



2. REPORTING EXTRA FINANCIER

2.1 Stratégie RSE du Groupe Radiall

Dans le domaine des composants d'interconnexion, porté par sa forte capacité d'innovation technologique, et la maîtrise de savoirfaire complexes faisant appel à plusieurs technologies, Radiall prépare l'avenir et conçoit des produits toujours plus performants. Le groupe répond ainsi aux besoins de ses clients tout en s'engageant dans les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux.

Tout en mettant l'accent sur ses activités, Radiall choisit également d'intégrer dans sa stratégie une démarche de responsabilité afin de satisfaire les attentes des différentes parties prenantes : ses salariés, ses partenaires, ses clients et ses fournisseurs.

La politique RSE du Groupe Radiall repose sur des valeurs et une éthique partagées par l'ensemble des salariés : épanouissement des hommes pour construire, éthique pour agir avec intégrité et respecter les engagements, prospérité de l'entreprise pour durer.

La responsabilité d'entreprise se manifeste également par différents engagements tels que :

- 6. l'adoption d'une charte Qualité, Sécurité et Environnement ambitieuse afin de promouvoir le développement de ses salariés, et de mettre en avant les problématiques environnementales dans la conception de ses produits, le contrôle des déchets industriels, la diminution de consommation en énergie, et de promouvoir le respect de l'environnement auprès de fournisseurs et sous-traitants;
- la promotion du respect de l'environnement par référence à ISO 14001;
- le développement d'une politique des ressources humaines dynamique, soucieuse de préserver la santé des salariés et respectueuse du dialogue social;
- le développement des activités dans le respect total des meilleurs standards de l'éthique commerciale.

Conformément à sa politique, les sites de Shanghai et de Bangalore sont certifiés selon le référentiel de management de l'environnement ISO 14001 depuis de nombreuses années. Le site français de Voreppe a mis en place un système de management de l'environnement non certifié.

"Nous avons choisi d'intégrer notre politique RSE dans notre plan d'actions stratégique afin de refléter nos ambitions en la matière et encourager une diffusion encore plus large d'un état d'esprit durable. Notre politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, « Better Connected », s'articule autour de trois priorités stratégiques :

- (a) Responsabilité
- (b) Ouverture
- (c) Plénitude

Nous nous efforçons d'atteindre et de dépasser ces objectifs grâce à l'amélioration continue. En effet, nous considérons ces priorités comme parties intégrantes de notre processus industriel, défini par la recherche permanente de l'excellence. C'est pour cela que tous les aspects de nos opérations intègrent nos objectifs RSE: opérations industrielles, achats, transports, ressources humaines, actions quotidiennes, etc.

Ce rapport met en lumière nos principales priorités, réalisations, challenges et objectifs."

Pierre GATTAZ



2.2 La démarche de cartographie des risques

Les risques ont été identifiés en se basant sur les cartographies de risques qualité (référentiel EN9100) et environnementale (référentiel ISO14001).

Cette analyse a impliqué les fonctions HSE, RH, Financières, et a été validée par la Direction Générale du groupe Radiall.

Elle a été réalisée en cinq étapes :

- Définition de l'univers de risques extra financiers : identification de trente risques et enjeux pouvant avoir un impact potentiel sur le Groupe.
- 6. Cotation des risques bruts : chaque risque a fait l'objet d'une cotation selon une approche homogène à celle déployée par la direction des risques du Groupe. Tous les risques ont été notés sur deux critères : le niveau de gravité en cas de survenance du risque et la probabilité d'occurrence de ce risque ;
- Identification des politiques et actions mises en place au sein du Groupe afin de permettre la hiérarchisation des risques résiduels selon les actions de prévention, d'atténuation ou de limitation du risque.
- Hiérarchisation des risques résiduels : sur la base des cotations réalisées, le Groupe a identifié trois risques extra-financiers prioritaires.



Ces risques sont présentés dans le tableau suivant :

Thématique	Description du risque associé	Renvoi à la section du rapport	Indicateur clé de performance (KPI)
Santé et sécurité au travail	Dégradation des conditions de santé et de sécurité des collaborateurs	cf. § 2.4 et 2.9 « Santé sécurité au travail » pages 3; 7-8	Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail
Emploi et compétences	Perte des talents contribuant à la valeur Inadéquation des compétences aux besoins Perte de connaissance et de compétences	cf. § 2.6.8 « La formation professionnelle en France » pages 5-6	Nombre d'heures de formation par salarié
Qualité du management et du dialogue social	Risque de continuité d'activité suite à mouvement social (perte de productivité), risque de dégradation du climat social, entrainant une augmentation du turnover et de l'absentéisme	cf. § 2.8 « Qualité du management et du dialogue social » page 7	Taux de turnover
Egalité de traitement	Manque de diversité, pyramide des âges mal orientée (âge et genre)	cf. § 2.7 « Egalité de traitement » pages 6-7	Répartition des effectifs par genre
Lutte contre la corruption	Risques de corruption et fraude	cf. § 2.4 « Gouvernance RSE » pages 3-4	Dispositif mis en place dans le cadre de la lutte anti-corruption
Droits de l'Homme	Non-respect des droits humains	cf. § 2.4 « Gouvernance RSE » pages 3-4	Dispositif mis en place dans le cadre du respect des droits humains
Environnement	Risque de problème environnemental, telles que des pollutions de l'air et des sols, risque d'incendie ou d'explosions	cf. § 2.11 et 2.12 « Rejets et Pollution » pages 9-11	Nombre d'incidents
Environnement	Mauvaise gestion ou traitement des déchets	cf. § 2.11 « Déchets » page 10	Tonnage de déchets par salarié et taux de recyclage
Environnement	Gestion inappropriée des consommations de ressources (matière première et énergie) et des émissions de CO ₂	cf. § 2.10 « Consommation et préservation des ressources » pages 8-9	Energie consommée par heure travaillée Emissions de CO ₂ liées aux énergies
Environnement	Non-respect d'une réglementation environnementale	cf. § 2.5 « Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et sous- traitants » page 4 cf. § 2.13 « Produits et Services » page11	KPI en cours de construction en 2019
Relations d'affaires	Concurrence déloyale, mauvaises pratiques concurrentielles et mauvais traitement fournisseurs	cf. § 2.5 « Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous- traitants » page 4	Dispositif mis en place dans le cadre du respect de l'éthique des affaires

2.3 Ethique et intégrité

L'excellence impose à chacun d'entre nous de mener nos activités avec exemplarité.

Le Groupe Radiall et ses collaborateurs agissent en bonne foi dans tous les actes commerciaux et économiques.

Le Groupe Radiall conduit ses opérations avec honnêteté et intégrité, dans le respect des droits et intérêts de ses collaborateurs. Il favorise un esprit de respect mutuel et d'ouverture dans l'environnement de travail, dans lequel chacun se doit d'être responsable de la réputation de l'entreprise.

