CLAYENS

2025

RAPPORT DE DURABILITÉ



EDITO

Chez Clayens, nous attachons une grande importance aux enjeux de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Avec la mission de contribuer à un monde meilleur et plus harmonieux, nous nous engageons à améliorer continuellement nos pratiques.

Notre démarche volontaire repose sur des principes simples, concrets et primordiaux, adaptés aux enjeux spécifiques du secteur de la plasturgie. De nos matières premières à nos produits finis, et en passant par nos outils industriels, nous sommes des moteurs actifs de la transformation et de l'évolution de nos métiers.

Ensemble, nous construisons un avenir où nous produisons de manière responsable, respectons notre planète, et valorisons chaque individu impliqué dans notre chaîne de valeur. Nous sommes fiers de cette mission et continuons à travailler avec détermination pour faire de nos engagements une réalité tangible.

Eric Pisani
Président

SOMMAIRE

L'entreprise Clayens **4**

Démarche RSE **15**

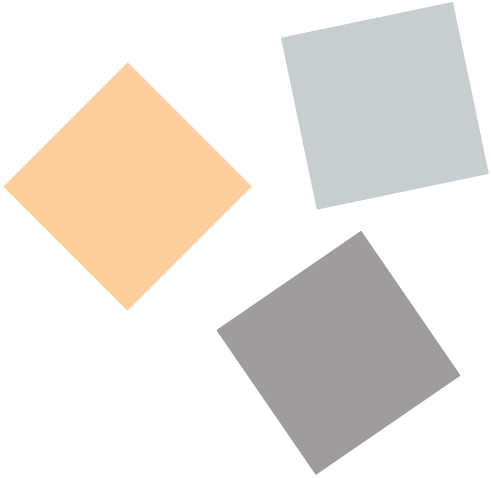
Gouvernance **30**

Enjeux RSE **37**

- Environnement 37
- Social 58
- Chaine de valeur et produits 94
- Ethique des affaires 107

Annexes **118**

- Note méthodologique 123
- Lexique 126



L'ENTREPRISE CLAYENS

1

NOTRE SOCIÉTÉ

Clayens est un leader mondial dans l'ingénierie et la sous-traitance industrielle, avec une expertise spécifique dans la mise en œuvre de polymères, composites et métaux de précision.

> **Depuis près de 100 ans, Clayens est fournisseur de leaders de l'industrie.**

Clayens fait parti des leaders mondiaux dans l'ingénierie et la sous-traitance industrielle, avec une expertise spécifique dans la mise en œuvre de polymères, composites et métaux de précision.

Depuis près de 100 ans, CLAYENS est fournisseur des leaders de l'industrie dans divers secteurs : la santé, l'aérospatiale et la défense, l'infrastructure électrique, l'automobile et l'équipement industriel.

Basée en France, la société s'est développée sur plus de 30 usines réparties sur neuf pays d'Europe, d'Afrique (EMEA) et d'Amérique du Nord (NAM).

Clayens conçoit et fabrique des produits ainsi que des solutions techniques pour ses clients, en mettant en œuvre des thermoplastiques, des thermodurcissables (compression et injection), des polymères à haute performance, du thixomoulage et des métalloplastiques.

En s'appuyant sur des équipes de R&D et d'ingénierie de premier plan, Clayens déploie des technologies innovantes pour fournir des applications de pointe, de la conception à la production, en passant par le conditionnement, et la logistique.

Grâce à une présence sur 3 continents, à des systèmes de qualité robustes et à des solutions de fabrication optimisées, CLAYENS a la capacité d'accompagner ses clients pour des fabrications personnalisées à haut volume, tout en étant suffisamment souple pour répondre à l'évolution rapide de leurs besoins sur marchés qu'ils desservent.

Chez Clayens, nous voyons "Un monde d'opportunités" à saisir ensemble.

L'égalité et la diversité ne sont pas seulement des valeurs, mais de véritables moteurs de performance et d'innovation au sein de Clayens.

*"A world of opportunities" : "Un monde d'opportunités"

NOTRE HISTOIRE

2024

Acquisition de la société SAMAP Viennot (France).

Clayens NP devient Clayens

2023

Acquisition en Amérique du Nord des sites de production de Parkway Products, Crystal Lake, Providence, Wallingford et Chihuahua.

2022

Arrivée d'un nouvel investisseur majoritaire, One Equity Partner.

2021

Clayens NP, au travers de sa filiale AIP, acquiert l'entreprise P.I.T., spécialisée dans l'usinage de précision.

2021

Clayens NP confirme le rachat des pôles Santé et Industrie du Groupe PSB industries.

2020

SINTEX NP devient Clayens NP.

2019

Premier LBO avec un pool d'investisseurs français piloté par SIPAREX.

2014

Acquisition du Groupe SIMONIN, composé de 500 personnes et de 5 sites (4 en France et 1 au Maroc). L'entreprise apporte son savoir-faire en découpe métallique, surmoulage plastique, travail du fil, en électronique (PCBA), et en production de faisceaux.

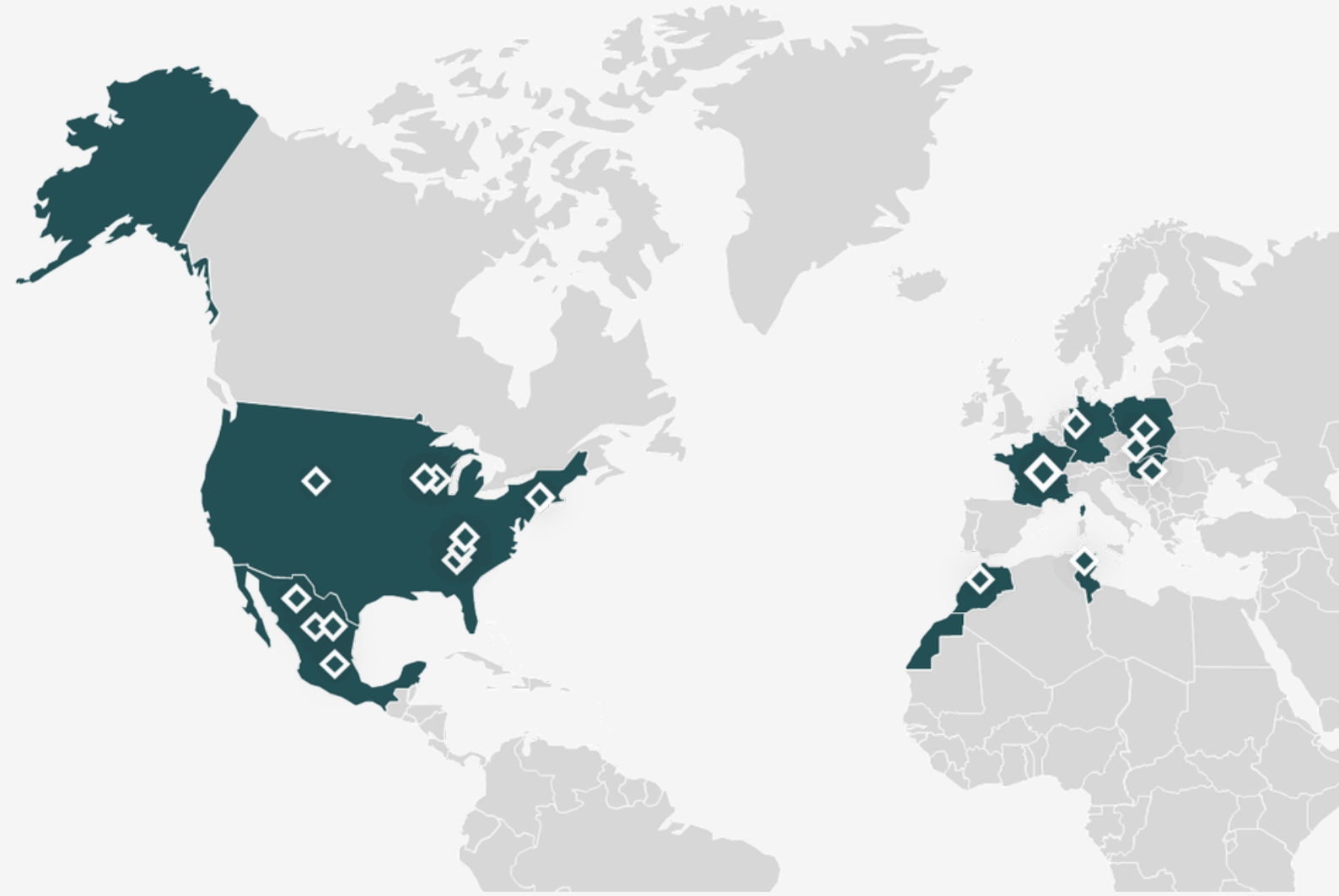
2007

SINTEX LTD achète 100% de NIEF PLASTIC.

1931

Fondée en 1931 près de Lyon, Clayens, anciennement appelé NIEF Plastic, fabriquait des boites de commutation électrique intégrant des matériaux thermodurcissables dans leur isolation.
Dès 1960, l'activité devient exclusivement dédiée à la transformation de polymères thermoplastiques et thermodurcissables.

NOTRE DÉPLOIEMENT



Pour en savoir plus, veuillez vous référer à notre site internet.

616M €
Revenue

~5000
Employés

~30
Implantations

9
Pays

NOS MARCHÉS STRATÉGIQUES



AEROSPACE & DEFENSE

10%



AUTOMOTIVE

20%



INDUSTRIAL & EQUIPMENT

25%



ELECTRIC & INFRASTRUCTURE

30%



HEALTHCARE

15%

NOS MARCHÉS STRATÉGIQUES

AEROSPACE & DEFENSE

8 sites dédiés au secteur aérospatial en Europe, USA, Mexique

Nous mettons à profit notre expertise en matière de traitement des matériaux pour concevoir, et fabriquer des pièces aéronautiques sur mesure, garantissant ainsi l'innovation, la performance, et la fiabilité des composants aérospatiaux structurels et individuels.

AUTOMOTIVE

Fabrication de pièces critiques pour la sécurité grâce à des processus de production automatisés.

Expertise en inspection par caméra et traçabilité via codes QR et tags RFID si nécessaire.

Nous sommes un acteur de référence dans la fabrication de composants automobiles, en proposant des solutions adaptées pour répondre à des normes de sécurité et d'écologie strictes, tout en vous accompagnant dans la transition vers des véhicules électriques.

ELECTRIC & INFRASTRUCTURE

Offrir une conception innovante, une fabrication avancée et un support complet

Garantir des normes de sécurité élevées et une technologie de pointe

Nous sommes un fournisseur leader de pièces électriques hautes performances, d'interrupteurs domestiques aux isolateurs haute tension, et au service des principaux acteurs de l'industrie électrique depuis plus de 70 ans.

HEALTHCARE

11 sites dédiés à la santé

8 salles blanches : 5 en France (ISO7), 2 aux USA (ISO8), 1 au Mexique (ISO7)

Nous collaborons avec des innovateurs de premier plan dans le domaine de la santé, fournissant des solutions précises d'injection et d'usinage de plastique pour les dispositifs médicaux et les emballages pharmaceutiques, entièrement conformes aux normes réglementaires mondiales.

INDUSTRIAL & EQUIPEMENT

Solutions sur mesure : de l'unité à la production à grande échelle

Nous fournissons des solutions de pointe dans la conception et la production de pièces de précision pour diverses applications industrielles, combinant une vaste expertise en matériaux avec une technologie de pointe pour donner vie à vos projets les plus ambitieux.

NOTRE STRATÉGIE

Le modèle économique de Clayens repose sur deux principes structurants : la proximité avec ses clients et la diversification de ses marchés. Cette organisation permet au Groupe de limiter sa dépendance à un secteur d'activité ou à une zone géographique unique, tout en renforçant sa capacité à s'adapter aux évolutions économiques et aux attentes de ses clients.

Pour soutenir cette ambition, la stratégie de Clayens s'articule autour de trois piliers complémentaires:

1

Un modèle propre et unique

Clayens s'appuie sur une identité commune portée par une marque unique, partagée par l'ensemble des filiales du Groupe. Cette cohérence se traduit également par un modèle opérationnel standardisé, déployé sur tous les sites afin de garantir un même niveau d'exigence, de qualité et de performance.
Dans cette logique, les engagements RSE sont définis et pilotés à l'échelle du Groupe afin d'être progressivement déployés sur l'ensemble des entités. Cette approche favorise le développement d'une culture commune fondée sur la responsabilité, l'éthique et la recherche d'un impact environnemental maîtrisé. Elle se traduit notamment par l'amélioration continue des processus, l'optimisation de l'utilisation des ressources et l'intégration progressive de solutions plus durables dans nos activités.

2

La performance et la compétence

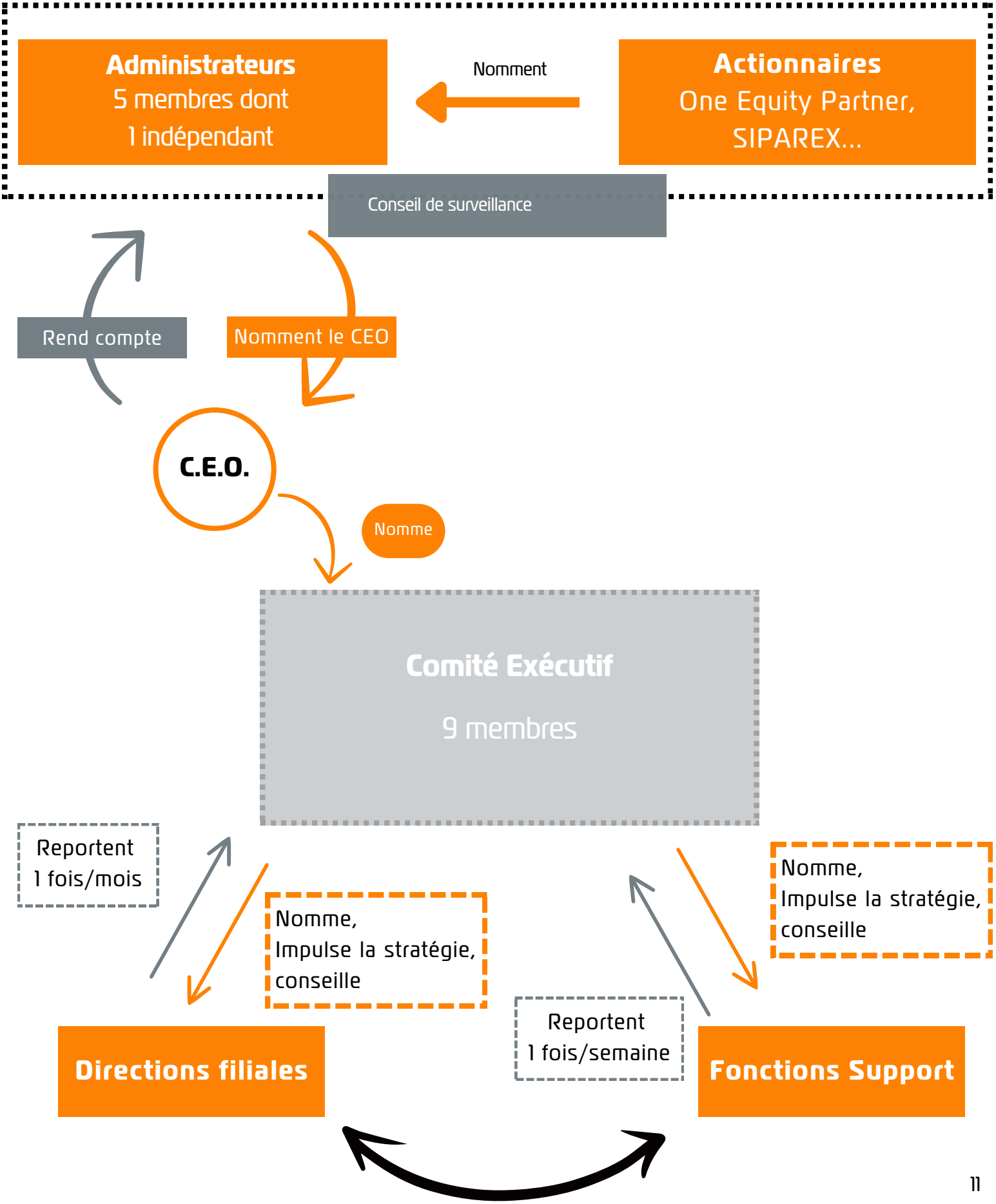
La performance opérationnelle constitue un levier essentiel de compétitivité pour Clayens. Le Groupe adapte en permanence son organisation industrielle afin d'accompagner au mieux ses clients tout en optimisant ses coûts et ses capacités de production.
Cette démarche s'appuie sur une offre technologique diversifiée, capable de répondre à des besoins variés sur de nombreux marchés. L'innovation, la qualité et la réactivité guident l'ensemble de nos activités. En parallèle, le développement des compétences de nos collaborateurs permet de maintenir un haut niveau d'expertise et d'accompagner les évolutions technologiques et industrielles du Groupe.

3

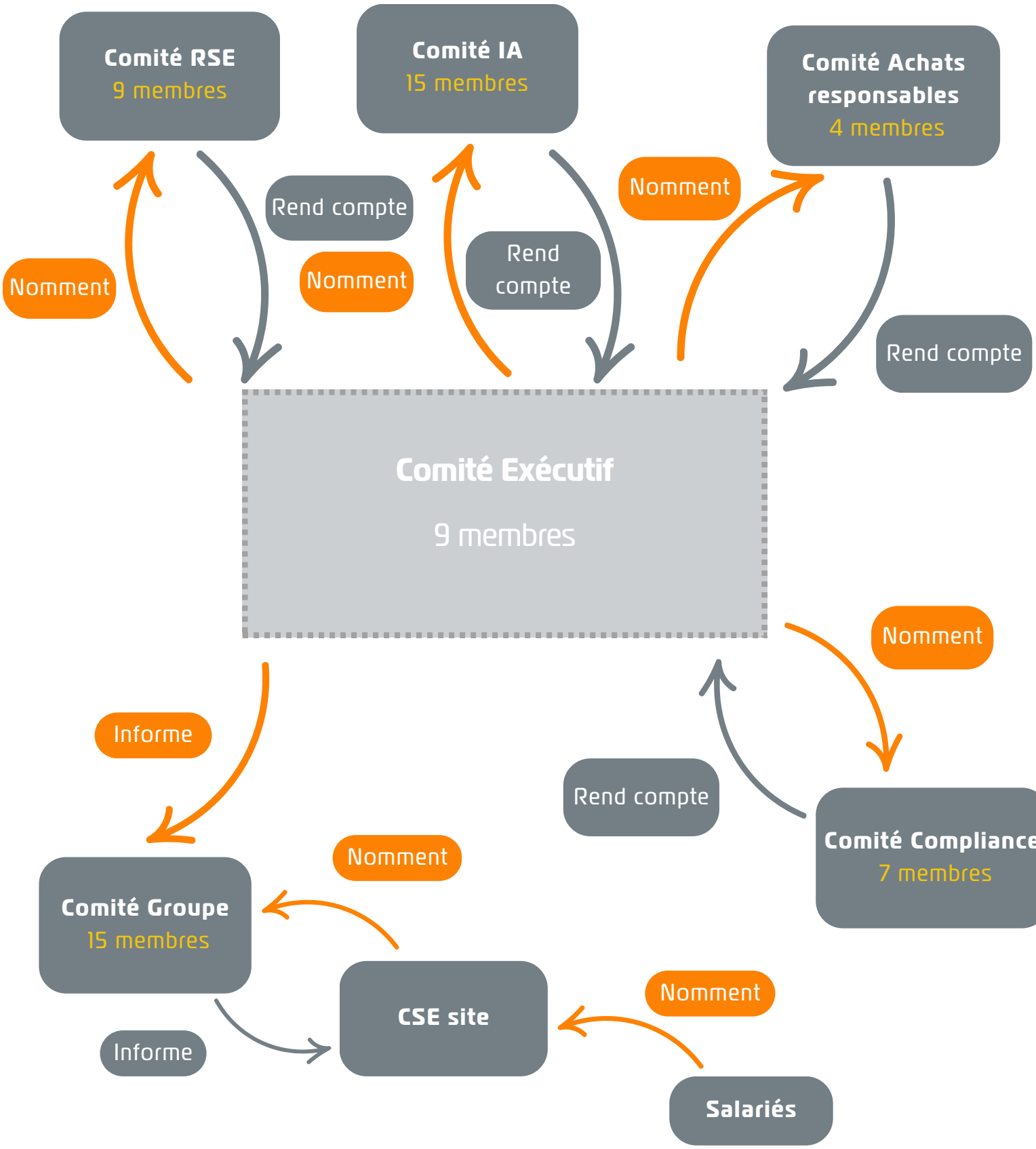
La croissance

La stratégie de croissance de Clayens vise à élargir en permanence sa présence sur sa matrice marchés-géographies, en se renforçant sur les secteurs à fort potentiel et dans les zones offrant de nouvelles perspectives de développement.
Cette croissance s'appuie à la fois sur l'acquisition de nouvelles positions commerciales, le développement de partenariats stratégiques et le renforcement de nos expertises technologiques. En se rapprochant de ses clients et en investissant dans des marchés à forte valeur ajoutée, le Groupe consolide sa présence internationale tout en préservant son agilité. L'objectif est de construire une croissance durable, créatrice de valeur pour les clients, les collaborateurs, les actionnaires et l'ensemble des parties prenantes.

GOUVERNANCE GLOBALE



GOUVERNANCE GLOBALE



GOUVERNANCE GLOBALE



Eric Pisani
CEO



David Berthiller
Senior Executive Vice President
Finance, RH & IT



Brice Collet-Beillon
Senior Executive Vice President
EMEA



Chris REED
Executive Vice President
NAM



Eric Manessier
Executive Vice President
Industrie, Qualité, Maintenance HSE



Alexandra Teleki
Executive Vice President
Achats



Brian FLYNN
Executive Vice President
Business Développement



Jérémy Guivarc'h
Executive Vice Président
R&D



Roman Rivas
Executive Vice Président
MEXICO

NOTRE CHAINE DE VALEUR

Notre valeur ajoutée

Aerospace & Defense
Automotive
Electric & infrastructure
Healthcare
Industrial & Equipement

Nos savoirs-faire

Injection*
Electroniques
Mise en forme du métal
Usinage
Pièces métalloplastiques

Matières Premières

Granulés de plastiques industriels
Inserts métalliques
Métaux

*Injection Thermoplastiques, Thermodurcissable, compression Thermodurcissable, et composites

DÉMARCHE RSE 2

NOTRE VISION



Fédérer l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs autour de projets innovants et engagés.

Améliorer les pratiques de l'entreprise en s'interrogeant à tous les niveaux sur l'impact de nos activités et de nos décisions, sur la société et l'environnement.

Enrichir le dialogue avec nos parties prenantes et les sensibiliser aux enjeux de la RSE.

NOS VALEURS

Nos multiples savoir-faire nous permettent de répondre aux enjeux de secteurs variés, et de proposer à nos clients un accompagnement complet et sur-mesure.
L'aventure Clayens rassemble aujourd'hui plus de 5 000 femmes et hommes dans le monde partageant des valeurs communes.
Engagés pour une industrie qui conjugue innovation et responsabilité, nous incarnons notre slogan au quotidien.

CONFIANCE

Nous ne faisons aucun compromis. Nous cultivons l'exemplarité. Dans une volonté permanente d'exemplarité et de proximité, nous défendons une politique d'entreprise honnête et transparente au quotidien.

RÉPUTATION

Nous voulons incarner et inspirer la confiance par nos actes et attitudes. Nous agissons en partenariat, en respectant nos engagements et en favorisant la prise d'initiative interne.

INTÉGRITÉ

Notre réputation est l'actif essentiel de l'entreprise. Nous voulons agir en permanence dans le souci de la préserver.

PROGRÈS

Ouverts sur le monde et tournés vers l'avenir, nous voulons progresser chaque jour, pour le bénéfice de nos clients, de nos collaborateurs et de nos actionnaires.

NOS ENJEUX RSE

ENVIRONNEMENT

Climat & Energie
Eau & Pollutions
Eco-conception & Economie circulaire



SOCIAL

Droits humains & Droits des travailleurs
Rétention & Attraction
Dialogue social
Bien-être au travail
Développement du capital intellectuel
Diversité & Inclusion
Santé & Sécurité au travail



CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

Achats responsables
Santé, Sécurité & Qualité Produit



L'ETHIQUE DES AFFAIRES & COMPLIANCE

Corruption
Lutte anti blanchiment d'argent
Loyauté des pratiques
Sécurité & Confidentialité des informations



LABÉLISATIONS ET PERFORMANCES RSE

SBTI

Validation des objectifs de réduction des émissions de CO2 du Groupe d'ici 2030 dans le cadre de la trajectoire 1,5 °C des Accords de Paris

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Validé

Ecovadis

Argent (78/100)
Top 15% des entreprises évaluées par EcoVadis

SILVER | Top 15%
ecovadis
Sustainability Rating
DEC 2025

Médaillé

CDP

Classé D
Reporting
Climate change

CDP
DISCLOSURE INSIGHT ACTION

Classé

Global Compact

Année 2025

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Validé

NOS PARTIES PRENANTES

Notre Comité Exécutif maintient des échanges réguliers avec nos parties prenantes à fin de nourrir sa stratégie RSE. Ces échanges permettent également de partager les performances, les progrès enregistrés, et aussi, se tenir informés des évolutions de leurs attentes RSE. Le Comité Exécutif se réunit chaque mois pour analyser des tendances, des résultats et des évolutions de la stratégie à prendre en compte.

Parties prenantes	Enjeux	Moyens mis à disposition pour répondre aux enjeux
Actionnaires	Tenir informer nos investisseurs sur notre réponse à leurs exigences RSE Assurer la stabilité de l'entreprise Analyser nos risques sociétaux et environnementaux	Indicateurs de performance RSE communiqués trimestriellement à nos actionnaires Bilan financier mensuel Réponse à 1 questionnaire d'audit par an mandaté par nos actionnaires sur l'amélioration de notre démarche RSE
Partenaires financiers	Respecter nos engagements RSE vis-à-vis de nos partenaires financiers Être capable de solliciter des financements sans représenter un risque	Bilan annuel des indicateurs clés de performance définis avec nos partenaires financiers Audit annuel de nos résultats financiers par des commissaires au compte Bilan financier trimestriel non exhaustif communiqué à nos partenaires financiers Reporting annuel sur des indicateurs sélectionnés par nos partenaires financiers
Clients	Être capable de répondre aux nouvelles attentes de nos clients en terme de réduction de notre empreinte carbone et sur l'évolution de notre démarche RSE Rester un partenaire privilégié de nos clients S'assurer de produire des produits fiables, sécuritaires et respectueux de l'environnement	Validation de notre démarche de réduction de notre empreinte par le SBTi Engagement pris auprès de nos clients de réduire notre empreinte carbone Participations actives à des groupes de travail portant sur l'énergie et le climat en collaboration avec certains de nos clients Indicateurs de suivi mensuel de la performance Clients du Groupe (taux de réclamation, PPM, taux de services...) Maintien de nos certifications Qualité et Environnement qui sont également des exigences clients
Fournisseurs	Sensibiliser nos fournisseurs à notre approche RSE Développer une relation durable avec nos fournisseurs Être à l'écoute des problématiques de nos fournisseurs	Suivi de l'engagement de nos fournisseurs à la démarche RSE Suivi de l'engagement de nos fournisseurs stratégiques dans la démarche RSE et sur le taux de certification ISO14001 Suivi du taux d'engagement de nos fournisseurs sur le code de conduite et charte achats responsables CLAYENS Suivi de l'engagement des fournisseurs sur un approvisionnement responsable des minerais de conflits. Suivi d'indicateurs clés de performance de nos fournisseurs (PPM, taux de service, etc), taux d'entreprise ESAT/EA dans le panel fournisseur.
Partenaires sociaux	Entretenir le dialogue social	Existence de CSE au sein de nos filiales françaises Existence d'un Comité Groupe (France)
Autorités publiques	Être en mesure de suivre et répondre aux différentes évolutions réglementaires liés aux changements des politiques publiques	Réalisation de veilles réglementaires complètes dans l'ensemble du Groupe Réalisation de veilles actives des différentes directions du Groupe sur leurs domaines d'expertise Informer les sites impactés par ces changements de réglementations en amont de leur mise en applicabilité
Collaborateurs Salariés	Améliorer la qualité de vie au travail des salariés Développement des compétences	Déploiement d'une politique Santé Sécurité au travail applicable à l'ensemble de ses sites Présence d'un référent HSE dans chaque filiale, qui mène des plans d'action en collaboration avec leur Direction Renforcement des dispositifs de formation Déploiement d'un outil de SIRH

PROCESSUS DE DÉFINITION DES ENJEUX

Dans le cadre de sa préparation aux exigences de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Clayens a réalisé en 2024 sa première analyse de double matérialité avec l'accompagnement de KPMG. Cette démarche a permis d'identifier et de hiérarchiser les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus significatifs pour le Groupe, tant au regard de leurs impacts sur la société et l'environnement que de leurs effets potentiels sur la performance de l'entreprise.

Pour mener ce projet, une équipe de travail transverse regroupant les représentants des différents piliers et thématiques ESRS a été constituée. Les résultats de cette analyse ont servi de base à l'élaboration d'un plan d'action destiné à renforcer progressivement la maturité du Groupe sur les sujets de durabilité.

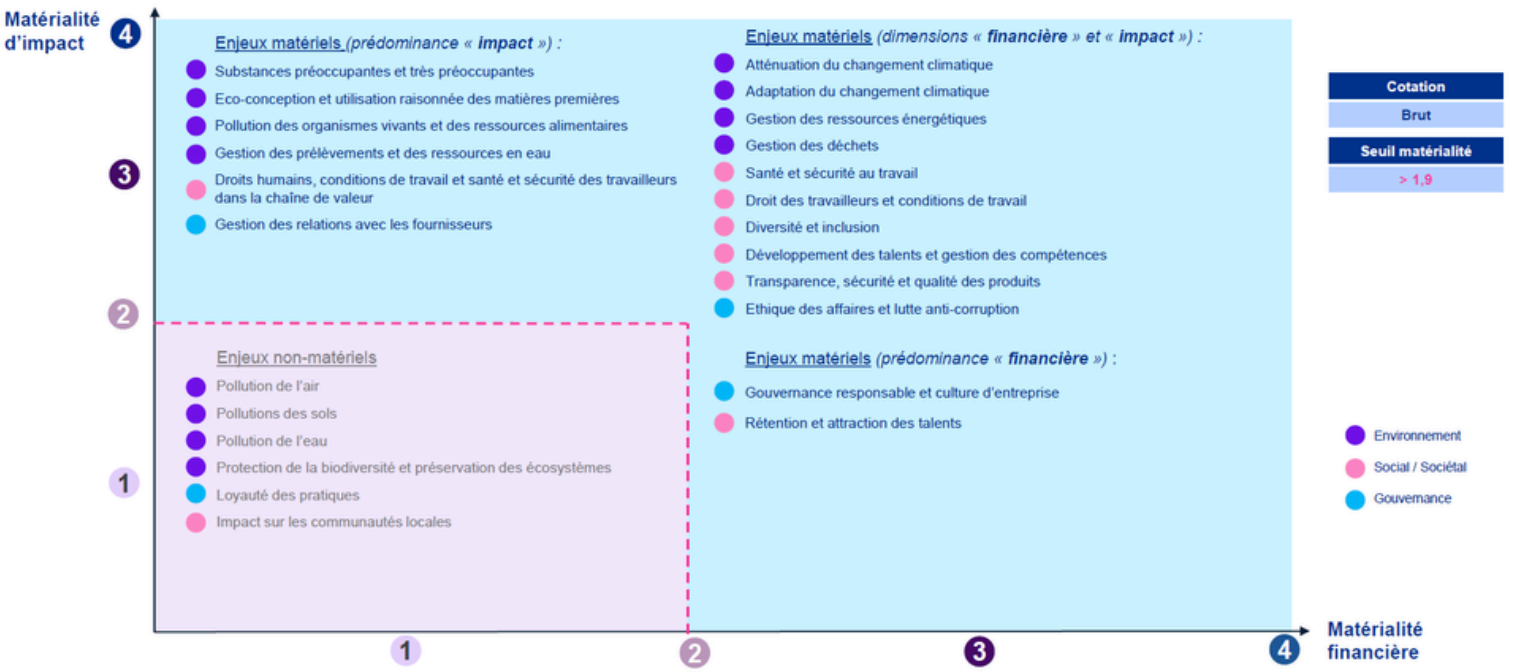
Entre-temps, les évolutions réglementaires européennes issues de la directive Omnibus ont modifié le calendrier et le périmètre d'application de la CSRD. Dans ce contexte, l'échéance initialement envisagée pour Clayens a été reportée, avec une première publication désormais attendue en 2028 sur les données de l'exercice 2027, sous réserve des futures évolutions réglementaires. Clayens continue de suivre attentivement les décisions européennes afin d'adapter sa feuille de route en conséquence.

