



**20  
24**

**RAPPORT DE  
DURABILITÉ**

---



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.

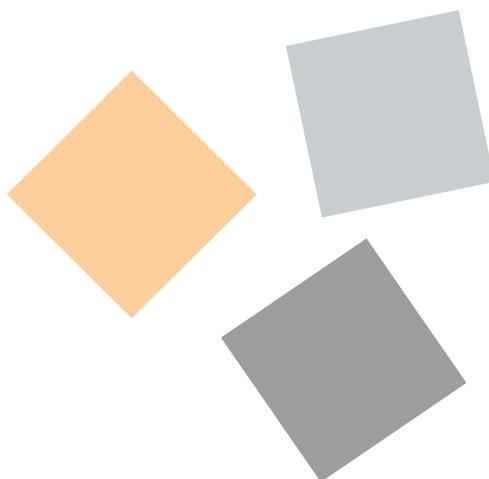
Ensemble, nous construisons un avenir où nous produisons de manière responsable, respectons notre planète, et valorisons chaque individu impliqué dans notre chaîne de valeur. Nous sommes fiers de cette mission et continuons à travailler avec détermination pour faire de nos engagements une réalité tangible.

Eric Pisani  
CEO Clayens Group

**EDITO**

# SOMMAIRE

L'entreprise Clayens	<b>4</b>
Démarche RSE	<b>15</b>
Gouvernance	<b>30</b>
Enjeux RSE	<b>37</b>
Environnement	37
Social	59
Chaine de valeur et produits	96
Ethique des affaires	110
Annexes	<b>120</b>
Note méthodologique	120
Lexique	123



**L'ENTREPRISE**

1

**CLAYENS**



# 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 de leaders de l'industrie dans divers secteurs : Aerospace, Automotive, Electric & Infrastructure, Healthcare, and Industry & Equipment.

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).

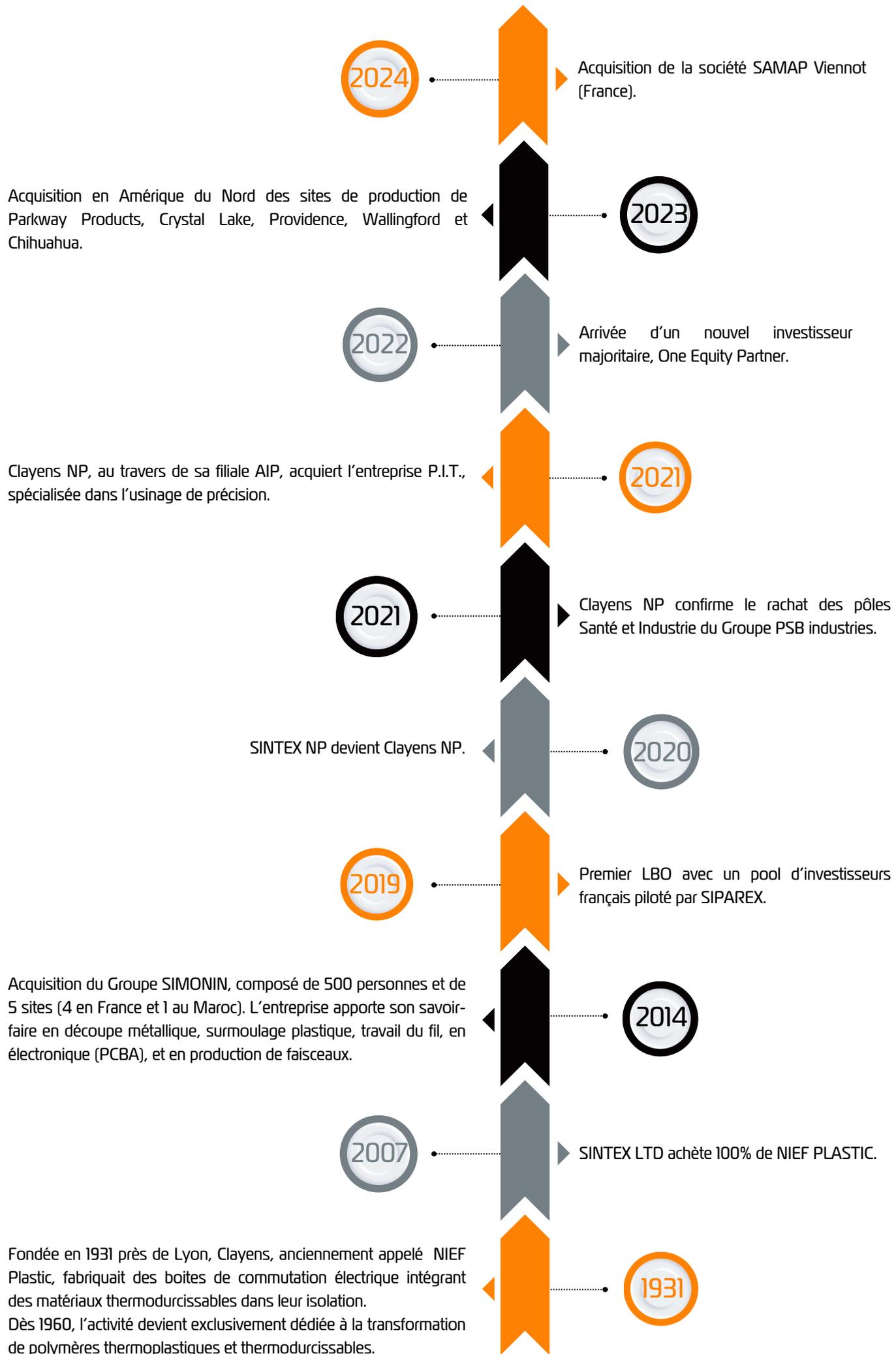
Clayens conçoit et fabrique des produits ainsi que des solutions techniques pour ses clients, en mettant en œuvre des thermoplastiques, des thermodurcissables (compression et injection), des polymères à haute performance, du thixomoulage ainsi que des métaloplastiques.

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

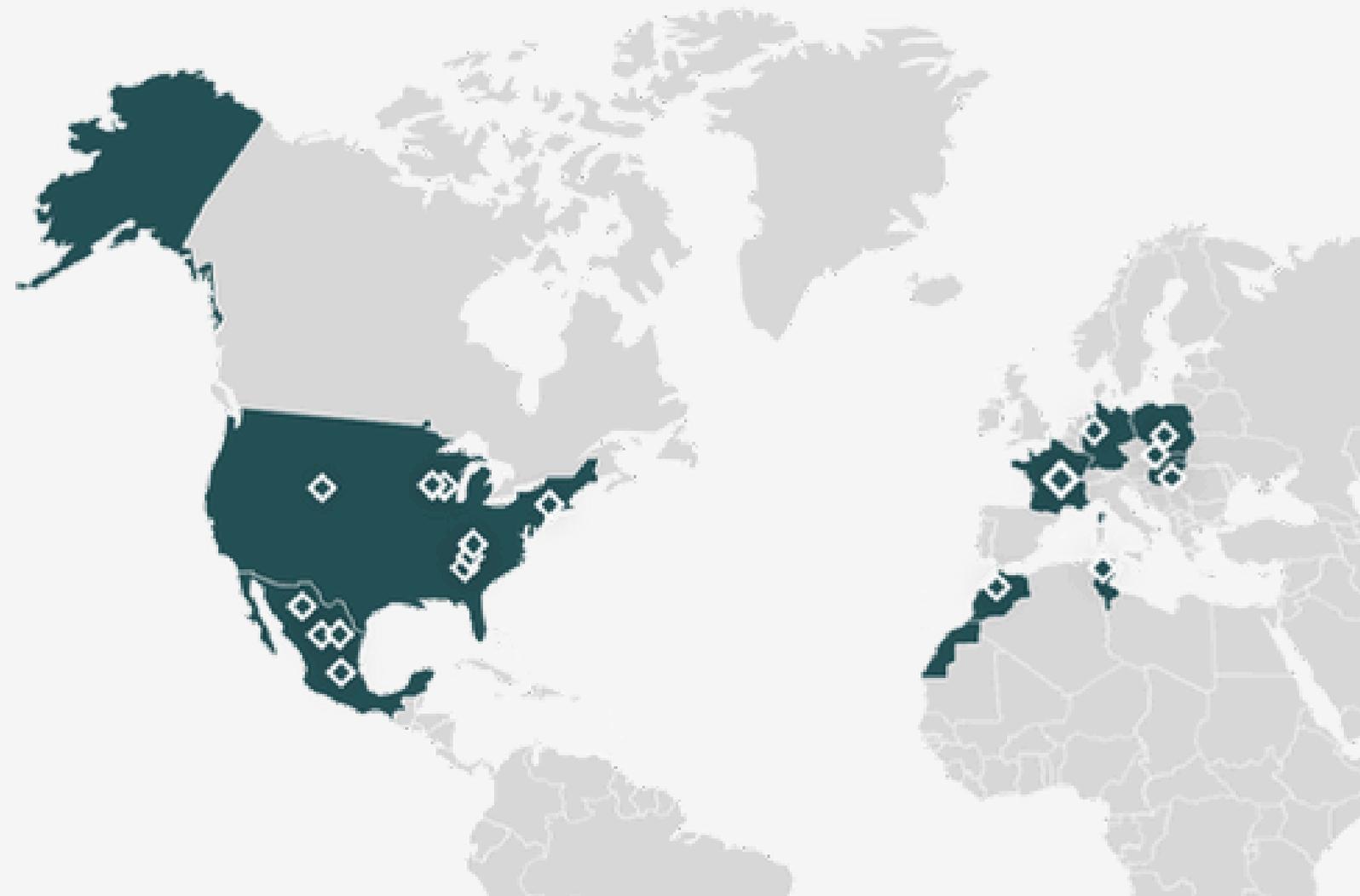
En s'appuyant sur des équipes de R&D et d'ingénierie de premier plan, Clayens déploie des technologies innovantes pour fournir des applications de pointe, de la conception à la production, en passant par le conditionnement, et la logistique.

Grâce à une présence sur 3 continents, et ses 5 centres d'ingénieries ayant des systèmes de qualité robustes et 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 les marchés qu'ils desservent. Chez Clayens, nous voyons "Un monde d'opportunités" à saisir ensemble.

# NOTRE HISTOIRE



# NOTRE DÉPLOIEMENT



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



**625M €**  
**Revenue**



**+ 5 000**  
**Employés**



**+ 30**  
**Sites**



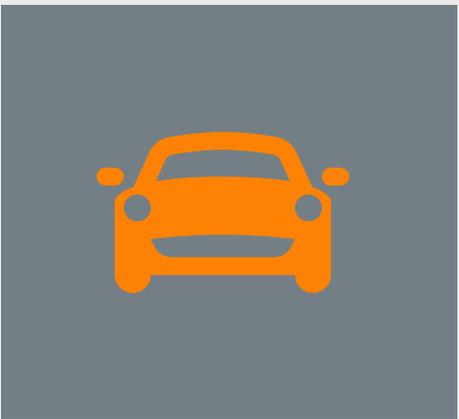
**9**  
**Pays**

# NOS MARCHÉS STRATÉGIQUES



**AEROSPACE & DEFENSE**

10%



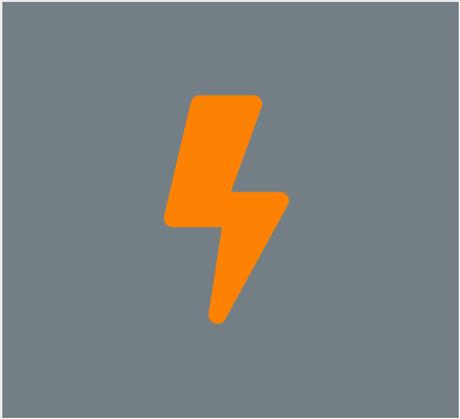
**AUTOMOTIVE**

20%



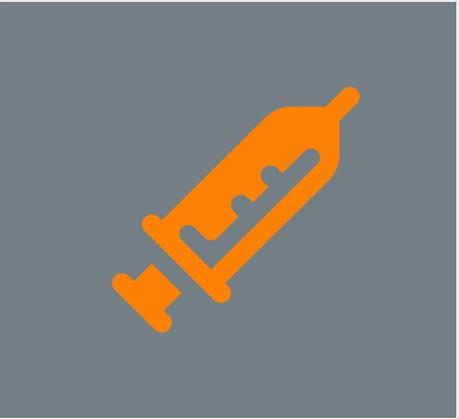
**INDUSTRIAL & EQUIPMENT**

25%



**ELECTRIC & INFRASTRUCTURE**

30%



**HEALTHCARE**

15%



## 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 éléments clés : la proximité géographique avec ses clients et la diversification des marchés ciblés par le Groupe. Cette approche vise à réduire la dépendance à un seul secteur d'activité, ce qui permet d'accroître la résilience.**

**La stratégie de Clayens s'articule autour de trois piliers :**

1

## Un modèle propre et unique

Une marque, Clayens, partagée par toutes les unités du Groupe

Un modèle opérationnel standardisé et déployé sur l'ensemble des sites du Groupe

Des projets RSE transversaux qui seront déployés sur l'ensemble du Groupe pour soutenir une culture d'entreprise responsable et durable.