Le Groupe Radiall respecte les lois et favorise la loyauté, la confiance, la solidarité et le respect des différences culturelles de chaque pays dans lequel il opère.

Il définit les règles qu'il entend établir avec ses clients, ses fournisseurs, les autorités, les autres entreprises sur le marché, l'environnement et les personnes. Les principes définis et exposés dans la charte éthique et sociale permettent à tous les acteurs du Groupe Radiall et ses partenaires d'avoir le comportement à adopter dans certaines circonstances pour préserver et promouvoir la bonne réputation de Radiall.

Agir avec intégrité nécessite que chacun d'entre nous reconnaisse que nos décisions peuvent affecter ceux qui n'ont pas l'occasion de participer à la prise desdites décisions. C'est la raison pour laquelle la direction et notamment les membres de l'OSC (Comité de Pilotage Opérationnel) s'engagent dans l'exemplarité de leurs actions en conformité avec les valeurs du Groupe. La direction de l'entreprise reconnaît être, en premier, garante de l'autonomie et de la confiance que nous transmettons à nos équipes.

2.4 La gouvernance RSE

Il existe pour chacun des sites une ou des personnes chargées des questions RSE. Cette personne, responsable notamment du suivi des consommations, des actions d'amélioration et de la réglementation, peut être un directeur de site, un animateur Qualité/Environnement ou un responsable maintenance. Un coordinateur Hygiène Sécurité et Environnement (HSE) a été nommé en 2014 pour le groupe Radiall avec une prise de fonction en 2015.

Tout collaborateur du Groupe Radiall qui a connaissance d'une situation susceptible de violer les règles et valeurs exposées dans la charte éthique est invité à le signaler au travers du dispositif d'alerte.



Ce dispositif est également mis à disposition de tout collaborateur ayant besoin d'aide et de conseil relatifs au contenu de la charte et à ses modalités de mise en œuvre notamment:

- S'il est confronté à un risque de fraude ou de corruption
- S'il estime de bonne foi qu'une violation de la charte a été ou est en train d'être ou risque d'être commise;
- S'il découvre que quelqu'un subit des représailles pour avoir émis un signalement de bonne foi

Les signalements seront traités en toute confidentialité et avec la plus grande attention par le Comité d'Ethique qui instruira les faits visés par le signalement.

Un comité éthique a été mis en place en 2018 dont les membres sont nommés par le Président du Directoire, pour une durée de trois ans

Le comité éthique a pour rôle de recueillir et de traiter les alertes qui remontent via le dispositif d'alerte interne.

2.5 Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants

Radiall respecte les règles du droit de la concurrence. Tous les fournisseurs sont sélectionnés et traités avec objectivité et loyauté, dans le cadre de pratiques commerciales transparentes et dans le respect des engagements.

Radiall attend ainsi de ses fournisseurs qu'ils s'engagent dans toutes les étapes de la relation commerciale pour un commerce responsable.

Une charte fournisseur a été mise en place afin de développer avec tous les fournisseurs une culture de confiance et d'intégrité. Ces relations sont le gage d'une réussite commune et doivent être fondées sur des pratiques commerciales exemplaires, respectueuses de l'éthique et de la légalité.

Les services achats prennent en compte au cas par cas des critères environnementaux lors des achats. A ce titre les conditions générales d'achat de Radiall stipulent certaines exigences sociales et environnementales que doivent respecter les fournisseurs et les sous-traitants et notamment :

- Le respect des réglementations locales en termes de droit du travail et conditions d'hygiène et de sécurité;
- II. Les dispositions de la convention internationale des Nations-Unies sur les droits de l'enfant du 20 novembre 1989 qui interdisent le travail des enfants;
- III. Le non recours sous quelque forme que ce soit, au travail forcé ou obligatoire tel que défini à l'article 1 de la convention du 25 juin 1957 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'abolition du travail forcé;
- IV. Le respect des réglementations suivantes : les directives ROHS (Restriction of Hazardous Substances), WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment) et REACH (Registration Evaluation Authorization Chemicals) et à la Directive 2003/11/EC, ainsi que les réglementations « International Traffic in Arms Regulations (ITAR) » et « Export Administration Regulations (EAR) ».

Les principaux sous-traitants sont questionnés ou audités sur l'ensemble de ces points. Certains d'entre eux sont certifiés selon la norme ISO 14001.

2.6 Emploi et compétences

Pour accompagner sa croissance et réaliser ses ambitions, le Groupe souhaite attirer les meilleurs talents et accompagner ses salariés afin de leur permettre de relever les défis qui sont devant eux.

Par sa politique des ressources humaines ambitieuse, Radiall a les objectifs suivants :

- encourager le développement et l'épanouissement personnel de ses salarié(e)s;
- leur fournir un environnement de travail qui respecte leur intégrité physique et morale, leur assurer un traitement équitable en toutes circonstances;
- développer leur employabilité interne et externe en facilitant leur accès à la formation tout au long de leur carrière et en enrichissant leur poste et leur expérience par plus d'autonomie et de responsabilité.

2.6.1 Répartition de l'effectif du Groupe au 31 décembre 2018

	Europe	Amérique	Asie	TOTAL
Personnel salarié	1 378	123	496	1 997
% femmes	47,82%	48,78%	42,94%	46,67%
Permanents				
(CDI)	1 228	123	273	1 624
(dont temps	86	0	0	86
partiel)				
% femmes	48,20%	48,78%	36,26%	46,24%
Durée				
déterminée	150	0	223	373
(CDD)				
% femmes	44,66%	-	51,12%	48,52%

2.6.2 Evolution de l'effectif au cours des derniers exercices

	Europe	Amériqu e	Asie	TOTAL
2018	1 378	123	496	1 997
2017	1 338	125	462	1 925
2016	1 284	133	419	1 836
2015	1 266	153	411	1 830
2014	1 201	177	397	1 775

2.6.3 Intérimaires et régies en moyenne annuelle

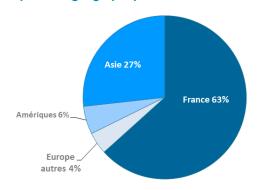
	Europe	Amériques	Asie	TOTAL
TOTAL	252	868	148	1 268
Régie	0	857	0	857
Intérim	252	11	148	411

Evolution des intérimaires et régie en moyenne annuelle

	Europe	Amériques	Asie	TOTAL
2018	252	868	148	1 268
2017	235	753	208	1 196
2016	214	735	193	1 142



Répartition géographique de l'effectif total*



*Comme décrit dans la section « 10.14 Note méthodologique », l'effectif total comprend, le personnel salarié au 31 décembre 2018 ainsi que la moyenne annuelle du personnel sous contrat de régie ou d'intérim.

