



Déclaration de Performance Extra Financière 2021

PANDROL **FRAUSCHER**  **DCX CHROME**

LENOR-MEC
MAGNETIC SYSTEMS

KLK
Committed to service

Sommaire



01 Introduction

■ A. Lettre de Guy Talbourdet

Le Groupe Delachaux a amplifié en 2021 ses actions pour répondre aux enjeux environnementaux et sociétaux. Nous le faisons car nous sommes convaincus que c'est indispensable pour poursuivre notre histoire plus que centenaire. Nous le faisons en étroite collaboration avec nos salariés, nos clients et la communauté financière. Sur le plan environnemental, après avoir étendu notre bilan carbone aux émissions en amont et en aval de nos activités (scope 3) en 2020, nous avons étoffé notre couverture des enjeux environnementaux liés à nos opérations en inventoriant notre consommation d'eau et production de déchets. Nous avons également travaillé sur l'impact environnemental de nos produits en publiant de nouvelles déclarations environnementales de produit (EPD).

Dans le domaine de la sécurité, les résultats sont contrastés entre les différentes entreprises mais nous avons constaté une réduction ou un maintien à zéro du nombre d'accidents sur près de 60% de nos sites de production et nous allons intensifier les efforts sur les sites les moins performants pour atteindre nos objectifs en 2022 et poursuivre notre trajectoire de baisse annuelle de 20 % du taux d'accidents avec arrêt.

L'année 2021 a de nouveau été marquée par un contexte sanitaire difficile entraînant de nombreuses répercussions humaines et économiques, auxquelles se sont ajoutées des tensions d'approvisionnement qui ont été autant de défis personnels et professionnels pour les collaborateurs des entreprises du Groupe Delachaux. Je remercie l'ensemble des équipes des entreprises – Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler, DCX Chrome, Lenoir-MEC et KLK – pour la forte contribution dont chacun a fait preuve afin d'honorer nos engagements auprès de nos clients. La fierté que nous avons à travailler au sein de nos entreprises, l'énergie que nous mettons au service de nos clients et le développement continu de notre expertise sont certaines des caractéristiques communes à nos entreprises.

En octobre 2021, plus de 2 700 collaborateurs ont réaffirmé au travers de notre enquête globale WE Share leur engagement à travailler au sein de notre Groupe. Leur mobilisation et leurs retours sont précieux pour nous permettre de continuer à nous améliorer.

Je vous laisse découvrir cette édition 2021. Nous formalisons cette année pour la première fois nos engagements sécurité, environnement et éthique. C'est une joie pour moi de faire ce retour dans le temps et d'y retrouver les équipes des entreprises de Delachaux en action autour des 5 axes de notre Worldwide Engagement.

Guy Talbourdet

Directeur Général, Groupe Delachaux

■ B. La crise du COVID

Au cours de l'année 2021, nos équipes de management et ressources humaines (RH) ont continué à protéger nos collaborateurs, maintenir la coopération et la communication, et assurer auprès de nos clients un service de qualité.

Au-delà de la mise en place de l'ensemble des mesures sanitaires nécessaires et requises au sein de chaque pays dans lequel le Groupe intervient, certains de nos sites sont allés plus loin dans l'attention portée à nos collaborateurs et à la continuité de l'activité. Ainsi, le site Conductix-Wampfler en Allemagne a soutenu financièrement l'offre de vaccination d'une trentaine de salariés, le site Pandrol en Inde a logé 8 collaborateurs volontaires au sein de l'usine pour maintenir les activités essentielles, le site Frauscher en Inde a organisé la vaccination de ses collaborateurs et membres de leur famille directement sur le site.

Le télétravail s'est également largement installé au sein de nos populations qui le peuvent. Il offre un moyen de se protéger bien sûr, mais également de réduire le risque de propagation auprès de nos équipes de production et d'assurer l'activité. Nos collaborateurs concernés confirment d'ailleurs au travers de notre enquête d'engagement cette possibilité et souplesse de travail à distance en attribuant une note de minimum 7,6/10 là où le benchmark externe se situe à 6,7.

Certains de nos sites et équipes ont également adapté leurs pratiques afin de maintenir le lien au sein de nos équipes. À titre d'exemple, le séminaire RH international a été animé à distance et un escape game virtuel a été organisé pour préserver aussi les moments informels. Une équipe de direction Conductix-Wampfler a également testé la réunion en réalité augmentée, pour permettre à ses participants de se sentir toujours plus ensemble "au même endroit, au même moment".

Nous sommes fiers de nos collaborateurs et de la manière dont chacun a réussi à adapter ses pratiques professionnelles dans une période de changement, de crainte et de questionnement.

C. Global Compact et ODD

Le Groupe Delachaux est signataire du Global Compact depuis 2017. Mandaté par l'Organisation des Nations Unies (ONU), le Global Compact ambitionne d'être le catalyseur et l'accompagnateur des engagements, actions et innovations des entreprises en matière de développement durable, couvrant les domaines des droits humains, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

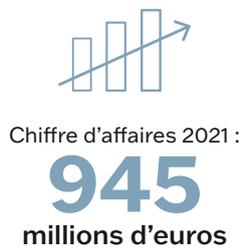
Depuis 2015, les États membres de l'ONU ont également adopté un programme de développement durable à l'horizon 2030, qui comporte 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), couvrant pratiquement toutes les questions de société. Le Groupe Delachaux a donc décidé de relier ses engagements et actions de développement durable aux ODD.



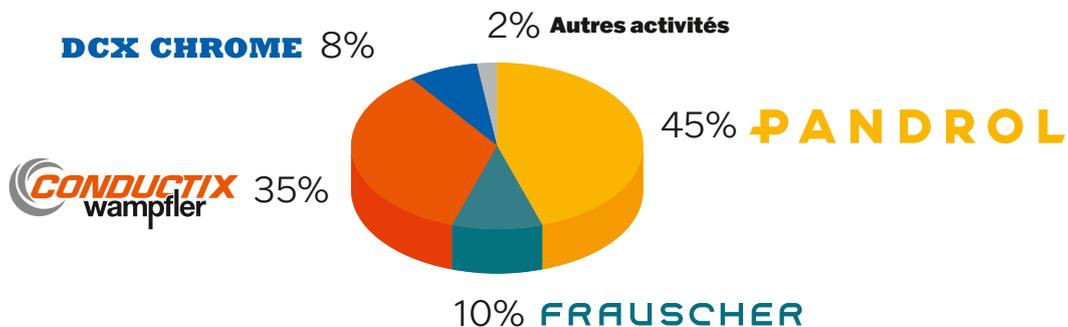
Présentation du Groupe Delachaux

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 leurs clients.

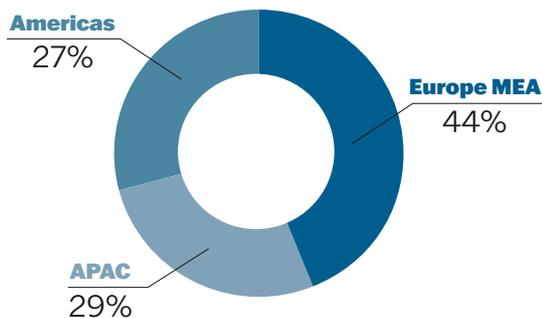
A. Le Groupe Delachaux en un coup d'œil



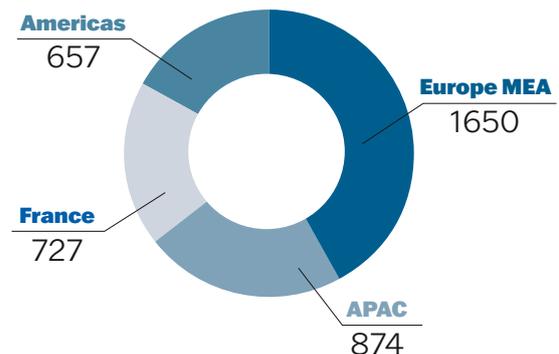
VENTES PAR ENTREPRISE EN 2021



VENTES PAR RÉGION EN 2021



COLLABORATEURS PAR RÉGION EN 2021



■ B. Histoire du Groupe Delachaux

L'origine du Groupe remonte à 1902, année au cours de laquelle son fondateur, Clarence Delachaux crée à Saint-Ouen une société qui fournit du matériel de lignes aériennes d'alimentation électrique pour les tramways parisiens. 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 autour de Philippe, l'aîné, assurent la direction opérationnelle du Groupe. Durant cette période, le Groupe Delachaux se tourne résolument vers les nouvelles technologies et l'innovation, associées 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 la société allemande Wampfler, présente dans les produits destinés à l'alimentation électrique des engins de manutention industrielle.

En 2011, à l'occasion d'une réorganisation du contrôle familial du Groupe, le Groupe Delachaux est retiré de la cote d'Euronext Paris, dans le cadre d'une offre publique d'achat simplifiée. Stéphane Delachaux, le plus jeune petit-fils de Clarence, et sa fratrie, enfants d'André, prennent 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 à l'international 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 Électronique 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 regroupe désormais l'ensemble des activités de l'infrastructure du rail du Groupe.

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 dans le capital du Groupe.

En février 2019, le Groupe Delachaux procède 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, via sa filiale Sensonic, dans les solutions de gestion 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 Investissements)
- **M. Guy TALBOURDET** : Directeur Général
- **M. Pierre DURAND de BOUSINGEN** (nommé par ANDE Investissements)
- **M. Damien FAUCHER** (nommé par ANDE Investissements)
- **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, des comptes consolidés de la Société, à la qualité de l'information délivrée, à assurer également le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et l'examen des principes éthiques du Groupe et à 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 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 développement et de sélectionner des opportunités d'investissement.

COMITÉ EXÉCUTIF

Le comité exécutif (COMEX) du Groupe Delachaux est 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”.

Composition du Comex au 31 décembre 2021 :

- **M. Guy TALBOURDET** : Directeur Général du Groupe Delachaux
- **M. Bruno DATHIS** : Directeur Financier du Groupe Delachaux
- **Mme Eléonore TAUVERON** : Directeur des Ressources Humaines du Groupe Delachaux
- **M. Eran GARTNER** : Directeur Général de Pandrol
- **M. Fabrice SEEWALD** : Directeur Général Adjoint de Pandrol
- **M. François BERNES** : Directeur Général de Conductix-Wampfler
- **M. Michael THIEL** : Directeur Général de Frauscher



■ D. Présentation du modèle d'affaires

QUI SOMMES NOUS ?

Le Groupe Delachaux est un groupe industriel mondial à actionnariat familial qui investit durablement dans des entreprises possédant des compétences et technologies de pointe, avec un positionnement de leaders sur leurs marchés.

QUE FAISONS-NOUS ?

Guidés par la passion pour l'innovation, l'écoute de nos clients et l'expertise métier, nous investissons durablement dans des entreprises internationales et leaders sur leurs marchés.

COMMENT LE FAISONS-NOUS ?

Nous mettons en œuvre un mode d'accompagnement des entreprises qui allie grande autonomie opérationnelle et exemplarité des pratiques de management.

POURQUOI EXISTONS-NOUS EN TANT QUE GROUPE ?

Pour vivre et faire vivre une aventure humaine et industrielle au long cours, source de fierté pour toutes nos parties prenantes.

a. NOTRE MANIFESTE

“Le monde est en mutation accélérée et se retrouve face à des opportunités et risques majeurs liés à la transition écologique, la mondialisation et la révolution digitale.

Face à ces enjeux, nous devons être garants dans l'ensemble de nos entreprises d'un modèle de développement innovant, durable et humain.

Nous voulons être exemplaires dans l'ensemble de nos pratiques et avoir un impact positif sur notre environnement naturel, social et humain.

Nous nous engageons au travers de notre programme WE-Our Worldwide Engagement et de ses 5 piliers, Sécurité, Environnement, Éthique, Pratiques managériales et Communautés à :

- Agir en maillon fort et innovant de la chaîne de valeur de nos clients, tout en maîtrisant les effets de nos opérations ;*
- Favoriser le bien-être et le développement des personnes, dans nos équipes et dans les communautés environnantes.”*

b. 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 dans les marchés 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 entreprises (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 de valeur et de l'environnement commercial, technologique et réglementaire dans lequel chacune évolue,
- une présence globale et une expertise locale.

En effet, avec 75 sites dans près 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,
- l'intégration des évolutions sociétales, avec l'excellence environnementale, créatrice de performance opérationnelle et commerciale, et l'irréprochabilité éthique
- la performance créée dans le respect des collaborateurs et leur épanouissement professionnel,
- un cycle long de développement et de certification des produits pour une phase d'utilisation et de maintenance supérieure à 5 ans,
- une amélioration continue, avec près de 5 % 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.

c. NOS ÉQUIPES

Nous respectons et valorisons **l'identité, l'héritage et les savoir-faire** de chacune de nos entreprises. L'alliance de ces différentes entreprises n'est pour autant pas le fruit du hasard. Toutes possèdent **une vision de l'humain et de la performance qui valorise certaines caractéristiques**

- **AUTONOMIE** : chaque salarié développe ses compétences, est force de propositions et contribue à la réussite de son entreprise et du groupe.
- **ESPRIT D'ÉQUIPE** : une coopération active au sein de nos organisations et entre pays pour que le travail individuel soit au service de la réussite collective.
- **INNOVATION** : ingénieurs passionnés, l'innovation est au cœur de notre stratégie et de nos relations avec les clients.
- **EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE & AMÉLIORATION CONTINUE** : nous travaillons sans relâche pour être un maillon fort et innovant des chaînes de valeur dans lesquelles nous opérons.

Au 31 décembre 2021, le Groupe employait un total de 3 908 personnes contre 3 777 fin 2020. Ces effectifs incluent 3 879 salariés actifs (salariés présents ou absents depuis moins de 6 mois). Le poids des effectifs actifs et inactifs des activités ferroviaires est de 56 %, dont 41 % pour les activités d'infrastructures du rail et 15 % pour l'activité de signalisation, tandis que le secteur EDMS (Systèmes de management de l'énergie et des données) représente 39 % des effectifs. Les 5 % restants correspondent aux activités Métal et autres (Magnétisme, Résistances & Mise à la terre) ainsi qu'à la fonction Corporate Groupe.

• Répartition des effectifs actifs et inactifs (CDI, CDD, apprentis- hors intérimaires) par catégorie

Le personnel ouvrier représente 45% des effectifs totaux. Les managers et experts (ingénieurs et responsables commerciaux notamment) forment 15% du total et les équipes dédiées à la Recherche et Développement représentent 14% de notre effectif global. Le reste de la population est composée des employés, techniciens, de la maîtrise ainsi que du personnel administratif.

L'effectif total est en hausse de 3,5% comparé à 2020.

Effectif total et par type de poste au 31 décembre 2021

	2021	2020	2019	2018	2017
Managers et experts	605	695	640	558	552
Ouvriers	1 769	1 654	1 721	1 489	1 545
Autres*	1 534	1 428	1 428	1 216	992
TOTAL	3 908	3 777	3 789	3 263	3 089

*Administratif, employés, techniciens

• Répartition géographique des effectifs actifs

Le Groupe est présent dans près de 40 pays. Parmi ceux-ci, 10 pays emploient plus de 100 personnes en effectif permanent et représentent 89% des effectifs actifs mondiaux.

