

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE 2022



PANDROL FRAUSCHER DCX CHROME



<b>I. Introduction</b> .....	<b>4</b>	<b>III. Notre WE - Worldwide Engagement</b> .....	<b>25</b>
A. Lettre du président du groupe Delachaux - Stéphane Delachaux .....	4	A. Carte des parties prenantes, analyse de matérialité et identification des priorités RSE .....	26
B. Lettre du directeur général du groupe Delachaux - Guy Talbourdet .....	5	1. Identification des pratiques du groupe Delachaux en matière de RSE .....	26
C. Pacte mondial et ODD .....	6	2. Réalisation d'une analyse de matérialité et définition des priorités du groupe Delachaux .....	27
<b>II. Présentation du groupe Delachaux</b> .....	<b>7</b>	B. Stratégie RSE .....	28
A. Le groupe Delachaux en un coup d'œil .....	8	1. Définition du programme RSE .....	28
B. Histoire du groupe Delachaux .....	9	2. Gouvernance RSE .....	29
C. Gouvernance .....	10	3. Indicateurs de performance, résultats 2022 et objectifs 2023 .....	31
1. Conseil d'administration .....	10	4. Nos reconnaissances .....	32
2. Comité exécutif .....	11	<b>IV. Excellence opérationnelle</b> .....	<b>33</b>
D. Présentation du modèle d'affaires .....	12	A. Sécurité .....	34
1. Notre manifeste .....	13	1. Notre approche générale en matière de sécurité .....	34
2. Notre raison d'être .....	14	2. Les résultats sécurité de 2022 .....	35
3. Notre stratégie .....	15	3. La formation .....	37
4. Nos équipes .....	16	4. Exemples d'actions concrètes mises en place .....	37
E. Nos entreprises .....	19	B. Environnement .....	38
1. Pandrol .....	19	1. Notre approche en matière d'environnement .....	38
2. Frauscher .....	20	2. Nos résultats environnementaux 2022 .....	39
3. Conductix-Wampfler .....	21	3. Cycle de vie des produits et économie circulaire .....	42
4. DCX Chrome .....	22	4. Gouvernance environnementale dans les entreprises .....	42
5. Autres activités .....	23	5. Formations et mobilisation des collaborateurs .....	43
F. Résultats financiers 2022 .....	24	6. Chaîne d'approvisionnement et démarche fournisseurs .....	43
		C. Éthique .....	44
		1. Notre approche en matière d'éthique .....	44
		2. Le code d'éthique .....	45
		3. Le programme anticorruption du groupe Delachaux .....	46

<b>V. Développement des personnes</b>	<b>47</b>
A. Culture managériale	48
B. Performance et développement	49
1. Objectifs individuels, évaluations et aspirations	49
2. People Review	49
3. Formation et développement des compétences	50
4. Environnement de travail	51
5. Diversité et inclusion	55
6. Rémunérations	58
<b>VI. Les communautés</b>	<b>59</b>
A. Notre approche en matière de communautés	60
B. Quelques actions menées en 2022	61
1. Solidarité	61
2. Éducation	63
3. Environnement	63
<b>VII. Annexes</b>	<b>64</b>
A. Note méthodologique	65
B. Les chiffres de ce rapport	66
C. Organigramme simplifié du groupe Delachaux	69
D. Table de correspondance art.225 et GRI G4	70
E. Table de correspondance Pacte mondial	76
F. Avis de l'auditeur	77



# Lettre du président du groupe Delachaux - Stéphane Delachaux



**2022**

*fut une année particulière puisque le groupe Delachaux a fêté ses 120 ans.*

2022 fut une année particulière puisque le groupe Delachaux a fêté ses 120 ans. Ce sont 4 générations de la famille Delachaux qui se sont succédé à la tête du groupe et qui ont contribué à sa réussite et à son développement. Cela traduit notre passion pour l'industrie et notre engagement sur le long terme.

Cet anniversaire, c'est aussi et avant tout le reflet d'une aventure industrielle et humaine partagée avec les collaborateurs, les clients et fournisseurs de nos entreprises, les investisseurs et les banques. Nous avons traversé ensemble des crises et vécu de belles réussites, souvent intimement liées à l'histoire et contexte des pays dans lesquels nous sommes implantés ou avons été présents.

Nous avons donc décidé de partager cette grande histoire commune au sein d'un livre disponible en trois langues (français, anglais et allemand) et partagé avec nos collaborateurs et partenaires commerciaux et financiers.

Je suis persuadé que l'autonomie des collaborateurs et des équipes, la passion pour l'innovation, et la proximité client ont été, sont et seront les chemins de la réussite pour notre groupe. Les défis de notre époque sont de taille et nous faisons face à des changements économiques, sociétaux et environnementaux drastiques, qui imposent aux entreprises et à leurs dirigeants courage, persévérance et résilience.

Le groupe a des forces indéniables qui sont notre socle pour assurer la pérennité de nos activités : sa taille à dimension humaine, sa position de leader sur des marchés de niche, son expertise technique et technologique, son exposition internationale et une capacité d'investissement au long terme.

Merci à tous ceux qui ont participé et participent à construire l'histoire du groupe en relevant les défis et en contribuant à nos plus belles réussites. Bienvenue à tous ceux qui souhaitent nous rejoindre.

Ensemble, continuons à poursuivre l'histoire unique de notre groupe.

**Stéphane Delachaux,**  
*Président du conseil d'administration du groupe Delachaux*

## Lettre du directeur général du groupe Delachaux - Guy Talbourdet



*Cette année a été marquée par le renforcement et l'accélération des actions en matière de développement durable.*

Cette année a été marquée par le renforcement et l'accélération des actions en matière de développement durable. Les entreprises du Groupe ont étoffé leurs équipes dédiées à la réduction de l'empreinte carbone pour conduire des groupes de travail internes spécifiques. Une des cinq ambitions stratégiques de Pandrol est la décarbonation et des équipes travaillent à l'écoconception des produits ou à la revue de processus de production pour en réduire la consommation et les électrifier, ou encore à l'allongement de la durée de vie et la recyclabilité des produits. Conductix-Wampfler a nommé la directrice du site industriel de Belley comme « *Sustainability and Transformation manager* », avec pour première mission de coordonner et d'animer les actions de réduction des émissions carbone, en accompagnant les salariés pour intégrer ces comportements dans leurs modes de travail. Frauscher a développé une plateforme de collecte de données pour ses systèmes de compteur d'essieux, qui permet de suivre l'état de ses capteurs et d'établir à terme des diagnostics qui permettront de réduire les travaux de maintenance et d'accroître la durée de vie des systèmes. Ces entreprises ont également intégré pleinement l'enjeu de décarbonation au sein de leurs stratégies commerciales, poursuivant le déploiement et l'homologation auprès des clients de produits à l'empreinte environnementale (déclaration environnementale de produit ou EPD) certifiée.

Sur le plan sociétal, le Groupe a souhaité cette année structurer davantage sa stratégie envers les communautés auprès desquelles il opère. Après un recensement des partenaires et initiatives locales en 2021, une campagne interne de sensibilisation sur le sujet a été déployée en 2022, autorisant tous les collaborateurs à proposer, participer et or-

ganiser des actions de solidarité et de volontariat. Pour appuyer cette dynamique, le Groupe a créé un Fonds de dotation, Delachaux Solidarité, afin de supporter des projets portés par les collaborateurs et établir de futurs partenariats en faveur de l'éducation avec des associations sur le long terme.

Pour les trois autres piliers du *WE Program*, notre stratégie RSE, les équipes de management se sont focalisées sur la mise en place des plans d'action à la suite des résultats de l'enquête globale d'engagement, *WE Share*, en 2021, à laquelle plus de 2 700 collaborateurs avaient participé. Sur le plan éthique, l'accent a été mis sur le contrôle des agents commerciaux, avec la mise en place d'une procédure et d'outils plus robustes pour assurer leur intégrité. Concernant le volet sécurité, les résultats de cette année sont mitigés et nous rappellent l'importance de la formation, de la mise en place de systèmes de prévention et l'attention quotidienne que cela nécessite.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce rapport et remercie les équipes qui contribuent collectivement, chaque jour, à construire des entreprises qui soient toujours plus innovantes, durables et humaines.

**Guy Talbourdet**  
*Directeur général du groupe Delachaux*

Le groupe Delachaux est signataire du Pacte mondial (Global Compact) depuis 2017. Mandaté par l'Organisation des Nations Unies (ONU), le Pacte mondial 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. (cf. Le tableau: Indicateurs de performance, résultats 2022 et objectifs 2023 ).





2

**PRÉSENTATION  
DU GROUPE  
DELACHAUX**

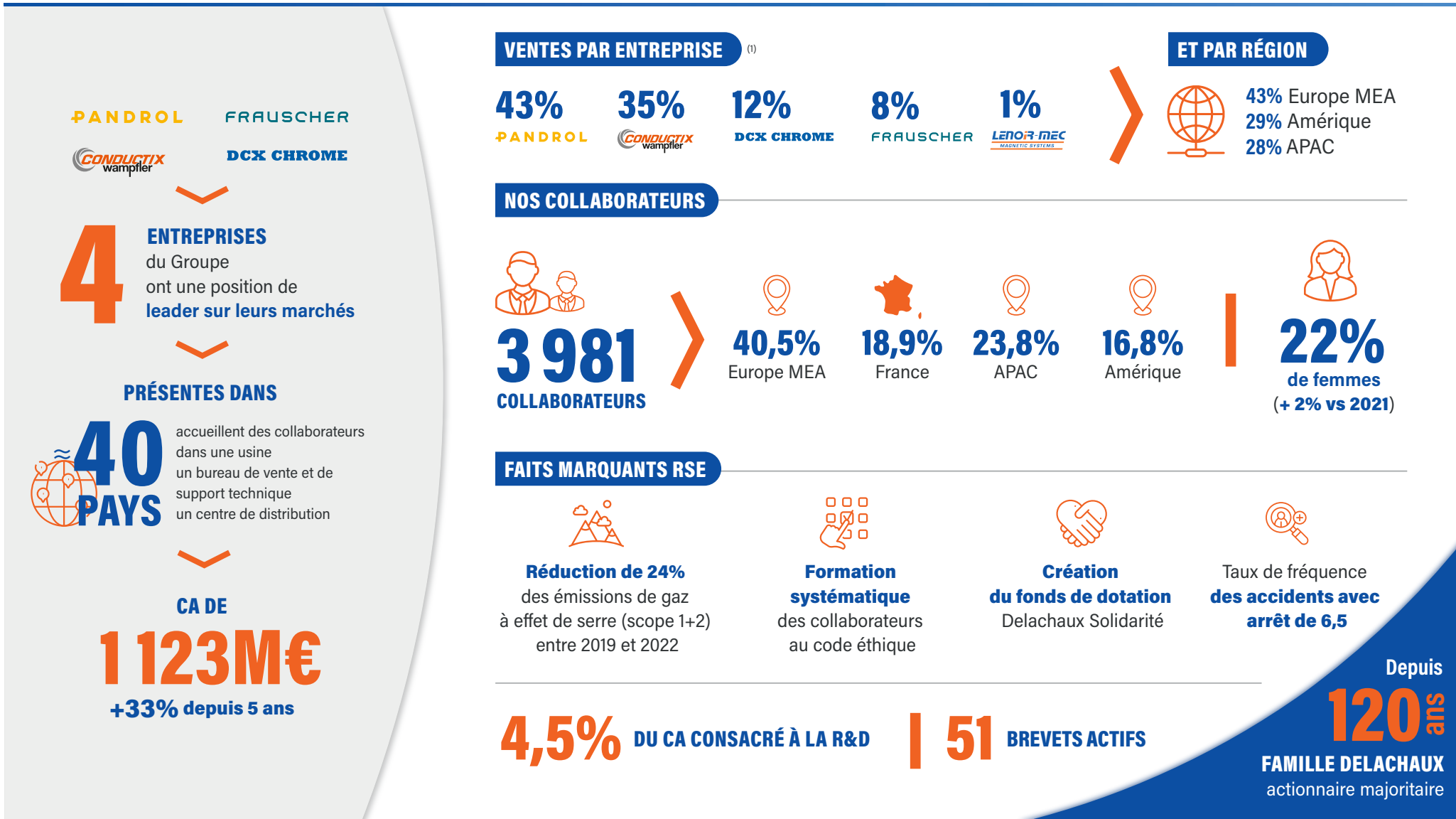
02 Présentation du Groupe Delachaux

# A. Le Groupe Delachaux en un coup d'œil

**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.

## Chiffre Clés 2022



(1) KLK cédé vmi 2022 représente 1% du CA 2022



## B. Histoire du Groupe Delachaux

**1902** **Clarence Delachaux fonde l'entreprise** à Saint-Ouen, en France. Elle fournit du matériel de lignes aériennes d'alimentation électrique pour les tramways parisiens.

**1917** **L'entreprise s'agrandit pour inclure la production de métaux et de ferro-alliages.** Elle déploie la technique de soudure aluminothermique de rails. Clarence Delachaux construit une unité de production à Gennevilliers, en France, pour accompagner l'expansion de l'entreprise.

**1920** Delachaux participe à **l'électrification du métro de Shanghai**, une des multiples initiatives de développement international de l'entreprise.

**1941** **Philippe Delachaux, fils aîné de Clarence, reprend la direction de l'entreprise familiale avec ses trois frères** et met en place une politique d'innovation et de développement dans la soudure de rail, l'électrification de métros et tramway, la transmission d'énergie par barres conductrices, et la production de chrome métal.

**1974** **François Delachaux** succède à son père à la direction du Groupe. Sous son impulsion, l'entreprise accélère sa politique de croissance externe et d'internationalisation.

**2011** Le contrôle familial du Groupe est réorganisé et le Groupe est retiré de la cote d'Euronext Paris. **Stéphane Delachaux**, cousin de François Delachaux et fils d'André, prend le contrôle du Groupe aux côtés de la société d'investissement CVC Capital Partners.

**2007** Le Groupe acquiert la société allemande Wampfler, spécialisée dans les produits destinés à la gestion électrique et des données des équipements industriels mobiles.

**2003** Le Groupe acquiert Pandrol (UK), un acteur majeur des systèmes de fixation de rail.

**1992 - 2000** Le Groupe acquiert successivement Mec (Italie) et Raoul Lenoir (France) dans le domaine du magnétisme.

**1985** Le groupe est **introduit en bourse à Paris** et poursuit sa croissance externe en procédant à de **nombreuses acquisitions** les années suivantes.

**2017** **Le Groupe crée WE, Our Worldwide Engagement**, un programme de responsabilité sociétale d'entreprise, et signe l'UN Global Compact. L'ensemble des sociétés du Groupe dédiées aux activités d'infrastructures ferroviaires fusionnent pour devenir Pandrol.

**2018** CVC Capital Partners cède ses actions Delachaux à la CDPQ (Caisse de Dépôt et Placement du Québec) et à **la famille Delachaux, qui élargit sa majorité.**

Cette même année, Le Groupe acquiert l'entreprise LJU (Allemagne) dans le domaine des systèmes de management de l'énergie et des données (EDMS) pour renforcer son offre technologique d'automatisation. L'acquisition de Jay Electronique l'année suivante relève du même objectif.

**2019** Le Groupe **acquiert Frauscher Sensor Technology** (Autriche) dans le domaine de la signalisation ferroviaire.

**2022** **Delachaux célèbre ses 120 ans d'existence** et crée un fonds de dotation, **"Delachaux Solidarité"**, renforçant son engagement en faveur de la responsabilité sociétale et du développement durable.

## 1. Conseil d'administration

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

- **M. Stéphane Delachaux**  
*Président (ANDE Investissements)*
- **M. Alain Cianchini**  
*(CDPQ)*
- **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. Guy Talbourdet**  
*Directeur général*

Le conseil d'administration déploie son action à travers 3 comités :

▪ **le comité d'audit, des risques et de l'éthique** a pour mission le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières et à leur pertinence, à la gestion des risques et aux questions relatives à l'éthique. Le présent rapport DPEF est soumis à ce comité pour lecture et commentaires. Dans le cadre de sa mission, ce comité est amené à examiner l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques. Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration et propose le cas échéant des mesures d'amélioration des dispositifs de contrôle interne.

▪ **le comité nominations et rémunérations** a pour fonction d'assister le conseil d'administration dans la composition des instances dirigeantes de la société Delachaux et de ses entreprises, dans la détermination et l'appréciation de la rémunération des membres de l'équipe dirigeante, 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 axes stratégiques du Groupe, de proposer des priorités de développement et de sélectionner des opportunités d'investissement.

Après 2 années marquées par la crise sanitaire, le conseil d'administration a décidé en 2022 d'intensifier ses visites et rencontres sur le terrain auprès des équipes du Groupe, avec pour objectif de tisser des liens de proximité plus forts, de mieux appréhender la réalité et de mesurer les progrès accomplis. Les 4 visites ont eu lieu à St. Marienkirchen en Autriche chez Frauscher, à Weil et à Potsdam en Allemagne chez Conductix-Wampfler et à Raismes et Marly en France chez Pandrol et DCX Chrome respectivement. Les administrateurs ont également participé à INNOTRANS, le principal salon ferroviaire au monde, aux côtés des équipes de Frauscher et Pandrol.



**2. Comité exécutif**

Le comité exécutif (COMEX) du Groupe Delachaux est composé de 6 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 ».

Il se réunit quatre fois par an. Des collaborateurs du Groupe ou des participants externes peuvent y être conviés, selon les sujets traités.