2.6.4 Informations concernant l'ensemble des activités de Radiall en France

		Effectif salarié 31 déc. 2018	Effectif salarié 31 déc. 2017
	Radiall Paris (93)	76	66
Radiall	Château-Renault (37)	344	338
Radiali	St-Quentin Fallavier (38)	334	310
	Centr'Alp (38)	386	393
I.D.M.M	Dôle (39)	140	146
	TOTAL France	1 280	1 253

2.6.5 Les mouvements de l'effectif

	France	Europe (hors France)	Amériques	Asie	TOTAL
Embauches	252	25	25	127	429
Départs	226	12	27	93	358
TOTAL	26	13	-2	34	71
Permanents (CDI)	15	13	-2	26	52
Durée déterminée (CDD)	11	0	0	8	19

a. Détails des sorties d'effectif et mutations en France :

	CDI	CDD	TOTAL
Démission	25	3	28
Licenciement cause économique			
Rupture conventionnelle	10		10
Rupture anticipée CDD		5	5
Licenciement autres causes	2		2
Autres (Décès)	1		1
Retraite	33		33
Fin de période d'essai	10	3	13
Fin de contrat		97	97
Transformation en CDI		37	37
Mutation			
Total France	81	145	226

b. Mobilité géographique interne

France vers France	Etranger vers France	France vers Etranger
0	0	0

2.6.6 Augmentation de l'effectif total*

+4,6 %

*Comme décrit dans la section « 9.14 Note méthodologique », l'effectif total comprend le personnel salarié au 31 décembre 2018 ainsi que la moyenne annuelle du personnel sous contrat de régie ou d'intérim au niveau du Groupe.

2.6.7 Mesures prises en faveur de l'emploi

Radiall SA a renégocié son accord GPEC – Dynamique Compétences 2025 afin d'anticiper et d'accompagner la transformation des organisations et des métiers liée aux évolutions techniques et de veiller à sécuriser les parcours des salariés au sein du Groupe.

Cet accord s'articule autour des objectifs suivants :

- 5 Organiser l'information sur la stratégie et les perspectives à moyen et long terme du Groupe et sur la politique dans le domaine de l'emploi et des compétences;
- Analyser, à partir d'un référentiel de fonctions, les ressources actuelles et les évolutions prévisibles des besoins en termes de métiers et de compétences ;
- 7 Identifier les fonctions stratégiques, stables, en évolution, menacées :
- 8 Développer la construction et la sécurisation des parcours professionnels.

2.6.8 Employabilité des salariés

a. Bourse à l'emploi

Le Groupe Radiall dispose d'une Bourse à l'Emploi interne qui regroupe les offres de tous les établissements Radiall France et filiales à l'étranger. Les postes à pourvoir y sont décrits avec l'intitulé du poste, l'établissement dans lequel le poste est ouvert, les missions et fonctions, les compétences générales requises.

Les candidatures sont toutes examinées et font toutes l'objet d'une réponse. Toute réponse négative est argumentée et motivée.

b. La formation professionnelle en France

L'objectif principal de la formation professionnelle est le développement des compétences. A ce titre, l'entreprise retient comme priorité :

- 9 toute action permettant soit l'élévation du niveau de qualification soit le développement des compétences professionnelles,
- toute action permettant de favoriser l'employabilité afin de suivre l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations du travail.

Personnes formées

Nombre de personnes formées : 845 Nombre de stagiaires : 2 010 Nombre d'heures stagiaire : 17 020

Nombre d'heures moyen par personne formée : 20

Taux de couverture des personnes formées en France par rapport à l'effectif moyen du Groupe : 42,7 %



Budget consacré à la formation

Le total des dépenses sur l'exercice affectées au plan de formation de Radiall, en sus des contributions et cotisations obligatoires, a représenté 2,83% de la masse salariale, pour un montant de 1 209 870 euros.

Bénéficiaires de la formation

Catégorie	Nbre d'h de formation	Nbre de salariés
Cadres	7 471	278
ETAM	5 815	279
Ouvriers	3 734	288

Axes de formation

Professionnalisation/Employabilité:

- Poursuivre les formations techniques afin d'augmenter les compétences vers l'innovation des produits, procédés et modes de fonctionnements;
- Continuer d'engager des actions de formation destinées à accroître la polyvalence;
- Accompagner le développement de nouvelles compétences (changements de postes, nouveaux produits, nouveaux outils ...);
- Renforcer les expertises dans les procédés clés ;
- Poursuivre la démarche Lean ;
- Développer les connaissances sur le fonctionnement de l'entreprise (économique, SCM...);
- Développer les compétences en langues étrangères pour les collaborateurs ayant à travailler avec leurs contacts internationaux;
- Développer les compétences interculturelles.

Leadership:

- Accompagner les managers dans leur rôle de proximité et de cohésion d'équipe, en intégrant les principes de la QVT et les nouvelles valeurs de l'entreprise;
- Accompagner les managers dans la conduite du changement par l'acquisition de principes d'agilité, et l'ouverture sur leur environnement (Université Aletia, communautés d'expertise, réseaux internes et externes...);
- Accompagner les nouveaux managers dans la prise en main de leurs nouvelles fonctions;
- Accroître les compétences en communication.

Conduite du changement/Agilité :

- Maintenir les connaissances en fonction de l'évolution des outils informatiques;
- Accroître les compétences en informatique de base et systèmes de gestion;
- Accompagner le déploiement des outils en microinformatique, digitaux et SIRH;
- Accompagner le développement d'une culture digitale;
- Acquérir et/ou accroître les compétences en gestion de projet au niveau global, en particulier via les méthodes agiles.

RSE/Réglementaire :

- Poursuivre des actions de sensibilisation aux TMS, à la notion de pénibilité;
- Promouvoir la sécurité/environnement par une organisation et des formations adaptées à chaque secteur de l'entreprise;
- · Former nos experts aux exigences réglementaires.

c. Les actions de partenariat

Radiall, entreprise « citoyenne », favorise l'emploi local au travers de partenariats notamment avec Pôle emploi. L'entreprise fait partie des entreprises leaders dans les différents bassins d'emploi des sites de production, notamment Château Renault pour l'Indre et Loire et Centr'Alp pour le Pays Voironnais

Radiall attache une importance à l'intégration et à la réinsertion, à ce titre elle a signé la « Charte de la diversité en entreprise ». Elle accueille des stagiaires en démarche d'insertion professionnelle en collaboration avec l'association « Sport dans ma ville » au travers de leur programme "Job dans ma ville" avec notamment des parrainages de jeunes par des salariés

L'entreprise a la volonté d'accompagner les jeunes vers l'industrie au travers de l'apprentissage mais également de l'accueil d'une « classe en entreprise » pendant la semaine de l'industrie sur le site de Centr'Alp. De nombreux stagiaires «école» sont également accueillis chaque année dans l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Radiall participe à l'association "100 chances 100 emplois" sur son site d'Aubervilliers, qui a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et jeunes adultes issus des quartiers dits « sensibles » en s'appuyant sur le processus « 100 Chances 100 Emplois » existant dans plusieurs bassins d'emploi, à travers l'accompagnement de jeunes vers de la formation ou de l'emploi.