Effectifs actifs, par pays

Pays	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2017
France	712	720	747 ⁽¹⁾	664	681
Allemagne	510	509	523	511 ⁽²⁾	399
États-Unis	486 ⁽³⁾	420	457	438	409
Autriche	383 ⁽⁴⁾	315	293 ⁽⁵⁾	14	10
Royaume-Uni	306	299	288	263	275
Inde	290 ⁽⁴⁾	263	278 ⁽⁶⁾	147	129
Chine	254	261	249	261	238
Australie	241	234	235	259	258
Espagne	172	186	176	179	174
Brésil	115	113	110	115	107

(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 2021 aux États-Unis liée à la reprise de l'activité post-Covid

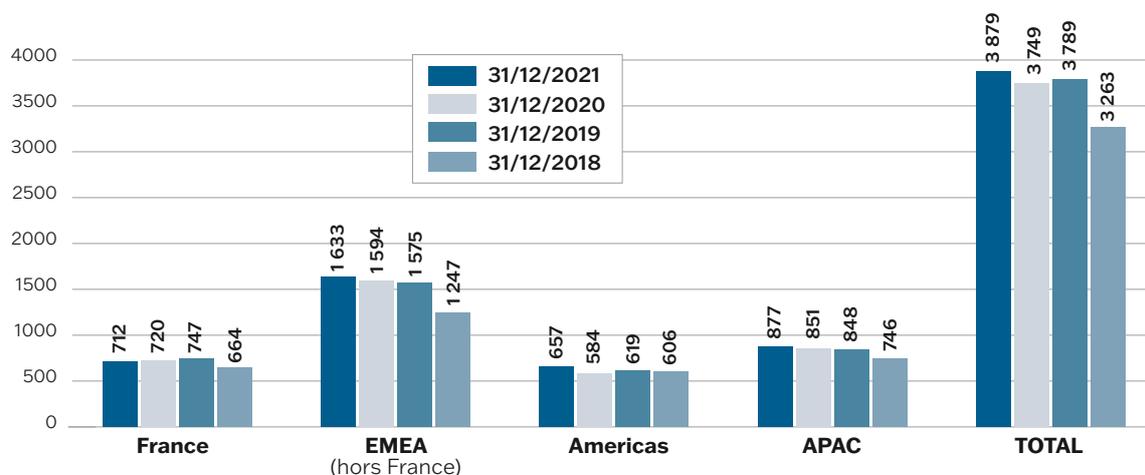
(4) Évolution significative en 2021 en Autriche et en Inde liée au développement de la société Frauscher et notamment de l'activité Sensonic

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

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

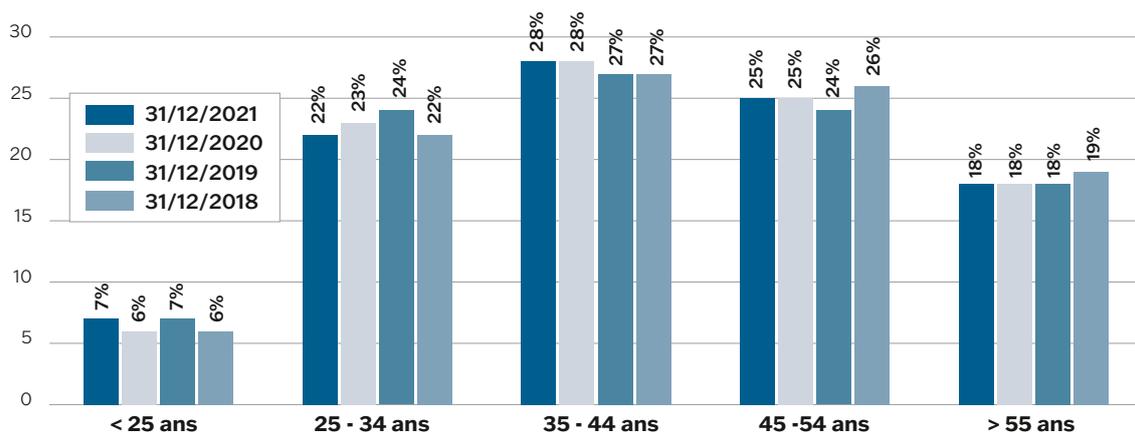
La France reste le premier pays du Groupe en termes d'effectifs ; ceux-ci sont restés stables par rapport à 2020. En Autriche et en Inde, Frauscher a continué sa croissance et également renforcé ses équipes pour soutenir le développement de l'activité Sensonic. Aux États-Unis le nouveau site de Pandrol au Tennessee a recruté une trentaine d'américains pour supporter le démarrage du site, transféré en 2020 depuis le New Jersey. Le site de Conductix-Wampfler à quant à lui également renforcé à nouveau ses équipes d'une trentaine de personnes après avoir retrouvé en 2021 un niveau d'activité pré-Covid.

Répartition des effectifs actifs par région

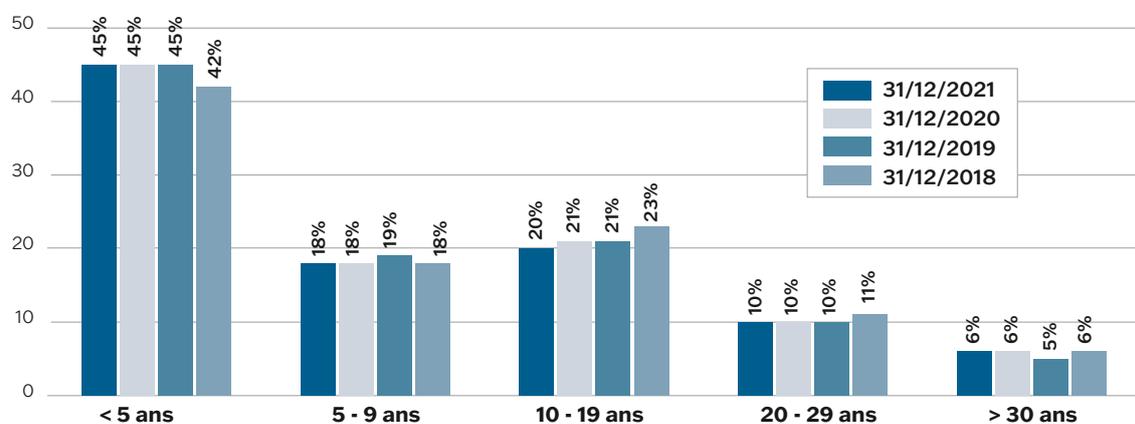


D'un point de vue régional, l'évolution des effectifs s'observe majoritairement dans la région Amériques et est concentrée aux États-Unis sur les entreprises Pandrol et Conductix-Wampfler. Dans la région EMEA (hors France) la hausse provient majoritairement de l'Autriche et dans la région APAC de l'Inde.

Répartition globale des effectifs actifs par catégorie d'âge



Répartition globale des effectifs actifs par ancienneté



La répartition globale de nos effectifs par classe d'âge et d'ancienneté témoigne autant de l'histoire des collaborateurs du Groupe que de son évolution et de l'apport de contributions nouvelles par des recrutements réguliers ces dernières années. Les répartitions sont stables d'une année sur l'autre.

Les personnes ayant moins de 5 ans d'ancienneté représentent une part importante de la population. La part des collaborateurs ayant 10 ans d'ancienneté reste à 36% permettant ainsi un équilibre entre l'acquisition de compétences externes et la préservation des connaissances historiques.

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 programmes d'apprentissage se sont poursuivis en Allemagne et en Autriche en particulier. Pour la troisième fois, l'entreprise Frauscher a reçu la certification Ineo décernée par la Chambre de commerce et d'industrie de Haute Autriche aux entreprises dont l'engagement en faveur de l'apprentissage est exemplaire.

d. 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, ainsi que 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 quotidiens.

L'activité de Pandrol comprend 5 lignes de produits :

- **Les systèmes de fixation**

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

- **La 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, fret ou grande vitesse.

- **Les équipements et le contrôle**

Ce segment d'activité porte sur la conception, le développement et la fabrication d'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 des voies et en améliorent la durée de vie globale.

- **L'électrification**

Pandrol fournit une gamme complète de produits pour les systèmes de transport urbain, tels que les systèmes de 3ème rails conducteurs hybrides en aluminium, acier et inox, les systèmes de caténaires rigides et autres solutions innovantes pour applications spéciales.

- **Les solutions résilientes durables (SRS)**

Pandrol propose une gamme complète de solutions d'atténuation du bruit et des vibrations fabriquées à partir de caoutchouc recyclé, offrant de hautes performances et une faible empreinte carbone pour tous les types d'applications ferroviaires. Les semelles sous traverses sont de plus en plus souvent installées sur les réseaux ferroviaires grandes lignes, afin de prolonger la durée de vie du ballast, de réduire la fréquence et le coût de la maintenance.

En 2021, Pandrol représente 45% du chiffre d'affaires et 41% des effectifs du Groupe Delachaux.

<https://www.pandrol.com/>

FRAUSCHER

Frauscher est leader dans les domaines de l'ingénierie, de la production et de 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 inclut 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 une majorité d'ingénieurs principalement basés en Autriche et en Angleterre.

En 2021, Frauscher représente 10% du chiffre d'affaires et 16% des effectifs du Groupe Delachaux.

<https://www.frauscher.com>



Conductix-Wampfler commercialise des systèmes de gestion de l'énergie et des données (*Energy and Data Management System*) destinés aux équipements industriels mobiles. Ces produits permettent la gestion d'énergie 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, de protéger et de 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 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 solutions permettant la mobilité des équipements sans contact, incluant l'alimentation par batteries, la transmission de données sans fil, l'automatisation et contrôle à distance.
- Les systèmes de commande de convoyeurs, 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, véhicules guidés automatisés, grues portuaires, grues portiques sur pneus, grues portique sur rail...) ;
- Les systèmes de manutention industriels (stockage, lignes de production, manutention intra-logistique, convoyeurs, postes de travail...) ;
- Les appareils de levage et de manutention industrielle (palans, potences, chariots élévateurs, engins de BTP, engins miniers) ;
- Les transports urbains (monorails, métros et tramways avec rails conducteurs ou sans contact) ;
- Le contrôle et la production de fibre optique/câbles de puissance et données ;
- Les services, installations et entretiens de ces matériels.

En 2021, Conductix-Wampfler représente 35% du chiffre d'affaires et 38% des effectifs du Groupe Delachaux.

<https://www.conductix.com/>

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, etc.) sont également réalisés. Le chrome est commercialisé sous forme de morceaux, briquettes ou poudres, selon les qualités et demandes des clients.

En 2021, DCX Chrome représente 8% du chiffre d'affaires et 2% des effectifs du Groupe Delachaux.

<https://dcx-chrome.com/>

Autres Activités

Deux autres entreprises font partie du Groupe Delachaux :

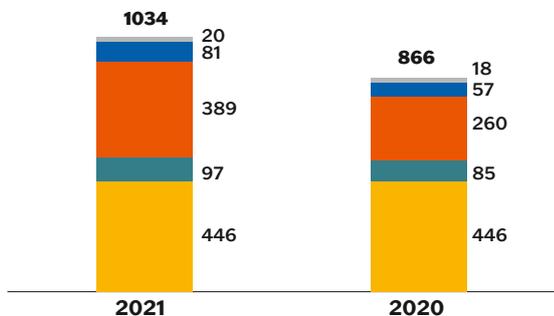
- Lenoir-MEC développe et commercialise des systèmes magnétiques destinés aux opérations industrielles de tri et de levage.
<https://www.raoul-lenoir.com>
- KLK développe et commercialise des bancs de résistances et des dispositifs de mise à la terre.
<https://www.klk.es/en/>

En 2021, ces autres activités représentent 2% du chiffre d'affaires et 3% des effectifs du Groupe Delachaux.

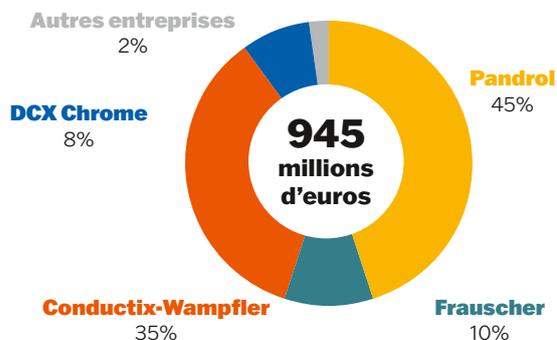
e. RÉSULTATS FINANCIERS 2021

Prises de commande

(en millions d'euros)

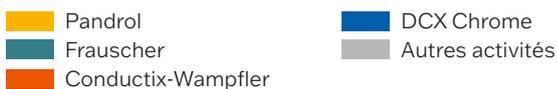
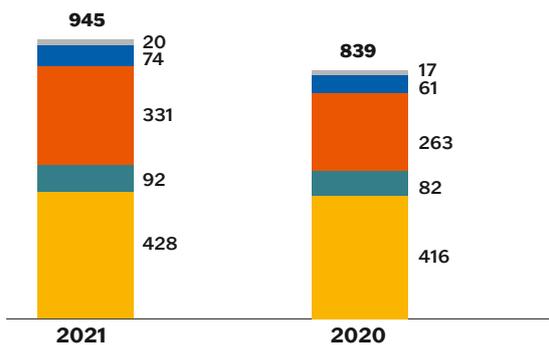


Chiffre d'affaires par entreprise



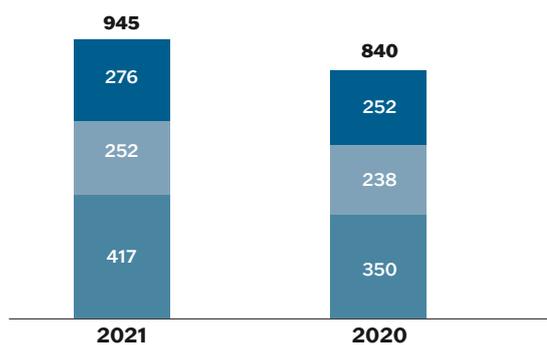
Chiffre d'affaires avec détail par entreprise

(en millions d'euros)



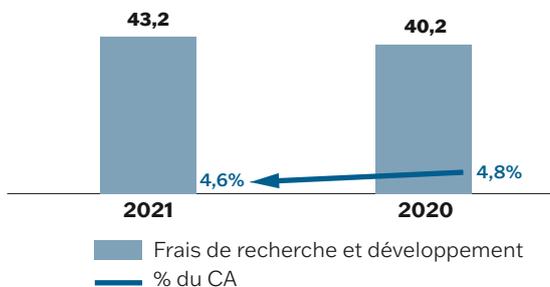
Chiffre d'affaires par région de destination

(en 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 la norme ISO 26000.

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

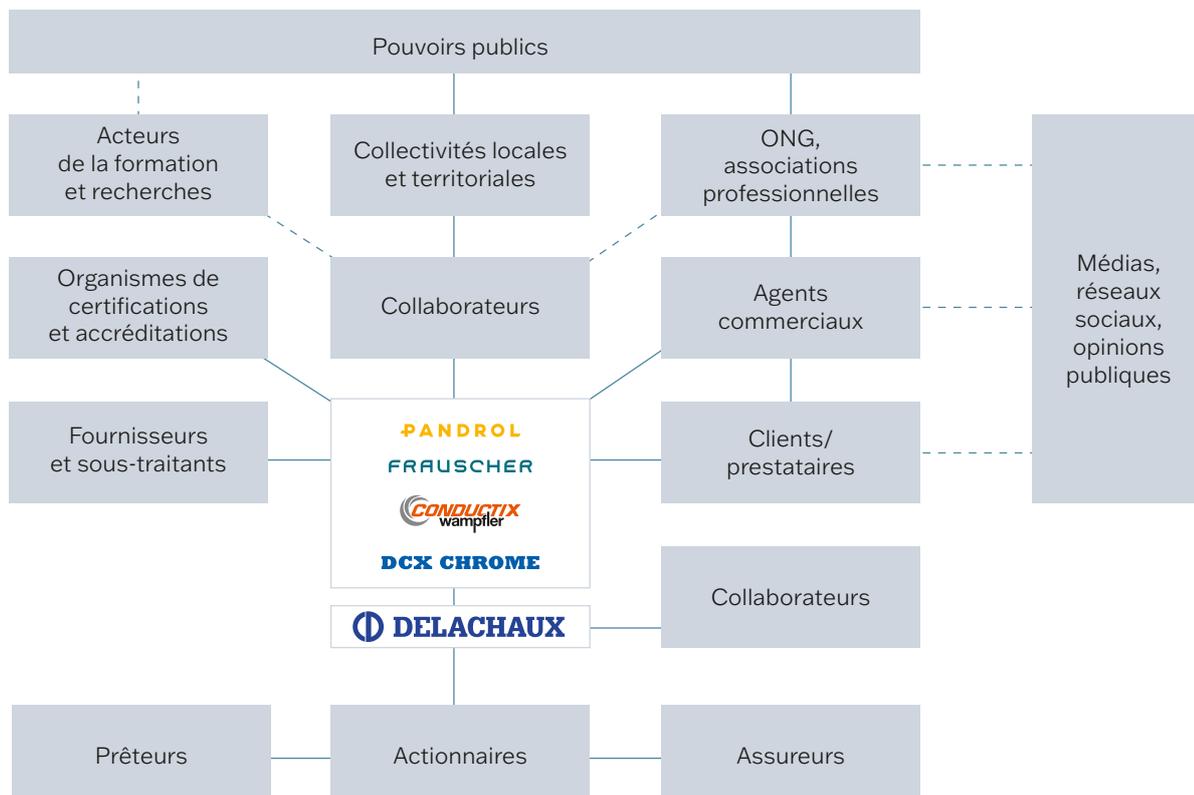
a. IDENTIFICATION DES PRATIQUES DU GROUPE DELACHAUX EN MATIÈRE DE RSE

Le Groupe a mené en 2017 une enquête interne sur les pratiques globales et locales vis-à-vis de la RSE suivant le référentiel du Global Compact, qui comporte 5 catégories : lutte contre la corruption, environnement, management, droits humains et normes internationales du travail.

L'enquête a permis d'identifier les sites leaders sur certaines thématiques ainsi que les bonnes pratiques.

À partir de ces résultats et de l'analyse des pratiques globales et locales du Groupe, Delachaux a constitué en 2018 un premier état des lieux sur la maturité RSE du Groupe, et réalisé une carte de ses parties prenantes.

Carte des parties prenantes du Groupe Delachaux.