**COMPOSITION DU COMEX AU 31 DÉCEMBRE 2022**

**M. Guy Talbourdet**  
*Directeur général  
du Groupe Delachaux  
et directeur Général de Pandrol\**



**M. Bruno Dathis**  
*Directeur financier  
du Groupe Delachaux*



**Mme Eléonore Tauveron**  
*Directrice des ressources  
humaines du Groupe  
Delachaux*



**M. Fabrice Seewald**  
*Directeur général adjoint  
de Pandrol*



**M. François Bernès**  
*Directeur général  
de Conductix-Wampfler*



**M. Michael Thiel**  
*Directeur général  
de Frauscher*



**(\*) M. Nicolas Groult**  
*a été nommé Directeur Général de Pandrol  
et a rejoint le Comex de Delachaux au 13 mars 2023.*

# D. Présentation du modèle d'affaires

## MÉGATENDANCES

Urbanisation

Mobilité verte

Digitalisation

Efficacité énergétique

Sécurité et durabilité des infrastructures

### RESSOURCES & FORCES

#### Groupe à taille humaine

3 981 collaborateurs

#### Présence globale et ancrage territorial

39 sites de production dans 18 pays  
46 entités de ventes et distribution dans 31 pays

#### Capacité d'Innovation

4,5% du CA consacré à la R&D  
24 centres R&D/bureaux d'innovation  
533 collaborateurs au département R&D  
51 brevets actifs

#### Investissement au long terme

Famille Delachaux actionnaire majoritaire depuis 120 ans

#### Engagement éthique et citoyen

Code Éthique  
Politique anti-corruption  
Fonds Delachaux Solidarité

#### Industrie responsable

Bilans carbone annuels depuis 2018  
scope 1&2 et scope 3 en 2019

### SAVOIR-FAIRE



**Acteur mondial dans l'ingénierie et les solutions industrielles pour des marchés stratégiques**, principalement, le secteur du rail, l'industrie portuaire, l'intralogistique et l'aéronautique.

Le groupe Delachaux a développé un **modèle d'accompagnement de ses entreprises** qui allie grande **autonomie opérationnelle** et **exemplarité des pratiques de management**.

Au travers de nos entreprises, nous offrons à nos clients des **solutions innovantes** pour maximiser la valeur **tout au long du cycle de vie** de leurs infrastructures et grands équipements.

#### Notre engagement - WE Program

- 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.

#### Nos 5 entreprises:

- Infrastructure du rail
- Signalisation ferroviaire
- Système de gestion d'énergie et de données
- Chrome métal
- Magnétisme



### CRÉATION DE VALEUR DURABLE

#### Sociale

Formation des managers au leadership depuis 2019 (détail p.48)  
1 641 People Reviews réalisées, soit + 30% par an depuis 2021 (détail p.49)  
22 % de femmes dont 17% de managers  
88 % de participation à l'enquête d'engagement en 2021 et 43 % d'employés très satisfaits  
68 % d'accidents avec arrêt entre 2015-22

#### Financières

CA 1123M€ soit 33% de croissance en 5 ans (depuis 2017)  
CA réparti équitablement sur les 3 continents (détail p.24)  
258,4 M€ de rémunérations brut versées  
32 M€ d'impôts payés dans le monde (1)

#### Sociétale

Formation systématique des collaborateurs au Code Éthique depuis 2019 (détail p.45)  
Formation des collaborateurs à l'anti-corruption depuis 2018 (détail p.46)  
Développement d'actions de volontariat et mécénat (détails p.60)

#### Environnementales

Réduction de 24% des émissions, de gaz à effet de serre (tCO2eq) sur le scope 1+2 entre 2019 et 2022  
11 certifications EPD (2) réalisées

(1) Ce chiffre correspond au montant de l'impôt payé par les sociétés du Groupe sur leurs bénéfices imposables, à l'exclusion du montant payé au titre des autres impôts, taxes et contributions.

À noter qu'environ un tiers de ce montant n'est pas versé aux autorités fiscales mais est payé à la société tête de pont d'un groupe fiscal national, groupe qui est déficitaire fiscalement.

(2) EPD : Déclaration Environnementale Produit

# D. Présentation du modèle d'affaires

## 1. 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**



**Communautés**



**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.



## 2. Notre raison d'être

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

### 3. Notre stratégie

**La croissance du groupe Delachaux est portée par des tendances structurelles : l'urbanisation, la mobilité verte, la digitalisation, l'efficacité énergétique, la sécurité et durabilité dans les infrastructures.**

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.

**Quatre de nos cinq entreprises (Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler, 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.

Avec 86 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 de développement du groupe Delachaux est articulé autour de :**

- l'innovation centrée sur les besoins des clients, avec des produits spécialisés pour répondre aux problématiques industrielles. Le Groupe compte 51 brevets actifs en 2022 ;
- 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 ;
- le cycle long de développement et de certification des produits pour une phase d'utilisation et de maintenance supérieure à 5 ans ;
- l'amélioration continue, avec près de 4,5 % de notre chiffre d'affaires représenté par les dépenses en recherche et développement ;
- Écosystèmes technologiques et industriels complexes, afin de contribuer à la définition des derniers standards industriels du marché.



### 4. Nos équipes

La force et la pérennité du groupe Delachaux résident dans le savoir-faire et l'engagement des hommes et femmes qui le composent.

Nous respectons et valorisons l'identité, l'héritage et les expertises de chacune de nos entreprises, tout en étant unis par des caractéristiques communes, que nous cultivons auprès de nos 3 981 collaborateurs :

- **L'autonomie des personnes et des équipes** pour que chacun développe ses compétences, soit force de proposition et contribue à la réussite de son entreprise et du Groupe ;
- **L'esprit d'équipe**, qui vise à une coopération active au sein de nos organisations et entre pays, pour que le travail individuel soit au service de la réussite collective ;
- **L'innovation**, qui est au cœur de notre stratégie et de nos relations avec les clients ;
- **L'excellence opérationnelle et l'amélioration continue**, afin de rester un maillon fort et innovant des chaînes de valeur dans lesquelles nous opérons.

Au 31 décembre 2022, le Groupe employait un total de 3 981 personnes (effectif actif et inactif) contre 3 908 fin 2021. Le poids des effectifs actifs et inactifs des activités ferroviaires est de 56 %, dont 40 % pour les activités d'infrastructures du rail et 16 % pour l'activité de signalisation, tandis que le secteur EDMS (Systèmes de gestion de l'énergie et des données) représente 40 % des effectifs. Les 4 % restants correspondent aux activités chrome et magnétisme, ainsi qu'à la fonction *Corporate* du Groupe.

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

Le personnel ouvrier représente 44 % des effectifs totaux. Les managers et experts (ingénieurs et responsables commerciaux notamment) forment 18 % du total 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 1,8 % comparé à 2021.

#### EFFECTIF TOTAL ET PAR TYPE DE POSTE AU 31 DÉCEMBRE 2022

	2022	2021	2020	2019	2018
Managers et experts	725	605	695	640	558
Ouvriers	1 735	1 769	1 654	1 721	1 489
Autres*	1 521	1 534	1 428	1 428	1 216
<b>TOTAL</b>	<b>3 981</b>	<b>3 908</b>	<b>3 777</b>	<b>3 789</b>	<b>3 263</b>

\*Administratif, employés, techniciens



## D. Présentation du modèle d'affaires

### b) 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 90 % des effectifs actifs mondiaux.

#### EFFECTIFS ACTIFS, PAR PAYS

	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018
France <sup>(1)</sup>	746	712	720	747	664
Allemagne <sup>(2)</sup>	523	510	509	523	511
États-Unis	503	486	420	457	438
Autriche <sup>(3)</sup>	411	383	315	293	14
Inde <sup>(4)</sup>	351	290	263	278	147
Royaume-Uni	310	306	299	288	263
Australie	251	241	234	235	259
Chine	240	254	261	249	261
Espagne <sup>(5)</sup>	113	172	186	176	179
Brésil	106	115	113	110	115

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

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

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

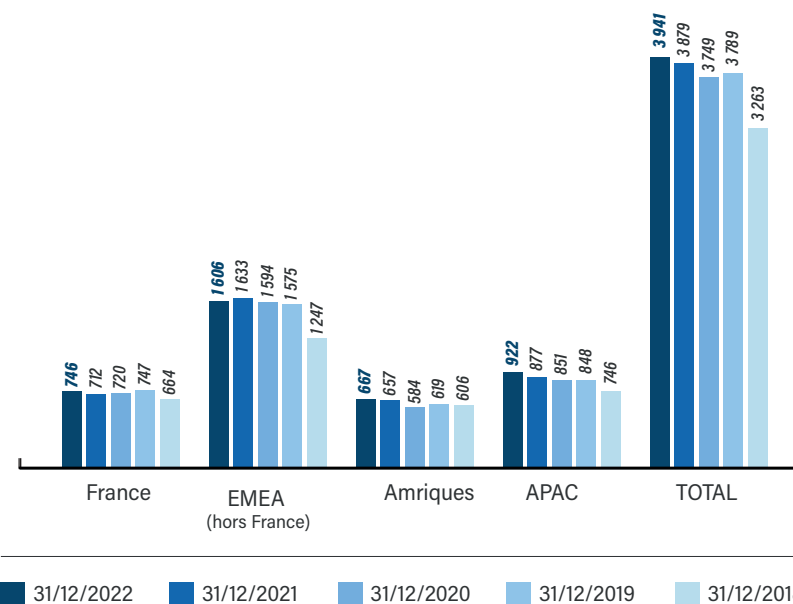
(4) Évolution significative en Inde en 2019 liée à l'intégration de la société Frauscher (113 personnes)

(5) Evolution significative en Espagne en 2022 liée à la cession de la société KLK (69 personnes)

La France demeure en tête du Groupe en matière d'effectifs au sein de Delachaux avec une légère augmentation par rapport à 2021, liée entre autres à une hausse de l'activité au sein du site de Conductix Wampfler.

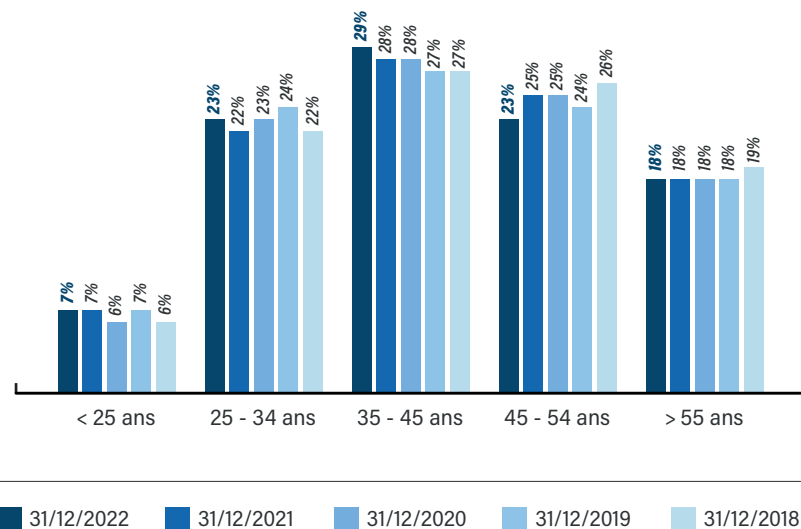
En Espagne, l'évolution à la baisse est liée à la cession de la société KLK en juillet 2022. En Inde, l'augmentation du nombre de collaborateurs chez Frauscher est principalement due à la croissance de l'activité et à la création d'un nouveau département d'ingénierie d'application.

### c) Répartition des effectifs actifs par région



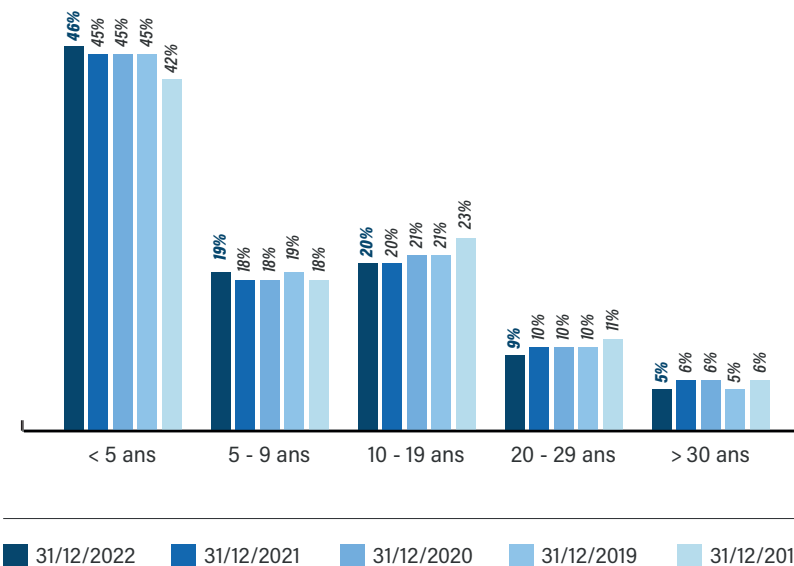
D'un point de vue régional, l'évolution des effectifs reste stable entre 2021 et 2022. La région Europe, Moyen-Orient et Afrique, en incluant la France, représente 61 % de nos effectifs totaux. La France, à elle seule, représente 19 % des effectifs.

## d) Pyramide des âges pour les effectifs actifs au 31 décembre 2022



Les moins de 25 ans étant les moins représentés dans les effectifs (seulement 7 %), des programmes d'apprentissage ont été renforcés en Allemagne et en Autriche en particulier.

## e) Ancienneté dans l'entreprise des effectifs actifs du Groupe au 31 décembre 2022



Les personnes ayant moins de 5 ans d'ancienneté représentent une part importante de la population (46 %), ce qui traduit des enjeux importants dans l'intégration et la rétention de collaborateurs, ainsi que pour le transfert de compétences, capital pour nos entreprises, qui sont sur des niches industrielles et sont donc très spécialisées.

Les programmes d'intégration des nouveaux collaborateurs ont été renforcés dans la plupart de nos entreprises. Des plans de succession sur les rôles clés de management ou techniques sont mis en place pour assurer la transmission des connaissances et des métiers.

## E. Nos entreprises

### 1. 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. La mission 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 ferroviaire dans le monde, pour lesquels elle assure un service et une assistance quotidiens.

**PANDROL**

#### L'activité de Pandrol comprend 5 lignes de produits :

##### - Les systèmes de fixation

Pandrol commercialise une large gamme de systèmes de fixation (vissés ou clip-pés) conçus pour tous types de voie (ballastées ou dalles 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 3e 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 2022

43%

DU CHIFFRE D'AFFAIRES

40%

DES EFFECTIFS  
DU GROUPE DELACHAUX

<https://www.pandrol.com>



**2. 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 (*Distributed Acoustic Sensing* ou DAS) 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, au Royaume-Uni et en Inde.

**FRAUSCHER**

<https://www.frauscher.com>

**EN 2022****8%**

DU CHIFFRE D'AFFAIRES

**16%**DES EFFECTIFS  
DU GROUPE DELACHAUX

**3. CONDUCTIX-WAMPFLER**

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 sans contact, basée sur le principe de l'induction électromagnétique et développée afin de satisfaire les exigences industrielles modernes.

- **Les solutions permettant la mobilité de véhicules autonomes**, incluant l'alimentation par batteries, la transmission de données sans fil, l'automatisation et le contrôle à distance.

- **Les systèmes de commande de convoyeurs**, utilisés dans différentes applications industrielles, en particulier automobiles.

Conductix-Wampfler est présente sur de nombreux marchés, en particulier les marchés suivants :

- Manutention de conteneurs,
- Exploitation et manutention de matériaux en vrac,
- Levage et de manutention industrielle,
- Automobile,
- Intralogistique,
- Transports urbains.

**EN 2022****35%**

DU CHIFFRE D'AFFAIRES

**40%**DES EFFECTIFS  
DU GROUPE DELACHAUX

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



#### 4. 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 à Marly, 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 de briquettes ou poudres, selon les qualités et demandes des clients.

**DCX CHROME**

<https://dcx-chrome.com>



**EN 2022**

**12%**

**DU CHIFFRE D'AFFAIRES**

**2%**

**DES EFFECTIFS  
DU GROUPE DELACHAUX**

**5. AUTRES ACTIVITÉS**

Lenoir-MEC développe et commercialise des systèmes magnétiques destinés aux opérations industrielles de tri et de levage.

KLK développe et commercialise des bancs de résistances et des dispositifs de mise à la terre. Le groupe Delachaux a cédé l'entreprise KLK Electro Materiales au groupe Novarc et à sa division Novarc Networks le 6 juillet 2022.

