supérieure au benchmark externe d'entreprises industrielles (7.1) sur cette dernière affirmation.

La formation digitale est aussi portée au niveau du Groupe et la plateforme de e-learning mondiale lancée en janvier 2019 en est l'illustration première. En 2020, les parties prenantes locales, les entreprises et l'équipe Corporate du siège ont continué à s'approprier cet outil comme un outil au service de la mise en œuvre de la politique et stratégie de partage des connaissances et des compétences.

80% de nos collaborateurs à travers le monde ont un accès libre à une large gamme de modules de formation. Parmi ceux-ci quelques-uns sont assignés à tous ou à certaines catégories d'employés. Les formations qualifiées "d'essentielles" en 2020, permettent, via la plateforme, de sensibiliser massivement les collaborateurs sur des sujets spécifiques. Les modules "Covid – Ensemble soyons vigilants" déployé en France et "Sécurité IT – comprendre et réagir aux menaces numériques" déployé à l'ensemble des utilisateurs en sont des exemples concrets.

• Mobilité interne

Le Groupe a engagé des efforts afin d'augmenter la mobilité interne de tous les collaborateurs. La mobilité peut en effet permettre d'apporter une réponse aux aspirations des salariés tout en assurant le partage de technologies, de culture, de savoir-faire.

Pour favoriser cette démarche, le Groupe pratique la diffusion en interne des postes ouverts avant leur publication en externe. Un indicateur de suivi de la mobilité interne a en outre été construit pour mise en place en 2021.

• Engagement des collaborateurs

Conscient des enjeux liés à la capacité d'écoute systématique et en profondeur des équipes, le Groupe a mené en février 2020 sa première enquête mondiale d'engagement. L'objectif premier était de recueillir les perceptions et les ressentis des collaborateurs, de comprendre leur quotidien et ce qui a de l'importance pour eux.

L'enquête a concerné tous les collaborateurs du Groupe (y compris les employés en contrat temporaire et alternants), dans tous les pays et à tous les niveaux. Ainsi, 3715 collaborateurs ont été invités à répondre de manière anonyme à 46 questions scorées traduites en 18 langues.

Un réseau de 50 relais locaux a été créé pour garantir un niveau de communication, de promotion et de logistique permettant à tous de participer à l'enquête dans de bonnes conditions.

Le Groupe a choisi pour l'enquête un outil digital moderne permettant une instantanéité des résultats et un accès à un tableau de bord privé pour tous les managers ayant suffisamment de collaborateurs dans leur périmètre direct ou indirect pour sécuriser l'anonymat des réponses (minimum 8 répondants).

Le taux de participation a largement répondu aux attentes : 3 288 collaborateurs - soit 89% de la population globale - ont répondu à l'enquête. Sur la population ouvrière qui représentait un vrai enjeu de rassemblement et d'adhésion, le taux de participation a atteint 79%. Les taux de participation par entreprise s'étalent entre 80% (DCX Chrome) et 99% (Frauscher).

Taux d'engagement : Parmi les 46 questions standards, 4 questions centrales ont fourni un score d'engagement ; c'est-à-dire une mesure du niveau d'énergie positive et d'implication des collaborateurs vis-à-vis de leur travail et de leur organisation.

Le score d'engagement global obtenu s'élève à 7.6 points soit 0.3 points au-dessus du benchmark des entreprises industrielles. **À compter de 2020, le Groupe adopte le taux d'engagement des collaborateurs en tant qu'indicateur clef de performance extra-financière.** Son évolution sera mesurée et suivie tous les 12 à 18 mois.

Les 4 questions composant le taux d'engagement portent sur la fierté, la satisfaction, la recommandation et la fidélité à l'entreprise. Parmi elles c'est la fierté d'appartenance qui démarque le Groupe Delachaux dans l'ensemble de nos business, avec un écart positif global de +0.7 points par rapport au benchmark externe.

Le questionnaire d'engagement comporte en outre une quarantaine de questions couvrant différents aspects du vécu en entreprise considérés comme des moteurs de l'engagement des collaborateurs, tels que l'environnement de travail, les relations professionnelles, la qualité managériale ou la stratégie d'entreprise.

Les collaborateurs ont attribué une note à chaque question et répondu à 2 questions ouvertes personnalisées par entreprise. De plus ils avaient la possibilité de rédiger un commentaire qualitatif à chacune des 48 questions posées. Plus de 26.000 commentaires ont été partagés.

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 promouvons la diversité et l'égalité des chances et recrutons nos collaborateurs en fonction de leurs compétences, de leur professionnalisme et de leurs performances.". C'est d'ailleurs ressenti comme tel puisqu'en 2020, 84% des collaborateurs répondent qu'effectivement les personnes de tous horizons sont traitées équitablement dans leur organisation.

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).

• 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 2020 est de 19,5%, soit un montant similaire à l'année précédente (19,8%). Ce pourcentage est légèrement inférieur à ce qui se trouve dans l'industrie métallurgique en général. La marge de progrès reste ainsi importante.