Cette période supplémentaire constitue une opportunité pour consolider les dispositifs déjà engagés et renforcer la qualité des données extra-financières collectées au sein du Groupe. Les travaux portent notamment sur la structuration du reporting ESG, l'amélioration de la mesure des indicateurs, la maîtrise des impacts environnementaux et le renforcement du dialogue avec les parties prenantes.

Au-delà de la conformité réglementaire, cette démarche contribue à intégrer durablement les enjeux de responsabilité sociétale dans les processus de décision et les activités opérationnelles. Elle doit permettre à Clayens de mieux piloter sa performance durable, d'anticiper les attentes de ses clients et partenaires, et d'accompagner la transformation du Groupe vers un modèle toujours plus résilient et responsable.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Double matérialité | Matrice de double matérialité simplifiée



PILIER ENVIRONNEMENT

CLIMAT & ENERGIE

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Respecter les Accords de Paris sur nos émissions de CO2	Réduire de 50% nos Scope 1 & 2 d'ici 2030, par rapport à 2019 validés par le SBTi	-25.72%
	Réduire le Scope 3 de 30% d'ici 2030, par rapport à 2021 validés par le SBTi	-3.69% (1)
Augmenter le nombre de sites certifiés ISO 14 001	100% des filiales EMEA certifiées ISO 14001 à fin 2027	72.22%
Maîtriser nos consommations d'énergie	Réduire notre intensité énergétique (MWh/T transformées) de 10% à fin 2027 par rapport à 2021	- 8.63%
	100% de nos filiales avec un audit énergétique à fin 2025	94%

(1) Ce résultat couvre 54% de nos usines.

PILIER ENVIRONNEMENT

EAU & POLLUTIONS



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Améliorer la gestion des déchets et favoriser le recyclage/réemploi	Atteindre un taux de recyclage/réemploi des déchets non dangereux de 50% à fin 2026.	75%
Surveiller et conseiller les filiales sur leur consommation d'eau	Maintenir le ratio de consommation d'eau inférieur à 1m3/personne/mois.	1.48 m3/personne/mois
Identifier, sensibiliser et transversaliser les bonnes pratiques environnementales en termes de pollution	Déployer la prévention de la perte de granulés plastiques dans l'environnement sur 100% des sites EMEA, d'ici fin 2027.	70%

ECO-CONCEPTION & ECONOMIE CIRCULAIRE



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Promouvoir la réduction de l'empreinte environnementale des produits de Clayens auprès de ses clients	Accompagner nos clients dans leur rupture technologique. Etre en mesure de chiffrer l'empreinte carbone de nos produits finis. Proposer des alternatives plus durables en remplacement de matières premières.	9% de consommation de matières recyclées ou biosourcées

PILIER SOCIAL

DROITS DES TRAVAILLEURS

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Salaire décent	Rémunérer 100% des salariés du Groupe au-dessus des minimums légaux en vigueur dans chaque pays où Clayens est présent	100%
Travail forcé et illicite des enfants	S'assurer qu'aucun mineur ne travaille de manière illégale dans le Groupe	0 %
Couverture santé	Assurer une couverture santé accessible à 100% des collaborateurs	100%
Bonnes pratiques de droit social & Compliance	Former 100% de nos managers sur les bonnes pratiques du droit social & Compliance avec un thème traité par an dès 2025, avec une récurrence annuelle	Lancement S2 2025 sur le périmètre France

RÉTENTION & ATTRACTION, DIALOGUE SOCIAL & BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Turnover	France : 10,80% Europe hors France : 16,68% Maghreb : 8,04 % Mexique : 90% US : 70%	France : 15,29% Maghreb : 13,05% Europe hors France : 18,68% Mexique : 93,89% US : 64,97%
Taux d'absentéisme	Limiter le taux d'absentéisme du groupe à 6%	5,16%
Rétention	Mettre en place un indicateur de rétention après embauche d'ici 2026: % de salariés M.O.I. (1) en poste après 1 an	En cours
Satisfaction des salariés au sein du Groupe	Mettre en place une enquête sociale à l'échelle du groupe d'ici 2027	En cours d'élaboration sur la zone EMEA. En place sur la zone NAM pour la 2ème année consécutive

(1) M.O.I. : Main d'oeuvre indirecte

PILIER SOCIAL

DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Formation	Assurer 12,5 heures de formation par an et par salarié	17,2h
People Review	100% des N-1 des équipes de Directions (groupe et filiales) passés en revue et 100% de la Direction groupe	100%
	Accompagner 100% des "Key talents" (1) détectés par un plan de développement individuel	100%
	Mettre en place un réseau d'"Experts" (2) Clayens afin de favoriser le transfert de compétences d'ici 2026	En cours d'élaboration
Management	100% des managers (3) formés aux bonnes pratiques managériales d'ici 2025	Déployé sur l'ensemble du Groupe sauf us

DIVERSITÉ & INCLUSION

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Féminisation du management	Atteindre 30% de managers femmes d'ici 2026	23%
Répartition Homme Femme	Stabiliser la répartition femmes/hommes pour s'approcher au maximum de 50%	47%
Inclusion des travailleurs handicapés	Détecter et former 1 référent handicap par pays d'ici 2026	En cours d'élaboration
Non discrimination	Former les Responsables RH et sensibiliser l'ensemble des managers à la non discrimination	Déployé en 2025 - 100% des managers formés - objectif récurrence annuelle

(1) cf. page 146
(2) cf. page 145
(3) Est considéré comme manager, toute personne ayant à minima un collaborateur rattaché hiérarchiquement

PILIER SOCIAL

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Accidents du travail	Réduire le nombre d'accidents du travail à 0	92
	Maintenir le taux de fréquence du Groupe en dessous de 16,29 (1)	9.92
	Maintenir le taux de gravité du Groupe en dessous de 1,26 (2)	0.46
Maladies professionnelles	Maintenir l'indice de fréquence de maladies professionnelles en dessous de 6,2 (3)	2.75
	Sensibiliser 100% des managers du groupe sur les notions de harcèlement moral d'ici 2026	Déploiement prévu pour S2 2025

(1) Calcul : Taux de la plasturgie France 2021 - 10% = 16,29
(2) Calcul : Taux de la plasturgie France 2021 - 10% = 1,26
(3) Indice de la plasturgie France 2021
(4) Sur l'année 2024, les données ne sont pas consolidées. Dans le cadre de notre déploiement d'un SIRH, il est également prévu d'intégrer une plateforme d'e-learning afin de déployer cette sensibilisation à l'ensemble de nos managers d'ici 2025.

DROITS HUMAINS ET DROITS DES TRAVAILLEURS

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Respect de la chaîne d'approvisionnement dans le respect de la démarche d'Achats éthiques et responsables	Atteindre, à fin 2025, 90% de signature de la charte achats responsables par les fournisseurs stratégiques	92%

PILIER CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

ACHATS RESPONSABLES



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Optimiser et accompagner notre panel fournisseurs stratégiques pour atteindre des objectifs RSE Accroître la sensibilisation des collaborateurs aux achats responsables	100% des fournisseurs stratégiques certifiés ISO14001 ou ayant engagés une démarche environnementale avant fin 2027.	57%
	100% des fournisseurs stratégiques engagés dans le respect du code de conduite et de la charte Achats Responsables Sensibiliser 100% des fournisseurs stratégiques sur les minéraux de conflits. Former 100% des acheteurs aux Achats responsables et aux enjeux anti-corruption	98% 100% 90%
Optimiser et accompagner notre panel fournisseurs stratégiques pour atteindre des objectifs qualité et logistique	Réduire continuellement le nombre de réclamations et les PPM associés.	
	Accompagner les fournisseurs stratégiques pour atteindre un taux de service fournisseurs de 95% à fin 2027	95.5%

SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Améliorer le taux de réponses au demande clients sur les produits finis	Traiter 100% des demandes formalisées par nos clients, sur nos produits finis, à fin 2027.	86.8%
Améliorer la qualité des produits livrés au client	Diminuer de 10% par an des incidents clients	-8.1%
	Diminuer de 50% par an le taux de PPM clients	-68.5%

PILIER ETHIQUE DES AFFAIRES

CORRUPTION & LUTTE ANTI BLANCHIMENT D'ARGENT

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Exposition du Groupe au risque de corruption et de blanchiment d'argent	Avoir 0% des fournisseurs stratégiques en zone noire selon l'Indice de Perception de la Corruption	0%

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Respect des pratiques en terme de concurrence	Respecter les engagements légaux et RSE des différentes parties prenantes du Groupe.	Aucune alerte sur un non-respect de la loyauté des pratiques
		100% des salariés ont signé le code éthique du Groupe mis à jour en 2025 100% seront formés d'ici fin 2026

SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2025
Développer les compétences des collaborateurs en terme de Sécurité Informatique	Former 100% des collaborateurs en poste disposant des accès à des ressources IT à la sécurité informatique	100%
	Réintégrer 100% des personnes ayant échouées à une 1ère campagne de phishing dans une seconde campagne	100%

3 GOUVERNANCE

GOUVERNANCE

Définition de la stratégie

La stratégie du Groupe Clayens a été élaborée au plus haut niveau par son Comité Exécutif (COMEX). Ce dernier a établi la stratégie RSE de Clayens ainsi que les indicateurs clés de performance associés, en prenant en compte les enjeux identifiés par pilier, et les attentes de son conseil de surveillance. Le conseil de surveillance est constitué des actionnaires du Groupe et d'administrateurs, dont certains sont indépendants.

Le COMEX de Clayens est sous l'autorité du Président du Groupe. Ce Comité Exécutif se compose du Président, du senior exécutif vice-président Finance/RH/IT, du senior exécutif vice-président EMEA, des vice-présidents des régions NAM et Mexique, ainsi que des vice-présidents des Achats, de l'Engineering, de l'Industrie/Qualité/Maintenance/HSE, du Business Développement, et de la R&D.

Pilotage de la stratégie

Le Comité Exécutif s'appuie sur les expertises des différentes directions du Groupe pour mettre en œuvre et piloter la stratégie RSE de Clayens. En collaboration avec les spécialistes de chaque site, les Directions du Groupe soutiennent les filiales dans l'atteinte des objectifs établis. Les Directions Filiales sont, quant à elles, directement managées par le Comité Exécutif, qui reçoit chaque mois un reporting interne sur l'évolution de leur performance RSE. Ce compte-rendu permet au Comité Exécutif et au Comité RSE, crée en 2024, de réfléchir plus efficacement à la stratégie RSE.

Surveillance et validation de la stratégie

Les directions Groupe communiquent mensuellement les résultats des indicateurs de performance RSE dont ils ont la charge auprès du Comité Exécutif, et alertent si nécessaire, sur d'éventuelles dérives constatées.
Chaque trimestre, une évaluation de la performance financière des sites et de l'avancement des divers projets RSE est réalisée entre le Comité Exécutif ainsi que toutes les directions présentes dans le Groupe (Directions Métiers Groupe et Directions des sites). Lors de discussions trimestrielles avec le conseil de surveillance, le Comité Exécutif fait le point sur les progrès de la trajectoire RSE du Groupe.

GOUVERNANCE

Comités spécifiques

Comité RSE : Créé en 2024, le Comité RSE pilote la stratégie RSE de Clayens et veille à son intégration dans les orientations du Groupe. Il rassemble les membres du Comité Exécutif ainsi que des référents représentant les principales fonctions de l'entreprise (HSE, RH, Commerce, Achats, R&D, Qualité, Finance et Gouvernance). Réuni mensuellement, il suit les indicateurs de performance RSE, évalue la trajectoire du Groupe et examine les principaux enjeux, risques et opportunités liés au développement durable.

Comité Achats Responsables : Créé en 2022, le Comité Achats Responsables pilote la mise en œuvre de la stratégie achats responsables du Groupe. Animé par le Responsable Qualité Achats Groupe, il rassemble les principaux acteurs de la fonction Achats et Qualité. Réuni semestriellement, il suit les indicateurs de performance, valide l'avancement des plans d'action et veille à l'atteinte des objectifs fixés. Ses travaux font l'objet d'un reporting régulier auprès du Comité Exécutif et des Directions Groupe.

Comité Groupe France : Créé en 2022 afin de renforcer le partage d'informations entre le Groupe et les représentants du personnel des filiales françaises, le Comité Groupe France constitue une instance de dialogue et d'information. Présidé par le PDG de Clayens, il réunit la Directrice des Ressources Humaines France ainsi qu'un représentant élu de chaque CSE de site. Réuni deux fois par an, il est informé de la situation économique du Groupe, de ses orientations stratégiques et des projets majeurs susceptibles d'avoir un impact sur les activités en France. Un compte rendu est établi à l'issue de chaque réunion et partagé avec les sites concernés.

Comité Compliance : Créé en janvier 2025, le Comité Compliance a pour mission de prévenir, détecter et traiter les risques de conformité au sein du Groupe. Il rassemble un représentant du Comité Exécutif, la Head of Compliance, une Cheffe de projet ainsi que quatre pilotes issus de différentes filiales et zones géographiques. Le comité supervise les projets de conformité à l'échelle internationale, assure le suivi des plans d'action et formule des recommandations soumises à validation du Comité Exécutif.

Comité IA : Créé en 2025, le Comité IA pilote la gouvernance de l'intelligence artificielle au sein du Groupe et veille à un déploiement responsable, sécurisé et créateur de valeur des solutions d'IA. Il rassemble des représentants des principales fonctions concernées, notamment l'IT, les Ressources Humaines, la Cybersécurité, les Opérations et les métiers utilisateurs. Réuni trimestriellement, il définit les orientations stratégiques en matière d'IA, examine les opportunités de développement, évalue les risques associés (éthiques, juridiques, sécurité et protection des données), suit les projets en cours et valide les plans d'action visant à garantir une utilisation conforme aux exigences réglementaires et aux standards du Groupe. À ce titre, l'ensemble des projets IA du Groupe fait l'objet d'une revue et d'une validation préalables par le Comité IA avant leur déploiement. Ses travaux font l'objet d'un reporting régulier auprès du Comité Exécutif.

GOUVERNANCE ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Organes de gouvernance	Objectifs
Direction Générale Déléguée Industrie, Qualité, Maintenance HSE	Valide la politique et la stratégie environnementales du Groupe
Direction Générale Déléguée Engineering	Missionne la Direction R&D pour la mise en place de développement pouvant contribuer à la réduction de l'impact environnemental des produits et/ou process. Le Comité R&D surpervise la feuille de route correspondante.
Direction Qualité Groupe	Définit les procédures et les standards opérationnels environnementaux; Réalise des audits internes du processus environnement.
Direction HSEé Groupe	Définit la politique et la stratégie environnementale du Groupe; Échange continu avec les Directions Groupe et les filiales; Anime les clubs HSE trimestriels; Support des filiales dans la certification ISO 14 001; Reporte mensuellement les indicateurs clés de performance environnement au Comité Exécutif.

- Une équipe Groupe est en charge de l'enjeu environnemental. Elle est dédiée au support des sites et au partage des bonnes pratiques identifiées.

- Des ateliers sont organisés trimestriellement avec tous les responsables HSE des sites. Ils permettent un temps d'échange et de retour d'expériences des filiales sur les bonnes pratiques environnementales.

GOUVERNANCE ENJEUX SOCIAUX

Organes de gouvernance	Objectifs
Direction Générale Déléguée Finance, RH et IT	Définit la politique ressources humaines sur l'inclusion et la diversité, le recrutement et le développement des talents du Groupe; Définit les règles en terme de sécurité des données des collaborateurs.
Direction Générale Déléguée Industrielle, Santé Sécurité et Environnement	Valide la politique, et la stratégie santé-sécurité du Groupe
Direction RH Groupe	Elaborer et communiquer la stratégie RH Groupe; Définir, optimiser les processus et les digitaliser; Déployer des outils et procédures efficaces; Consolider et présenter les données/KPI au niveau du groupe (RCM, ONB, etc...); Soutenir les acteurs de l'organisation au quotidien; Processus d'audit du groupe dans les filiales.
Direction HSEé Groupe	Définit la politique et la stratégie Santé Sécurité du Groupe; Échange continu avec les Directions Groupe et les filiales; Anime les clubs HSE trimestriels ; Supporte les filiales dans la réalisation de leurs évaluations des risques professionnels et dans l'analyse des accidents du travail; Reporte mensuellement les indicateurs clés de performance santé-sécurité au Comité Exécutif.
Direction Informatique Groupe	Déploie la politique de sécurité des données des collaborateurs; Veille à la sécurité du parc informatique; Effectue les campagnes de phishing interne.
Direction Qualité Groupe	Réalise des audits internes des processus RH, Santé Sécurité et Informatique

>>> Une équipe Groupe est en charge de l'enjeu Santé Sécurité. Elle est dédiée au support des sites, au partage des bonnes pratiques identifiées, à l'accompagnement des sites dans la réalisation de leur évaluation des risques professionnels, à l'analyse de leurs accidents du travail ainsi qu'à veiller aux respects des règles définies.

>>> Des ateliers sont organisés trimestriellement avec tous les responsables HSE des sites. Ils permettent un temps d'échange et de retour d'expériences des filiales sur les bonnes pratiques Santé Sécurité.

GOUVERNANCE ENJEUX CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

Organes de gouvernance	Objectifs
Direction Générale Déléguée Achats	Définit la politique achats responsables du Groupe Définit la stratégie, et les enjeux liés aux achats responsables
Direction HSEé	Gère les fiches de données sécurité ainsi que les demandes d'attestation de conformité des matières et produits chimiques
Direction Qualité Groupe	Définit et déploie le système Qualité, et les standards opérationnels en lien avec la Qualité; Réalise les audits internes des processus sur l'ensemble des sites, et assure ainsi la conformité à nos standards, et aux référentiels normatifs qui nous régissent; Support des sites sur des problématiques spécifiques escaladées.
Service Qualité Achats Groupe	Définit les procédures et les standards opérationnels en lien avec les achats responsables; Reporte semestriellement les indicateurs de performance achats responsables au comité exécutif, Échange en continu avec les équipes en central et en local.
Acheteurs Groupe	Déploie la politique achats responsables du Groupe au sein des filiales; Réalise des audits sur sites chez les fournisseurs; Échange en continu avec les équipes en central et en local; Support des fournisseurs et des filiales dans les activités Achats.

- Une équipe est en charge du traitement de l'enjeu Achats Responsables. Elle est dédiée à la revue des sites, et du partage des bonnes pratiques identifiées.
- Les résultats des indicateurs liés aux achats responsables sont revus semestriellement, dans le cadre d'un Comité achats responsables, avec un rapport partagé avec l'ensemble du Comité Exécutif et des Directions Groupe et sites.
- Les enjeux, liés aux exigences systémiques des clients ainsi qu'à la qualité des produits, sont gérés par une équipe Groupe. Elle est en charge d'améliorer le système de management de la Qualité, et de garantir son déploiement au sein des filiales.
- Une réunion annuelle de l'ensemble des Responsables Qualité sites a lieu afin d'effectuer un bilan des actions réalisées, et les modalités systémiques à venir. La réunion est complétée par des ateliers de travail visant à réfléchir, et élaborer conjointement des optimisations potentielles du système en place.

GOUVERNANCE
ENJEUX ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Organes de gouvernance	Objectifs
Comité exécutif	Définit le code éthique du Groupe.
Président Directeur Général **Direction RH Groupe** **Direction Compliance**	Sont les référents de la procédure d'alerte du Groupe sur les sujets éthiques et droits sociaux.
Direction Achats Groupe **Direction Commerciale Groupe** **Directions filiales**	Font appliquer et veillent à ce que l'ensemble des pratiques de leurs collaborateurs soit en accord avec le code éthique; Veillent à ce que leurs collaborateurs, étant les personnes potentiellement les plus exposées aux risques de corruption et de pratiques non-éthiques, soient formés.
DSI Groupe	Déploie la politique de sécurité des données des clients; Veille à la sécurité du parc informatique; Effectue les campagnes de phishing interne.

>>> Une procédure d'alerte, permettant toute remontée d'information sur des dérives éventuelles de fraude, de corruption et de blanchiment d'argent, existe au sein du groupe.
Elle fait l'objet d'une modification, suite à la parution de la loi n°2022-401 du 21 Mars 2022, visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (Loi française). Le Groupe ayant contracté avec un prestataire fin 2024, une nouvelle plateforme a été rendue accessible à tous les salaries du Groupe Clayens au 1er trimestre 2025. Cette plateforme permet de renforcer la protection du lanceur d'alerte, son anonymat, et la protection des données à caractère personnel.

>>> Une cartographie des personnes les plus exposées aux risques de corruption et de pratiques non-éthiques existe.

>>> Une équipe est dédiée aux enjeux de la Sécurité des données et de la Sécurité Informatique. Elle a comme objectif de maintenir et d'améliorer en continu la sécurité informatique de Clayens

ENJEU ENVIRONNEMENTAL 4



CLIMAT & ENERGIE

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

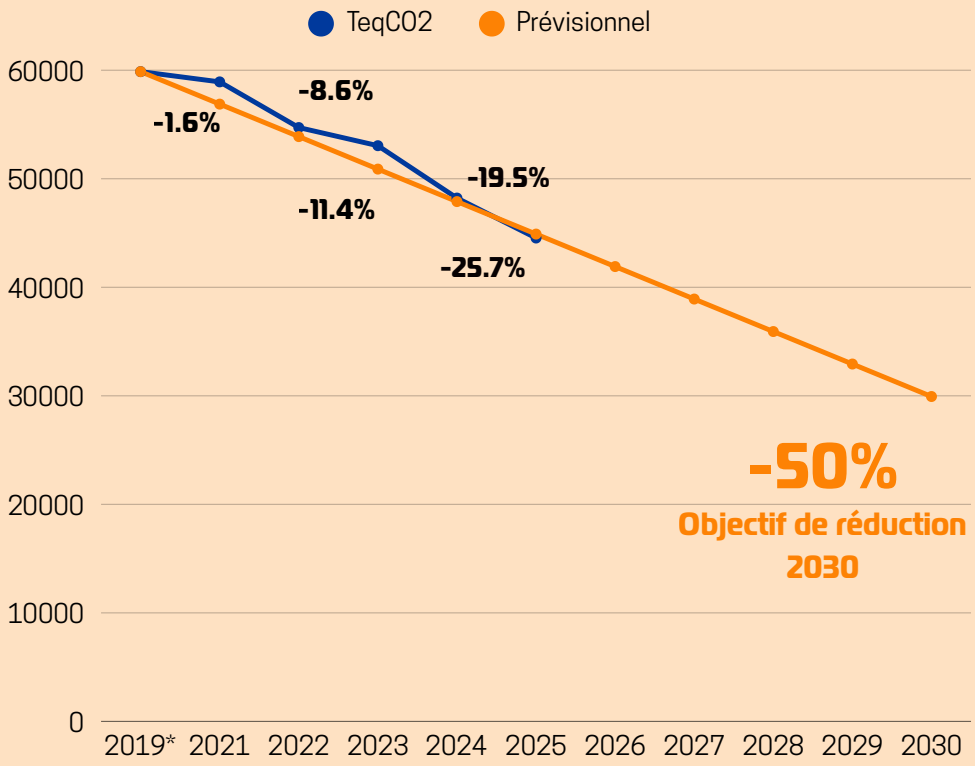
Principaux postes d'émissions du Groupe 2025

276 613.12
Total Scope

Type de Scope	Principaux postes d'émissions	Emissions GES	Comparatif TeqCO2 en voiture thermique (Km)
Scope 1	Sources fixes et mobiles de combustion	2 594.62 TeqCO2	18 239 394 km
Scope 2	Achats d'électricité et de chaleur	41 944.5 TeqCO2	294 857 588 km
Scope 3	Achats de biens et de services Biens d'investissement Transport et Distribution en amont	121 261 TeqCO2 (1)	852 429 464 km

(1) Ce résultat couvre 54% de nos usines.

ÉVOLUTION BILAN CARBONE (SCOPE 1 & 2)



*Année de référence

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

- La part des énergies renouvelables sur l'ensemble du Groupe est de 3.5% en 2025.

- 45.45% des sites Groupe sont certifiés ISO 14 001, soit 15 filiales.
  Sur le périmètre EMEA, 13 filiales sont certifiées ISO 14 001, soit un taux de certification de 72.22%.
  En complément, le site NP Germany est certifié ISO 50 001.

- Depuis 2017, des audits énergétiques ont été réalisés par un prestataire extérieur.
  A fin 2025, 94% des filiales ont été auditées.

- En 2024, l'intensité énergétique de Clayens était de 2,467 MWh/T transformées contre 2,70 MWh/T transformées en 2021 soit une diminution de 8.63% (1).

(1) Ce résultat couvre 54% de nos usines.

CLIMAT & ÉNERGIE

Politique

Une politique environnement Groupe, revue annuellement, existe depuis 2019. Sa dernière mise à jour date Janvier 2025, et sera remise à jour en 2026. En effet, suite à la mise en place de la CSRD, Clayens travaille en interne pour mettre à jour sa politique, et essaye de l'implémenter avec tous les éléments nécessaires pour répondre aux attentes de la CSRD. Elle est signée par le Directeur Général Exécutif. Elle est communiquée en interne, et s'applique à tous les sites Clayens.

Enjeux Climat et Energie :

- **Respecter les objectifs fixés par les accords de Paris concernant les émissions de GES. La trajectoire et les objectifs de réduction du Groupe ont été validés par le SBTi.**
- **Identifier, sensibiliser et transversaliser les bonnes pratiques environnementales**
- **Maitriser les consommations d'énergie**

Actions entreprises et à entreprendre

Depuis janvier 2021, le Groupe mesure l'empreinte carbone Scope 1 & 2 de l'ensemble de ses filiales. Un premier screening du Scope 3 a été effectué en 2021 via une approche monétaire.

Un outil interne a été développé en 2024 pour permettre à Clayens de calculer en autonomie son Scope 3 sur 54% des usines (périmètre du Groupe au 1er janvier 2023). Le calcul du scope 3 a été affiné afin d'ajouter les principaux postes d'émission.
Une matrice d'évaluation a été annexé au Request For Quotation (RFQ) client pour calculer le bilan carbone de la pièce à produire. Le calcul reprend l'ensemble des étapes allant de la fabrication de la matière première jusqu'à la livraison chez le client. Le but est de sensibiliser les clients au « poids carbone » de la pièce, et ainsi, engager des échanges, et accroitre la sphère d'influence du Groupe sur le choix des matières premières.

Suite à ces premières mesures, le Groupe Clayens s'est engagé dans une démarche de réduction de son empreinte carbone en lien, avec les Accords de Paris.

C'est pourquoi en 2022, le Groupe a initié une démarche de validation de sa stratégie, et de ses objectifs de réduction de son bilan carbone par le SBTi. Cette démarche s'est conclue par une validation de la trajectoire.
Les premiers leviers d'action pris par le Groupe furent sur les consommations d'énergie (Scope 2) avec la signature de contrats d'électricité verte pour ses deux sites polonais, puis pour son site allemand en septembre 2023. En mars 2022, une centrale solaire a été installée sur le toit du site marocain, et couvre environ 8% de la consommation électrique du site.

CLIMAT & ÉNERGIE

A fin 2025, la part des énergies renouvelables est de 3.73%, soit une consommation d'énergies renouvelables de 5 254 MWh. Des projets de centrale solaire sont à l'étude sur les sites hongrois et tunisien.

Afin d'atteindre nos objectifs de réduction de notre empreinte carbone, Clayens veut faire le choix de contracter des « Power Purchase Agreements » (PPA). Cette engagement permet de financer le développement de la production d'électricité à base d'énergies renouvelables. Une étude est en cours d'investigation pour les périmètres Europe, Mexique et USA.

En parallèle des actions menées sur la consommation d'électricité, le Groupe travaille à rationaliser, et limiter ses émissions directes (Scope 1). Par exemple, pour éviter les émissions fugitives de ces équipements frigorifiques, ceux-ci sont contrôlés régulièrement. La fréquence de contrôle dépend du type de gaz contenu et d'équipements.

Les chariots élévateurs fonctionnant à gaz sont remplacés par des chariots électriques. Le pilotage des chaudières gaz est optimisé pour consommer au juste besoin. Lors de chaque remplacement d'une chaudière gaz, une solution électrique est privilégiée pour augmenter l'électrification de nos usines.

Maîtrise de la consommation énergétique

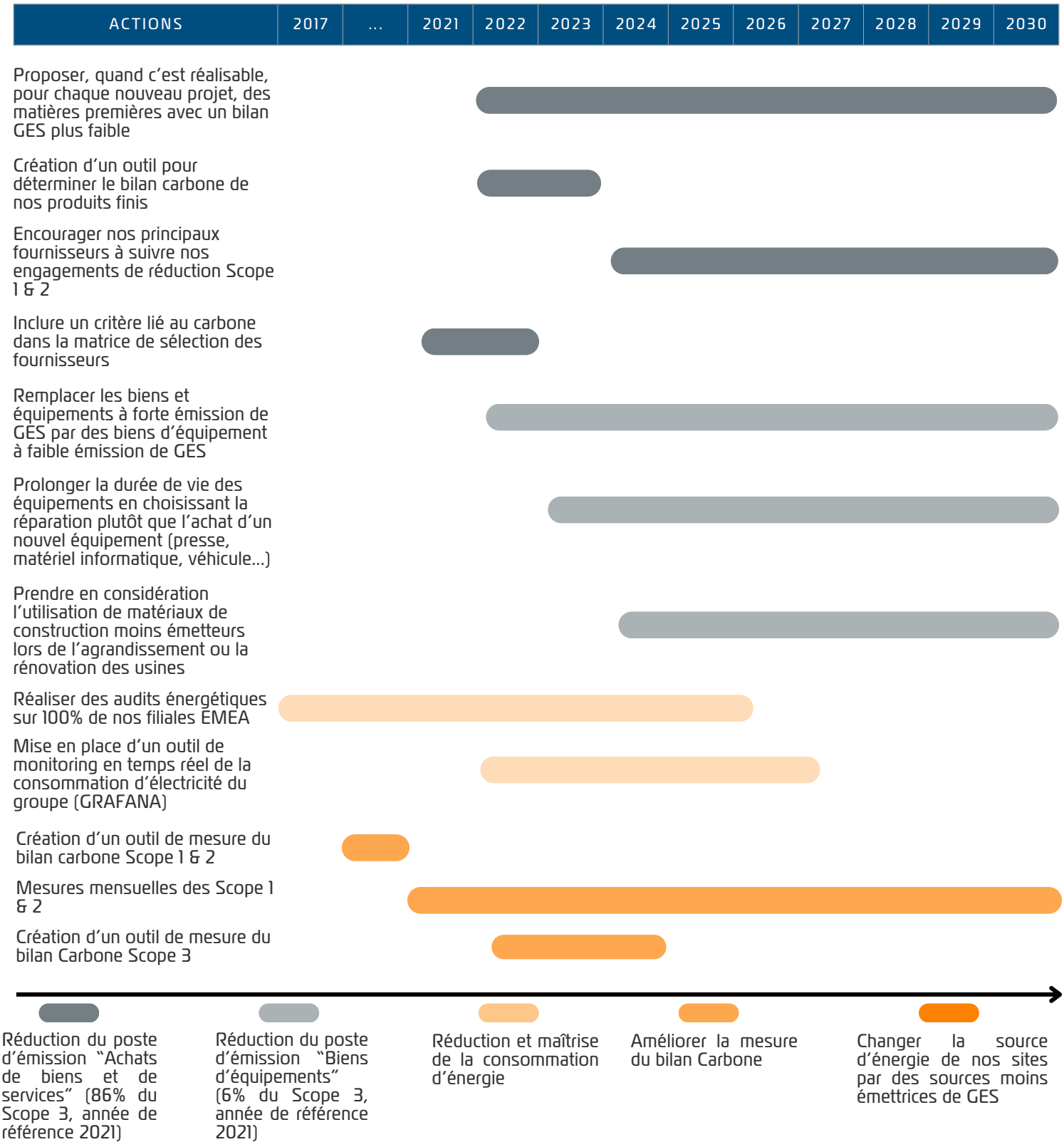
La maitrise des consommations d'énergie est un enjeu du Groupe Clayens depuis plusieurs années. Le Groupe mène des investissements importants pour réduire les principales consommations d'énergie des sites comme le remplacement de presses hydrauliques par des presses électriques, l'installation de groupes froids avec technologie free-cooling, les éclairages LED, et la recherche de fuites d'air comprimé par technologie ultrason.
Lors de renouvellement d'équipement de production de froid et de production d'air comprimé, le Groupe met en place, lorsque cela est possible, des systèmes de récupération de chaleur et de variation de vitesse. Depuis 2022, les réductions potentielles de la consommation d'énergie et de l'empreinte carbone des sites sont prises en compte dans l'établissement des budgets d'investissements.