<https://www.raoul-lenoir.com>

<https://www.klk.es/fr/>

**LENOIR-MEC**  
MAGNETIC SYSTEMS

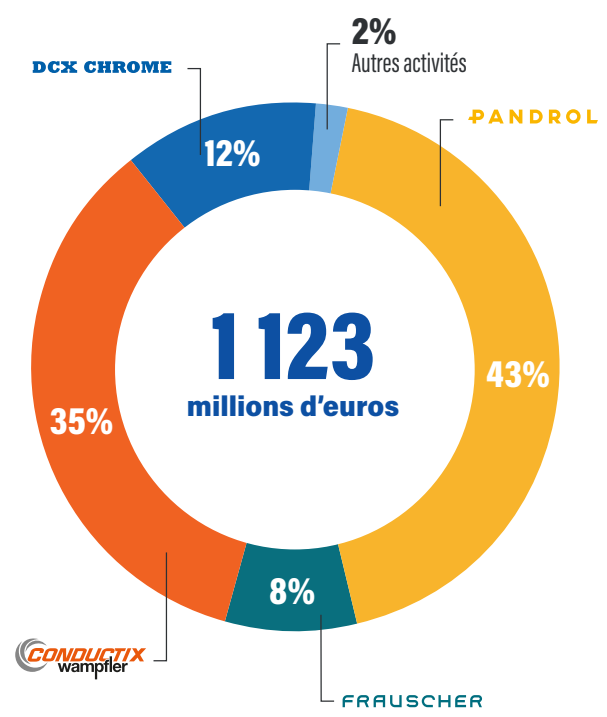
**EN 2022****2%**

DU CHIFFRE D'AFFAIRES

**1%**DES EFFECTIFS  
DU GROUPE DELACHAUX

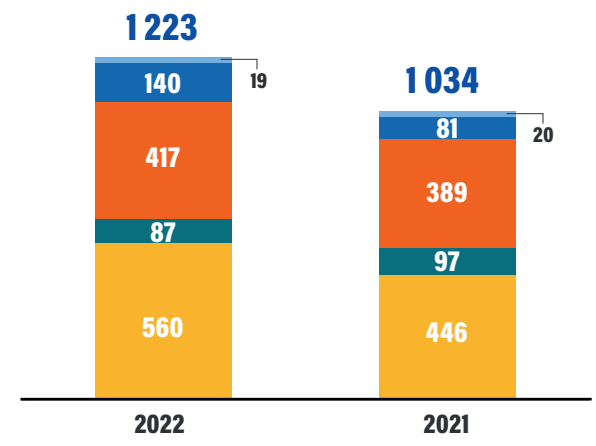
# F. Résultats financiers 2022

## CHIFFRE D'AFFAIRE PAR ENTREPRISE



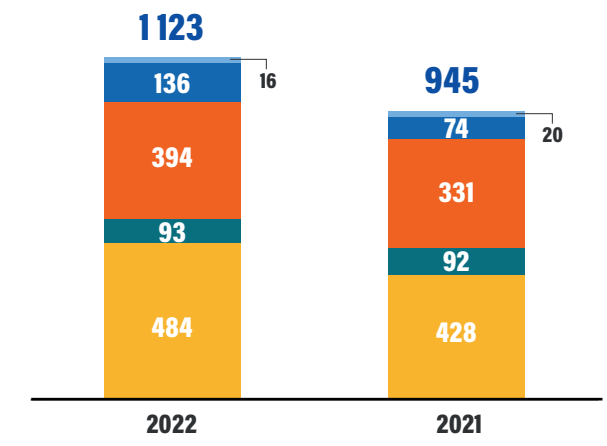
## PRISE DE COMMANDE

(en millions d'euros)



## CHIFFRE D'AFFAIRE AVEC DÉTAIL PAR ACTIVITÉ

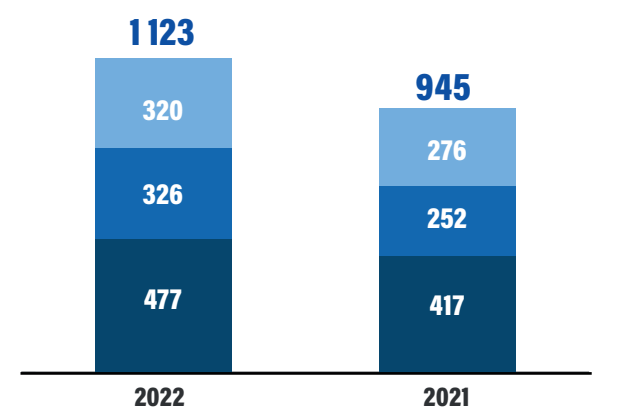
(en millions d'euros)



■ Pandrol ■ Frauscher ■ Conductix-Wampfler ■ DCX Chrome ■ Autres activités

## CHIFFRE D'AFFAIRE PAR RÉGION DE DESTINATION

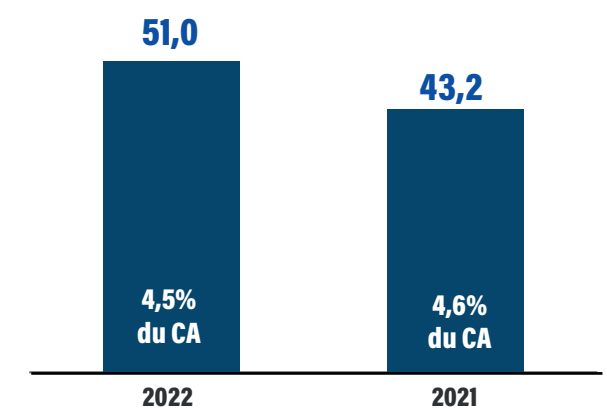
(en millions d'euros)



■ Europe - MEA ■ Amériques ■ APAC

## DÉPENSES EN RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

(en millions d'euros et % du chiffre d'affaires)



■ Frais de recherche et développement





**F** FRAUSCHER

3

**NOTRE WE  
WORLDWIDE  
ENGAGEMENT**

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

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.

### 1. 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 Pacte mondial, qui comporte 5 catégories : lutte contre la corruption, environnement, management, droits humains et normes internationales du travail.

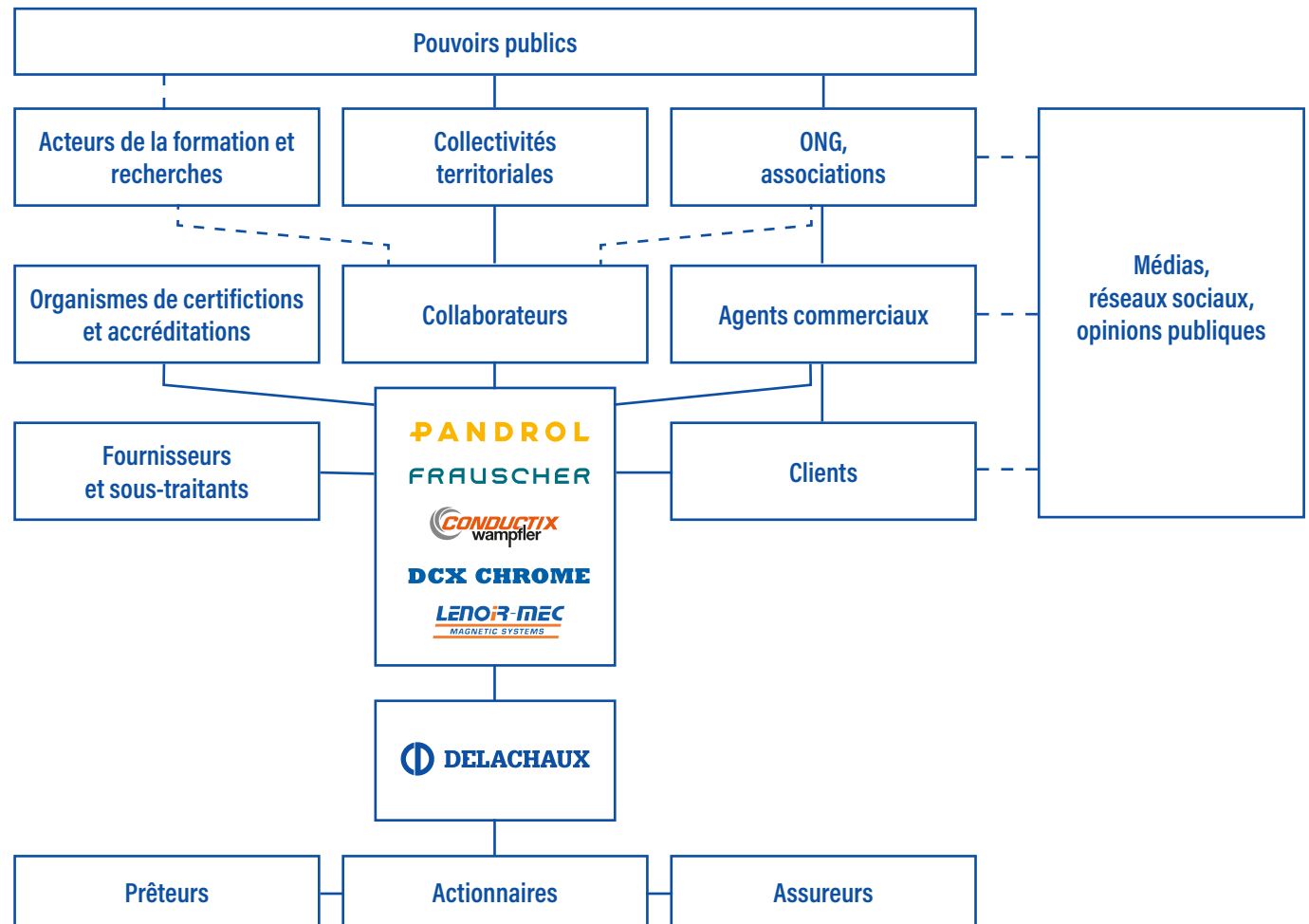
L'enquête a permis de calculer un score de maturité de la RSE, mais aussi d'identifier les sites leaders sur certaines thématiques ainsi que les bonnes pratiques.

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 a réalisé une carte de ses parties prenantes.

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 du secteur et 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.

#### CARTE DES PARTIES PRENANTES DU GROUPE DELACHAUX



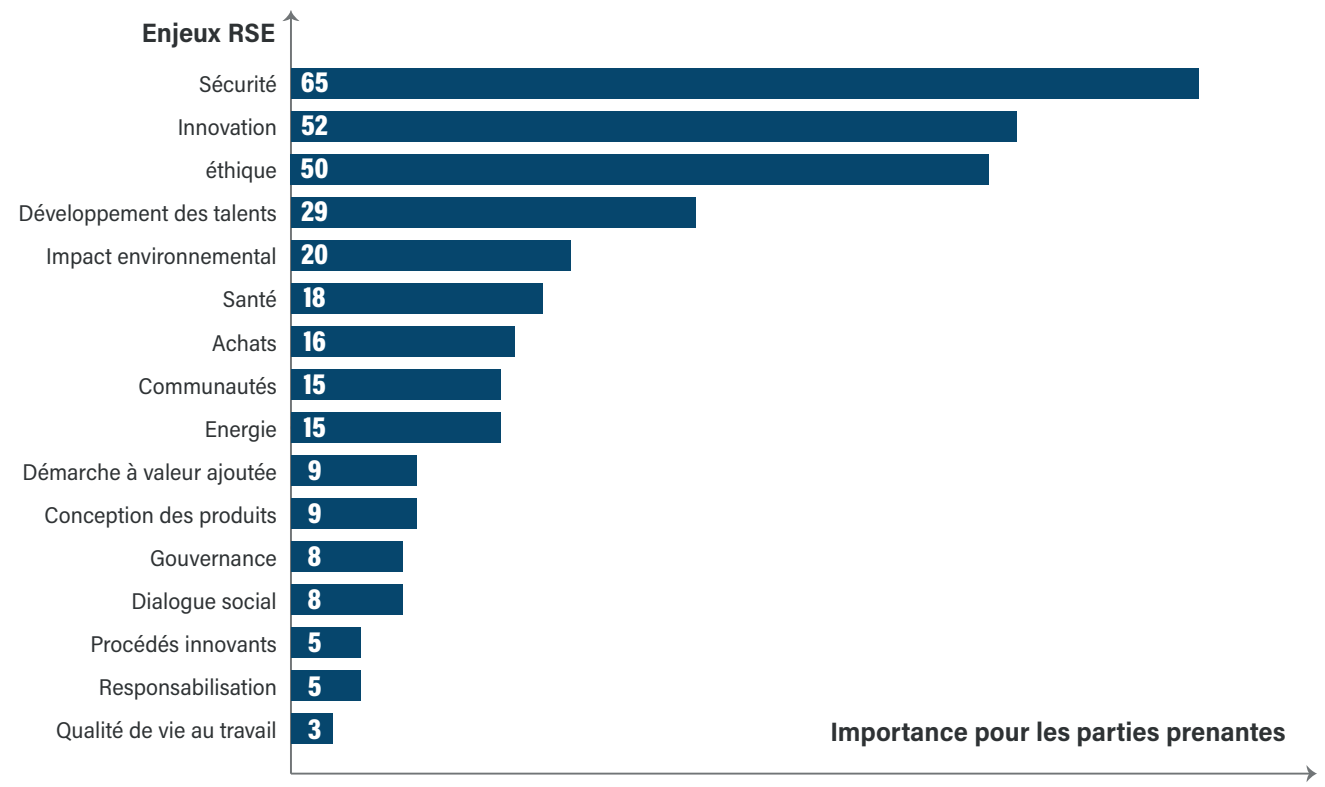
# A. Carte des parties prenantes, analyse de matérialité et identification des priorités RSE

## 2. 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.

La sécurité, l'innovation et l'éthique sont les trois enjeux les plus critiques pour le groupe Delachaux. Viennent ensuite le développement des talents, l'impact environnemental, la santé et le bien-être, l'approvisionnement et les relations avec les communautés. Il a été décidé que l'innovation serait intégrée de manière transversale à tous les piliers, la santé et le bien-être regroupés dans la thématique Sécurité, et les achats couverts par les thématiques éthique et environnement.

**ANALYSE DE MATÉRIALITÉ DU GROUPE DELACHAUX**



## B. Stratégie RSE

### 1. Définition du programme RSE

Les enjeux matériels identifiés lors de l'analyse de matérialité ont été donc regroupés en 5 piliers (sécurité, environnement, éthique, pratiques managériales et communautés), eux-mêmes rattachés à deux grands axes (excellence opérationnelle et développement des personnes).

Ce programme a été nommé « *WE, our WorldwideEngagement* », pour souligner la relation entre la dimension globale et collective de la RSE et la dimension locale et individuelle de l'engagement.



## 2. Gouvernance RSE

### La gouvernance RSE comporte 2 niveaux :

#### Un niveau stratégique :

- **Le COMEX du groupe Delachaux et le responsable RSE** définissent la stratégie et les objectifs du Programme WE, suivent les indicateurs de performance, examinent et approuvent le rapport annuel extra-financier. Ils échangent lors des réunions COMEX trimestrielles du groupe Delachaux.

- **Le Comité d'Audit**, des Risques et d'Éthique du groupe Delachaux est composé de 5 membres du Conseil d'Administration, et se réunit en présence du DAF et du directeur de l'audit, du contrôle interne et du contrôle de la gestion. En plus de leur mission d'audit et gestion des risques, sur la partie RSE, ils examinent les principes éthiques du Groupe afin de s'assurer que les aspects éthiques sont pris en considération tant dans les travaux du Conseil d'administration que dans la gestion du Groupe. Ils se réunissent au moins trois fois par an.

#### Un niveau opérationnel :

Celui-ci est structuré par trois comités et deux mécanismes de coordination pour couvrir les cinq piliers du « Worldwide Engagement » :

- **Le comité conformité et éthique** est composé de représentants de la société Delachaux (le directeur général, le directeur financier, la directrice des ressources humaines, le directeur juridique, le directeur de l'audit, du contrôle interne et de la gestion et la responsable RSE). Sa mission est de s'assurer que le groupe « agit avec intégrité et conformité dans la conduite de nos affaires avec l'ensemble de nos parties prenantes ». Il se réunit trois fois par an.

- **Le comité communauté** est composé de représentants RH des entreprises et de la responsable RSE groupe. Sa mission est de « contribuer au développement des communautés dans lesquelles nous opérons ». Le comité se réunit de façon ad hoc, en fonction des besoins.

- **Le comité environnement** est composé des représentants QHSE et développement durable des entreprises et de la responsable RSE au niveau groupe. Sa mission est de « minimiser l'impact environnemental tout au long de la chaîne de valeur de l'entreprise ». Il se réunit tous les mois.

- **Le pilier pratiques managériales** est animé par la DRH groupe avec l'équipe RH globale, composée de l'équipe des ressources humaines du groupe Delachaux et des représentants RH des entreprises. Sa mission est de « mettre en œuvre le Delachaux *People Management Model* ». Il se réunit tous les 2 mois.

- **Le pilier sécurité** est géré au niveau des entreprises. Chaque entreprise dispose de sa propre organisation et gestion de la santé, sécurité et qualité. Néanmoins, toutes partagent la mission d' « offrir un environnement de travail sain, sûr et sécurisé pour tous » et rapportent à la direction générale du groupe Delachaux.