Entre 2019 et 2020, la part des femmes dans les équipes de top management est passée de 15,3% à 16,9%. Cette augmentation est portée par Pandrol et Frauscher au travers de promotions internes et recrutement externes. Il y a des écarts entre les entreprises, dans l'équipe Corporate au siège du groupe Delachaux, on atteint presque la parité alors que Conductix Wampfler est encore en-dessous de 10%. La proportion de femmes dans le top management correspond globalement à celle de l'effectif total.

Plus généralement, sur 2021, le groupe Delachaux va continuer ces efforts dans le recrutement de femmes à tous les niveaux de responsabilité.

Alors que Conductix Wampfler France actualise régulièrement un accord Égalité professionnelle H/F, Pandrol a mis en place début 2021, une politique d'égalité H/F.

• Situation du groupe et des entreprises

| Part de Femmes par entreprise au 31/12/2020 | Nombre de Femmes | Effectif total du groupe | % |
|---|------------------|--------------------------|--------------|
| Delachaux Groupe | 737 | 3777 | 19,5% |
| Conductix Wampfler | 328 | 1460 | 22,5% |
| Pandrol | 214 | 1583 | 13,5% |
| Frauscher | 148 | 513 | 28,9% |
| DCX Chrome | 10 | 64 | 15,6% |
| Autres entreprises | 23 | 110 | 20,9% |
| Delachaux HQ | 14 | 31 | 45,2% |

| Part des Femmes dans les équipes de top management par entreprise au 31/12/2020 | Nombre de Femmes Top managers | Effectif total des équipes du Top management | % |
|---|-------------------------------|--|--------------|
| Delachaux Groupe | 42 | 249 | 16,9% |
| Conductix Wampfler | 7 | 75 | 9,3% |
| Pandrol | 15 | 97 | 13,4% |
| Frauscher | 5 | 21 | 23,8% |
| DCX Chrome | 3 | 9 | 33,3% |

| Part des Femmes dans les équipes de top management par entreprise au 31/12/2020 | Nombre de Femmes Top managers | Effectif total des équipes du Top management | % |
|---|-------------------------------|--|-------|
| Autres entreprises | 4 | 14 | 28,6% |
| Delachaux HQ | 8 | 18 | 44,4% |

| Part des Femmes dans les équipes de top management par entreprise au 31/12/2019 | Nombre de Femmes top managers | Effectif total des équipes du Top management | % |
|---|-------------------------------|--|--------------|
| Delachaux Groupe | 33 | 216 | 15,3% |
| Conductix Wampfler | 7 | 75 | 9,3% |
| Pandrol | 12 | 90 | 13,3% |
| Frauscher | 2 | 15 | 13,3% |
| DCX Chrome | 3 | 9 | 33,3% |
| Autres entreprises | 1 | 7 | 14,3% |
| Delachaux HQ | 8 | 20 | 40% |

• 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 nombre de travailleurs handicapés pour nos sites situés en France à fin 2020.

| Liste des entreprises en France | Nb de travailleurs handicapés |
|---------------------------------|-------------------------------|
| Pandrol Raismes | 9 |
| Pandrol Douai | 7 |
| Conductix-Wampfler | 7 |
| Raoul Lenoir | 0 |
| DCX Chrome | 2 |
| Pandrol Colombes | 1 |
| Jay Electronics | 0 |
| Delachaux SA | 0 |
| TOTAL | 26 |

De nombreuses actions sont mises en œuvre en France 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.

En 2020, le télétravail, jusque-là relativement mineur, a fait un bond très significatif pour les personnes occupant des fonctions dans lesquelles la présence au poste n'est pas impérative. Dans de nombreux sites – notamment de bureaux – celui-ci est devenu la norme pendant de longues périodes en suivant les recommandations des gouvernements et autorités de santé des pays dans lesquels nous opérons. Toutes les entreprises du groupe ont publié à l'intention de l'ensemble de leurs sites des Politiques et/ou Bonnes pratiques au niveau mondial visant à faciliter la pratique du télétravail dans un esprit 'gagnant-gagnant'.

Dans les sites industriels un étalement des plages horaires de présence permettant des roulements et donc d'éviter les concentrations de personnes a été instauré.

• 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 collectifs ont été signés par les entreprises en France, en 2020 :

- Chez DCX Chrome, il a été signé un accord de négociation des salaires et parité H/F et un accord d'entreprise relatif à la mise en place de l'activité réduite pour le maintien en emploi
- Chez Pandrol, un accord NAO a été signé. L'accord intéressement est valide pour 3 ans de 2019 à 2021. L'accord égalité professionnelle a été négocié en 2020 pour une application à compter de l'exercice 2021. Il n'y avait plus d'accord en vigueur sur le sujet depuis 2015
- Chez Conductix Wampfler, un accord NAO a été signé. L'Index Égalité Homme Femme", "l'Accord relatif à l'Égalité entre les femmes et les hommes", ainsi qu'un "Accord relatif au don de jours de repos" sont toujours en vigueur.