Afin d'impliquer l'Education Nationale à ces démarches et de montrer aux professeurs d'une part, que les notions enseignées sont concrètement utilisées dans le monde industriel, et d'autre part, qu'elles ont une importance économique, Radiall participe sur tous les sites de production en France aux actions de «Professeurs en entreprise» organisées par la fondation « CGénial », pour permettre aux enseignants de découvrir les métiers de notre industrie afin d'être plus aptes à renseigner leurs élèves lors de leurs choix d'orientation.

2.7 Egalité de traitement

Les femmes représentent 47 % de l'effectif salarié du Groupe au 31 décembre 2018.

Radiall SA présente un rapport d'études comparées sur l'égalité H/F lors d'une séance plénière du Comité Central d'Entreprise. Cette disposition est par ailleurs évoquée lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) avec les représentants syndicaux. Un accord d'entreprise a été signé avec les Délégués Syndicaux Centraux le 9 juin 2016 et sera ouvert à une nouvelle négociation au cours de l'année 2019.

Le recrutement se fait grâce à un processus établi et appliqué par les personnes en charge du recrutement. Les annonces sont asexuées de manière à attirer autant les candidats masculins que féminins sur tous les métiers de l'entreprise.

2.7.1 Les actions menées pour une meilleure mixité professionnelle

L'entreprise poursuit un certain nombre de démarches dans les domaines suivants :

- Signature d'un partenariat avec la Fondation « CGénial » qui permet de valoriser Radiall et ses métiers auprès des jeunes et d'accueillir des professeurs en entreprise.
- Présentation des parcours et métiers de l'entreprise en collaboration avec les associations et filières d'enseignement technique et scientifique.
- Présence dans les parcours de formation scolaires et universitaires par l'accueil de jeunes au sein de nos établissements que ce soit pour des stages découvertes, des classes en entreprise ou des journées d'information sur nos métiers.
- Encouragement des parrainages tels que « Job dans ma ville » qui permet aux jeunes de découvrir le monde du travail, ses codes et ses exigences, à travers l'expérience d'un professionnel.
- Partenariat avec l'association « Elles bougent » afin de promouvoir la diversité des talents, de renforcer la



mixité dans les entreprises sur des métiers techniques.

2.7.2 Evaluation de la performance égalité H/F

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 34
- Indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations individuelles :
- Indicateurs relatifs aux écarts de promotions entre les femmes et les hommes :
 15
- Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité :
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sousreprésenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations :

L'entreprise Radiall SA totalise 84 points sur 100.

2.7.3 Répartition de l'effectif CDI/CDD par âge

2018	Europe	Amériques	Asie	TOTAL
-26 ans	129	4	41	174
% femmes	30,2%	50%	36,5%	32,1%
26 – 30 ans	99	3	56	158
% femmes	40,4%	66,6%	51,7%	44,9%
31- 50 ans	705	62	362	1 129
% femmes	47,6%	43,5%	44,7%	46,5%
51 ans et +	445	54	37	536
% femmes	54,8%	53,7%	18,9%	52,2%

2.7.4 Insertion des travailleurs handicapés

Radiall a défini sa politique handicap au travers de 4 axes principaux: Communication/sensibilisation; le maintien dans l'emploi; le recrutement direct de personnes en situation de handicap; la sous-traitance et le partenariat avec des entreprises adaptées ou d'aide par le travail.

En 2018, des animations de sensibilisation ont été menées dans le cadre de la politique handicap de Radiall.

L'obligation d'emploi au titre de 2018 est de 71 unités. Pour compléter ses 67,48 unités totales, l'entreprise a versé une contribution financière de compensation de 44 336 \in .

2.8 Qualité du management et du dialogue social

2.8.1 Qualité du management

En France, Radiall a obtenu le label « HappyIndex/trainees », décerné par le site choosemycompay.com via une enquête auprès de nos stagiaires et alternants (77 % de répondants). Leur taux de satisfaction pour l'entreprise est de 81,6% et Ils sont 84% à recommander Radiall.

Le turnover en France représente 7,08 % en 2018.

2.8.2 Relations sociales

Chaque établissement en France a un Comité d'établissement et des Délégués du personnel. Chaque Direction d'établissement réunit mensuellement ces instances. Au niveau de l'entreprise, la Direction réunit les membres du Comité Central d'Entreprise au minimum deux fois par an en réunion ordinaire.

Les œuvres sociales sont gérées par chaque Comité d'Etablissement, qui dispose pour ce faire d'un budget spécifique propre.

Pour l'année 2018, Radiall SA a conclu les accords suivants avec les Délégués syndicaux centraux : Accord d'intéressement 2018 – 2020 ; Avenants n° 3 et 4 sur l'évolution du PERCO ; Avenant n° 1 portant sur l'évolution du forfait annuel en jours ; Avenant n° 1 sur l'égalité HF ; Avenant n° 1 sur l'évolution de la prime des mensuels ; Accord sur la mise en place des astreintes.

2.8.3 Rémunérations

La masse salariale annuelle de l'exercice

(en euros)	2018	2017	2016
Brut SS Radiall	42 775 747	41 131 708	39 343 516
Brut SS I.D.M.M.	4 638 418	4 463 112	4 281 949

Les rémunérations et leur évolution

Les négociations annuelles obligatoires se conduisent au niveau de l'entreprise, les établissements décident des modalités d'application dans un second temps. La périodicité a été alignée sur la connaissance des résultats de l'entreprise permettant d'avoir une visibilité plus adéquate. Pour la période 2017-2018, l'enveloppe totale allouée au titre de l'évolution de la rémunération globale a été de 2,5 %, comprenant une enveloppe pour les ajustements et promotion de 0,35%.

Intéressement et participation

L'accord d'intéressement en vigueur a conduit à provisionner, au 31 décembre 2018, une somme avant charges estimée de 5 003 000 euros pour l'effectif RADIALL.

2.9 Santé et sécurité au travail

2.9.1 Organisation et aménagement du temps de travail en France

L'organisation du temps de travail est régie par l'accord d'Entreprise "ARTT" de l'année 2000. Le personnel bénéficie de contrats de travail en jours ou en heures. La durée de travail pour les contrats en jours est de 213 jours annuels. La durée du travail des contrats en heures est constituée d'un temps de travail effectif hebdomadaire moyen de 35 heures. Notre accord prévoit la possibilité d'avoir recours à la modulation annuelle si nécessaire. L'entreprise pratique les horaires dits "alternés / décalés" pour l'utilisation étendue des installations industrielles.