L'engagement envers la responsabilité sociale et environnementale est au cœur de notre mission, visant à promouvoir des pratiques éthiques et à minimiser notre empreinte écologique. En encourageant l'innovation et l'amélioration continue, nous cherchons à intégrer ces valeurs dans chaque aspect de notre activité. Cela inclut la mise en œuvre de processus plus efficaces ainsi que l'adoption de technologies vertes. Ensemble, ces efforts contribuent à bâtir un avenir plus durable pour tous.

2

## La performance et la compétence

Renforcer notre performance opérationnelle

Adapter notre schéma industriel en évolution permanente pour optimiser l'accompagnement de nos clients et optimiser nos coûts

Toujours proposer une large gamme de technologies et d'innovations afin de répondre aux besoins variés de nos clients, tout en maintenant un haut niveau de qualité et de réactivité. Nos équipes sont dédiées à l'excellence opérationnelle, cherchant constamment à améliorer nos processus et à adopter les meilleures pratiques de l'industrie. Nous nous assurons que nos collaborateurs sont bien équipés pour relever les défis futurs. Cette approche nous permet de rester compétitifs tout en soutenant nos valeurs fondamentales de durabilité et d'innovation.

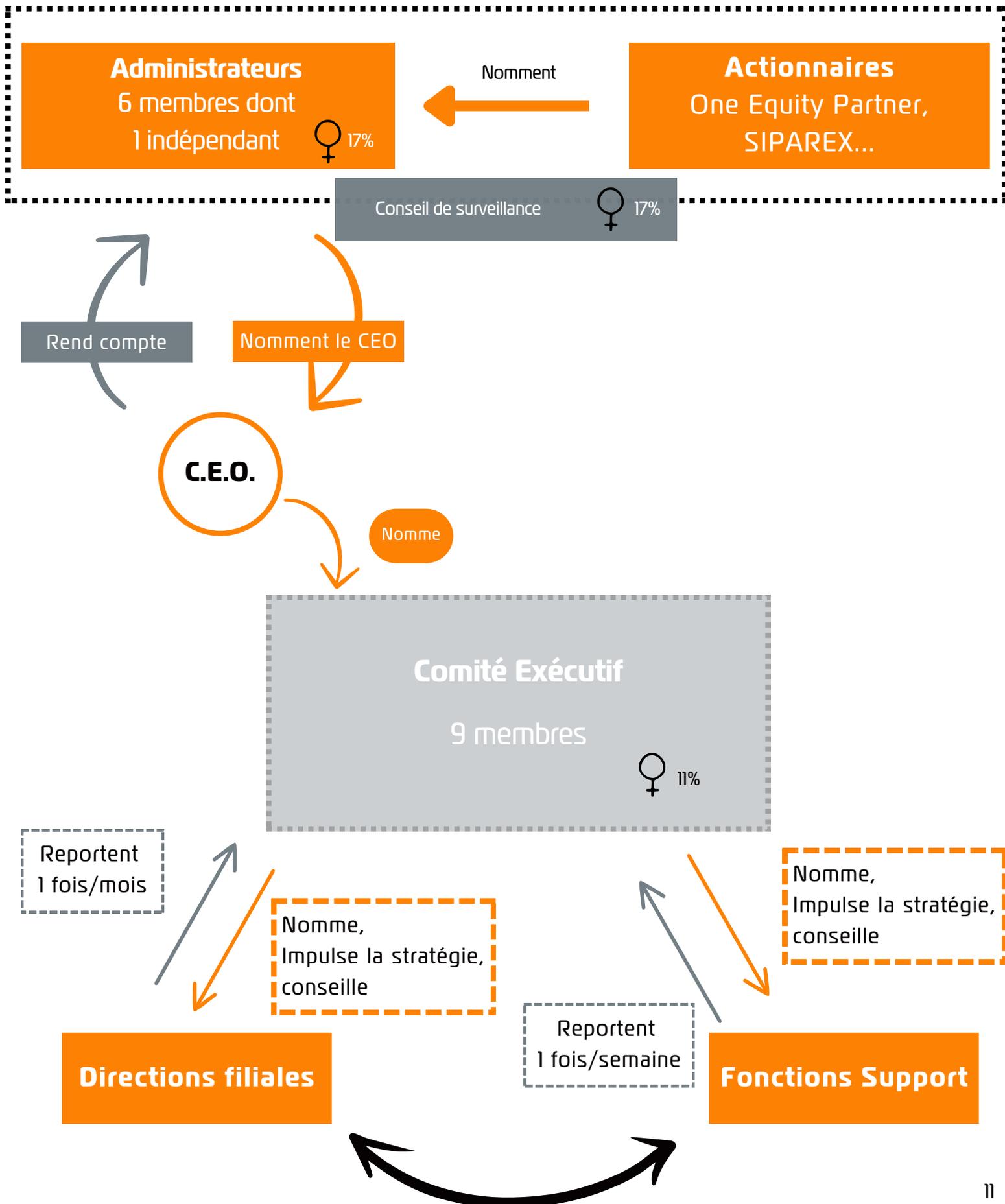
3

## La croissance

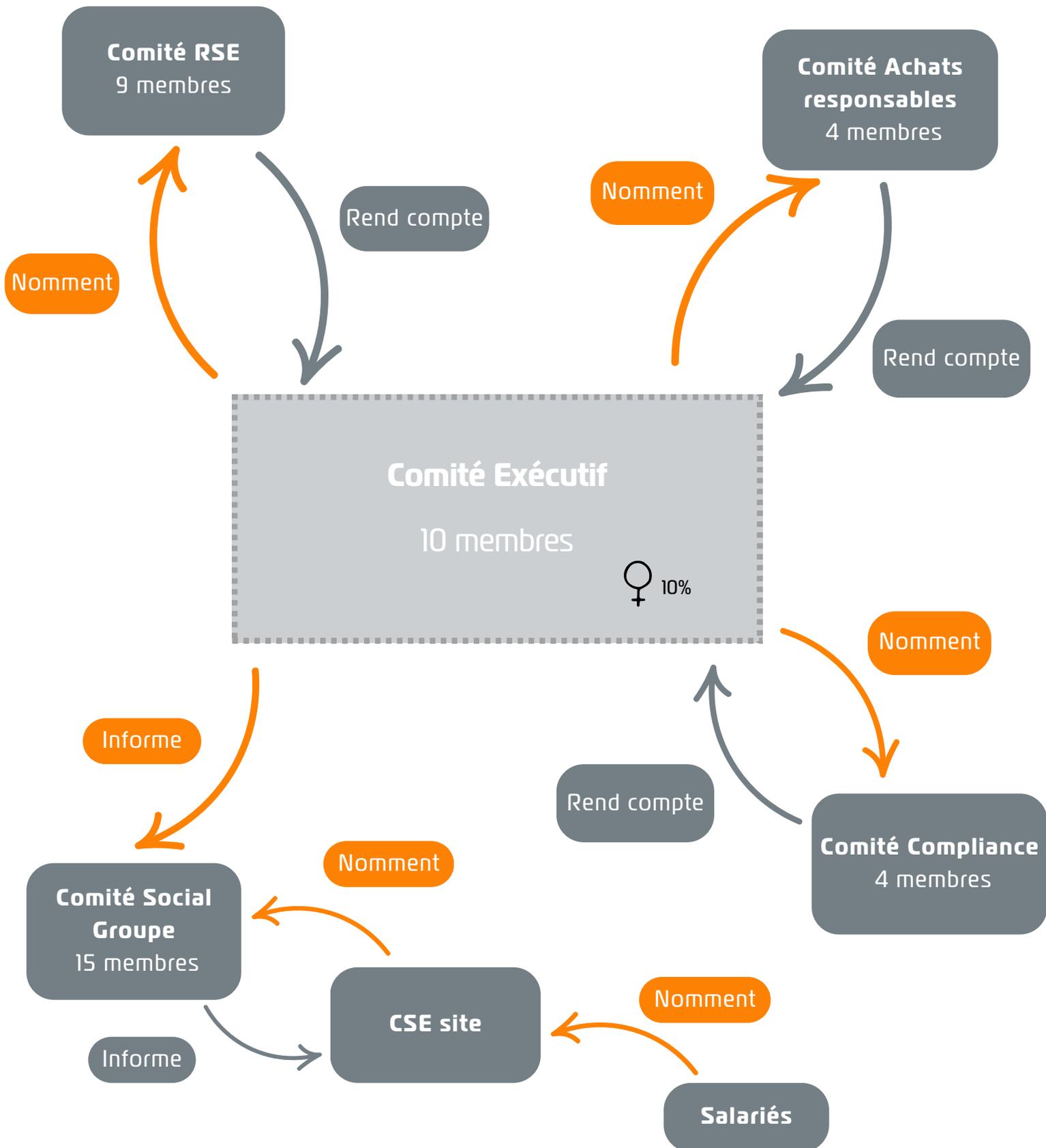
L'objectif est d'élargir la segmentation stratégique (matrice marchés/géographie) en se développant, ou en ciblant principalement des marchés à fort potentiel de croissance.

En investissant dans des secteurs à forte valeur ajoutée, nous visons à renforcer notre position sur le marché global tout en restant agiles face aux changements économiques. De plus, l'expansion géographique nous permettra de nous rapprocher de nos clients, facilitant ainsi une collaboration plus étroite et une meilleure compréhension de leurs besoins spécifiques. Nous nous concentrons également sur le développement de partenariats stratégiques qui peuvent enrichir notre expertise, et ouvrir de nouvelles opportunités d'innovation. En combinant ces éléments, nous nous engageons à créer une croissance durable qui bénéficie à toutes les parties prenantes de notre écosystème.