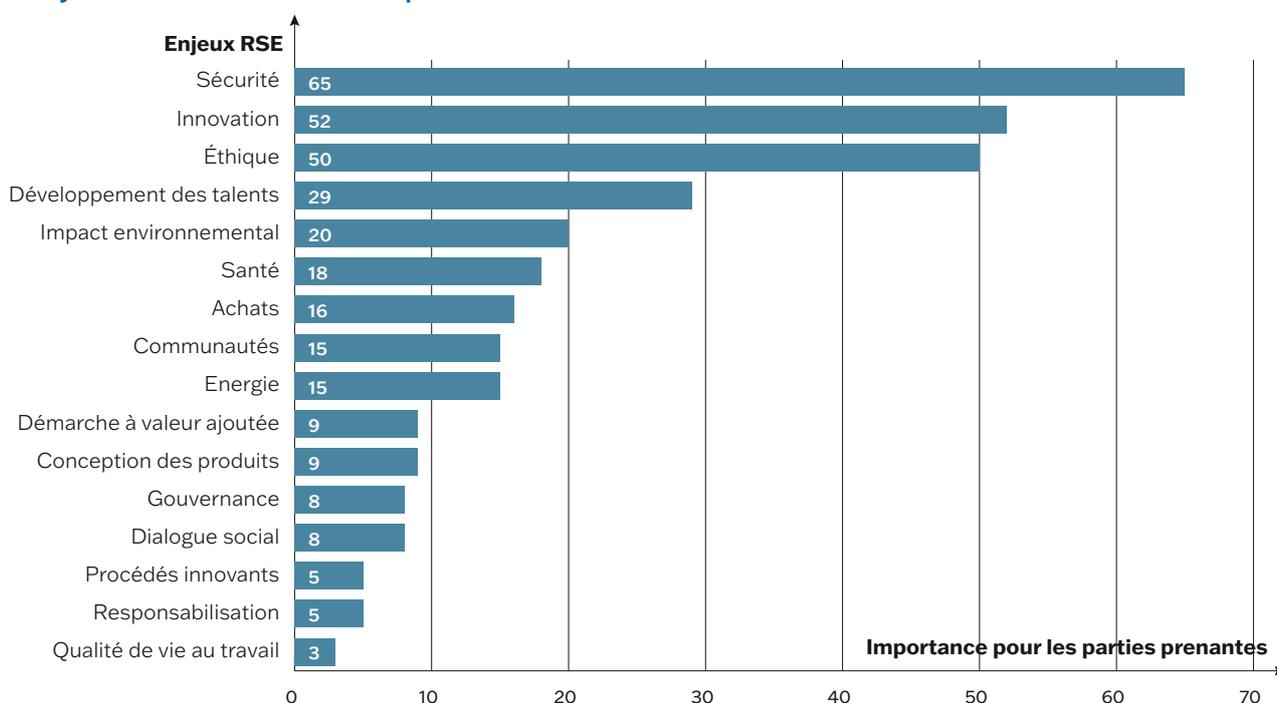
L'analyse des pratiques et des priorités RSE de nos parties prenantes a principalement porté sur les clients, fournisseurs, concurrents et partenaires de nos entreprises, afin de comparer les pratiques du Groupe Delachaux avec les standards de l'industrie.

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

b. RÉALISATION D'UNE ANALYSE DE MATÉRIALITÉ ET DÉFINITION DES PRIORITÉS DU GROUPE DELACHAUX

À partir de cette cartographie, le comité exécutif du Groupe Delachaux a réalisé une analyse de matérialité qui a permis de hiérarchiser les enjeux RSE et de définir des priorités, en ligne avec les attentes des parties prenantes et les enjeux des entreprises.

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. Le programme RSE

a. DÉFINITION DU PROGRAMME RSE

Les enjeux matériels identifiés lors de l'analyse de matérialité ont été regroupés en 5 enjeux (sécurité, environnement, éthique, pratiques managériales et communautés), eux-mêmes rattachés à deux grands axes (excellence opérationnelle et développement des personnes). L'innovation a été considérée comme un axe transversal à tous les enjeux.

Ce programme a été nommé "WE, our Worldwide Engagement", pour souligner la relation entre la dimension globale et collective de la RSE et la dimension locale et individuelle de l'engagement.



b. GOUVERNANCE RSE

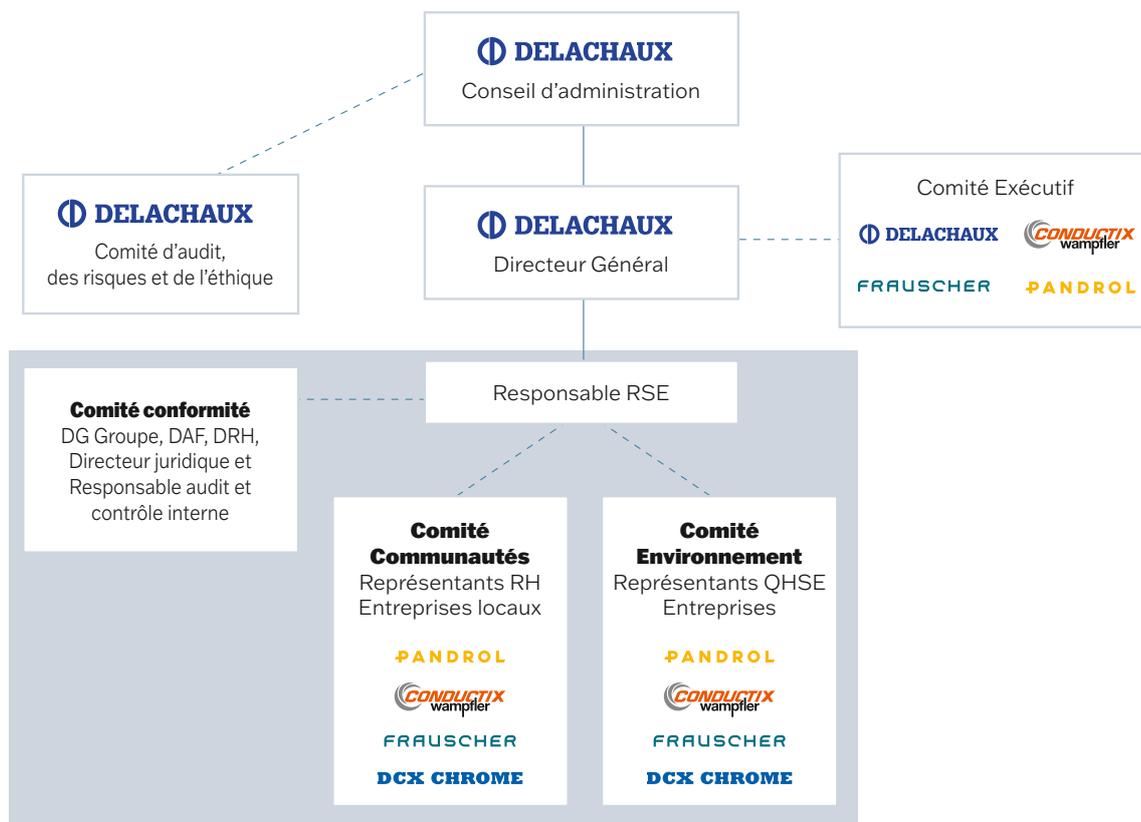
La gouvernance RSE comporte un premier niveau stratégique :

- le comité d'éthique, formé des membres du comité exécutif du Groupe Delachaux et de la responsable RSE, définit la stratégie et les objectifs du programme WE.

Le second niveau opérationnel est structuré par 3 comités et 2 mécanismes de coordination pour couvrir les 5 piliers du "Worldwide Engagement" :

- Le comité conformité, dont le secrétaire est le responsable RSE, gère les enjeux relatifs à la lutte contre la corruption. Une procédure spécifique anticorruption a été élaborée afin de renforcer la gouvernance sur ce sujet et de compléter le programme de lutte contre la corruption au sein du Groupe Delachaux.
- Les comités communautés et environnement, animés par la responsable RSE, sont composés de personnes représentatives de la diversité du Groupe Delachaux et recrutées en fonction de leur métier, de leur zone géographique, de leur activité et de leur intérêt pour le sujet. Elles animent et déploient le programme WE au sein du Groupe Delachaux.
- Les pratiques managériales sont animées par la direction des ressources humaines.
- Les enjeux de sécurité sont gérés par les directions sécurité et santé de chacune des entreprises du Groupe ; ils sont suivis directement par la direction générale du Groupe.

Gouvernance RSE du Groupe Delachaux



Le responsable RSE coordonne l'ensemble des 5 piliers et anime le programme WE.

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.

■ C. L'éclairage des directeurs généraux

Eran Gartner

PANDROL

“Dans les transports, le secteur ferroviaire compte parmi les moins carbonés, et pendant longtemps nous avons peu été sollicités sur les impacts environnementaux de nos produits. Le déclic qui nous a conduits à lancer un plan d'action ambitieux a été la demande provenant d'un client et portant sur un engagement contractuel sur une déclaration environnementale produit associée à un niveau d'émission de gaz à effet de serre très exigeant pour 2021. Pour atteindre cet objectif, nous avons impliqué de nombreux métiers de l'entreprise, ce qui a généré une prise de conscience et créé une dynamique. Concilier compétitivité et réduction des émissions de gaz à effet de serre de nos opérations et nos produits est devenu un point focal de notre gestion de l'entreprise.”

Michael Thiel

FRAUSCHER

“Frauscher est une entreprise qui combine à la fois activités industrielles et tertiaires, comme le développement logiciel. Nous sommes investis dans toutes les dimensions de la RSE, y compris les aspects éthiques et les considérations environnementales dans nos produits et nos opérations. Les aspects humains nous tiennent particulièrement à cœur, notamment le bien-être de nos collaborateurs, qui ont traversé des moments difficiles pendant les phases aiguës de la crise de la COVID-19, avec lesquels nous avons développé un mode de dialogue agile et auprès desquels nous promovons la diversité et la créativité. Nous sommes également soucieux de notre tissu local, en soutenant des associations, établissements médicaux ou écoles dans différents pays, et en priorisant la collaboration avec des partenaires proches de nos sites.”

François Bernes

**CONDUCTIX
wampfler**

“Les produits de Conductix-Wampfler ont un impact environnemental positif en permettant d'électrifier des systèmes utilisant précédemment des énergies fossiles, et d'améliorer l'efficacité, donc la consommation énergétique, des solutions de nos clients. Nous souhaitons étendre cet impact positif en travaillant sur toute la chaîne de valeur, en optimisant le design, de manière à réduire l'utilisation des ressources naturelles nécessaires à la fabrication de nos produits, et en intégrant la gestion de leur fin de vie sur des applications ciblées. Au niveau opérationnel, nous nous efforçons de veiller à l'approvisionnement de nos composants à proximité des usines de fabrication. Vis-à-vis de nos collaborateurs, nos priorités sont d'assurer leur sécurité, tout en leur offrant un contexte de travail motivant, favorisant les interactions et l'esprit d'équipe, pour leur procurer une grande autonomie, et une capacité de développement personnel.”

Yoran Guenegou

DCX CHROME

“DCX Chrome participe, via la fourniture de chrome métal à la transition énergétique, notamment à travers ses clients impliqués dans la production de piles à combustible pour la production d’électricité décarbonée. Nous sommes par ailleurs certifiés ISO 50001 depuis 2020, afin d’accélérer la réduction de notre consommation électrique et de notre empreinte carbone. Nous travaillons également à réduire notre consommation de ressources naturelles, notamment à travers un programme de recyclage des eaux de refroidissement et de gestion des processus. Concernant nos collaborateurs, notre priorité est d’améliorer leur sécurité, mais aussi de développer l’autonomie et la responsabilisation de nos équipes.”

■ D. Nos reconnaissances



En 2021, Pandrol SAS (France) a été évalué par EcoVadis, plateforme d’évaluation de la performance RSE des entreprises, et obtenu la note de 68/100 et le statut “Gold”.

Frauscher Autriche a également été évalué par EcoVadis, et obtenu le statut “Gold”.

Pandrol et Frauscher sont dans le top 5% des entreprises de leurs secteurs évaluées par EcoVadis.

DCX Chrome a reçu de la part de l’International Chromium Development Association un “Responsible Chromium award” associé à l’évaluation EcoVadis en obtenant le statut “Silver”.

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 constituent 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.

Chaque entreprise du Groupe Delachaux est dotée d'une direction de la sécurité, santé, qualité et suit tous les mois les indicateurs de fréquence et de gravité des accidents avec arrêt.

Notre engagement en faveur de 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.

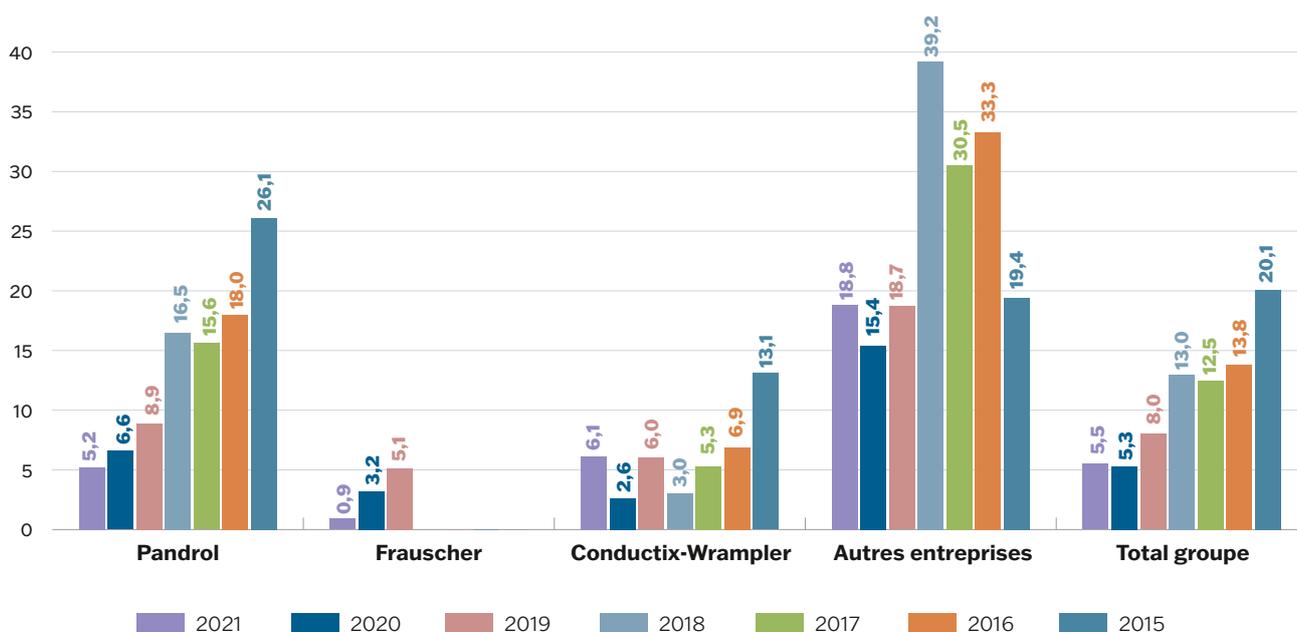
Objectif : réduire de 20 % par an le taux de fréquence des accidents avec arrêt.

Nous publions également pour la première fois le taux de gravité des accidents, afin de donner une vision plus fine de notre performance en matière de sécurité.

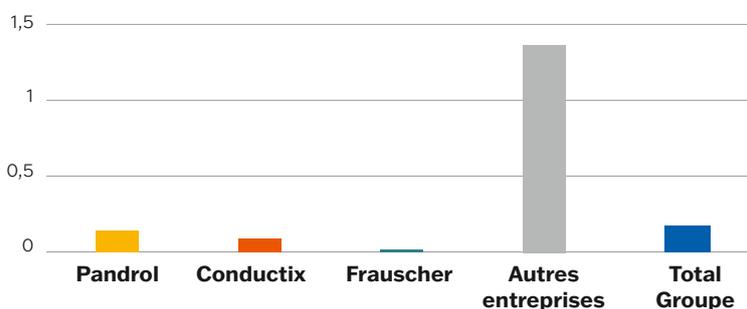
Pour soutenir la poursuite de notre chemin vers le “zéro accident” et continuer à renforcer notre culture de la sécurité à tous les niveaux, les entreprises du Groupe ont développé des formations sécurité obligatoires pour l’ensemble des collaborateurs. Alors que Frauscher couvre cet aspect au travers de son parcours de code éthique, les autres entreprises du Groupe ont déployé un parcours spécifique : “La Sécurité, l’affaire de toutes et tous” en octobre 2021. Ce parcours, construit en 3 modules (je m’informe, je me forme, j’agis), vise à découvrir ou redécouvrir les bons comportements et le rôle que chacune et chacun doit adopter en matière de sécurité. Il reprend l’ensemble des fondamentaux du programme de prévention santé et sécurité : *safety room*, pyramide de Bird, chasse aux risques, outils d’investigations des incidents et *Gemba Walk*. Pour encourager sa promotion, les équipes de management de chacune de ces entreprises ont suivi ce module sur les deux derniers mois de l’année (57 personnes). Il fait partie du parcours d’intégration pour tous les nouveaux collaborateurs à compter de janvier 2022, sur la plateforme digitale partagée par ces entreprises.

b. LES RÉSULTATS SÉCURITÉ DE 2021

Taux de fréquence des accidents (rapport nombre d’accidents avec arrêt / million d’heures travaillées, tous personnels, intérimaires inclus) – TF1’.



Taux de gravité 2021 des accidents (rapport nombre de jours de travail perdus suite à accident / milliers d'heures travaillées, tous personnels, intérimaires inclus) – TG1'.



Le taux de fréquence des accidents est en légère hausse au niveau du Groupe, mais en 2021, 23 des 39 sites de production n'ont pas eu d'accident pour la seconde année consécutive, ou un nombre d'accidents en diminution.

10 de nos sites de production ont été certifiés selon la norme ISO 45001.

Pandrol poursuit son itinéraire en matière de résultats de sécurité et santé au travail, qui se traduit par un taux de fréquence d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées de 5,2 en 2021 soit 3 fois inférieur à 2018. Cette performance marque la route vers le "zéro accident".