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-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. Ainsi, après d'autres pays, les filiales d'Angleterre en 2019 puis d'Australie en 2020 ont décalé la période de revue salariale, historiquement placée en janvier, pour la positionner après la période d'appréciation annuelle afin de renforcer la connexion entre performance et évolution de rémunération.

• Données de marché

Depuis plusieurs années, 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.

Malgré le contexte COVID 19, les augmentations de salaire prévues en 2020 ont été maintenues à travers le Groupe quoique souvent repoussées dans le temps, avec ou sans effet rétroactif selon les pays ou populations.

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 **3,9 %** entre 2019 et 2020. L'essentiel de la hausse provient des augmentations de salaires ainsi que de la légère évolution des effectifs. À effectif constant, l'augmentation des frais de personnel s'élève à 3,2.

| (En millions d'euros) | 31/12/2020 | 31/12/2019 | 31/12/2018 | 31/12/2017 | 31/12/2016 |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Rémunérations brutes | 165,6 | 159,4 | 136,9 | 133,2 | 132,8 |






B. Pratiques Managériales

a. NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE PRATIQUES MANAGÉRIALES

Acteurs majeurs de la construction d'un environnement favorable à la performance, au développement et à l'engagement des personnes, les managers font l'objet d'une attention particulière.

Dans la continuité de la formation déployée entre 2017 et 2019 et du cadre de référence également construit afin de guider les comportements actions des managers, des questions relatives à la " qualité du management » ont été prévues au sein de l'enquête d'engagement.

Ces questions font écho aux 5 dimensions managériales "WE manage" qui ont été définies au sein du Groupe comme étant les pratiques managériales attendues et portées à tous les niveaux. Elles servent ainsi de mesure de la perception de nos collaborateurs quant à la capacité de nos managers à créer des conditions qui leur permettent de bien vivre, de réussir et de se projeter dans l'entreprise.

| | | |
|---|---------------------------------|---|
|  | WE Are responsible | Mon manager montre un réel intérêt pour moi en tant que personne. |
|  | WE Connect | Mon manager communique avec moi de manière ouverte et honnête |
|  | WE Manage performance | Mon manager m'apporte le soutien dont j'ai besoin pour réussir dans mon travail |
|  | WE Develop | Je me sens encouragé(e) et soutenu(e) dans mon développement |
|  | WE Lead by example | On me donne suffisamment d'autonomie pour décider comment faire mon travail. |

| Questions | Delachaux Groupe | Pandrol | Conductix Wampfler | Frauscher | Ext MANUF Bench |
|---|------------------|---------|--------------------|-----------|-----------------|
| On me donne suffisamment d'autonomie pour décider comment faire mon travail. | 8.1 | 8.0 | 8.1 | 8.2 | 7.8 |
| Je me sens encouragé(e) et soutenu(e) dans mon développement | 7.1 | 6.9 | 7.0 | 7.8 | 6.9 |
| Mon manager communique avec moi de manière ouverte et honnête | 7.9 | 7.8 | 7.9 | 8.3 | 8.2 |
| Mon manager montre un réel intérêt pour moi en tant que personne. | 8.0 | 7.7 | 8.0 | 8.5 | 7.7 |
| Mon manager m'apporte le soutien dont j'ai besoin pour réussir dans mon travail | 7.7 | 7.5 | 7.8 | 8.3 | 7.7 |

Le tableau ci-dessus fait apparaître les résultats obtenus à chaque question sur l'ensemble du Groupe et les 3 principales entreprises.

Le Groupe se positionne proche voire au-dessus du benchmark externe sur l'ensemble des questions. C'est dans cette logique de progrès continu que nous allons continuer à suivre **les résultats de ces 5 questions, qui relèvent des pratiques managériales, en tant qu'Indicateur clé de performance extra-financière.**

b. DÉVELOPPEMENT DU LEAN MANAGEMENT ET DE LA MÉTHODOLOGIE AGILE

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 des équipes qui caractérise le Groupe.

Les sites du Groupe Delachaux ont poursuivi le déploiement du Lean management en 2020. Pandrol et Conductix Wampfler ont déroulé leurs plans – avec cependant des ralentissements notables dans les chantiers Lean dus aux conditions spécifiques créées par la crise sanitaire.

La responsabilisation ou “empowerment” des personnes, facilitée aujourd’hui par les outils du Lean management, est une volonté historique dans les entreprises du Groupe. Ceci se reflète dans le sentiment exprimé par les employés à tous les niveaux de disposer de suffisamment de liberté pour décider comment s’y prendre dans leur travail.