Un système de Compte Epargne Temps est en place pour recevoir des jours de congés ou de réduction du temps de travail non pris ; cette épargne permet une sortie différée en temps ou en argent.

Il est proposé une épargne retraite collective (PERCO) qui peut recevoir jusqu'à 10 jours de CET par an.

2.9.2 Les conditions d'hygiène et de sécurité Santé et sécurité

Chaque établissement en France a un CHSCT. La direction réunit trimestriellement les membres du CHSCT et les différents acteurs relatifs à l'hygiène et la sécurité, en réunion ordinaire, pour l'examen des conditions d'hygiène et de sécurité. Il est à noter qu'un Document Unique d'évaluation des risques professionnels est en place et permet d'identifier les dangers et d'évaluer les risques pour le personnel.



Un rapport faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rappelant les actions ayant contribué, au cours de l'année écoulée, à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés, est présenté aux membres du CHSCT, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

2.9.3 Absentéisme en France

Le taux d'absentéisme est calculé en intégrant les absences suivantes : maladie, accidents travail et trajet, maternité, garde enfants malades, absences autorisées ou non autorisées payées ou non payées, grèves, congés individuels de formation.

L'indicateur concerne 57,08 % des effectifs CDI et CDD Moyen du Groupe.

	Taux d'absentéisme Global	Taux d'absentéisme Maladie		
2018	5,0 %	4,0 %		
2017	4,9 %	4,1 %		
2016	4,4 %	3,4 %		
2015	4,0 %	3,2 %		

2.9.4 Les accidents du travail en France

	Nbre d'accidents du travail	Moyenne des taux de cotisation A.T.
2018	21	1,1 %
2017	11	1,1 %
2016	22	1,4 %
2015	14	1,6 %

Le taux de fréquence présenté correspond au nombre d'accidents du travail divisé par le nombre d'heures travaillées multiplié par 106;

En France	Taux de fréquence des accidents	Taux de gravité des accidents.
2018	10,62 points	0,18 points
2017	4,60 points	0,15 points
2016	11,03 points	0,17 points

A l'étranger (2018)	Taux de fréquence des accidents	Taux de gravité des accidents.	
Chine	0 point	0 point	
Amérique	4,84 points	0,02 point	
Inde	0 point	0 point	

L'indicateur concerne 95 % des effectifs du groupe.

2.9.5 Maladies professionnelles en France

Radiall participe à la démarche TMS Pro afin de transformer durablement les conditions de travail dans l'objectif de prévenir les risques professionnels et de maintenir les salariés dans l'emploi.

Le nombre de maladies professionnelles déclarées en 2018 est de 7

2.9.6 Maintien dans l'emploi

Radiall s'engage dans une politique globale de santé au travail sur 3 axes que sont le risque psychosocial, le maintien dans l'emploi et le capital santé.

Dans le cadre de la partie maintien dans l'emploi, Radiall s'est engagé dans un projet d'expérimentation sur «Travail et cancer du sein» dont l'objectif est de prévenir le risque de désinsertion en cas de maladie grave et d'innover pour rendre plus facile le maintien au travail.

L'expérimentation porte sur le cas particulier des femmes concernées par un cancer du sein et elle engage plusieurs entreprises de taille moyenne, des scientifiques et des institutions qui en assurent le financement. En lien avec la volonté de réaliser une politique RSE ancrée dans les réalités du terrain, Radiall ouvrira ses portes en 2019 aux équipes du DoTank, living lab des entreprises moyennes, pour une première étape expérimentale visant à cerner le rôle de l'activité de travail dans le processus de rétablissement.

Dans le cadre d'une démarche plus globale d'employabilité, Radiall accueille des adultes en reconversion professionnelle ou universitaire. Des actions particulières sont menées pour accueillir des personnes en situation de handicap.

2.10. Consommations et préservation des ressources

Dans le cadre de sa politique de préservation des ressources naturelles, Radiall mesure et analyse ses différents prélèvements dans le domaine de l'eau de l'énergie.

Pour chacun de ces éléments, des relevés sont effectués sur l'ensemble des sites avec création d'un reporting mensuel par le responsable HSE du Groupe.

Afin de limiter les risques de surconsommation de ces ressources, Radiall met en œuvre des mesures de réduction et sensibilise ses employés à leurs bonnes utilisations.

Eau

La ressource en eau est utilisée au niveau industriel essentiellement pour le traitement de surface des sites de Voreppe, Obregon et Shanghai, ainsi que pour la tribofinition des sites de Voreppe et de Dôle.

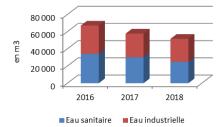
Des systèmes de refroidissement performants sont en place pour supprimer les circuits ouverts. La réutilisation de l'eau est aussi favorisée pour les eaux de Process (évapoconcentrateur de Voreppe) et les eaux sanitaires (arrosage des pelouses et récupération des eaux de pluie), enfin des limitateurs d'utilisation sont mis en place lorsque cela est possible.

Il n'existe pas de contraintes locales en France pour l'alimentation en eau des sites.

Un seul prélèvement est effectué directement dans le milieu naturel sur les 8 sites de production.



Consommation (en m3)	2016	2017	2018	Ratio 2017/2018
Eau totale	67 103	57 709	51 626	-10 %
Eau sanitaire	34 093	30 092	24 857	-17%
Eau industrielle	33 010	27 617	26 769	-3 %



Les ratios en baisse s'expliquent par l'amélioration de la performance, certaines baisses de production et de personnel.

Energie

est utilisée sur les sites de production essentiellement sous forme électrique pour le fonctionnement des équipements de production (machines, traitement de surface) et de gaz naturel pour le chauffage des sites situés dans les régions les plus froides.

Un audit énergétique a été réalisé conformément à la réglementation pour Radiall France en 2015, les pistes d'amélioration dégagées sont prises en compte notamment sur le site de l'Isle d'Abeau par l'amélioration de l'efficacité énergétique. Cet audit sera renouvelé en 2019.

L'amélioration de l'efficacité énergétique se fait sur certains sites par des changements de luminaires (LED) et l'isolation thermique des bâtiments (bâtiments neufs ou rénovations).

La prise en compte des sources d'énergies renouvelables commence à se faire notamment par la mise en place de panneaux photovoltaïque (puissance de 10kw/h sur Obregon).

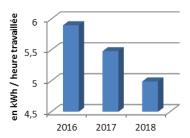
Consommation (en GWh)	2016	2017	2018	Ratio 2017/2018
Electricité	27.773	27.179	26.161	- 3.7%
Gaz	6.669	6.242	5.552	- 11.1%
Total	34.442	33.422	31.713	- 5.1%





La performance énergétique se mesure par la quantité d'énergie consommée par heure travaillée, elle s'améliore de 9% entre 2017 et 2018.