Afin de mesurer l'amélioration potentielle de ses sites, le Groupe mandate, depuis 2017, une entreprise externe pour réaliser ses audits énergétiques. Au cours de l'année 2024, les audits énergétiques de nos usines nord-américaines ont été réalisés. Après chaque audit, le site reçoit une revue de sa performance énergétique, qui permet d'identifier les leviers d'améliorations prioritaires.

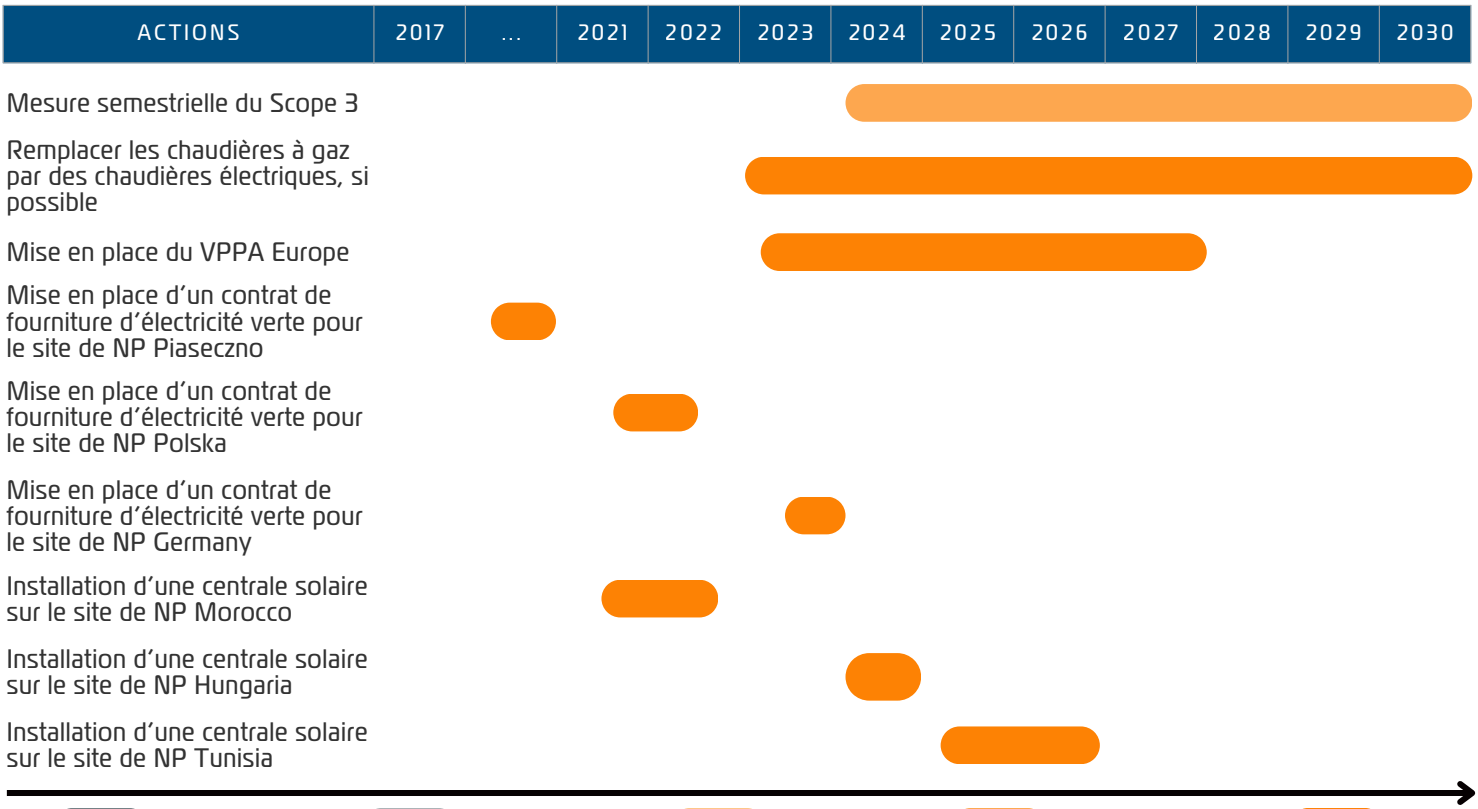
Depuis janvier 2021, l'ensemble des filiales reporte mensuellement à la Direction HSEé Groupe, leurs consommations énergétiques. Ces résultats sont analysés pour déterminer si la tendance globale du Groupe s'inscrit dans la trajectoire fixée.

RÉTROPLANNING SUR NOTRE RÉDUCTION D'EMPREINTE CARBONE

Cette feuille de route a été établie en fonction des leviers d'action dont Clayens dispose, mais aussi, par rapport à la part que représente les différents scopes du bilan carbone du Groupe. Cette stratégie a été validée par le SBTi.



RÉTROPLANNING SUR NOTRE RÉDUCTION D'EMPREINTE CARBONE



Réduction du poste d'émission "Achats de biens et de services" (86% du Scope 3, année de référence 2021)

Réduction du poste d'émission "Biens d'équipements" (6% du Scope 3, année de référence 2021)

Réduction et maîtrise de la consommation d'énergie

Améliorer la mesure du bilan Carbone

Changer la source d'énergie de nos sites par des sources moins émettrices de GES

Des seuils d'alerte sont en place pour identifier rapidement les sites dont les résultats ne sont pas au niveau attendu, et qui nécessitent des actions complémentaires. Pour monitorer et piloter plus efficacement en temps réel l'amélioration continue de ses filiales sur la thématique énergétique, le Groupe a déployé un plan de comptage énergétique, basé sur la mise en place de sous-compteurs sur 14 filiales.

Des consignes écrites, sous forme d'instructions de travail, sont en place dans les sites pour gérer les arrêts de production, les coupures progressives des équipements selon les durées d'arrêt, les arrêts d'usine les week-end, ainsi que les jours de fermeture afin de s'assurer que des énergies ne soient pas consommées à perte.

Identifier, sensibiliser et transversaliser les bonnes pratiques environnementales

Pour assurer l'amélioration continue et le déploiement des bonnes pratiques environnementales pouvant réduire l'impact environnemental de Clayens, le Groupe s'est engagé à certifier 2 filiales par an à l'ISO 14001.

Pour transversaliser les bonnes pratiques et améliorer les performances des sites, Clayens a sensibilisé toutes ses usines sur l'enjeu énergétique, et l'impact de celui-ci sur le bilan carbone. Ces formations portent sur les gestes du quotidien à adopter pour réduire les consommations d'énergie. Ces temps d'échange, sur les thématiques environnement et énergie avec les salariés, permettent de mieux s'imprégner de la politique du groupe, et ainsi améliorer la culture d'entreprise.

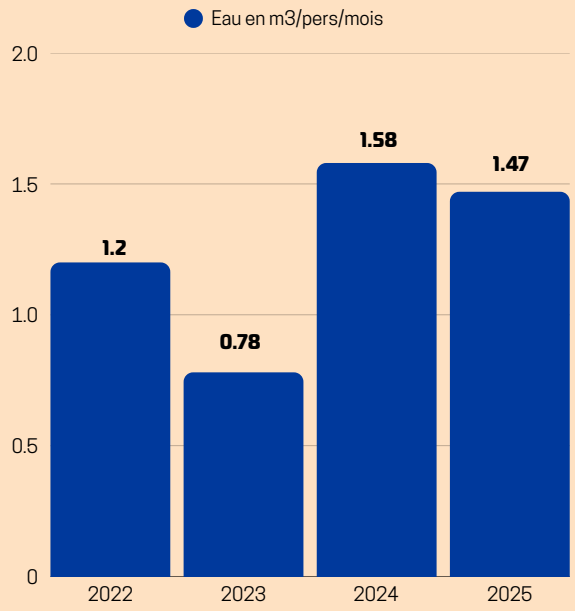
Des actions de communication environnementale sont en place comme des affichages dans les ateliers, des stickers à côté de chaque interrupteur pour rappeler d'éteindre les lumières, ainsi que de l'e-mailing.
Des articles sont publiés sur l'intranet pour animer la communication interne. Les mêmes articles sont remodelés et publiés sur le site Internet du Groupe, et sur les différents réseaux sociaux de Clayens pour la communication externe.

Cette stratégie de communication, à travers ces différents supports, permet de sensibiliser nos parties prenantes sur des questions environnementales, et ainsi de promouvoir les actions environnementales prises par Clayens.
Inauguré en 2022, le « Clayens Environmental day » est organisé chaque année lors de la Journée Mondiale de l'Environnement.
Durant cet évènement, des campagnes d'affichage sur des sujets ciblés sont organisées, et des ateliers de sensibilisation à l'environnement ont lieu. En 2024, des ateliers comme "Le Bar à Eaux" ou "Le Chamboule-tout Carbone" ont été organisés pour éduquer et sensibiliser sur l'eau dans toutes ses formes, et l'impact des émissions CO2. Un atelier de la Fresque du Climat a eu lieu, milieu 2024, avec l'aide d'un intervenant externe habilité par l'association "La Fresque du Climat".

EAU & POLLUTIONS

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'EAU



Déchets 2024

Type de déchets	Poids en Tonnes	Poids Valorisé en Tonnes	% Déchets valorisés
Déchets non dangereux	5 317.16	4 027.18	75.74%
Déchets dangereux	310.31	150.20	48.40%
Total	5 627.47	4 177.38	74.23%

- 100% de l'eau consommée provient du réseau de distribution publique.
- Plusieurs de nos usines disposent d'un broyeur central permettant le réemploi direct de certaines matières, et ainsi, diminuer la quantité de déchets.

EAU & POLLUTIONS

Politique

Une politique environnement Groupe, revue annuellement, existe depuis 2019. Sa dernière mise à jour date Janvier 2025, et sera remise à jour en 2026. En effet, suite à la mise en place de la CSRD, Clayens travaille en interne pour mettre à jour sa politique, et essaye de l'implémenter avec tous les éléments nécessaires pour répondre aux attentes de la CSRD. Elle est signée par le Directeur Général Exécutif. Elle est communiquée en interne et s'applique à tous les sites Clayens.

Enjeux Eau & Pollutions :

- **Surveiller et conseiller les filiales sur leur consommation d'eau**
- **Améliorer la gestion des déchets par le déploiement de bonnes pratiques en privilégiant le recyclage et le réemploi**
- **Identifier, sensibiliser et transversaliser les bonnes pratiques environnementales en termes de pollution**

Actions réalisées & à venir

Surveiller et conseiller les filiales sur leur consommation d'eau

Depuis janvier 2021, l'ensemble des sites reporte mensuellement à la direction HSEé Groupe leur consommation d'eau. Les résultats sont analysés pour déterminer toute anomalie comme des dérives, des surconsommations, ou des fuites, et ainsi permettre la mise en place rapide d'actions correctives.

Le déploiement d'une technologie de détection des fuites en temps réel est en place sur des usines. Le monitoring se fait via des appareils de mesure placés directement sur les circuit d'eau. Ils entrainent la coupure générale de l'eau en cas de détection de fuite.

La principale source de consommation d'eau sur les sites du Groupe est l'eau sanitaire. La consommation d'eau industrielle sur le Groupe est quasiment nulle, car l'ensemble des sites sont équipés d'une boucle fermée sur leur circuit d'eau industrielle destinée au refroidissement. Les eaux usées des sites, majoritairement issues d'eaux sanitaires, sont rejetées dans des réseaux séparatifs. Cette étape permet de séparer les eaux usées des eaux de pluie, et ainsi, les acheminer vers les stations de traitement publiques les plus proches.

Les eaux de rejets des condensats des compresseurs d'air sont filtrées via un séparateur eau - huile, puis rejetées dans le réseau d'eau de pluie. Le mélange eau - huile, issu de ce filtrage, est évacué au même titre qu'un déchet dangereux dans des filières dédiées.

Toujours dans un but de préservation de l'environnement, notre site hongrois, qui est le plus grand consommateur d'eau à l'échelle de Clayens, s'est équipé d'un système OverSpray, en circuit ouvert, sur sa chaine de peinture.

Ce système, dit de « rideau d'eau », permet de capter les émissions de COV des peintures, de récupérer les boues séchées de peinture, mais aussi de réduire l'appoint d'eau dans le circuit. En effet, 90% de l'eau utilisée dans ce système est recyclée puis réintroduite dans le circuit.

Améliorer la gestion des déchets par le déploiement de bonnes pratiques en privilégiant le recyclage et le réemploi

L'ensemble des filiales du Groupe effectue la séparation des déchets dangereux et non dangereux. A date, il n'y a jamais eu de déversements à déclarer de déchets dangereux dans la nature.
Dans un soucis d'être toujours proactif, les déchets dangereux et non-dangereux sont ensuite de nouveau triés, selon des filières distinctes. Cette étape permet le recyclage matière des déchets valorisables. De même, les déchets dangereux du Groupe sont tous traités dans des filières dédiées, agréées et adaptées à recevoir ce type de déchets. Des sensibilisations, destinées aux employés sur l'enjeu que représente la gestion des déchets, sont déployées dans nos usines.

Lorsque cela est possible, Clayens réemploi directement ses déchets de production après les avoir broyés pour en faire de la matière première injectable.

Les sites tiennent à jour un registre pour assurer le suivi des quantités de déchets sortants, et les traitements qu'ils subissent.
Ce registre permet également d'identifier les déchets qui nécessitent un passage de frontière pour être traités. A date, aucun déchet du groupe n`est traité en dehors de son pays d`émission.

Pour réduire la quantité de matériaux souillés, que ce soient des chiffons ou des absorbants, des sites utilisent des textiles lavables et réutilisables via les services d'une société externe.
La mise en place de ce type de matériaux, pour le nettoyage d'huile ou de produits chimiques, permet de réduire d'environ 10% la quantité de déchets dangereux à traiter.

Lorsque le recyclage matière des rebuts n'est pas possible, Clayens privilégie la valorisation thermique. Sur le site NP Vosges, les déchets thermodurcissables, possédant un pouvoir calorifique fort, sont transformés par un prestataire externe, puis envoyés en cimenterie.
Dans un soucis de valoriser encore plus de typologie de déchets, des actions sont menées au niveau des filiales, et au niveau Groupe pour trouver de nouvelles filières de traitement.
Pour garantir la traçabilité et le respect des traitements définis, des cahiers des charges existent sur la gestion des déchets pour sélectionner des prestataires plus qualitatifs.

EAU & POLLUTIONS

Ces cahiers des charges fixent également des conditions en terme de Santé-Sécurité pour les employés de Clayens, et les opérateurs des sociétés externes. Il y est précisé que le sous-traitant s'engage à mettre à disposition de Clayens des équipements conformes aux réglementations en vigueur sur la sécurité, ainsi qu'à respecter les règles internes du Groupe lorsque ses opérateurs interviennent sur les sites.

Identifier, sensibiliser et transversaliser les bonnes pratiques environnementales

Le Groupe promeut le retour d'expérience sur les thématiques environnementales, dans le but de transversaliser au plus grand nombre, les bonnes pratiques ou les avancées en termes d'environnement. Un club HSE trimestriel est organisé avec les référents HSE des sites pour partager, et échanger sur les dernières actualités, et tendances environnementales du Groupe (gestion de déchets, retours d'expérience suite aux audits ISO 14001, évolutions des enjeux...)

La politique du Groupe Clayens, en terme de pollution, est orientée sur la prévention des risques. En complément des enjeux environnementaux identifiés par le Groupe, les sites certifiés ISO 14001 effectuent une analyse des risques environnementaux propres à leur site et à leur contexte (air, eau, sol, déchets,...).

Chaque directeur de site, qu'il soit certifié ou non en environnement, prend en compte des aspects environnementaux lors de l'établissement de sa stratégie. Ces aspects sont ensuite repris dans des plans d'actions spécifiques avec un indicateur sur le taux d'avancement, qui est reporté mensuellement à la Direction Groupe.

L'objectif premier est de prévenir le risque à la source et de donner à chacun des salariés du Groupe, les moyens et la formation nécessaires en réponse à ces risques. C'est pourquoi, afin de prévenir les éventuelles pollutions du sol ou de l'eau, des tests par exercice de déversement sont réalisés sur les sites ISO 14001.
Des instructions de réactions d'urgences en cas de déversement liquide, solide ou avec d'autres risques de pollution existent dans les sites, en fonction de leur risques identifiés. Des mesures pour réduire les odeurs, le bruit et les émissions de poussière générées par les opérations ont également été mises en place, telle que l'installation de buttes anti-bruit et de filtres à la sortie des exutoires des sites, lorsque cela est possible. Des campagnes de recherche de fuites d'air sont également réalisées chaque année dans les sites, pour réduire le bruit émis, ainsi que la consommation d'électricité perdue en alimentant ces fuites. Le bon fonctionnement de ces mesures de prévention est vérifié régulièrement avec des analyses effectuées par des prestataires externes reconnus.
La qualité des eaux rejetées est analysée sur les sites marocains, tunisiens, polonais, et hongrois du Groupe. Ces sites doivent vérifiés annuellement leur rejet aquatique conformément à leurs obligations légales.

EAU & POLLUTIONS

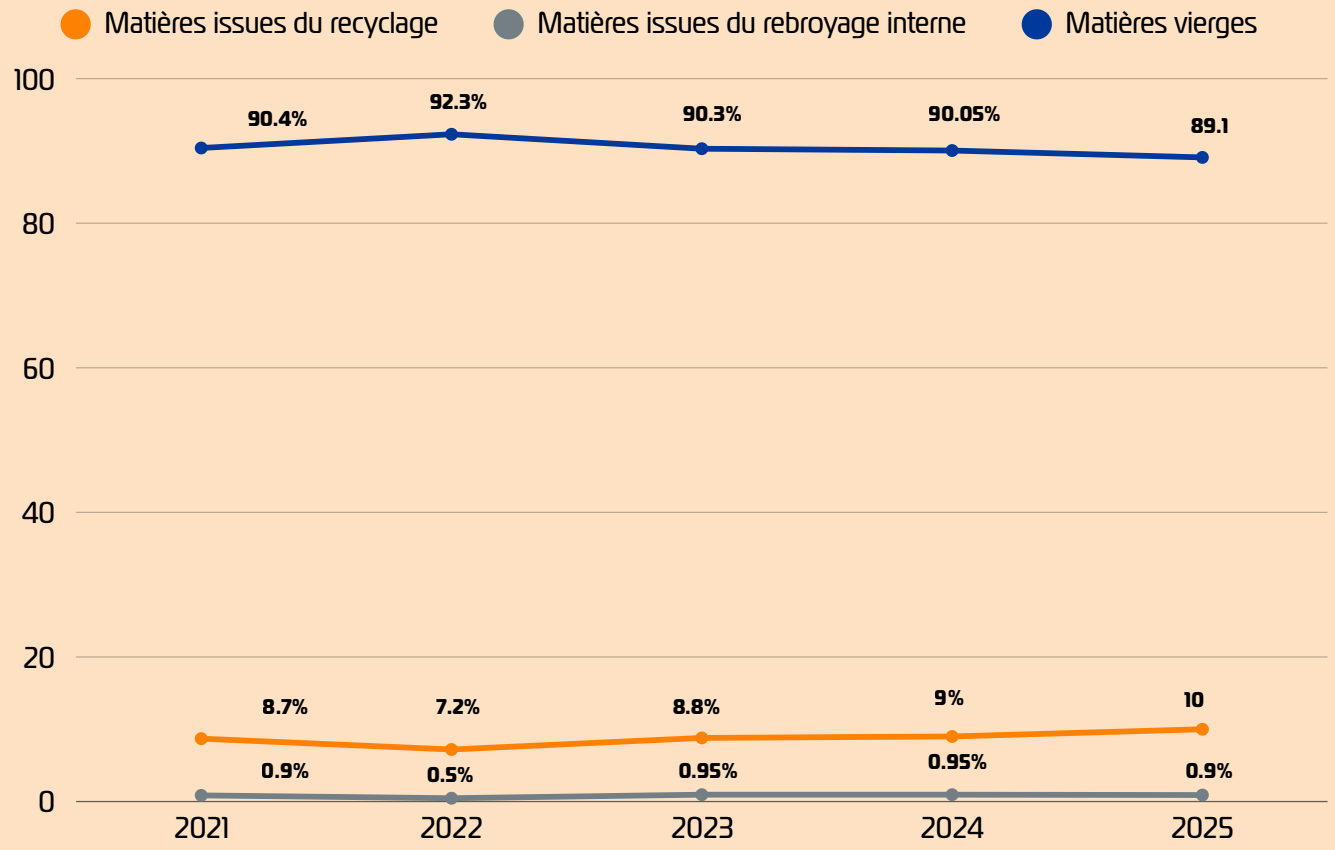
Cependant, l'ensemble des sites analyse annuellement la qualité des eaux contenues dans les circuits fermés de refroidissement, pour éviter tout risque de contamination bactériologique, ou d'accumulation de sédiments, ou de boue. A date, il n'y a pas eu d'incidents de non-conformité associés aux permis, aux normes, et aux réglementations de qualité de l'eau.

Etant un acteur majeur dans la transformation plastique, Clayens fait face à ses responsabilités concernant la pollution liée aux granulés plastiques dans les mers et océans. En 2022, 100% des filiales françaises concernées par le décret GPI, ont passé un audit réalisé par l'AFNOR. Toutes furent attestées conformes à cette réglementation. Ne voulant pas s'arrêter aux frontières de ses sites français, le Groupe a décidé de déployer la prévention de la perte de GPI dans l'environnement, sur 100% de ses filiales hors France de la zone EMEA à fin 2027.

ECOCONCEPTION & ECONOMIE CIRCULAIRE

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS DE MATIÈRES PREMIÈRES EMEA (%)



ÉCO-CONCEPTION & ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Politiques

Une politique environnement Groupe, revue annuellement, existe depuis 2019. Sa dernière mise à jour date Janvier 2025, et sera remise à jour en 2026. En effet, suite à la mise en place de la CSRD, Clayens travaille en interne pour mettre à jour sa politique, et essaye de l'implémenter avec tous les éléments nécessaires pour répondre aux attentes de la CSRD. Elle est signée par le Directeur Général Exécutif. Elle est communiquée en interne, et s'applique à tous les sites Clayens.

Enjeux R&D :

- **Le pôle R&D prend en compte les différents aspects liés au cycle de vie du produit, lors de la co-conception de celui-ci.**
- **Les chefs de projet effectuent, lors de leur phase de développement, des approches Analyse Cycle de vie pour déterminer quels peuvent être leurs leviers auprès du client pour réduire les impacts du produit final.**

Actions réalisées & à venir

Accompagner les clients pour réduire l'impact environnemental des produits finis

Le modèle économique de Clayens ne permet pas à l'entreprise d'intervenir dès la conception originelle des produits qu'elle fabrique. La majorité des projets de ses clients sont conçus en amont, et le Groupe est consulté lors du démarrage de la phase de projet, et des prototypages.

Cependant, chaque développement de nouveaux produits s'accompagne de la réalisation d'une approche ACV en interne. Cette approche permet de faire un état des lieux des étapes et sous-étapes du cycle de vie du produit, sur lesquelles le Groupe peut avoir un impact sur le projet. Une fois cette analyse réalisée, et afin de réduire l'impact du projet sur l'environnement, les chefs de projet peuvent mettre des actions en place directement auprès du client, ou auprès du site qui accueillera le projet.

C'est pourquoi, lorsque cela est techniquement faisable et n'engendre pas de risques sur la sécurité du consommateur, le Groupe privilégiera toujours les matières recyclées/biosourcées que lui proposent ses clients, ou sera lui-même moteur pour proposer un autre panel de matières plus durables à ses clients. Les chefs de projet peuvent aussi engagés des actions de réduction des emballages à usage unique avec la mise en place de boucle de transport des pièces en bac plastique à la place de box en carton. Les pièces produites sont placées dans des bacs plastiques adaptés et réutilisables. Elles sont ensuite transportées chez le client qui renvoie, par la suite, les bacs vides chez Clayens pour qu'ils soient de nouveau utilisés.

ÉCO-CONCEPTION & ÉCONOMIE CIRCULAIRE

En 2022, le Groupe a mis en place une équipe de travail appelée « Team FA 3D », qui cherche à développer la fabrication additive, au sein de Clayens.

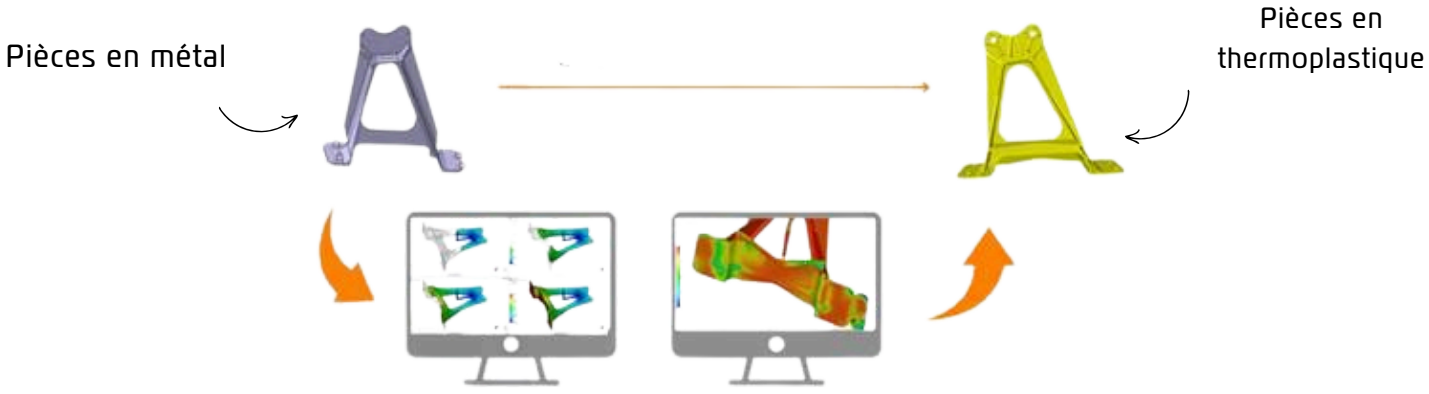
La fabrication additive, également connue sous le nom d'impression 3D permet, à partir d'ajouts de fines couches de matières, de constituer des pièces, même les plus complexes. Il suffit de réaliser, en amont de l'impression, la création 3D de la pièce souhaitée sur logiciel. Cette technologie permet d'éviter la fabrication d'outillage spécifique, et s'adapte aux divers projets et besoins.

Aujourd'hui, les pièces fabriquées servent principalement en interne sur différents projets comme la production et le contrôle de pièces moulées. L'avantage de la fabrication additive est multiple : diminuer la perte de matière, optimiser les délais de fabrication, gagner en autonomie au sein même du Groupe, mais aussi réaliser des pièces plus complexes grâce au travail sur-mesure de l'impression 3D, et à la liberté de design offerte par cette technologie.

Le Groupe se positionne également sur la conception de pièces plastiques destinées à remplacer des pièces aujourd'hui produites en métal.

Voici par exemple un projet développé avec une entreprise française, dans le but de remplacer des supports de canalisation fuel, fabriqués en aluminium par des pièces plastiques (cf. illustration ci-dessous). Le projet présente un double intérêt : celui d'alléger de 20% le poids avec le changement de matériau, tout en maintenant la performance de la pièce.

De plus, ce nouveau produit permettra d'éviter la production de pièces en alliage métallique dont la mise en forme est très énergivore, et pour lesquelles l'extraction des matières premières a un fort impact sur l'environnement.



Simulation de process

ÉCO-CONCEPTION & ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Développer l'éco-conception pour réduire l'emploi de matières premières pétro-sourcées, et améliorer l'impact de la fin de vie de nos produits

Depuis plusieurs années, Clayens travaille en collaboration avec ses clients sur l'incorporation de matières plus durables pour l'environnement. Le travail du Groupe s'est porté dès le départ sur l'ajout de matières issues du recyclage, au sein de ses productions. Depuis 5 ans, les actions de Clayens se sont également orientées sur l'utilisation de matière biosourcées, ou sur des matières biodégradables. Ce positionnement stratégique permet à la fois, de travailler sur la phase amont d'un produit pour réduire le recours à des matières premières issues du pétrole, ainsi que sur la fin de vie du produit pour réduire le volume de déchets plastiques présents dans l'environnement.

Clayens s'efforce en permanence d'apporter des solutions durables à l'industrie. C'est pourquoi, au-delà des actions de recyclage de ses déchets, l'entreprise se penche sur l'utilisation de matières biodégradables.
Des projets sont en cours d'élaboration pour réaliser des porte-coupons, ici de réduction, destinés aux grandes surfaces. Grâce au passage à une matière compostable, ces supports pourront être jetés avec les déchets papiers pour être compostés par la suite. Cette nouvelle matière a été approuvée par notre client. Actuellement, ce type de pièces plastiques est jeté avec les déchets ménagers, qui ne sont pas recyclés ou recyclables.

Soucieux de l'impact que peuvent avoir ses produits en termes de consommation de ressources naturelles, Clayens traque autant que possible le pourcentage de matières premières recyclées ou régénérées.
Ce pourcentage recense la part de matières premières injectées issues de recyclage (rebuts broyés et reconditionnés par un prestataire), ou de l'achat de matières issues de régénérés. La matière broyée est transformée par extrusion en fils, qui sont ensuite coupés après avoir atteint la température idéale pour obtenir des granulés de dimensions constantes.