La méthodologie Agile, qui est une approche itérative et collaborative, capable de prendre en compte les besoins initiaux du client et ceux liés aux évolutions, a été particulièrement développé chez Frauscher. Elle a été en premier utilisée sur le projet SENSONIC puis étendue à toute l’entreprise. Les bons résultats et bonnes pratiques de cette méthode ont été partagés au sein du groupe Delachaux pour évaluer la possibilité de l’adopter plus largement par les autres entreprises.

■ 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. Les entreprises, au travers de leurs collaborateurs et équipes de management, construisent des relations durables et positives avec leurs communautés locales pour créer de la valeur partagée.

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

Nous définissons les communautés au sens large, incluant :

- Les associations sociales, solidaires, sportives, culturelles, environnementales, ONG.
- Les autorités locales : la municipalité, le département, la région
- Les représentants locaux de l’éducation, de l’insertion à l’emploi
- Les associations de voisinage (vis-à-vis des sites), de proximités
- Les associations professionnelles ou regroupement d’entreprises locales/régionales

Avec la crise sanitaire, beaucoup d’activités externes de volontariat n’ont pas pu être organisées mais de nombreux dons financier et matériels ont été réalisés.

En 2021, il est envisagé de proposer aux sites de choisir jusqu’à 3 Objectifs de Développement Durable parmi 12 sélectionnés par le Groupe Delachaux pour orienter le type d’activités qu’ils souhaitent organiser avec les communautés. Cela permet de valoriser toutes nos actions autour de thématiques communes tout en continuant à laisser aux sites une certaine liberté pour répondre aux besoins locaux.

b. ÉTUDES DE CAS

• Partenariat de Pandrol Brésil avec une maison d'accueil pour enfants défavorisés

Les salariés de Pandrol Porto Alegre au Brésil se sont mobilisés en décembre pour continuer de soutenir une maison d'accueil pour des enfants abandonnés ou maltraités, qui, avec l'accord des autorités locales, pourraient être adoptés. Au travers de dons financiers, matériels et du bénévolat, les équipes de Pandrol, ont contribué à améliorer les équipements de la cuisine et bientôt, une salle informatique sera inaugurée pour organiser des ateliers avec les enfants. *“Une simple visite et un temps de partage avec les enfants me remplissent de joie et de gratitude”* confie Debora Santos da Rosa, Responsable Ressources humaines et Administration de Pandrol Brésil.

• Training Academy de Pandrol ouvre ses portes aux universités

Le centre de formation Pandrol training Academy basé sur le site de Raismes a été réouvert après travaux en novembre 2020. Ce projet a consisté à reconfigurer les infrastructures de formation existantes dans l'atelier et à apporter des améliorations significatives à l'accueil, aux bureaux et aux salles de classe, tout en introduisant des outils et des services numériques, tels que des écrans tactiles de haute performance ainsi que des formations en ligne.

Principalement ouvert à nos clients, il a accueilli plusieurs fois cette année des étudiants de différents centres de formations, comme NGHENIA Lille, l'IUT de Cergy Pontoise et le SETVF, pour faire découvrir le métier de soudeurs et les techniques d'aluminothermie. *“Nous avons réalisé une soudure en atelier et une présentation de la gamme et démonstration de contrôle Ultrasons. Ce fût une grande réussite et tous souhaitent revenir visiter l'usine.”* partage Nicolas Chevalier, chargé de mission technique Pandrol EMEA.

• La fonderie Intercast & Forge, fabrique des vélos pour des enfants défavorisés

Une équipe de collaborateurs d'Intercast & Forge, en Australie, ont fabriqué des vélos pour une association caritative dédiée aux enfants, Bikes for Tykes, dans le cadre de l'événement de team building d'une réunion stratégique. Les vélos ont été donnés à la Children's Heart Foundation, et font désormais la fierté d'enfants du quartier, Hamish et Ivy.

• Outils et savoir-faire mis au service de la lutte contre le COVID

Pandrol Plymouth en Angleterre, a ouvert la voie dans le développement d'une aide respiratoire qui, contrairement à un ventilateur, peut être utilisé sans intubation invasive. Le dispositif pousse un flux constant d'oxygène dans les poumons via un masque facial tandis que le patient est conscient. Deux versions de l'appareil – un pneumatique, l'autre électrique - ont été prototypés. De la conception au développement, la fabrication du prototype n'a pris que cinq jours. L'aide respiratoire a été conçue sous un format “open source”, donc accessible par tous, avec l'objectif principal de soutenir les pays qui auraient du mal à augmenter la production de ventilateurs localement. En France, Pandrol a produit et fourni 150 visières aux établissements de santé locaux. Une initiative menée par les équipes de soudure et les équipes d'électrification. Les visières ont été fabriquées en utilisant nos imprimantes 3D.