# GOVERNANCE GLOBALE



# GOVERNANCE GLOBALE



# GOUVERNANCE GLOBALE



**Eric Pisani**  
CEO



**David Berthiller**  
Senior Executive Vice President  
Finance, RH & IT



**Brice Collet-Beillon**  
Senior Executive Vice President  
EMEA



**Douglas Constable**  
Senior Executive Vice President  
NAM



**Pascal Wolff**  
Executive Vice President  
Engineering



**Eric Manessier**  
Executive Vice President  
Industrie, Qualité, Maintenance HSE



**Brian Flynn**  
Executive Vice President  
Business Développement

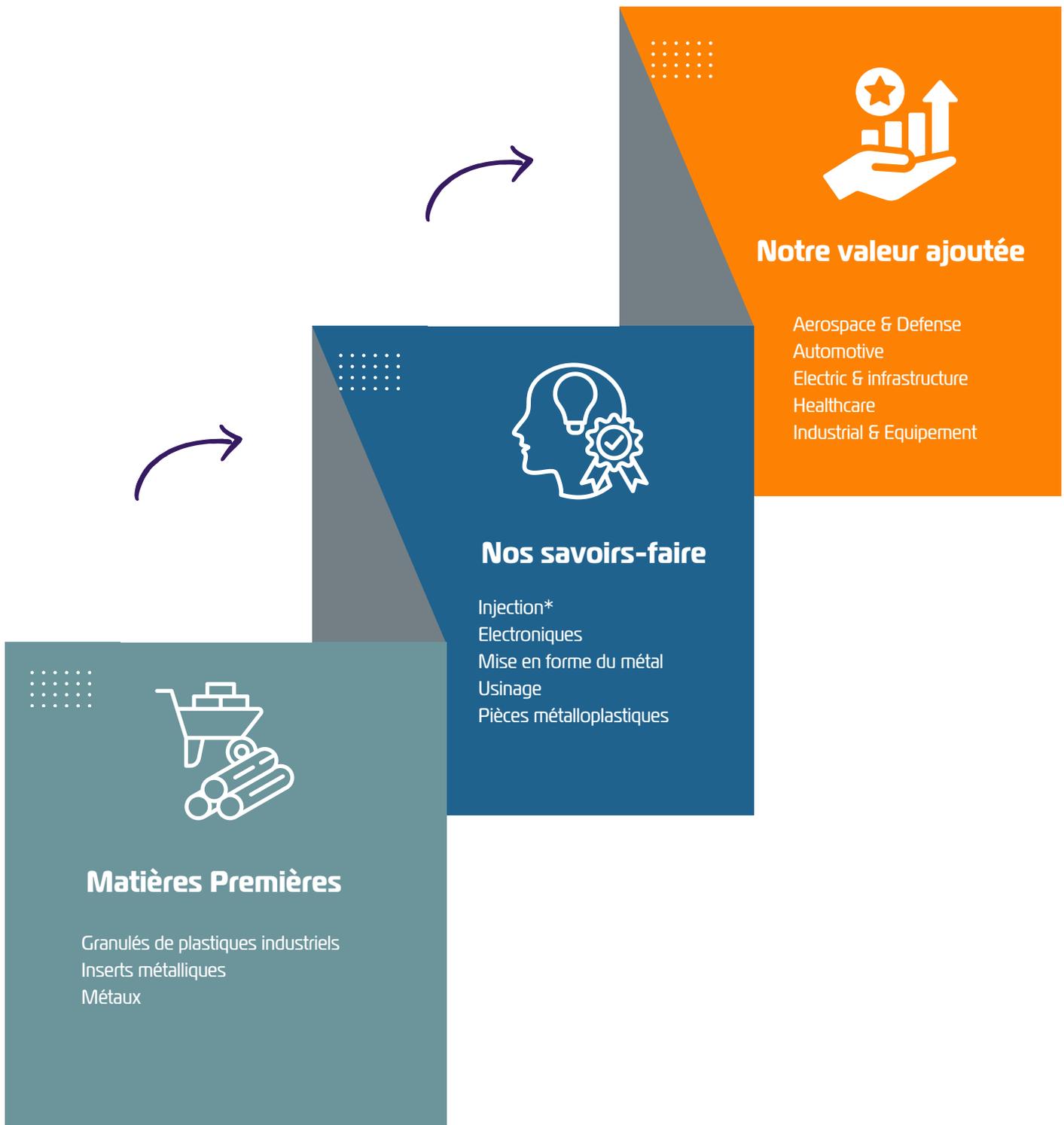


**Alexandra Teleki**  
Executive Vice President  
Achats



**Jérémy Guivarc'h**  
Executive Vice Président  
R&D

# NOTRE CHAÎNE DE VALEUR



**DÉMARCHE**

**2**

**RSE**



# 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.

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.

## CONFIANCE

## 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.

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

## INTÉGRITÉ

## 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.

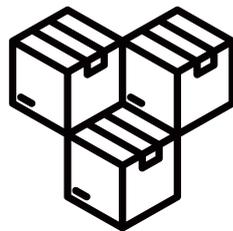
## ENVIRONNEMENT

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



## CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

Achats responsables  
Santé, Sécurité & Qualité  
Produit



## SOCIAL

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

## L'ETHIQUE DES AFFAIRES

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

# NOS ENJEUX RSE

# 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



Validé ←

**Ecovadis**

**Argent (67/100)**  
Top 35% des entreprises évaluées par EcoVadis



Médaille ←

**CDP**

**Classé D**  
Reporting Climate change



Classé ←

**Global Compact**

**Année 2024**



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 Suivi du taux d'engagement de nos fournisseurs sur notre charte achats responsables Suivi d'indicateurs clés de performance de nos fournisseurs (PPM, taux de service, etc)
Partenaires sociaux	Entretenir le dialogue social au sein du Groupe	Existence de CSE au sein de nos filiales françaises ainsi que d'équivalents CSE dans nos filiales hors France 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 Informers 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 de la Direction Ressources Humaines Groupe avec une personne dédiée à l'élaboration avec les sites des plans de développement des compétences Renforcement des dispositifs de formation

# PROCESSUS DE DÉFINITION DES ENJEUX

---

En préparation de la CSRD, le Groupe Clayens dispose d'une matrice de double matérialité créé en cette année 2024.

Cependant, la future mise en applicabilité de la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) pour Clayens, a été reportée en 2028 sur l'exercice 2027, suite à la directive Omnibus. Clayens utilisera cette opportunité de temps pour se préparer à répondre aux résultats attendus. Clayens continuera à suivre la mise à jour de la CSRD au fur et à mesure des sorties des directives Omnibus.

Avec l'arrivée de la CSRD, Clayens s'est fait accompagner par KPMG pour toute la création de la matrice de la double matérialité. Une équipe projet, composée de personnes représentant chaque pilier et ESRS, a été formée par KPMG. Suite à cet accompagnement, un plan d'action a vu le jour.

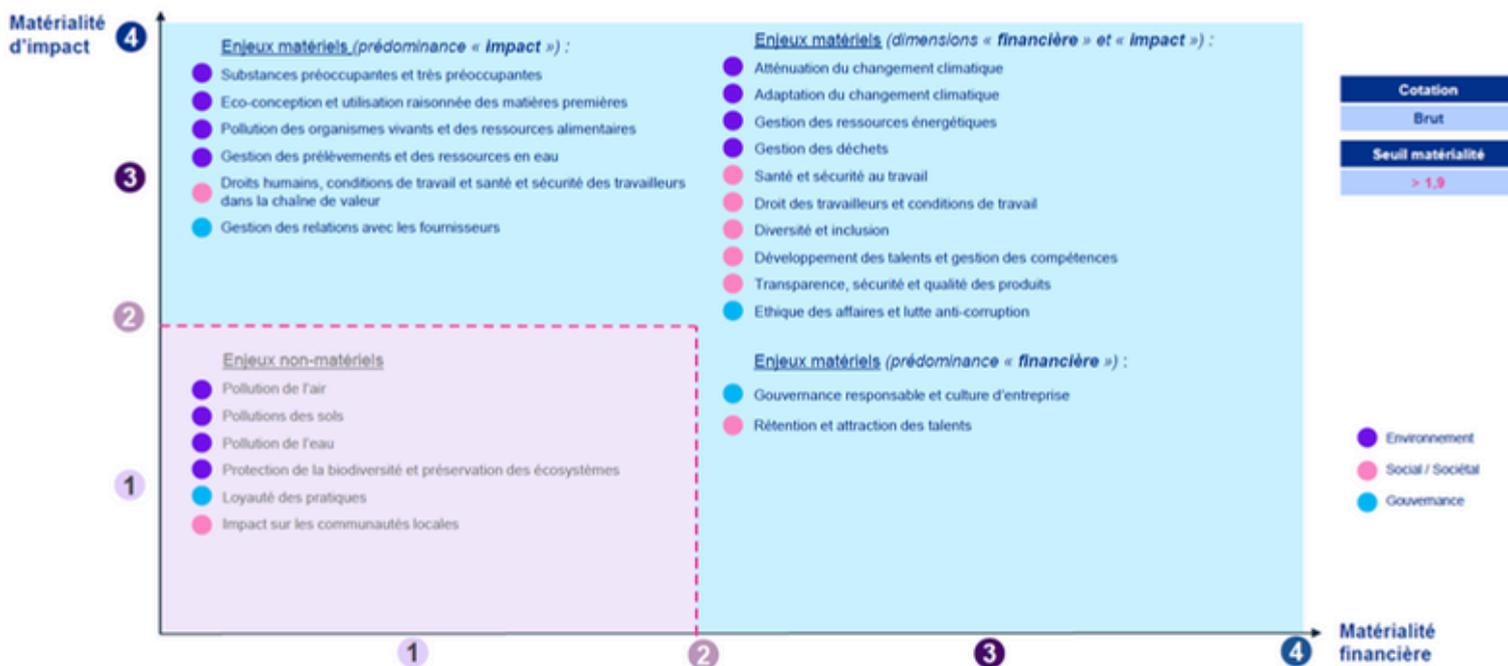
Ce plan vise à intégrer les critères de durabilité dans tous les aspects des opérations de Clayens. L'objectif est de garantir que l'entreprise non seulement se conforme aux exigences réglementaires, mais adopte également une approche proactive en matière de durabilité.

Parmi les actions identifiées, on trouve l'amélioration des pratiques de gestion des ressources, la réduction des émissions de carbone, et l'engagement avec les parties prenantes pour promouvoir une culture de transparence et de responsabilité. En outre, Clayens prévoit de renforcer ses capacités de reporting afin de fournir des informations précises et pertinentes sur ses performances en matière de durabilité.

Cette période de préparation permettra également à Clayens d'explorer des moyens de transformer ses processus et ses produits vers une économie plus verte et résiliente.

# ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

## Double matérialité | Matrice de double matérialité simplifiée



# PILIER ENVIRONNEMENT

CLIMAT & ENERGIE



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2024
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	-19.5%
	Réduire le Scope 3 de 30% d'ici 2030, par rapport à 2021 validés par le SBTi	-31.5% (1)
Augmenter le nombre de sites certifiés ISO 14 001	100% des filiales EMEA certifiées ISO 14001 à fin 2027	60%
Maîtriser nos consommations d'énergie	Réduire notre intensité énergétique (MWh/T transformées) de 10% à fin 2027 par rapport à 2021	- 10.7%
	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 2024
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	27%
Surveiller et conseiller les filiales sur leur consommation d'eau	Maintenir le ratio de consommation d'eau inférieur à 1m3/personne/mois.	1.58 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 2024	69%

## ECO-CONCEPTION & ECONOMIE CIRCULAIRE



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2024
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 2024
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	Former 100% de nos managers sur les bonnes pratiques du droit social avec un thème traité par an d'ici 2026 (lancement en priorité sur la zone France)	Lancement SI 2024 sur le périmètre France

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

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2024
Turnover (2)	France : 10,80% Europe hors France : 16,68% Maghreb : 8,04 % Mexique : 90%	France : 15,25% Maghreb : 9,34% Europe hors France : 21,24% Mexique : 139,62%
Taux d'absentéisme	Limiter le taux d'absentéisme du groupe à 6%	4,81%
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 2026	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

(2) Turnover : pas d'objectif défini pour les US sur 2023 car acquisitions récentes

# PILIER SOCIAL

## DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2024
Formation	Assurer 11 heures de formation par an et par salarié	18,1h
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 à partir de 2024	En cours d'élaboration
	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 les US

## DIVERSITÉ & INCLUSION



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2024
Féminisation du management	Atteindre 30% de managers femmes d'ici 2026	27%
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 à l'embauche	En cours de déploiement

(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 2024
Accidents du travail	Réduire le nombre d'accidents du travail à 0	78
	Maintenir le taux de fréquence du Groupe en dessous de 16,29 (1)	8.64
	Maintenir le taux de gravité du Groupe en dessous de 1,26 (2)	0.51
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 2024
Respect de la chaîne d'approvisionnement dans le respect de la démarche d'Achats éthiques et responsables	Atteindre, à fin 2024, 90% de signature de la charte achats responsables par les fournisseurs stratégiques	92%

# PILIER CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

## ACHATS RESPONSABLES



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2024
Optimiser et accompagner notre panel fournisseurs stratégiques pour atteindre des objectifs RSE	100% des fournisseurs stratégiques certifiés ISO14001 ou ayant engagés une démarche environnementale avant fin 2027.	57%
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 2024
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 2024
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



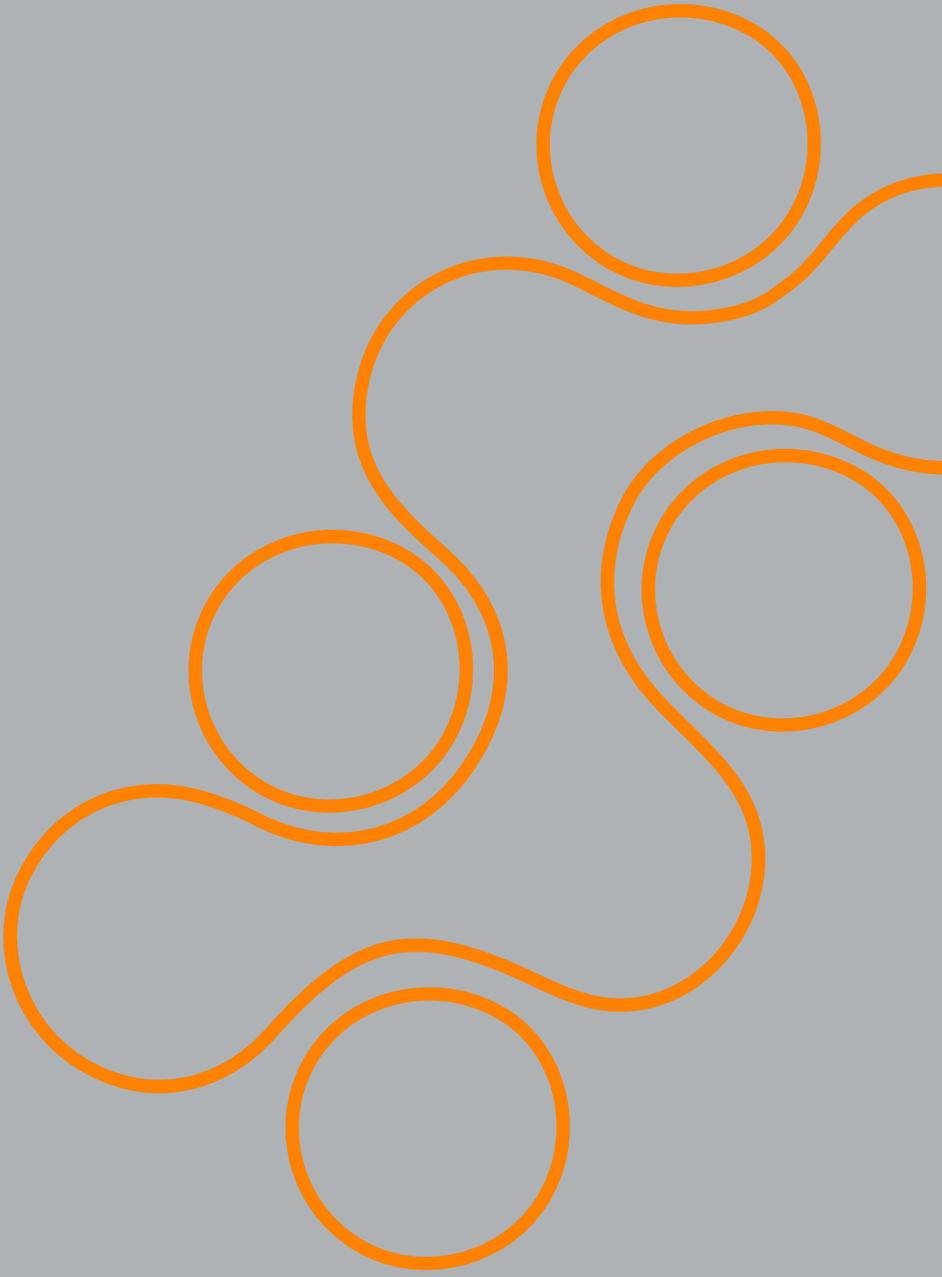
Engagements	Objectifs	Indicateurs 2024
Respect des pratiques en terme de concurrence	Respecter les engagements légaux et RSE des différentes parties prenantes du Groupe.	Aucune alerte sur un non-respect de la loyauté des pratiques
		100% des personnes exposées aux risques de pratiques déloyales ont signé le code éthique du Groupe

## SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2024
Développer les compétences des collaborateurs en terme de Sécurité Informatique	Former 100% des collaborateurs en poste disposant des accès à des ressources IT d'ici 2025 à la sécurité informatique	100%
	Réintégrer 100% des personnes ayant échouées à une 1ère campagne de phishing dans une seconde campagne	100%

**GOUVERNANCE**

3



# GOUVERNANCE

## Définition de la stratégie

La stratégie du Groupe Clayens a été élaborée au plus haut niveau par son Comité Exécutif. 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-directeur général du Groupe. Ce Comité Exécutif se compose du PDG, des vice-présidents des régions EMEA et NAM, du vice-président Finance/RH/IT, 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.

Depuis 2020, au cours du premier trimestre de chaque année, un audit externe, mandaté par les actionnaires de Clayens, est effectué pour vérifier l'adéquation de la stratégie RSE du Groupe. Cet audit est accompagné d'un rapport qui fournit les tendances sur l'amélioration de Clayens en matière de RSE.

---

# GOVERNANCE

## Comités spécifiques

Comité RSE : Établi en 2024, ce comité a pour mission de piloter la stratégie RSE de Clayens. Il se compose du Comité Exécutif, dont le PDG, ainsi que d'experts référents représentant les différentes fonctions de l'entreprise : HSE, RH, Commerce, Achats, R&D, Qualité, Finance, Gouvernance. Lors de chaque réunion mensuelle, le comité évalue la trajectoire RSE du Groupe, et discute des opportunités ou menaces potentielles.

Comité Achats Responsables : Créé en 2022, ce comité est chargé de diriger la stratégie des achats responsables de Clayens. Il est animé par le Responsable Qualité Achats Groupe, et comprend la Vice-présidente Achats, la Directrice Achats Groupe, le Responsable Qualité Achats, et son alternant technicien Qualité Achats. Ce comité se réunit semestriellement pour faire le point sur les différents indicateurs de performance des achats responsables, qui sont ensuite communiqués aux membres du Comité Exécutif et aux Directions Groupe. Il valide également l'avancement des plans d'action et de la trajectoire définie.

Comité Social Groupe (EMEA) : Créé en 2022 à la demande des employés des filiales souhaitant être informés des décisions majeures de la stratégie du Groupe. Ce comité n'a pas de pouvoir décisionnel, et a un rôle purement informatif. Il est constitué du PDG de Clayens, qui en assure la présidence, de la Directrice Ressources Humaines EMEA, et de membres volontaires provenant des Comités Sociaux et Économiques des sites (un membre par site avec un CSE, soit 15 membres au total pour l'EMEA). Il est prévu d'élargir ce comité aux salariés volontaires des sites sans CSE.

Ce comité se réunit trimestriellement pour être informé de la situation économique du Groupe et des grandes tendances émergentes. Des comptes rendus sont rédigés à l'issue de chaque réunion, et communiqués aux sites via les membres présents.

# GOVERNANCE ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Organes de gouvernance	Objectifs
<p><b>Direction Générale Déléguée Industrie, Qualité, Maintenance HSE</b></p>	<p>Valide la politique et la stratégie environnementales du Groupe</p>
<p><b>Direction Générale Déléguée Engineering</b></p>	<p>Missionne la Direction R&amp;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&amp;D supervise la feuille de route correspondante.</p>
<p><b>Direction Qualité Groupe</b></p>	<p>Définit les procédures et les standards opérationnels environnementaux; Réalise des audits internes du processus environnement.</p>
<p><b>Direction HSEé Groupe</b></p>	<p>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.</p>

➤➤➤ 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.

# GOVERNANCE ENJEUX SOCIAUX

Organes de gouvernance	Objectifs
<p align="center"><b>Direction Générale Déléguée Finance, RH et IT</b></p>	<p>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.</p>
<p align="center"><b>Direction Générale Déléguée Industrielle, Santé Sécurité et Environnement</b></p>	<p align="center">Valide la politique, et la stratégie santé-sécurité du Groupe</p>
<p align="center"><b>Direction RH Groupe</b></p>	<p>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.</p>
<p align="center"><b>Direction HSEé Groupe</b></p>	<p>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.</p>
<p align="center"><b>Direction Informatique Groupe</b></p>	<p>Déploie la politique de sécurité des données des collaborateurs; Veille à la sécurité du parc informatique; Effectue les campagnes de phishing interne.</p>
<p align="center"><b>Direction Qualité Groupe</b></p>	<p>Réalise des audits internes des processus RH, Santé Sécurité et Informatique</p>

- 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 SOCIAUX

- Des ateliers sont organisés trimestriellement avec tous les responsables Ressources Humaines des sites. Ils permettent un temps de partage sur les évolutions réglementaires et les bonnes pratiques à déployer.
- 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

# GOVERNANCE ENJEUX CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

Organes de gouvernance	Objectifs
<p><b>Direction Générale Délégée Achats</b></p>	<p>Définit la politique achats responsables du Groupe Définit la stratégie, et les enjeux liés aux achats responsables</p>
<p><b>Direction HSEé</b></p>	<p>Gère les fiches de données sécurité ainsi que les demandes d'attestation de conformité des matières et produits chimiques</p>
<p><b>Direction Qualité Groupe</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Service Qualité Achats Groupe</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Acheteurs Groupe</b></p>	<p>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.</p>

- »»» 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.

# GOVERNANCE

## ENJEUX ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Organes de gouvernance	Objectifs
<p><b>Comité exécutif</b></p>	<p>Définit le code éthique du Groupe.</p>
<p><b>Président Directeur Général</b>  <b>Direction RH Groupe</b>  <b>Direction Compliance</b></p>	<p>Sont les référents de la procédure d'alerte du Groupe sur les sujets éthiques et droits sociaux.</p>
<p><b>Direction Achats Groupe</b>  <b>Direction Commerciale Groupe</b>  <b>Directions filiales</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>DSI Groupe</b></p>	<p>Déploie la politique de sécurité des données des clients;            Veille à la sécurité du parc informatique;            Effectue les campagnes de phishing interne.</p>

- 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 sera rendue accessible à tous les salariés du Groupe Clayens au 1er trimestre 2025. Cette plateforme permettra de renforcer la protection du lanceur d'alerte, son anonymat, et la protection des données sensibles.
- Une cartographie des personnes les plus exposées aux risques de corruption et de pratiques non-éthiques existe, et est mise à jour régulièrement.