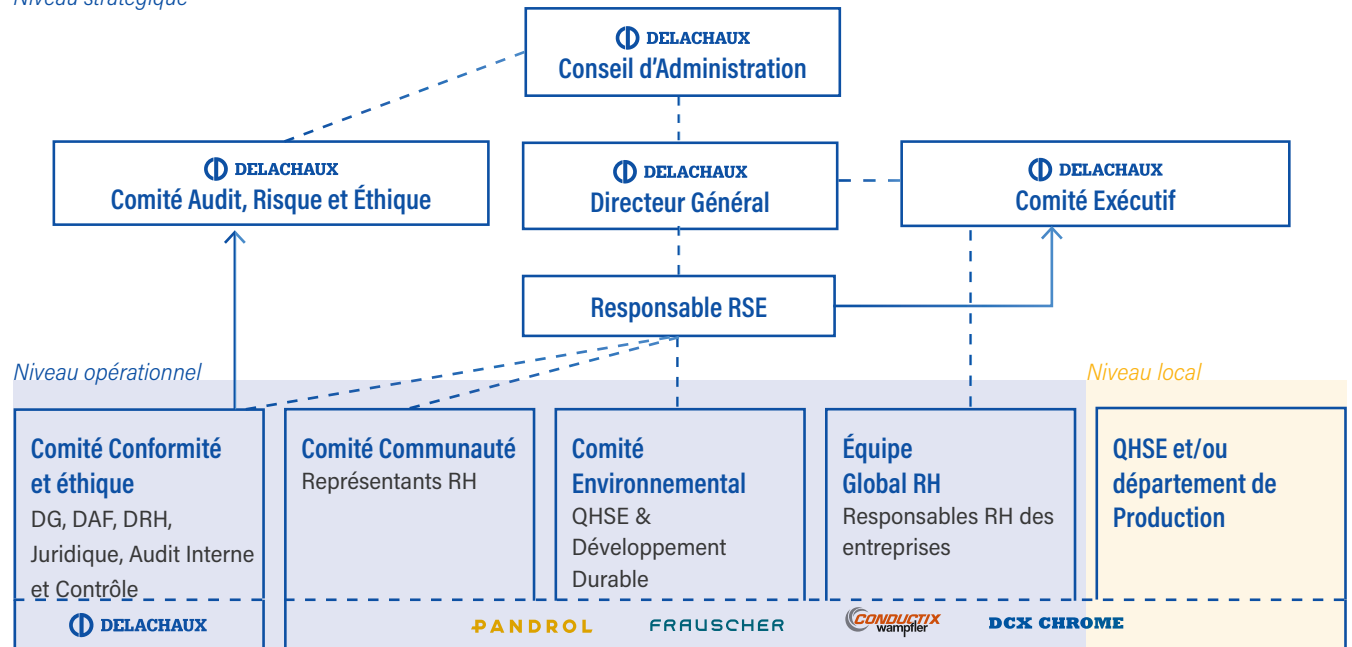


**Le responsable RSE coordonne l'ensemble des 5 piliers et anime le programme WE.**




















Une procédure RSE décrit l'organisation au sein du groupe Delachaux pour gérer ses enjeux de responsabilité sociale. Elle détaille les éléments constitutifs du système de management général de la RSE : gouvernance, carte des parties prenantes, analyse de matérialité, code éthique, reporting et vérification.

## GOVERNANCE RSE DU GROUPE DELACHAUX

*Niveau stratégique*



### 3. Indicateurs de performance, résultats 2022 et objectifs 2023

		INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	OBJECTIFS 2023	PRINCIPAUX ODD*
<b>PILERS RSE</b> Sécurité Éthique Environnement Pratiques managériales Communautés		Taux de fréquence des accident** - TF1'	TF1' = 6,5	Réduire de 20 % par an le taux de fréquence des accidents (TF1')	
		Anticorruption - Risques et mesures d'atténuation	258 managers et experts formés sur l'anticorruption - Application d'une nouvelle procédure Agents	Déployer les plans d'action anticorruption par entreprise. Former la population ciblée	
		Réduction des émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1+2+3	40 711 t eqCO <sub>2</sub> pour le Groupe sur les scopes 1+2	Réduire les émissions de gaz à effet de serre de 6 % comparé à 2021 pour le Groupe sur les scopes 1+2 et de 10 % comparé à 2019 pour Pandrol et Frauscher sur les scopes 1+2+3	   
		Taux de participation des employés à l'enquête mondiale d'engagement « WEshare » Score global sur l'engagement des salariés pour leur travail***	Déploiement de plans d'actions dans chaque entreprise en lien avec les résultats WEshare 2021	90 % de taux de participation pour WEshare en 2023, 50 % des collaborateurs très satisfaits	  
		Organiser et soutenir des activités de volontariat et de mécénat autour de 3 thématiques : la solidarité, l'éducation et l'environnement	Déploiement d'une campagne interne et internationale de sensibilisation et création du fonds de dotation « Delachaux Solidarité »	Développer des actions auprès des communautés locales au travers du volontariat et avec le soutien de Delachaux Solidarité	    

\* Objectifs de Développement Durable des Nations Unies  
 \*\* rapport nombre d'accidents avec arrêt / million d'heures travaillées, tous personnels, intérimaires inclus  
 \*\*\* Se réfère à la question: « Dans l'ensemble, suis-je satisfait(e) de travailler pour le groupe? »

#### 4. Nos reconnaissances

En 2022, plusieurs de nos entreprises, dont Frauscher, DCX Chrome, Pandrol et Conductix-Wampfler, ont été évaluées par EcoVadis, plateforme d'évaluation de la performance RSE des entreprises. Parmi elles, DCX Chrome a obtenu le statut « Platinum » et se place dans le top 1 % de toutes les entreprises évaluées par la plateforme. DCX Chrome a également reçu le prix « Responsible Chromium award » de l'International Chromium Development Association (ICDA) lors de leur dernière conférence qui s'est déroulée en octobre 2022.

Frauscher Autriche a obtenu le statut « Gold » pour la deuxième année consécutive, tout comme Pandrol France ; toutes deux conservent leur place dans le top 5 %.

Enfin, tout comme le site Conductix-Wampfler de Wuhan pour son activité de transmission d'énergie aux monorails en 2020, Frauscher India, a obtenu en 2022, le niveau « Silver » de la certification « International Railway Industry Standard » (IRIS - ISO/TS 22163) et fait partie des vingt premières entreprises indiennes à recevoir ce prix. La certification IRIS est une norme de qualité internationale plus exigeante que la norme ISO 9001, spécifiquement conçue pour l'industrie ferroviaire, permettant aux entreprises de démontrer leur engagement en matière de qualité et leur capacité à répondre aux exigences spécifiques du secteur ferroviaire.







4

**EXCELLENCE  
OPÉRATIONNELLE**

3 BONNE SANTÉ  
ET BIEN-ÊTRE



**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.

### 1. Notre approche générale en matière de sécurité

Un de nos 5 piliers RSE concerne la sécurité avec pour ambition d'« assurer un environnement de travail sain, sûr et sécurisé pour tous ». Cette affirmation a pris encore plus d'ampleur à la suite de la crise sanitaire que nous avons vécue ces 2 dernières années, 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 l'un des piliers de notre engagement vis-à-vis de nos collaborateurs.

La prévention des risques professionnels est fondée sur un impératif éthique, juridique ainsi que sur une rationalité économique : les performances de sécurité, de qualité et de 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.

**Le Groupe s'est fixé comme objectif de réduire de 20 % par an le taux de fréquence des accidents (TF1) sur la base de 2017, ce qui représentait un taux à atteindre de 4,1 en 2022.**



## 2. Les résultats sécurité de 2022

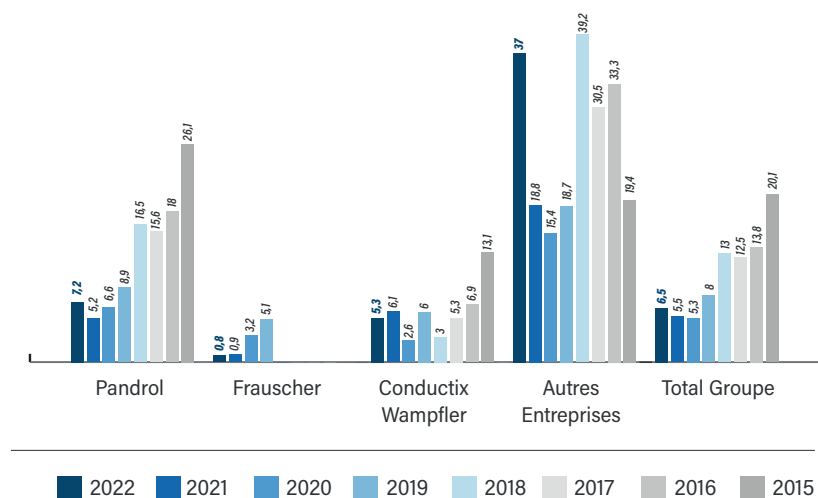
Malgré une bonne trajectoire depuis 2018, avec une baisse de 50 % du taux d'accidents avec arrêt, nous n'avons pas atteint l'objectif en 2022, puisque le TFI<sup>1</sup> s'élève à 6,5.

Cependant les résultats ne sont pas homogènes puisque 20 des 39 sites de production n'ont pas eu d'accident tout au long de l'année. Ce résultat concerne donc quelques sites, pour lesquels des actions spécifiques ont été mises en place.

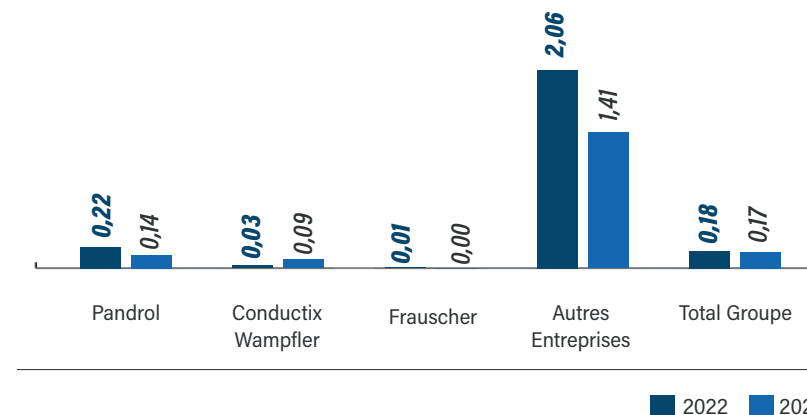
Le Groupe met également l'accent sur l'amélioration continue des systèmes de management de la sécurité, puisque 11 de nos principaux sites de production sont certifiés selon la norme ISO 45001.

Pandrol a connu une légère dégradation de ses taux de fréquence et de gravité en 2022. Les accidents sur le lieu d'intervention chez les clients sont en hausse ; ceci s'explique en partie par un contrôle faible sur l'environnement, des accès d'intervention difficiles et des équipes régulièrement éloignées de leurs bases. Pour pallier ces contraintes, Pandrol a mis en place un programme de formation interne beaucoup plus robuste et fréquent pour ces équipes spécifiques, et instauré un dialogue en continu avec les clients sur ce sujet.

**TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS<sup>(1)</sup> - TFI'**



**TAUX DE GRAVITÉ 2022 DES ACCIDENTS<sup>(2)</sup> - TGI'**



(1) rapport nombre d'accidents avec arrêt/million d'heures travaillées, tous personnels, intérimaires inclus

(2) rapport nombre de jours de travail perdus suite à un accident/milliers d'heures travaillées, tous personnels, intérimaires inclus

Pandrol a également lancé en 2022 un programme de reconnaissance positive pour récompenser les sites ayant franchi des jalons clés (1 an, 2 ans, sans accident avec arrêt).

L'année a été difficile pour DCX Chrome sur son unique site de Marly, en France, puisque 10 accidents avec arrêt ont été enregistrés. Les causes racines sont multiples. L'équipe de management du site travaille depuis deux années sur un plan d'action s'articulant autour des comportements de sécurité, de la signalisation sur site et du renforcement du traitement des événements sécurité. Une safety room pour la formation a été créée et l'équipe de maintenance a été renforcée. En octobre 2022, un assistant sécurité a été recruté pour accélérer ces changements.

Bien que le nombre d'accidents avec arrêt n'ait pas significativement diminué sur les sites de Conductix-Wampfler (13 en 2022 contre 14 en 2021), la gravité des accidents a été divisée par 3 (passant de 0,1 à 0,029) et 9 des 13 sites de production n'enregistrent aucun accident en 2022.

En plus de ces 2 indicateurs, l'équipe QHSE de Conductix-Wampfler a mis en place un suivi régulier des situations dangereuses, des presque accidents et des soins bénins, pour remonter plus en amont des risques et travailler de façon préventive et non réactive. Une méthode structurée d'identification des causes racines intégrant les collaborateurs impliqués dans les accidents permet de mieux comprendre leurs circonstances, et de mettre en place des plans d'action pour les éradiquer.

En ce qui concerne les 2 sites qui ont connu le plus d'accidents en 2022, Weil en Allemagne a mis en place un coaching par un expert en sécurité et un psychologue, afin de trouver d'autres approches pour aborder la sécurité avec l'ensemble du personnel comme la formation, l'affichage et un nouveau système d'analyse des risques avec déclinaison sur les fiches de poste.

Le site de Belley, en France, a établi une feuille de route pour 2023 qui comporte notamment un partenariat avec une société spécialisée dans la santé et le bien-être, afin de renforcer la culture de la sécurité sur le site.

Chez Frauscher, dont le site principal en Autriche est certifié ISO 45001, de nombreuses actions garantissent un niveau élevé de sécurité au travail. Un module de formation obligatoire en e-learning 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 presque accidents ou les situations à risque, et d'enregistrer les fiches d'actions correctives.



### 3. La formation

Pour soutenir la poursuite du chemin vers le « zéro accident » et continuer à renforcer la culture de la sécurité à tous les niveaux, les entreprises du Groupe ont développé ensemble des formations digitales sécurité qu'elles proposent à l'ensemble des collaborateurs et particulièrement aux superviseurs et managers.

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 » dès 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*.

Depuis son lancement en octobre 2021 et jusqu'à décembre 2022, 1 421 collaborateurs ont complété cette formation. Depuis 2022, ce module fait désormais pleinement partie du parcours d'intégration obligatoire pour tous les nouveaux collaborateurs, sur la plateforme digitale partagée par ces entreprises.

### 4. Exemples d'actions concrètes mises en place



Un des meilleurs moyens de réduire les risques d'accident est d'automatiser certaines tâches et de sécuriser les équipements. C'est le cas de Pandrol qui, en 2022, au sein de son grand plan de modernisation du site de Raismes en France, a automatisé entièrement la ligne de palettisation pour les moules. C'est aussi le cas aux États-Unis, où plusieurs lignes complètes de forge ont été automatisées. Au Mexique, plusieurs équipements de l'atelier de soudure ont

été entièrement sécurisés. Le site de Conductix-Wampfler en Chine à Wuhan, a installé une toute nouvelle *safety room* au cœur de l'atelier, avec indicateurs en temps réels, reconnaissance du personnel, rappel des règles de sécurité et utilisation d'équipement et outils, etc. Cet investissement fait partie d'une bonne pratique partagée par d'autres sites. Ainsi, les collaborateurs intègrent de façon plus concrète et participative le sujet de la sécurité au quotidien.



A Weil, en Allemagne, sur le site de Conductix-Wampfler, un outil spécifique, sous forme de carte, a été créé pour pousser les équipes à identifier les situations à risque, évaluer leur gravité, les aborder entre collaborateurs et mettre en place une action corrective. Les situations à risque et les actions sont enregistrées sur une plateforme technologique pour le suivi lors des sessions *Gemba Walk*. Cet outil permet de travailler de façon préventive et collaborative. Il sera déployé sur d'autres sites de l'entreprise en 2023.



## 1. Notre approche en matière d'environnement

Un de nos 5 piliers RSE du WE programme concerne l'environnement avec pour mission de « minimiser notre impact environnemental sur toute la chaîne de valeur ». Cet engagement est piloté par le comité environnement du groupe Delachaux, qui se réunit tous les mois et regroupe des représentants QHSE ou développement durable des différentes entreprises, ainsi que la responsable RSE de Delachaux.

Depuis 2018, les entreprises du Groupe mesurent chaque année leurs émissions de gaz à effet de serre sur les « scopes 1 et 2 » définis par le Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). 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 ou produits semi-finis achetés, au transport de nos produits jusqu'aux clients et aux activités de production et/ou d'assemblage. Nos enjeux liés à la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, au-delà de la satisfaction des exigences de nos clients, portent donc sur la baisse nos consommations d'énergie dans nos usines, l'amélioration de l'éco-conception de nos produits, incluant le choix des matières premières ou composants, mais aussi l'optimisation du transport, la durée de vie et la fréquence de maintenance des produits, pour qu'ils répondent aux meilleures performances environnementales possibles.

La majorité de nos sites industriels ont mis en place des systèmes de management de l'environnement et 19 sites industriels sur 39 sont certifiés ISO 14001.



**Le Groupe s'est inscrit dans une démarche de décarbonation et s'est fixé les objectifs suivants :**



**Réduire les émissions de gaz à effet de serre du périmètre « scopes 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 « scopes 1+2+3 » de 10 % en 2023 par rapport à 2019 pour Pandrol et Frauscher.**

## 2. Nos résultats environnementaux 2022

### Émissions de gaz à effet de serre du Groupe (scopes 1-2) par entreprise

Émissions en tonnes d'équivalent CO <sub>2</sub>	2022 (location based)	2022 (market based)	2021 (market based)	2020 (market based)	2019 (market based)
Pandrol	38 575	36 687	42 730	42 680	46 660
Conductix-Wampfler	3 700	3 059	3 259	4 149	5 221
Frauscher	905	649	607	440	760
Autres entreprises	511	315	478	362	416
Total scope 1 groupe	14 950	14 950	14 765	15 222	17 544
Total scope 2 groupe	28 741	25 760	32 309	32 409	35 513
<b>TOTAL groupe Delachaux</b>	<b>43 691</b>	<b>40 711</b>	<b>47 074</b>	<b>47 631</b>	<b>53 057</b>

En 2022, nous avons revu le mode de calcul de nos émissions de gaz à effet de serre en suivant une interprétation plus restrictive des critères du GHG Protocol pour le scope 2. Les années antérieures ont également été recalculées de manière rétroactive. Nous avons également calculé ces émissions suivant les deux méthodes « market based » et « location based » du GHG Protocol pour l'année 2022.

### Consommation d'électricité par entreprise en MWh

Consommation d'énergie en MWh par entreprise	2022	2021	2020	2019
Pandrol	83 079	89 279	84 188	92 926
Conductix-Wampfler	5 060	5 790	5 611	6 902
Frauscher	1 320	1 469*	1 405	1 233
DCX Chrome	5 159	4 574	5 150	6 268
Autres entreprises	113	33	224	224
<b>TOTAL groupe Delachaux</b>	<b>94 731</b>	<b>101 658</b>	<b>96 579</b>	<b>107 554</b>

\* Donnée corrigé en 2022

Au niveau du groupe Delachaux, les résultats du bilan carbone, sont encourageants et vont au-delà de nos objectifs, puisqu'une baisse de 15 % est enregistrée entre 2021 et 2022.