A périmètre équivalent	2016	2017	2018	Ratio 2017/2018
Heures travaillées	5 836 933	6 101 071	6 347 032	+7%
Consommation (en GWh)	34.442	33.422	31.713	- 5.1%
Ratio en kWh/heure travaillée	5.90	5.48	4.99	- 9.1%



Matières premières

Les principales matières premières utilisées pour les produits Radiall sont des alliages cuivrés, des plastiques et des téflons. Les sites consomment également des produits chimiques, tels que des solvants, des huiles et des solutions de métaux utilisées pour le revêtement des produits finis.

Le recyclage des emballages et la récupération des métaux permettent de minimiser l'impact sur le milieu. Une part très importante des déchets métalliques issus des ateliers mécaniques est revendue à des fondeurs qui réintègrent le métal dans la chaîne de distribution.

Conditions d'utilisation des sols

L'utilisation des sols se limite à l'implantation des bâtiments et des parkings. Il n'existe pas de dépôts de matières sur sol, ni d'épandage de boues ou d'eaux usées.

Rejets

Rejets dans l'air

La partie la plus importante des rejets est constituée par les émissions des chaudières à gaz utilisées pour le chauffage, qui produisent essentiellement du gaz carbonique et des oxydes d'azote.

Les chaudières sont entretenues et vérifiées afin de limiter au mieux ces rejets. Des calculs de rendement sont faits pour celles des sites français ayant une puissance supérieure à 400 kW.

Aucun des sites français n'est soumis à un plan de gestion des solvants. Les solvants de nettoyage chloré (Perchloréthylène, Dichlorométhane) ou non (hydro-fluoro-éther, acétone, alcool) représentent moins de 10 tonnes en utilisation et environ 1 tonne en émissions.



Les rejets d'extractions des bains de traitement de surface (acide, cyanure) sont peu significatifs en quantité mais, d'impact plus important. Pour cela, une séparation des réseaux et un lavage des émissions cyanurées et acides ont été mis en place sur Voreppe et ont réduit très fortement les quantités émises.

Des bornes de recharges pour véhicules électriques sont mises en place sur différents sites afin d'inciter les employés à l'utilisation de ce type de véhicules.

Les rejets de gaz à effet de serre

Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société sont constitués à une forte majorité par la combustion du gaz naturel pour le chauffage et à la production d'électricité de manière indirecte.

Les postes d'émissions de gaz à effet de serre générés par l'usage des biens et services qu'elle produit sont très faibles car les composant Radiall sont essentiellement passifs et consomment peu ou pas d'énergie lors de leur utilisation.

Pour l'année 2018 et pour l'ensemble des sites, le bilan des émissions de gaz à effet de serre dues au gaz et à l'électricité représente 9 572 tonnes équivalent CO₂. Le bilan pour la France représentant 1915 tonnes équivalent CO₂ soit 20 % du total

Aucun site Radiall établi en France ne se situant en zones sensible et les consommations d'eau étant trop faibles pour être impactées par des mesures de restrictions importantes, Radiall n'a pas pris à ce jour de mesures d'adaptation au changement climatique.

Rejets dans l'eau

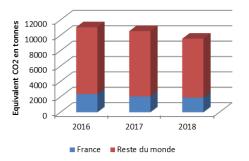
Les sites de Voreppe, d'Obregon et de Shanghai sont les plus significatifs pour l'environnement. Ils possèdent une station de détoxication permettant de traiter les eaux et bains usés de l'unité de traitement de surface.

Grace à la mise en place d'un évapoconcentrateur, le site de Voreppe a pu supprimer complétement ses rejets directs.

Deux sites d'usinage français ont des activités de tribofinition, seul le site de Voreppe rejette 1 à 2 m3 par mois après filtration

Des déshuileurs sont mis en place lors de l'aménagement des aires de stationnement, conformément à la réglementation en vigueur afin d'éliminer les écoulements dans le milieu naturel.

Déchets



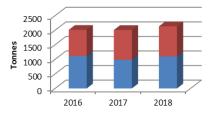
Les déchets industriels non dangereux (DND) sont constitués de papier, cartons, ferraille, copeaux, chute de plastique, déchets de cantine et sont traités par des entreprises agrées.

Les déchets industriels dangereux (DD) correspondent aux déchets générés par le traitement de surface : bains cyanurés et métalliques concentrés, boues d'hydroxydes métalliques, certaines huiles et chiffons souillés des centres d'usinage, ils sont traités en externe par des entreprises agrées.

Dans le cadre de sa politique de prévention et d'économie circulaire, Radiall favorise les mesures de prévention, de recyclage, et de réutilisation de ses déchets.

Les déchets non dangereux sont essentiellement traités par recyclage matière pour les cartons, métaux et papiers. Ce pourcentage de recyclage est sur une tendance positive. Les déchets dangereux de par leur caractère sont le plus souvent détruits ou enfouis, certains éléments métalliques étant partiellement récupérés.

Production de déchets en tonnes	2016	2017	2018	Ratio 2017/2018
Déchets non dangereux	1 110	979	1096	+ 11.2%
Déchets dangereux	899	1026	1037	+ 1%
Déchets totaux	2009	2005	2133	+ 6.4%
% de Déchets ND Recyclés au niveau du groupe	70.2%	77.5%	77.2%	



■ Déchets dangereux



■ Déchets non dangereux

Quantité de déchets par salariés	2016	2017	2018
Tonnes / Salarié	0.67	0.64	0.66

Qté Déchets / Salarié





Lutte contre le gaspillage alimentaire

Il n'existe pas actuellement de mesures formalisées dans ce domaine, cependant Radiall n'a pas d'impact particulier sur ce point, les sites possédant des cantines de restauration collective gèrent au mieux les quantités mises à disposition.

2.12 Pollutions accidentelles

Dans la cadre de sa politique de prévention des risques de pollutions accidentelles Radiall met en œuvre différentes mesures notamment la mise en place de plans d'urgence régulièrement testés (déversements accidentels, exercices incendie).

Des plans ETARE (ETAblissement REpertorié) sont établis avec les services départementaux de secours pour Voreppe et l'Isle d'Abeau.

Le site de Voreppe possède un conseiller à la sécurité pour le transport de matières dangereuses (ADR) et un rapport annuel est rédigé et communiqué à la Direction du site, le personnel est régulièrement pour maitriser ces risques

Les produits chimiques sont stockés sur rétention et le personnel est régulièrement formé à leur bonne manipulation.

Afin d'éviter des pollutions liées aux équipements, les machines d'usinage et les activités de traitement de surface sont positionnées sur des sols étanches.

Aucun déversement accidentel n'a été relevé en 2018, ainsi que de pollution atmosphérique ou d'incendie.