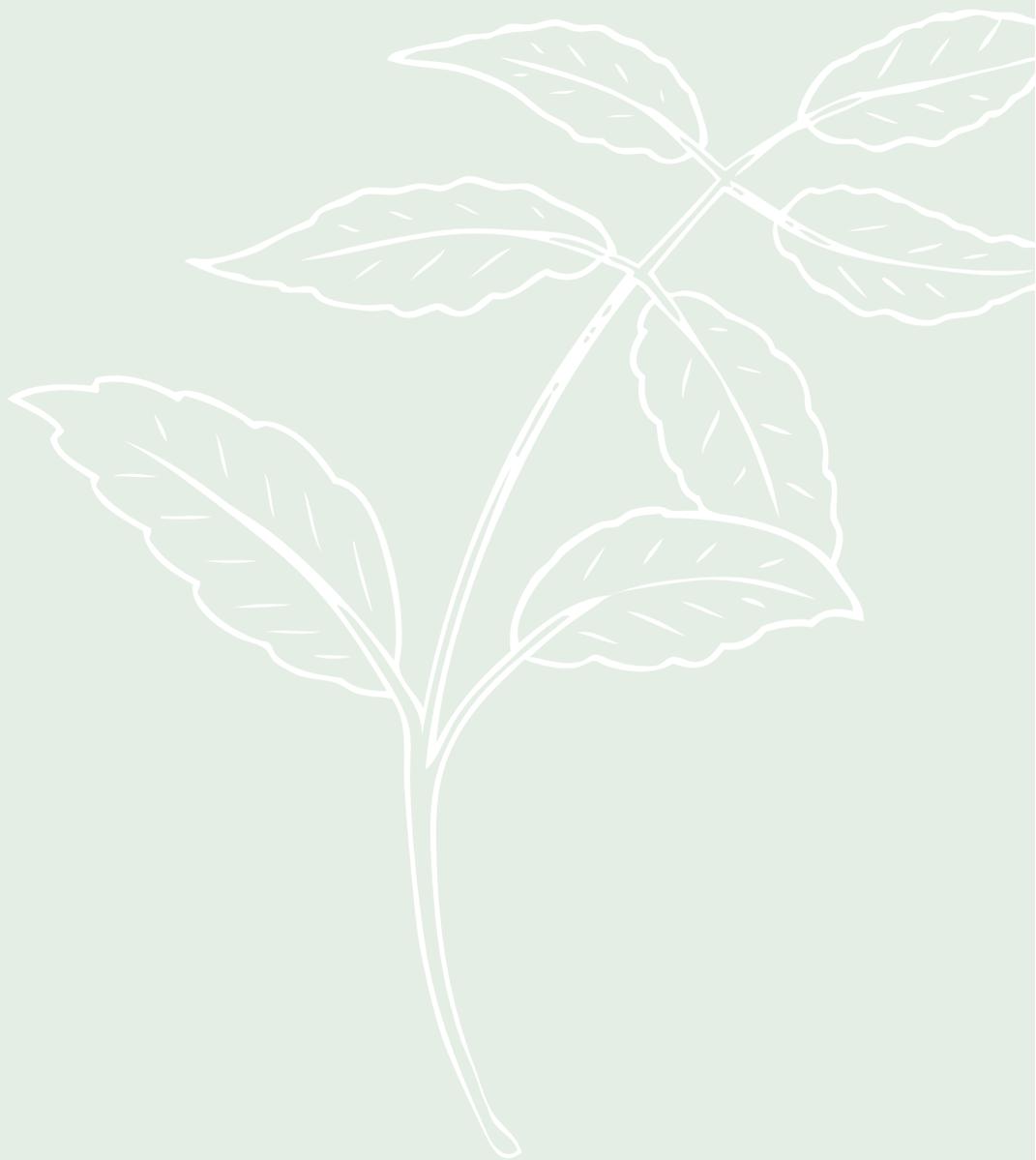
**ENJEU**

4

**ENVIRONNEMENTAL**



# CLIMAT & ENERGIE



# CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE



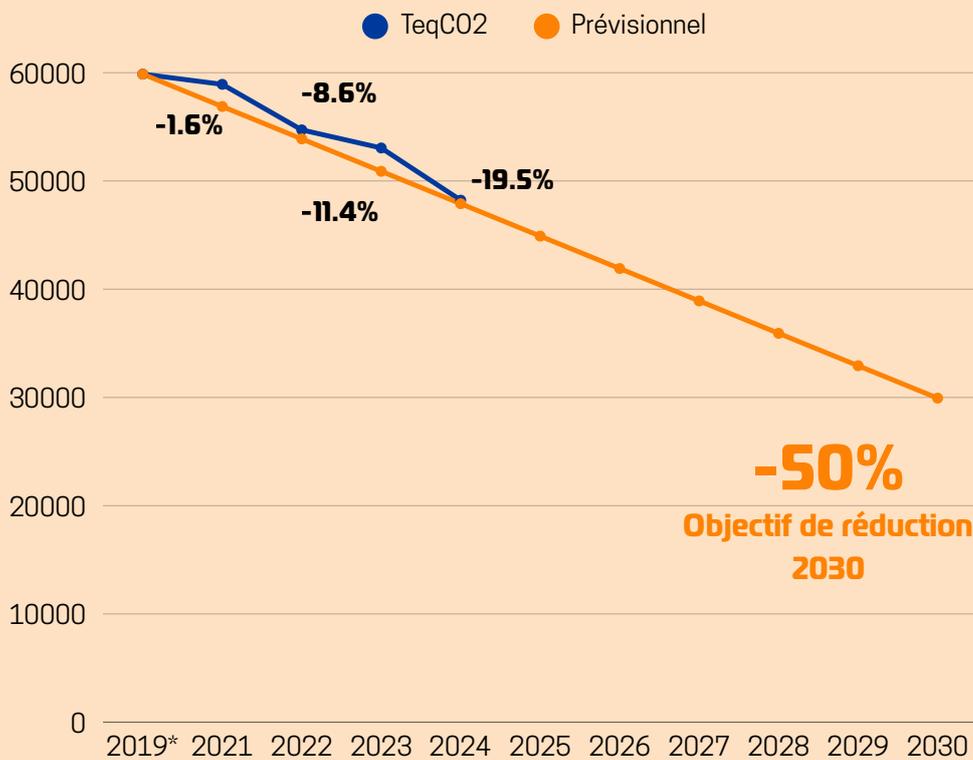
## Principaux postes d'émissions du Groupe 2024

**242 138,46**  
Total Scope

Type de Scope	Principaux postes d'émissions	Emissions GES	Comparatif TeqCO2 en voiture (Km)
Scope 1	Sources fixes et mobiles de combustion	2 618.33 TeqCO2	12 031 252 km
Scope 2	Achats d'électricité et de chaleur	45 697.13 TeqCO2	210 004 596 km
Scope 3	Achats de biens et de services Biens d'investissement Transport et Distribution en amont	193 823 TeqCO2 (1)	890 730 699 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 4.4% en 2024.
- 44% des sites Groupe sont certifiés ISO 14 001, soit 14 filiales.  
Sur le périmètre EMEA, 12 filiales sont certifiées ISO 14 001, soit un taux de certification de 63%.  
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 2024, 94% des filiales ont été auditées.
- En 2024, l'intensité énergétique de Clayens était de 2,411 MWh/T transformées contre 2,70 MWh/T transformées en 2021 soit une diminution de 10,7% (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 novembre 2023. En 2024, aucune mise à jour a été publiée. 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 accroître 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 2024, la part des énergies renouvelables est de 4.4%, soit une consommation d'énergies renouvelables de 6 814 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 maîtrise 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.

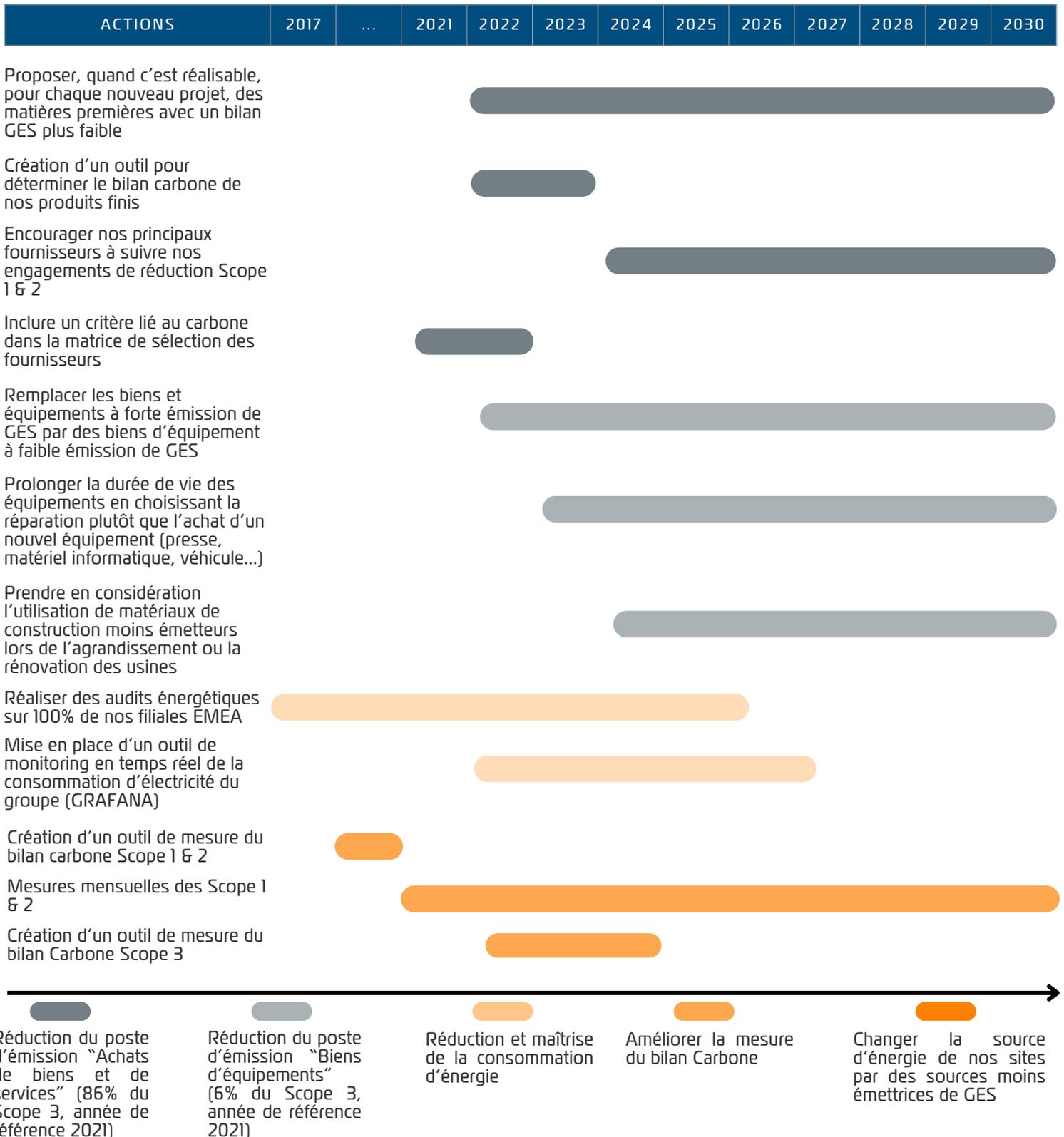
Lors de renouvellement d'équipement de production de froid et de production d'air comprimé, le Groupe met en place, lorsque cela est possible, des systèmes de récupération de chaleur et de variation de vitesse. Depuis 2022, les réductions potentielles de la consommation d'énergie et de l'empreinte carbone 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.