Pandrol, l'entreprise la plus émettrice de CO<sub>2</sub> du Groupe, a réduit de plus de 20 % son empreinte carbone, scopes 1 et 2, entre 2019 et 2022, principalement du fait de la décarbonation progressive de la production d'électricité en Australie, où est située la fonderie Inter-cast & Forge, qui représente près de la moitié de la consommation de Pandrol. L'entreprise mène deux actions principales. La première concerne sa consommation d'électricité en provenance d'énergies renouvelables. En 2022, ce taux atteint 18 % (contre moins de 5 % en 2021). Sur les sites en France et au Royaume-Uni, l'entière consommation provient d'énergies renouvelables couvertes par des certificats d'origine. L'achat de ces certificats contribue à financer les producteurs d'énergies renouvelables. Des panneaux solaires ont été installés début 2022 sur le site de Castellgalli, en Espagne.

La deuxième action concerne le remplacement de fours à gaz par des fours électriques sur certains sites de production, notamment le site de Blacktown en Australie, qui a procédé à ce changement fin 2021, et le site de Douai en France, qui le fera à son tour début 2023.

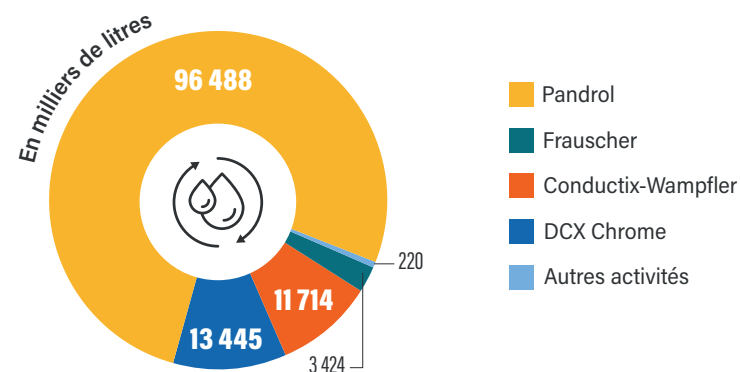
Conductix-Wampfler a une empreinte carbone réduite de 6 % par rapport à celle de 2021 : l'application d'actions de sobriété énergétique, pilotées directement par les différents sites de production, a permis de compenser l'augmentation significative des volumes de production et au-delà.

À Weil am Rhein, en Allemagne, plusieurs équipements ont été remplacés pour permettre des rendements plus élevés : nouveau transformateur (630 kVA) générant une économie d'environ 11 000 kWh/an, nouveau système d'air comprimé avec une économie d'environ 14 000 kWh/an ou ensemble de nouveaux établis utilisant un éclairage LED générant une économie de 1 000 kWh/an. À Agrate en Italie, une installation de panneaux photovoltaïques produira en 2023 l'équivalent de 50 % de la consommation électrique actuelle de cette entité.

Frauscher en Autriche utilise depuis août 2021 de l'électricité produite intégralement avec des sources renouvelables (hydrauliques et photovoltaïques). De nouveaux panneaux photovoltaïques installés en 2022 sur le site permettront de fournir entre 8 et 10 % des besoins du site et également de fournir de l'électricité au réseau national.

DCX Chrome est dans une démarche ISO 5001, relative à un meilleur management de l'énergie autant dans la consommation que sur le type d'énergie utilisée. Diverses actions ont été réalisées sur le circuit d'air comprimé ou le remplacement de la chaudière à gaz, permettant une baisse d'un tiers des consommations.

### Consommation d'eau



Par rapport à 2021, la consommation est en légère baisse de 1,5 %. L'essentiel de la consommation d'eau du Groupe provient de l'entreprise Pandrol pour des usages industriels, avec notamment les activités de fonderie et de trempage, un refroidissement des pièces moulées ou peintes. Le site de DCX Chrome à Marly, en France, enregistre également une consommation d'eau importante pour le refroidissement de la vis de réaction et le lavage des fumées de la réaction.

Une des solutions pour diminuer fortement la consommation d'eau a consisté à installer des circuits fermés, ce qui est le cas de la Fonderie Intercast & Forge en Australie, à Worksop au Royaume-Uni et également à Douai en France. Le site de DCX Chrome à Marly en France est en cours de finalisation de cette installation.



## Production de déchets du Groupe, en tonnes

Type de déchet (en tonnes) 2022	Pandrol	Conductix-Wampfler	DCX Chrome	Frauscher	Lenoir Mec	Total groupe
Sable	6 559					6 559
Déchets non triés	5 475	317	37	13		5 841
Métaux et oxydes	3 080	655	427	2	6	4 169
Déchets industriels dangereux	640	97	16	1		753
Carton	461	112	18	12		604
Bois		177	274	1		452
Autres déchets		37	267	4		308
Plastique	96	61	70	3	1	231
Papier		21		1	1	22
DEEE et batteries		9	1	4		15
<b>Total entreprise</b>	<b>16 311</b>	<b>1 486</b>	<b>1 108</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>18 954</b>

Après une première année en 2021 de collecte de données sur les déchets, 2022 nous a permis d'améliorer la collecte de données en identifiant le type de traitement des déchets (réutilisation, recyclage, valorisation, enfouissement) pour près de 85 % du tonnage. En ce qui concerne nos principaux déchets :

- Le sable est majoritairement utilisé pour l'amélioration des sols ou est enfoui ;
- Les déchets non triés sont majoritairement enfouis ;
- Les métaux et oxydes sont recyclés.

La consommation de sable provient principalement de l'activité de fonderie d'Intercast & 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 la réutilisation ou le recyclage.

Aucune évolution significative des volumes de déchets n'est enregistrée par rapport à 2021, à l'exception de la baisse du volume de déchets industriels dangereux par rapport 2021, qui était essentiellement due à une opération de dépollution suite à un changement de site de Pandrol au Brésil.



### 3. Cycle de vie des produits et économie circulaire

Les entreprises du Groupe ont toujours cherché à étendre le cycle de vie de leurs produits. Dans cette même logique, elles cherchent à accélérer aujourd'hui la réutilisation de leurs produits ou de ses composants.

Pandrol et Frauscher sont dans une démarche de certification environnementale de leurs portefeuilles de produits, en réalisant des déclarations environnementales de produit (EPD), pour permettre à leurs clients de bénéficier d'une plus grande visibilité et traçabilité concernant les produits. Jusqu'à fin 2022, 9 EPD ont été réalisées par Pandrol pour les lignes de produits SRS (Sustainable Resilient System) et les fixations. Frauscher compte 2 EPD concernant les compteurs d'essieux.

Pandrol propose désormais une ligne de produits entière, SRS, fabriquée à plus de 90 % à partir de matériaux recyclés issus de pneus usagés. Des études de recyclabilité de certains composants sont en cours sur d'autres lignes de produits.

Conductix-Wampfler travaille à partir de l'innovation produit et de ses équipements de production pour s'inscrire dans une logique d'économie circulaire et d'allongement du cycle de vie des produits. Le site de Belley, en France, a lancé un premier projet pilote d'écoconception concernant une gamme d'enrouleurs. Ce même site a lancé en 2022, un nouveau testeur automatique de fibre optique beaucoup plus compact, léger (-16 %) avec moins de composants (-54 %) et d'emballage (-25 %) qu'une ancienne version avec les mêmes fonctionnalités.

### 4. Gouvernance environnementale dans les entreprises

En 2022, l'accent a été mis sur une nouvelle organisation au sein de Pandrol et Conductix-Wampfler, afin de mieux prendre en compte les enjeux liés au changement climatique dans les stratégies d'entreprises.

Après avoir réalisé une étude approfondie de son empreinte carbone scopes 1, 2, 3 (basée sur l'année 2019) avec l'aide d'un cabinet externe, Pandrol a décidé d'inscrire dans sa stratégie d'entreprise un nouvel axe prioritaire de décarbonation de ses activités. Les actions principales en 2022 pour déployer cette stratégie ont porté sur le recrutement d'une responsable de développement durable, des actions de sensibilisation et de formation du comité de direction de l'entreprise et des équipes de direction de certains sites, la définition d'objectifs et trajectoire de décarbonation et l'écoconception/cycle de vie de certains produits.

Conductix-Wampfler a nommé une responsable de la transformation environnementale qui a réalisé en 2022 un état des lieux sur l'intégration de cet enjeu sur les différents sites. L'objectif 2023 consiste à sensibiliser les collaborateurs, organiser des groupes de travail autonomes et transversaux sur différents sujets comme l'écoconception, le transport, l'approvisionnement, et de réaliser une feuille de route qui s'inscrira dans la stratégie de l'entreprise.

Frauscher Autriche a créé un E-Lab en 2018, composé de collaborateurs volontaires qui proposent et mettent en place des actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre ou ayant un impact positif sur d'autres aspects environnementaux.



### 5. Formations et mobilisation des collaborateurs

La sensibilisation et la formation des équipes sont primordiales pour engager les équipes et leur donner pleinement une responsabilité dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie. Les entreprises peuvent s'appuyer sur un contenu digital varié sur l'environnement, disponible sur la plateforme du Groupe, pour proposer des formations plus spécifiques et ciblées.

En décembre 2022, DCX Chrome a organisé une demi-journée de sensibilisation sur site, à Marly, en France, autour du changement climatique pour ses collaborateurs. Une quarantaine de personnes, représentant toutes les fonctions, ont participé à des ateliers et conférences pour mieux comprendre les enjeux et opportunités liés à la transition écologique.

Pandrol a organisé une première formation sur l'écoconception réunissant 12 personnes provenant des équipes produits soudure aluminothermique et électrification. Elles ont ainsi pu appréhender la méthodologie, la mettre en pratique avec des cas concrets et établir un plan d'action.

D'autres activités à l'initiative des collaborateurs sont menées directement par les sites notamment autour de la mobilité douce. Chez Conductix-Wampfler France à Belley et Saint Ismier, ce sont plus d'une cinquantaine de collaborateurs qui se sont engagés à favoriser des trajets alternatifs pour les déplacements. En 2022, Frauscher Autriche a adopté une politique d'achat de véhicules de fonction, hybrides et électriques, et installé 12 bornes de recharge gratuites dont l'électricité provient de sources renouvelables. L'entreprise encourage également les déplacements à vélo et offre une contribution pour l'achat d'un vélo électrique aux collaborateurs ayant 12 mois d'ancienneté.

### 6. Chaîne d'approvisionnement et démarche fournisseurs

Les achats de matières premières ou produits semi-transformés constituent le pôle du scope 3 le plus important en termes d'émission de gaz à effet de serre pour toutes nos entreprises. Chacune d'elles adopte sa propre stratégie pour diminuer son impact environnemental lié à la chaîne d'approvisionnement.

Pandrol a lancé en 2022 un questionnaire auprès de 12 de ses fournisseurs principaux de matières premières (acier, résine plastique, fonderie, etc.) afin de mieux comprendre leurs engagements et objectifs de décarbonation. Depuis 2021, une charte fournisseur responsable a été rédigée par Pandrol France et soumise à 232 fournisseurs, qui l'ont signée. Elle n'intègre pas seulement les enjeux environnementaux, mais couvre également les aspects sociaux, sociétaux et éthiques. Elle sera proposée aux autres entités de l'entreprise en 2023.

Conductix-Wampfler et Frauscher ont adopté une stratégie d'approvisionnement locale pour réduire l'impact environnemental et les coûts liés au transport. En 2022, Frauscher Autriche a remplacé son plus gros fournisseur de composites thermoplastiques, afin de favoriser la proximité géographique de ses sites respectifs (moins de 50 km de distance). Pour Conductix-Wampfler, 66 % de la production de barres en aluminium 315A et 400A SL2 a été déplacée de Wuhan (Chine) vers les États-Unis, pour des clients locaux intégrant des fournisseurs locaux. En localisant la production, le nombre de conteneurs maritimes a été réduit (environ 18 conteneurs maritimes par an).





## 1. Notre approche en matière d'éthique

Le pilier RSE de notre programme WE concernant l'éthique a pour mission d'« *agir avec respect et intégrité vis à vis de toutes nos parties prenantes* ». Ce pilier s'est construit autour de la création d'un code éthique pour le groupe Delachaux, commun à toutes les entreprises, qui a été diffusé en 2019 et d'un programme anticorruption basé principalement sur les exigences de la loi Sapin II.

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, du DAF et du directeur de l'audit interne et du contrôle de gestion, supervise les avancées du programme « code d'éthique et de lutte contre la corruption » ;
- Le comité conformité et éthique, composé de 6 représentants de Delachaux (le directeur général, le directeur financier, la DRH, le directeur juridique, le directeur de l'audit, du contrôle interne et du contrôle de gestion et la responsable RSE) est chargé de la définition et mise en œuvre du programme de lutte contre la corruption et de tous les sujets éthiques, dont le traitement des alertes.

Un document intitulé « Modèle de fonctionnement du comité Groupe conformité et éthique » a été créé pour détailler les missions, les responsabilités et les membres du comité.

Une procédure spécifique anticorruption a été élaborée pour détailler le programme anticorruption au sein du Groupe.



### PROGRAMME WE

« Agir avec respect  
et intégrité vis à vis  
de toutes nos parties  
prenantes » »

## 2. Le code d'éthique

Le code d'éthique est un outil majeur du dispositif de responsabilité sociétale du groupe Delachaux. Il se présente sous la forme d'un livret papier ou digital, et 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 revu et actualisé en fonction des évolutions des réglementations et des pratiques.

### Le programme de formation au code d'éthique

La publication et la diffusion du code d'éthique ont commencé en avril 2019. Un module de formation digital a été déployé à partir de fin 2019 sur la plateforme e-learning du Groupe. Delachaux s'engage à ce que tous les collaborateurs suivent cette formation dans les 30 premiers jours de leur intégration.

En 2022, cet engagement a été facilité par le déploiement d'une adresse e-mail pour tous les collaborateurs du périmètre français, leur donnant ainsi accès au module de formation en ligne. Cette initiative se poursuit en 2023 sur les autres sites du monde. Le module digital « 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). Entre son lancement et le 31 décembre 2022, 3 796 collaborateurs ont été formés.

La formation présentielle, pour les collaborateurs sans adresse e-mail à ce jour, a réuni 839 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.

Des posters rappelant les points principaux du code éthique et le lien vers la ligne d'alerte sont présents sur tous les sites du Groupe.

### La ligne éthique

Les canaux d'alerte communiqués dans le cadre du déploiement du code d'éthique (lignes d'alertes internes ou externes) ont été légèrement moins utilisés en 2022 (4 cas contre 5 en 2021). Ces canaux ont été principalement utilisés en 2022 pour signaler des situations ayant trait au respect des personnes (3 cas sur 4) et des allégations de fraude (2 cas sur 4). L'ensemble des cas soumis a été traité dans le cadre des règles de confidentialité garanties par cette procédure. Chaque cas a fait l'objet d'une approche contextualisée portant sur l'analyse de la situation et de documents disponibles, d'entretiens avec les parties prenantes si nécessaire, de recommandations d'actions le cas échéant et de conclusions.



### 3. Le programme anticorruption du groupe Delachaux

#### Le programme anticorruption

Le programme anticorruption est défini et mis en œuvre sous forme de plans d’actions, tous les ans, par le comité de conformité et éthique. Il s’articule autour des 8 piliers établis par la loi française relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation économique, rendant obligatoire le déploiement d’un programme de mise conformité interne (loi dite Sapin II).

#### Les 8 piliers sont les suivants :

- 1) Réalisation d’une cartographie des risques anticorruption,
- 2) Adoption d’un code de conduite,
- 3) Mise en place d’un régime disciplinaire,
- 4) Définition d’une procédure d’alerte en interne,
- 5) Évaluation de l’intégrité des tiers,
- 6) Mise en place de contrôles comptables et internes,
- 7) Formation et sensibilisation aux équipes exposées,
- 8) Contrôle et évaluation de la mise en œuvre des mesures en interne.

En 2022, le comité de conformité et éthique du groupe Delachaux a principalement œuvré avec chacune des entreprises pour la mise en place de plan d’action, suite aux cartographies des risques qui avaient été réalisées pour chaque entreprise en 2020 et 2021, avec le support d’un cabinet extérieur. Le comité a également retravaillé le processus d’évaluation de l’intégrité des tiers, principalement les agents commerciaux, via une nouvelle procédure interne. Le programme annuel de formation anticorruption a également été déployé auprès des équipes dirigeantes du Groupe.

En 2023, le Groupe continuera la mise en place de plan d’action anticorruption dans chaque entreprise, ainsi que l’application de la nouvelle procédure concernant les agents commerciaux. Un travail d’amélioration autour du régime disciplinaire, ainsi qu’une meilleure définition et communication sur la procédure d’alerte en interne ont également été priorités.

#### Formations anticorruption

Depuis 2018, le Groupe Delachaux est membre de TRACE International, une association mondialement reconnue dans la 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 2022, 3 cours ont été actualisés et 2 nouveaux ont été ajoutés : « Data Privacy and Protection Course » et « Forced Labor & Human Trafficking Risk & Regulation ». Sur la plateforme de formation digitale, les collaborateurs ont désormais accès à 8 modules. Le groupe Delachaux s’est engagé à actualiser ou ajouter de nouveaux modules 2 fois par an.