• **Conductix Wampfler forme et intègre des réfugiés syriens en partenariat avec la mairie**

En 2017, Le site de Conductix Wampfler de Weil am rhein en Allemagne a été sollicité, au même titre que d'autres entreprises locales, par la mairie pour accueillir des réfugiés syriens. L'objectif était de les former à un métier, de leur offrir des cours d'allemand et de leur proposer un emploi selon leur performance. En 2020, trois des quatre réfugiés accueillis parlent couramment allemand et sont pleinement intégrés dans les équipes d'opération et d'assemblage. Ils travaillent à temps plein et en contrats indéfinis sur le site de Weil. *"Je suis très heureux du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs et fier des équipes qui ont su les accompagner. Ce projet est une belle réussite !"* partage Uwe Pommerening, manager Ressources Humaines chez Conductix Wampfler.



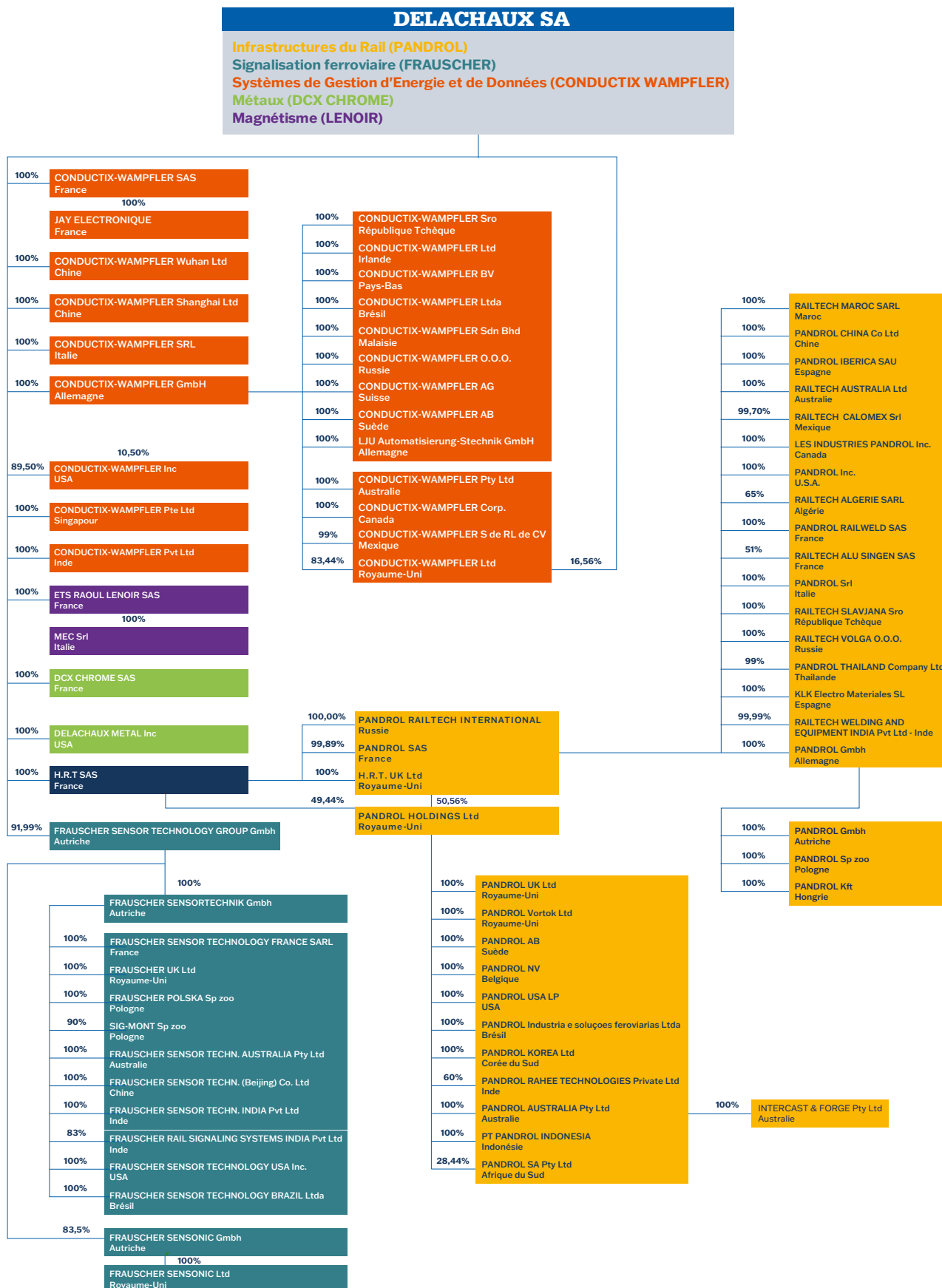
A. Les chiffres de ce rapport

| Chapitre | Page | Nom | Année | Unité | Périmètre | Commentaires |
|----------|------|--|------------------------------|----------------------------|------------------|---|
| 2. A | 6 | Chiffre d'affaires | 2020 | € | Groupe Delachaux | Selon normes IFRS |
| 2. A | 6 | Chiffre d'affaires par activité | 2020 | % | Groupe Delachaux | Par marques, en % des chiffres d'affaires total |
| 2. A | 6 | Chiffre d'affaires par région de destination | 2020 | % | Groupe Delachaux | Par zone géographique, en % du chiffre d'affaires total. MEA = Moyen Orient et Afrique. |
| 2. A | 6 | Effectifs par région | 2020 | Employés actifs | Groupe Delachaux | Actif= employé en paie. N'inclut pas l'intérim. |
| 2. D. b | 11 | Effectif Total | 2019 2020 | Employés actifs & inactifs | Groupe Delachaux | Inactif= employé hors paie actuelle mais avec retour possible (congé sabbatique, congé parental) |
| 2. D. b | 11 | Effectif par activité | 2020 | % | Groupe Delachaux | Employés actifs |
| 2. D. b | 11 | Employés actifs par catégorie | 2017 2018 2019 2020 | | 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 | 12 | Employés actifs par pays | 2016 à 2020 | Employés actifs | Groupe Delachaux | 10 principaux pays |
| 2. D. b | 12 | Employés actifs par région | 2018 2019 2020 | Employés actifs | Groupe Delachaux | Apac = Asie-Pacifique |
| 2. D. b | 13 | Employés actifs par âge | 2018 2019 2020 | Employés actifs | Groupe Delachaux | |
| 2. D. b | 13 | Employés actifs par ancienneté | 2018 2019 2020 | Employés actifs | Groupe Delachaux | Y compris emplois non permanents (Contrats à durée déterminée ou apprentis). Ancienneté conservée en cas d'acquisition. |
| 2. D. d | 17 | Prise de commandes par activité | 2019 2020 | € | Groupe Delachaux | Activités Industrielles Diversifiées = Conductix-Wampfler, DCX Chrome et Magnétisme. |