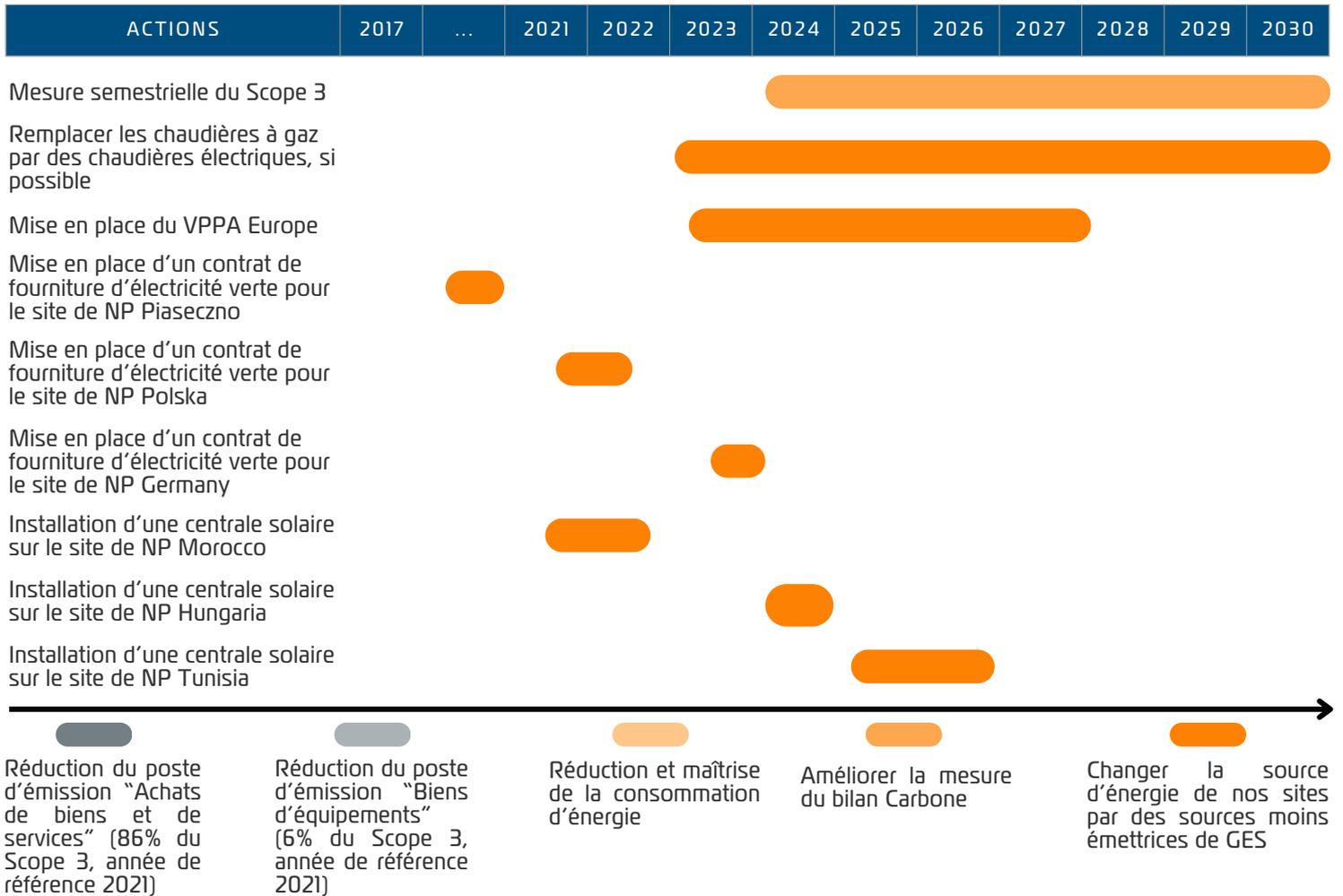
Depuis janvier 2021, l'ensemble des filiales reporte mensuellement à la Direction HSEé Groupe, leurs consommations énergétiques. Ces résultats sont analysés pour déterminer si la tendance globale du Groupe s'inscrit dans la trajectoire fixée.

# 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



# CLIMAT & ÉNERGIE

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 15 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.

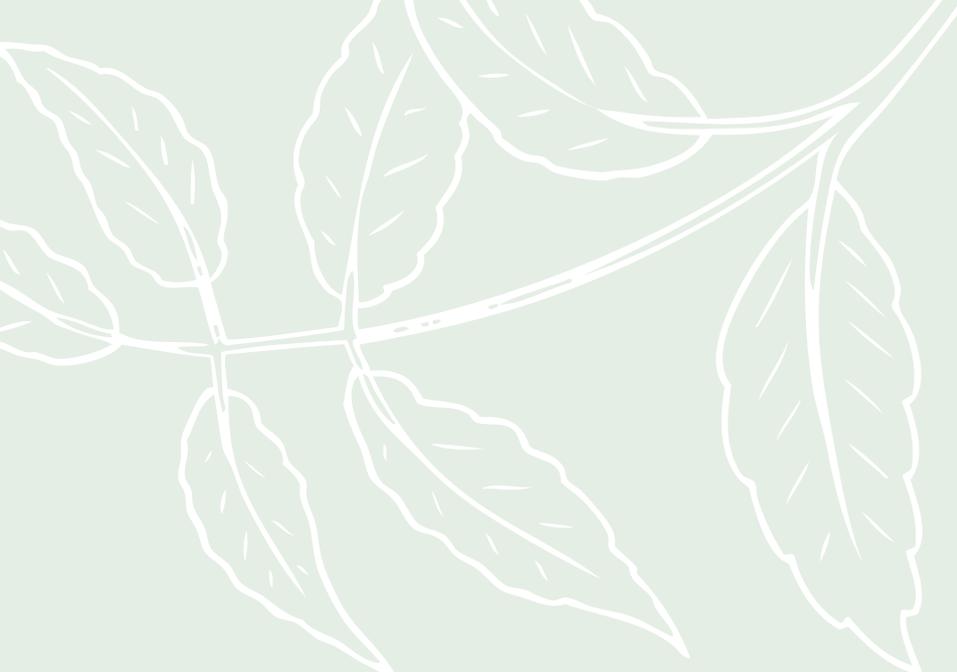
Des actions de communication environnementale sont en place comme des affichages dans les ateliers, des stickers à côté de chaque interrupteur pour rappeler d'éteindre les lumières, ainsi que de l'e-mailing.

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 événement, 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".

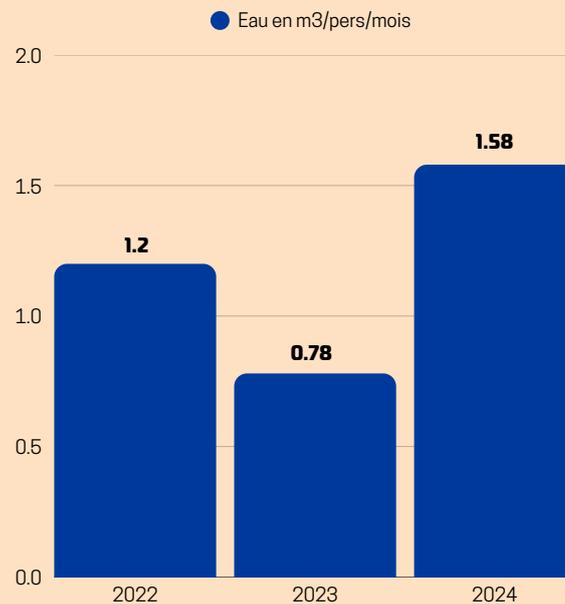


# **EAU & POLLUTIONS**



# 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	11 333.43	2782.98	24.56%
Déchets dangereux	579.58	35.57	6.14%
Total	11 913.01	2818.53	23.66%

- 100% de l'eau consommée provient du réseau de distribution publique.
- L'augmentation du ratio de consommation d'eau en 2024 est liée à l'intégration des sites acquis en 2023 ayant des process plus consommateurs d'eau.
- 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 de novembre 2023. En 2024, aucune mise à jour a été publiée. 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 entraînent 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 chaîne de peinture.

# EAU & POLLUTIONS

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 souci 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 réemploie 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 souci 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.

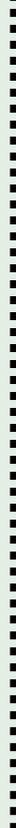
Des instructions de réactions d'urgences en cas de déversement liquide, solide ou avec d'autres risques de pollution existent dans les sites, en fonction de leur risques identifiés. Des mesures pour réduire les odeurs, le bruit et les émissions de poussière générées par les opérations ont également été 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 vérifier 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 2024.

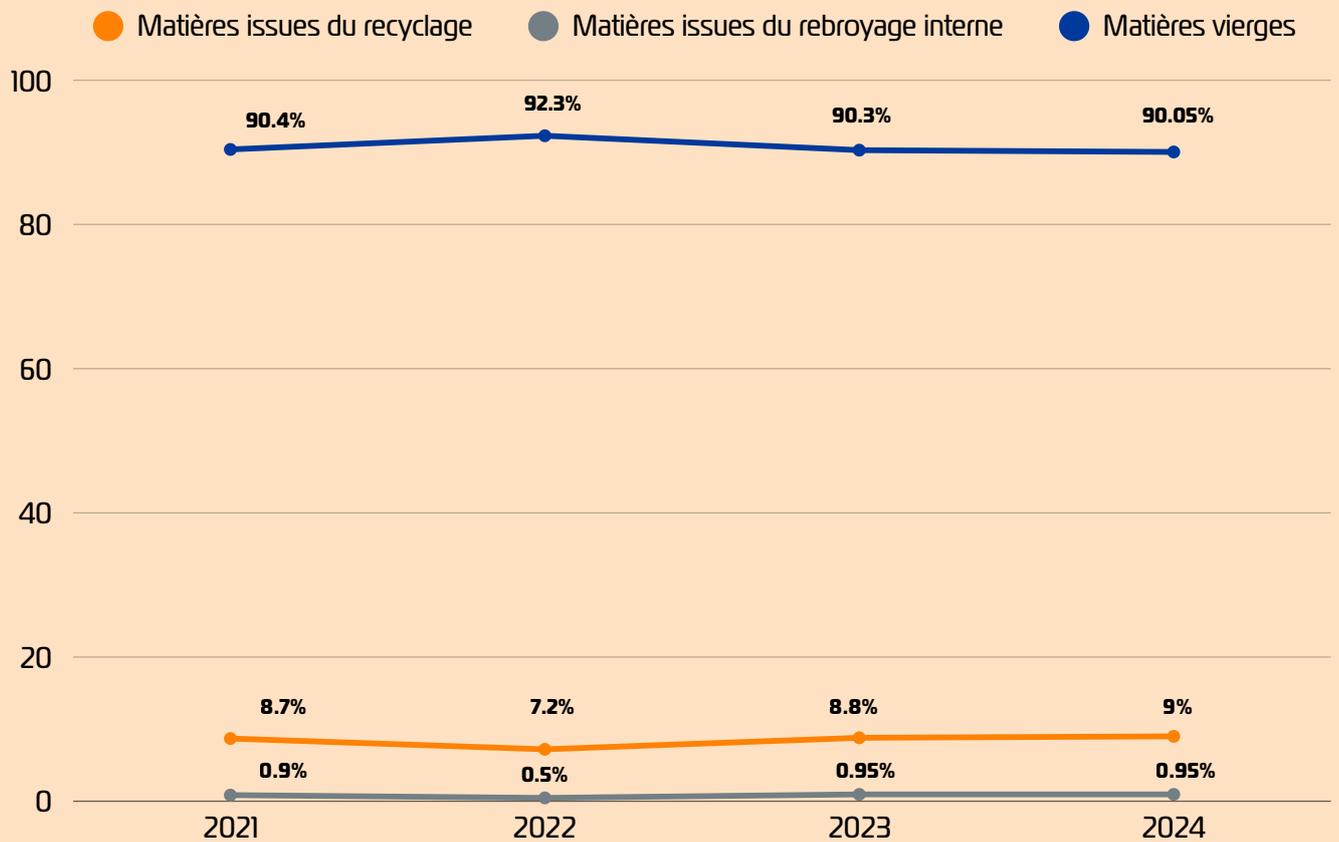


# **ECOCONCEPTION & ECONOMIE CIRCULAIRE**



# 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 de décembre 2023. En 2024, aucune mise à jour a été publiée. 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.