**Le groupe Delachaux a pour objectif de faire suivre tous les ans une formation digitale sur l’anticorruption aux collaborateurs les plus exposés et leur proposer tous les trois ans une session participative digitale ou présentielle.**

En 2021, le Groupe avait organisé 5 sessions participatives animées par IKARIAN pour les équipes de la direction élargie. En 2022, le Groupe s’est focalisé sur la même population cible :

- a) 33 managers ont participé à une session de « rattrapage » animée par IKARIAN. Cela concernait les nouveaux managers ou des managers qui n’avaient pas pu suivre la session en 2021 ;
- b) 249 managers ont complété le module TRACE ACT-Anticorruption Training, jusqu’au début 2023 ;
- c) La quasi-totalité des collaborateurs de Frauscher, soit 636 personnes, a complété le module TRACE « Anti-bribery compliance training for employees ».

Type de formation Nombre de collaborateurs formés	2022	2021	2020	2019	2018
Formations présentielles ou sessions digitales participatives	33	199	0	405	78
Formation e-learning	876	650	446	385	80



5

DÉVELOPPEMENT  
DES PERSONNES

## A. Culture managériale



**Le groupe Delachaux est engagé pour le développement des personnes, au sein de l'entreprise** comme pour ses parties prenantes. Notre modèle de développement des personnes décrit un

cadre qui nous réunit autour d'actions et de comportements attendus sur un certain nombre de piliers : la culture managériale, la performance et le développement, l'environnement de travail 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.

Le groupe Delachaux et ses entreprises valorisent une culture managériale commune et souhaitent équiper leurs managers pour leur permettre d'accompagner les équipes avec exigence et bienveillance, en soutenant la responsabilité et l'autonomie de chacun, tout en privilégiant un cadre de travail sain et psychologiquement sûr.

Des programmes de formation au leadership sont initiés aux niveaux mondial et local, afin d'offrir à nos managers d'équipes et experts seniors des outils concrets pour agir avec un management de qualité.

Les entreprises ont ainsi formé 89 managers à travers le monde en 2022 sur un programme de leadership d'entreprise (« Manager pour réussir ensemble » ou similaire).

Localement, nos sites travaillent également avec des formateurs locaux pour former leurs superviseurs d'ateliers et managers intermédiaires, notamment en Allemagne, au Royaume-Uni et en Australie (10).

En 2023 le groupe Delachaux souhaite maintenir cette dynamique, conscient de l'impact que peut avoir un manager dans sa posture et ses actions sur la rétention et le développement des équipes.



# 89

**MANAGERS FORMÉS  
À TRAVERS LE MONDE  
EN 2022**



## B. Performance et développement

### 1. 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.

Des objectifs et des responsabilités clairs sont vecteurs d'exigence : ils permettent en effet d'appréhender l'importance du travail de chacun, d'encourager chacun à donner le meilleur de lui-même et d'évaluer factuellement l'impact des réalisations.

Le dialogue encouragé entre chaque collaborateur et son manager direct se concrétise par un processus d'entretiens de performance au sein de toutes nos entreprises.

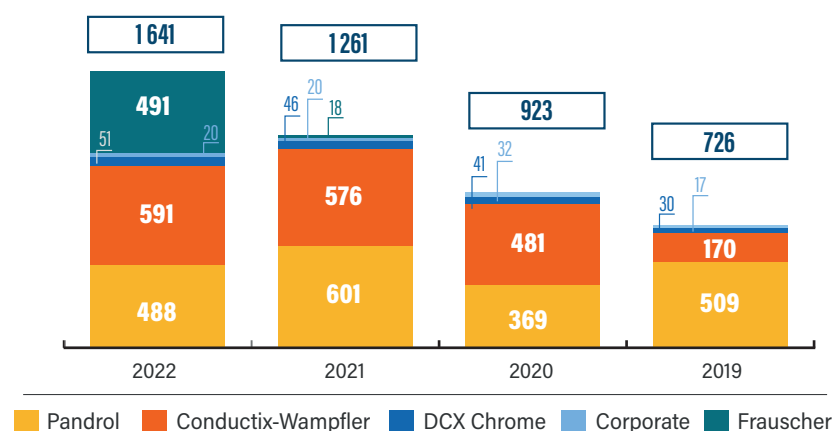
Le Groupe met à disposition un format d'entretien annuel standard, afin de garantir une opportunité de discuter de la performance, du plan de développement pour l'année à venir, ainsi que des aspirations de carrière.

En 2022, une version de support d'entretien spécifique à nos populations ouvrières a été finalisée. Elle a été construite sur la base des supports et pratiques localement existantes, avec un regard croisé des besoins des équipes locales. Il est prévu de la déployer auprès des sites dépourvus de cette pratique en 2023, de façon adaptée aux enjeux locaux.

En outre, 6 périmètres de collaborateurs chez Frauscher travaillent sur la méthode OKR - « Objectifs et résultats clés » (équipes de direction globale, Autriche, Inde, Royaume-Unie, États-Unis France). Cette méthode permet d'aligner la stratégie et les objectifs de l'entreprise sur les objectifs de l'équipe. Elle aide chaque personne à cerner sa contribution ou celle de son équipe à l'objectif global.

### 2. People Review

De façon complémentaire, la pratique de la *people review*, revue de la performance et du développement de l'ensemble des personnes rattachées à un groupe de managers, effectuée collectivement, afin d'enrichir les points de vue sur les personnes, permet d'explorer le potentiel de chacun, de sécuriser les plans de succession et d'offrir des opportunités de développement.



Modification du chiffre de 2021 en raison d'une publication sur la base d'une estimation pour l'entreprise Conductix-Wampfler - ajusté à présent au réel - et de la non-intégration des données de l'entreprise KLK.

En 2022, cette pratique a continué de croître et de s'étendre dans nos organisations, en particulier chez Frauscher, qui a mis en place la pratique en cascade au sein de l'ensemble de ses équipes par le biais de sessions d'introduction de la méthode et d'animation de sessions en local.

Conductix-Wampfler est resté stable par rapport à 2021 alors que Pandrol a connu une baisse du nombre de personnes visées, essentiellement due à des changements organisationnels ayant décalé ces réunions à début 2023.

Une attention particulière a également été portée en continu sur la qualité des discussions et leur traduction en actions de développement et mobilités.

### 3. Formation et développement des compétences

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.

Cela concerne en premier lieu les plateformes digitales de formation, qui donnent accès à un très large choix de modules de formation « étagères » et internes. 90 % de nos effectifs, soit 3 584 personnes, ont pu en bénéficier fin 2022.

Nos collaborateurs ont consacré en moyenne 1,5 heure de formation sur ces plateformes. Ce temps a été réduit chez Pandrol (-18 %) et pourrait s'expliquer en partie par la concentration des équipes sur des enjeux opérationnels particuliers en 2022. On observe également un léger ralentissement chez Frauscher (-10 %) tandis qu'une hausse est constatée chez Conductix-Wampfler (+14 %).

L'appropriation de ces outils en ligne demeure un enjeu sur lequel les équipes locales et globales travaillent fortement. En 2022, le catalogue des formations en ligne a été réduit pour une meilleure visibilité. Des webinaires ont été organisés auprès du réseau managérial pour leur faire redécouvrir cet environnement et des thématiques spécifiques regroupant une variété de modules de formation associés ont été lancés chaque mois (journée internationale des droits des femmes, journée de l'environnement, entretiens annuels, période budgétaire, etc.).

Un parcours d'intégration est également automatiquement assigné à tout nouveau collaborateur. Il regroupe des modules de formation portant sur son environnement de travail, la connaissance des entreprises du Groupe, des produits clés ainsi que les formations qualifiées d'essentielles et obligatoires : le code éthique, la sécurité industrielle et la cybersécurité.

La cybersécurité a été un des accents forts du Groupe en 2022. Au sein de nos entreprises, diverses actions ont été ainsi déployées pour renforcer nos pratiques et notre vigilance :

- Un module de formation complémentaire est à présent obligatoire pour tous les collaborateurs de plus de 12 mois d'ancienneté, pour une actualisation des connaissances. Le taux de réalisation a atteint 94,5 % en janvier 2023 pour Frauscher et 97 % pour l'année 2022 pour les autres entreprises du Groupe.
- Des exercices de mise en situation sont réalisés au travers de tests d'hameçonnage sur nos applications de travail. La fréquence des formations de rappel est déterminée automatiquement et dynamiquement en fonction de la réponse de l'utilisateur, le nombre d'échecs au test entraînant une formation plus régulière ;
- Des communications ciblées, via nos newsletters internes et nos sites intranet, ont été également régulièrement réalisées.

De manière complémentaire, des formations en présentiel sont animées en local par chacun des sites. Ces formations sont de différentes natures en fonction des besoins. Un investissement significatif est mis sur les formations de sécurité industrielle dans nos usines.



### 4. Environnement de travail

#### a) Objectif écoute et dialogue

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.

L'année 2022 a été une année consacrée aux échanges sur la base des résultats de la deuxième enquête clôturée en novembre 2021 et à la mise en place d'initiatives pour améliorer l'environnement de travail de nos collaborateurs.

Au niveau des entreprises du Groupe, les résultats ont majoritairement mis l'accent sur 2 axes de travail :

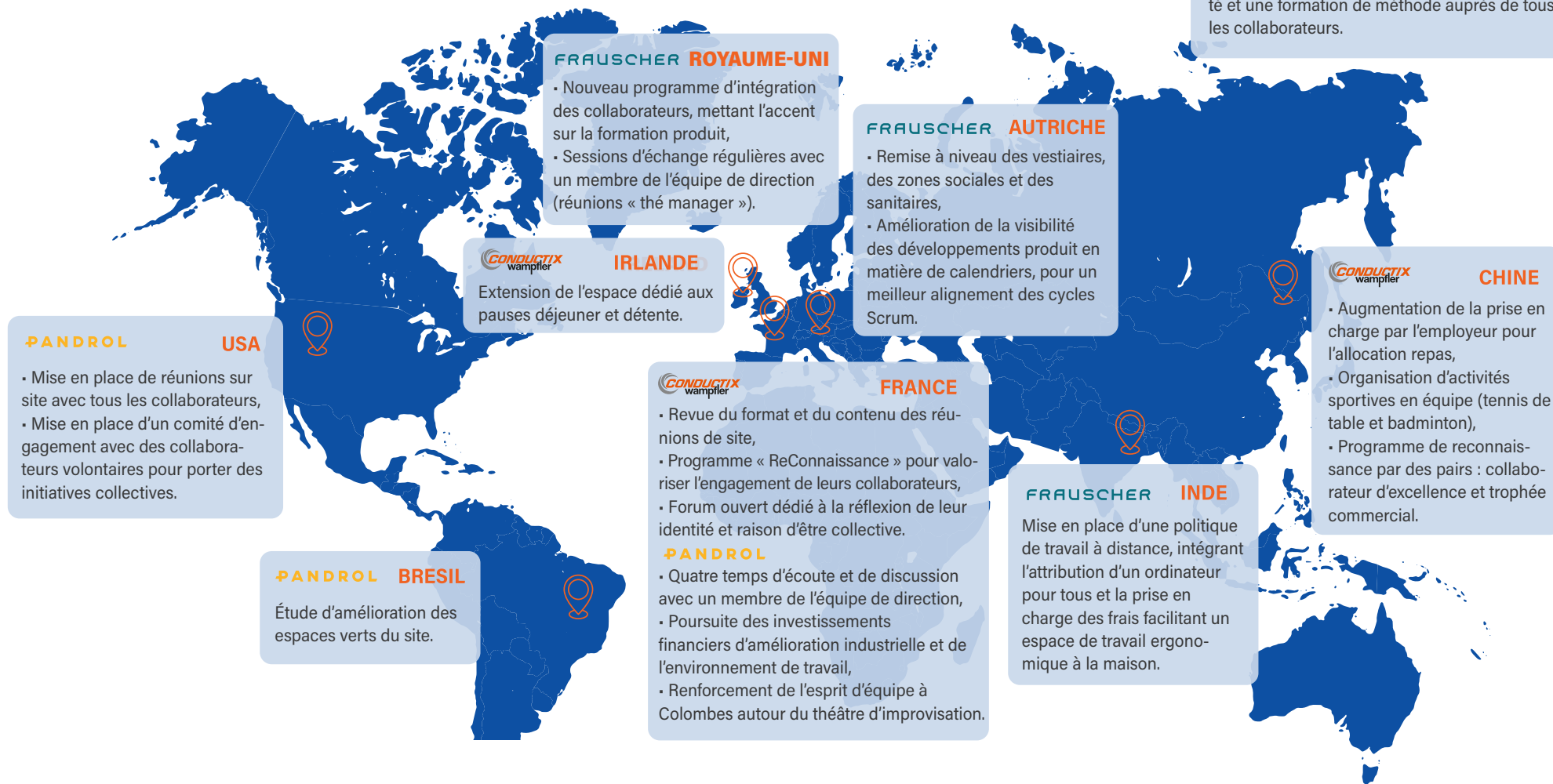
- Le développement des collaborateurs et des managers : sur cet axe, les initiatives ont porté sur la continuité des *people reviews* et de leur qualité en termes d'échange et d'actions de développement initiées, le maintien et/ou déploiement de formations leadership à destination de nos managers, ainsi que l'accent et l'énergie portés à nos plateformes digitales de formation comme outil de développement ;
- La clarification du processus de rémunération : cet axe a été majoritairement abordé localement en fonction de là où se trouvait le besoin. En Autriche, chez Frauscher par exemple, l'équipe locale a revu en détail le process pour le communiquer ensuite clairement auprès des collaborateurs du site. En France, en Belgique et en Irlande, une session dédiée à ce sujet a été également menée auprès des équipes locales (Delachaux, Pandrol et CxW). Chez Pandrol en Espagne, les équipes ont revu les échelles de salaire par catégorie de métier.



## B. Performance et développement

La plupart des actions et initiatives ont été impulsées au plus près du terrain, au sein des sites et/ou des équipes et au regard des priorités de chacun.

En voici un tour d'horizon :



Le Groupe et ses entreprises conduiront leur prochaine étude mondiale d'engagement début 2023, auprès de l'ensemble des collaborateurs des entreprises. **Le groupe Delachaux a pour objectif d'atteindre un taux de participation de 90 % à l'enquête d'engagement qui se réalisera en 2023, avec 50 % de satisfaction des collaborateurs.**

### b) Organisation du travail

Les discussions et négociations sur le temps de travail sont effectives 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. Depuis 2021, le télétravail s'est largement ancré dans nos habitudes 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. Sur de nombreux sites, notamment des bureaux, 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.

En 2022, des accords de temps de travail ont été signés ou sont en cours de signature (CxW Allemagne, CxW Jay Electronique, Delachaux France), des pratiques de télétravail sont valorisées via des politiques ou des arrangements contractuels (CxW Allemagne, Frauscher UK, Frauscher Inde).

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.

Sur ce sujet, nos entreprises impulsent également des initiatives globalement et/ou localement pour sensibiliser. Des formations et/ou actions locales de sensibilisation ont été initiées par exemple

pour améliorer et préserver l'équilibre de vie (Pandrol États-Unis et Royaume-Uni). Une liste de modules de formation en ligne a été spécifiquement mise à disposition sur notre plateforme digitale concernant cette thématique et communiquée à nos collaborateurs. Les équipes de Frauscher ont continué en 2022 à mettre l'accent sur la santé mentale en organisant deux journées de sensibilisation au cours desquelles tous les collaborateurs ont eu un jour de congé afin de se concentrer sur leur santé individuelle. Ces deux journées étaient accompagnées d'actions locales (randonnée en équipe par exemple) et globales (cours en ligne sur la résilience ou sur le yoga).

La perception des collaborateurs sera également spécifiquement collectée début 2023, avec l'introduction de deux nouvelles questions sur le sujet.

#### SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

*Mon entreprise m'apporte le soutien nécessaire à mon bien-être mental et physique pour me permettre de travailler efficacement.*

#### SANTÉ MENTALE

*Je suis satisfait(e) de mon niveau d'implication dans les décisions qui ont un impact sur moi*

### c) Dialogue social et accords collectifs

Les sociétés françaises du groupe Delachaux sont soumises principalement à la convention collective nationale de la métallurgie, mais également à 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 2022 :

- Chez Delachaux, un accord de télétravail, d'intéressement et un accord portant sur la transformation du plan épargne (PERECO) ont été signés ;
- Chez DCX Chrome, un accord de négociations annuelles obligatoires, un accord portant sur la transformation du plan épargne (PERECO) et un accord d'intéressement (2022-2024) ont été signés ;
- Chez Lenoir, un avenant à l'accord d'intéressement a été signé ;
- Chez Pandrol, un accord de négociations annuelles obligatoires, un protocole d'accord préélectoral et un accord d'intéressement (2022-2024) ont été signés ;
- Chez Conductix-Wampfler Belley, un accord de négociations annuelles obligatoires, un accord portant sur la valorisation monétaire des inventions par les salariés (accord de propriété intellectuelle) et un accord portant sur la transformation du plan Epargne (PERECO) ont été signés. L'accord portant sur le temps de travail initié en 2021 s'est poursuivi. Suite à un sondage, 60 % du personnel s'est exprimé favorable au maintien des horaires actuels et en défaveur des propositions d'aménagement. Le sujet est reconduit pour les négociations 2023 ;
- Chez Conductix-Wampfler St Ismier, un accord de participation, des avenants à l'accord d'intéressement et de la charte télétravail ont été signés.

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 l'élaboration 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.

En Australie tout comme en Espagne, une convention collective de la métallurgie s'applique également et conduit à des résolutions applicables en entreprise quant au budget d'augmentation générale des salaires.

