

# Communication sur le Progrès CAHORS exercice 2021

Le Groupe CAHORS est membre du Global Compact depuis 2013 et publie régulièrement des COP (Communication On Progress) en illustrant ses actions sur chacun des 10 principes du pacte mondial.

La présente Communication sur le Progrès s'est fortement inspirée de la méthodologie DPEF animée depuis 3 ans pour confirmer, encore une fois, l'engagement de notre organisation en faveur des 10 principes du Pacte Mondial.

## Contenu

Edito.....	3
Périmètre de cette COP 2021 .....	4
Modèle d'affaires.....	4
Le modèle d'affaires CAHORS au service de la création de valeur RSE.....	4
Implantations industrielles et zones commerciales .....	4
Familles de produits CAHORS.....	5
Marchés CAHORS et positionnement .....	5
Modèle d'affaires et principes du Pacte Mondial.....	6
Les risques et opportunités RSE liés au modèle d'affaires .....	7
Méthodologie d'évaluation des risques et opportunités .....	7
Les 6 domaines d'informations RSE pertinents pour CAHORS .....	7
R/OP n1 : Dialogue social et lutte contre les discriminations dans un contexte de transformation– Principes 3 et 6 - périmètre France.....	8
Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées .....	8
Motivations sur la pertinence du périmètre : .....	9
Indicateur de performance en traitement du risque, et indicateurs secondaires :..	10
R/OP n2 : Santé-Sécurité au travail (Principes 1 et 2).....	10
Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées .....	10
Indicateur de performance du risque : .....	10
R/OP n3 : Loyauté des affaires et droits de l'Homme (Principes 1 et 10).....	11
Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées .....	11
Indicateur clé de performance du risque :.....	11

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

R/Op 4 : Conséquences sur l’environnement et le changement climatique des activités de la société (Principes n°7 et 8).....	12
Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées .....	12
Motivations sur la pertinence du périmètre : .....	13
Indicateurs de performance du risque : .....	13
R/Op 5: Engagement dans les bassins d’emploi en faveur du développement durable - Principe n°9.....	13
Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées .....	13
Motivations sur la pertinence du périmètre : .....	14
Indicateur clé de performance du risque :.....	14
R/Op 6: achats responsables (Principes n°8 et 10) .....	15
Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées .....	15
Motivations sur la pertinence du périmètre : .....	15
Indicateur clé de performance du risque :.....	15
L’engagement sociétal CAHORS .....	16
Conclusion 2021 – perspectives 2022-2023.....	16
ANNEXE 2 : grille de cotation des risques.....	17
Cotation du risque brut.....	17
Cotation du risque net.....	17

## Edito

Le groupe CAHORS est engagé dans la transition énergétique et accompagne ses clients vers les nouveaux usages de consommation en leur fournissant des équipements efficaces, innovants et communicants. Adhérant au Pacte Mondial depuis 2013, il fait de la satisfaction de ses clients et de ses parties intéressées son moteur de croissance.

Pour assurer son redressement, le Groupe Cahors s'est mobilisé pendant 2 ans autour d'un plan de transformation : croissance rentable du business, agilité pour répondre aux besoins clients, optimisation de l'outil industriel. L'intégration de la Responsabilité Sociétale à l'ensemble des filiales du groupe, en France, en Espagne, au Maroc, en Chine et en Inde, est placée au cœur de la politique générale d'entreprise et s'appuie aussi sur des objectifs de performance sociale et environnementale.

Cette transformation s'est accélérée dans le cadre de l'achèvement fin 2019 d'un processus d'adossement, avec l'ambition de créer les conditions de performance d'un acteur français de tout premier rang dans le secteur de la moyenne tension et de la basse tension. La parfaite complémentarité des activités d'EPSYS avec celles des sociétés du groupe CAHORS a permis depuis la création de synergies commerciales, industrielles et techniques qui sont autant d'atouts majeurs.

Groupe CAHORS fait de l'innovation durable et du management responsable un enjeu stratégique. Pour s'inscrire concrètement dans cette démarche, le groupe déploie des politiques clairement identifiées et structurées qui vont permettre :

- La prise en compte des collaborateurs : santé et sécurité au travail pour tous les personnels au travers de la politique « safety first » mondiale, organisation et qualité du dialogue social pour le périmètre France, promotion des droits de l'homme et lutte contre les discriminations pour le périmètre international,
- La maîtrise des impacts sur l'environnement face à l'urgence climatique,
- L'engagement quant au respect de l'éthique et de la loyauté des affaires,
- L'engagement en faveur du développement durable, en local notamment.