Aucune plainte des autorités n'a été émise à l'égard du Groupe en matière de respect de l'Environnement

2.13 Produits et Services

Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Fabricants de composants électriques et électroniques, Radiall est soumise à la législation européenne (Directives RoHS et WEEE, Règlement REACH). Cette législation a pour but la limitation des substances dangereuses et l'amélioration de la gestion des déchets et des produits chimiques.

Le respect de ces réglementations, notamment la suppression du plomb et des composés bromés dans certains produits, sont les mesures fortes prises par Radiall pour la protection de la santé et de la sécurité des consommateurs. Des cellules de mise en conformité et de réponses aux questionnaires clients sont en place notamment sur le site de Voreppe.

Un bilan réglementaire est réalisé et suivi pour les sites France afin d'examiner et de maintenir la conformité globale aux réglementations en matière d'HSE.

Lutte contre la précarité alimentaire

De par ses activités, produits et services qui n'utilisent pas de ressources alimentaires directes ou indirectes, Radiall n'a pas d'impact sur la précarité alimentaire.

Respect du bien-être animal

De par ses activités, produits et services qui ne sont pas en lien direct ou indirect avec les animaux, Radiall n'a pas d'impact sur le bien-être animal.

Respect d'une alimentation responsable, équitable et durable

Les activités, produits et services de Radiall ne concernant pas le secteur agro-alimentaire, Radiall n'a pas d'impact direct ou indirect sur l'alimentation humaine.

Les conséquences sociales et environnementales de l'activité

Les Politiques de prévention de Radiall ont pour objectif de contribuer à minimiser les conséquences sociales et environnementales de ses activités.

2.14 Note méthodologique

Les indicateurs SES publiés dans ce chapitre ont été élaborés par un groupe d'experts fonctions et métiers du Groupe. Engagée dans un processus d'amélioration continue, Radiall s'efforce à construire un référentiel d'indicateurs tenant compte des obligations légales et adapté à Radiall et à son activité.

Le Groupe a choisi de faire vérifier par son commissaire aux comptes, Mazars, un certain nombre d'indicateurs conformément à l'article 225 de la loi Grenelle 2.

2.14.1. Périmètre

Indicateurs sociaux

Le périmètre de reporting social comprend l'ensemble des sociétés du périmètre de consolidation de Radiall SA consolidées par intégration globale et proportionnelle tel que présenté dans les comptes consolidés de Radiall SA.

Indicateurs environnementaux

L'information présentée dans ce chapitre est basée sur l'activité des sites industriels de la Société Radiall en France (Voreppe, L'Isle d'Abeau, Château-Renault et Dôle), en Chine (Shanghai) en Inde (Bangalore), aux Etats-Unis (New Haven), et au Mexique (Obregon) représentant 93% des effectifs Groupe

Ce rapport est réalisé à partir des données 2018 et prend en compte les données définies dans l'article R225-105-1 en se fondant sur trois principes :

- Les impacts des activités sur l'environnement,
- Les mesures prises pour limiter ces impacts,
- La prévention des situations d'urgence.

Variations de périmètre

En cas de variation de périmètre (créations, cessions, liquidations, acquisitions, ou changement de participations de sociétés) les données sont incluses dans le périmètre à partir de la date de changement de participation.



2.14.2 Collecte des données

Indicateurs sociaux

Le reporting des données sociales est mensuel.

Les données sociales sont collectées dans chacune des filiales contrôlées directement ou indirectement via une maquette standard.

La direction des ressources humaines du Groupe assure la consolidation des données sociales ainsi remontées après avoir réalisé des contrôles de cohérence.

Indicateurs environnementaux

La plupart des données environnementales sont préparées sur une base mensuelle par le responsable environnement de chaque site et remontées au Coordonnateur HSE Groupe.

Ces données sont collectées pour l'ensemble des sites via une maquette standard puis consolidées après réalisation des contrôles de cohérence sur une base annuelle.

2.14.3 Précisions sur certains indicateurs

La définition de l'ensemble des indicateurs et les méthodes de calcul sont mises à dispositions des contributeurs. Les principales hypothèses retenues sont présentées ci-dessous par familles d'indicateurs.

Effectifs

L'effectif comprend l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail en CDI et CDD ou équivalent pour les filiales étrangères. Leur dénombrement est effectué en personne physique à fin de mois échu.

Le personnel sous contrat de régie (y compris maquilladora à Obregon) ou d'intérim est calculé sur la base d'un effectif pondéré mensuel à fin de mois échu.

L'effectif comprend l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail en CDI et CDD ou équivalent pour les filiales étrangères, ainsi que le personnel sous contrat de régie (y compris maquilladora à Obregon) ou d'intérim.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme correspond au total des heures d'absences payées ou non payées (maladie, accident du travail et de trajet, maternité, congés conventionnels) divisés par le nombre d'heures théoriques travaillées.

Formation

L'indicateur correspond aux heures de formation et porte uniquement sur le périmètre France.

Consommation en eau

L'indicateur consommation en eau porte à la fois sur la consommation en eau industrielle utilisée entre autre pour le traitement de surface, mais aussi en eau sanitaire. Il s'agit uniquement d'eau distribuée par un opérateur privé ou public. Il n'existe pas de prélèvement directement dans le milieu naturel en surface ou souterrain.

Déchets

Correspond à l'ensemble des déchets générés par l'activité des sites industriels. Sont considérés comme dangereux les déchets liés :

- Bains cyanurés et bains métalliques
- Boues d'hydroxydes métalliques
- Eaux usées issues d'évapo-concentrateur
- Huiles et chiffons souillés des centres d'usinage.

Aucun rejet de ces déchets dangereux n'est effectué dans le milieu naturel, ils sont traités en externe par des entreprises agréées.

Rejets de gaz à effet serre

Les émissions portent sur les émissions directes et indirectes associées à l'énergie telles que définies dans l'article 75 de la loi Grenelle 2.

Pour 2018, elles ont été calculées à partir des consommations d'électricité et de gaz naturel, converties à partir des facteurs d'émission de la base carbone ADEME avec les données 2017 afin de pouvoir comparer d'une année à l'autre.

Accidents du travail

L'indicateur porte sur les accidents du travail tel que défini par le code de la Sécurité Sociale.

L'indicateur de gravité des accidents du travail est calculé de la façon suivante : Nombre des journées perdues × 1000 / Nombre d'heures travaillées.

Les modalités de calcul du taux de fréquence présenté sont le nombre d'accidents du travail divisé par le nombre d'heures travaillées multiplié par 1 000 000.

Masse salariale

La masse salariale désigne le cumul des rémunérations brutes (salaires, primes, et avantages) des salariés versées au cours de l'exercice écoulé.

Turnover

Le taux de turnover concerne uniquement les CDI du périmètre Radiall SA.