### d) Représentants du personnel

Dans tous les pays et entités concernés, les salariés des entreprises du Groupe sont représentés à différents niveaux (entités légales/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.

Les entreprises du Groupe respectent le calendrier des réunions obligatoires mensuelles, trimestrielles et annuelles. Au-delà des relations formelles et des échanges prévus par la loi, les directions d'entités légales et d'établissement s'appliquent à communiquer et travailler avec les partenaires sociaux sur les différents projets qui touchent l'entreprise et les salariés et à promouvoir des temps d'échanges et d'écoute.

**5. Diversité et inclusion**

Comme l'affirme notre code 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.*** ».

Ces éléments font partie du cadre RH du groupe Delachaux commun à toutes les entreprises, qui indique les comportements attendus de la part de tous les collaborateurs du groupe Delachaux et par notre politique emploi qui réaffirme également cet engagement en faveur de la diversité et de l'intégration de nos nouveaux collaborateurs.

**Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de la diversité**

Le groupe Delachaux lutte contre toutes les formes de discrimination. Dans un souci constant de s'assurer que cette affirmation de notre code éthique est bien perçue et vécue par nos collaborateurs, nous intégrons 3 questions additionnelles sur cette thématique dans l'enquête d'engagement début 2023 :

**DIVERSITÉ**

***Je considère (nom de l'entreprise) comme une entreprise où la diversité (par exemple en termes de genre, d'ethnicité, de handicap ou de statut socio-économique) est présente.***

**INCLUSION**

***Au sein de mon entreprise, les personnes de tous horizons sont acceptées telles qu'elles sont.***

**DIVERSITÉ ET INCLUSION**

***J'ai le sentiment que mon site fait des efforts pour soutenir les initiatives en termes de diversité et d'inclusion.***

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.

Chez Frauscher, le site de Sankt Marienkirchen en Autriche est membre de la Charte de la diversité, qui est une initiative visant à promouvoir le respect de tous les membres de la société, indépendamment du sexe, de l'âge, de l'origine et de la couleur de la peau, de l'orientation sexuelle, de la religion et de la vision du monde, ou du handicap physique ou mental.

Chez Pandrol, le site de Zizurkil en Espagne a lancé un plan d'analyse et de propositions de procédures pour éviter les inégalités de traitement. Il est en cours de réalisation.

**Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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 2022 est de 22 %, soit une progression de 2 % par rapport à l'année précédente (20 %), dont Pandrol est fortement contributif. Nous souhaitons poursuivre nos efforts dans cette dynamique.

À titre d'exemple, la journée internationale des droits des femmes est largement célébrée localement : elle a fait l'objet d'une liste de formations/contenus de sensibilisation sur notre plateforme digitale, de la participation chez Frauscher et Pandrol au Royaume-Uni au *Women in Rail Award*.

## B. Performance et développement

En France, nos sociétés de plus de 50 salariés ont publié début 2023 l'Index sur l'égalité femmes-hommes. Nos plus gros sites, Pandrol Raimès et Conductix- Wampfler Belley maintiennent un niveau d'égalité professionnelle, au-dessus des attentes réglementaires, mais les plus petits sites, DCX chrome, à Marly et Jay Electronique à Saint Ismier, sont en dessous des attentes réglementaires. Des actions sont en cours sur ces 2 sites pour la mise en place de plans d'actions, afin d'améliorer ces scores.

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.

Les entreprises ont globalement maintenu le nombre de femmes au sein de leurs équipes de *top management*. Les variations à la hausse chez Pandrol sont liées à l'arrivée de 2 femmes à la direction de la finance et des systèmes d'information. La variation à la baisse chez Frauscher est plus liée à l'ajustement du *scope* managérial cible qu'au départ de femmes sur ce type de position.

### Proportion de femmes dans les effectifs du Groupe et des entreprises

Part de femmes par entité au 31/12/2022	Nombre de femmes	Effectif total	% en 2022	% en 2021
Groupe Delachaux	894	3 981	22,4 %	20,4 %
Conductix-Wampfler	374	1589	23,5 %	23,3 %
Pandrol	287	1607	17,9 %	13,9 %
Frauscher	203	644	31,5 %	31 %
DCX Chrome	9	64	14,1 %	13,8 %
Lenoir-MEC	6	44	14,3 %	14,3 %
Delachaux siège	15	33	43,8 %	43,8 %

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

Part de femmes dans les équipes de direction par entité au 31/12/2022	Nombre de femmes	Effectif total des équipes du top management	% en 2022	% en 2021
Groupe Delachaux	40	236	16,9 %	16,7 %
Pandrol	17	109	15,6 %	13,9 %
Frauscher	4	21	19 %	23,8 %
Conductix-Wampfler	6	73	8,2 %	9,1 %
DCX Chrome	3	9	33,3 %	33,3 %
Lenoir MEC	2	6	33,3 %	21,4 %
Delachaux siège	8	18	44,4 %	47,1 %



### Emploi et insertion des travailleurs handicapés

À ce jour, l'indicateur du nombre de travailleurs handicapés est suivi en France uniquement. Il n'empêche qu'un grand nombre de nos sites est mobilisé sur le sujet et mène des actions locales pour développer l'insertion des travailleurs handicapés au sein de nos équipes.

### Nombre et proportion de travailleurs handicapés pour les sites situés en France en 2022 :

Liste des entreprises en France	Nombre de travailleurs handicapés	Effectif total	Part de travailleurs handicapés en 2022	Part de travailleurs handicapés en 2021
Pandrol France	17	364	5 %	5 %
Conductix-Wampfler France	15	254	6 %	5 %
Raoul Lenoir	2	29	7 %	3 %
DCX Chrome	3	64	5 %	5 %
Delachaux SA	1	33	3 %	6 %
TOTAL	38	744	5 %	5 %

Le nombre de travailleurs handicapés est constant (38 contre 37) depuis 2021.

Les actions locales se poursuivent également pour sensibiliser sur la pratique d'accueil et d'embauche de personnes en situation de handicap. Sur les sites de Conductix Wampfler France, la participation à un forum de recrutement (*Duo Day*) permet de se mettre en contact et d'organiser des visites en immersion pour faire découvrir également le monde de l'entreprise. Sur le site de Pandrol Espagne (Castellgali) les travaux de jardinage sont sous-traités à une entité spécialisée dans l'insertion des personnes handicapées.



**6. 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 pour toutes ses entités. Cette politique fixe des règles de contrôle de base, par exemple l'approbation de niveau N+2 pour toute décision touchant à la rémunération. Elle vise également à renforcer à tous les niveaux le lien entre performance et rémunération, ainsi qu'à maîtriser la masse salariale.

**Données de marché**

Depuis plusieurs années, 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.

L'année 2022 a été particulière, compte tenu des taux d'inflation inédits et volatiles. Le Groupe a mis tout en œuvre pour préserver les intérêts du personnel comme ceux de ses entreprises. Cela a notamment conduit à des budgets d'augmentation annuelle des salaires plus significatifs dans certains pays comparés aux années précédentes. En France, une enveloppe additionnelle a été décidée par les entreprises en octobre 2022, pour préserver le pouvoir d'achat de nos collaborateurs aux plus bas salaires.

D'autre part, les très bons résultats de certaines de nos entreprises ont également entraîné une hausse des salaires, en particulier de la partie variable (intéressement et rémunération variable). Tous ces éléments expliquent l'évolution de +10 % des rémunérations brutes versées entre 2021 et 2022.

**Montant des rémunérations versées par le Groupe**

(En millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019
Rémunérations brutes	203,5	184,9	165,6	159,4





6

**LES  
COMMUNAUTÉS**

## A. Notre approche en matière de communautés



Le groupe Delachaux souhaite « contribuer au développement des communautés qui nous entourent ». Pour ce faire, les différents sites des entreprises du Groupe construisent des relations durables avec leurs communautés locales. Cet engagement sociétal est incarné par le projet *WE Community*, un des cinq piliers de notre programme RSE.

En 2021, le Groupe avait identifié les différentes actions de philanthropie, mécénat et volontariat menées par les entreprises dans les différentes zones géographiques. Cela a permis de bâtir la stratégie et un cadre de référence pour le programme *WE Community*, afin d'orienter les actions futures autour de 3 thèmes : la solidarité, l'éducation et l'environnement. Au cours de 2022, une campagne de sensibilisation interne a été adaptée et lancée par chaque entreprise pour encourager et promouvoir les actions envers les communautés. L'approche est vraiment de répondre au mieux aux besoins locaux, principalement au niveau des sites industriels et d'impliquer les collaborateurs, pour qu'ils soient le plus possible force de proposition et responsables de la mise en œuvre des actions.

Pandrol a lancé en février *Pandrol Cares*, Frauscher a lancé sa campagne en juin et Conductix-Wampfler en novembre 2022.

Pour renforcer son engagement sociétal, le Groupe a créé un fonds de dotation, nommé « Delachaux Solidarité » en mai 2022 avec un budget initial de 132 044 €.

Il a pour but de soutenir et d'encourager les initiatives locales menées par les entreprises du Groupe, qu'elles soient nouvelles ou déjà en place. Depuis 2022, le groupe Delachaux a également rejoint l'association française Admical, un réseau d'entreprises, associations et entités publiques qui cherchent à unir les efforts des entreprises en termes d'actions sociétales, de mécénat d'entreprise et de philanthropie.

**Le groupe a pour objectif en 2023 d'encourager les actions auprès des sites et en lien avec les communautés locales.**



## B. Quelques actions menées en 2022

### 1. Solidarité



#### Pandrol au Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, Pandrol soutient le Bluebell Wood Children's Hospice tout au long de l'année et a récolté un total de 3 508 £ de dons grâce à ses salariés pour cette association. En 2022, ils ont participé à une série de courses de bateaux-dragons pour une collecte de fond, ont réalisé des actions de bénévolat pour aider à organiser le *Remembering Day Service* du centre, ont contribué à la cagnotte de Noël ainsi qu'à une collecte de sapins usagés pour les recycler.



#### Pandrol au Brésil

Au Brésil, à Porto Alegre, Pandrol soutient l'association Casa de *Passagem* depuis 2 ans. L'association offre un refuge aux enfants abandonnés ou retirés de leurs familles en raison de mauvais traitements ou de situations vulnérables. En 2022, Pandrol a effectué des travaux de rénovation, tels que la réfection des sols et la peinture des murs, et a également donné des ordinateurs pour accompagner les enfants dans leurs études. À l'occasion de Noël, les collaborateurs de Pandrol ont fait des dons de vêtements et de jouets pour que les enfants puissent recevoir des cadeaux pour les fêtes.



#### Frauscher en Inde

En Inde, Frauscher a fait don d'une ambulance à l'hôpital ESI de Mysuru. Ce don permet de renforcer les capacités médicales de l'hôpital, qui ont été fortement mises à l'épreuve pendant la pandémie. Frauscher India soutient cet hôpital pour la deuxième année consécutive.



#### Frauscher en Autriche

En Autriche, Frauscher a collaboré avec la Croix-Rouge pour organiser une collecte de sang à Sankt Marienkirchen. Plus de 60 salariés se sont engagés et ont donné leur sang pour cet événement crucial en faveur de la santé publique.



#### Conductix-Wampfler aux États-Unis

Aux États-Unis, Conductix Wampfler, a organisé et participé à de nombreux projets associatifs auprès de communautés. Des membres de l'équipe à Harlan se sont associés à l'association *Meals on Wheels* pour distribuer des repas aux personnes dans le besoin. À Omaha, ils ont collecté des articles de puériculture pour l'association *Bust the Bust*, qui aide les futures mères. Les collaborateurs ont organisé une collecte de sang et ont préparé plus de 1 600 repas pour la *Foodbank for the Heartland*.

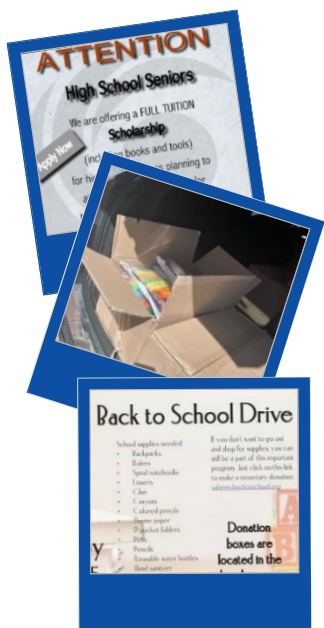
## B. Quelques actions menées en 2022

### 2. Éducation



#### Frauscher en Autriche

En Autriche, Frauscher a donné aux élèves d'une école à Schärding, avec des besoins spéciaux, des appareils électroniques pour les aider dans leur processus d'apprentissage. Au total, ce sont trois classes qui ont reçu chacune un iPad et un ordinateur au profit de 22 enfants.



#### Conductix-Wampfler aux États-Unis

Aux États-Unis, l'équipe de Omaha de Conductix-Wampfler a soutenu la campagne de l'Armée du Salut *Back to School* en offrant des sacs à dos et des fournitures scolaires. De plus, en 2022, l'entreprise a lancé une initiative pour offrir deux bourses d'études complètes pour des élèves de terminale intéressés par les études de machiniste/outilleur ou matricieur à une université communautaire. Cette initiative a permis de couvrir les livres et les outils nécessaires pour poursuivre leurs études. Les étudiants sélectionnés pour cette bourse prestigieuse seront ainsi soutenus dans la poursuite de leur formation académique et leur développement futur.



#### Conductix-Wampfler en France

Le site de Belley a participé à toutes les éditions du salon SMILE, salon des métiers et des industriels, depuis 2017. En 2022, plus de 950 élèves de 4<sup>ème</sup> ont visité le salon, accompagnés par 50 enseignants et accompagnateurs. Les visiteurs provenaient de dizaines de collèges proches de Belley.

Plus de 50 entreprises, dont des sous-traitants de Conductix-Wampfler ont participé à l'organisation du salon. 15 collaborateurs de Conductix-Wampfler ont participé au salon et ont présenté leur métier aux élèves. Un concours a été également organisé pour les élèves qui devaient fabriquer une lampe torche. Les gagnants ont reçu leur prix chez Conductix-Wampfler et ont bénéficié d'une visite du site.

## B. Quelques actions menées en 2022

### 3. Environnement



#### Pandrol

À l'occasion de la Journée mondiale de l'environnement, organisée chaque année par les Nations Unies le 5 juin, Pandrol a décidé de sensibiliser tous ses collaborateurs en diffusant un pack d'information comprenant un guide avec des écogestes et conseils pour diminuer l'empreinte carbone au travail comme à la maison.



#### Frauscher Autriche

Depuis 2021, les collaborateurs de Frauscher à Sankt Marienkirchen ont lancé une application de covoiturage Carployee pour encourager à partager les déplacements professionnels. Les résultats sont encourageants : en 2022, 44 nouvelles personnes se sont inscrites sur l'application en s'ajoutant aux 190 utilisateurs ayant adhéré en 2021 et 64 % sont des membres actifs. Cette année, les 1 293 covoiturages ont permis d'économiser 4,5 T de CO<sub>2</sub> et 4 144 € de carburant.





7

ANNEXES



## A. Note méthodologique

Toutes les informations partagées dans ce rapport concernent le groupe Delachaux et incluent ses 5 entreprises (Pandrol, Conductix-Wampfler, Frauscher, DCX Chrome et Lenoir-MEC). Si certaines données concernent un périmètre plus restreint, cela est précisé dans l'annexe B qui synthétise les chiffres du rapport. Les données de KLK, qui a été vendu en 2022, n'ont pas été reportées.

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 Tertiaire : 11	Production : 21 sites Tertiaire : 2 sites
Frauscher	Production : 2 Tertiaire : 19	Production : tous Tertiaire : 13 sites
Conductix-Wampfler	Production : 13 Tertiaire : 16	Production : 10 principaux sites Tertiaire : aucun
DCX	1 (production)	1
Lenoir-MEC	2 (production)	2 (excepté pour eau et déchets : 1 site)
Delachaux siège	1 (tertiaire)	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
II.A		Chiffre d'affaires	2022	€	Groupe Delachaux	Selon normes IFRS
II.A		Ventes par entreprise	2022	%	Groupe Delachaux	Par entreprise, en % du chiffre d'affaires total
II.A		Ventes par région de destination	2022	%	Groupe Delachaux	Par zone géographique, en % du chiffre d'affaires total. MEA = Moyen-Orient et Afrique.
II.A		Effectif total et par région	2022	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)
II. A		Femmes dans l'effectif	2022	%	Groupe Delachaux	
II.D.4		Effectif par entreprise	2022	%	Groupe Delachaux	Employés actifs et inactifs
II.D.4.a		Employés par catégorie	2018 à 2022	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
II.D.4. bc		Employés actifs par pays	2018 à 2022	Employés actifs	Groupe Delachaux	10 principaux pays
II. D.4.c		Employés actifs par région	2018 à 2022	Employés actifs	Groupe Delachaux	APAC = Asie-Pacifique Europe MEA - Moyen-Orient et Afrique
II.D.4.dc		Employés actifs par âge	2018 à 2022	Employés actifs	Groupe Delachaux	
II.D.4.e		Employés actifs par ancienneté	2018 à 2022	Employés actifs	Groupe Delachaux	Y compris emplois non permanents (contrats à durée déterminée ou apprentis). Ancienneté conservée en cas d'acquisition.
II.F		Prise de commandes par entreprise	2021 2022	€	Groupe Delachaux	Par entreprise, en millions d'euros.