Pandrol a introduit en 2021 un outil d'analyse des causes et de suivi des actions correctives, déployé systématiquement à la suite d'un accident du travail avec arrêt. Les conclusions sont partagées avec l'ensemble des entités de l'entreprise, pour que chacun puisse tirer parti des enseignements appris.

Enfin, la dimension sécurité reste indissociable de la démarche d'excellence opérationnelle, placée au centre de notre ambition industrielle pour soutenir notre plan stratégique Pandrol Route 24.

Conductix-Wampfler a initié en 2019 des actions de prévention des accidents, basées sur l'identification et la résolution de situations dangereuses (pyramide de Bird), afin d'instiller un esprit de sécurité sur chacun de ses sites industriels. Même si les résultats de 2021 sont décevants, le déploiement de ces pratiques sur tous les sites doit permettre une évolution positive.

6 des 13 sites de Conductix-Wampfler n'ont pas enregistré d'accident pour la seconde année consécutive ou plus, et des actions complémentaires d'amélioration ont été concentrées sur les 2 sites en difficulté. Pour le site de Weil, qui est à l'origine de la moitié des accidents, des mesures particulières sont déployées en 2022 : coaching par un expert en sécurité et un psychologue, afin de trouver d'autres approches pour aborder la sécurité avec l'ensemble du personnel, formation de davantage de représentants sécurité, déploiement d'un nouveau système d'analyse des risques avec déclinaison sur les fiches de poste et la formation, et remplacement ou amélioration des machines à risques.

Pour le site d'Omaha, qui a enregistré 2 accidents, les actions de formation initiées en 2021 vont se poursuivre. Un nouveau système de détection des situations dangereuses visant l'implication de toutes et tous dans la détection et la résolution de situations à risque va être déployé.

Pour tous les autres sites, la dynamique est maintenue afin de pérenniser les bons résultats obtenus.

Les résultats sécurité de DCX Chrome ne sont pas satisfaisants, à cause notamment d'une culture sécurité qui reste à développer, malgré les actions engagées en 2021 : création de groupes de travail sécurité sur certains secteurs accidentogènes, renforcement du traçage des presque accidents et de la résolution des problèmes associés. L'effort va être significativement accru en 2022 pour créer une rupture, avec notamment :

- Une plus grande implication de l'encadrement qui va réaliser une centaine d'audits sécurité express aux postes de travail pendant l'année,
- La montée en puissance des superviseurs, qui vont être libérés de certaines tâches administratives, pour pouvoir notamment se consacrer à l'identification et au traitement des situations à risque, réaliser des points sécurité systématiques lors des réunions quotidiennes de prise de poste et organiser des "causeries" sécurité,
- L'implication de tout le personnel via la création d'une safety room dédiée aux formations et aux actions de sensibilisation,
- La priorisation des actions de maintenance contribuant à la sécurité.

Chez Frauscher, dont le site principal en Autriche est certifié ISO 45001, de nombreuses actions garantissent un niveau élevé de sécurité au travail. Un e-learning obligatoire sur la sécurité a été mis en place et des instructions sont données à chaque collaborateur sur son poste de travail.

Une équipe d'experts externes (responsable de la sécurité, médecin et conseiller d'équipe) contribue à l'obtention des certifications et à l'amélioration des pratiques. Un outil en ligne permet également de signaler les accidents évités et d'enregistrer les fiches d'action corrective.

c. EXEMPLES D' ACTIONS CONCRÈTES MISES EN PLACE

Nous suivons depuis plusieurs années le taux de fréquence des accidents (rapport nombre d'accidents avec arrêt / million d'heures travaillées, tous personnels, intérimaires inclus) – TF1'.

En France, Jay électronique, de l'entreprise **Conductix-Wampfler**, a mis à la disposition de l'équipe logistique un exosquelette pour le dos lors des opérations de manutention. En fonction des analyses et les tests effectués, cet appareil permet de limiter l'impact sur la colonne vertébrale, maintenir la mobilité et limiter les postures à risque.



A Weil en Allemagne, **Conductix-Wampfler** a identifié les 5 zones les plus dangereuses dans son magasin et les a équipées de transpondeurs : tous les chariots élévateurs à fourche et les 5 zones les plus dangereuses ont été équipés de transpondeurs qui communiquent avec les chariots élévateurs pour réduire automatiquement leur vitesse, avertir les piétons avec un feu clignotant ou projeter un panneau d'avertissement au sol.

En Australie, le site Intercast & Forge de **Pandrol** a éliminé un risque ayant causé des maladies conduisant à opérations de l'épaule, suite à l'utilisation de marteaux piqueurs à la main en investissant dans un jackhammer automatique.



B. Environnement



a. NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Notre code d'éthique stipule *“Nous nous efforçons de réduire autant que possible l'impact de nos activités sur l'environnement tout le long de la chaîne de valeur”*.

Depuis 2018, les entreprises du Groupe Delachaux mesurent chaque année leurs émissions de gaz à effet de serre sur les “scope 1 et 2” définis par le Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), et l'exercice a également été réalisé sur le scope 3 en 2019, afin de mieux comprendre nos impacts environnementaux en amont et en aval de nos propres opérations.

Nos principales émissions sont liées aux matières premières achetées, aux activités de production et de transformation de ces matières premières et au transport de nos produits jusqu'aux clients. Nos enjeux liés à la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre sont donc de baisser nos consommations d'énergie dans nos usines, améliorer l'écoconception de nos produits ainsi que l'approvisionnement des matières premières, mais aussi optimiser le transport, la durée de vie et la fréquence de maintenance des produits, pour qu'ils répondent aux meilleures performances environnementales possibles.

L'urgence climatique ne doit pas faire oublier les autres enjeux environnementaux. C'est pourquoi nous avons entrepris en 2022 un suivi annuel de notre consommation d'eau et production de déchets, pour pouvoir mieux quantifier nos impacts et actions d'amélioration.

La majorité des sites industriels du Groupe Delachaux se sont dotés de politiques environnementales ou de systèmes de management de l'environnement. La moitié de nos sites industriels (20 sur 39) est certifiée selon la norme ISO 14001. Ces sites effectuent une mesure de leurs émissions polluantes et de leur consommation de ressources (eau, énergie). Ils mettent en place des actions pour les contrôler et les réduire.

b. NOS PRODUITS ET SERVICES

Le cycle de vie de nos produits (notamment approvisionnement, fabrication, utilisation et fin de vie) représente un impact environnemental majeur. Cela a notamment été illustré par les résultats de notre bilan carbone de 2019, où la fabrication et l'approvisionnement des matériaux nécessaires à nos produits et la distribution de ceux-ci génèrent la majorité de nos émissions de gaz à effet de serre. Ces produits peuvent également contribuer à diminuer les émissions de gaz à effet de serre globales lorsqu'ils sont moins émetteurs que les produits équivalents mis sur le marché, ou lorsqu'ils permettent à nos clients de réduire leurs propres émissions.

En 2021, la division SRS (Sustainable Resilient System) de **Pandrol** a couvert toutes ses lignes de produits avec des déclarations environnementales de produit (EPD) disponibles en ligne : profilé d'encapsulation de rail (QTrack), tapis sous dalle flottante (FSM), tapis sous ballast (UBM) et semelle sous traverse (USP). Les produits de la division SRS ont un impact environnemental réduit, car ils sont fabriqués à plus de 90 % à partir de matériaux recyclés issus de pneus usagés. À partir de ces EPD, nous estimons qu'en 2021, nos produits ont permis de recycler environ 850 000 pneus, et d'éviter environ 17 000 tonnes d'émission d'équivalent CO₂.

En s'appuyant sur ces déclarations environnementales, Pandrol a décidé de soutenir des projets climatiques certifiés à hauteur de 3 884 tonnes d'équivalent CO₂, ce qui correspond aux émissions liées à la production et livraison des 450 000 USP dont la fabrication est estimée pour 2022.

L'ajout d'USP améliore également la qualité de la voie et réduit les besoins d'entretien, ce qui améliore les émissions de gaz à effet de serre liées à l'exploitation par nos clients.

Depuis 2007, **Conductix-Wampfler** a électrifié partiellement ou totalement plus de 3 000 portiques sur pneus de type RTG sur un parc d'environ 10 000 unités. En estimant l'économie annuelle d'équivalent CO₂ (CO₂e) à 225 tonnes par portique (dépendant du type d'énergie électrique utilisée), l'ordre de grandeur de l'économie totale annuelle est de 500 000 tonnes de CO₂.

c. ÉNERGIE ET GAZ À EFFET DE SERRE

Emissions de gaz à effet de serre du Groupe (Scope 1-2) par entreprise

Émissions en tonnes d'équivalent CO ₂	2021	2020	2019
Pandrol	37 235 ⁽¹⁾	38 936 ⁽²⁾	40 793 ⁽²⁾
Conductix-Wampfler	3 325	4 157	5 067 ⁽²⁾
Frauscher	771 ⁽³⁾	453 ⁽²⁾	764
DCX Chrome	237	259	308
KLK	80	(1)	(1)
Magnétisme/Delachaux siège	178 ⁽⁴⁾	103	108
TOTAL Groupe Delachaux	41 827	43 908	47 040

(1) Jusqu'en 2020, KLK figurait dans les émissions de Pandrol

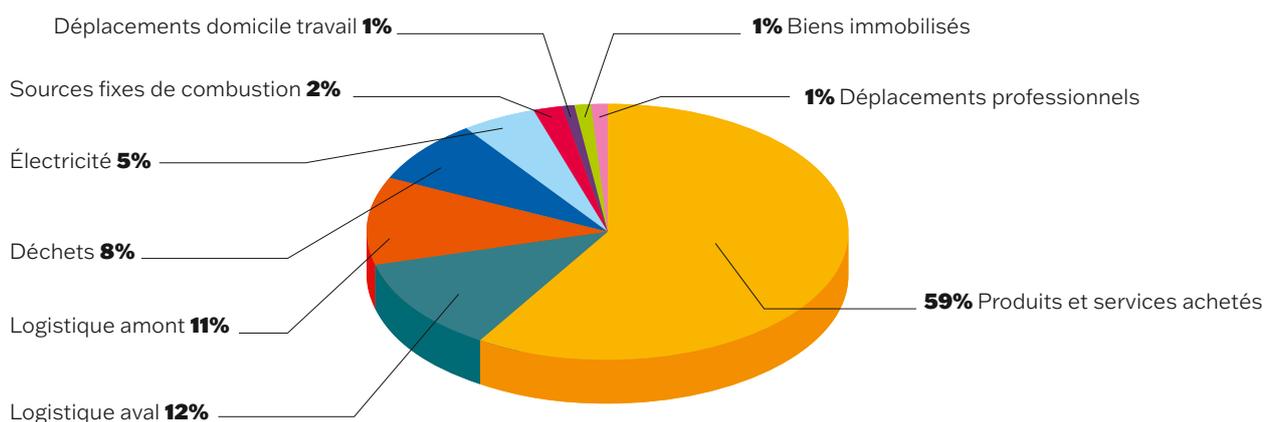
(2) Données corrigées en 2021, voir Annexe B

(3) Périmètre élargi en 2021 : prise en compte de sites supplémentaires (+104 T) et méthode de calcul plus exhaustive (+74T)

(4) Périmètre de reporting élargi en 2021

L'augmentation des émissions de Frauscher est notamment imputable à l'utilisation temporaire de gaz suite à la panne et au remplacement de la chaudière à bois en Autriche pendant l'année 2021.

Répartition des émissions de gaz à effet du Groupe (scope 3, tonnes d'équivalent CO₂) en 2019



Le groupe E-lab de Frauscher

Chez **Frauscher Autriche**, des collaborateurs ont volontairement formé un groupe nommé E-lab, dont le but est de réduire les émissions de gaz à effet de serre ou d'avoir un impact positif sur d'autres aspects environnementaux. Ces collaborateurs viennent de différents services (qualité, production, marketing, etc.) pour partager des idées nouvelles, proposer des actions d'amélioration, et mettre en place des actions après validation de la direction.

Améliorations concernant les moyens de production

Sur les sites de **Pandrol**, les fours à gaz permettant de chauffer les clips de fixation avant pliage ont été majoritairement remplacés par un nouveau système de chauffage. Les essais réalisés en Angleterre mettent en évidence une réduction d'environ 60 % des émissions de gaz à effet de serre.

Pour le pliage des clips, les systèmes actuels sont graduellement remplacés par de nouvelles machines, ce qui permet d'économiser annuellement plus de 60 000 kWh / par ligne de production. Ces améliorations sont progressivement étendues à l'ensemble des sites qui produisent des clips.

Sur le site **Conductix-Wampfler** de Weil en Allemagne, l'achat d'un nouveau compresseur pour alimenter la chaîne de production en air comprimé a permis de mettre en place un système de récupération de chaleur pour chauffer les bains de lavage des pièces, et de réduire la consommation électrique de près de 20 %, soit un gain annuel de plus de 15 000 kWh.

DCX Chrome a démarré un remplacement de ses 13 chariots élévateurs au gazole non-routier (GNR) par des chariots électriques. Ce remplacement s'étalera sur 3 ans. En 2021, 6 chariots ont été remplacés. L'économie totale de GNR est estimée à 11 000 litres par an (environ 20 tonnes de CO₂).

Objectifs :

- > Réduire les émissions de gaz à effet de serre du périmètre "scope 1+2" de 6% en 2023 par rapport à 2021 pour tout le Groupe
- > Réduire les émissions de gaz à effet de serre du périmètre "scope 1+2+3" de 10% en 2023 par rapport à 2019 pour Pandrol et Frauscher

Consommation d'électricité par entreprise en kWh

Consommation d'électricité en kwh par entreprise	2021	2020	2019	2018
Pandrol	89 279 463	84 188 398 ⁽¹⁾	92 926 445 ⁽¹⁾	84 638 689 ⁽¹⁾
Conductix-Wampfler	5 789 697	5 611 098	6 902 132	6 885 397
Frauscher	1 726 350	1 405 253 ⁽³⁾	1 232 783	⁽²⁾
DCX Chrome	4 573 797	5 149 671	6 268 181	6 334 000
Magnetism/Delachaux siège	33 290	224 105	224 105	383 055
KLK	513 438	⁽¹⁾	⁽¹⁾	⁽¹⁾
TOTAL Groupe Delachaux	101 916 034	96 578 525	107 553 646	98 241 141

(1) Jusqu'en 2020, KLK figurait dans les consommations de Pandrol

(2) En 2018, Frauscher, ne faisait pas encore partie du Groupe Delachaux

(3) Donnée corrigée en 2021, voir Annexe B

Améliorations concernant la consommation d'électricité

Afin de réduire ses émissions liées à l'électricité, **Pandrol** change sa manière d'acheter l'électricité en achetant à des fournisseurs produisant des certificats d'origine renouvelable ou en favorisant l'électricité produite avec des énergies renouvelables. En 2022, 50 % de nos sites industriels seront alimentés en électricité couverte par des certificats d'origine renouvelable, contre 11 % en 2021. Ces certificats attestent qu'une part équivalente à notre consommation d'électricité est injectée dans le réseau à partir de sources renouvelables. Leur achat contribue à financer les producteurs d'énergies renouvelables.

Depuis août 2021, 100 % de l'électricité consommée par **Frauscher** Autriche est produite avec des sources d'énergies renouvelables (hydrauliques et photovoltaïques). Les panneaux photovoltaïques installés sur le site permettent également de fournir de l'électricité au réseau national.

Autres exemples

Chez **Conductix-Wampfler** en Italie, toutes les lampes traditionnelles ont été remplacées par des LED dans les bureaux, l'atelier et le magasin, ce qui permet d'économiser près de 80 000 kWh par ligne de production et par an. À Harlan aux États-Unis, une opération similaire a permis de réduire la consommation d'énergie due à l'éclairage de 30%, soit environ 350 kWh par an.

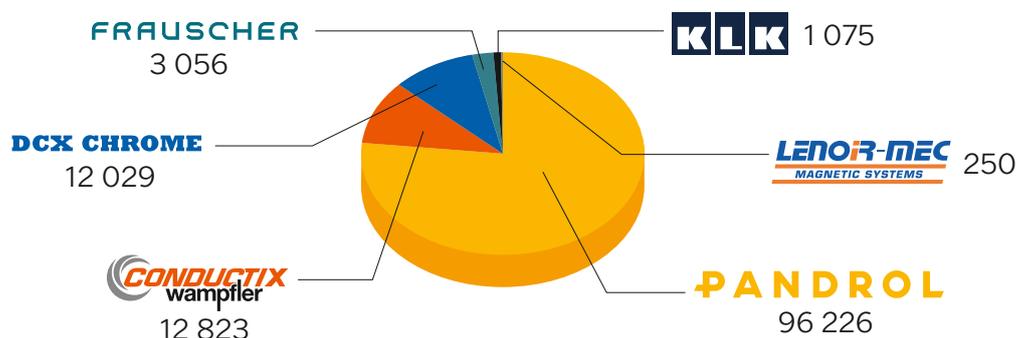
Le site **Frauscher** de Sankt Marienkirchen en Autriche a lancé en août 2021 une initiative promouvant l'application de covoiturage "Carployee" : 190 utilisateurs sur 323 collaborateurs se sont inscrits à l'application. Malgré une réduction de la présence sur site en fin d'année due à la COVID-19, l'utilisation de l'application a engendré 659 trajets communs, permettant d'économiser plus de 2 000 kg de CO₂ ou 15 820 km de kilomètres sur la route. Au maximum, 238 covoiturages ont été enregistrés en un mois.