2.14.4 Indicateurs non retenus

Les indicateurs présentés dans ce chapitre ont été retenus au regard de leur pertinence par rapport aux enjeux sous-jacents et aux principaux impacts du Groupe en matière sociale, environnementale et sociétale.

Le tableau présente l'ensemble des informations recommandées par le décret d'application de la loi Grenelle 2 et l'information présentée et retenue dans le présent chapitre.



Table de concordance

Eléments de la Déclaration de Perfor	mance Extra-Financière	Renvoi à la section du rapport
Modèle d'Affaires		
	Autres (interaction avec les parties prenantes, etc.)	
Liste des informations attendues dans le modèle d'affaires	Ressources financières et non financières	Cf. "Modèle d'affaires" page 1
	Tendances, vision, valeurs, objectifs	
Principaux risques extra-financiers et KPI		Cf. "Tableau des risques RSE principaux" page 3
	Les conséquences sociales de l'activité	cf. partie 2.13 page 11
	Les conséquences environnementales de l'activité	cf. partie 2.13 page 11
	Le changement climatique	cf. partie 2.11 pages 9-11
	L'économie circulaire	cf. partie 2.11 page 10
Autres informations obligatoires	Les accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés et aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	cf. Qualité du management et du dialogue social §2.8 page 7
	La lutte contre le gaspillage alimentaire	cf. partie 2.11 page 11
	La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité	cf. Gouvernance RSE 2.4 pages 3-
	Le handicap	cf. Egalité de traitement 2.7.4 Insertion des travailleurs handicap page 7
	La lutte contre la précarité alimentaire	cf. partie 2.13 « lutte contre la précarité alimentaire » page 11
	Le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable	cf. partie 2.13 « respect du bien animal » page 11



3. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION CONSOLIDEE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Exercice clos le 31 décembre 2018

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société Radiall SA, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société (ci-après le « Référentiel »), dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de la société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

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

- Nous avons pris connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale;
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques;
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société;



- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration au paragraphe « Note méthodologique »;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations :
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs ¹ que nous avons considérés les plus importants :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices² et couvrent 60 % des effectifs, considéré comme grandeur caractéristique du volet social et entre 39 % et 65 % des données environnementales considérées comme grandeurs caractéristiques du volet environnemental;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes³;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la société
- Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre décembre 2018 et avril 2019 sur une durée totale d'intervention de 4 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la Directions des Ressources Humaines, la Direction HSE et la Direction Financière.

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Le périmètre de reporting de l'indicateur clé de performance « Taux de turnover » couvre 34% des effectifs consolidés Groupe au 31 décembre 2018 (périmètre CDI Radiall SA France).
- Pour les indicateurs « Formation », dont l'indicateur clé de performance « Nombre d'heures de formation par salarié », le périmètre de reporting couvre 46% des effectifs consolidés Groupe au 31 décembre 2018 (périmètre Radiall SA France).

Fait à Paris La Défense, le 7 mai 2019 L'organisme tiers indépendant

MAZARS SAS

Simon BEILLEVAIRE

Associé

Edwige REY

Associée RSE & Développement Durable

Conclusion

Répartition des effectifs par genre ; Nombre d'heures de formation par salarié ; Taux de turnover ; Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail ; Nombre d'incident environnemental ; tonnage de déchets par salarié ; Energie consommée par heure travaillée ; Emissions de CO₂ liées aux énergies

Les sites de Centr'Alp et Isle d'Abeau (France) pour les informations environnementales et sociales ; Le site d'Obregon (Mexique) pour les informations relatives aux effectifs totaux, aux consommations d'énergie et à l'accidentologie.

³ Dispositif mis en place dans le cadre du respect des droits humains ; Dispositif mis en place sur la lutte anti-corruption ; Dispositif mis en place dans le cadre du respect de l'éthique des affaires.



SIMPLIFICATION is our INNOVATION

We advance the design and engineering process for innovators, ground-breakers and pioneers of technology. We reduce weight, improve durability and streamline installation to provide leading-edge connectors that drive product performance.

AREA OFFICES LOCAL CONTACTS

EUROPE	ADDRESS	PHONE	FAX	EMAIL
FINLAND	Radiall Finland PO Box 202, 90101, Oulu	+358407522412		infofi@radiall.com
FRANCE	Radiall SA 25 Rue Madeleine Vionnet, 93300, Aubervilliers	+33149353535		info@radiall.com
GERMANY	Radiall GmbH Carl-Zeiss-Straße 10, 63322, Rödermark	+49607491070	+496074910710	infode@radiall.com
ITALY	Radiall Elettronica S.R.L. Via Zambeletti 19, 20021, Baranzate Milano	+39024885121	+390248843018	infoit@radiall.com
NETHERLANDS	Radiall Nederland BV Hogebrinkerweg 15b, 3871, KM Hoevelaken	+31332534009	+31332534512	infonl@radiall.com
SWEDEN	Radiall AB Sollentunavägen 63, 191 40 Sollentuna	+4684443410		infose@radiall.com
UNITED KINGDOM	Radiall Ltd. Profile West, 950 Great West Rd.,	+441895425000	+441895425010	infouk@radiall.com
	Brentford Middlesex TW8 9ES			

ASIA

CHINA	Shanghai Radiall Electronics Co., Ltd.	+862166523788	+862166521177	infosh@radiall.com
	No.390, Yonghe Road, Shanghai, 200072			
HONG KONG	Radiall Electronics (Asia) Ltd. Room A, 16/F., Ford Glory Plaza,	+85229593833	+85229592636	infohk@radiall.com
	37-39 Wing Hong Street, Cheung Sha Wan, Kowloon, Hong Kong			
INDIA	Radiall India Pvt. Ltd.	+918028395271	+918028397228	infoin@radiall.com
	25D, Phase 2, Peenya Industrial Area, Bengaluru 560 058			
JAPAN	Nihon Radiall K.K.	+81364274455	+81364274456	infojp@radiall.com
	Sawada Building 8F, Shibuya-ku, Tokyo 150-0011			

AMERICAS

USA & CANADA Radiall USA, Inc. 8950 South 52nd Street, Ste. 401 Tempe, AZ 85284 +14	4806829400 +148	806829403 infousa@radiall.com
---	-----------------	-------------------------------

GLOBAL PRESENCE

 $Australia \cdot Austria \cdot Belgium \cdot Brazil \cdot Czech \ Republic \cdot Denmark \cdot Estonia \cdot Greece \cdot Hungary \cdot Indonesia \cdot Israel \cdot Korea \cdot Latvia \cdot Lithuania \\ Malaysia \cdot Norway \cdot Philippines \cdot Poland \cdot Portugal \cdot Russia \cdot South \ Africa \cdot Singapore \cdot Spain \cdot Switzerland \cdot Taiwan \cdot Thailand \cdot Turkey \cdot Vietnam$