Clayens travaille sur une consolidation d'un reporting, à l'échelle du Groupe, des quantités de déchets rebroyés en interne et recyclés. A date, la part de déchets de production rebroyés en interne et réutilisés directement est de 0,9%, sur la totalité du tonnage de matières premières consommées dans le Groupe (1).

(1) Ce résultat couvre 54% de nos usines.

ÉCO-CONCEPTION & ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Favoriser l'économie circulaire

Le but de cette consolidation est double : connaitre le pourcentage de matières premières vierges consommées ,et identifier les éventuels flux de déchets internes non recyclés qui pourraient être utilisés comme matières premières. En effet, si un site est capable de réincorporer un grade de matière alors qu'un autre site ne recycle pas les déchets issus de ce même grade, ils sont alors mis en contact pour mutualiser leur déchets, et ainsi avoir, une source de matières premières recyclées communes.

Depuis 2019, Clayens obtient annuellement le Label More. Sous l'impulsion de POLYVIA, le label MORE (« Mobilisés pour Recycler ») vient récompenser les industriels qui œuvrent dans une démarche d'innovation et d'économie circulaire. Il est le premier label européen valorisant l'action des industriels de la plasturgie, en matière d'intégration de matières plastiques recyclées dans leur production. Ces matières sont des matières premières issues de déchets post-industriels et post-consommations. En effet, ce ne sont pas les déchets de Clayens qui sont réincorporés directement, mais des matières issues du recyclage de déchets de biens de consommation (post-consommation), et/ou de déchets d'industriels (post-industriel).

CLAYENS participe avec 3 industriels et laboratoires au projet de R&D PLAIRE. L'objectif de ce projet subventionné d'une durée de 4 ans est de mettre au point une nouvelle voie de recyclage physico-chimique de pièces en matières dissemblables (exemple PA/PP), aujourd'hui non recyclables. Le process étudié permettra de recycler des déchets jusqu'alors enfouis, tout en proposant des matières avec des nouvelles propriétés, et des coûts les plus faibles possibles. Ce projet a été soutenu dans un cadre conjoint entre l'Etat, au titre du Programme France 2030, et les Régions.

ENJEU SOCIAL 5



CONTEXTE

2025 a été une année de consolidation pour Clayens, après plusieurs exercices marqués par une forte croissance externe et l'intégration de nouvelles entités, notamment en Amérique du Nord et dans le secteur aéronautique.

Le Groupe a poursuivi l'harmonisation de ses processus, de ses outils et de ses pratiques à l'échelle internationale, tout en finalisant plusieurs projets structurants, dont le déploiement global de son SIRH.

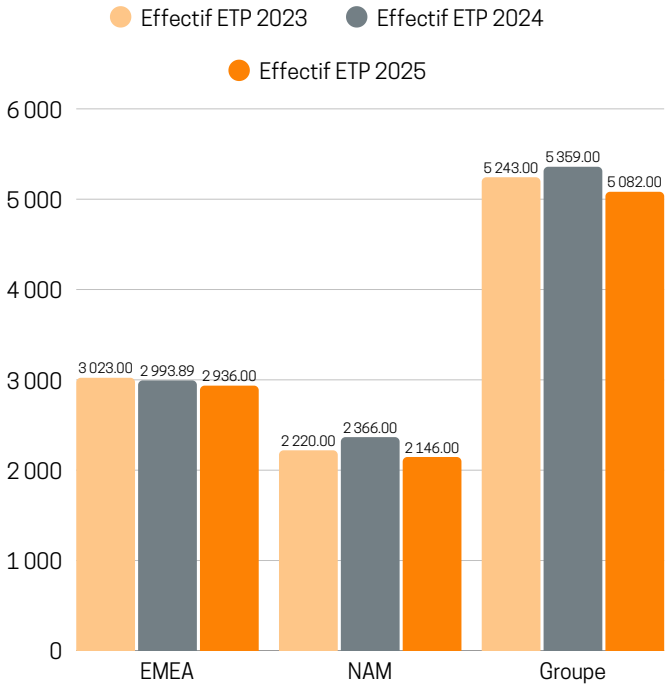
Cette dynamique a contribué à renforcer la cohérence de l'organisation, le développement des compétences et le partage d'une culture commune au sein de l'ensemble des entités du Groupe.

Dans un contexte économique plus mesuré, Clayens a maintenu un effectif global stable tout en poursuivant ses efforts en matière de performance durable, d'excellence opérationnelle et d'accompagnement de ses collaborateurs.

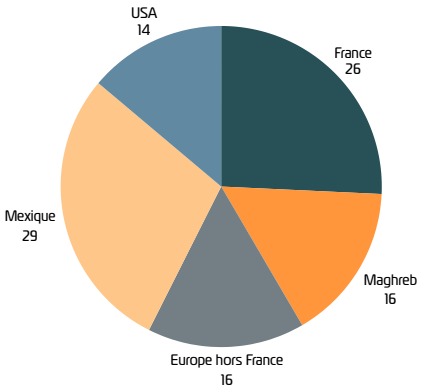
5082

Collaborateurs en 2025

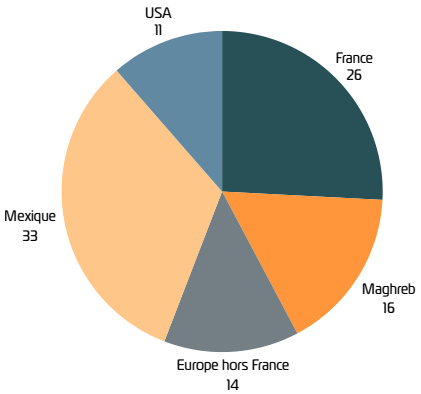
VS 5 359 en 2024



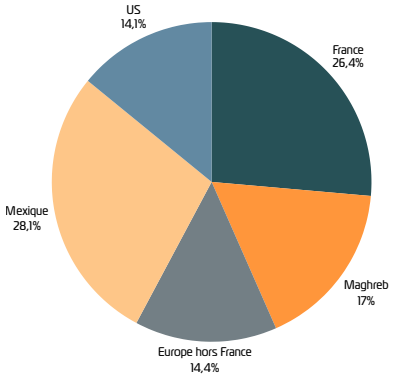
ETP : Equivalents temps plein



RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN 2023



RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN 2024



RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN 2025

CONTEXTE

Déploiement du SIRH Groupe et digitalisation des processus RH

Engagé dans le cadre de la transformation RH du Groupe, le programme de déploiement du SIRH SuccessFactors constitue un levier majeur d'harmonisation des pratiques RH et de structuration des processus à l'échelle internationale.

Conçu comme une plateforme unique au service des collaborateurs, des managers et des équipes RH, cet outil vise à centraliser les données, simplifier les échanges et accompagner les principaux processus RH tout au long du parcours collaborateur. Il contribue également à renforcer la qualité des données, améliorer l'expérience utilisateur et favoriser une gestion plus homogène des ressources humaines dans l'ensemble des entités du Groupe.

Les modules déployés couvrent notamment l'administration du personnel, le recrutement, l'intégration des nouveaux collaborateurs, la gestion de la performance et des objectifs, la formation, la gestion des talents et des successions ainsi que la rémunération. Le programme s'inscrit dans une démarche globale de digitalisation et d'amélioration continue des processus RH.

État d'avancement à fin 2025

À fin 2025, le SIRH SuccessFactors est pleinement opérationnel sur l'ensemble du périmètre EMEA ainsi qu'au Mexique. Son déploiement constitue désormais le socle commun de gestion des ressources humaines pour une large majorité des collaborateurs du Groupe.

Afin d'étendre cette vision consolidée à l'ensemble de l'organisation, les travaux d'interfaçage entre le système RH utilisé aux États-Unis (ADP Workforce) et SuccessFactors sont à l'étude. Cette connexion permettrait de disposer à terme d'un référentiel RH unique couvrant l'ensemble des régions EMEA, Mexique et Amérique du Nord.

L'écosystème digital RH s'est également enrichi de plusieurs outils complémentaires :

- myHRdocs, solution de dématérialisation et d'archivage documentaire interfacée avec SuccessFactors, est désormais opérationnelle sur l'ensemble des périmètres du Groupe ;
- Training Orchestra, outil de gestion de la formation, est déployé en France et au Maghreb. Son déploiement se poursuit progressivement dans les autres pays européens ainsi qu'au Mexique

Paour 2026 et 2027, la feuille de route s'étend à la mise en place de plusieurs interfaces afin de sécuriser et automatiser les échanges de données entre les différents systèmes du Groupe.
Ces interfaces concerneraient notamment :

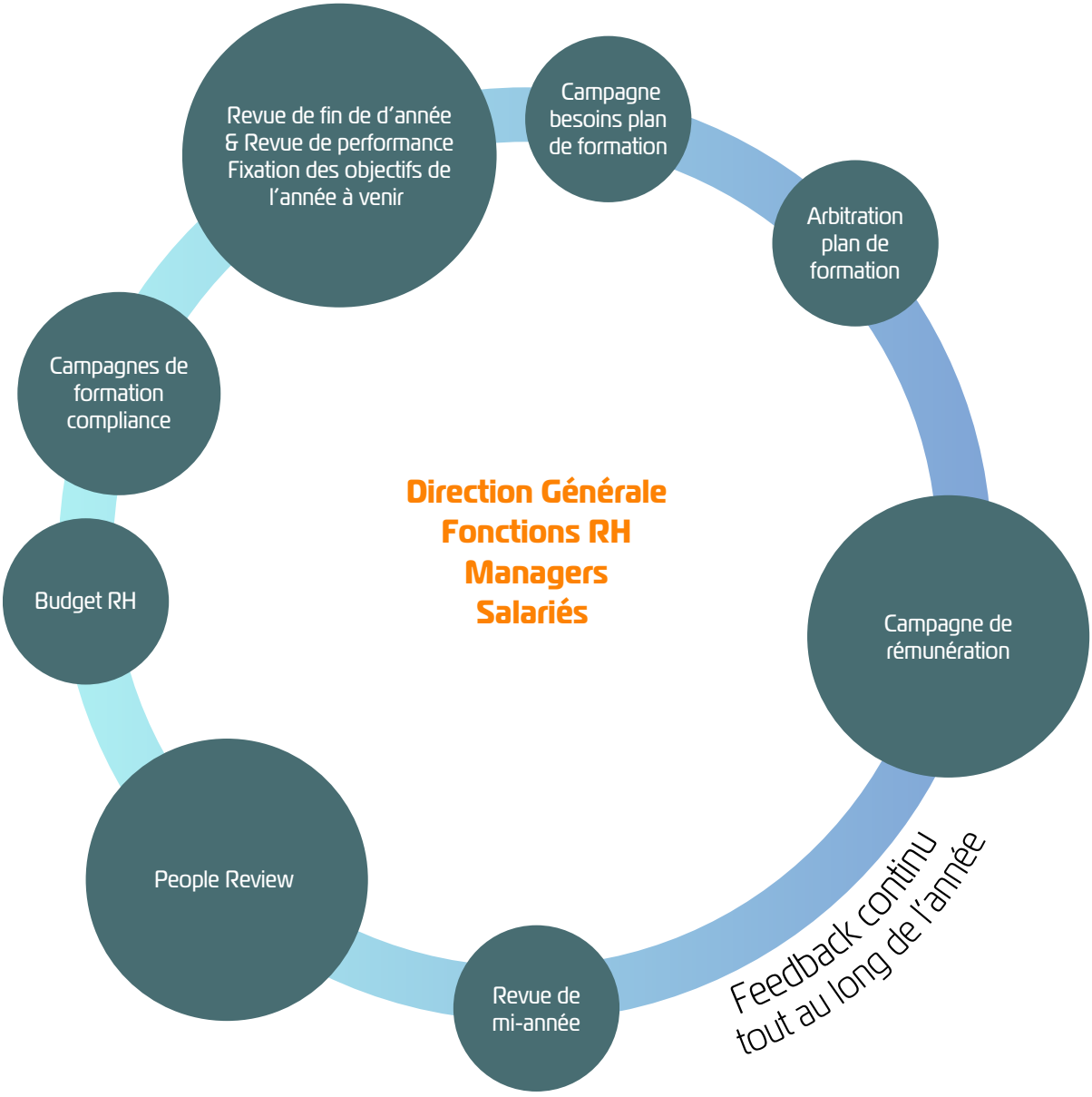
- l'intégration entre ADP Workforce et SuccessFactors ;
- la connexion entre SuccessFactors et les outils informatiques du Groupe afin de sécuriser les processus d'entrée, de mobilité et de sortie des collaborateurs ;
- l'interface entre SuccessFactors et Training Orchestra ;
- l'interface entre SuccessFactors et myHRdocs ;
- l'interface entre SuccessFactors et les systèmes de paie, notamment en France et au Mexique.

L'année 2025 a également été marquée par la mise en œuvre d'un People Management Cycle harmonisé au sein des filiales françaises, maghrébines et mexicaines. Cette démarche contribue au développement d'une culture managériale commune, au renforcement de l'accompagnement des collaborateurs et à une meilleure cohérence des pratiques d'évaluation et de développement des talents.
Enfin, afin de renforcer la fiabilité et la conformité des processus RH, des mécanismes de validation systématique impliquant plusieurs acteurs ont été mis en place sur les principaux workflows.

*Success Factors : Nom de la solution SIRH de l'éditeur SAP
**People Doc : Plateforme cloud (SaaS) de centralisation des documents RH

CONTEXTE

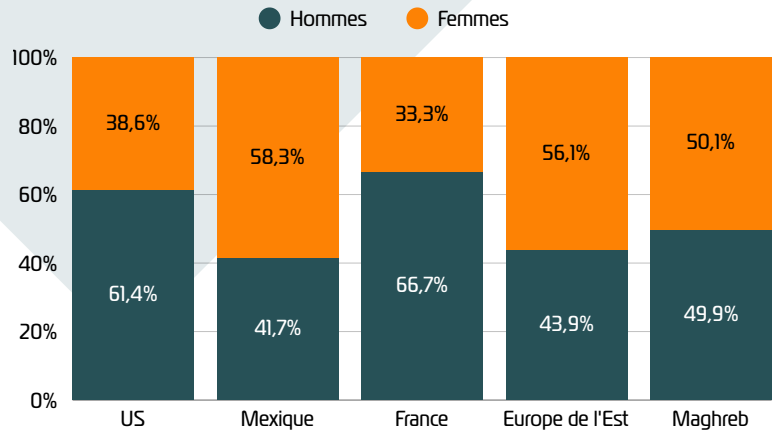
"PEOPLE MANAGEMENT CYCLE"*



*People Management Cycle : Cycle de gestion RH

NOS RESSOURCES HUMAINES EN QUELQUES CHIFFRES

RÉPARTITION HOMME/FEMME EN 2025 (%)

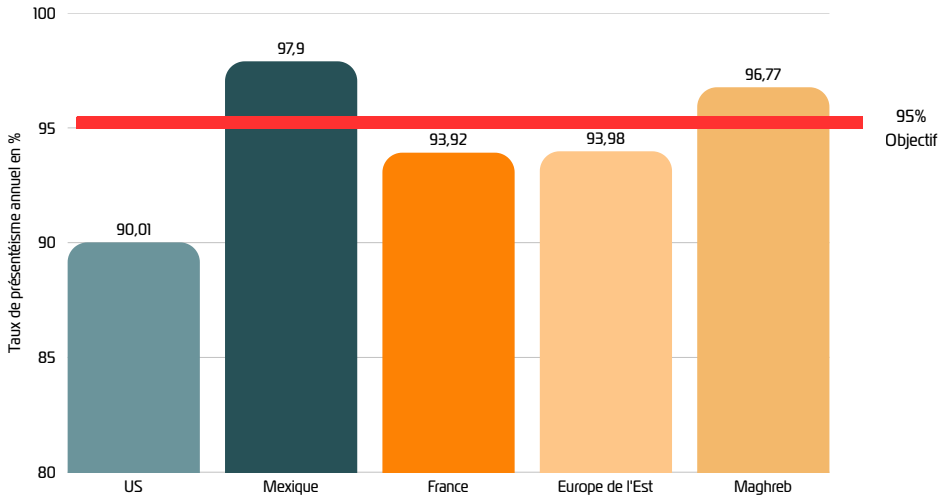


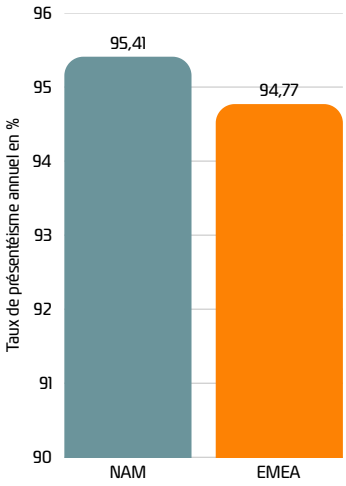
53% - 47%

Répartition Groupe Hommes/Femmes 2025

Idem à 2024

TAUX DE PRÉSENTÉISME ANNUEL EN 2025 (%)





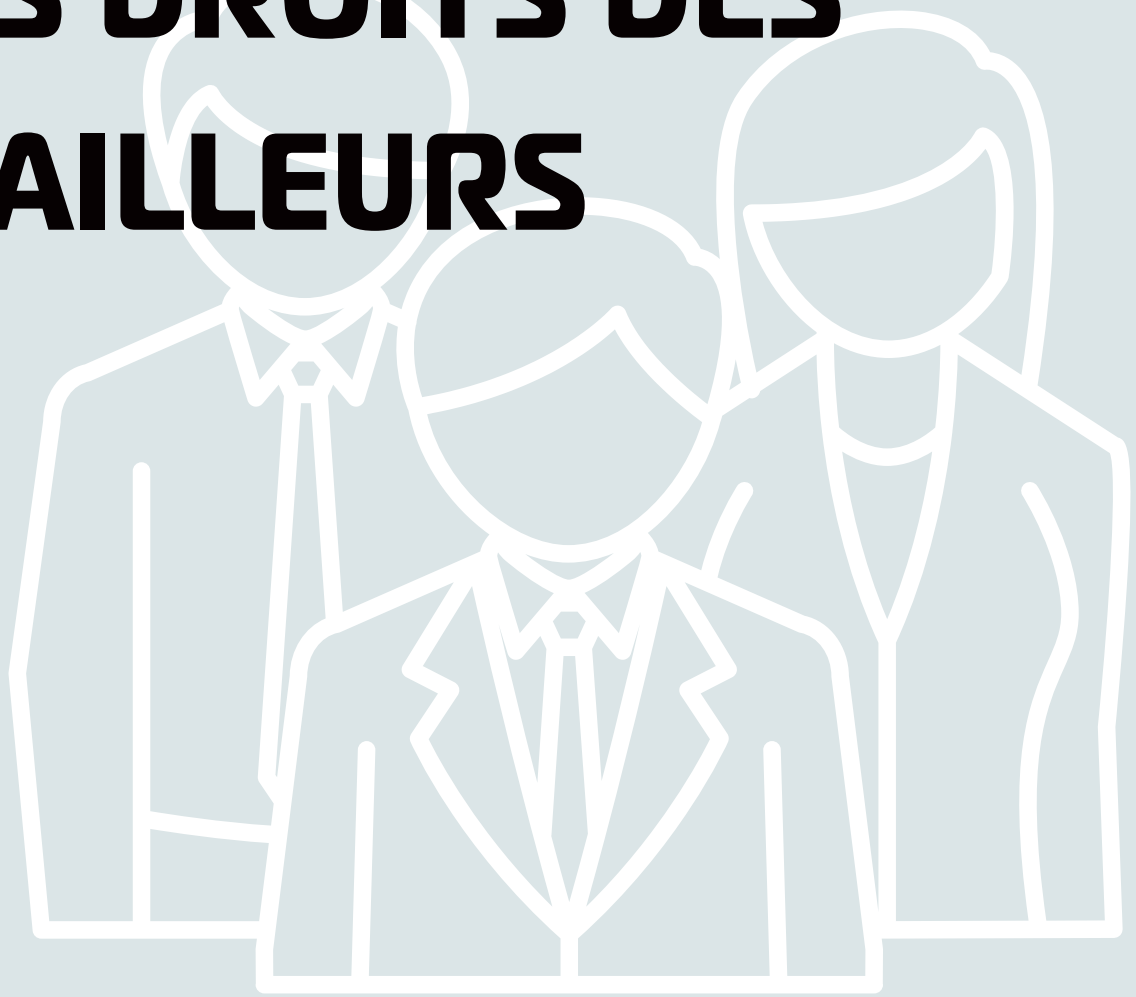
95,12 %

Taux de présentéisme annuel Groupe

VS 95,17% en 2024

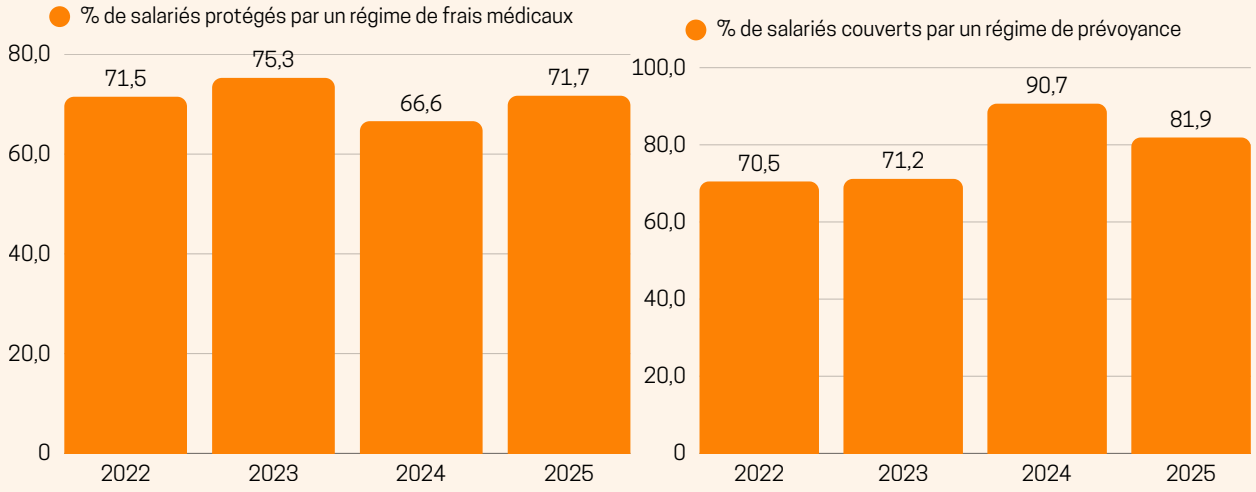
et 94,89% en 2023

RESPECT DES DROITS HUMAINS ET DES DROITS DES TRAVAILLEURS



CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

COUVERTURE ET PROTECTION DE NOS SALARIÉS*



*Les données concernent le périmètre groupe, soit la zone EMEA en 2022 et 2023, et ils intègrent NAM en 2024

CLAYENS poursuit sa démarche visant à garantir à ses collaborateurs un niveau de protection sociale adapté aux réglementations locales et aux besoins des salariés dans chacun des pays où le Groupe est implanté.

En 2025, 71,7 % des collaborateurs bénéficient d'une couverture en frais médicaux et 81,9 % sont couverts par un régime de prévoyance. Ces dispositifs permettent notamment d'accompagner les salariés face aux aléas de la vie en matière de santé, d'incapacité, d'invalidité ou de décès.

Depuis 2022, le Groupe mène un projet de consolidation et de pilotage international de ses dispositifs de protection sociale. Après l'intégration de la France et de la Slovaquie, le Mexique, la Hongrie et la Pologne ont rejoint le dispositif multinational de pooling en 2024.

Ce système permet de renforcer la visibilité du Groupe sur ses programmes de protection sociale internationaux, de partager les bonnes pratiques entre pays et de favoriser une harmonisation progressive des garanties tout en tenant compte des spécificités locales.

Les travaux se poursuivent afin d'élargir progressivement le périmètre couvert et d'offrir aux collaborateurs le meilleur équilibre possible entre niveau de protection, qualité des garanties et maîtrise des coûts.

En 2025, aucun enfant n'a travaillé de manière illégale dans le Groupe. Ce résultat est identique aux années précédentes.

NB : Au sein de Clayens, le terme "enfant" désigne un mineur de 16 ans autorisé à travailler, à condition de ne pas effectuer de travaux dangereux. En effet, au sens de l'Organisation Internationale du Travail, ces personnes doivent être encadrées par un contrat d'apprentissage ou d'alternance (France). En 2023, deux apprentis de moins de 18 ans ont été embauchés en respectant ce cadre légal.

*Système multinational de pooling : système permettant de mutualiser des couvertures prévoyance – santé placées dans plusieurs pays

RESPECT DES DROITS HUMAINS ET DES DROITS DES TRAVAILLEURS

Politiques

Une politique RH Groupe existe, et s'applique à tous les sites Clayens. Sa dernière mise à jour date d'octobre 2025. La politique est approuvée et signée par le Président du Groupe. Elle est par la suite communiquée en interne auprès de nos salariés.

Enjeux Droits des travailleurs :

- **Garantir le respect des droits des travailleurs**
- **Sensibiliser et informer les collaborateurs sur leurs droits**

Respect des droits humains et des droits des travailleurs

Le Groupe CLAYENS veille au respect des droits humains fondamentaux dans l'ensemble de ses activités. Cet engagement est formalisé au travers de sa Politique Ressources Humaines Groupe, approuvée par la Direction Générale et applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe.

Dans le cadre de ses activités internationales, CLAYENS applique les principes définis par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi que les principes du Global Compact auquel le Groupe adhère depuis 2004. Le Groupe réaffirme notamment son refus de toute forme de travail des enfants, de travail forcé, de traite des êtres humains, de discrimination ou d'atteinte à la dignité des personnes.

RESPECT DES DROITS HUMAINS ET DES DROITS DES TRAVAILLEURS

Notre démarche de prévention

Afin de garantir le respect des droits humains et prévenir tout risque de travail des enfants ou de travail forcé, le Groupe CLAYENS s'appuie sur une démarche structurée reposant sur cinq piliers complémentaires :



RESPECT DES DROITS HUMAINS ET DES DROITS DES TRAVAILLEURS

Prévention du travail des enfants et du travail forcé

Afin de prévenir tout risque de travail des enfants ou de travail forcé, le Groupe applique des contrôles systématiques lors du recrutement. Ceux-ci comprennent notamment la vérification de l'identité du candidat, de son âge et, lorsque nécessaire, de son autorisation de travail. Le Groupe interdit la rétention des documents d'identité originaux et veille à ce que toute relation de travail repose sur un contrat librement accepté précisant les conditions d'emploi et de rémunération.
Lorsque des jeunes travailleurs sont accueillis dans le cadre de contrats d'apprentissage ou d'alternance, CLAYENS s'assure du strict respect des dispositions légales applicables, notamment en matière de sécurité, de durée du travail et d'encadrement.
En 2025, aucun cas de travail des enfants en dehors du cadre légal n'a été identifié au sein du Groupe.
Plus largement, une cartographie des risques liés au travail des enfants et au travail forcé a été réalisée afin d'identifier les situations susceptibles de présenter un niveau de risque particulier. Cette analyse permet de définir les mesures de prévention et de contrôle adaptées aux activités du Groupe.

Vigilance dans la chaîne d'approvisionnement

La démarche de vigilance de CLAYENS s'étend également à ses fournisseurs, sous-traitants et prestataires. Les partenaires commerciaux sont invités à respecter les principes éthiques du Groupe ainsi que les réglementations applicables en matière de droits humains et de conditions de travail.
Selon leur niveau de risque, certains fournisseurs peuvent faire l'objet d'évaluations documentaires ou d'analyses complémentaires. Lorsqu'un risque ou une non-conformité est identifié, des actions correctives peuvent être demandées et faire l'objet d'un suivi spécifique. En l'absence d'amélioration satisfaisante, le Groupe se réserve la possibilité de réexaminer la relation commerciale concernée.

Information et sensibilisation des collaborateurs

Le respect des droits des travailleurs constitue un élément essentiel du parcours d'intégration des collaborateurs. Lors de leur arrivée, les salariés reçoivent plusieurs documents de référence leur permettant de connaître leurs droits, leurs obligations ainsi que les principes de conduite attendus au sein du Groupe.

Parmi ces documents figure notamment le Code Éthique du Groupe, véritable référentiel commun applicable à l'ensemble des collaborateurs. Celui-ci rappelle les exigences du Groupe en matière d'intégrité, de respect des personnes, de droits humains et de conformité. Dans le cadre du déploiement du SIRH Groupe, le Code Éthique est progressivement intégré au parcours d'intégration digital afin de permettre sa consultation et sa signature dans la langue du collaborateur.

Les salariés ont également accès au Règlement Intérieur applicable à leur site. Ce document rappelle les règles relatives à la santé, à la sécurité, à la discipline ainsi qu'aux droits individuels des salariés, notamment en matière d'alerte et de protection des lanceurs d'alerte lorsque la réglementation le prévoit.

RESPECT DES DROITS HUMAINS ET DES DROITS DES TRAVAILLEURS

Des actions de sensibilisation sont également déployées sur différents sujets liés au respect des personnes au travail, notamment la prévention du harcèlement moral et sexuel, des discriminations, du sexisme ainsi que les dispositifs d'alerte et de protection existants.

Dispositif d'alerte et traitement des signalements

Conformément à ses engagements éthiques, CLAYENS met à disposition de ses collaborateurs, intérimaires, prestataires, fournisseurs et partenaires un dispositif mondial de recueil et de traitement des alertes.
Accessible de manière confidentielle et sécurisée, ce dispositif permet de signaler toute situation susceptible de constituer une violation de la loi, du Code Éthique du Groupe ou des principes de conduite applicables. Il contribue notamment à la prévention et à la détection des atteintes aux droits humains, y compris les situations de travail des enfants, de travail forcé ou toute autre forme d'exploitation.
Les signalements reçus font l'objet d'une analyse et d'un suivi par les instances compétentes du Groupe sous la coordination du Comité Compliance, dans le respect des règles de confidentialité et des exigences réglementaires applicables.

Rémunération équitable et conditions de travail

Le Groupe veille à assurer une rémunération conforme aux exigences légales et conventionnelles applicables dans chacun des pays où il est implanté. Les politiques de rémunération tiennent compte des réalités locales, des niveaux de marché et des principes d'équité interne.
Des revues régulières sont réalisées par les équipes Ressources Humaines afin de garantir la cohérence des pratiques salariales. En France, les rémunérations sont notamment examinées au regard des conventions collectives applicables et des évolutions des minima conventionnels.