La mission de Groupe CAHORS consiste maintenant à intégrer ces principes dans tous ses processus transversaux et veiller à ce qu'ils soient bien compris et intégrés, mis en œuvre, évalués et communiqués à l'ensemble de notre chaîne de valeur, dans une mobilisation collective dans la construction d'un Groupe CAHORS - EPSYS renouvelé.

Grégoire LIBERT  
Président Directeur Général



[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

## Périmètre de cette COP 2021

Fin octobre 2019, le périmètre du groupe CAHORS s'est étendu à la société EPSYS. Cette COP 2021 traite du périmètre ainsi élargi.

## Modèle d'affaires

### Le modèle d'affaires CAHORS au service de la création de valeur RSE



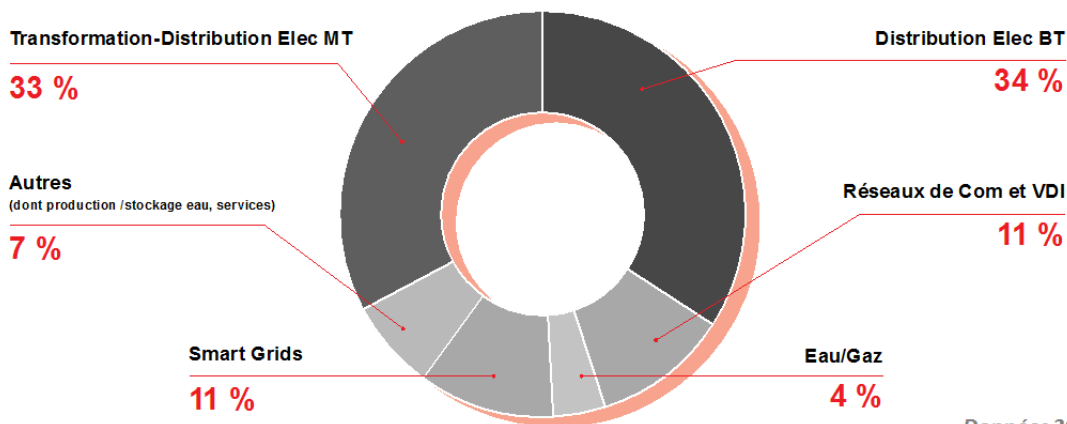
## Implantations industrielles et zones commerciales