| 2. D. d | 17 | Chiffre d'affaires par activité | 2019 2020 | € / % | Groupe Delachaux | |
| 2. D. d | 17 | Chiffre d'affaires par activité | 2019 2020 | € | Groupe Delachaux | |
| 2. D. d | 17 | Chiffre d'affaires par région de destination | 2019 2020 | € / % | Groupe Delachaux | |

| Chapitre | Page | Nom | Année | Unité | Périmètre | Commentaires |
|----------|-------|---|--|-------------------------------|------------------|---|
| 2. D. d | 17 | Dépenses en Recherche et Développement | 2019 2020 | € / % | Groupe Delachaux | |
| 4. A. c | 24 | Évolution de la performance sécurité par marque | 2015 2016 2017 2018 2019 2020 | TF1' | Groupe Delachaux | Taux de fréquence des accidents avec arrêt par millions d'heures travaillées |
| 4. B. d | 29 | Consommation d'électricité par entreprise | 2018 2019 2020 | kWh | Groupe Delachaux | Scope 2. Sources facture d'électricité des sites de production et sites de bureaux |
| 4. B. d | 30 | Émissions de CO ₂ par entreprise | 2018 2019 2020 | tCO ₂ eq | Groupe Delachaux | Scope 1 et 2 |
| 4. C. c | 33 | Nombre d'employés formés | 2018 2019 2020 | Employés | Groupe Delachaux | Au code d'éthique en formation présentielle et en ligne |
| 5. A. a | 35 | Nombre d'entretiens annuels effectués | 2016 à 2020 | Entretien annuel | Groupe Delachaux | Entretien réalisé entre un manager et son N-1. |
| 5. A. b | 38 | Part des femmes dans l'effectif total | 2020 | % | Groupe Delachaux | |
| 5. A. b | 38-39 | Part des femmes managers dans les équipes de management | 2020 | % | Groupe Delachaux | |
| 5. A. b | 39 | Emploi des personnes handicapées | 2020 | Nombre de personnes déclarées | France | Travailleurs handicapés en emploi direct dans les entreprises du Groupe Delachaux en France |
| 5. A. d | 41 | Montant des rémunérations | 2016 à 2020 | € | Groupe Delachaux | Rémunération brute hors charges sociales |



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 GÉNÉRAUX 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-) | 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). | | | Les règles d'exclusion sont motivées dans la colonne 'Commentaires' de ce tableau. |
| PG4 (A.R225-105.1 I-) | 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). | | | Lorsque cela est possible, les données sont mises en perspective avec les données des années précédentes. Les changements de périmètre sont précisés. |
| PG5 (A.R225-105.1 II-) | 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) | VI. D. | Table de correspondance Global Compact | Nous sommes signataires du Global Compact. |
| PG6 (A.R225-105.1 III-) | 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 mois à compter de la clôture de l'exercice et pendant une durée de cinq années (décret du 09/08/2017). | | | Ce rapport est mis à disposition sur notre site web www.delachaux.com |