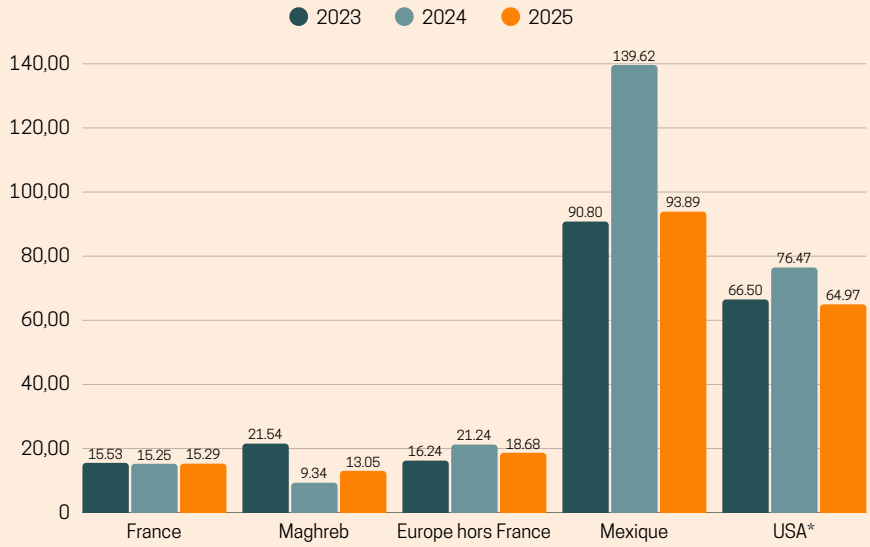
*MOI : Main d'Oeuvre Indirecte

RÉTENTION & ATTRACTION, DIALOGUE SOCIAL & BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

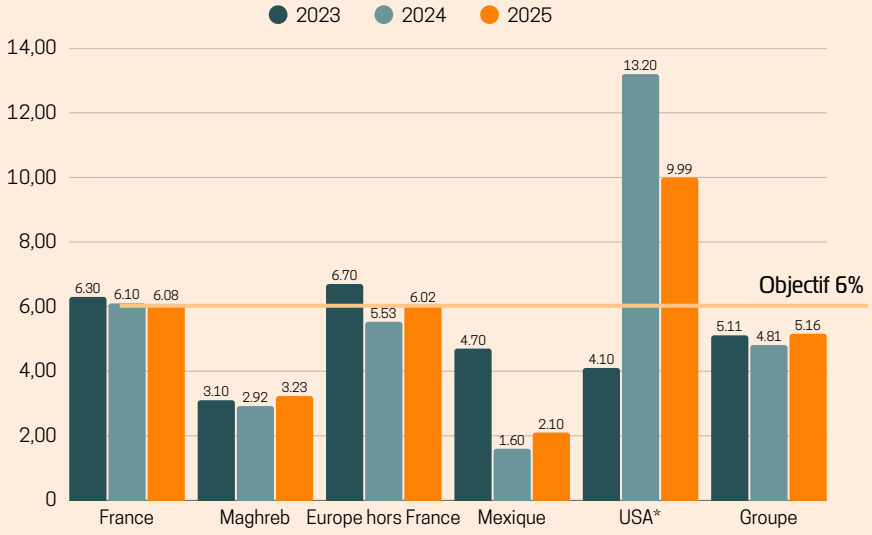
TAUX DE TUNOVER ANNUEL EN %



Objectif taux de turnover

France : 10,80%
Europe hors France : 16,68%
Maghreb : 8,04 %
Mexique : 90%
USA : 70%

TAUX D'ABSENTÉISME ANNUEL (%)



5,16%

Taux d'absentéisme annuel groupe
VS 4,81% en 2024
et 5,11% en 2023

Les taux de turnover observés au sein du Groupe restent fortement influencés par les acquisitions réalisées en 2023, qui ont modifié le périmètre de consolidation et les effectifs de certaines zones géographiques. Malgré ce changement de périmètre, la situation apparaît globalement stabilisée en 2025.
Le Mexique demeure la zone présentant le taux de rotation le plus élevé. Cette situation concerne principalement les populations de production et s'explique notamment par une forte concurrence entre employeurs dans les bassins d'emploi où sont implantés nos sites. Les revalorisations successives du salaire minimum mexicain au cours des dernières années ont également réduit les écarts de rémunération entre les entreprises et renforcé la mobilité des salariés.
Afin de mieux comprendre les facteurs de départ et d'adapter les actions de fidélisation, le Groupe poursuit le déploiement des entretiens de sortie. En Europe, le turnover reste à un niveau maîtrisé et s'explique majoritairement par des motifs naturels tels que les évolutions professionnelles, les déménagements ou les contraintes liées aux trajets domicile-travail.

Le taux d'absentéisme du Groupe s'établit à 5,16 % en 2025, un niveau globalement stable par rapport aux exercices précédents.
Les écarts observés entre les zones géographiques s'expliquent notamment par des contextes réglementaires, organisationnels et démographiques différents. Les variations enregistrées d'une année à l'autre doivent également être analysées en tenant compte de l'évolution du périmètre du Groupe à la suite des acquisitions réalisées depuis 2023.

RÉTENTION & ATTRACTION, DIALOGUE SOCIAL & BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Politiques

Une politique RH Groupe existe, et s'applique à tous les sites Clayens. Sa dernière mise à jour date de octobre 2025. La politique est approuvée et signée par le Président. Elle est par la suite communiquée en interne auprès de nos salariés.

Enjeux Droits des travailleurs :

- **Garantir le respect des droits des travailleurs**
- **Sensibiliser et informer les collaborateurs sur leurs droits**

Une politique sociale harmonisée à l'échelle du Groupe

Le Groupe CLAYENS s'appuie sur une Politique Ressources Humaines Groupe applicable à l'ensemble de ses sociétés. Approuvée par la Direction Générale, cette politique définit les principes communs en matière d'emploi, de dialogue social, de développement des compétences, de santé et sécurité au travail, de diversité et d'engagement des collaborateurs.
Sa mise en œuvre s'effectue dans le respect des réglementations locales, des conventions collectives applicables et des spécificités de chaque pays d'implantation.

Un dialogue social au cœur du modèle social du Groupe

Le dialogue social constitue un levier essentiel de la politique sociale de CLAYENS. Les relations avec les représentants du personnel sont organisées localement, conformément aux législations et pratiques en vigueur dans chaque pays.

En France, l'ensemble des sites disposent d'un Comité Social et Économique (CSE) élu par les salariés. Des instances représentatives similaires existent également dans plusieurs filiales internationales du Groupe, notamment au Maroc et en Tunisie. Plus largement, l'ensemble des sites bénéficie de représentants du personnel permettant de relayer les attentes et préoccupations des collaborateurs auprès des directions locales.

Les instances de représentation sont réunies régulièrement afin d'aborder les questions relatives aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité, à l'organisation de l'activité et aux évolutions de l'emploi. En complément des instances locales, un Comité de Groupe a été mis en place sur le périmètre France afin de favoriser le partage d'informations sur la situation économique, les perspectives d'activité et les évolutions de l'emploi.

Chaque année, des négociations sont menées avec les partenaires sociaux sur différents sujets, notamment les rémunérations, l'organisation du travail ou encore les conditions d'emploi. Les accords conclus font l'objet d'une communication auprès des collaborateurs concernés. Le Groupe assure par ailleurs une veille permanente des évolutions légales et conventionnelles afin de garantir la conformité de ses pratiques sociales.

RÉTENTION & ATTRACTION, DIALOGUE SOCIAL & BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Favoriser la qualité de vie au travail et l'équilibre des temps de vie

CLAYENS veille à offrir à ses collaborateurs des conditions de travail respectueuses de leur santé, de leur sécurité et de leur équilibre personnel.

L'organisation du temps de travail est adaptée aux besoins des activités tout en garantissant le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables dans chaque pays. En France, différents accords collectifs complètent ce dispositif, notamment en matière de réduction du temps de travail, de télétravail et de droit à la déconnexion.

Les collaborateurs bénéficiant d'une convention de forfait en jours font l'objet d'un suivi spécifique portant notamment sur leur charge de travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La santé, la sécurité et la qualité de vie au travail constituent des priorités du Groupe. Dans une démarche d'amélioration continue, CLAYENS poursuit le développement d'actions visant à améliorer l'ergonomie des postes de travail, à prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) et à limiter l'exposition aux risques professionnels. En 2024, le Groupe a notamment développé un outil commun d'analyse des postes de travail et de détection précoce des TMS, aujourd'hui déployé sur l'ensemble des sites.

Les collaborateurs occupant des fonctions tertiaires sont également sensibilisés aux bonnes pratiques ergonomiques liées au travail sur écran.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) fait également partie des sujets progressivement intégrés à la démarche Santé-Sécurité du Groupe. En 2025, plusieurs établissements ont initié des actions de sensibilisation et d'analyse visant à mieux prendre en compte les facteurs de risques liés à l'organisation du travail, à la charge de travail ou aux relations professionnelles. Cette démarche a vocation à être progressivement renforcée et harmonisée à l'échelle du Groupe.
À travers ces démarches, CLAYENS affirme sa volonté de promouvoir un environnement de travail sûr, responsable et favorable au bien-être durable de ses collaborateurs.

Développer l'engagement et fidéliser les collaborateurs

Le Groupe encourage la participation active de ses collaborateurs à la vie de l'entreprise au travers de différents dispositifs favorisant l'expression et le dialogue de proximité.

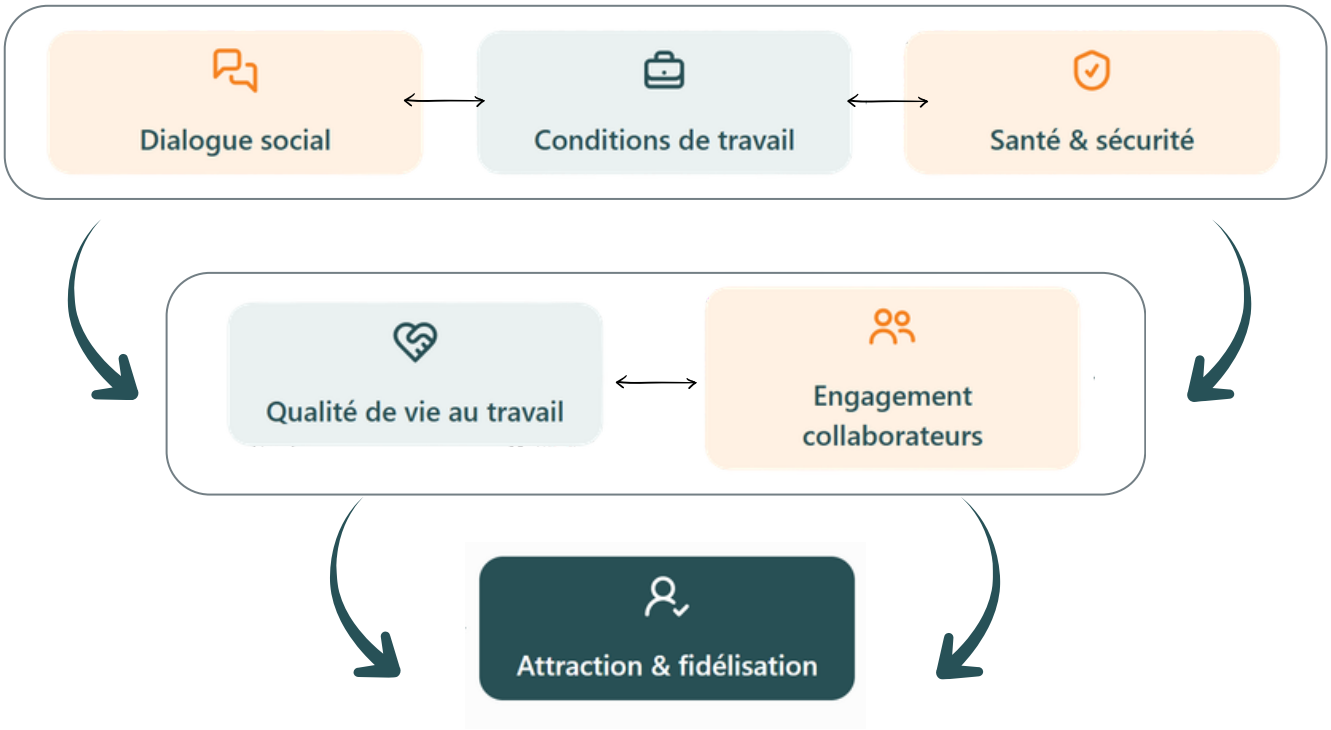
Des échanges réguliers sont organisés entre les équipes de direction et les salariés afin de partager les orientations de l'entreprise, recueillir les retours d'expérience et identifier les opportunités d'amélioration des conditions de travail. Plusieurs sites disposent également de systèmes de suggestions permettant aux collaborateurs de proposer des initiatives en matière de sécurité, de qualité, de performance industrielle, d'environnement ou d'organisation du travail.
Afin de mieux comprendre les causes des départs volontaires et d'adapter ses actions de fidélisation, CLAYENS a développé un questionnaire de départ destiné aux collaborateurs quittant l'entreprise. Après une phase pilote menée sur plusieurs sites de la zone EMEA en 2023, le dispositif a été déployé à l'ensemble de cette région en 2024. Les informations recueillies permettent d'identifier les attentes des collaborateurs, d'améliorer l'expérience salarié et de renforcer les actions en faveur de l'attractivité et de la rétention des talents.

RÉTENTION & ATTRACTION, DIALOGUE SOCIAL & BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le Groupe s'attache enfin à associer durablement les collaborateurs à sa performance. Selon les pays et les réglementations applicables, différents dispositifs de partage de la valeur peuvent être mis en œuvre, notamment au travers d'accords d'intéressement, de participation ou d'autres mécanismes collectifs de rémunération variable.

Ces dispositifs contribuent à reconnaître l'engagement des collaborateurs et à les associer à la réussite du Groupe.

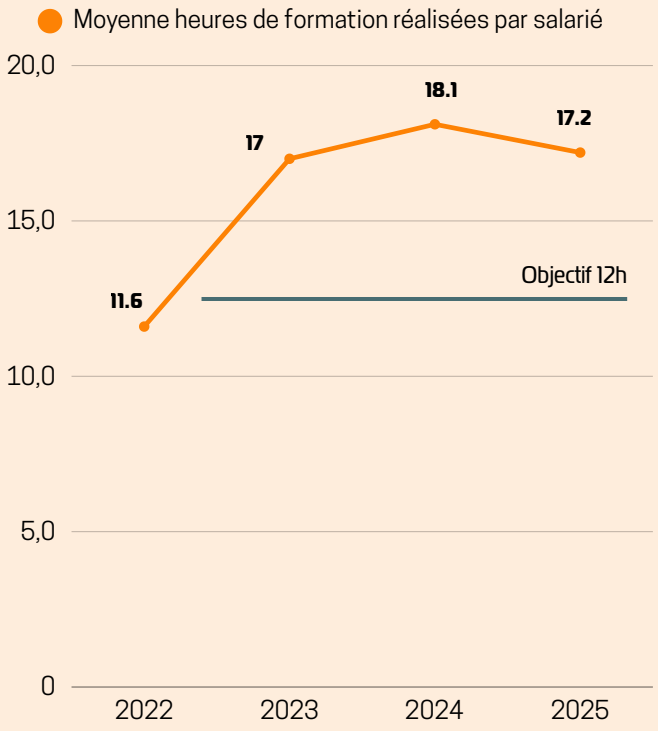
Nos leviers d'engagement et de fidélisation



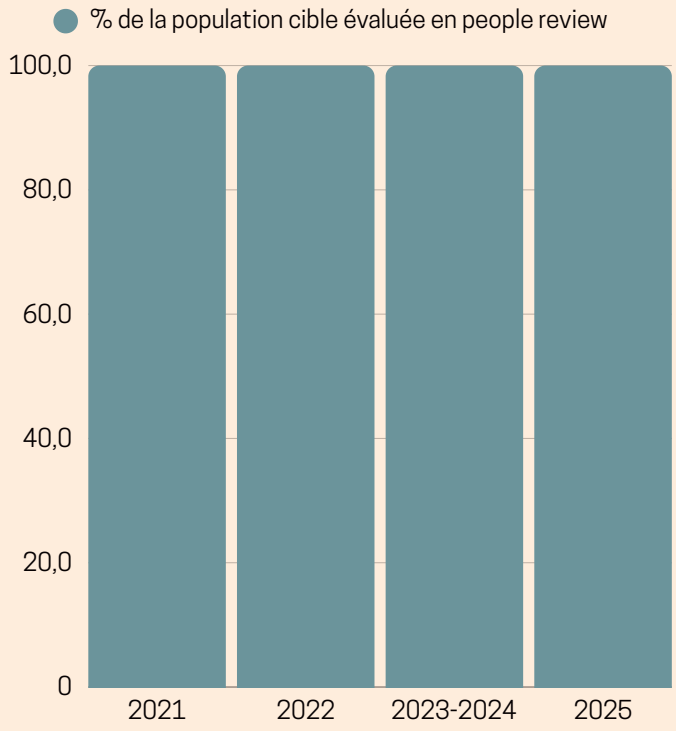
ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉS



PEOPLE REVIEW



Le développement des compétences constitue un levier majeur de la politique Ressources Humaines du Groupe. CLAYENS accompagne ses collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel au travers de formations adaptées aux besoins des métiers, aux évolutions technologiques et aux exigences réglementaires.

En 2025, le nombre moyen d'heures de formation réalisées par salarié s'établit à 17,2 heures, un niveau largement supérieur à l'objectif Groupe fixé à 12 heures. Après une forte progression observée depuis 2022, le Groupe maintient ainsi un niveau soutenu d'investissement dans le développement des compétences de ses collaborateurs.

Cette dynamique s'appuie notamment sur le déploiement progressif de solutions digitales de formation permettant d'élargir l'accès aux contenus pédagogiques, de renforcer la conformité réglementaire et de favoriser le développement continu des connaissances au sein de l'ensemble des régions du Groupe.

Parallèlement, CLAYENS poursuit la structuration de sa démarche de gestion des talents au travers du processus People Review.

En 2025, 100 % de la population cible composée des Directeurs du Groupe, des Directeurs de filiales et des Responsables de service a bénéficié d'une évaluation dans le cadre du processus People Review. Cette couverture intégrale est maintenue depuis plusieurs années et permet d'accompagner les réflexions relatives à la gestion des carrières, à la mobilité, au développement des compétences et à la préparation de la succession des postes clés.



ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

Politiques

Une politique de recrutement Groupe existe et est revue annuellement. Sa dernière mise à jour date d'octobre 2023. En 2024, aucune mise à jour n'a été publiée : suite à la mise en place de la CSRD, Clayens a travaillé a une refonte complète pour 2025. La politique est validée, et signée par le Directeur Général Exécutif. Elle est communiquée en interne et s'applique à tous les sites Clayens. Un processus de recrutement et un processus de développement du personnel sont en place au niveau Groupe pour permettre une organisation globale et une cohérence de recrutement.

Enjeux Attraction & Développement du capital intellectuel :

- **Attirer les talents et faciliter l'intégration des salariés**
- **Détecter les talents en interne et former les salariés**

Une gestion des talents alignée sur la stratégie du Groupe

Dans un contexte d'évolution des métiers, de croissance externe et de transformation des organisations, le développement du capital humain constitue un enjeu stratégique pour CLAYENS.

Le Groupe s'appuie sur une politique de recrutement et de développement des talents applicable à l'ensemble de ses filiales afin de garantir la cohérence des pratiques, de favoriser le partage des compétences et de répondre aux besoins actuels et futurs de l'organisation. Cette approche est soutenue par des processus Groupe dédiés au recrutement, à l'intégration, au développement des carrières et à la mobilité professionnelle.

Attirer les talents et renforcer l'expérience candidat

Afin d'accroître son attractivité et d'améliorer l'efficacité de ses recrutements, CLAYENS poursuit la digitalisation de ses processus RH. Le recrutement s'appuie désormais sur le module Recrutement du SIRH Groupe, permettant la centralisation des candidatures, la publication des offres, le suivi des recrutements ainsi que la mise en œuvre de circuits de validation harmonisés. Cette approche contribue à renforcer la traçabilité des décisions et l'implication des managers dans les processus de recrutement.

Certaines filiales ont par ailleurs mis en place des dispositifs de cooptation permettant aux collaborateurs de recommander des candidats issus de leur réseau professionnel. Ces initiatives participent à l'attraction de nouveaux talents tout en renforçant l'implication des salariés dans les recrutements de l'entreprise. À terme, le Groupe étudie les modalités permettant d'harmoniser ces dispositifs au sein de ses différentes entités, l'objectif étant d'avoir un programme France commun d'ici fin 2026.

Pour accompagner les recrutements nécessitant une mobilité géographique, CLAYENS propose également un accompagnement spécifique via un partenaire externe. Ce dispositif peut inclure une assistance à la recherche de logement, un accompagnement au déménagement ainsi que la mise à disposition d'informations facilitant l'intégration du collaborateur et, le cas échéant, de sa famille dans son nouvel environnement.

Parallèlement, CLAYENS poursuit le développement de sa marque employeur autour de ses valeurs de Confiance, Réputation, Intégrité et Progrès, ainsi que de sa promesse employeur"A World of Opportunities"*. Cette démarche vise à renforcer l'attractivité du Groupe auprès des candidats tout en favorisant le sentiment d'appartenance des collaborateurs.

*"A world of opportunities" : "Un monde d'opportunités"

ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

Faciliter l'intégration et sécuriser la prise de poste

L'intégration des nouveaux collaborateurs constitue une étape clé de l'expérience salarié. Un processus Groupe d'intégration a été déployé afin d'assurer un socle commun au sein de l'ensemble des filiales.

Celui-ci repose notamment sur la remise d'un guide d'accueil, la planification du parcours d'intégration, l'identification des formations nécessaires à la prise de poste ainsi que la désignation d'un parrain ou d'un tuteur lorsque cela est pertinent.

Les managers sont accompagnés dans cette démarche afin de préparer l'arrivée du collaborateur, faciliter sa prise de poste et favoriser sa compréhension de l'environnement de travail et de la culture du Groupe. Des points de suivi réguliers sont réalisés durant les premiers mois afin d'évaluer la progression de l'intégration et l'acquisition des compétences attendues.

Encourager la mobilité interne et les évolutions professionnelles

CLAYENS considère la mobilité interne comme un levier majeur de fidélisation, de développement des compétences et de partage des savoir-faire.

Afin d'encadrer et de promouvoir ces évolutions, le Groupe a mis en place une Charte de la Mobilité ainsi qu'un processus dédié à la gestion des carrières et des mobilités. Ces dispositifs permettent d'accompagner les collaborateurs dans leurs projets professionnels, d'anticiper les besoins futurs en compétences et de favoriser les passerelles entre métiers, sites et zones géographiques.

Les opportunités professionnelles sont diffusées via un site carrière interne Groupe, accessible à l'ensemble des collaborateurs. Ce dispositif offre une visibilité accrue sur les postes disponibles et permet aux salariés de devenir pleinement acteurs de leur évolution professionnelle.

À compétences et qualifications équivalentes, les candidatures internes sont privilégiées afin de favoriser le développement des talents déjà présents au sein du Groupe et de sécuriser la transmission des savoir-faire.

Identifier les potentiels et préparer les talents de demain

Le processus de People Review constitue l'un des piliers de la gestion des talents du Groupe.

Déployée à l'échelle internationale, cette démarche permet d'identifier les potentiels, d'anticiper les besoins de succession sur les postes clés, de sécuriser la transmission des compétences critiques et de construire des plans de développement adaptés aux enjeux futurs de l'organisation.

ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

L'évaluation repose sur plusieurs dimensions complémentaires telles que la performance, le potentiel, les compétences comportementales, la capacité à évoluer vers de nouvelles responsabilités ainsi que l'incarnation des valeurs du Groupe.
Les conclusions des revues de talents alimentent les plans d'actions RH mis en œuvre aux niveaux Groupe, régional et local afin d'accompagner durablement le développement des collaborateurs et la sécurisation des compétences stratégiques.

Développer durablement les compétences

Le développement des compétences constitue un axe central de la politique Ressources Humaines de CLAYENS. Chaque année, les besoins en formation sont identifiés au travers des entretiens individuels, des entretiens professionnels, des revues de talents et des besoins exprimés par les managers. Des plans de formation sont ensuite définis au niveau de chaque site afin de soutenir le développement des compétences techniques, comportementales et managériales.

Depuis plusieurs années, le Groupe a engagé une démarche structurée de développement du leadership. Initiée auprès des cadres dirigeants, puis progressivement étendue aux managers et aux superviseurs, cette démarche vise à renforcer les pratiques managériales, favoriser l'émergence d'une culture commune et accompagner la transformation des organisations.

Dans ce cadre, l'ensemble des managers de la zone EMEA a bénéficié d'un parcours de développement managérial entre 2023 et 2024. Une démarche similaire a ensuite été déployée sur les sites mexicains afin d'aligner les méthodes, les outils et les principes de management à l'échelle internationale.

Ces parcours associent différentes modalités pédagogiques telles que des formations présentielles, des modules d'e-learning, des séances de coaching individuel et des outils d'évaluation. Les thématiques abordées couvrent notamment le leadership, la conduite du changement, le développement de la confiance et de l'engagement des équipes, la gestion des situations difficiles, la résolution des conflits, la fixation d'objectifs, ainsi que le recrutement et l'intégration des nouveaux collaborateurs.

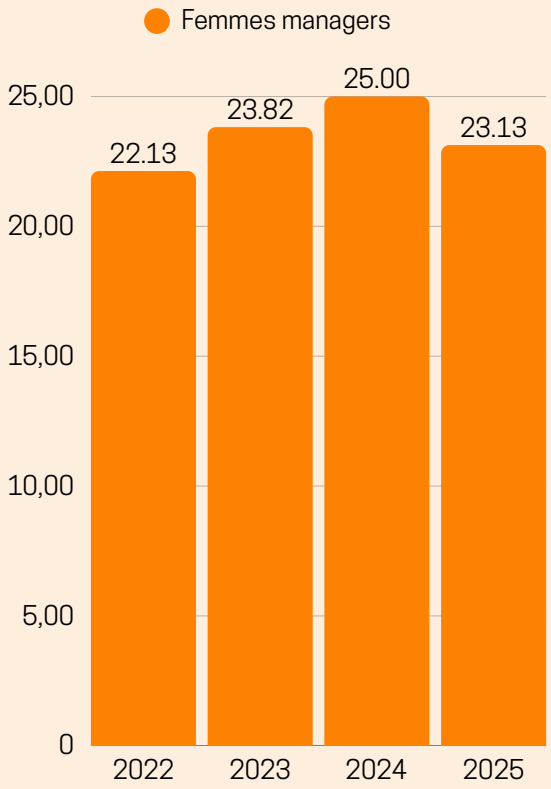
En parallèle, le Groupe poursuit le développement de ses dispositifs de formation digitale afin de favoriser l'accès à l'apprentissage pour l'ensemble des collaborateurs tout en accompagnant les besoins de conformité, de sécurité et de développement professionnel.

L'efficacité des actions de formation est suivie au travers d'un indicateur Groupe portant sur le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur, complété par des évaluations réalisées à chaud et à froid afin de mesurer la satisfaction des participants ainsi que l'application des acquis dans leur environnement de travail.

DIVERSITÉ & INCLUSION

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

RÉPARTITION DES FEMMES AUX POSTES DE MANAGER EN %



30%
Objectif à fin 2026

La représentation des femmes parmi la population managériale s'établit à 23,1 % en 2025, contre 25,0 % en 2024 et 22,1 % en 2022. Malgré cette légère variation d'une année sur l'autre, la tendance observée sur les dernières années reste globalement positive. Le Groupe poursuit ses actions visant à renforcer l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement, avec l'objectif d'atteindre 30 % de femmes managers d'ici fin 2026.

La gestion des talents constitue un levier important de cette ambition. Dans le cadre du processus People Review 2025, les femmes représentent 27 % des collaborateurs identifiés comme Key Talents et 33 % des collaborateurs identifiés comme Experts, contribuant ainsi à préparer les futurs viviers de management et d'expertise du Groupe.

En France, le suivi de l'égalité professionnelle femmes-hommes constitue un indicateur clé de la politique Diversité & Inclusion. En 2025, 87,5 % des filiales françaises concernées par l'Index Égalité Professionnelle ont obtenu un résultat supérieur à 80 points, traduisant la volonté du Groupe de promouvoir l'égalité des chances en matière de recrutement, de rémunération et d'évolution professionnelle.

La lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes s'inscrit dans les engagements du Code Éthique Groupe. En zone EMEA, 80 % des sites disposent d'un référent harcèlement sexuel et sexiste. Le Groupe poursuit ses travaux afin d'étendre progressivement cette organisation aux autres régions dans lesquelles il est implanté.

L'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un axe structurant de la politique Diversité & Inclusion du Groupe. En 2025, il y avait 81 travailleurs handicapés sur la zone EMEA ainsi que 13 sur la zone NAM, soit 94 à l'échelle du groupe. Les salariés en situation de handicap font l'objet d'un suivi particulier (en collaboration avec la Médecine du Travail pour nos filiales françaises). Des aménagements de postes sont réalisés lorsque cela est nécessaire.

DIVERSITÉ & INCLUSION

Politiques

Le Code Éthique Groupe a été mis à jour en 2025. Approuvé et signé par le Président, il définit les principes et règles de conduite applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Traduit dans les différentes langues des pays où Clayens est implanté, il est diffusé auprès de l'ensemble des salariés et s'applique à toutes les entités du Groupe. Afin de garantir sa bonne appropriation, un programme de sensibilisation et de formation est en cours de déploiement, avec pour objectif que l'ensemble des collaborateurs soit formé aux principes du Code Éthique d'ici fin 2026.

Une culture fondée sur le respect et l'égalité des chances

CLAYENS considère la diversité et l'inclusion comme des facteurs essentiels de performance collective, d'innovation et d'engagement des collaborateurs. Le Groupe s'attache à offrir un environnement de travail respectueux, équitable et exempt de toute forme de discrimination, dans lequel chaque personne est reconnue pour ses compétences, son potentiel et sa contribution.

Cet engagement est formalisé au travers du Code Éthique Groupe, mis à jour en 2025, qui rappelle les principes applicables à l'ensemble des collaborateurs en matière de respect des personnes, d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations. Traduit dans les principales langues du Groupe, il s'applique à l'ensemble des filiales et fait l'objet d'un programme de sensibilisation progressif visant à former l'ensemble des collaborateurs d'ici fin 2026.

Afin de garantir le respect de ces principes, CLAYENS met également à disposition un dispositif mondial d'alerte permettant de signaler de manière confidentielle toute situation contraire à l'éthique, notamment les faits susceptibles de constituer une discrimination, un harcèlement ou une atteinte aux droits des personnes.

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

Le Groupe a défini une Politique Handicap visant à favoriser l'inclusion, le maintien dans l'emploi et le développement professionnel des personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble de ses filiales.

Cet engagement se traduit dès les processus de recrutement. Les offres d'emploi du Groupe rappellent leur ouverture à tous les candidats et les besoins éventuels d'aménagement peuvent être étudiés tout au long du parcours de recrutement et d'intégration afin de garantir l'égalité des chances.

Dans le cadre de la poursuite de cette démarche, CLAYENS souhaite renforcer la visibilité de ses opportunités professionnelles auprès des personnes en situation de handicap au travers de canaux de recrutement spécialisés lorsque ceux-ci existent localement.

Plusieurs filiales mènent également des actions de sensibilisation à l'inclusion. À titre d'exemple, certains sites participent à des initiatives permettant à des personnes en situation de handicap de découvrir les métiers de l'entreprise au travers de journées d'immersion aux côtés de collaborateurs volontaires.

DIVERSITÉ & INCLUSION

Afin de renforcer durablement cette politique, le Groupe s'est fixé pour objectif de disposer d'un référent handicap dans chaque pays où il est implanté d'ici 2027. Véritable relais de proximité, ce référent aura notamment pour mission d'accompagner les collaborateurs concernés, de coordonner les actions d'adaptation nécessaires et de contribuer au déploiement de la politique handicap du Groupe.

Promouvoir la diversité des genres

CLAYENS veille à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à toutes les étapes du parcours professionnel : recrutement, formation, développement des compétences, évolution de carrière et rémunération.

En France, cette démarche s'appuie notamment sur le suivi annuel de l'Index de l'égalité professionnelle ainsi que sur les accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail. Le Groupe poursuit parallèlement ses travaux visant à renforcer le suivi de ses indicateurs de diversité et à améliorer l'analyse des écarts de rémunération au sein de ses différentes entités.

Le développement du leadership féminin constitue également l'un des axes de la politique de gestion des talents du Groupe. Dans le cadre de la campagne People Review 2025, les femmes représentaient 27 % des collaborateurs identifiés comme Key Talents et 33 % des collaborateurs identifiés comme Experts. Ces données contribuent à alimenter les plans de développement et les actions de préparation des futures générations de managers et d'experts du Groupe.