Commercialisation dans 120 pays

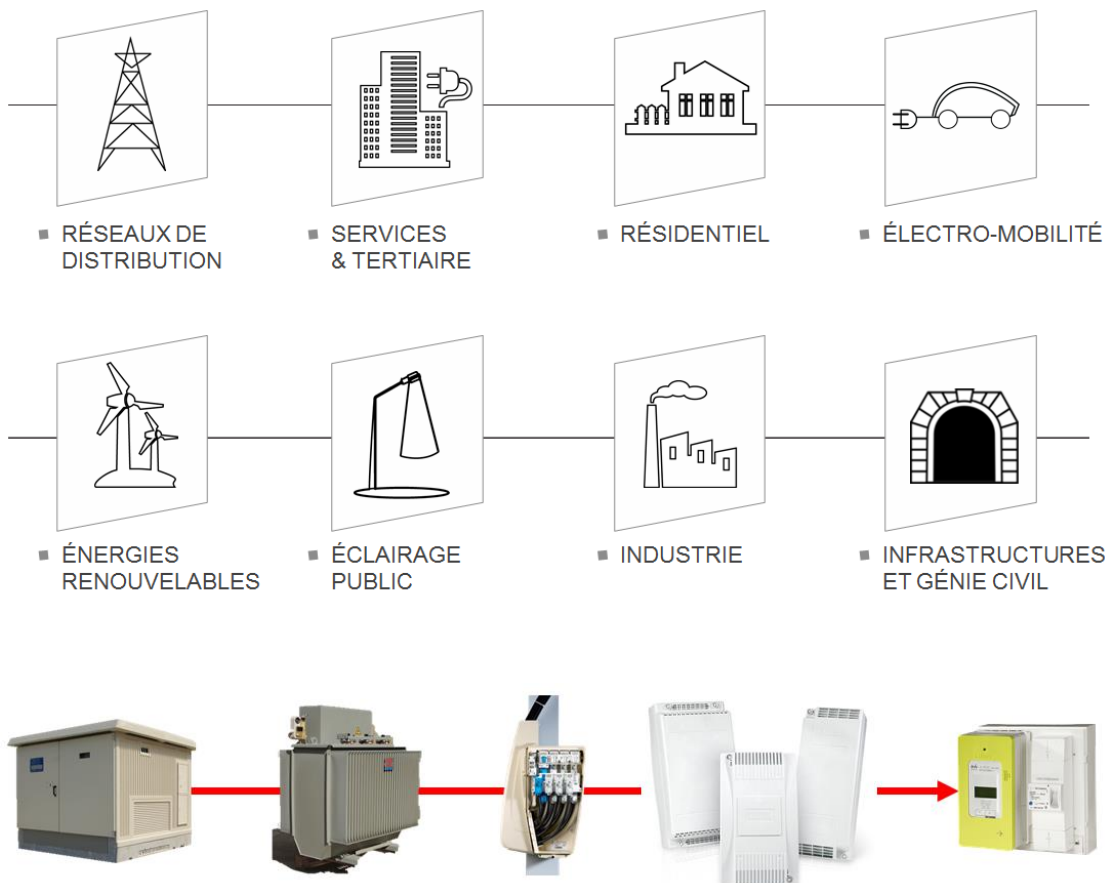


[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

## Familles de produits CAHORS



## Marchés CAHORS et positionnement



**CAHORS conçoit, fabrique et commercialise les équipements dédiés à la distribution publique et privée de l'électricité, à la distribution des fluides et aux réseaux de communication.**

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

## Modèle d'affaires et principes du Pacte Mondial

L'analyse conduite en préparation de cette communication a amené à regrouper notre engagement en 7 domaines thématiques :

1. La force du dialogue social et des dispositions de lutte contre les discriminations dans un contexte de transformation (Principes 3 et 6 - périmètre France)
2. La maîtrise de la Santé-Sécurité au travail, compte tenu de la part d'opérations manuelles des activités industrielles du groupe (Principes 1 et 2- tout le périmètre groupe)
3. Les pratiques en termes de loyauté des affaires (anti-corruption – loi SAPIN 2) et de respect des droits de l'homme (Principes 1 et 10 - Ensemble du périmètre concerné)
4. Les conséquences sur l'environnement et le changement climatique des activités de la société (Principe n°9 – Périmètre France)
5. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement (Principe n°9)
6. L'engagement dans les bassins d'emploi en faveur du développement durable (Principes n°1 et 4 - Ensemble du périmètre concerné)
7. Achats responsables (Principes n°8 et 10, Ensemble du périmètre concerné)

Ces 7 domaines recourent les préoccupations que groupe CAHORS partage au travers de son engagement en faveur des 10 principes du pacte Mondial.



(source <https://www.globalcompact-france.org/p-28-les-10-principes>)

## Les risques et opportunités RSE liés au modèle d'affaires

### **Méthodologie d'évaluation des risques et opportunités**

En se basant sur les méthodologies de rédaction d'une DPEF, une équipe pluridisciplinaire s'était chargée de construire cette évaluation :

1. Analyse des 42 risques minimaux (liste des informations du Décret n°2017-1265 du 9 août 2017), et motivation des exclusions (périmètre ou 9 risques principaux)
2. Complément par risques liés au modèle d'affaires et l'analyse de nos parties intéressées pertinentes (matrice PESTEL tenue à jour)
3. Hiérarchisation par cotation risque brut / risque net (gravité-fréquence-maîtrise)
4. Synthèse par une matrice de couverture indiquant les périmètres concernés par chacun des risques

### **Les 6 domaines d'informations RSE pertinents pour CAHORS**

L'analyse de l'exercice 2021 a une nouvelle fois confirmé le choix des 6 thématiques suivantes, décrites dans la suite de cette communication :