En parallèle, les nouveaux véhicules achetés par l'entreprise sont électriques ou hybrides, sauf cas particulier.

Des accords de mobilité ont été signés fin 2020 chez **Conductix-Wampfler** France afin d'encourager le vélo, la marche ou le covoiturage pour venir sur les sites. À Belley, 43 des 180 collaborateurs se sont engagés à favoriser les mobilités douces, ce qui a généré près de 74 000 km de trajets alternatifs à des déplacements seul dans une voiture. À Saint Ismier, 23 collaborateurs sur 57 se sont engagés en faveur des mobilités douces, pour un total de 30 774 km de trajets alternatifs.

d. EAU

Consommation d'eau du groupe en 2021, en milliers de litres



L'essentiel de la consommation d'eau du Groupe provient des usages industriels, avec notamment les activités de fonderie et de trempage, un refroidissement des pièces moulées ou peintes. Les résultats de 2021 vont être analysés ; ils pourront donner lieu à des analyses ou des mesures complémentaires, ainsi qu'à des initiatives de réduction de la consommation, même si les systèmes actuels permettent déjà de la minimiser.

Intercast & Forge, filiale de Pandrol à Adelaide en Australie, est le premier consommateur d'eau du Groupe, utilisée pour refroidir et hydrater le sable vert servant à mouler les pièces en acier. L'eau est également utilisée pour le refroidissement des fours. Bien que cela soit en circuit fermé, l'évaporation induit une consommation extérieure.

A Worksop en Angleterre, Pandrol utilise l'eau dans ses processus de trempage des pièces moulées par injection ou de refroidissement après peinture. L'eau circule dans des systèmes en circuit fermé, et le refroidissement par air est privilégié lorsque cela est possible.

Pour les usages non-industriels, certaines actions ont déjà été mises en place, comme aux États-Unis, où les sites **Conductix-Wampfler** ont installé des dispositifs pour économiser l'eau dans les toilettes, ce qui devrait réduire la consommation du site de 30%.

e. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET DÉCHETS

Production de déchets du Groupe en 2021, en tonnes

Type de déchet	Pandrol	Conductix-Wampfler	DCX	KLK	Frauscher	Total Groupe
Sable	6 932					6 932
Déchets non triés	5 506	318	45	33	10	5 912
Métaux et oxydes	1 968	851	358	65	6	3 250
Déchets industriels dangereux	1 797	31	57	10	1	1 895
Carton	319	100		8	12	438
Autres		176	176		4	356
Plastiques	67	70		6	3	145
Bois			96	8	3	107
Papier		8	20	1	1	30
DEEE et batteries		1			2	4
Total entreprise	16 588	1 551	752	132	41	19 065

Cette première collecte d'information va nous permettre de mieux cerner les typologies de déchets des entreprises, et d'envisager des démarches pour diminuer leur production, mieux les valoriser ou les recycler.

La consommation de sable provient de l'activité de fonderie d'Intercastr & Forge, où il est utilisé pour le moulage des pièces en acier. Il est réutilisé à environ 95 % dans le processus de moulage, et sert en fin de vie à la fabrication d'engrais agricoles, ou comme remblai.

Les déchets non triés sont principalement constitués de matériaux réfractaires et de sable provenant des activités de fonderie, qui ne peuvent pas être facilement séparés pour réutilisation ou recyclage.

Au-delà de la création de ces indicateurs, de nombreuses initiatives sont déjà en place dans les entreprises du Groupe pour réutiliser ou recycler les déchets.



Une action en partenariat avec BaneNOR, l'un des principaux clients de Pandrol, et le recycleur Biobe

BaneNOR, la compagnie ferroviaire norvégienne, remplace et récupère chaque année plusieurs tonnes d'isolateurs en nylon sur les voies. Plutôt que de les envoyer au recyclage commercial, l'entreprise a travaillé avec le mouleur norvégien Biobe pour constituer de nouveaux isolateurs.

La phase d'utilisation des isolateurs sur les voies et le processus de moulage dégradent la matière, nécessitant dans la plupart des cas l'inclusion de matière vierge dans les isolateurs recyclés. Biobe, avec qui Pandrol travaille depuis de nombreuses années, a développé une technique optimale de nettoyage et de traitement des isolateurs déposés par BaneNOR, pour les mouler ensuite avec différents pourcentages de nouveau nylon 6 et avec 30 % de fibre de verre, afin de pouvoir constituer de nouveaux isolateurs.

Pandrol a mené des tests en laboratoire ; un premier essai a été mené par BaneNOR, suivi d'un second à plus grande échelle (400 isolateurs) avec le même mélange fin 2021. Les résultats devraient être disponibles d'ici l'été 2022 et, s'ils sont favorables, BaneNOR pourra utiliser des isolateurs recyclés en quantités de production fin 2022/début 2023.

L'économie de matière vierge devrait représenter entre 30 et 35 tonnes par an, soit environ 20 % du total consommé.

DCX Chrome a investi début 2020 dans une nouvelle grenailleuse, qui a permis de réduire les quantités de grenaille utilisées en optimisant leur recyclage. Par ailleurs, 48 tonnes de fines de grenaille ont été valorisées par un prestataire extérieur en 2021.

Conductix-Wampfler en Irlande utilise depuis plusieurs années un logiciel qui trace les données sur le type et la quantité de déchets, ainsi que leur valorisation chez des partenaires locaux. Cette année, des améliorations de tri et de gestion ont permis pour la première fois de certifier que 100 % des déchets de production en carton, acier et plastique ont été recyclés.

À Agrate chez **Conductix-Wampfler** Italie, les emballages en carton sont réutilisés pour usage interne ou pour les fournisseurs, ce qui permet d'économiser environ 3 500kg de carton par an. Les palettes en bois et en plastique sont également réutilisées, permettant d'économiser plus de 1 000 palettes sur une année. Les boîtes en plastique qui servent au conditionnement de certains produits sont réutilisées en circuit fermé entre les sites italien et français, pour un gain de 1 500 kg de plastique. Tous les déchets de production métalliques sont recyclés.

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 comité exécutif et du responsable RSE, définit la stratégie et les objectifs du programme "WE" et traite les cas éthiques reçus via 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 le responsable RSE, est responsable de la définition et mise en œuvre du programme de lutte anticorruption.

b. LE CODE D'ÉTHIQUE

Le code d'éthique est la pierre angulaire du dispositif de responsabilité sociétale du Groupe Delachaux. Il couvre 14 thématiques dans les domaines de l'excellence opérationnelle et du développement des personnes. Il décrit et illustre dans un langage simple et clair les comportements attendus de la part des collaborateurs et parties prenantes du Groupe Delachaux. Le code d'éthique décrit également le système d'alerte du Groupe Delachaux pour partager ses préoccupations éthiques de manière confidentielle ou anonyme.

Il est traduit en 18 langues afin de favoriser sa compréhension et son appropriation ; il est également revu et actualisé chaque année afin d'intégrer l'évolution des réglementations et des pratiques.

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.

Le programme de formation du Code d'Éthique

La publication et la diffusion du code d'éthique ont commencé en avril 2019 et un module de formation digital a été déployé à partir de fin 2019. Le Groupe Delachaux s'engage à ce que tous les collaborateurs suivent cette formation dans les 30 premiers jours de leur intégration. Cet engagement sera d'autant plus facilité que tous les collaborateurs du Groupe seront dotés d'ici fin 2022 d'une adresse e-mail leur donnant accès à la formation en ligne.

Ce module “code éthique” intègre des cas pratiques et permet une mise en situation des salariés. Il est disponible en 7 langues (français, anglais, allemand, espagnol, chinois, italien et portugais). Depuis son lancement, 3 979 collaborateurs ont été formés :

- La formation en ligne via nos plateformes de formation digitales a rassemblé 3 285 personnes ;
- La formation présentielle, pour les collaborateurs sans adresse e-mail à ce jour, a réuni 694 personnes. Elle s’organise autour d’ateliers collectifs et s’appuie sur la base de la formation en ligne pour susciter des échanges et réflexions autour des différents thèmes et situations présentés.

c. LE PROGRAMME ANTICORRUPTION DU GROUPE DELACHAUX

Formations anticorruption

Depuis 2018, le Groupe Delachaux est membre de TRACE International, une association mondialement reconnue de lutte contre la corruption et fournisseur de solutions de gestion des risques pour des tiers.

Trace a développé des modules de formation en ligne sur les sujets de conformité et d’anticorruption. En 2021, 6 modules et 2 guides Trace sur l’anticorruption étaient disponibles dans la plateforme d’e-learning, afin de permettre un parcours de formation varié et adaptable. 650 collaborateurs ont suivi une ou plusieurs formations Trace, notamment la quasi-totalité des collaborateurs de Frauscher, qui avait été intégrés au Groupe Delachaux après le démarrage du programme anticorruption.

Le Groupe Delachaux a un objectif de faire suivre une formation anticorruption présentielle aux collaborateurs les plus exposés tous les 3 ans, mais celles-ci restaient difficiles à déployer dans le contexte pandémique. En substitution, le Groupe a déployé en 2021 une formation alternative : il s’agit d’une conférence interactive en ligne de 2 heures, animée par Ikarian pour des groupes de 50 personnes maximum. Elle aborde des cas réels de corruption, les risques associés au secteur, l’importance d’avoir une solide culture de l’éthique, les principales réglementations en vigueur et les sanctions associées. Cette formation a été suivie par les équipes de direction élargies ; 199 des 225 collaborateurs ciblés ont été formés en 2021, et 16 autres ont suivi une formation e-learning Trace début 2022.

Nombre d’employés ayant suivi des formations anticorruption

Type de formation / Nombre de collaborateurs formés	2021	2020	2019	2018
Formation présentielle ou Ikarian (en 2021)	199	0	405	78
Formation e-learning Trace	650	446	385	80

Les actions de prévention et de détection

Les entreprises du Groupe s’assurent de la conformité des agents commerciaux, en utilisant notamment la base de données conformité du Dow Jones pour un premier niveau de filtrage et la plateforme Trace pour le second niveau de devoir de diligence.

En 2021, le Groupe a profondément revu sa cartographie des risques de corruption en collaboration avec le cabinet Grant Thornton : une cartographie a été établie pour chaque entreprise afin de mieux appréhender les risques relatifs à chaque activité.

Objectif : Déployer les plans d’actions de chaque entreprise d’ici la fin 2022.



Le Groupe Delachaux est engagé pour le développement des personnes, au sein de l'entreprise comme pour ses parties prenantes.

Rejoindre le Groupe Delachaux, c'est partager cette exigence commune d'offrir à nos collaborateurs un environnement propice à la performance, au développement personnel et l'engagement de chacun. Cela se traduit par notre modèle de développement des personnes, qui pose un cadre concret d'actions et de comportements attendus sur un certain nombre de piliers : la culture managériale, la performance individuelle, le développement et la formation, la carrière, les plans de succession et les systèmes de rémunération.

Chaque entreprise, du fait de son identité, de son héritage et de son savoir-faire est responsable d'incarner ce modèle par des pratiques, des outils et des initiatives adaptés à ses spécificités, tout en préservant l'esprit et l'approche du Groupe Delachaux en matière de développement des personnes.

■ A. Développement et respect des personnes, relations sociales et rémunérations

Notre code d'éthique indique les comportements attendus de la part de tous les collaborateurs du Groupe Delachaux en matière de respect et de développement des personnes :

- **Droits de l'Homme** : nous respectons toujours les droits de l'Homme et surveillons les cas éventuels de non-respect de ces droits ;
- **Diversité et égalité des chances** : nous promouvons la diversité et l'égalité des chances. Nous recrutons nos collaborateurs en fonction de leurs compétences, de leur professionnalisme et de leurs performances ;
- **Lutte contre le harcèlement** : nous défendons le droit au respect et à la dignité humaine. Nous combattons toutes les formes de harcèlement ou de violence ;
- **Vie privée** : nous avons tous le droit d'avoir une vie privée et nous devons faire attention lorsque nous utilisons nos données personnelles.

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

D'autre part, nous agissons de façon à permettre à nos collaborateurs de se sentir dans un environnement sécurisé et respectueux. Notre seconde enquête d'engagement *WE Share* réalisée en 2021 a révélé que 79 % des collaborateurs ont ainsi renouvelé leur confiance dans le fait que l'entreprise réagisse de manière appropriée à des plaintes portant sur des formes sérieuses de mauvaise conduite. Nos collaborateurs ont également exprimé à nouveau leur ressenti d'être traités avec respect au sein de leur

organisation. Le nombre de collaborateurs attribuant une note supérieure à 8/10 à cette question est d'ailleurs en progression de 4 points.

Il est à noter que la ligne d'alerte mise en œuvre dans le cadre du déploiement du code d'éthique a été nettement moins utilisée en 2021 qu'en 2020 (5 cas contre 14). Cette ligne a été principalement utilisée en 2021 pour signaler des situations ayant trait au respect des personnes (3 cas sur 5). Aucun cas de corruption possible ou problème éthique d'une 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. Chaque cas a fait l'objet d'une approche contextualisée par l'analyse de la situation et de documents disponibles, la conduite d'entretiens avec les parties prenantes, la recommandation d'actions le cas échéant et les conclusions.

a. DÉVELOPPEMENT DES PERSONNES

• Objectifs individuels, évaluations et aspirations

Le Groupe garantit à chaque collaborateur, quel que soit son poste ou son entreprise d'appartenance, de recevoir des informations claires sur les objectifs de l'année et un retour constructif sur sa performance démontrée.

Des objectifs et des responsabilités clairs sont vecteurs d'engagement : ils permettent en effet d'appréhender l'importance du travail de chacun et d'évaluer factuellement l'impact des réalisations.

Ces éléments sont des atouts pour le Groupe Delachaux. Nos collaborateurs l'expriment via l'enquête d'engagement, en attribuant la note la plus haute comparée aux autres thématiques du questionnaire (8,4/10). En 2021, tout comme en 2020, 9 collaborateurs sur 10 affirment savoir ce qui est attendu d'eux dans leur travail. Cette tendance s'observe dans toutes les catégories de métier, d'âge, d'ancienneté ou encore entre les pays.

Le dialogue encouragé entre chaque collaborateur et son manager direct se concrétise entre autres par le biais d'un processus d'entretiens de performance. Le Groupe met à disposition un format d'entretien annuel standard, afin de garantir une opportunité de discuter de la performance, du plan de développement pour l'année à venir, ainsi que des aspirations de carrière. En 2022, le Groupe prévoit de mettre à disposition une version de support d'entretien spécifique à nos populations ouvrières. Au sein de Frauscher, si l'esprit est le même, la fréquence et l'approche sont différentes. Une méthode agile appelée "objectifs par résultats clés" (OKR) est privilégiée, ce qui permet de nourrir les collaborateurs de retours réguliers sur la base d'objectifs spécifiques et contextualisés.

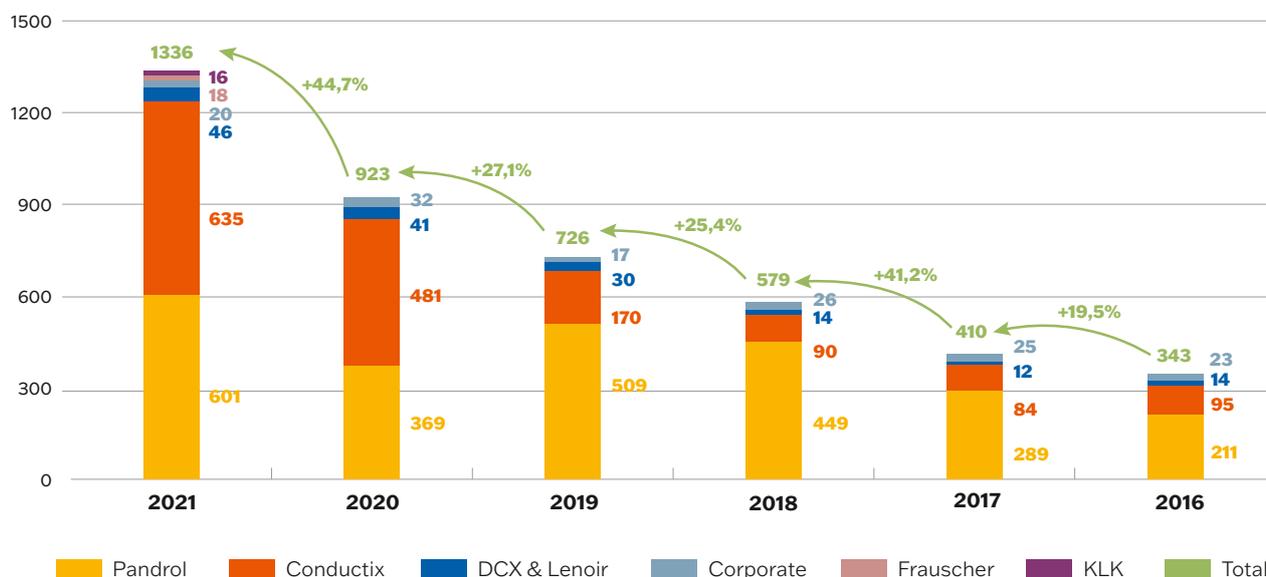
De façon complémentaire, la pratique de la people review s'étend chaque année davantage au sein de nos entreprises (revue de personnel des N-1 d'un groupe de managers, effectuée collectivement afin d'enrichir les points de vue sur les personnes).