CLAYENS s'est fixé pour ambition d'atteindre 30 % de femmes occupant des fonctions managériales d'ici 2026. Pour soutenir cette dynamique, le Groupe veille à promouvoir des processus de recrutement équitables, à limiter les biais de sélection et à mettre en valeur des parcours inspirants au travers de ses actions de communication interne et externe.

La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes constitue également un volet important de cette démarche. En France, un référent dédié est désigné au sein de chaque Comité Social et Économique et bénéficie des formations requises pour exercer sa mission.

Encourager la diversité générationnelle et la transmission des savoirs

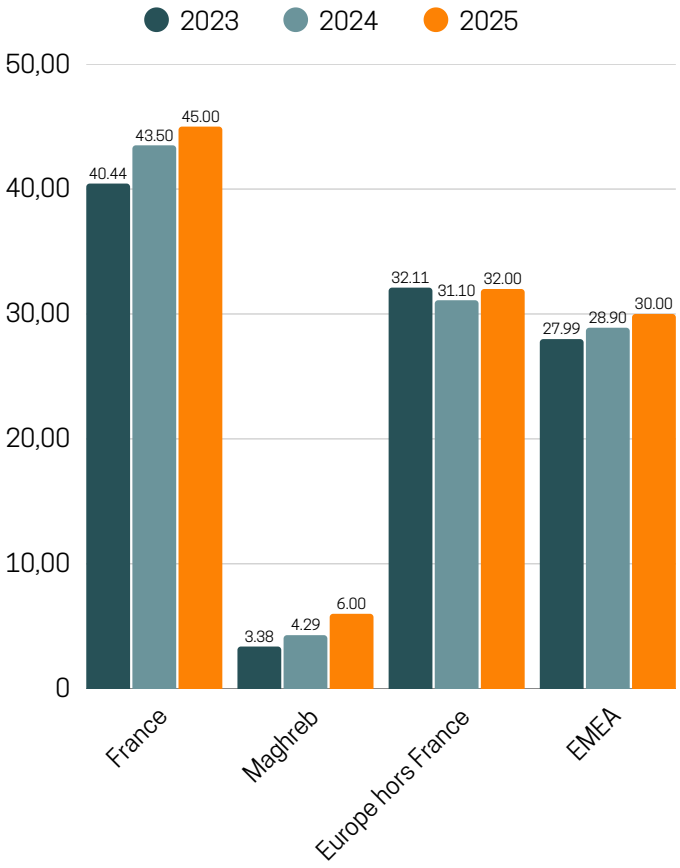
CLAYENS est convaincu que la diversité des générations constitue un facteur d'enrichissement mutuel et de transmission des compétences.
Le Groupe favorise le partage des connaissances au travers des dispositifs de tutorat, de parrainage et d'accompagnement des nouveaux collaborateurs déployés dans ses différentes filiales. Ces mécanismes contribuent à préserver les savoir-faire, à accélérer l'intégration des nouveaux arrivants et à renforcer la collaboration entre les différentes générations présentes dans l'entreprise.

DIVERSITÉ & INCLUSION

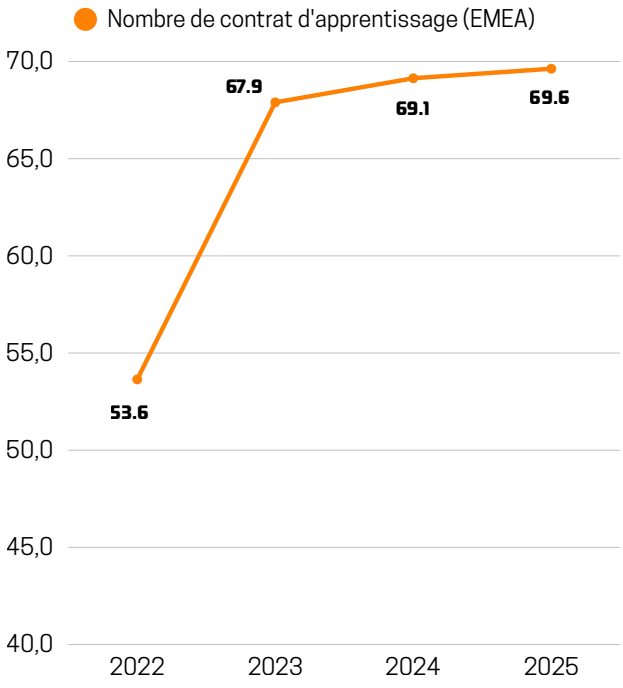
Cette diversité générationnelle se reflète également dans la structure des effectifs. En 2025, les collaborateurs âgés de plus de 50 ans représentent 30 % des effectifs de la zone EMEA, dont 45 % en France, illustrant l'importance accordée à l'expérience et à la valorisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Parallèlement, CLAYENS poursuit son engagement en faveur de l'alternance et de l'apprentissage. Le nombre de contrats d'apprentissage au sein de la zone EMEA a progressé ces dernières années pour atteindre 69,6 contrats en 2025, contre 53,6 en 2022, témoignant de la volonté du Groupe d'accompagner l'insertion professionnelle des jeunes et de préparer les compétences de demain.

% de seniors >50 ans dans nos effectifs en 2025



Contrats d'apprentissage zone EMEA

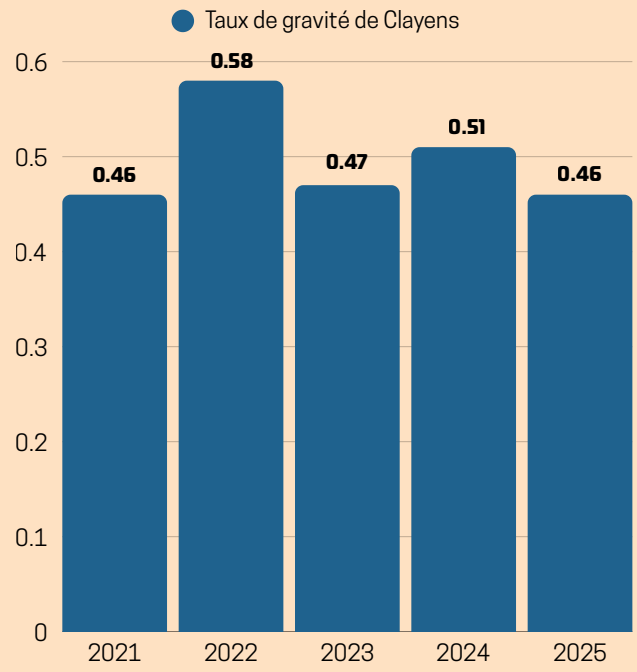


SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL



CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

ÉVOLUTION DU TAUX DE GRAVITÉ DU GROUPE

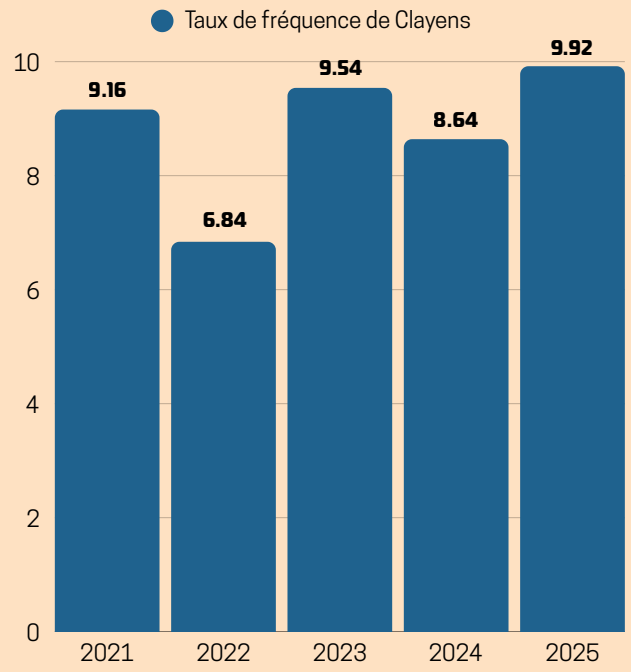


Objectif

1.26

Indice du taux de gravité de la profession France - 10%

ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE DU GROUPE



Objectif

16.29

Indice du taux de fréquence de la profession France - 10%

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Politiques

Une politique santé sécurité au travail Groupe existe depuis 2019, et est revue annuellement. Sa dernière mise à jour date Janvier 2025, et sera remise à jour en 2026. En effet, suite à la mise en place de la CSRD, Clayens travaille en interne pour mettre à jour sa politique, et essaye de l'implémenter avec tous les éléments nécessaires pour répondre aux attentes de la CSRD. La politique est approuvée et signée par le Directeur Général Exécutif. Elle s'applique à l'ensemble des filiales du Groupe. Lorsqu'elles interviennent sur site, les entreprises de sous-traitants sont formées aux règles à suivre en terme de Santé Sécurité issues de cette politique.

Enjeux Santé Sécurité :

- **Diminuer les accidents de travail et les maladies professionnelles**
- **Travailler à l'amélioration continue des conditions de travail**
- **Intégrer les salariés au déploiement et à la mise en place de sa politique Santé et Sécurité**

Actions réalisées & à venir

Respecter la réglementation sur la santé et sécurité au travail

Le Groupe a comme objectif de se structurer de façon à anticiper les différentes évolutions de la réglementation ainsi qu'être proactif sur le sujet. Une veille est assurée pour anticiper, le plus en amont possible, des nouveaux textes législatifs qui pourraient s'appliquer dans ses différentes filiales. Les sites français ont un logiciel de veille pour le suivi des enjeux SST. Pour les filiales hors périmètre France, le suivi de la veille est assuré, soit par des logiciels de veille locaux soit par une veille interne, via les sites des gouvernements de chaque pays.

Des clubs HSE trimestriels sont organisés avec tous les responsables SST des filiales EMEA. Ces rencontres ont pour but de transversaliser les bonnes pratiques en terme de Santé-Sécurité au travail. Ils permettent un temps d'échange direct entre la direction HSEé et les représentants HSE des sites, sur des thématiques liées à la Santé-Sécurité, des indicateurs de performance, ainsi que sur des retours d'expériences opérationnels.

Diminuer les accidents du travail et les maladies professionnelles

Le Groupe Clayens a pour ambition de permettre à tous ses collaborateurs et intervenants extérieurs de travailler dans un environnement sécurisé, et avec de bonnes conditions de travail.

Afin de prévenir au plus tôt les risques auxquels peuvent être exposés ses collaborateurs, Clayens déploie des Evaluations des Risques Professionnelles révisées au tant de fois que nécessaire sur ses sites EMEA, ce qui correspond à 100% des sites sur le périmètre EMEA.

En 2025, déploiement d'une solution digitale qui permet de réaliser les analyses de risques sur le périmètre EMEA.

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Chaque salarié du Groupe prend connaissance des risques de son métier, et des règles à suivre via les instructions de travail de son poste. Elles sont rédigées dans la langue locale du pays où le site se trouve. En 2025, des modules de e-learning, spécifiques aux différents risques métiers et traduits dans les langues locales des différents pays, sont à disposition de l'ensemble des sites de la zone EMEA. Ils permettent un complément aux instructions de travail déjà présentes par une méthodologie d'apprentissage plus ludique et visuelle, permettant ainsi une meilleure compréhension et appropriation des consignes et basiques HSE par les équipes.

Chaque salarié passe sa visite médicale périodique selon la réglementation en vigueur. Les collaborateurs soumis à des suivis renforcés effectuent des visites de façon plus régulière en fonction du risque associé à leurs conditions de travail, comme l'exposition au risque électrique, ou le travail de nuit.

Soucieux de garantir des conditions de travail optimales à ses collaborateurs, chaque site a l'obligation de fournir et de maintenir des Equipements de Protection Individuel (EPI) ou Equipements de Protection Collective (EPC) en état.
Afin d'adapter au mieux chaque EPI/EPC à la situation d'exposition et d'informer les collaborateurs des risques encourus, des fiches de sécurité sont en place, au niveau de chaque poste. Sur chaque fiche sont présentes des indications relatives aux formations à réaliser face aux risques identifiés, comme des sensibilisations au bruit, ou sur l'ergonomie d'un poste de travail sur écran.

Travailler à l'amélioration continue des conditions de travail

Le site de Clayens Genas est certifié ISO 45 001 depuis 2021 (OHSAS 18001 précédemment). Cette certification permet au Groupe d'améliorer sans cesse son système de management de la Santé Sécurité grâce au retour d'expérience des audits de ce site.
Afin de positionner l'environnement de travail de Clayens parmi les plus sûrs du secteur, le groupe analyse, et traite 100% des accidents.

Le but de ce travail d'analyse est de prendre des actions concrètes et transversales sur l'ensemble de ses sites, en vue d'atteindre le « zéro accident ». Des analyses de risques sont menées lors de la modification ou la mise en place d'un nouveau procédé ou processus de travail. Ces analyses sont faites dès le démarrage du projet de façon à mettre en place, si besoin, de nouvelles règles de prévention.

Le Groupe déploie également des études ergonomiques de poste, afin de détecter et d'anticiper les futures maladies professionnelles auxquelles pourraient être confronté ses salariés. Des postes plus ergonomiques sont aménagés en regard de ses analyses, et des problématiques détectées. Un module de détection simplifié des TMS est en cours de développement. Il permettra une adaptabilité sur l'ensemble des filiales, mais aussi, de pouvoir réaliser un plus grand nombre de dépistage des risques par an.

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pour vérifier si toutes les mesures préventives qui ont été mises en place sont efficaces, et restent en vigueur dans la durée, les responsables Santé-Sécurité des sites effectuent régulièrement des tours d'ateliers via des check-lists de contrôle.

Le but étant de vérifier la présence et l'état des moyens de prévention techniques, humains et organisationnels, mais aussi l'absence de risques dans l'environnement de travail des salariés.
De même, les équipements de travail sont inspectés régulièrement, soit selon une réglementation en vigueur relative à l'équipement, soit selon des bonnes pratiques définies en interne.

Le Groupe poursuit, par ailleurs, ses efforts dans la standardisation de son approche du risque par la mise en place sur 2024 des « Règles d'or Santé-Sécurité » dans l'ensemble du Groupe.

Toujours dans l'optique de protéger ses salariés, le Groupe s'assure que tous les sites dotés d'un Comité Social et Economique aient au minimum un référent harcèlement sexuel et sexiste.
Le nom et le rôle de ces personnes sont communiqués à chacun des salariés pour que ceux-ci puissent, s'ils en ont le besoin, s'adresser à des personnes capables de recevoir leur témoignage. Ils sont formés aux suites à donner dans de tels cas. Ces personnes sont aussi présentes en cas de litige pour assurer la protection, des victimes, des lanceurs d'alerte, et des témoins sur ces thématiques de harcèlement.

Intégrer les salariés au déploiement et à la mise en place de la politique Santé et Sécurité

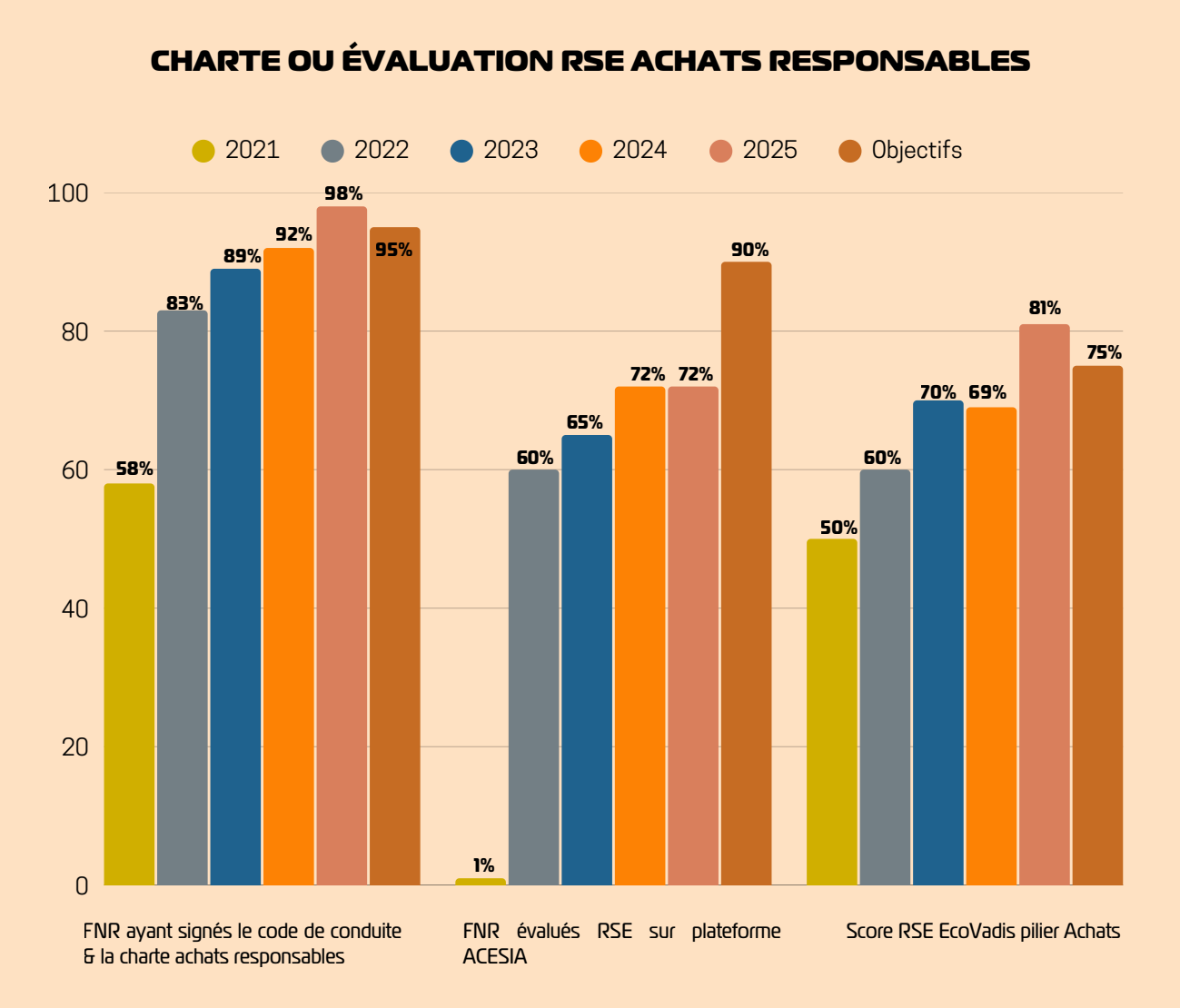
Dans le but d'améliorer la culture sécurité, chaque nouvel arrivant reçoit une sensibilisation/formation selon les besoins définis, en lien avec les risques relatifs à son poste. Ces formations initiales sont renforcées, et renouvelées au fil des années, au vue des besoins et des réévaluations des niveaux de risques par poste.

En 2022, et toujours dans l'optique de sensibiliser au maximum les collaborateurs à la sécurité, 100% des sites français ont organisé des formations externes sur les rôles et responsabilités en Santé-Sécurité des managers.

Les salariés sont encouragés à être force de proposition sur l'amélioration des conditions de travail par le biais de « Propositions d'amélioration » comportant notamment un volet santé sécurité. Ils participent aussi aux évaluations des risques professionnelles pour que celles-ci soient au plus proche de leurs conditions de travail.

DROITS HUMAINS & DROITS DES TRAVAILLEURS SUR LA CHAINE DE VALEUR

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE



Clayens s'engage d'ici 2027, à obtenir un score de 75% pour le pilier Achats responsables du questionnaire Ecovadis.

DROITS HUMAINS & DROITS DES TRAVAILLEURS SUR LA CHAINE DE VALEUR

Politiques

La Charte Achats Responsables de Clayens, en place depuis 2014, a été mise à jour en 2025 afin de renforcer son alignement avec les exigences de la CSRD. Cette révision intègre notamment des engagements relatifs à l'approvisionnement responsable des minerais de conflit, au management environnemental et à la promotion de la diversité au sein de la chaîne d'approvisionnement. Une politique achats responsables existe et est revue annuellement, elle est signée par le Directeur Général Exécutif. Elle s'applique à l'ensemble des acheteurs du Groupe ainsi qu'aux fournisseurs et sous-traitants du Groupe.

Enjeux Droits humains & Droits des travailleurs sur la chaine de valeur :

- **Garantir le respect des droits humains et du travail auprès des fournisseurs et sous-traitants présents dans la chaîne de valeur amont et aval**
- **Garantir la sécurité des travailleurs des sous-traitants et de la chaîne de valeur**

Actions réalisées & à venir

Garantir le respect des droits humains et du travail auprès des fournisseurs et sous-traitants présents dans la chaîne de valeur amont et aval

Une politique achats responsables est en place depuis 2021. En complément de cette politique et en lien avec les objectifs qui y sont fixés, un « Un code de conduite fournisseurs et charte achats responsables pour un développement durable » est disponible publiquement sur le site Internet du Groupe.

Cette Charte achats responsables fournisseurs renforce le lien entre les attentes de Clayens auprès de ses fournisseurs, son code de conduite, et ses nouveaux objectifs en terme de RSE sur la partie achats. Cette charte, dont la signature est obligatoire, engage les fournisseurs et les sous-traitants à adhérer sans réserve aux principes suivants :

- L'interdiction du travail des enfants : Ils ne doivent en aucun cas faire travailler des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimal légal, ni soutenir le travail des enfants, sauf dans le cadre d'un programme officiel de formation des jeunes approuvé par les pouvoirs publics
- L'élimination du travail forcé et obligatoire (conventions fondamentales de l'OIT)
- Le respect de l'ensemble des lois applicables en matière de rémunération, d'avantages, et de temps de travail (conventions fondamentales de l'OIT)
- Le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective
- L'élimination de la discrimination au travail
- Le respect du droit au développement
- Le maîtrise de la chaine d'approvisionnement en minerais de conflit
- Le respect de la Santé et de la Sécurité au travail
- Un engagement environnemental explicite et affirmé

DROITS HUMAINS & DROITS DES TRAVAILLEURS SUR LA CHAINE DE VALEUR

Au travers de la signature de cette charte, les parties prenantes de la chaîne de valeur de Clayens s'engagent à ne pas se rendre complices d'atteintes aux Droits de l'Homme, et à combattre toute forme d'esclavage moderne. À cet égard, il leur incombe de s'assurer que des dispositifs sont en place afin de garantir le bon respect des normes du travail sur leurs sites et, le cas échéant, sur ceux de leurs propres fournisseurs.

En cas de non signature, le fournisseur est identifié comme étant à risque pour le Groupe. Cette charte comprend également une sanction en cas de non-conformité dans le paragraphe « Engagement de conformité – Manquements ». En cas de non-respect des principes RSE cités dans la clause achats responsables, le groupe CLAYENS se réserve le droit de rompre la relation contractuelle avec ses fournisseurs avec un programme de désengagement organisé.

Clayens suit le taux d'engagement de ses fournisseurs stratégiques sur sa Charte achats responsables pour un développement durable, et a un objectif fixé en pourcentage de signature de celle-ci. Chaque salarié reçoit et s'engage à respecter le code éthique de Clayens. Les cadres, les responsables de service et les acheteurs du Groupe doivent d'ailleurs le signer.
Celui-ci contient un volet relatif aux règles à respecter avec les partenaires commerciaux, dont les fournisseurs et sous-traitants, et fixe la règle suivante : « Clayens exige de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent strictement toutes les dispositions légales relatives à leurs activités, et leur environnement professionnel. Le Groupe demande à ses fournisseurs et sous-traitants de signer sa Charte achats responsables pour un Développement Durable, qui exige le respect des droits de l'Homme, de la santé et de la sécurité des salariés, des règles éthiques – notamment dans le domaine de la prévention contre la corruption et du droit de la concurrence –, de la protection de l'environnement, ainsi que le respect des lois et réglementations applicables. Clayens met en place des dispositifs pour s'assurer du respect de ces engagements, lors de la sélection et durant la réalisation des contrats. »

C'est pourquoi, lors des appels d'offres, des critères RSE sont pris en compte pour la sélection des fournisseurs. Les fournisseurs identifiés comme étant à risque, sont revus trimestriellement lors d'un comité RSE afin de décider des actions à mener.

Garantir la sécurité et l'inclusion des travailleurs des sous-traitants et de la chaîne de valeur

Clayens s'engage dans sa politique Groupe de santé et sécurité au travail, qui s'applique à l'ensemble de ses filiales, à assurer la sécurité des sociétés externes qui interviennent directement au sein de ses filiales, soit de façon permanente (par exemple : les sociétés de nettoyage des locaux présents en horaire de journée et tous les jours travaillés des sites), soit de façon ponctuelle (par exemple : les sociétés de dépannage ou de maintenance des équipements de production).

DROITS HUMAINS & DROITS DES TRAVAILLEURS SUR LA CHAINE DE VALEUR

Pour cela, chaque travail effectué par ces sociétés externes est encadré par un plan de prévention réalisé entre les différentes parties prenantes, et ce même, dans les pays où la réglementation ne l'impose pas. Le but est de former les sociétés externes aux risques encourus au sein des usines du Groupe, mais aussi de leur communiquer les règles et les bonnes pratiques qu'elles doivent respecter en matière de santé sécurité et d'environnement.

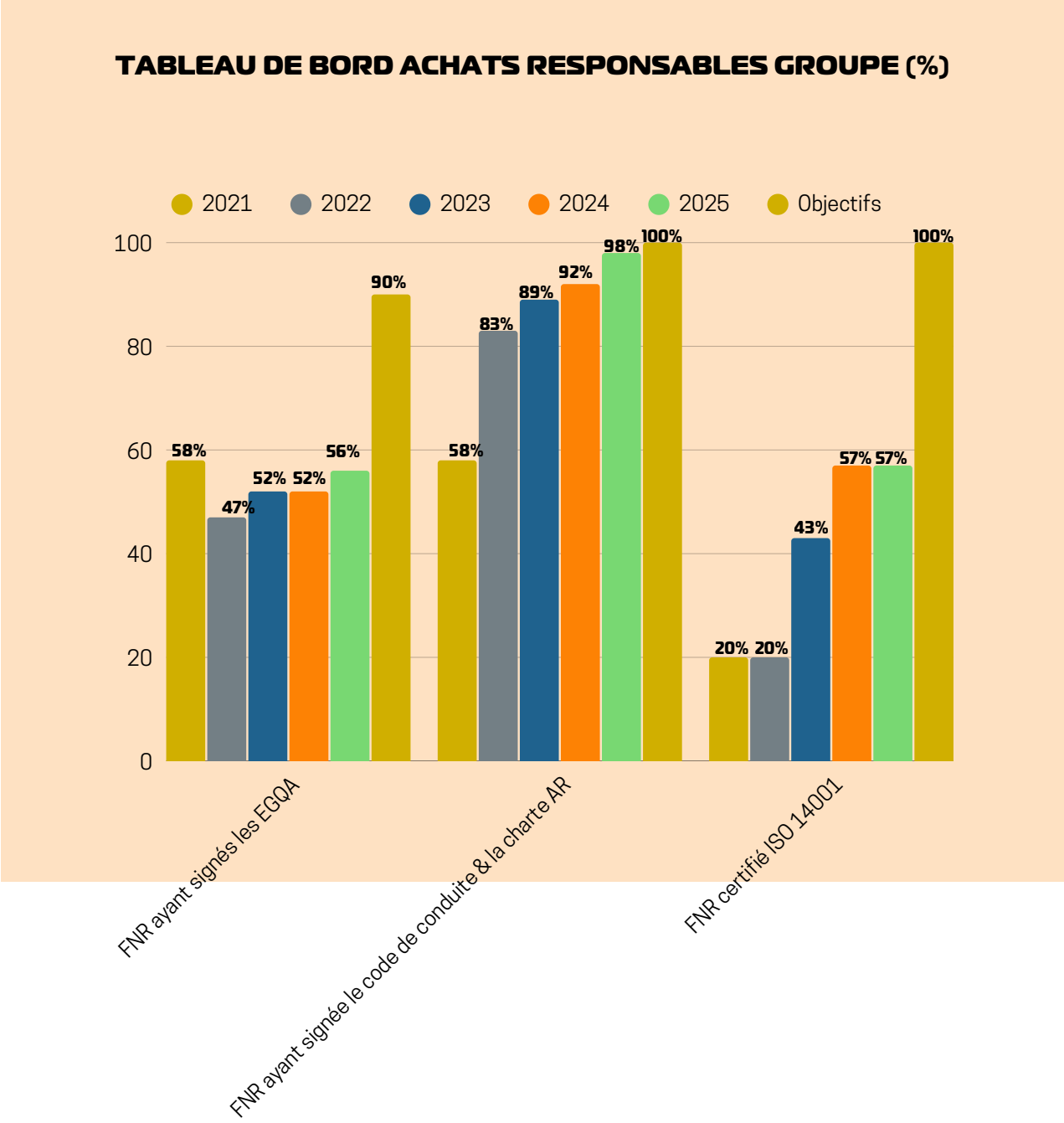
Clayens encourage l'inclusion auprès de ses sous-traitants. La charte achats responsables inclue les critères de diversité, d'équité, et d'égalité des chances. En effet, dans sa politique achats responsables, le Groupe s'engage à prendre en compte des critères de diversité et d'inclusion, tels que l'emploi de salariés en situation de handicap, via des Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT), ou des Entreprises Adaptée (EA) (cf. Achats responsables).

6

ENJEU CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

ACHATS RESPONSABLES

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE



ACHATS RESPONSABLES

Politiques

Une politique Achats Responsables existe depuis 2021 et est revue annuellement. Sa dernière mise à jour date de Juin 2025, publié en interne et externe via le site internet. En effet, suite à la mise en place de la CSRD, Clayens travaille en interne pour mettre à jour sa politique, et œuvre pour l'implémenter avec tous les éléments nécessaires pour répondre aux attentes de la CSRD. Elle est signée par le Directeur Général Exécutif. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs des sites du groupe CLAYENS présents dans le monde.

Enjeux Achats Responsables :

- **Maîtriser la chaîne d'approvisionnement par la sélection de fournisseurs dans une démarche d'achats éthiques et responsables**
- **Surveiller la performance RSE de nos acheteurs et de nos fournisseurs**
- **Développer une relation durable et de qualité avec nos fournisseurs**
- **Accroître la sensibilisation des collaborateurs et des fournisseurs aux enjeux RSE**

Actions réalisées & à venir

Maîtriser la chaîne d'approvisionnement par la sélection de fournisseurs dans une démarche d'achats éthiques et responsables

Une politique achats responsables est en place depuis 2021. En complément de cette politique, et en lien avec les objectifs qui y sont fixés, une « Code de conduite fournisseur & Charte achats responsables pour un développement durable » est disponible publiquement sur le site Internet du Groupe. Elle est systématiquement envoyée aux fournisseurs pour signature. En cas de non-engagement, le fournisseur est identifié comme étant à risque pour le Groupe et des actions sont réaliser pour lever le risque. Cette charte comprend également une sanction en cas de non-conformité dans le paragraphe « Engagement de conformité – Manquements ». En cas de non-respect des principes RSE cités dans la charte, le groupe CLAYENS se réserve le droit de rompre la relation contractuelle avec ses fournisseurs.

Le Groupe s'engage à être exemplaire en matière de loyauté concernant les pratiques d'intégrité, et d'équité de traitement de ses fournisseurs, et de ses partenaires avec des critères de sélection clairs et factuels, comprenant des critères RSE. Les fournisseurs, visant à maitriser leur empreinte carbone et possédant des stratégies logistiques limitant leurs impacts environnementaux, sont privilégiés au travers de cette cotation.
En complément de ce dispositif, Clayens a intégré dans son système de comparaison des offres, un critère « achats responsables » comprenant la certification ISO 14 001 en cours ou actée, et la signature de la Charte Achats Responsables du Groupe. La politique du Groupe fixe également un objectif de 20 fournisseurs du secteur protégé (ESAT, EA, ou encore la présence de sociétés dirigées par des femmes) au panel. Sur l'exercice de 2025, le Groupe en compte 27.