1. Dialogue social et lutte contre les discriminations dans un contexte de transformation et sanitaire compliqué – périmètre France
2. Santé-Sécurité au travail, compte tenu de la part d'opérations manuelles des activités industrielles du groupe et du contexte sanitaire (tout le périmètre groupe)
3. Loyauté des affaires (anti-corruption – loi SAPIN 2) et respect des droits de l'homme (Ensemble du périmètre concerné)
4. Conséquences sur l'environnement et le changement climatique des activités de la société
5. Engagement dans les bassins d'emploi en faveur du développement durable (Ensemble du périmètre concerné)
6. Achats responsables (Ensemble du périmètre concerné)

Ces 6 domaines recourent les préoccupations que groupe CAHORS partage au travers de son engagement en faveur des 10 principes du pacte Mondial. Nous y ferons référence chaque fois que pertinent dans la suite de ce document.

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

## R/OP n1 : Dialogue social et lutte contre les discriminations dans un contexte de transformation– Principes 3 et 6 - périmètre France

### **Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées**

Risque de dégradation du dialogue social et des dispositions en faveur de la lutte contre la discrimination et de promotion des diversités, avec pour éventuelles conséquences :

- Collectives : mouvements de grèves avec perte d'image et d'activité associée ; augmentation du turn-over avec pression sur le maintien des connaissances et compétences,
- Individuelles : RPS, absentéisme et perte de productivité

Le dialogue social s'est notamment structuré pour accompagner la période de transformation du groupe, au sein d'un comité de groupe élargi. Le dialogue social s'est étoffé en 2021 :

- Accélération du processus de communication avec les élus / indicateur : nb de réunions CSE/comité de groupe
- Intégration de la filiale EPSYS au comité de groupe (accord de renouvellement entamé en 2019 et signé en 2020)
- Animation directe par les responsables d'entités
- PSE et PLE : Signature en 2020 d'un accord majoritaire, unanime et total des dispositions du PSE MAEC. Turn over.

Elle trouve comme cadre les procédures d'information et de consultation du personnel, en particulier les dispositions légales d'animation d'un comité de groupe en charge des négociations d'accord pour toutes les filiales Françaises.

L'engagement est formalisé d'un minimum de deux réunions du comité de groupe par an, et des réunions de commissions spécialisées sur les thèmes mutuelle / prévoyance (2 à 3 fois par an) / suivi des accords, malgré perturbation Covid depuis mars 2020.

A noter la très bonne implication des élus dans la gestion de la crise sanitaire, avec un dialogue social ciblé et accéléré sur les dispositions à prendre.

2020 a connu le renouvellement de toutes les instances suivant les nouvelles modalités législatives relatives au CSE. Le rythme de réunions par filiales a depuis toujours été tenu harmonisées en fin de mois.

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)



Au titre de 2020, voici un bilan simplifié des accords collectifs conclus et leurs impacts sur les conditions de travail des salariés :

- Accord sur le fonctionnement des CSE
- Accord « avenant de révision aux accords collectifs de groupe » afin de permettre l'intégration progressive d'Epsys

Encore en 2021, une commission de suivi des accords s'est réunie régulièrement pour évaluer leur mise en œuvre.

Cette politique de dialogue social se complète par l'animation d'actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités (en cohérence avec notre engagement en faveur du Principe n°6 du pacte mondial : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession dont actions en faveur du personnel handicapé).

- Nouvelle loi d'orientation professionnelle : décision de publication d'un index des évolutions professionnelles des hommes par rapport aux femmes en 2019 sur l'ensemble du groupe
- La mission handicap a été reprise sur l'employabilité et l'accueil des personnels handicapés en partenariat avec l'AGEFIPH. Un diagnostic groupe et filiale par filiale a été réactualisé.

En termes de lutte contre les discriminations, pour le périmètre France, l'Accord égalité H/F reste un outil pérenne, signé en 2012, il est depuis fin 2013 intégré au Contrat de Génération du Groupe signé en 2017. Il se traduit par le contrôle régulier et opérationnel :

- Des écarts de rémunération
- De l'accès à l'emploi
- De la formation professionnelle (voir principe 6 au § suivant)
- De la promotion

Pour chacun de ces thèmes, des objectifs chiffrés sont mis en place et font l'objet d'un rapport annuel qui est présenté aux Instances Représentatives du Personnel via le Comité de Groupe, et ensuite commenté au niveau de chaque filiale.