Depuis 2017, l'outil People Review et son processus ont fait l'objet d'amélioration continue au service des besoins opérationnels : mettre en visibilité des collaborateurs et leur potentiel évolutif, s'assurer de disposer des compétences et expertises nécessaires pour l'avenir et préparer les plans de succession.

En 2021, la pratique s'est encore développée qualitativement et quantitativement. Un guide pratique rassemble à présent un ensemble d'ateliers concrets pour préparer et animer cette revue au regard des objectifs qu'elle soutient, du temps disponible des participants, des contraintes sanitaires éventuelles et des enjeux de compétences et de succession à venir. Les responsables RH et managers d'équipe gagnent ainsi en autonomie d'organisation et en qualité d'échange avec leur groupe de managers.

En 2021, malgré le contexte sanitaire, 1336 personnes ont été concernées par l'exercice, soit une augmentation de 44 % par rapport à l'année 2020. Conductix-Wampfler et Pandrol ont continué d'étendre cet exercice au sein des régions Asie-Pacifique (APAC) et Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA). Cette année 2021 est également marquée par l'introduction des people reviews au sein de Frauscher, avec la revue de l'ensemble de l'équipe globale de direction, soit 18 personnes.

Évolution des people reviews par entreprise



Actions de formation et développement

Le Groupe Delachaux s'engage à fournir, par le biais de ses entreprises, une variété d'opportunités de formation et de développement à ses collaborateurs, en les équipant pour réussir, en les encourageant à toujours apprendre, à rester curieux, agiles et capables de s'adapter.

L'année 2021 s'est pleinement inscrite dans cet engagement, grâce, en premier lieu, à une sensibilisation renforcée de ces sujets, tant lors de la construction des budgets que des périodes d'entretiens annuels et de people reviews. 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. D'autre part, nous encourageons nos équipes de management et nos collaborateurs à penser à toutes les formes de développement et d'apprentissage possibles : formations en présentiel ou digitales, expérience terrain, mobilité, conduite de projets transverses, etc.

Outre l'accent mis sur les aspects sécuritaires et réglementaires, les actions de formation menées en présentiel au sein des entreprises ont visé à approfondir le développement personnel, la connaissance des produits et des outils digitaux. Un budget de 1,5 million d'euros a été alloué à la formation de nos collaborateurs.

À titre d'exemples, au sein de l'entreprise Pandrol, 134 commerciaux à travers le monde ont été formés à distance pour appréhender le nouvel outil CRM et ses fonctionnalités. 24 responsables commerciaux ont été formés au déploiement d'une stratégie commerciale et de ses facteurs clés de succès. En France, 7 chefs d'ateliers ont suivi une formation certifiante de 16 jours (161 heures) entre 2020 et 2021 sur un "cycle animateur d'équipe". La France a également lancé un pilote d'accompagnement individuel auprès de 10 collaborateurs par le biais d'une plateforme de coaching digital, permettant d'approfondir avec un coach une question opérationnelle ou un besoin de développement personnel.

La formation digitale, portée au niveau du Groupe, vient compléter l'offre d'opportunités de formation. En 2021, les entreprises et l'équipe du siège ont continué à développer l'utilisation des plateformes de formation en ligne, au service de la mise en œuvre de la politique et de la stratégie de partage des connaissances et des compétences.

Nos collaborateurs ont consacré 11 237 heures à la formation par le biais de ces plateformes digitales, soit en moyenne 3,5 heures par collaborateur ayant accès aux plateformes. Sur les centaines de modules suivis – hors modules obligatoires – les collaborateurs portent un intérêt particulier aux formations sur leur environnement de travail (histoire et stratégies de nos entreprises), leur activité (produits phares), les méthodes de travail (méthodes agiles et transformation digitale) et le développement de soft skills (culture du feedback, communication interpersonnelle et travail à distance).

Des formations sont également qualifiées d'essentielles et obligatoires pour l'intégralité ou une partie de nos collaborateurs. Ces modules visent à protéger les intérêts du Groupe et de nos collaborateurs. Deux modules ont été déployés en 2021 au niveau du Groupe.

Comme expliqué dans la section Sécurité de ce rapport, un module de formation "La Sécurité, l'affaire de toutes et tous" a été lancé en octobre 2021. Il fait désormais partie du parcours d'intégration pour tous les nouveaux collaborateurs, à compter de janvier 2022.

Afin de renforcer nos pratiques et notre vigilance en matière de cyber-sécurité, un module "Signaux d'alerte de l'ingénierie sociale 2021" a été complété par tous les collaborateurs des entreprises (hors Frauscher qui a sa propre formation) ayant un compte office 365, soit 2 222 personnes. Il est rendu obligatoire auprès de tous les collaborateurs de ces entreprises, afin de les sensibiliser aux menaces numériques ainsi qu'aux solutions pour s'en protéger.

En 2022, le Groupe se donne un double objectif : d'une part, étendre l'accès à cette plateforme aux 850 collaborateurs qui n'ont pas d'adresse e-mail à ce jour. D'autre part, garantir à tous les nouveaux arrivants l'accès à un parcours d'intégration leur apportant l'information utile et essentielle sur leur environnement professionnel.

Mobilité et promotion 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 et de savoir-faire.

Pour favoriser cette démarche, le Groupe pratique la diffusion en interne des postes ouverts avant leur publication en externe. Les discussions engagées lors des people review et évoquées plus haut sont également un moyen d'activer des mobilités internes. En 2021, 20 % des postes des équipes de direction de nos entreprises ont été pourvus par promotion interne.

Engagement des collaborateurs

Conscient des enjeux liés à la capacité d'écoute systématique et en profondeur des équipes, le Groupe a adopté en 2020 le taux d'engagement des collaborateurs en tant qu'indicateur clé de performance extra-financière. Son évolution est mesurée et suivie tous les 12 à 18 mois.

La première enquête, close en mars 2020, et les échanges qui ont suivi au sein des différentes équipes, ont permis certaines actions notables en matière d'environnement de travail, même si la période de pandémie a ralenti les initiatives et concentré les équipes sur d'autres priorités à court terme. À titre d'exemples, un investissement a été fait dans les espaces informels et de restauration pour nos sites Pandrol au Royaume-Uni et en France.

Le Groupe a conduit en octobre 2021 sa deuxième enquête mondiale d'engagement.

L'objectif premier était de continuer à recueillir les perceptions et le ressenti des collaborateurs, de comprendre leur quotidien et ce qui revêt de l'importance pour eux. L'enquête a concerné tous les collaborateurs du Groupe (y compris les personnes en contrat temporaire ou alternance), dans tous les pays et à tous les niveaux. Ainsi, 3 812 collaborateurs ont été invités à répondre de manière anonyme à 48 questions, chiffrées et traduites dans 18 langues.

Les entreprises se sont à nouveau appuyées sur un réseau de relais locaux pour garantir un niveau de communication, de promotion et de logistique permettant à tous de participer à l'enquête dans de bonnes conditions.

Pour soutenir la communication et l'appropriation de la démarche, quatre courts modules de formation en e-learning ont également été créés et publiés sur nos plateformes de formation, afin de permettre à chacun – et essentiellement à nos managers - de se sentir outillé avant, pendant et après la restitution des résultats.

Sur les sites de production, des ordinateurs ou tablettes en libre-service ont été mis à disposition durant le temps de travail dans des salles dédiées. Les collaborateurs sans adresse e-mail avaient également la possibilité de flasher un QR code pour accéder directement à l'enquête avec leur téléphone portable.

Le Groupe a conservé pour cette seconde enquête l'utilisation d'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, afin de garantir l'anonymat des réponses. Le seuil minimum de répondants a été abaissé à 5 au lieu de 8, pour élargir le nombre de managers ayant accès aux résultats de leur périmètre direct.

Alors que la première enquête d'engagement avait été menée au tout début de la pandémie, cette deuxième enquête s'est ouverte après 17 mois d'inquiétude et de restrictions. Nos collaborateurs ont à nouveau largement saisi l'opportunité de partager leur ressenti et leurs perceptions sur leur environnement de travail : 3 348 collaborateurs, soit 88 % de la population globale, ont répondu à l'enquête. Concernant la population ouvrière, qui représentait un vrai enjeu de rassemblement et d'adhésion, le taux de participation a atteint 82 % et progressé de 3 points par rapport à la dernière enquête. Excepté pour l'entreprise DCX Chrome, les taux de participation se sont maintenus par rapport à 2020 et s'évaluent de 85 % (Conductix-Wampfler) à 98 % (Frauscher).

Taux d'engagement : parmi les 48 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 7,7 points soit 0,2 points au-dessus du benchmark des entreprises industrielles. Si ce taux enregistre une très légèrement augmentation depuis 2020 (hausse de 0,1 point) deux tendances positives se reflètent. D'une part, malgré la particularité de ces deux dernières années, les scores au niveau du Groupe Delachaux se sont globalement maintenus et ont même légèrement progressé par rapport au benchmark externe et depuis la dernière enquête. D'autre part, le poids des collaborateurs "promoteurs", c'est-à-dire attribuant une note égale ou supérieure à 9 a progressé de 5 points. Une partie des collaborateurs qui avaient un avis plutôt divisé lors de l'ancienne enquête déclare avoir perçu plus positivement leur environnement de travail lors de l'enquête de 2021.

Les 4 questions composant le taux d'engagement portent sur la fierté, la satisfaction, la recommandation et la fidélité à l'entreprise. Parmi elles, la fierté d'appartenance reste un élément compétitif du Groupe Delachaux dans l'ensemble de nos entreprises, avec un écart positif global supérieur de 0,5 point par rapport au *benchmark* externe.

Réponses des collaborateurs aux questions de l'enquête d'engagement et benchmark

			2021	2020	Benchmark manufacturing 2021
Engagement	Fierté	Je suis fier(e) de dire que je travaille pour cette entreprise	8,0	8,0	7,5
	Recommandation	Dans quelle mesure recommanderiez-vous le Groupe Delachaux comme entreprise ?	7,8	7,8	7,5
	Satisfaction	Dans l'ensemble, à quel point êtes-vous satisfait(e) de travailler ici ?	7,8	7,7	7,5
	Loyauté	Dans quelle mesure seriez-vous susceptible de rester au sein du Groupe Delachaux si une autre organisation vous offrait le même poste ?	7,4	7,2	7,0

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 en moyenne à 2 questions ouvertes et personnalisées selon les entreprises. Ils avaient en outre la possibilité de rédiger un commentaire qualitatif à chacune des 48 questions posées. Plus de 31 000 commentaires ont été partagés, soit 4 700 commentaires additionnels par rapport à 2020.

Le Groupe Delachaux réaffirme son objectif de déployer cette enquête auprès de tous les collaborateurs du Groupe tous les 18 mois, tout en maintenant au minimum un niveau de participation à 85 %. L'année 2022 sera consacrée au déploiement des initiatives sur le terrain au regard des résultats de la dernière enquête, ainsi qu'à la préparation de la prochaine enquête début 2023.

b. RESPECT DES PERSONNES**Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de la diversité**

Le Groupe Delachaux lutte contre toutes les formes de discrimination. Comme l'affirme notre code d'éthique : "Nous promovons la diversité et l'égalité des chances et recrutons nos collaborateurs en fonction de leurs compétences, de leur professionnalisme et de leurs performances.". En 2021, 85 % des collaborateurs répondent à nouveau qu'effectivement, les personnes de tous horizons sont traitées équitablement dans leur organisation. Cette perception est d'ailleurs bien au-dessus du score de référence des entreprises externes (hausse de 0,5 point).

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 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.

La politique du Groupe Delachaux en matière de diversité et de 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, Pôle Emploi, AFPA, École 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, quasiment à tous les échelons de l'entreprise. La part des femmes dans les effectifs du Groupe au 31 décembre 2021 est de 20,5%, soit une progression de 1% par rapport à l'année précédente (19,5%). Nous souhaitons poursuivre nos efforts dans cette dynamique.

Pour promouvoir la place des femmes au sein de notre groupe, nos entreprises ont mis en avant sur le réseau LinkedIn des témoignages et portraits de collaboratrices au cours de l'année 2021. **Frauscher** a ainsi saisi l'opportunité de la journée internationale des femmes ingénieurs (inwed) pour faire témoigner 5 de ses collaboratrices sur leur fonction, leurs challenges et leurs succès. A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes un portrait de femme de chacune de nos entreprises a été mis en avant chaque semaine.

En France, nos sociétés de plus de 50 salariés ont publié le 1^{er} mars 2022 l'Index sur l'égalité femmes-hommes. Globalement nos entreprises se positionnent au-dessus des attentes réglementaires en matière d'égalité hommes-femmes. Nous continuerons à veiller à maintenir à minima ces niveaux et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour l'améliorer dans les prochaines années. Une mesure a d'ores et déjà été prise pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en allouant un budget supplémentaire de revalorisation salariale.

Entre 2020 et 2021, la part des femmes dans l'effectif global est en progression (20,5% vs 19,5% en 2020). Si les trois plus grosses entreprises du Groupe (Pandrol, Conductix-Wampfler et Frauscher) ont maintenu ou amélioré la représentation des femmes au sein de leur effectif global par rapport à 2020, un léger recul de représentativité est observé au sein des autres entreprises.

Dans les équipes de top management, la parité est quasiment atteinte au sein de l'équipe Corporate au siège alors que les entreprises ont maintenu ou légèrement baissé le nombre de femmes au sein de leurs équipes de management.

En 2022, le Groupe Delachaux va poursuivre ses efforts en faveur de l'attraction et la rétention de femmes à tous les niveaux de responsabilité. Des initiatives et programmes des entreprises sont notamment prévus pour encourager et soutenir l'égalité professionnelle (Women at Pandrol).

Proportion de femmes dans les effectifs du Groupe et des entreprises

Part de Femmes par entité au 31/12/2021	Nombre de Femmes	Effectif total du groupe	%
Groupe Delachaux	800	3 908	20,5
Conductix Wampfler	350	1 503	23,3
Pandrol	221	1 585	13,9
Frauscher	188	606	31
DCX Chrome	9	61	14,8
Autres entreprises	18	118	15,2
Delachaux siège	14	35	40

Proportion de femmes dans les équipes de top management du Groupe et des entreprises

Part des femmes dans les équipes de direction par entité au 31/12/2021	Nombre de Femmes	Effectif total des équipes du Top management	% en 2021	% en 2020
Groupe Delachaux	41	245	16,7	16,9
Conductix Wampfler	15	108	13,9	13,4
Pandrol	5	21	23,8	23,8
Frauscher	7	77	9,1	9,3
DCX Chrome	3	9	33,3	33,3
Autres entreprises	3	14	21,4	28,6
Delachaux HQ	8	17	47,1	44,4

Emploi et insertion des travailleurs handicapés

L'ensemble des entreprises du Groupe sont mobilisées pour intégrer de plus en plus de travailleurs handicapés. Seules nos entreprises en France apparaissent dans ce rapport car la définition de "travailleur handicapé" est différentes d'un pays à un autre.

Nombre et proportion de travailleurs handicapés pour les sites situés en France en 2021 :

Liste des entreprises en France	Nombre de travailleurs handicapés	Effectif total	Part de travailleurs handicapés
Pandrol Raismes	9	199	5%
Pandrol Douai	7	92	8%
Conductix-Wampfler	7	179	4%
Raoul Lenoir	0	33	0%
DCX Chrome	2	61	3%
Pandrol Colombes	1	35	3%
Delachaux SA	0	29	0%
Jay Electronique	0	57	0%

Le nombre de travailleurs handicapés est stable par rapport à 2020.

c. ORGANISATION DU TRAVAIL ET RELATIONS SOCIALES

Organisation du temps de travail

La réduction et l'aménagement du temps de travail sont effectifs dans les sociétés du Groupe en accord avec les législations et les éventuelles conventions collectives applicables de chaque pays concerné.

Le Groupe a très peu recours au temps partiel ; les cas existants correspondent à un temps partiel choisi. En 2021, le télétravail s'est ancré dans nos habitudes de travail pour les collaborateurs occupant des fonctions pour lesquelles la présence au poste de travail n'est pas impérative.

Le Groupe s'inscrit clairement dans une volonté d'offrir à ses collaborateurs de l'autonomie et de la souplesse tout en préservant la collaboration et la communication au sein des équipes. Dans de nombreux sites, des accords ou chartes du temps de travail ont été mis en place en suivant les recommandations des gouvernements et autorités de santé des pays dans lesquels nous opérons. Dans les sites industriels, un étalement des plages horaires de présence a permis des roulements pour éviter les concentrations de personnes et limiter les risques d'infection.

Le Groupe est également attentif à préserver l'équilibre de vie de ses collaborateurs, plus encore depuis l'accélération des pratiques de télétravail au sein de nos différents sites. Cette question est d'ailleurs posée à tous les collaborateurs du Groupe lors de notre enquête d'engagement, qui révèle que 83 % d'entre eux estiment disposer de la flexibilité nécessaire dans leur travail pour gérer leurs contraintes personnelles.

À titre d'exemple, **Frauscher** a instauré le "Focus Friday", qui vise à libérer les agendas pour focaliser la journée du vendredi sur l'avancement des sujets professionnels ou la dédier à des formations. Cette même entreprise a également organisé en 2021 une journée sur la santé mentale, dont l'objectif était de sensibiliser et de faire évoluer les pratiques en matière d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

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 des travaux publics pour voies ferrées.