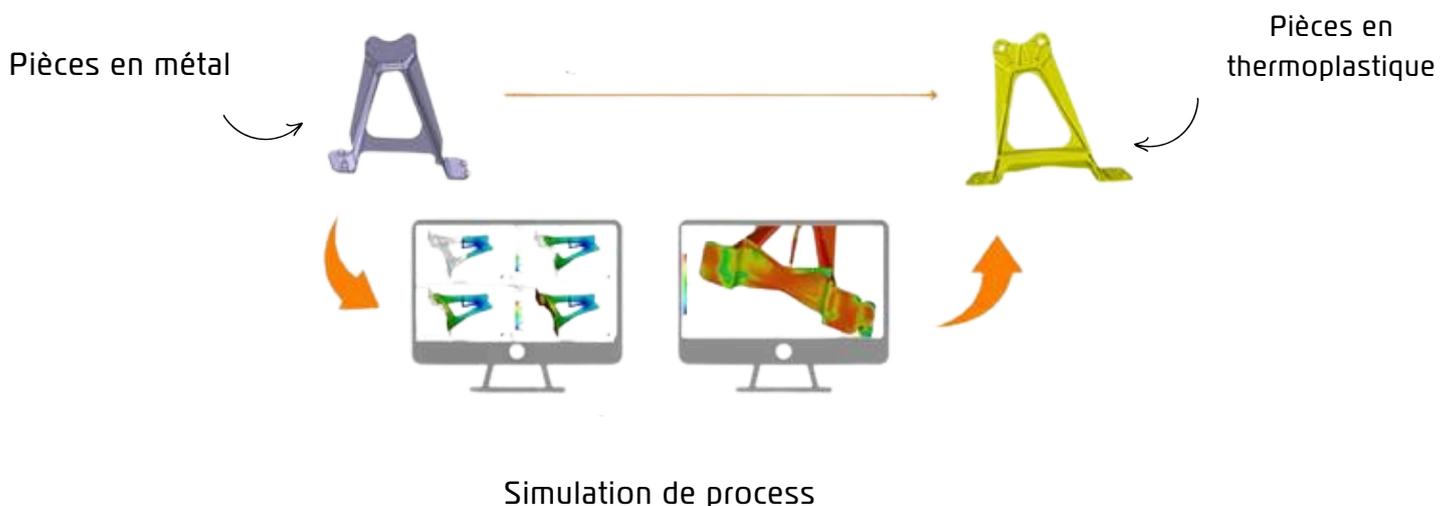
La fabrication additive, également connue sous le nom d'impression 3D permet, à partir d'ajouts de fines couches de matières, de constituer des pièces, même les plus complexes. Il suffit de réaliser, en amont de l'impression, la création 3D de la pièce souhaitée sur logiciel. Cette technologie permet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



# 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 0,95%, 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 : connaître 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

2024 a été une année de consolidation pour Clayens suite à un fort développement sur la zone Amérique du Nord en 2023 via de nombreuses acquisitions externes.

Suite à l'acquisition de 13 sites de fabrication aux USA et au Mexique l'année précédente, Clayens a poursuivi le renforcement de ses activités aéronautiques en 2024 en intégrant la société Saimap-Viennot en juillet, spécialisée sur ce marché stratégique.

Le groupe a continué sa structuration en réalisant des projets de regroupement de sites, permettant d'avoir des usines plus robustes.

Cette année s'est avérée essentielle pour poursuivre la bonne intégration de filiales récemment acquises, le déploiement des processus Groupe ainsi que l'avancement de projets RH clés comme la mise en place d'un SIRH à l'échelle globale.

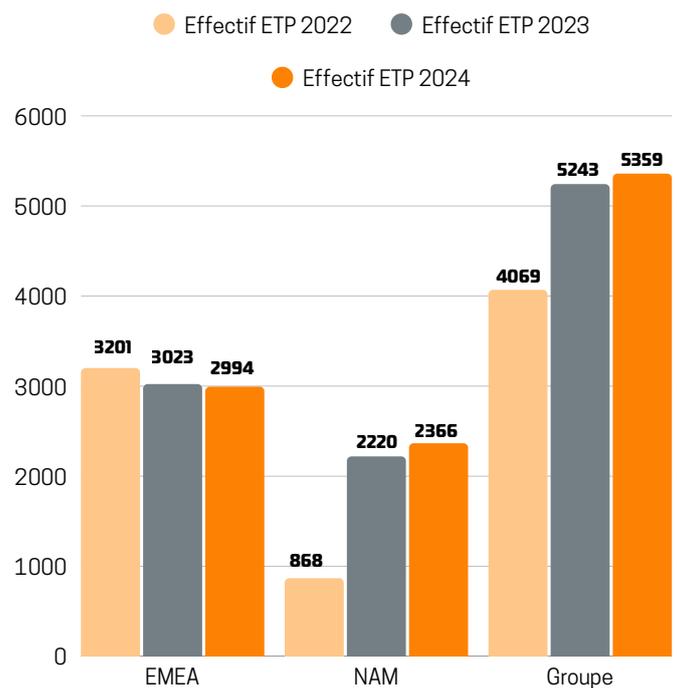
2024 a également été une année de renforcement de la culture d'entreprise du Groupe, notamment via l'alignement des noms de nos entités légales, et de la marque Clayens.

**Clayens, qui a connu une croissance de son effectif global de 28,8 points sur l'année 2023, a stabilisé sa croissance physique en 2024.**

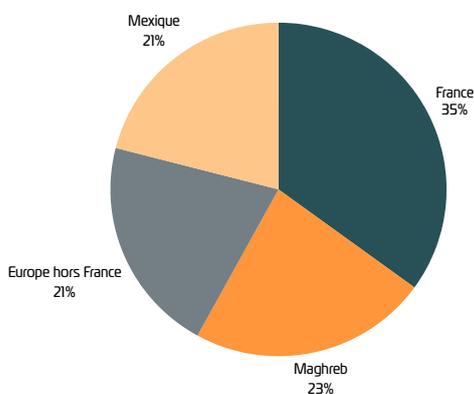


**5,359**

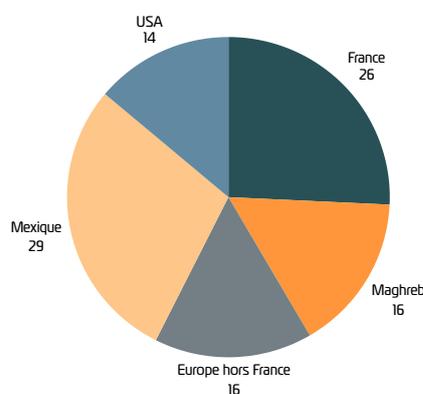
Collaborateurs en 2024  
VS 5 243 en 2023



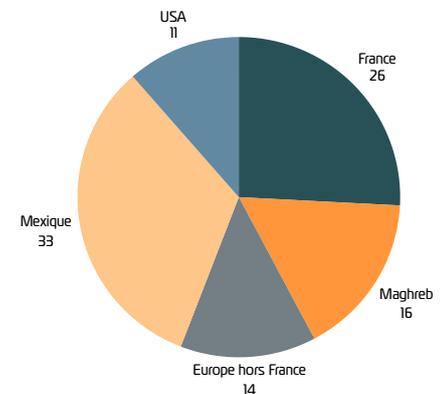
ETP : Equivalents temps plein



RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN 2022



RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN 2023



RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN 2024

# CONTEXTE

---

**Début 2023, et dans le cadre de son développement, Clayens a lancé un projet d'envergure : le déploiement de son SIRH à l'échelle du Groupe (Success Factors\*). L'année 2024 a permis de poursuivre sa mise en place en alignant les processus RH entre filiales et pays.**

Véritable outil collaboratif pour les salariés, les managers et la fonction RH, le SIRH permettra notamment de fluidifier les relations et les échanges d'informations entre tous. Cela a comme objectif de permettre au salarié d'être acteur de son parcours chez Clayens, et au manager, de renforcer son implication dans la gestion, le suivi, et le développement de ses équipes.

Ce projet d'ampleur poursuit de nombreux objectifs :

- Aligner nos processus RH à l'ensemble des sites du Groupe en favorisant la bonne intégration de nos nouvelles filiales;
- Améliorer l'expérience collaborateur : un outil unique permettant d'avoir instantanément accès à l'ensemble de ses informations ;
- Accompagner nos équipes managériales : gestion simplifiée de notre « People Management Cycle »;
- Moderniser nos processus actuels : abandon des formulaires papier et fichiers Excel, réduction du nombre d'emails;
- Optimiser la gestion administrative : réduction des tâches à faible valeur ajoutée, réduction du risque d'erreur;
- Fiabiliser les données : des données fiables permettant une analyse en temps réel de nos datas;
- Assurer notre conformité au RGPD : centralisation et sécurisation de ces données personnelles.

Le planning de mise en place de Success Factors chez Clayens a été respectée, et se déroule en deux phases :

1. Phase pilote terminée : paramétrage et déploiement sur les sites pilotes : Clayens Genas, Clayens Jura, Clayens Poland, Clayens Slovakia, Clayens Hungary, et Clayens Morocco.
2. Déploiement sur les autres filiales du groupe en cours.

Plusieurs modules ont été identifiés comme obligatoires pour l'ensemble des filiales du Groupe : Core RH, Recrutement, Onboarding, Performance et Objectifs, Succession et Développement, Rémunération et Formation. En complément de ces modules, la solution People Doc\*\* sera déployée en parallèle, afin d'assurer la bonne gestion des dossiers collaborateurs.

Afin d'assurer la meilleure expérience possible à tous, l'ensemble est traduit dans les différentes langues du Groupe.

Une fois entièrement déployé, des interfaces avec les systèmes de paies locaux seront étudiées, dans le but d'automatiser le transfert d'informations, et d'éviter la double saisie (réduction du risque d'erreur). Le premier projet d'interface concernera les sites français, ayant un système et une équipe paie centralisés.

Statut du déploiement : A fin 2024, le paramétrage des l'ensemble de ces modules est réalisé en collaboration avec nos sites pilotes. La mise en place du Core RH, des modules Recrutement et Onboarding, de Performance et Objectifs, Rémunération et Formation, et People Review, a été réalisée sur ces sites. La deuxième vague de déploiement a été lancée sur les autres filiales européennes en 2024.

Le lancement du projet pour les sites mexicains est prévu sur le premier semestre 2025. L'alignement avec les Etats-Unis est envisagé courant du 2ème semestre.

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

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

# CONTEXTE

En concomitance avec le projet de mise en place de son SIRH, Clayens poursuit l'alignement des processus RH à l'échelle globale via la mise en place d'un « People Management Cycle » : un cycle de gestion RH commun. L'objectif est que celui-ci soit effectif fin 2025, lorsque Success Factors sera déployé au sein de l'ensemble des filiales du groupe.