La détermination de Groupe CAHORS en termes d'insertion professionnelle s'illustre aussi par ce chiffre : le Groupe emploie à ce jour près plus de 40 personnes (ETP) relevant du handicap en CDI.

### Motivations sur la pertinence du périmètre :

Les évolutions organisationnelles et de marché concernent prioritairement le périmètre français.

Les filiales internationales ne sont pas pour autant exclues de la dynamique. Le dialogue social y reste bien présent (avec une animation particulière en Espagne relancée en 2020, comme au Maroc également) et les dispositions de luttes contre les discriminations et de promotion de la diversité adaptées aux réglementations locales.

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

## Indicateur de performance en traitement du risque, et indicateurs secondaires :

- ➔ L'indicateur de satisfaction des employés n'a pas pu être nourri depuis 2019 (contexte de transformation).
- ➔ Nous l'avons remplacé par un indicateur sur l'absentéisme porté par le nouveau SI RH du groupe qui agglomère depuis mensuellement cet indicateur de manière fiable et exploitable.

Les indicateurs secondaires, plus opérationnels, également suivis en maîtrise de ce risque sur le périmètre, sont :

- index Penicaud-Schiappa pour les plus grosses filiales : MAEC (87%) et TFX (74%)

## R/OP n2 : Santé-Sécurité au travail (Principes 1 et 2)

### Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées

Risque : la possibilité d'un incident grave sur personnel CAHORS, identifié comme pertinent compte tenu de la part d'opérations manuelles des activités industrielles du groupe (tout le périmètre concerné),

La promotion de la santé et sécurité au travail est un des 7 piliers de la charte développement Durable du groupe CAHORS. En cohérence, la maîtrise de ce risque lié au modèle d'affaires passe par l'animation, au niveau des filiales, de politiques liées aux conditions de santé – sécurité au travail, avec leurs objectifs annuels détaillés. Depuis octobre 2019, une démarche « zéro accident » dite safety first mondiale est déclinée et gagne en maturité.

Sous cette impulsion, et avec leadership des directions opérationnelles MT et BT, chacune des filiales du groupe a confirmé la nomination d'un responsable en charge de la santé sécurité au travail.

Depuis fin 2020 le groupe, pour son périmètre français, s'est doté d'un système de management de la santé et sécurité au travail certifié par tiers ISO 45001 ce qui rend encore plus robustes les politiques en place. Le « Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels » en est la colonne vertébrale.

L'objectif formulé prioritaire, pour le périmètre France, de rester sous le TF/TG métallurgie (secteur de référence) et, de procéder à une réduction de 10% des risques (cf DUER - périmètre France).

### Indicateur de performance du risque :

Au titre de 2021, l'indicateur de performance suivi est celui du taux de fréquence pour le périmètre français - TF, comparé à celui de la métallurgie en France (secteur de référence).

- Malgré la mise en place d'un SIRH transversal et plus robuste dans le suivi des jours d'arrêt suite à AT cet indicateur reste suivi en 2021 au niveau de chaque

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

filiale, avec des TF/TG en amélioration mais encore supérieurs à ceux de la métallurgie (secteur de référence).

### R/OP n3 : Loyauté des affaires et droits de l'Homme (Principes 1 et 10)

#### **Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées**

Risque : certaines pratiques RH ou commerciales qui pourraient échapper au référentiel groupe en termes de loyauté des affaires (anti-corruption – loi SAPIN 2) et de respect des droits de l'homme (Ensemble du périmètre concerné), avec, le cas échéant, des conséquences individuelles ou collectives sur les écosystèmes et populations concernées.

Les caractéristiques de risque étant les mêmes pour les droits de l'Homme et la loyauté des affaires, nous avons considéré qu'ils formeraient un seul et même risque. Néanmoins, pour la bonne compréhension de nos parties prenantes, la description des politiques et actions en cours se fait ci-après en deux paragraphes consécutifs.

Pour commencer, CAHORS a poursuivi en 2021 sur la loyauté des affaires, sous l'impulsion de la loi SAPIN 2 (et ses 8 piliers). Les zones d'influence de CAHORS recourent des zones à risque au sens de la loi SAPIN 2. La cartographie précise a fini d'être réalisée.