| GRENELLE 2 - ARTICLE 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017 | | DPEF Groupe Delachaux | | |
|--|---|-----------------------|--------------------|---|
| PG | PRINCIPES GÉNÉRAUX DE REPORTING | Chapitre | Nom | Commentaire |
| 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 I et du II de l'article R. 225-105 ; b) Les diligences qu'il a mises en œuvre pour conduire sa mission de vérification. (Décret du 09/08/2017). | VI. E. | Avis de l'auditeur | |
| PG8 (A.L225-102-1. IV) | Les sociétés définies qui sont sous le contrôle d'une société qui les inclut dans ses comptes consolidés conformément à l'article L. 233-16 ne sont pas tenues de publier de déclaration sur la performance extra-financière si la société qui les contrôle est établie en France et publie une déclaration consolidée sur la performance extra-financière ou si la société qui les contrôle est établie dans un autre État membre de l'Union européenne et publie une telle déclaration en application de la législation dont elle relève (ordonnance du 19/07/2017). | | | |
| PG9 (A.L225-102-1. V) | 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 deuxième alinéa de l'article L. 225-100 (ordonnance du 19/07/2017) | VI. E. | Avis de l'auditeur | |

| INFORMATIONS SOCIALES | | | | |
|-----------------------|---|---------------|--|---|
| 1.a) | EMPLOI | Page | Nom | Commentaire |
| 1.a) 1.1 | Effectif total | 11 | Effectif Total | |
| 1.a) 1.2 | Répartition des salariés par sexe | 38 | Part des femmes dans l'effectif total | Part des femmes manager dans les équipes de management |
| 1.a) 1.3 | Répartition des salariés par âge | 13 | Employés actifs par âge | |
| 1.a) 1.4 | Répartition des salariés par zone géographique | 6 et 12 | Employés actifs par région | |
| 1.a) 2.1 | Embauches | N/A | N/A | Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée. |
| 1.a) 2.2 | Licenciements | N/A | N/A | Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée. |
| 1.a) 3.1 | Rémunérations | 41 | Montant des rémunérations | |
| 1.b) | ORGANISATION DU TRAVAIL | Page | Nom | Commentaire |
| 1.b) 1 | Organisation du temps de travail | 40 et 41 | Organisation du travail et relations sociales | |
| 1.b) 2 | Absentéisme | N/A | N/A | Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée. |
| 1.c) | SANTÉ ET SECURITÉ | Page | Nom | Commentaire |
| 1.c) 1 | Conditions de santé et de sécurité au travail | 23 à 25 | Sécurité | |
| 1.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. |
| 1.c) 2.2 | Maladies professionnelles | N/A | N/A | Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée. |
| 1.d) | RELATIONS SOCIALES | Page | Nom | Commentaire |
| 1.d) 1 | Organisation du dialogue social, procédures d'information, de négociation et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci | 40 et 41 | Organisation du travail et relations sociales | |
| 1.d) 2 | Le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail | 40 | Accords collectifs | France, Royaume-Uni, Allemagne. |
| 1.e) | FORMATION | Page | Nom | Commentaire |
| 1.e) 1 | Politiques mises en œuvre en matière de formation. | 32, 33 et 36 | Formation | |
| 1.e) 2 | Nombre total d'heures de formation | N/A | N/A | Cette donnée n'est pas disponible à l'échelle consolidée. |
| 1.f) | ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | Page | Nom | Commentaire |
| 1.f) 1 | Mesures prises en faveur de l'égalité hommes femmes | 37 à 39 | Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes | |
| 1.f) 2.1 | Mesures prises en faveur de l'emploi | 35 à 37 et 11 | Développement des employés Évolution des effectifs | |
| 1.f) 2.2 | Mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées | 39 | Emploi et insertion des travail-leurs handicapés | |
| 1.f) 3 | Politique de lutte contre les discriminations | 37 à 38 | Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de la diversité | |

| INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES | | | | |
|--------------------------------|---|----------|--|---|
| 2.a) | POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE | Page | Nom | Commentaire |
| 2.a) 1.1 | Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales | 26 | Notre approche en matière d'environnement | La politique environnementale est essentiellement gérée localement, au plus près des impacts. |
| 2.a) 1.2 | Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement | 26 | Certifications ISO 14001 | |
| 2.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. |
| 2.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. |
| 2.b) | POLLUTION | Page | Nom | Commentaire |
| 2.b) 1.1 | Mesures de prévention, réduction, réparation: AIR | 26 à 29 | Études de cas | |
| 2.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. |
| 2.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. |
| 2.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. |
| 2.c) | ÉCONOMIE CIRCULAIRE | Page | Nom | Commentaire |
| 2.c)i) | Prévention et gestion des déchets | 26 à 29 | | |
| 2.c.i) 1 | Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets | 26 à 29 | Études de cas | |
| 2.c.i) 2 | Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire | N/A | N/A | Non matériel. |
| 2.c.ii) | Utilisation durable des ressources | 28 et 29 | Études de cas | |
| 2.c.ii) 1.1 | Consommation d'eau | N/A | N/A | Non matériel. |
| 2.c.ii) 1.2 | Approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales | N/A | N/A | Non matériel. |
| 2.c.ii) 2.1 | Consommation de matières premières | 28 et 29 | Études de cas | |
| 2.c.ii) 2.2 | Mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation | 30 | Réalisation de Bilans Carbone par entreprise | Données 2018 -2019-2020 |
| 2.c.ii) 3.1 | Consommation d'énergie | 29 | Consommation d'électricité par entreprise | Données 2018 -2019-2020 |
| 2.c.ii) 3.2 | Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique | 26 à 30 | Études de cas | |
| 2.c.ii) 3.3 | Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables | 26 à 30 | Études de cas | |
| 2.c.ii) 4 | Utilisation des sols | N/A | N/A | Non matériel |