## B. Les chiffres de ce rapport

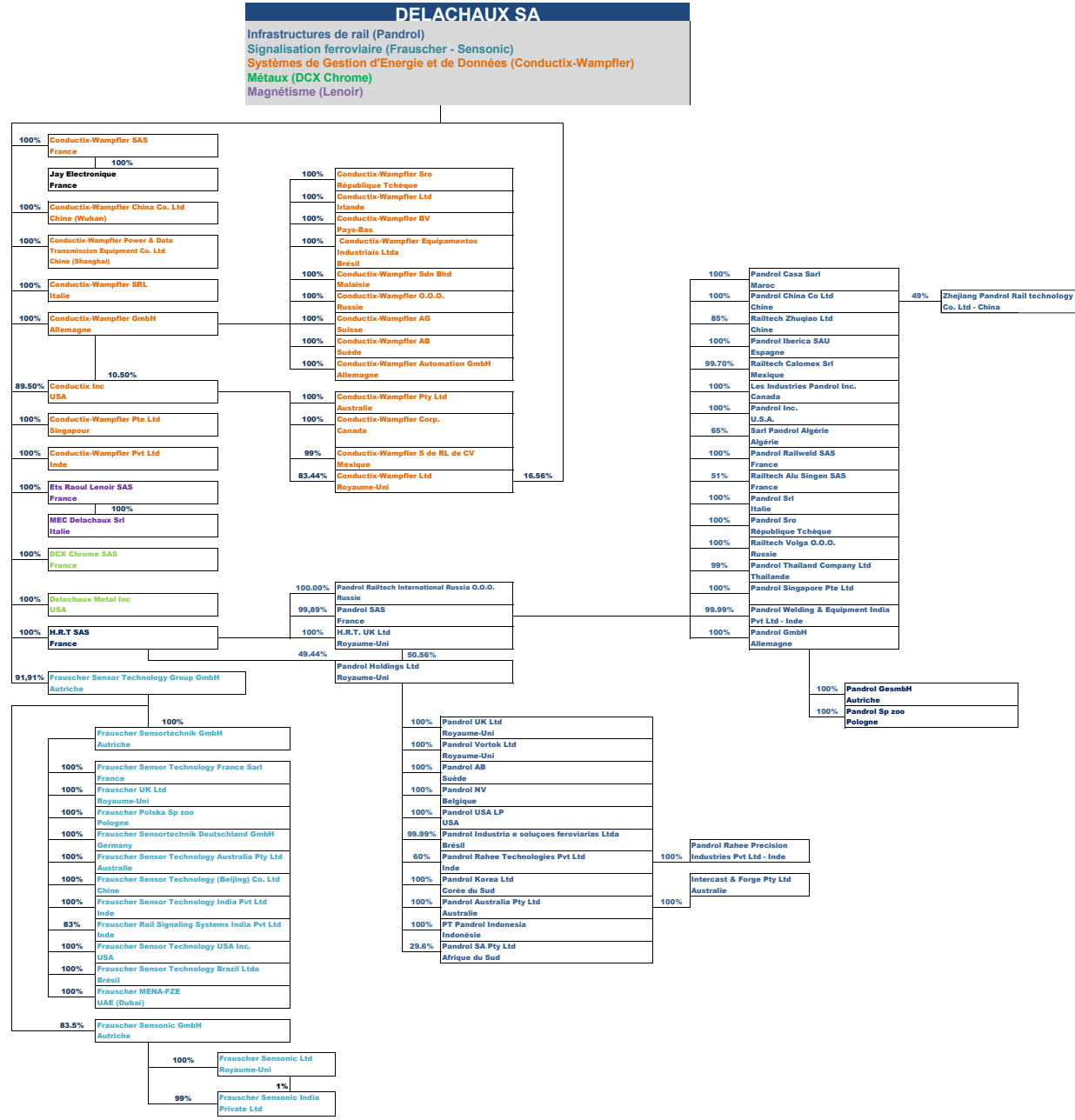
Chapitre	Page	Nom	Année	Unité	Périmètre	Commentaires
II.F		Chiffre d'affaires par entreprise	2022	%	Groupe Delachaux	Par entreprise
II.F		Chiffre d'affaires par entreprise	2021 2022	€	Groupe Delachaux	Par entreprise, en millions d'euros
II.F		Chiffre d'affaires par région de destination	2021 2022	€	Groupe Delachaux	En millions d'euros
II.F		Investissement dans la Recherche et Développement	2021 2022	€ / %	Groupe Delachaux	Dépenses de R&D en valeur et % du CA
IV.A.2		Évolution de la performance sécurité par entreprise	2015 à 2022	TFI'	Groupe Delachaux	Taux de fréquence : nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées (intérimaires inclus)
IV.A.2		Évolution de la performance sécurité par entreprise	2021 à 2022	TGI'	Groupe Delachaux	Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt suite à accident par millier d'heures travaillées
IV.B.1		Certifications environnementales ISO	2022	Sites	Groupe Delachaux	
IV.B.2		Émissions de gaz à effet de serre (scope 1+2) par activité	2019 à 2022	Tonne d'équivalent CO <sub>2</sub>	Groupe Delachaux	Selon le GHG Protocol 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.
IV.B.2		Consommation d'électricité par entreprise	2019 à 2022	MWh	Groupe Delachaux	Sources, factures d'électricité des sites de production et sites de bureaux
IV.B.2		Consommation d'eau par entreprise	2022	Litres	Groupe Delachaux	
IV.B.2		Production de déchets par entreprise	2022	Tonnes, par type et par entreprise	Groupe Delachaux	
IV.C.2		Nombre d'employés formés au code éthique	2022	Employés	Groupe Delachaux	E-learning : certificats TRACE International Présentiel : fiches de présence

## B. Les chiffres de ce rapport

Chapitre	Page	Nom	Année	Unité	Périmètre	Commentaires
<b>IV.C.3</b>		Nombre d'employés formés à l'anticorruption	2018 à 2022	Employés	Groupe Delachaux	E-learning : certificats TRACE International Présentiel et Ikarian : fiches de présence et rapports Teams
<b>V.B.2</b>		Nombre de people reviews effectuées	2019 à 2022	Employés	Groupe Delachaux	
<b>V.B.5</b>		Part des femmes dans l'effectif total	2021 à 2022	%	Groupe Delachaux	
<b>V.B.5</b>		Part des femmes dans les équipes de top management	2021 à 2022	%	Groupe Delachaux	Top management constitué des équipes de direction étendues pour les 3 principales entreprises du Groupe.
<b>V.B.5</b>		Emploi des personnes handicapées	2021 à 2022	%	France	Travailleurs handicapés en emploi direct et indirect
<b>V.B.6</b>		Montant des rémunérations	2019 à 2022	€	Groupe Delachaux	Rémunération brute hors charges sociales

# C. Organigramme simplifié du groupe Delachaux

ORGANIGRAMME SIMPLIFIE (\*) DU GROUPE AU 31.12.2022



(\*) Ne sont pas représentés sur cet organigramme simplifié les sociétés qui ne sont que des pures holdings financières et qui n'ont ni activité, ni salarié.

GRENELLE 2 - ARTICLE 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017			
PG	PRINCIPES GÉNÉRAUX DE REPORTING	Chapitre	Référence GRI
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 à l'alinéa II du même article présentent le modèle d'affaires de la société ou, le cas échéant, de l'ensemble de sociétés pour lesquelles la société établit des comptes consolidés.	II	
PG2 (A.R225-105. I-)	Elles présentent en outre, pour chaque catégorie d'information mentionnée : 1° Une description des principaux risques liés à l'activité de la société ou de l'ensemble de sociétés y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ; 2° Une description des politiques appliquées par la société ou l'ensemble de sociétés incluant, le cas échéant, les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques mentionnés au 1° ; 3° Les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance. (décret du 09/082017)	III.A.2	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)	VII.D VII.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.	VII.F	

PG7 (A.R225-105.2 II-)	Lorsque les informations sont publiées par les sociétés dont les seuils dépassent 100 millions d'euros pour le total du bilan ou 100 millions d'euros pour le montant net du chiffre d'affaires et 500 pour le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice, le rapport de l'organisme tiers indépendant comprend : a) Un avis motivé sur la conformité de la déclaration aux dispositions prévues au I et au II de l'article R. 225-105, ainsi que sur la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 ; b) Les diligences qu'il a mises en œuvre pour conduire sa mission de vérification. (sécrot du 09/08/2017).	VII.F	
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)	VII.F	
INFORMATIONS SOCIALES			
I.a)	EMPLOI	Chapitre	Référence GRI G4
I.a) 1.1	Effectif total	II.A	102-7
I.a) 1.2	Répartition des salariés par sexe	V.B.5	102-8 401-1
I.a) 1.3	Répartition des salariés par âge	II.D.4.d)	401-1
I.a) 1.4	Répartition des salariés par zone géographique	II.D.4.c)	102-8 401-1
I.a) 2.1	Embauches		
I.a) 2.2	Licenciements		
I.a) 3.1	Rémunérations	V.B.6	202-1

<b>I.b)</b>	<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	<b>Chapitre</b>	<b>Référence GRI G4</b>
I.b) 1	Organisation du temps de travail	V.B.4.b)	
I.b) 2	Absentéisme		
<b>I.c)</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>	<b>Chapitre</b>	<b>Référence GRI G4</b>
I.c) 1	Conditions de santé et de sécurité au travail	IV.A	403-1 403-2 403-3 403-4
I.c) 2.1	Fréquence et gravité des accidents du travail	IV.A.2	403-2
I.c) 2.2	Maladies professionnelles		
<b>I.d)</b>	<b>RELATIONS SOCIALES</b>	<b>Chapitre</b>	<b>Référence GRI G4</b>
I.d) 1	Organisation du dialogue social, procédures d'information, de négociation et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	V.B.4	402-1 403-1
I.d) 2	Bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail	V.B.4	407-1
<b>I.e)</b>	<b>FORMATION</b>	<b>Chapitre</b>	<b>Référence GRI G4</b>
I.e) 1	Politiques mises en œuvre en matière de formation.	V.B.3	404-2
I.e) 2	Nombre total d'heures de formation	V.B.3	404-1
<b>I.f)</b>	<b>ÉGALITÉ DE TRAITEMENT</b>	<b>Chapitre</b>	<b>Référence GRI G4</b>
I.f) 1	Mesures prises en faveur de l'égalité hommes femmes	V.B.5	401-3 405-1 405-2
I.f) 2.1	Mesures prises en faveur de l'emploi	V.B.5	
I.f) 2.2	Mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées	V.B.5	405-1
I.f) 3	Politique de lutte contre les discriminations	V.B.5	405-1 406-1



## D. Table de correspondance art.225 et GRI G4

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES			
II.a)	POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE	Chapitre IV	Référence GRI G4
II.a) 1.1	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	I II.E III.B IV.B.1	102.14
II.a) 1.2	Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	IV.B.1	
II.a) 2	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions		
II.a) 3	Montant des provisions et des garanties pour risques en matière d'environnement		
II.b)	POLLUTION	Chapitre	Référence GRI G4
II.b) 1.1	Mesures de prévention, réduction, réparation : AIR		
II.b) 1.2	Mesures de prévention, réduction, réparation : EAU	IV.B.2	306-1 306-3 306-5
II.b) 1.3	Mesures de prévention, réduction, réparation : SOL	N/A	
II.b) 2	Prise en compte de tout forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	N/A	
II.c)	ÉCONOMIE CIRCULAIRE	Chapitre	Référence GRI G4
II.c)i)	Prévention et gestion des déchets	IV.B.2	306-2
II.c).i) 1	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	IV.B.2 IV.B.3	306-2
II.c).i) 2	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	N/A	
II.c).ii)	Utilisation durable des ressources	IV.B	301-2
II.c).ii) 1.1	Consommation d'eau	IV.B.2	303-1
II.c).ii) 1.2	Approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	N/A	
II.c).ii) 2.1	Consommation de matières premières	IV.B.1 IV.B.2 IV.B.3	301-1 301-2

II.c).ii) 2.2	Mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	IV.B.1 IV.B.2 IV.B.3	301-1 301-2
II.c).ii) 3.1	Consommation d'énergie	IV.B.2	302-2
II.c).ii) 3.2	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	IV.B.2	302-4 302-5
II.c).ii) 3.3	Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables	IV.B.2	
II.c).ii) 4	Utilisation des sols	N/A	
<b>II.d)</b>	<b>CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>	<b>Chapitre</b>	<b>Référence GRI G4</b>
II.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	IV.B.2	305-1 305-2 305-3 305-4 305-5
II.d) 2	Adaptation aux conséquences du changement climatique	N/A	
II.d) 3	Les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	IV.B.2	
<b>II.e)</b>	<b>PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ</b>	<b>Chapitre</b>	<b>Référence GRI G4</b>
II.e) 1	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	N/A	
<b>INFORMATIONS SOCIÉTALES</b>			
III.a)	ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	Chapitre	Référence GRI G4
III.a) 1	Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	N/A	
III.a) 2	Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	N/A	
III.a) 3	Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci	N/A	
III.a) 4	Actions de partenariat ou de mécénat	VI	203-1
	Lutte contre la précarité alimentaire	N/A	
	Promotion de l'alimentation responsable, équitable et durable	N/A	
	Respect du bien-être animal	N/A	

## D. Table de correspondance art.225 et GRI G4

III.b)	SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS	Chapitre	Référence GRI G4
III.b) 1	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	IV.B.6	308-1 308-2 412-1 412-3 414-1 414-2
III.b) 2	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	IV.B.6	308-1 308-2 412-1 412-3 414-1 414-2
III.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	
IV.a)	Actions engagées pour prévenir la corruption	IV.C	102-16 102-17 205-1 205-2 205-3
V.a)	PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)	Chapitre V	
V.a) 1	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	V.B.4	407-1
V.a) 2	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	IV.C.2 V.B.5	406-1
V.a) 3	Élimination du travail forcé ou obligatoire	IV.C.2	409-1
V.a) 4	Abolition effective du travail des enfants	IV.C.2	408-1
V.b)	AUTRES ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME		
	Communautés locales	IV.C.1 IV.C.2 IV.B.6 VI	410-1 411-1 412-1 412-2 414-2 413-1

Pacte mondial	DPEF Groupe Delachaux		
Thème	Chapitre	Nom	Commentaire
Droits de l'Homme	IV.C.1 IV.C.2 V.A VI.A	Le Code d'Éthique Respect des personnes Communautés	
Travail	IV.C.1 IV.C.2 V.B.4	Le Code d'Éthique Organisation du travail et rela- tions sociales	
Environnement	IV.C.1 IV.C.2 IV.B	Le Code d'Éthique Environnement	
Lutte contre la corruption	IV.C	Le Code d'Éthique Éthique	



Accréditation n°3-2013  
Portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

### Rapport de l'organisme de vérification

Exercice clos le 31 décembre 2022

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 (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro n° 3-2013, portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/12/2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la

déclaration de performance extra-financière du groupe est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

### Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

### Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

### **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 historiques (constatées ou extrapolées) 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. Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### **Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

### **Indépendance et contrôle qualité**

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

### **Moyens et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre le 16 novembre 2023 et le 21 avril 2023 sur une durée totale d'intervention de 8 jours.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 3 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

### **Nature et étendue des travaux**

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques;

## F. Avis de l'auditeur

- 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 ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des 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 afférents aux principaux risques ;

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

- o apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et,

- o corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Nos travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités<sup>(1)</sup>;

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1,

- nous avons mis en œuvre :

- o des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

- o des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, 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 30% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Lyon, le 21 avril 2023,

FINEXFI  
Isabelle Lhoste  
Associée

## ANNEXE 1

Informations quantitatives vérifiées :

### Thématique environnementale :

- Emissions de tCO<sub>2</sub> eq totales Groupe (scope 1 et 2) - location based
- Emissions de tCO<sub>2</sub> eq totales Groupe (scope 1 et 2) - market based
- Consommation d'électricité par entreprise en MWh
- Consommation d'eau en milliers de litre
- Production de déchets du Groupe, en tonnes

### Thématique sociétale :

- Effectif total et par type de poste au 31 décembre 2022
- Pourcentage de femmes
- Taux de gravité
- Taux de fréquence
- Nombre de travailleurs handicapés
- Nombre de collaborateurs ayant suivi des formations sur l'anticorruption - Formation elearning (TRACE)
- Nombre de collaborateurs ayant suivi des formations sur l'anticorruption - Formation présentielle ou sessions digitales participatives (IKARIAN)
- Nombre de brevets actifs

### Thématique sociale :

- Nombre de people reviews
- Nombre de femmes dans les équipes de top management du Groupe et des entreprises
- Effectif total des équipes du top management
- Nombre de managers sur un programme de leadership d'entreprise
- Taux de complétion de la formation cybersécurité (Groupe hors Frauscher)

### Informations qualitatives vérifiées :

- Certificats ISO 14001
- Certificats ISO 45001
- Accords d'entreprise
- Note Ecovadis

(1) Données sociales : Périmètre Conductix USA, Conductix France, Conductix Germany, Pandrol France SAS (Effectif), Périmètre Conductix, DCX Chrome (Taux de gravité, Taux de fréquence), Périmètre Conductix France, DCX Chrome France (Nombre de travailleurs handicapés), Périmètre Groupe (Proportion de femmes dans les effectifs du Groupe et des entreprises, Proportion de femmes dans les équipes de top management du Groupe et des entreprises, Nombre de managers sur un programme de leadership d'entreprise, Taux de complétion de la formation cybersécurité (Groupe hors Frauscher)), Périmètre Conductix (Nombre de people reviews)

Données environnementales : Périmètre Intercast and forge, Pandrol raismes, Pandrol USA, Pandrol Australia, DCX Chrome Marly, Pandrol Douai

Données sociétales : Périmètre Groupe