Ensuite, CAHORS confirme son engagement dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT sur l'ensemble de son périmètre, France et international : liberté d'association et droit de négociation, élimination de la discrimination, du travail forcé et du travail des enfants. Groupe Cahors affirme de fait son adhésion sans réserve et son soutien sans faille à la Communication Universelle des Droits de l'Homme :

- Nos pratiques respectent les conventions fondamentales de l'OIT, et sont toujours supra-légales, en cohérence avec l'adhésion au pacte mondial de l'ONU.
- Néanmoins, la diffusion du référentiel RH groupe est opportuniste auprès des filiales internationales (âge, durée travail...)
- Pas de politique écrite mais un travail envisagé sur le référentiel RH international

Au titre de 2021 l'objectif était d'atteindre un taux de diffusion de la procédure d'alerte de 60% des managers au sein du groupe, puis 100% des vendeurs, managers commerciaux, et assistants commerciaux, en 2020. Cet objectif est en passe d'être atteint.

#### **Indicateur clé de performance du risque :**

Pas encore d'indicateur clé.

Dans cette période de prise de maturité, nous utilisons l'indicateur transitoire taux de diffusion de la procédure d'alerte.

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

## R/Op 4 : Conséquences sur l'environnement et le changement climatique des activités de la société (Principes n°7 et 8)

### **Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées**

Risque : Cette analyse des impacts environnementaux de groupe CAHORS se décline en deux aspects. D'une part, le risque de mauvaises pratiques opérationnelles générant un impact sur l'environnement ou la consommation énergétique, d'autre part les conséquences plus ciblées sur le changement climatique des activités de la société.

En cohérence avec la charte RSE du groupe et notre engagement auprès du pacte mondial de l'ONU (Principes n°7 et 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale) le groupe a organisé :

- La certification ISO 14001 de quasiment tous ses sites de production (sauf LACAZE Energies et QCEE)
- La rédaction d'une politique par filiale
- La performance environnementale et énergétique de la nouvelle usine de Toulon « zéro rejets ».
- La certification ISO 50001 de MAEC
- A noter que EPSYS, POMMIER, MAEC et Transfix sont des ICPE, et que leur conformité réglementaire est à ce titre soumise à un référentiel plus exigeant en termes de respect de l'environnement, et que le bon déroulé des dernières inspections DREAL confirme la bonne maîtrise des aspects environnementaux des sites.

L'objectif 2021 était la réduction de 10% des rejets de COV dans l'air en ciblant les 2 substances les plus préoccupantes : soit un objectif de rejets perchloroéthylène <2T et rejets de chlorure de méthylène <10T à MAEC. Et le maintien d'une bonne performance de rejets dans l'eau (MES < 30 mg/L), et un taux de rejet SF6 <2% pour POMMIER.

### **Informations relatives aux conséquences sur le changement climatique de l'activité CAHORS et de l'usage des biens et services produits**

La prise en compte globale du réchauffement climatique ne fait pas encore, en 2019, l'objet d'une politique explicite. Néanmoins, des initiatives vertueuses peuvent être constatées :

- Dans la maîtrise opérationnelle de la supply chain, et notamment certains indicateurs de maîtrise de l'impact transport (amont, notamment inter sites de production) et aval (livraison client, avec des transporteurs labellisés objectif CO2 – label ADEME).

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

- Dans le recours régulier aux analyses de cycle de vie, qui pointent notamment l'impact carbone accélérateur de changement climatique, et l'accélération de travaux de suppression des POP dans nos thermoplastiques.

Concernant l'usage des biens et services produits, comme l'indique le modèle d'affaires, CAHORS s'engage aussi au service des nouveaux usages. En cohérence avec notre adhésion au pacte mondial de l'ONU (Principe n°9 : « Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ») : les conséquences de l'usage des biens et services produits par CAHORS sont bénéfiques :

- Conception et commercialisation de solutions de recharge pour véhicules électriques
- Conception et commercialisation du poste du futur
- Engagement dans les smartgrids (concentrateurs et accessoires LINKY et IBIS)
- Raccordement aux énergies renouvelables...

### Motivations sur la pertinence du périmètre :

Compte tenu de nos installations ICPE ou énergivores, le périmètre retenu pour 2021 est celui de EPSYS, MAEC, CRDE, Transfix et Pommier (impact SF6).