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 2021 :

Chez **DCX Chrome**, un accord de négociation des salaires et un accord portant sur l'attribution d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ont été signés.

Chez **Pandrol**, un accord NAO (négociations annuelles obligatoires) a été signé. Un avenant à l'accord d'intéressement (2019-2021) a été signé concernant la détermination des critères. L'accord égalité professionnelle a démarré sa mise en application en 2021.

Un accord sur le don de congés dans le cadre d'un salarié avec un enfant gravement malade a été signé ainsi qu'un accord sur les équipes de suppléance de fin de semaine (travaillant uniquement les samedis et dimanches) pour les sites de Raismes et de Douai.

Chez **Conductix-Wampfler**, un accord NAO a été signé. Un accord de participation a été signé en 2021 chez Jay Electronique ; un avenant à l'accord d'intéressement a été signé sur la détermination des critères. Un accord plan de mobilité a été signé pour soutenir l'utilisation de mode de transports plus écologiques que la voiture pour venir travailler. Cet accord est en cours de réflexion au sein des autres sites.

Un accord sur le télétravail propre à chaque entité a également été signé en 2021 et début 2022 sur 5 des 8 entités françaises.

En Allemagne, l'entité majeure située à Weil-Am-Rhein n'est pas intégrée à l'union patronale et n'est donc 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 de vastes domaines tels que la résolution de problèmes, la gestion du changement, les procédures disciplinaires et de licenciement. Une autre partie traite de sujets spécifiques comme la paie, le travail en équipe, les congés, absences et autres règles de travail. En 2018, les représentants ont approuvé la nouvelle politique de gestion de présence, qui a été mise en place en 2020.

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 et un principe de subsidiarité - par exemple l'approbation de niveau N+2 pour toute décision touchant à la rémunération. Elle vise également à renforcer à tous les niveaux le lien entre performance et rémunération, ainsi qu'à maîtriser la masse salariale.

Données de marché

Depuis plusieurs années, des données d'évolution annuelles du marché des salaires par pays (tous les pays où le Groupe opère sont concernés) sont recueillies auprès d'un minimum de 2 sources spécialisées. 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 salaire. Malgré le contexte de la COVID-19, les augmentations de salaire prévues en 2021 ont été maintenues à travers le Groupe, 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 11,6 % entre 2021 et 2020. L'essentiel de la hausse provient de l'évolution de l'activité avec une hausse des effectifs et des salaires, en particulier de la partie variable (intéressement et rémunération variable des tops managers).

Montant des rémunérations versées par le Groupe

(En millions d'euros)	2021	2020	2019	2018	2017
Rémunérations brutes	184,9	165,6	159,4	136,9	133,2

■ B. Pratiques Managériales

a. NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE PRATIQUES MANAGÉRIALES

Entre 2017 et 2019, une formation managériale "Manager pour réussir ensemble" a été déployée auprès de plus de 250 managers. Afin de s'adapter aux nouvelles façons de travailler et aux contraintes géographiques ou sanitaires, ce parcours managérial a été développé en 2021 en version digitale. Proposée à tous les managers d'équipe et les experts seniors de nos entreprises, cette formation est un combiné d'activités digitales et de sessions en présentiel ou à distance, via l'outil Teams, avec un formateur. En 2021, les premiers pilotes ont été réalisés avec succès auprès de 17 managers ; notre objectif est de poursuivre son déploiement en 2022.

Pour la seconde fois au sein de l'enquête d'engagement, des 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 en ce qui concerne la capacité de nos managers à créer des conditions qui leur permettent de bien vivre, de réussir et de se projeter dans l'entreprise.

Questions	Pandrol	Conductix Wampfler	Frauscher	Total 2021	Total 2020	Benchmark manufacturing 2021
On me donne suffisamment d'autonomie pour décider comment faire mon travail.	8	8.1	8.2	8.1	8.1	8.1
Je me sens encouragé(e) et soutenu(e) dans mon développement	7	7.2	8.2	7.3	7.1	7.3
Mon manager communique avec moi de manière ouverte et honnête	7.8	8	8.7	8	7.9	8
Mon manager montre un réel intérêt pour moi en tant que personne	7.7	8.1	8.8	8	8	8
Mon manager m'apporte le soutien dont j'ai besoin pour réussir dans mon travail	7.6	7.9	8.6	7.9	7.7	7.9

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 par exemple dans les usines que dans les équipes de recherche et développement est une autre illustration de la volonté de performance, de progrès et d'autonomie des équipes qui caractérise le Groupe.

La responsabilisation ou empowerment des personnes, facilitée aujourd'hui par les outils du Lean management, est un objectif des 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 développée chez Frauscher. Elle a été d'abord utilisée sur l'entreprise Frauscher 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.

06 Chaîne d'approvisionnement



Les entreprises du Groupe Delachaux s'appuient sur des fournisseurs qui nous procurent les biens et les services nécessaires à la fabrication de nos produits et à nos propres besoins. Notre responsabilité environnementale et sociétale ne s'arrête pas aux frontières de nos entreprises : nous nous efforçons d'engager également notre chaîne d'approvisionnement vers des pratiques responsables. En fonction des différents contextes, nous intégrons ces enjeux dans nos pratiques, en achetant des produits ou des services plus vertueux, en sensibilisant nos fournisseurs aux enjeux de la RSE, ou encore en donnant la priorité aux écosystèmes locaux.

A. Les actions sur les produits et services achetés

Les achats d'acier représentent 28 % des émissions de GES de **Pandrol**. Pour minimiser les émissions liées à ces achats, 37 % du tonnage acheté est issu de ferrailles qui sont recyclées par notre fonderie Intercast & Forge en Australie et 19 % provient d'un fournisseur utilisant un four électrique et une énergie en grande partie renouvelable. Cela nous a permis de réduire d'environ 5 % les émissions de GES de l'acier vierge acheté entre 2019 et 2021, et de réduire significativement l'impact carbone déterminé dans la déclaration environnementale produit de certains de nos systèmes de fixation.

Nous poursuivons notre effort avec ce fournisseur, qui nous fournira uniquement de l'acier peu carboné en 2022, et planifions d'ouvrir fin 2022 une nouvelle fonderie en Inde, ce qui nous permettra d'acheter davantage de ferrailles et moins de matière vierge, et réduira les émissions de gaz à effet de serre liés à nos achats.

B. Les actions vis-à-vis des fournisseurs

Pandrol a édité en 2021 une charte fournisseurs rappelant ses engagements et définissant ses attentes en matière d'éthique et de RSE vis-à-vis de chacun de ses fournisseurs. Pandrol s'engage notamment à les sélectionner suivant des critères objectifs, incluant les enjeux environnementaux et sociaux, en transparence, à respecter la confidentialité et la propriété intellectuelle, ainsi qu'à prévenir les situations de dépendance économique. Les fournisseurs doivent s'engager à respecter les réglementations en vigueur et les principales normes internationales sur le travail (notamment sur les enjeux de santé et de sécurité), les règles du code éthique de Delachaux et s'efforcer d'atteindre les meilleurs standards de gestion environnementale.

Cette charte a été envoyée à 284 fournisseurs de production des sites européens pour signature : 47 % se sont engagés. Nous poursuivrons cette démarche en l'adaptant aux différents types de fournisseurs pour avoir le maximum d'impact en 2022.

Pandrol a également intégré des critères RSE dans sa matrice de maturité achats, un outil interne qui permet d'évaluer la performance de chaque site de production vis-à-vis de la gestion des fournisseurs. Cet outil permet également, à travers les questions posées dans le cadre de l'audit de maturité correspondant, de déterminer les meilleures règles, outils et méthodologies de fonctionnement.

Un ensemble de 4 questions spécifiques à la RSE a été ajouté à la matrice. La performance RSE de nos fournisseurs devient un sujet important de maturité de notre fonction achats ; en 2021, le taux de maturité moyen en ce qui concerne les questions de RSE est passé de 7 à 15%.



Conductix-Wampfler dispose d'une politique de sourcing local pour ses principaux sites : en 2021, les achats d'équipements de production ont été réalisés localement à 98 % pour notre usine en Italie, à 95 % pour l'usine en Chine, à 65 % pour les usines allemandes ou françaises. Ces pourcentages correspondent en général à la valeur des achats faits dans le pays. En France, 28 % des achats sont effectués à moins d'une heure de route du site de Belley. Cette année a cependant été marquée par des difficultés liées aux tensions sur les approvisionnements et les prix : la recherche de solutions alternatives s'est donc souvent traduite par des solutions plus lointaines.

Frauscher Sensor Technology favorise également les fournisseurs locaux dans sa politique d'achat : à qualité de livraison comparable, un fournisseur proche du site de fabrication sera préféré à un fournisseur plus éloigné. Aujourd'hui, 71 % des fournisseurs stratégiques sont situés à moins de 100 km de notre site de production en Autriche, ce qui minimise l'empreinte carbone liée aux transports.

En complément à cette stratégie, la logistique de livraison est optimisée : le site de Sankt Marienkirchen utilise des emballages réutilisables avec ses fournisseurs afin d'éviter les déchets. Les quantités de commandes et de livraisons, ainsi que le remplissage des camions sont définis pour réduire l'impact des transports.

À titre d'exemple, un fournisseur distant de 650 km qui ne livrait qu'une seule référence a été remplacé par un autre fournisseur déjà actif situé à seulement 40 km du site. Cette action a réduit le transport de plus de 9 000 km par an, tout en diminuant le coût du transport et du produit.

Les audits de fournisseurs incluent une évaluation de la performance environnementale.

Outre les emballages réutilisables et la gestion des déchets, les fournisseurs de **Frauscher** ont mené les actions suivantes : récupération de la chaleur perdue des machines, chauffage des bâtiments de l'entreprise par pompe à chaleur, refroidissement des bâtiments de l'entreprise par les eaux souterraines, utilisation de voitures électriques comme véhicules d'entreprise.

07 Les communautés



■ A. Notre approche en matière de communautés

Pour le Groupe Delachaux, participer de manière active et bénéfique à la vie des communautés environnantes de ses sites constitue l'un des axes majeurs de notre responsabilité sociétale. Les entreprises, grâce à l'engagement 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 dans les territoires où les salariés opèrent. Elles sont le corollaire de la passion et de l'engagement que mettent nos collaborateurs dans leur métier.

Nous définissons les communautés locales au sens large, incluant :

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

En 2021, nous avons choisi d'orienter le type d'activités que les sites souhaitent organiser avec les communautés autour de 3 thématiques et de 12 objectifs du développement durable associés : la solidarité, l'éducation et l'environnement. Cela permet de valoriser toutes nos actions autour de thématiques communes, tout en continuant à laisser aux sites une grande liberté pour répondre aux besoins locaux.

B. Quelques actions menées en 2021

a. SOLIDARITÉ

Chine

En juillet 2021, la province du Henan a connu des pluies torrentielles. Les collaborateurs de **Pandrol** en Chine ont collecté des dons pour une valeur de 12 823 RMB, qui ont permis d'aider la zone sinistrée, via une organisation d'aide publique, The One Foundation.



Brésil

Au Brésil, **Pandrol** vient en aide à La casa de passagem, un lieu à Porto Alegre où les enfants mineurs qui n'ont pas de parent ou qui se trouvent dans une situation à risque séjournent en attendant d'être adoptés. La maison peut accueillir jusqu'à 20 enfants simultanément. Elle est liée au service social de la municipalité.



Notre objectif est d'améliorer la qualité de vie de ces enfants, grâce à la venue de collaborateurs de Pandrol dans ce centre, afin qu'ils puissent passer du temps avec les enfants, pour jouer avec eux, lire un livre, leur apprendre à faire la cuisine, utiliser des outils informatiques, etc. Notre action a été rendue plus difficile à cause de la pandémie cette année, mais nous avons néanmoins pu mener les opérations suivantes :

- Livraison d'un kit de matériel scolaire aux 20 enfants de la maison d'accueil,
- Mise en place d'une salle informatique avec l'aide de notre prestataire informatique,
- Achat de 20 kits de literie (draps, taies d'oreiller et couvertures) pour les lits des enfants grâce aux dons de nos collaborateurs,
- Organisation d'une petite fête pour la Journée des enfants au Brésil avec un cadeau pour chaque enfant.



Angleterre

En Angleterre, **Pandrol** a fait un don de 500 £ au Bluebell Wood Children's Hospice, un organisme de bienfaisance local choisi par les collaborateurs, et a collecté auprès des collaborateurs 10 boîtes remplies de produits pour la banque alimentaire de Bassetlaw, avec un don complémentaire de 500 £ de la part des syndicats.

France

Les collaborateurs de **Frauscher** à Haguenau en France se sont mobilisés pour la cause "Une boîte de Noël pour les plus démunis" : ils ont préparé un cadeau (gourmandise, loisir, produit de beauté, etc.) et l'ont emballé avec soin dans un paquet cadeau. 24 boîtes ont été distribuées aux personnes dans le besoin.



Autriche



La pandémie de COVID-19 a mis à rude épreuve de nombreuses personnes parmi le personnel médical. Les collaborateurs de **Frauscher** en Autriche ont souhaité leur témoigner leur gratitude pour leur dévouement en cuisinant des biscuits pour le. Grâce aux talents en pâtisserie des équipes autrichiennes de Frauscher et au don supplémentaire

de l'entreprise, 80 paquets ont été offerts au personnel de la clinique de Schärding.

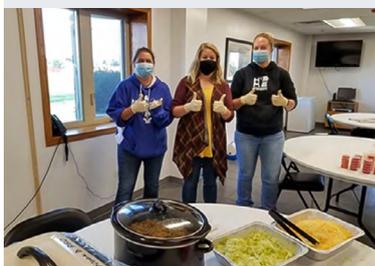


USA

Un évènement de collecte de fonds a eu lieu à Harlan aux USA où les salariés de **Conductix-Wampfler** ont effectué des dons en échange de tacos ambulants pour soutenir la Cancer Society Relay for Life du comté de Shelby, une association qui collecte des fonds pour soutenir la recherche, l'assistance aux patients et l'accès au dépistage. Ils ont également fait des dons pour l'Open Door Mission, une association qui aide la communauté des sans-abris et fournit aux mères célibataires et à leurs enfants un logement, des repas, ainsi qu'un accompagnement vers l'emploi.

Pour les fêtes de fin d'année, les collaborateurs de Conductix-Wampfler à Omaha aux Etats-Unis ont effectué des dons de cadeaux pour le Salvation Army Angel Tree, qui contribue à offrir des cadeaux de Noël à des enfants défavorisés, et ceux de Harlan ont offert des cartes-cadeaux au programme Adopt-A-Family de la West Central Community Action, une initiative qui lutte contre la pauvreté en aidant les communautés à atteindre l'autosuffisance.

Au total, Conductix-Wampfler a réalisé 12 opérations de dons aux États-Unis en 2021, pour un montant de plus de 55 000 \$.



Inde

En Inde, **Conductix-Wampfler** s'est engagé avec l'ONG Rotary Club, qui fournit des services humanitaires dans presque tous les domaines, afin de soutenir les pauvres dans les bidonvilles des environs de Pune : en collaboration avec le gouvernement local, des vaccinations gratuites contre la COVID-19 ont été offertes. Au 1^{er} octobre, 14 728 vaccinations avaient été effectuées.

En Inde à Mysuru, Frauscher a financé l'aménagement d'une fontaine d'eau potable et d'un jardin pour un hôpital voisin.

Chine

En Chine à Wuhan, à l'approche de la journée des enfants, l'équipe de direction de **Conductix-Wampfler** s'est rendue au centre de réhabilitation pour enfants de Xile. Elle a fait connaissance avec un groupe d'enfants autistes, partagé des jeux avec eux, dégusté de délicieux gâteaux, avant de leur offrir quelques cadeaux. Les réactions des enfants ont été très gratifiantes.

b. ÉDUCATION

Autriche

En Autriche, **Frauscher**, qui bénéficie d'un ancrage local profond, a offert des appareils de purification de l'air fabriqués localement à certaines écoles de la région en lien avec ses collaborateurs, afin d'aider les jeunes élèves à retrouver un sentiment de normalité dans leur environnement scolaire.

USA

Chaque année à Omaha aux Etats-Unis, **Conductix-Wampfler** contribue à l'amélioration des programmes éducatifs des Westside Community Schools, en procédant à des dons de consommables de soudage. Des collaborateurs de l'entreprise se sont joints aux jurys des concours de soudage pour le Welding, Fabrication & Manufacturing Lab.

A. Note méthodologique

Toutes les informations partagées dans ce rapport concernent le Groupe Delachaux et incluent les 6 entreprises (Pandrol, Conductix-Wampfler, Frauscher DCX Chrome, Lenoir-MEC et KLK). Si certaines données concernent un périmètre plus restreint, cela est précisé dans l'annexe B qui synthétise les chiffres du rapport.

Les données environnementales du rapport (sections 4.B.c, 4.B.d et 4.B.e) sont faites sur les périmètres suivants :

Entreprise	Nombre de sites	Périmètre des données
Pandrol	Production : 21 Tertiaires : 16	Production : 19 principaux sites Tertiaires : aucun
Frauscher	Production : 2 Tertiaires : 14	Production : tous Tertiaires : 9 principaux
Conductix-Wampfler	Production : 12 Tertiaires : 17	Production : 10 principaux sites Tertiaires : aucun
KLK	1	1
Lenoir-MEC	Production : 2	1 site (*)
Delachaux siège	1	1 (*) (**)

(*) pas de données pour les déchets

(**) pas de données pour l'eau

Les données d'émissions de gaz à effet de serre sont communiquées suivant le standard GHG Protocol.