ACHATS RESPONSABLES

Clayens tient à promouvoir la diversité chez ses fournisseurs. Cela se traduit par la prise en compte de critères d'inclusion, tels que l'emploi de salariés en situation de handicap.

Surveiller la performance RSE des acheteurs et des fournisseurs

Le Groupe met en œuvre les moyens nécessaires pour évaluer la performance RSE de ses fournisseurs stratégiques via le module d'auto-évaluation ACESIA de l'AFNOR. Cet outil de mesure évalue le risque social et environnemental d'un fournisseur, basé sur 3 thématiques « Vison et Gouvernance », « Ressources Humaines et Aspects Sociaux », et « Environnement ». La campagne d'évaluation sur la RSE du Groupe a été élargie aux fournisseurs considérés à risque (Achats Emboutissage, Emballage, Peinture), selon l'évaluation des catégories Achats AFNOR, en 2025.

A la fin de son autoévaluation, le fournisseur a accès à une synthèse de ses réponses accompagnée de préconisation lui permettant d'améliorer son score. Cette évaluation des fournisseurs permet à la fois d'identifier les éventuels fournisseurs à risque pour le Groupe, et les catégories d'achats à risque, mais aussi de sensibiliser les fournisseurs qui n'auraient pas encore démarré de démarche RSE sur les aspects à prendre en compte pour structurer leur stratégie.

A fin 2025, 48% des fournisseurs stratégiques ont été évalués via cette plateforme, ou ont été suivis par un organisme externe en terme de RSE. Cette évaluation en collaboration avec ACESIA est complétée par des audits des fournisseurs sur site.
Une synthèse de l'ensemble des évaluations et de l'état d'avancement des objectifs, liés aux achats responsables et éthiques, est diffusée semestriellement par la Direction Achat, auprès de la Direction Générale et des Directions Régionales et Sectorielles.
Clayens prévoie depuis 2023 d'intégrer des critères achats responsables dans l'évaluation de la performance individuelle des acheteurs, d'ici 2025. Cela permettra une implication grandissante des collaborateurs envers leur responsabilité sociétale. De même, un contrôle interne et des actions de réduction des achats, hors processus standard Clayens, sont en cours de développement.

Le Groupe veille à respecter les conditions, et les délais de paiement des fournisseurs avec un focus sur les TPE et PME françaises, qui sont les plus sensibles aux délais de paiements trop long (>60j). Clayens veille également à respecter la loi LME : Loi de Modernisation Economique. La loi LME permet de protéger les PME-TPE, et de lutter contre les excès de pouvoir des grands donneurs d'ordre.
En dehors de ce focus particulier, le Groupe surveille les conditions de paiements des pays hors France et hors Europe. Le bilan de 2023 relève uniquement 5 conditions de paiement excédant les 90 jours. Clayens accompagne aussi 100% de ses fournisseurs qui le sollicitent, sur des difficultés pécuniaires.

ACHATS RESPONSABLES

Développer une relation durable et de qualité avec les fournisseurs

Pour atteindre un taux de service livraison conforme à l'objectif fixé de 95%, le Groupe accompagne ses fournisseurs présentant des difficultés de livraisons conformes, que ce soient sur les délais, la qualité ou la quantité. Cette surveillance de l'amont de sa chaine d'approvisionnement permet au Groupe d'anticiper, et de traiter les éventuels problèmes qui pourraient par la suite, impacter l'ensemble de sa chaine de valeur. Ainsi, Clayens reste à l'écoute des difficultés d'approvisionnement de ses fournisseurs, et engage des solutions opérationnelles pour soutenir leur capacité de production, et la gestion des situations de crise logistique. Une surveillance périodique par scorecard des fournisseurs intègre un échange sur les solutions d'accompagnement possibles à engager. Ces échanges constants avec ses fournisseurs permettent à Clayens d'entretenir une relation de confiance durable envers eux.

Accroître la sensibilisation des collaborateurs et des fournisseurs aux enjeux RSE

Clayens développe les connaissances de ses collaborateurs et de ses fournisseurs en matière d'achats responsables. En 2023, 75% des acheteurs du Groupe ont suivi une formation achats responsables.
En parallèle, 60% des fournisseurs stratégiques ont été sensibilisés au module RSE-Clayens. Clayens prévoie également de sensibiliser ses fournisseurs stratégiques sur l'ISO 14 001, ISO 50 001 et ISO 9 001.
Pour améliorer sa performance, Clayens tend à sensibiliser et à former son pôle achat Groupe, ainsi que les acheteurs filiales annuellement sur des thématiques d'éthique et RSE.

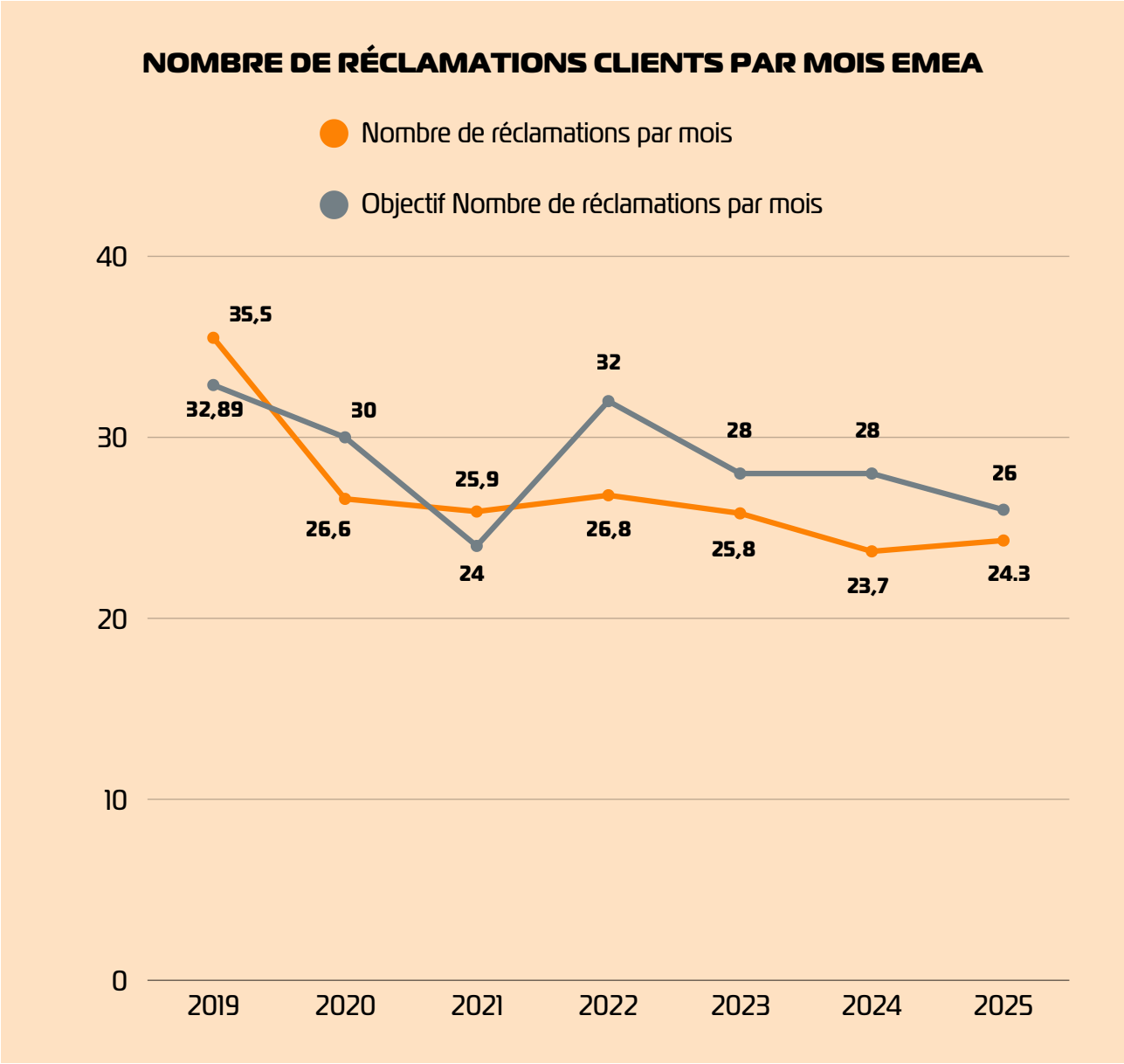
C'est pourquoi le Groupe prévoie plusieurs formations cibles depuis 2023 :

- Formation anti-corruption pour tous les acheteurs filiales, avant fin 2025. (28% ont déjà été formés en 2023);
- Sensibilisation mensuelle, sur les risques RSE par catégorie d'achats, en cours de déploiement;
- Formation sur les conditions de paiement LME et spécifiques par pays à tous les acheteurs du Groupe, qu'ils soient basés en centrale ou en filiale.

D'autres projets de sensibilisations et d'accompagnement des fournisseurs sont prévus. Une sensibilisation sur l'approvisionnement responsable des minerais de conflit et l'accompagnement des fournisseurs stratégiques non-inscrits sur la plateforme ACESIA sont en cours de déploiement depuis 2024. La sensibilisation des fournisseurs va aussi s'axer autour de la mesure du bilan carbone. A propos de la stratégie de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre de Clayens ayant été certifiée par le SBTi, le Groupe engage également ses fournisseurs de matières premières à mesurer, et à lui fournir leurs propres évaluations de bilan GES.
Le but de cet engagement est, dans un premier temps, de collecter les données disponibles auprès des fournisseurs ayant déjà travaillé sur le sujet. Ceci permettra d'améliorer en continue la finesse de la mesure du Scope 3 de Clayens, mais aussi pour les fournisseurs n'ayant pas encore pris en compte ce critère de commencer à s'engager sur le sujet, et de mettre en place les moyens nécessaires pour décarboner leur processus.

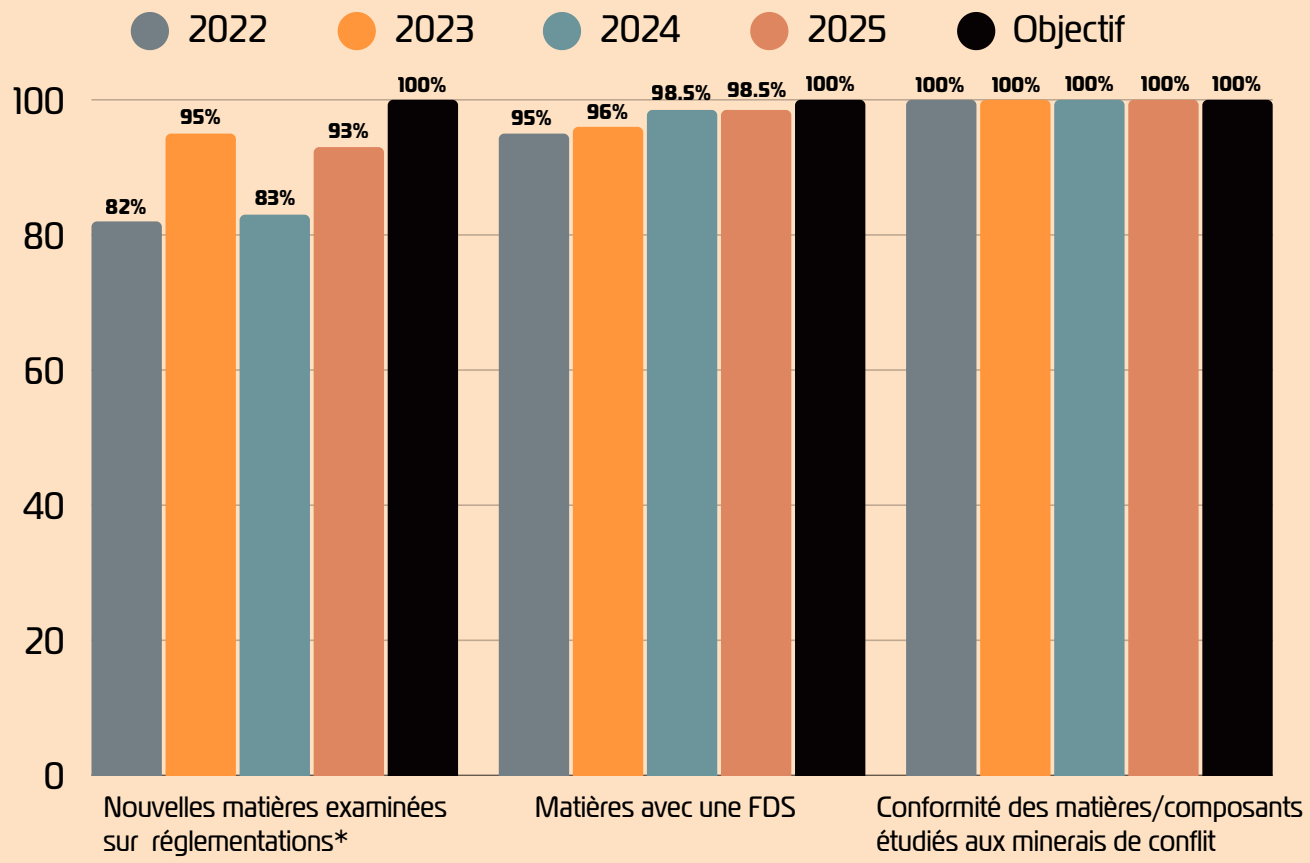
SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ PRODUIT

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE



CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

SUIVI DES RÉGLEMENTATIONS DES MATIÈRES ET DES COMPOSANTS (%)



*REACH / ROHS / SVHC /Conflict Minerals/ PFAS

SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ PRODUIT

Politiques

Une politique environnement Groupe, revue annuellement, existe depuis 2019. Sa dernière mise à jour date Janvier 2025, et sera remise à jour en 2026. En effet, suite à la mise en place de la CSRD, Clayens travaille en interne pour mettre à jour sa politique, et essaye de l'implémenter avec tous les éléments nécessaires pour répondre aux attentes de la CSRD. La politique est approuvée et signée par le Président Directeur Général. Elle est communiquée en interne, et s'applique à tous les sites Clayens. Elle possède un axe dédié à la Santé Sécurité des produits finis pour assurer la prévention de la santé et de la sécurité des consommateurs finaux de nos produits.

Une déclaration de la Direction existe, et est revue annuellement. Sa dernière mise à jour date de janvier 2025. Elle inclue les enjeux de la qualité et l'amélioration continue de la satisfaction client.

Actions réalisées & à venir

Assurer la prévention de la santé des consommateurs finaux de nos produits

Des exigences, notamment rattachées à l'emploi de substances chimiques, peuvent impacter l'environnement ainsi que la santé du consommateur, et des collaborateurs du Groupe : Règlement REACH, Directive RoHS, Directive Véhicules Hors d'Usages (VHU), Conflict Minerals, PFAS...

Le Groupe Clayens est doté d'un pôle conformité réglementaire des produits finis, dont la mission est de s'assurer que les produits finis livrés aux clients du Groupe soient conformes aux diverses exigences réglementaires et clients. L'équipe qui pilote cette section, est l'interface directe avec le client pour répondre, et fournir les éléments nécessaires à leurs demandes de preuves de respect de leurs exigences.

Ce service est également en charge de veiller à la non-utilisation des minerais de conflit dans les différentes productions du Groupe. Le groupe s'appuie sur le modèle de reporting de minerais de conflits (CMRT) qu'il envoie aux fournisseurs concernés, et étudie la réponse reçue de celui-ci pour statuer de la conformité de l'article. Cette problématique est prise en compte dès la phase de projet. Lors de l'enregistrement d'une nouvelle matière au panel, les acheteurs du Groupe demandent systématiquement au fournisseur de lui transmettre la FDS de la matière, son attestation de conformité à REACH, son attestation de conformité RoHS, et sa conformité à la réglementation sur les minerais de conflit. Comme il est précisé dans la politique Achats Responsables, ainsi que dans les EGQA de Clayens, le fournisseur se doit de mettre à disposition du Groupe tout élément de réponse concernant l'origine du tantale, de l'étain, du tungstène, de l'or, ainsi que des autres minerais contenus dans les produits qu'ils fournissent. Ils doivent veiller à ce que l'importation de ces minerais et métaux proviennent exclusivement de sources responsables, et qu'ils ne soient pas issus de zones de conflits.

SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ PRODUIT

A fin 2025, des informations sur les minerais de conflits sont disponibles pour 100% des fournisseurs interrogés. Sur l'entièreté des attestations reçues et étudiées, 0% des matières ou composants du Groupe ne contiennent de minerais de conflits. L'origine des métaux dans les composants du groupe est issue de recyclage, ou de ferrailleurs.

Clayens veille également au respect des exigences sur les matières premières et composants qu'imposent les cahier des charges clients (Déclaration IMDS, Directives spécifiques métiers,...).
Lorsqu'un projet arrive en phase de préproduction, le client concerné adresse à Clayens la liste de ses exigences en matière de restriction de substances basés sur les réglementations et directives existantes, environnementales et sécuritaires. Ces exigences sont étudiées conjointement entre le pôle conformité et la Direction qualité Groupe pour statuer de la conformité du produit fini. Cette vérification est ensuite réactualisée suite à la réception d'une demande formalisée d'un client tout au long de la vie série du produit.
Un indicateur de suivi a été mis en place en juillet 2024.

Le pôle Conformité assure également le suivi de mise à jour des FDS et des attestations réglementaires des matières premières, des produits chimiques et composants du Groupe.

En 2025, le Groupe a recruté une personne supplémentaire pour étoffer le pôle conformité des produits. L'objectif est de pouvoir à terme, répondre à 100% des demandes reçues par ses clients sur des pièces que le Groupe leur a livrés sur une période donnée.
A ce jour, il n'y a jamais eu besoin d'avoir recours à la procédure de rappel des produits de Clayens.

Assurer la prévention de la sécurité de nos collaborateurs et des consommateurs finaux de nos produits

Une évaluation du risque chimique est systématique pour les sites français.
Elle permet de surveiller l'exposition des collaborateurs Clayens à des risques liés à l'utilisation des matières premières, des composants et produits chimiques. L'ensemble des produits est évalué via un outil de l'INRS.
Cette évaluation est tenue à jour au fur et à mesure que des nouveaux produits sont intégrés sur les sites.

Avant l'introduction d'un nouveau produit ou d'une matière sur site, la FDS et une demande d'avis sécurité (document interne au Groupe) sont transmises au service HSE Groupe pour l'évaluation du risque du produit, sur la santé et la sécurité. Si le produit ou la matière est catégorisé comme dangereux, la première action menée est la recherche de substitution en accord avec le client, si besoin.
Pour les sites non6français de la zone EMEA, les filiales se basent à minima sur la FDS du produit ainsi que sur la réglementation en vigueur dans leur pays pour évaluer le risque, et mettre en place les équipements de protection nécessaires.

SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ PRODUIT

Pour complémenter les actions spécifiques prises dans différents services, l'ensemble des salariés est formé à la manipulation, et au stockage des produits chimiques. A partir de 2025, le déploiement de l'évaluation du risque chimique à été étendu aux sites EMEA hors France, la démarche étant déjà en place depuis plusieurs années sur le périmètre Français.

Clayens produit des pièces plastiques soumises, pour certaines, à des restrictions Sécurité liées à l'emploi du produit final. C'est le cas notamment des pièces dites « SR » - Sécurité / Réglementation - qui concernent le secteur automobile.

Le suivi de ces pièces est intégré dans un processus dédié régie par une instruction de travail spécifique.
Ce processus intègre :

- L'identification des pièces par un logo représentant un triangle inversé dans un cercle,
- La notification de ces pièces et de leurs caractéristiques spéciales dans les plans de surveillance des sites
- La réalisation d'audits produit annuels internes
- Une sensibilisation auprès du personnel concerné sur les risques liées aux pièces SR, via un support disponible sur l'intranet du Groupe, qui est complété par des supports internes dans les sites concernés.

Une formation spécifique PSCR sera dispensée à l'ensemble des Responsables Qualité des sites EMEA, en 2025.
Dans le secteur du médical, les pièces concernées font l'objet de procédures spécifiques d'information auprès des autorités sanitaires.

Celles-ci sont déclinées autour de la Matériovigilance. Via ces procédures, Clayens prévient les autorités sanitaires en cas de non-conformité constatée sur ses matières premières, qui peuvent engendrer un risque sur la santé. Ce sont les responsables Qualité des sites qui sont en charge de la remontée d'information. A date, Clayens n'a jamais eu besoin de recourir à ces procédures.

Un processus d'escalade, appelé « Red Alert », est en place en cas de crise sécuritaire ou autre évènement majeur impliquant des risques pour le personnel et/ou les clients. Celui-ci est assuré via notre logiciel de management industriel Fabriq, qui est ensuite remonté jusqu'aux fonctions Groupe, incluant les Directions Générales, Régionales et Sectorielles. Quels que soient les secteurs d'activité, les responsables Qualité des sites sont les représentants de la sécurité des produits finis. Des Plans de Maîtrise des Risques, ainsi que des AMDEC, sont établi dès la phase de conception afin d'évaluer les risques potentiels liés à ces produits.
Les études de risques ont pour but de pouvoir anticiper, au plus tôt, les éventuelles problématiques et les points de vigilance à mettre en œuvre sur les pièces fabriquées. A ce jour, il n'y a jamais eu de procédures judiciaires liées à la sécurité des produits.

SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ PRODUIT

Le Groupe effectue des tests annuels, planifiés pour certains produits lorsque cela est nécessaire, ou exigé par le client (test de résistance à l'effort, test d'arrachement, test d'isolation électrique...). Des qualifications externes sur le management des produits automobiles sécuritaires, appelées PSCR (Product Safety and Conformity Representative), ou produits aéronautiques, appelé SMS (Système de Management de la Sécurité) ont été réalisées pour tous les responsables Qualité des sites travaillant pour les secteur automobile et aéronautique. Les principes ont été intégrés au système qualité général du Groupe.

Management de la qualité des produits

Clayens est certifié, au travers de ses filiales, sur 6 référentiels Qualité différents. Les sites du Groupe sont à minima certifiés sur la norme spécifique de son, ou de ses secteurs d'activité propres : IATF 16 949 pour l'automobile, ISO 13 485 et/ou ISO 15 378 pour le médical, EN 9 100 pour l'aéronautique, AQAP 2 110 pour la défense.
En parallèle de ces certifications, tous les sites sont certifiés ISO 9 001. Chaque site est autonome pour la gestion de la qualité de ses produits, tout en s'intégrant dans les standards du Groupe.

Les indicateurs de performance de la satisfaction client sont pilotés par chacune des entités du Groupe, et un plan de progrès, en lien avec la poursuite des objectifs définis, est établi annuellement.
Les filiales du Groupe réalisent une Revue de Direction annuelle pour établir un bilan des performances associées à leurs processus, et ainsi mesurer l'état d'avancement de leurs plans d'action et leur efficacité.
Des Management Letter (revue de processus) sont établies mensuellement sur tous les sites et pour chacun des processus, afin d'assurer un pilotage efficace tout au long de l'année.

Ces reporting mensuels, intégrés dans un logiciel spécifique groupe (FabriQ), et mis en place en 2024 sur l'intégralité des sites EMEA, permettent d'assurer une consolidation en temps réel des indicateurs clés opérationnels et financiers, et ainsi un pilotage global des performances au niveau du COMEX et des Directions centrales.

Depuis 2025, développement d'un Management Control, intégré à un système global appelé CES (Clayens Excellence System), visant à établir un modèle unique de management opérationnel des sites, via des Plant Tour et Top 5 journaliers, qui, associés au reporting précisé plus avant, permettent une harmonisation des méthodes de travail et un référentiel de benchmark.

7

ENJEU ÉTHIQUE DES AFFAIRES



CORRUPTION & LUTTE ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT

CORRUPTION & LUTTE ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

- 100 % des salariés signent le Code Ethique dans le monde.
- 100% des managers et services identifiés comme sensibles (finance, achats, RH, IT…) au niveau Groupe sont formés à l'anti-corruption & lutte contre le blanchiment d'argent

Politiques

Le Code Éthique Groupe a été mis à jour en 2025. Approuvé et signé par le Président, il définit les principes et règles de conduite applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Traduit dans les différentes langues des pays où Clayens est implanté, il est diffusé auprès de l'ensemble des salariés et s'applique à toutes les entités du Groupe. Afin de garantir sa bonne appropriation, un programme de sensibilisation et de formation est en cours de déploiement, avec pour objectif que l'ensemble des collaborateurs soit formé aux principes du Code Éthique d'ici fin 2026.

Enjeux Corruption & Lutte anti-blanchiment d'argent :

- **Former et sensibiliser à l'éthique et à l'anti-corruption les collaborateurs exposés**
- **Evaluer et prévenir le risque de corruption et d'atteinte à l'éthique**

Actions réalisées & à venir

Former et sensibiliser les collaborateurs exposés à l'éthique et à l'anti-corruption

La prévention de la corruption, du trafic d'influence et du blanchiment d'argent constitue un axe majeur de la politique de conformité de Clayens. À ce titre, le Groupe s'appuie sur un Code Éthique actualisé en 2025, qui définit les principes de conduite attendus de l'ensemble des collaborateurs et rappelle les règles applicables en matière d'intégrité des affaires, de prévention des conflits d'intérêts, de cadeaux et invitations, de transactions sensibles et de respect des réglementations applicables.

Ce Code Éthique, approuvé par la Direction Générale et traduit dans les langues des pays d'implantation du Groupe, est diffusé auprès de l'ensemble des salariés et constitue le socle commun des engagements éthiques de Clayens.

Afin de garantir sa bonne appropriation et de renforcer la culture d'intégrité au sein de l'organisation, un programme de formation est en cours de déploiement à l'échelle du Groupe. L'objectif est que 100 % des collaborateurs soient sensibilisés et formés aux principes du Code Éthique d'ici fin 2026.

Cette démarche est complétée par des actions de sensibilisation ciblées auprès des populations particulièrement exposées aux risques de corruption et par un dispositif d'alerte confidentiel permettant à chacun de signaler toute situation susceptible de contrevenir aux principes éthiques ou aux exigences réglementaires applicables.

CORRUPTION & LUTTE ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT

Afin d'identifier et de maîtriser les risques de corruption auxquels le Groupe pourrait être exposé, Clayens a réalisé en 2024 une cartographie des risques de corruption avec l'appui d'un cabinet spécialisé. Cette cartographie permet d'identifier les activités, les fonctions et les situations présentant les niveaux d'exposition les plus significatifs. Elle fait l'objet d'une revue annuelle pilotée conjointement par la Direction Qualité Groupe et le département Compliance afin d'intégrer les évolutions de l'organisation et de l'environnement de risque.

Les mesures de prévention déployées par le Groupe s'appuient sur cette analyse et comprennent notamment des actions de sensibilisation et de formation ciblées. En complément des formations présentielles déjà dispensées aux membres du Comité Exécutif, aux Directeurs de filiales et aux populations identifiées comme exposées, un module de formation e-learning est en cours de déploiement à l'échelle internationale. Associé à la mise à jour du Code Éthique Groupe en 2025, ce programme vise à assurer la formation de 100 % des collaborateurs aux principes d'éthique des affaires, de prévention de la corruption et de lutte contre le blanchiment d'argent d'ici fin 2026.

Clayens veille également au respect des règles de concurrence loyale. Les équipes commerciales sont sensibilisées aux bonnes pratiques en matière de fixation des prix et aux règles applicables en matière de concurrence, afin de prévenir tout comportement susceptible de contrevenir aux principes éthiques du Groupe ou à la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, le Groupe applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption ou d'avantage indu dans le cadre de l'obtention ou de l'attribution d'un marché. Les règles encadrant les cadeaux, invitations et autres avantages sont définies dans le Code Éthique ainsi que dans la politique Groupe relative aux déplacements professionnels et aux frais de mission.

Cette politique, révisée en 2023, encadre les modalités de prise en charge des dépenses professionnelles et prévoit des mécanismes de contrôle adaptés, reposant notamment sur des circuits de validation hiérarchique et des vérifications comptables. Ces mesures participent au dispositif global de prévention de la corruption, du blanchiment d'argent et des conflits d'intérêts déployé par Clayens.

Evaluer et prévenir le risque de corruption et d'atteinte à l'éthique

Le Groupe agit en conformité avec les règles fiscales des pays où il est présent, et s'acquitte de ses obligations de déclarations fiscales dans les délais requis. Clayens n'a recours à aucun montage financier complexe visant à obtenir un avantage fiscal, et n'a pas de filiale dans les pays présents dans la « liste des juridictions fiscales non coopératives » de l'Union Européenne.

A date, il n'y a jamais eu de procédures judiciaires associées à la corruption, et aux réglementations sur les comportements anti-concurrentiels à l'encontre de Clayens.

CORRUPTION & LUTTE ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT

Des audits RSE annuels, incluant l'éthique des affaires, sont menés par plusieurs parties prenantes du Groupe, dont certains actionnaires, sur l'ensemble du périmètre du Groupe Clayens. A la suite de ces audits, des rapports sont établis faisant l'état des lieux du niveau de maturité RSE du Groupe, et des axes d'amélioration à développer pour continuellement améliorer son score.
Le service Qualité Achats suit également deux indicateurs sur les fournisseurs situés dans des zones rouges, ou noires, selon l'Indice de Perception de la Corruption (IPC).

L'IPC est un indicateur établi par l'organisation mondiale Transparency International. Cet indice concentre son attention sur la corruption dans le secteur public, et définit la corruption comme l'abus d'une charge publique à des fins d'enrichissement personnel. Les sondages, utilisés pour établir l'IPC, posent des questions en rapport avec l'abus d'un pouvoir officiel dans un intérêt personnel (par exemple, la corruption d'agents publics, les pots-de-vin dans le cadre de marchés publics, le détournement de fonds publics), ou des questions qui sondent la fermeté des politiques de lutte contre la corruption, incluant de ce fait, la corruption administrative, et la corruption politique.

Cette organisation attribue une note de 0 à 100, de fortement corrompu à faiblement corrompu, et offre une représentation graphique des pays sur 4 catégories de couleurs, allant de noir à jaune. La zone noire correspond à un score entre 0 et 9, et la zone rouge est comprise entre 10 et 39.
Clayens a deux objectifs vis-à-vis de la gestion de ses fournisseurs stratégiques en lien avec l'indice IPC :

- Moins de 1% de ses fournisseurs stratégiques doivent se situer dans une zone rouge, selon l'IPC
- Aucun de ses fournisseurs stratégiques ne doit se situer dans une zone noire, selon l'IPC

Comme il est détaillé dans la partie RH "Droits des travailleurs", le Groupe a mis en place une procédure d'alerte permettant toute remontée d'information sur des dérives éventuelles de fraude, de corruption et de blanchiment d'argent.
Cette procédure d'alerte sera mise à jour dès le 1er trimestre 2025. Effectivement, fin 2024, le Groupe a contracté avec un organisme externe pour mettre en place une plateforme accessible à tous les salariés respectant l'anonymat et le traitement des données.

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Politiques

Le Code Éthique Groupe a été mis à jour en 2025. Approuvé et signé par le Président, il définit les principes et règles de conduite applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Traduit dans les différentes langues des pays où Clayens est implanté, il est diffusé auprès de l'ensemble des salariés et s'applique à toutes les entités du Groupe. Afin de garantir sa bonne appropriation, un programme de sensibilisation et de formation est en cours de déploiement, avec pour objectif que l'ensemble des collaborateurs soit formé aux principes du Code Éthique d'ici fin 2026.