### Indicateurs de performance du risque :

Indicateurs 2021. Rejets de COV et rejets dans l'eau. Objectifs atteints

- Maintien au niveau bas de 2019 des rejets de chlorure et de perchlo (selon PGS méthodologie INERIS).
- Très bonne performance des rejets dans l'eau bien en deçà des limites réglementaires (mesure quotidienne des matières en suspension selon auto surveillance spectrophotomètre). Moyenne annuelle 5,9 mg/L, max mensuel à 20,7 mg/L pour une limite autorisée à 30 mg/L.

## R/Op 5: Engagement dans les bassins d'emploi en faveur du développement durable - Principe n°9

### Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées

Le risque : conséquences sur les bassins d'emploi d'un changement de stratégie d'implantation (tout périmètre concerné)

- En matière d'emploi et de développement local : valorisation de l'emploi direct et indirect sur les populations riveraines ou locales,
- Dans les relations avec les parties prenantes de l'éducation (accueil de visites, stagiaires et apprentis)

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

Dans le cadre des contraintes économiques qui sont les siennes, conformément à sa vocation d'ancrage territorial sur ses bassins d'emploi, le Groupe CAHORS a maintenu en 2021 son action sociale sur 5 axes :

1. Qualité de la couverture sociale assurée à ses salariés en particulier dans le domaine de la santé et de la prévoyance
2. Evolution professionnelle avec un effort de formation permanent et conséquent:
  - Accès à la formation des salariés (France). Budget 5% de la masse salariale.
  - Cet effort de formation se caractérise aussi par le souhait de maintenir au sein du groupe CAHORS une structure de formation performante et dédiée à ses métiers.
  - La formation reste aussi un levier de l'égalité hommes femmes
3. Insertion dans le tissu local : accueil d'apprentis en formation en alternance (plus de 15 en France), de stagiaires, participation aux structures de formations présentes sur ses zones d'implantation,
4. Absence de discrimination (déjà évoqué plus haut, sous toutes ses formes) lors d'embauches, de promotion interne ou de tout autre appel au marché du travail, avec un effort particulier sur l'insertion professionnelle de publics en difficulté. Une partie des recrutements a été sous-traitée à des partenaires respectueux des nouvelles obligations quant à la non-discrimination à l'embauche.
  - a. Taux alternants > 4%
  - b. Taux handicap > 6%
  - c. Sous-traitance en faveur des entreprises adaptées et des prisons
5. Définition de modes d'organisation du travail avec les Instances Représentatives du Personnel favorisant le maintien de l'emploi.

La mise en œuvre de cet engagement est sous la responsabilité des directeurs industriels MT et BT, en s'aidant de compétences dédiées par site ou au sein des divisions respectives.

### Motivations sur la pertinence du périmètre :

L'ensemble du périmètre du groupe est concerné. Les implantations sont faites dans des bassins d'emploi souvent en carence d'activité industrielle : en particulier : Cahors (46), Bagnères de B. (65), Leyme (46), Figueras (ESP).

### Indicateur clé de performance du risque :

- Indicateur clé de performance : intérim à hauteur de 101 ETP en effectif hebdomadaire à fin 2021. Ces ETP sont consolidés localement par chacune des filiales en fonction de leurs organisations du travail (semaines à 35H ou 40H par exemple).
- ETP dans des entreprises locales ou à vocation sociale : mondialement près de 450 ETP au titre de 2021 (idem 2019 avant covid).

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

## R/Op 6: achats responsables (Principes n°8 et 10)

### **Description : risques et opportunités, politique, et diligences associées**

Risque : créer ou déplacer un impact RSE dans l'écosystème du groupe (fournisseurs et sous-traitants). Tout périmètre concerné.

Groupe CAHORS, dans son périmètre France, établit des échanges avec ses fournisseurs afin de s'assurer de leur conformité réglementaire et normative en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

Les travaux de l'année 2019 ont abouti en 2020 sur une charte éthique signée de tous les acheteurs concernés, et sur l'administration large de questionnaires complétés (request for information) d'audits ciblés.

Notre démarche achats responsables visait en 2021 l'élargissement du périmètre ainsi que l'intégration systématique et significative d'aspects RSE dans les pratiques et processus achats.

A partir de 2022, et en amélioration continue avec les fournisseurs de l'ensemble du périmètre, l'ambition est d'inscrire dans la durée les critères de sélection RSE des fournisseurs au même niveau que la Qualité / coûts / délais : exigences systématiques dans les cahiers des charges en matière d'environnement, droits de l'homme, conditions sociales, sécurité et loyauté des affaires.