B. Les chiffres de ce rapport

Chapitre	Page	Nom	Année	Unité	Périmètre	Commentaires
2. A		Chiffre d'affaires	2021	€	Groupe Delachaux	Selon normes IFRS
2. A		Ventes par entreprise	2021	%	Groupe Delachaux	Par marques, en % du chiffre d'affaires total
2. A		Ventes par région de destination	2021	%	Groupe Delachaux	Par zone géographique, en % du chiffre d'affaires total. MEA = Moyen Orient et Afrique.
2. A		Effectif total et par région	2021	Employés actifs & inactifs	Groupe Delachaux	Actif= employé en paie. N'inclut pas l'intérim. Inactif= employé hors paie actuelle mais avec retour possible (congé sabbatique, congé parental)
2.D.c		Effectif par entreprise	2021	%	Groupe Delachaux	Employés actifs et inactifs
2.D.c		Employés par catégorie	2017 à 2021	Employés actifs et inactifs	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 Autres : administratifs, employés, techniciens
2.D.c		Employés actifs par pays	2017 à 2021	Employés actifs	Groupe Delachaux	10 principaux pays
2.D.c		Employés actifs par région	2018 à 2021	Employés actifs	Groupe Delachaux	APAC = Asie-Pacifique EMOA = Europe, Moyen-Orient et Afrique
2.D.c		Employés actifs par âge	2018 à 2021	Employés actifs	Groupe Delachaux	
2.D.c		Employés actifs par ancienneté	2018 à 2021	Employés actifs	Groupe Delachaux	Y compris emplois non permanents (Contrats à durée déterminée ou apprentis). Ancienneté conservée en cas d'acquisition.
2.D.e		Prise de commandes par entreprise	2020 2021	€	Groupe Delachaux	Par entreprise, en millions d'euros.
2.D.e		Chiffre d'affaires par entreprise	2021	%	Groupe Delachaux	Par entreprise
2.D.e		Chiffre d'affaires par entreprise	2020 2021	€	Groupe Delachaux	Par entreprise, en millions d'euros
2.D.e		Chiffre d'affaires par région de destination	2020 2021	€	Groupe Delachaux	En millions d'euros
2.D.e		Investissement dans la Recherche et Développement	2020 2021	€ / %	Groupe Delachaux	Dépenses de R&D en valeur et % du CA
4.A .b		Évolution de la performance sécurité par marque	2017 à 2021	TF1'	Groupe Delachaux	Taux de fréquence des accidents avec arrêt par millions d'heures travaillées
4.A .b		Évolution de la performance sécurité par marque	2021	TG1'	Groupe Delachaux	Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt suite à accident par milliers d'heures travaillées

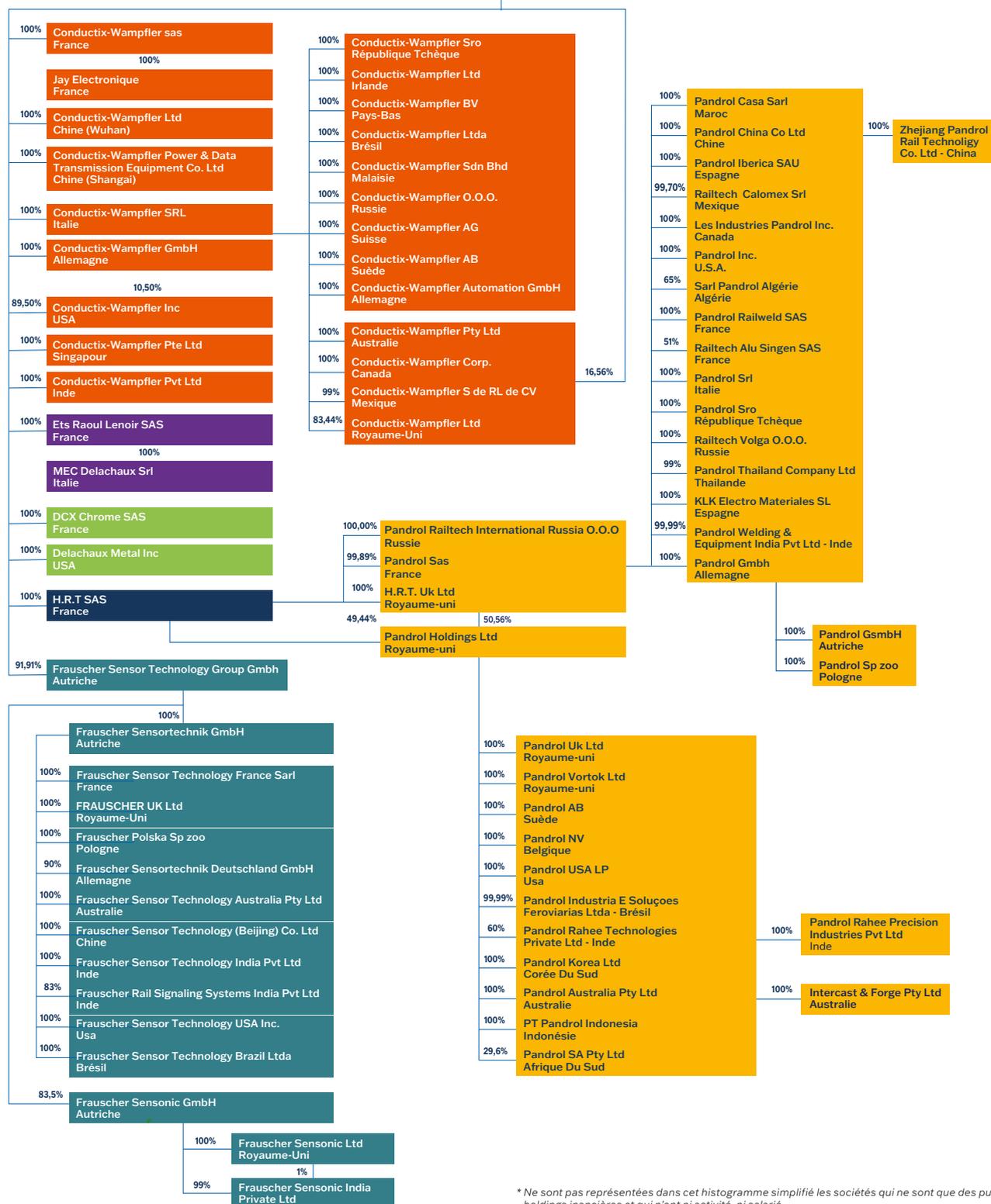
Chapitre	Page	Nom	Année	Unité	Périmètre	Commentaires
4.B.b		Certifications environnementales ISO	2021	Sites	Groupe Delachaux	
4.B.c		Emissions de gaz à effet de serre (scope 1+2) par activité	2019 à 2021	Tonne d'équivalent CO ₂	Groupe Delachaux	Selon le GHG Protocol <i>Données 2019 et 2020 corrigées suite à une erreur sur des données de consommation de gaz, d'électricité et de puissance d'un appareil de climatisation.</i>
4.B.c		Emissions de gaz à effet de serre (scope 1+2+3)	2019	%	Groupe Delachaux	Selon le GHG Protocol
4.B.c		Consommation d'électricité par entreprise	2018 à 2021	kWh	Groupe Delachaux	<i>Sources factures d'électricité des sites de production et sites de bureaux Données 2020 corrigées suite à une imprécision sur des données de consommation d'électricité</i>
4.B.d		Consommation d'eau par entreprise	2021	litres	Groupe Delachaux	
4.B.e		Production de déchets par entreprise	2021	Tonnes, par type et par entreprise	Groupe Delachaux	
4.C.b		Nombre d'employés formés au code éthique	2021	Employés	Groupe Delachaux	E-learning : certificats TRACE International Présentiel : fiches de présence
4.C.c		Nombre d'employés formés à l'anticorruption	2018 à 2021	Employés	Groupe Delachaux	E-learning : certificats TRACE International Présentiel et Ikarian: fiches de présence et rapports Teams
5.A.a		Nombre de people reviews effectuées	2016 à 2021	Employés	Groupe Delachaux	
5.A.b		Part des femmes dans l'effectif total	2021	%	Groupe Delachaux	
5.A.b		Part des femmes dans les équipes de top management	2020 à 2021	%	Groupe Delachaux	
5.A.b		Emploi des personnes handicapées	2021	%	France	Travailleurs handicapés en emploi direct et indirect
5.A.d		Montant des rémunérations	2017 à 2021	€	Groupe Delachaux	Rémunération brute hors charges sociales

C. Organigramme simplifié du Groupe Delachaux

Organigramme simplifié* du groupe au 31.12.2021

DELACHAUX SA

Infrastructures du Rail (PANDROL)
Signalisation ferroviaire (FRAUSCHER)
Systèmes de Gestion d'Energie et de Données (CONDUCTIX WAMPLER)
Métaux (DCX CHROME)
Magnétisme (LENOIR)



* Ne sont pas représentées dans cet histogramme simplifié les sociétés qui ne sont que des pures holdings financières et qui n'ont ni activité, ni salarié.

D. Table de correspondance art.225 et GRI G4

GRENELLE 2 - ARTICLE 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017			
PG	PRINCIPES GÉNÉRAUX DE REPORTING	Chapitre	Référence GRI G4
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.	2	
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)	3. A.b	102-45 102-49 103-1 103-2
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).		
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).		
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)	8. D 8.E	
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).		
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.	8. F	

GRENELLE 2 - ARTICLE 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017			
PG	PRINCIPES GÉNÉRAUX DE REPORTING	Chapitre	Référence GRI G4
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)	8. F	

INFORMATIONS SOCIALES			
1.a)	EMPLOI	Chapitre	Référence GRI G4
1.a) 1.1	Effectif total	2.A	102-7
1.a) 1.2	Répartition des salariés par sexe	5.A.b	
1.a) 1.3	Répartition des salariés par âge	2.D.c	102-8
1.a) 1.4	Répartition des salariés par zone géographique	2.D.c	401-1
1.a) 2.1	Embauches		401-1
1.a) 2.2	Licenciements		102-8
1.a) 3.1	Rémunérations		401-1
1.b)	ORGANISATION DU TRAVAIL	Chapitre	Référence GRI G4
1.b) 1	Organisation du temps de travail	5.A.c	
1.b) 2	Absentéisme		
1.c)	SANTÉ ET SECURITÉ	Chapitre	Référence GRI G4
1.c) 1	Conditions de santé et de sécurité au travail	4.A	403-1 403-2 403-3 403-4
1.c) 2.1	Fréquence et gravité des accidents du travail	4.A.b	403-2
1.c) 2.2	Maladies professionnelles		
1.d)	RELATIONS SOCIALES	Chapitre	Référence GRI G4
1.d) 1	Organisation du dialogue social, procédures d'information, de négociation et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	5.A.c	402-1 403-1
1.d) 2	Le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail	5.A.c	407-1
1.e)	FORMATION	Chapitre	Référence GRI G4
1.e) 1	Politiques mises en œuvre en matière de formation.	5.A.a	404-2
1.e) 2	Nombre total d'heures de formation	5.A.a	404-1
1.f)	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	4.B	Référence GRI G4
1.f) 1	Mesures prises en faveur de l'égalité hommes femmes	1 2.D.d 3.B 4.B.a	102.14
1.f) 2.1	Mesures prises en faveur de l'emploi	4.B.a	
1.f) 2.2	Mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées		
1.f) 3	Politique de lutte contre les discriminations		
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES			
2.a)	POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE	Chapitre	Référence GRI G4
2.a) 1.1	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	1 2.D.d 3.B 4.B.a	102.14
2.a) 1.2	Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	4.B.a	
2.a) 2	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions		
2.a) 3	Montant des provisions et des garanties pour risques en matière d'environnement		
2.b)	POLLUTION	Chapitre	Référence GRI G4
2.b) 1.1	Mesures de prévention, réduction, réparation: AIR		
2.b) 1.2	Mesures de prévention, réduction, réparation: EAU	4.B.d	306-1 306-3 306-5
2.b) 1.3	Mesures de prévention, réduction, réparation: SOL	N/A	
2.b) 2	Prise en compte de tout forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	N/A	

2.c)	ÉCONOMIE CIRCULAIRE	Chapitre	Référence GRI G4
2.c)i)	Prévention et gestion des déchets	4.B.e	306-2
2.c.i) 1	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	4.B.e	306-2
2.c.i) 2	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	N/A	
2.c.ii)	Utilisation durable des ressources	4.B.e	301-2
2.c.ii) 1.1	Consommation d'eau	4.B.d	303-1
2.c.ii) 1.2	Approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	N/A	
2.c.ii) 2.1	Consommation de matières premières	4.B.e	301-1 301-2
2.c.ii) 2.2	Mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	4.B.b 4.B.e	301-1 301-2
2.c.ii) 3.1	Consommation d'énergie	4.B.c	302-2
2.c.ii) 3.2	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	4.B.c	302-4 302-5
2.c.ii) 3.3	Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables	4.B.c	
2.c.ii) 4	Utilisation des sols	N/A	
II.d)	CHANGEMENT CLIMATIQUE	Chapitre	Référence GRI G4
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	4.B.c N/A 4.B.c	305-1 305-2 305-3 305-4 305-5
2.d) 2	Adaptation aux conséquences du changement climatique		
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		
2.e)	PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ	Chapitre	Référence GRI G4
2.e) 1	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	N/A	
INFORMATIONS SOCIÉTALES			
3.a)	ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	Chapitre	Référence GRI G4
3.a) 1	L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	N/A	
3.a) 2	L'impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	N/A	
3.a) 3	Les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci	N/A	
3.a) 4	Actions de partenariat ou de mécénat	7	203-1
3.b)	SOUS TRAITANCE ET FOURNISSEURS	Chapitre	Référence GRI G4
3.b) 1	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	6	308-1 308-2 412-1 412-3 414-1 414-2
3.b) 2	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	6	308-1 308-2 412-1 412-3 414-1 414-2
3.c)	LOYAUTÉ DES PRATIQUES	Chapitre	Référence GRI G4
III.c)	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	N/A	

INFORMATIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION			
4.a)	Actions engagées pour prévenir la corruption	4.C	102-16 102-17 205-1 205-2 205-3
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)	5.A	
5.a) 1	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	5.A.c	407-1
5.a) 2	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	4.C.b 5.A.b	406-1
5.a) 3	Élimination du travail forcé ou obligatoire	4.C.b	409-1
5.a) 4	Abolition effective du travail des enfants	4.C.b	408-1
5.b)	AUTRES ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME	4.C.a 4.C.b 6	410-1 411-1 412-1 412-2 414-2
	Communautés locales	7	413-1

E. Table de correspondance Global Compact

Thème	Page	Nom
Droits de l'Homme	4.C.a 4.C.b 5.A.b 6	Le Code d'Éthique Respect des personnes Communautés
Travail	4.C.a 4.C.b 5.A.c	Le Code d'Éthique Organisation du travail et relations sociales
Environnement	4.C.a 4.C.b 4.B	Le Code d'Éthique Environnement
Lutte contre la corruption	4.C	Le Code d'Éthique Éthique

F. Avis de l'auditeur



DELACHAUX SA

Rapport de l'organisme de vérification

Exercice clos le 31 décembre 2021

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société DELACHAUX SA (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 2021 (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 12 novembre 2021 et le 21 mars 2022 pour une durée d'environ 8 jours/homme.

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

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

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

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 27% et 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests ;
- 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, 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 22 mars 2022



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, DCX Chrome et Allemagne (Weil))
Indicateurs environnementaux : Pandrol (Intercaste & Forge, USA, UK, Douai, Raismes)

2 - Indicateurs vérifiés : Nos équipes - Répartition des effectifs actifs et inactifs (CDI, CDD, apprentis- hors intérimaires) par catégorie, Répartition des effectifs par région au 31 décembre 2021, Les résultats sécurité de 2021, Le programme anticorruption du groupe Delachaux (Nombre d'employés ayant suivi des formations anticorruptions), Ethique - Le programme de formation du code d'éthique (Nombre de personnes formées en ligne via nos plateformes numérique), Entretiens annuels de performance (Nombre de people reviews), Mobilité interne - respect des personnes (Part des femmes dans les équipes de direction par entité, Nombre de travailleurs handicapés, Part des postes des équipes de direction pourvus par promotion interne), Pratiques managériales (Nombre de managers formés à la formation managériale en ligne), Formation et développement des compétences (Nombre d'heures à la formation par le biais de ces plateformes numériques, Nombre de personnes formées à la cybersécurité), Les communautés - solidarité (Quantité de dons collectés pour la province de Henan), Chaîne d'approvisionnement (Part des achats d'équipements de production fait en Chine, Part des fournisseurs stratégiques à - de 100 km Frauscher Autriche), Energie et gaz à effet de serre (Concernant les moyens de production), Energie et gaz à effet de serre (Nombre de chariots électriques), Energie et gaz à effet de serre (Bilan carbone scope 1-2), Energie et gaz à effet de serre (Consommation d'électricité par entreprise), Eau (Quantité d'eau consommée), Economie circulaire et déchets (Validation du processus des déchets produits)