| II.d) | CHANGEMENT CLIMATIQUE | Page | Nom | Commentaire |
|--------|---|------|---|-------------------------|
| 2.d) 1 | Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et des services qu'elle produit | 30 | Émissions de CO ₂ par entreprise (Scope 1 & 2) | Données 2018 -2019-2020 |
| 2.d) 2 | Adaptation aux conséquences du changement climatique | N/A | N/A | |
| 2.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 | |
| 2.e) | PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ | Page | Nom | Commentaire |
| 2.e) 1 | Mesures prises pour préserver ou restaurer la bio-diversité | N/A | N/A | Non matériel. |

INFORMATIONS SOCIÉTALES

| 3.a) | ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE | Page | Nom | Commentaire |
|--------|---|---------------|--------------------------------|---|
| 3.a) 1 | L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local | 43 à 45 | Notre approche + Études de cas | |
| 3.a) 2 | L'impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales | 43 à 45 | Notre approche + Études de cas | |
| 3.a) 3 | Les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci | 43 à 45 | Notre approche + Études de cas | |
| 3.a) 4 | Actions de partenariat ou de mécénat | 43 à 45 | Études de cas | |
| 3.b) | SOUS TRAITANCE ET FOURNISSEURS | Page | Nom | Commentaire |
| 3.b) 1 | Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux | 22 et 31 à 33 | Le Code d'Éthique | |
| 3.b) 2 | Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale | 22 et 31 à 33 | Le Code d'Éthique | |
| 3.c) | LOYAUTÉ DES PRATIQUES | Page | Nom | Commentaire |
| 3.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 | 31 à 33 | Éthique + formations | |
|--|--|---------|----------------------|--|

| INFORMATIONS RELATIVES AUX ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME | | | | |
|--|--|--------------------------|--|--|
| 5.a) | PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) | 31 à 33 34 à 41 | Le Code d'Éthique Développement et respect des personnes, Relations sociales et Rémunérations | |
| 5.a) 1 | Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective | 40 | Accords collectifs | |
| 5.a) 2 | Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession | 37 à 39 | Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de la diversité | |
| 5.a) 3 | Élimination du travail forcé ou obligatoire | 22 et 31 à 33 | Le Code d'Éthique | |
| 5.a) 4 | Abolition effective du travail des enfants | 22 et 31 à 33 | Le Code d'Éthique | |
| 5.b) | AUTRES ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME | 22 et 31 à 33 43 à 45 | Le Code d'Éthique Communautés | |

■ D. Table de correspondance Global Compact

| Thème | Page | Nom | Commentaire |
|----------------------------|---------------------------|--|-------------|
| Droits de l'Homme | 22 et 31 à 33 43 à 45 | Le Code d'Éthique Respect des personnes Communautés | |
| Travail | 22 et 31 à 33 40 et 41 | Le Code d'Éthique Organisation du travail et relations sociales | |
| Environnement | 22 et 31 à 33 26 à 30 | Le Code d'Éthique Environnement | |
| Lutte contre la corruption | 22 et 31 à 33 | Le Code d'Éthique Éthique | |

E. Avis de l'auditeur



DELACHAUX SA

Rapport de l'organisme de vérification

Exercice clos le 31 décembre 2020

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 Inspection 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 2020 (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 26 mars 2021 et le 28 avril 2021 pour une durée d'environ 8 jours/homme.

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

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

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices¹ et couvrent entre 12% 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 l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

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 30/04/2021

FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

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 Les entités auditées :

Indicateurs sociaux : France (CxW France, Jay Electronique, Delachaux SA, ETS Raoul Lenoir, Pandrol Sas, Railwel, SRS France, DCX Chrome et Allemagne (Weil))

Indicateurs environnementaux : Pandrol (Intercaste & Forge, USA, UK, Douai, Raismes)

2 Indicateurs vérifiés : Nos équipes, Sécurité, Consommation d'électricité par entreprise, Bilan carbone (Scope 1-2) en tCO2 eq par entreprise, Éthique (programme de formation, KPI), Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Situation du groupe et des entreprises, Emploi et insertion des travailleurs handicapés.