Ressources : l'équipe des acheteurs, fédérés par un directeur des achats groupe, et complétés, selon les filiales, de responsables assurance qualité fournisseurs, et de techniciens en charge du management opérationnel de la sous-traitance.

Aussi, Groupe CAHORS condamne fermement l'ensemble des pratiques conduisant à la violation des droits de l'homme et du travail (travail des enfants, travail forcé ou obligatoire, discrimination...) et s'efforce de toujours traiter avec des Partenaires de confiance, à l'issue d'un processus de sélection soigneux et systématique. Nos procédures internes nous permettent donc de nous assurer que chacun de nos partenaires en France comme à l'étranger, respecte les droits de l'Homme.

### **Motivations sur la pertinence du périmètre :**

L'ensemble du périmètre du groupe est concerné.

### **Indicateur clé de performance du risque :**

- Indicateur clé de performance en construction : objectif 2021 : 40% des achats couverts par des fournisseurs ayant répondu à nos critères, avec une cible à 90% en 2023

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)

## L'engagement sociétal CAHORS

Cette nouvelle COP, au travers du prisme des 6 risques et opportunités mis en avant, a permis de présenter des informations relatives aux engagements sociétaux de groupe CAHORS en faveur du développement durable sur l'ensemble de ses 3 aspects économiques, sociaux et environnementaux.

En cohérence, CAHORS œuvre plus spécifiquement en faveur de l'économie circulaire, notamment par le soin apporté à la revalorisation de co-produits (déchets métalliques et rebuts de production). La MAEC avait achevé en 2018 un cycle de recherche de 4 ans, labélisé ADEME, sur l'inventaire des solutions innovantes d'exutoires à la fin de vie du SMC, dans une logique d'économie circulaire.

Compte tenu de son périmètre d'activité et de responsabilité, CAHORS n'a pas de levier, et donc d'information à transmettre, quant à son engagement en faveur :

- de la lutte contre le gaspillage alimentaire
- de la lutte contre la précarité alimentaire
- du respect du bien-être animal
- d'une alimentation responsable, équitable et durable

## Conclusion 2021 – perspectives 2022-2023

Cette nouvelle communication confirme l'engagement de CAHORS en faveur de la responsabilité sociale d'entreprise. Le modèle d'affaires renvoie à 7 thématiques de risques et opportunités qui vont catalyser l'amélioration continue du Groupe en la matière.

Le niveau de maturité, à l'occasion de cette nouvelle COP, rappelle que, même si certains risques sont bien appréhendés avec toutes les politiques et diligences en place, d'autres doivent encore progressivement être mieux pris en compte, notamment en formulation de politique ou en mise en place d'indicateur clé de performance.

Enfin, CAHORS réaffirme son engagement en faveur du Pacte Mondial et de chacun de ses dix principes, au service de l'environnement, des droits de l'homme, de la loyauté des affaires, dans chacun de ses bassins d'emploi en France et à l'International.

[www.groupe-cahors.com](http://www.groupe-cahors.com)



## ANNEXE 2 : grille de cotation des risques

### Cotation du risque brut

	1	5	10
Gravité	Aucun impact, ne correspond pas du tout au modèle d'affaires	La formulation du risque correspond au modèle d'affaires, mais son occurrence aurait peu ou pas d'impact	La formulation du risque correspond pleinement au modèle d'affaire, et son occurrence porterait atteinte à l'efficacité ou à l'image du groupe (pertes de productivité, de marché...). Ex: Risque QHSE majeur (pollution – atteinte irréversible à la santé)...
Fréquence (expression du risque)	Moins d'une fois par an	Au moins une fois par an	Au moins une fois par mois
Réglementaire	Pratiques conformes au référentiel		Ecart à une réglementation applicable ou à un principe du pacte mondial

### Cotation du risque net

	0.25	0.5	0.75	1
Maîtrise	Une politique, des diligences raisonnables adressent le risque. Il y a un pilote, des responsables et un reporting en place	Une organisation et des actions sont en place mais leur formalisation est perfectible (politique, vision court moyen et long terme)	Pas d'organisation robuste en place / pas de politique mais des actions, des procédures sont en place	Aucune organisation n'adresse ce risque