Accords et ententes avec les concurrents

Le respect des règles de concurrence et la conduite loyale des affaires constituent des principes fondamentaux de la culture d'entreprise de Clayens. Le Groupe considère qu'une concurrence ouverte, équitable et transparente est essentielle à la création d'une valeur durable pour ses clients, ses partenaires et l'ensemble de ses parties prenantes.

Depuis 2014, Clayens s'appuie sur un Code Éthique Groupe définissant les règles et comportements attendus de l'ensemble des collaborateurs. Celui-ci fait l'objet de mises à jour régulières afin d'intégrer les évolutions réglementaires et les meilleures pratiques en matière d'éthique des affaires. Une nouvelle version a notamment été adoptée en 2025 afin de renforcer son accessibilité et de l'aligner avec les enjeux identifiés dans la cartographie des risques du Groupe.

Le Code Éthique est communiqué à l'ensemble des collaborateurs dès leur intégration et demeure accessible à tout moment via les outils internes du Groupe ainsi que sur son site internet. Afin de garantir sa bonne appropriation, un programme de formation est en cours de déploiement avec pour objectif que 100 % des salariés soient formés aux principes éthiques du Groupe d'ici fin 2026.

Dans ce cadre, Clayens prohibe strictement toute pratique susceptible de porter atteinte au libre jeu de la concurrence, notamment les ententes entre concurrents, les échanges d'informations commerciales sensibles, les accords de répartition de marché ou toute pratique visant à fausser un appel d'offres. Les équipes commerciales et les populations exposées font l'objet d'actions de sensibilisation spécifiques afin de garantir le respect de ces principes.

Le Groupe veille également à prévenir les situations de conflits d'intérêts. Les collaborateurs sont tenus d'agir exclusivement dans l'intérêt de l'entreprise et de déclarer toute situation susceptible d'influencer leur objectivité ou leurs décisions professionnelles. Des mécanismes de signalement et d'arbitrage permettent, le cas échéant, de traiter ces situations en toute transparence et de préserver l'intégrité des processus de décision.

À travers ces engagements, Clayens affirme sa volonté de développer ses activités dans le respect des principes d'intégrité, de transparence et de loyauté qui fondent des relations durables avec ses clients, fournisseurs, partenaires et collaborateurs.

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Les collaborateurs sont également tenus de préserver leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions et d'éviter toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent. À ce titre, toute activité ou relation extérieure pouvant influencer leur objectivité ou leurs décisions professionnelles doit être portée à la connaissance de leur hiérarchie afin de garantir un traitement transparent et approprié.

Les principes de loyauté des pratiques sont également intégrés dans les processus achats du Groupe. Les fournisseurs et sous-traitants de Clayens doivent adhérer aux exigences définies dans la Charte Achats Responsables ainsi que dans les référentiels Qualité Achats du Groupe. Ces documents rappellent notamment les attentes de Clayens en matière d'éthique des affaires, de respect de la concurrence loyale, de protection de l'environnement, de respect des droits humains et des conditions de travail.

Afin de renforcer la maîtrise de sa chaîne d'approvisionnement, le Groupe réalise semestriellement une analyse de risques par catégorie d'achats. Cette évaluation prend notamment en compte les enjeux liés à la loyauté des pratiques, à l'environnement, aux droits humains et aux conditions sociales. Les risques identifiés font l'objet de mesures d'atténuation adaptées pouvant inclure des exigences contractuelles, des évaluations fournisseurs, des cahiers des charges spécifiques ou des plans d'actions dédiés.

Dans une logique d'amélioration continue, une nouvelle version de la Charte Achats Responsables est en cours de déploiement afin de renforcer les engagements attendus des partenaires commerciaux du Groupe sur les sujets sociaux, environnementaux et éthiques.

Clayens exige de l'ensemble de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires le respect des dispositions légales et réglementaires applicables à leurs activités. Ces engagements sont pris en compte dès la phase de sélection et font l'objet d'un suivi tout au long de la relation commerciale.

Le Groupe s'est également doté d'un dispositif d'alerte confidentiel permettant aux collaborateurs et parties prenantes concernées de signaler toute situation susceptible de constituer une violation des règles éthiques, des dispositions anticorruption ou des principes de conformité applicables.

Afin de structurer et renforcer sa démarche de conformité, Clayens a créé en 2023 une fonction Compliance indépendante, rattachée à la Direction Générale. Celle-ci a pour mission d'identifier les risques de conformité, notamment en matière d'éthique des affaires, de libre concurrence, de prévention de la corruption et de respect des réglementations applicables, et de piloter les actions destinées à renforcer le dispositif de maîtrise des risques du Groupe.

Cette gouvernance a été consolidée par la mise en place d'un Comité Compliance réunissant les fonctions clés de l'entreprise, notamment les Ressources Humaines, le Juridique et le Contrôle Interne. Ce comité assure le suivi des plans d'actions, l'évolution des dispositifs de prévention et le pilotage des sujets liés à l'éthique et à la conformité à l'échelle du Groupe.

À travers ces dispositifs, Clayens réaffirme son engagement à exercer ses activités dans le respect des principes d'intégrité, de transparence et de loyauté des pratiques qui fondent des relations durables avec l'ensemble de ses parties prenantes.

SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

- En 2025, 12 campagnes de test phishing ont été réalisées.
- 100% des personnes ayant échouées à une première campagne de phishing interne ont été réintégrées dans une seconde campagne.
- Un collaborateur compromis est une personne ayant renseignée une donnée personnelle comme son adresse mail sur le support test de la campagne de phishing réalisée par l'équipe Informatique.

Politiques

Une politique Sécurité des systèmes informatiques Groupe existe depuis janvier 2022, et est revue annuellement. La dernière mise à jour date de Janvier 2025. Elle est signée par le Directeur Général Exécutif ainsi que par le DSI, et le RSSI. Elle est communiquée en interne, et s'applique à tous les sites Clayens.

Enjeu Sécurité & Confidentialité des informations :

- **Sensibiliser et former les utilisateurs de services informatiques au sein du Groupe**
- **Garantir le respect de la protection des données**

Actions réalisées & à venir

Former et sensibiliser les utilisateurs aux services informatiques

Chez Clayens, chaque nouvel arrivant, dont le poste requiert l'utilisation d'un système informatique quel qu'il soit, est sensibilisé à la sécurité informatique durant son parcours d'intégration. L'identification des besoins en sensibilisation se fait en amont de l'arrivée effective de la personne sur site via un document interne au Groupe. Ce document recense à la fois, les besoins en matériel informatique nécessaire pour le salarié, mais aussi les différents droits d'accès à lui octroyer.

Lors de son arrivée, la Charte informatique du Groupe lui est communiquée via un livret d'accueil. Il s'en suit un temps de formation avec le module sur le sujet de la sécurité informatique. Au sein de cette formation de cybersécurité, les différentes menaces que peut rencontrer un utilisateur (phishing, violation de compte, piratage de données en itinérance notamment) sont présentées. Une explication sur la détection de ces menaces, une liste de conseils, et de bonnes pratiques leur sont données. Le module a pour but de donner les points clés à adopter pour avoir un bon comportement garantissant la sécurité des données détenues ou traitées.

Pour évaluer l'efficacité des formations réalisées, des tests de phishing mensuels sont effectués par le service informatique Groupe.

SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

Les personnes qui échouent à ces tests sont automatiquement réincorporées dans la liste des personnes à retester lors des campagnes suivantes. Le taux de réussite moyen en 2025 est de 95.36%.
En 2024, nous avons eu le lancement des actions de sensibilisation à la RGPD, et à la cybersécurité à travers les e-learnings. Ces formations numériques ont pour but d'augmenter le nombre de formations réalisées par an, et de pouvoir ainsi atteindre l'objectif fixé, qui est de former 100% des personnes concernées à la sécurité informatique.

Garantir le respect de la protection des données

Un pôle dédié au sein de la direction IT Groupe, composé de 4 personnes, est en charge de veiller à l'amélioration continue de la cybersécurité. Ce dispositif de protection des données a pour but de prévenir en amont, les attaques venues de l'extérieur, mais aussi les défaillances internes pouvant, par exemple, provenir des utilisateurs du Groupe. Seuls des matériels ou logiciels, ayant été autorisés par le service informatique, peuvent être installés sur les machines de chaque collaborateur.
En permanence, les tâches exécutées sur la machine de l'utilisateur sont enregistrées afin de détecter, et d'alerter sur des potentiels risques de sécurité. Les accès au web sont filtrés par catégorie d'utilisateurs selon leur statut afin de respecter les exigences légales, et de sécurité du Groupe.

Les équipements critiques sont surveillés, et dotés de systèmes d'alerte en cas de comportement suspect. De façon plus générale, l'ensemble du parc informatique est protégé des menaces type "virus", ou attaques avancées. Cette protection supplémentaire est assurée par la supervision active d'une équipe dédiée chez un prestataire externe et ce 24h/24 et 7j/7.
Au sein de chaque site, les ordinateurs et serveurs sont mis à jour régulièrement pour s'assurer qu'ils soient dotés des dernières protections en vigueur. Des audits internes et externes sont réalisés tous les deux ans afin de tester la robustesse du Groupe face à une attaque ciblée. Concernant la cybersécurité et la protection des données, des tests d'intrusion sont réalisés par un cabinet extérieur depuis 2018.

Des règles pour garantir le respect de la RGPD sont appliquées sur chaque site européen du Groupe. Les filiales hors Union Européenne sont dotées de politiques de protection des données propres à la réglementation en vigueur dans leur pays. Une analyse RGPD est réalisée sur chaque site, selon sa réglementation, par la paye, pour garantir le respect des règles de communication, du calendrier de conservation, et des règles d'alerte.
Depuis 2023, avec la volonté de faire face aux risques des menaces sur les appareils "nomades" (téléphones portables, tablettes, ordinateurs portables), une authentification multi-facteur pour accéder aux VPN de Clayens est mise en place. De même, les accès aux applications « cloud public » peuvent se faire uniquement via une authentification multi-facteur.

8

TABLE DE CORRESPONDANCE SASB

TABLEAU DE CORRESPONDANCE SASB

Compte tenu de la spécificité des activités du Groupe, à savoir la fabrication de pièces plastiques pour 6 domaines d'activités différents, et le fait d'être un fournisseur de rang 2 pour l'automobile et l'aéronautique, Clayens n'appartient à aucune catégorie spécifique du Sustainable Accounting Standards Board (SASB). Le Groupe a donc retenu les deux secteurs les plus représentatifs suivants :

- Équipements électriques et électroniques
- Produits chimiques

Sujet	Mesure comptable	Catégorie	Unité de mesure	Code	Réponses
Gestion de l'énergie	(1) Énergie totale consommée, (2) Pourcentage de l'électricité qui provient du réseau, (3) Pourcentage en énergie Renouvelable (4) Pourcentage en énergie autoproduite	Quantitatif	Gigajoules (GJ), Pourcentage (%)	RT-EE-130a.1	(1) Consommation d'énergie totale du Groupe : 542 952 GJ soit 150.82 GWh (2) 96.5% (3) 3.5% (4) 0,25% cf. Enjeu Environnemental – Climat et énergie p.40 et 42
Sécurité des produits	Nombre de (1) rappels émis et de (2) nombre total d'unités rappelées	Quantitatif	Nombre	RT-EE-250a.1	(1) et (2) : 0 Il n'y a jamais eu de recours à la procédure de rappel des produits de Clayens cf. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé, Sécurité, Qualité des produits p.104
	Montant total des pertes financières résultant de procédures judiciaires liées à la sécurité des produits	Quantitatif	Devise de reporting	RT-EE-250a	0€ Il n'y a jamais eu de procédures judiciaires liées à la sécurité des produits cf. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé, Sécurité & Qualité des produits p.104
Gestion des déchets dangereux	Quantité de déchets dangereux générés, pourcentage recyclé	Quantitatif	Tonnes métriques (t), Pourcentage (%)	RT-EE-150a.1 RT-CH-150a.1	310.31T de déchets dangereux dont 48.4% recyclés cf. Enjeu Environnemental - Eau & Pollutions p.47
	Nombre et quantité totale des déversements à déclarer, quantité récupérée	Quantitatif	Nombre, Kilogrammes (kg)	RT-EE-150a.	0 kg il n'y a pas eu de déversements à déclarer donc pas de quantité à reportée cf. Enjeu Environnemental - Eaux & Pollutions p.49
Gestion du cycle de vie des produits	Pourcentage de produits, par recettes, contenant des substances déclarables selon la norme CEI 62474	Quantitatif	Pourcentage (%) par chiffre d'affaire	RT-EE-410a.1	0% Clayens procède à un examen de ses produits pour se conformer à la directive RoHS et à la réglementation REACH. Il n'y a pas de rapport spécifique selon la norme CEI 62474 dans le Rapport RSE de Clayens. cf. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé, Sécurité & Qualité produit p.103 et 104
	Pourcentage de produits admissibles, par recettes, certifiés en efficacité énergétique	Quantitatif	Pourcentage (%) par chiffre d'affaire	RT-EE-410a.2	0% Clayens ne met pas de produits en propres sur le marché. Le Groupe ne possède donc pas de produits certifiés en efficacité énergétique.

TABLEAU DE CORRESPONDANCE SASB

Gestion du cycle de vie des produits	Recettes provenant de produits liés aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique	Quantitatif	Pourcentage (%) par chiffre d'affaire	RT-EE-410a.3	0% Clayens ne produit pas de pièce destinée aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique
Approvisionnement en matériaux	Description de la gestion des risques associés à l'utilisation de matériaux critiques	Discussion et Analyse	S/O	RT-EE-440a.1	Clayens n'utilise pas de matériaux critiques tels que définis par le National Research Council. Cependant, le Groupe veille à l'origine de ses matériaux métalliques. cf. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé, Sécurité & Qualité produit p.103 à 104
Ethique des affaires	Description des politiques et pratiques pour la prévention : (1) de la corruption et (2) du comportement anticoncurrentiel	Discussion et Analyse	S/O	RT-EE-510a.1	cf. Enjeu Ethique des Affaires p.109 à 114
	Montant total de pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à la corruption	Quantitatif	Devise de reporting	RT-EE-510a.2	0€ A date, il n'y a jamais eu de procédures judiciaires associées à la corruption à l'encontre de Clayens. cf. Enjeu Ethique des Affaires - Corruption & Lutte anti-blanchiment d'argent p.110
	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées aux réglementations sur les comportements anticoncurrentiels	Quantitatif	Devise de reporting	RT-EE-510a.3	0€ A date, il n'y a jamais eu de procédures judiciaires associées aux réglementations sur les comportements anticoncurrentiels à l'encontre de Clayens. cf. Enjeu Ethique des Affaires - Corruption & Lutte anti-blanchiment d'argent p.110
Gestion de l'eau	(1) Total d'eau prélevée, (2) total d'eau consommée, pourcentage de chacun dans les régions au stress hydrique de référence élevée ou extrêmement élevée	Quantitatif	Milliers de mètres cubes (m³), Pourcentage (%)	RT-CH-140a.1	(1) 89 469 m3, 0% (2) 89 469 m3, 0% cf. Enjeu Environnemental - Eau & Pollutions p.46
	Nombre d'incidents de non-conformité associés aux permis, aux normes et aux réglementations de qualité de l'eau	Quantitatif	Nombre	RT-CH-140a.2	0 Il n'y a pas eu d'incidents de non-conformité associés aux permis, aux normes et aux réglementations de qualité de l'eau. cf. Enjeu Environnemental - Eau & Pollutions p.51
	Description des risques liés à la gestion de l'eau et discussion des stratégies et pratiques visant à atténuer ces risques	Discussion et analyse	S/O	RT-CH-140a.3	cf. Enjeu Environnemental - Eau & Pollutions p.46 à 51
Emissions de gaz à effet de serre	Émissions globales brutes de scope 1, pourcentage couvert par les réglementations limitant les émissions	Quantitatif	Tonnes métriques (t) de CO_2-e, Pourcentage (%)	RT-CH-110a.1	2 594.62 TeqCO2 0% des émissions scope 1 sont couvertes par des réglementations limitant les émissions cf. Enjeu Environnemental p.39

TABLEAU DE CORRESPONDANCE SASB

Emissions de gaz à effet de serre	Discussion de la stratégie ou du plan à long et à court terme permettant de gérer les émissions de scope 1, les objectifs de réduction des émissions et une analyse des performances par rapport à ces objectifs	Discussion et analyse	S/O	RT-CH-110a.2	cf. 4. Enjeu Environnemental - Climat & Energie p38 à 45
Santé et sécurité des salariés	(1) Taux de fréquence des accidents du travail (TRIR) (2) Taux de mortalité pour (a) les employés directs et (b) les employés salariés	Quantitatif	Taux	RT-CH-320a.1	(1) 2.99 (2) (a) et (b) 0 Il n'y a pas eu d'accidents mortels chez les employés directs et les employés salariés de Clayens. cf. Enjeu Social - Santé & Sécurité au travail p.85
	Description des efforts d'évaluation, de surveillance et de réduction de l'exposition des employés et des travailleurs contractuels aux risques pour la santé à long terme (chroniques)	Discussion et analyse	Devise de reporting	RT-CH-320a.2	cf. Enjeu Social - Santé & Sécurité au travail p.84 à 93
Qualité de l'air	Émissions atmosphériques des polluants suivants : (1) NOx (à l'exclusion de N2O), (2)SOx, (3) composés organiques volatils (COV) (4) polluants atmosphériques dangereux (PAD)	Quantitatif	Tonnes métriques (t)	RT-CH-120a.1	Le sujet et les mesures associées ont été omis en raison de leur inapplicabilité pour le groupe Clayens. Clayens est un transformateur de plastiques, et emploie des procédés à rejets diffus et non continu. Il n'y a pas de campagne de mesures spécifiques pouvant être effectuée hormis un contrôle fréquentiel sur la cabine peinture de son site en Hongrie.
Conception de produit	Recettes des produits conçus pour l'efficacité des ressources pendant la phase d'utilisation	Quantitatif	Devise de reporting	RT-CH-410a	Le sujet et les mesures associées ont été omis en raison de leur inapplicabilité pour le groupe Clayens. Dans la plupart des cas, Clayens n'est jamais concepteur des produits qu'il vend. Les clients de Clayens ont en amont de la phase de mise en production conçu l'ensemble du produit fini que l'entreprise devra produire.
Sécurité et gérance environnem-ent des produits chimiques	(1) Pourcentage de produits contenant des substances dangereuses pour la santé et l'environnement de catégories 1 et 2 selon le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH), (2) Pourcentage de ces produits pour lesquels une évaluation des risques a été réalisée	Quantitatif	Pourcentage (%) par chiffre d'affaires	RT-CH-410b.1	Le sujet et les mesures associées ont été omis en raison de leur inapplicabilité pour le groupe Clayens. Clayens ne met pas de produits chimiques sur le marché. Cependant, l'ensemble des produits chimiques manipulés durant ses opérations par ses collaborateurs ont suivi une évaluation des risques.
	Discussion de la stratégie (1) de gestion des produits chimiques préoccupants et (2) de développement d'alternatives réduisant les répercussions sur les personnes et/ou sur l'environnement	Discussion et analyse	S/O	RT-CH-410b.2	cf. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé, Sécurité & Qualité produit p.100 à 106
Organismes génétiquem-ent modifiés	Pourcentage de produits, par recettes, contenant des organismes génétiquement modifiés (OGM)	Quantitatif	Pourcentage (%) par chiffre d'affaires	RT-CH-410c.2	Le sujet et les mesures associées ont été omis en raison de leur inapplicabilité pour le groupe Clayens. Clayens ne met pas de produits chimiques sur le marché.

TABLEAU DE CORRESPONDANCE SASB

Gestion environnementale juridique et réglementaire	Discussion sur les positions d'entreprise liées aux réglementations gouvernementales et/ou aux propositions de politiques traitant des facteurs environnementaux et sociaux affectant l'industrie	Discussion et analyse	S/O	RT-CH-530a.1	A date, seule la réglementation interdisant dans le futur l'utilisation des PFAS peut représenter une menace pour certains produits finis du Groupe. Clayens étudie et prend en compte cette réglementation dans ses processus. cf. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé,Sécurité et Qualité produit p.103 et 104
Sécurité opérationnelle préparation et réponse aux situations d'urgence	Nombre d'incidents de sécurité des procédés(PSIC), Taux total d'incidents de sécurité des procédés (PSTIR), Taux de gravité des incidents de sécurité des procédés (PSISR)	Quantitatif	Nombre, Taux	RT-CH-540a.1	Le sujet et les mesures associées ont été omis en raison de leur inapplicabilité pour le groupe Clayens. Clayens ne produit pas de produits chimiques, mais est un producteur de pièces plastiques. Il ne met pas en œuvre de procédés chimiques.
	Nombre d'incidents de transport	Quantitatif	Nombre	RT-CH-540a.2	0 Il n'y a pas eu d'incidents de transport à déclarer en 2023, selon l'Accord Européen relatif au Transport International des Marchandises Dangereuses par route ni selon d'autres régimes spécifiques non européens.

Mesure de l'activité	Catégorie	Unité de mesure	Code	Réponse / Section et page
Nombre d'unités produites par catégorie de produit Production par secteur à déclarer	Quantitatif	Nombre Mètres cubes (m^3) et/ou tonnes métriques (t)	RT-EE-000.A RT-CH-000.A	Le Groupe compte plus de 13 000 références de produits catalogue à travers plusieurs familles de produits. Il est donc difficile de quantifier le nombre de produits par catégorie. C'est pourquoi il est représenté ici un ratio du chiffre d'affaire par part de marché En 2024, le chiffre d'affaires du Groupe est de 625M€ Il se répartit comme suit par secteur d'activité : - Electrique et Infrastructure 30% - Industrial & Equipment 25% - Automotive 20% - Healthcare 15% - Aerospace & defense 10% cf. L'Entreprise Clayens - Notre Délploiement/Nos marchés stratégiques p.7 et 8
Nombre d'employés	Quantitatif	Nombre	RT-EE-000.B	+ de 5 000 employés cf. L'Entreprise Clayens p.7

9 NOTE MÉTHODOLOGIQUE

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Sélection des indicateurs

Les indicateurs de performance RSE ont été définis aux regards des activités du Groupe, ainsi que des enjeux sociaux et environnementaux qui en découlent.
Ils permettent le pilotage opérationnel de l'avancement de la démarche sur chacun des axes de progrès que Clayens a définis. Ils permettent également de rendre compte de façon transparente de la performance extra-financière du Groupe, dans le présent rapport annuel, ainsi qu'auprès des différentes parties prenantes du Groupe, tant en interne qu'en externe.

Le programme RSE de Clayens s'inscrit dans le cadre du SASB. À travers sa stratégie RSE, le Groupe contribue à 12 des 17 objectifs de développement durable définis par les Nations unies. Les méthodes de calcul, de mesure et d'analyse employées, sont conformes aux standards nationaux ou internationaux appropriés, lorsqu'il en existe. Dans le cadre de sa stratégie RSE, le Groupe s'est fixé une vingtaine d'objectifs, à horizon plus ou moins long terme (de 2024 à 2030). Les résultats de ces indicateurs clés de performance retenus sont disponibles dans la partie "Démarche RSE". Ces indicateurs de performance font l'objet d'une analyse de leur état d'avancement, à savoir s'ils sont conformes ou non. Cela permet de voir s'ils sont stables ou en cours de déploiement.

Gestion du reporting

Le Comité Exécutif a la charge de la coordination du processus de reporting, et de la centralisation des indicateurs collectés auprès des différents métiers. Il est garant du respect du planning de reporting, et organise en concertation avec les Directions métiers, la communication externe des données, en particulier dans le cadre de questionnaires d'audits, et du rapport annuel du Groupe. Les Directions métiers s'assurent de la cohérence globale du reporting, et sont les interlocuteurs privilégiés des vérificateurs externes. La collecte des indicateurs RSE est pilotée par ces mêmes directions métiers sur leurs domaines d'expertise respectifs. Les directions s'appuient sur leur réseau d'experts locaux qui sont les contributeurs des données.

Consolidation et contrôle interne

Les Directions métiers assurent le contrôle interne des données dont ils ont la responsabilité, en validant leur cohérence et leur vraisemblance. Pour ce faire, ils réalisent des tests de cohérence sur les indicateurs qui s'y prêtent (mise en évidence et justification des variations d'une année sur l'autre, calculs de ratios permettant de comparer la performance des différentes entités, etc.). Les écarts significatifs identifiés font l'objet d'une étude approfondie, en concertation avec le contributeur de la donnée; et sont éventuellement corrigés.
Les Directions métiers ont également la charge de la consolidation des données collectées afin de générer les indicateurs Groupe (présents dans ce rapport), qu'ils communiquent au Comité Exécutif.

Outils de reporting

Les données sont remontées et consolidées au travers de plusieurs systèmes de collecte, sous la responsabilité des directions métiers qui les pilotent.
L'ensemble des données relatives aux indicateurs environnementaux et Santé-Sécurité sont collectées par la Direction HSEé Groupe, grâce à un Fabriq, un logiciel de suivi de reporting.
La plupart des données relatives aux indicateurs sociaux, à l'exception des données liées à la Santé-Sécurité, sont collectées via des tableurs internes, et le logiciel de paie sur le périmètre français du Groupe par la Direction des ressources humaines Groupe.
Certaines données sont issues des systèmes d'information déployés dans le Groupe, par exemple, notre logiciel de gestion intégré SAGE X3 ou par évaluation directe, notamment pour le reporting achats responsables.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Périmètre et période de reporting

Les données publiées pour l'année 2024 concernent l'ensemble des entités et filiales du Groupe intégrées au 31 décembre 2024, sauf exception. Les données collectées couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre 2024.
Selon les indicateurs, il s'agit :

- d'une consolidation annuelle des données du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024
- de la donnée mesurée au 31 décembre 2024

Social et Santé-Sécurité des effectifs propres

Le reporting social de Clayens porte sur l'ensemble de ses sites industriels, et de ses filiales (en France et à l'étranger) comprenant au moins un salarié en contrat à durée déterminée (CDD), ou à durée indéterminée (CDI) au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre 2024 (sauf exception si mentionné).

Environnement

Le reporting environnemental inclut tous les sites industriels du Groupe et de ses filiales.
L'indicateur de consommation d'eau est rapporté à un effectif.

Les impacts directs des activités des sous-traitants et des fournisseurs exercées à l'intérieur des sites sont comptabilisés par le site. Les impacts des activités des sous-traitants et des fournisseurs exercées à l'extérieur des sites ne sont pas comptabilisés par les sites. Les activités de production sous-traitées ne sont pas comptabilisées.
Les facteurs d'émission liés aux consommations d'électricité pour les sites du Maghreb et du Mexique sont issus de l'ADEME.
Les facteurs d'émissions liés aux consommations pour les site Français et Européens sont issus du rapport des mix résiduels de l'Association of Issuing Bodies (AIB), disponible sur leur site Internet.
Pour le fioul, le gaz naturel et le propane, les fluides frigorigènes, l'essence et le gasoil les facteurs d'émissions sont ceux de l'ADEME.

La méthode de calcul de l'empreinte carbone des Scopes 1, 2 et 3 est celle de l'Association Bilan Carbone, issue de la méthode mise au point par l'ADEME.
L'évaluation s'est faite par une méthode basée sur des données primaires collectées en interne, pour le Scope 1 et 2, et en externe, pour le Scope 3.

Pour le Scope 3, le calcul se base, en partie, sur les données primaires de nos parties prenantes externes, notamment pour les déplacements professionnels, les distances parcourus sont issues du reporting de notre agence de voyage. Pour les déplacements du personnel (domicile/travail), les données ont été collectées via un sondage auprès des salariés.

L'ensemble des mesures des GES est conforme, et validé comme tel par le SBTi dans son rapport de validation de la stratégie du Groupe, au GHG protocol.

10

LEXIQUE



LEXIQUE

ACV : Analyse du Cycle de Vie

AMDEC : Analyse des Modes de Défaillance, de leurs Effets et de leur Criticité

ATS : Applicant Tracking System (outil de gestion des candidatures)

CEO : PDG de Clayens

COMEX : Comité Exécutif

Compliance : Terme anglais désignant la conformité

COV : Composés Organiques Volatiles

CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) : Modèle de rapport pour minéraux de conflits

CSE : Comité Social et Economique

CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive

CSSCT : Commissions Santé, Sécurité et Conditions de travail

DD : Déchets Dangereux

DRH : Direct(eur/rice) des Ressources Humaines

EA : Entreprises adaptées

EGQA : Exigence Générale Qualité Achats

EMEA : Secteur Europe, Moyen-Orient et Afrique

Emissions GES : Emissions de Gaz à Effet de Serre

EPC : Equipements de Protection Collective

EPI : Equipements de Protection Individuelle

ERP : Evaluations des Risques Professionnelles

ETP : Equivalents Temps Plein

ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

Expert : Collaborateur ayant une expérience confirmée dans un ou plusieurs domaines techniques lui permettant de développer des capacités d'autonomie, de former des collaborateurs, et de transférer son savoir-faire. Il détient une ou plusieurs compétences rares, indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Cette expertise est évaluée durant l'entretien annuel d'évaluation.

LEXIQUE

FDS : Fiche de Données Sécurité

GPI : Granulé Plastiques Industriels

HSE : Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement

HSEé : Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement et Energie

IPC : Indice de Perception de la Corruption

IT : Technologie de l'information (informatique)

Key Talent : Collaborateur ayant une performance élevée (évaluée lors de l'entretien annuel, et qui a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise), et un potentiel élevé (sur l'année en cours).

KPI : Indicateurs de Performance

Lois antitrusts : Loi donnant le droit à la concurrence pour éviter des monopoles

LME : Loi de Modernisation Economique

M.O.I. : Main d'Oeuvre Indirecte

NAM : Secteur Amérique du Nord (Etats-Unis et Mexique)

OIT : Organisation Internationale du Travail

PA : Polyamide

PA : Proposition d'amélioration

People Doc : Plateforme cloud (SaaS) de centralisation des documents RH

PFAS : Substances perfluoroalkylés et polyfluoroalkylés

Phishing : En français, "hameçonnage", est une technique utilisée par des personnes mal attentionnées d'obtenir des informations personnelles dans un but d'usurper votre identité

PME : Petite et Moyenne Entreprise

Système multinational de pooling : Système permettant de mutualiser des couvertures prévoyance – santé placées dans plusieurs pays

PP : Polypropylène

PPA (Power Purchase Agreement) : Contrat d'Achat d'Electricité

PPM : Partie Par Million

LEXIQUE

PSCR : Représentant de la Sécurité Produit et de la Conformité dans l'industrie automobile

R&D : Recherche et Développement

REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals) : Enregistrement, Evaluation et Autorisation des substances chimiques

RFQ (Request for Quotation) : Une demande d'offre de prix

RGPD : Règlement Général pour la Protection des Données

RH : Ressources Humaines

RoHS (Restriction of hazardous substances in electrical and electronic equipment) : Restriction des substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

SASB : Sustainability Accounting Standards Board

SBTi : Science Based Targets

Scorecard : Fiche d'évaluation

SIRH : Système d'Information des Ressources Humaines

SR : Sécurité/Réglementation

Success Factors : Nom de la solution SIRH de l'éditeur SAP

SST : Santé et Sécurité au Travail

SVHC (Substances of Very High Concern) : Substances extrêmement préoccupantes

SWOT : Strenght, Weakness, Opportunities and Threats

TMS : Troubles Musculosquelettiques

TPE : Très Petite Entreprise

Turnover : Taux de renouvellement du personnel d'une entreprise

VHU : Véhicules Hors d'Usage

VPN (Virtual Private Network) : Réseau privé virtuel

VPPA (Virtal Power Purchase Agreement) : Contrat Virtuel d'Achat d'Electricité

CLAYENS GROUPE

ZI
10 rue Jean Rostand
69740 Genas
France

https://www.clayens.com

CLAYENS