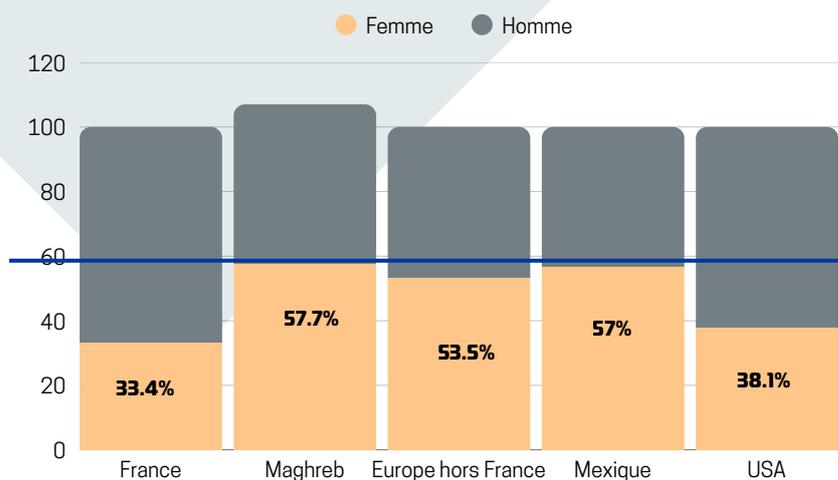
## “PEOPLE MANAGEMENT CYCLE”\*



\*People Management Cycle : Cycle de gestion RH

# NOS RESSOURCES HUMAINES EN QUELQUES CHIFFRES

## RÉPARTITION HOMME/FEMME EN 2024 (%)



**50%**  
Objectif

**53% - 47%**

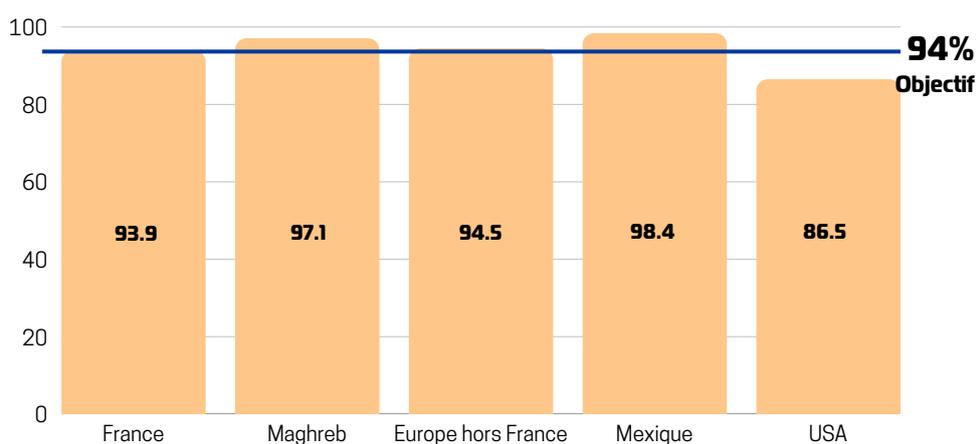
Répartition Groupe Hommes/Femmes 2024  
VS 51%-49% en 2023

## TAUX DE PRÉSENTÉISME ANNUEL EN 2024 (%)



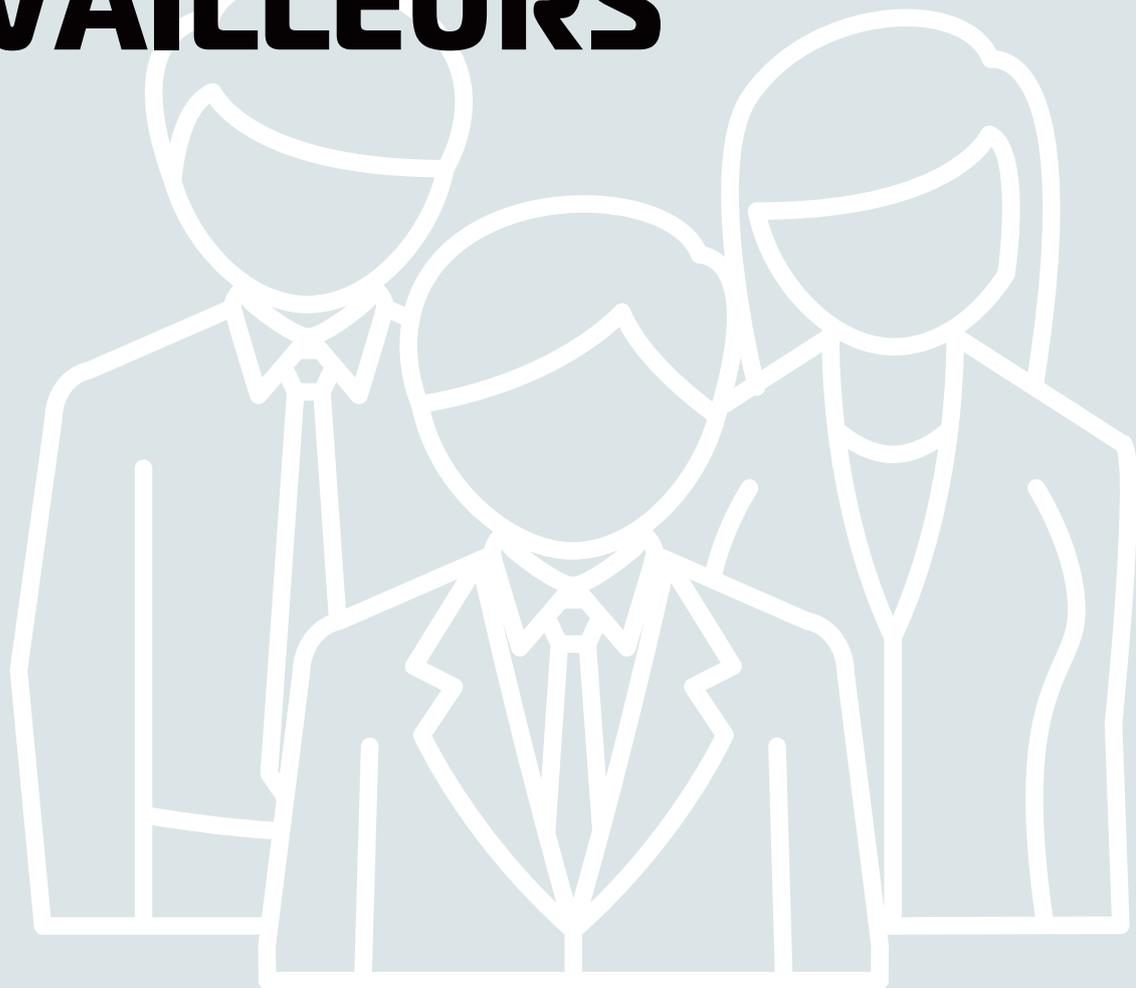
**95,17%**

Taux de présentéisme annuel Groupe 2024  
VS 94,89% en 2023  
et 94,61% en 2022

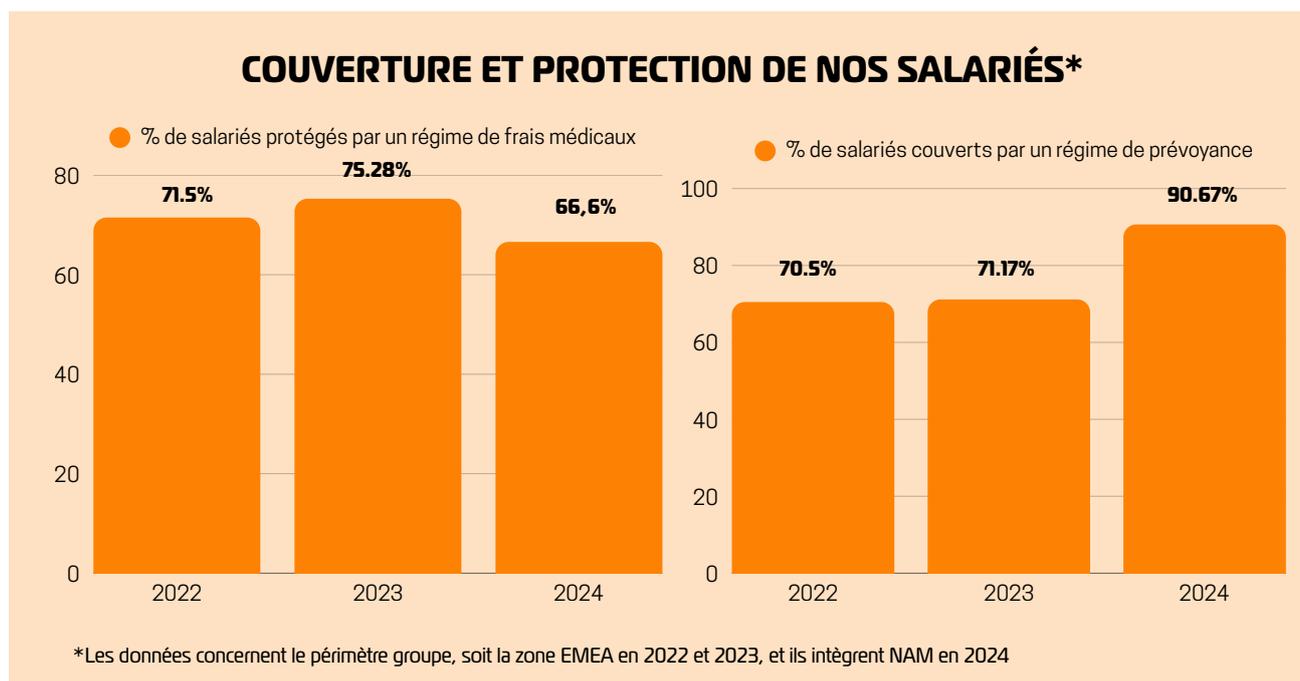


**94%**  
Objectif

# **DROITS DES TRAVAILLEURS**



# CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE



Un groupe de travail a débuté en 2022 sur la prévoyance et les frais médicaux des employés afin de s'assurer d'une protection sociale généralisée pour tous les salariés de Clayens. Actuellement, les garanties de prévoyance et de frais médicaux sont négociées tous les ans avec la traçabilité documentaire légale nécessaire.

Suite à l'intégration de nos filiales sur la zone NAM, le projet s'est étendu avec pour objectif de déployer un système multinational de pooling\* à l'ensemble du groupe. En 2024, trois pays supplémentaires ont intégré le pool : le Mexique, la Hongrie et la Pologne. Ceux-ci rejoignent la France et la Slovaquie.

Nous poursuivons activement nos travaux sur ce sujet afin de proposer aux salariés les meilleures garanties, adaptées aux besoins locaux et aux meilleurs prix. Cette démarche s'inscrit dans notre volonté d'améliorer continuellement la protection sociale au sein du groupe.

Ce projet a pour vocation de mutualiser les résultats de nos différents contrats de protection sociale à l'international, permettant à nos équipes RH Groupe de mieux les piloter, et de tendre vers une harmonisation des garanties pour nos salariés. Ce système permettra la mutualisation des résultats dans un compte participation aux bénéfices internationaux. Ainsi, les pays bénéficiaires viendront compenser les éventuelles pertes des pays déficitaires, et les éventuels bénéfices seront redistribués aux entités locales.

En 2024, 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

# DROITS DES TRAVAILLEURS

## Politiques

Une politique RH Groupe existe, et s'applique à tous les sites Clayens. Elle est revue annuellement. Sa dernière mise à jour date de octobre 2023. En 2024, aucune mise à jour n'a été publiée : suite à la mise en place de la CSRD, Clayens travaille à une refonte complète pour 2025. La politique est approuvée et signée par le Directeur Général Exécutif. 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**

---

## Actions réalisées & à venir

### Garantir le respect des droits des travailleurs

Le Groupe Clayens a adopté une politique Ressources Humaines Groupe afin de veiller au respect des droits des salariés, et ce, quelle que soit leur localisation.

Les risques d'atteintes aux droits de l'Homme au sein des entreprises multinationales étant nombreux, Clayens est conscient que la responsabilité de respecter ces droits lui incombe. Pour être en accord avec ces valeurs, l'entreprise attache une importance au rôle positif qu'elle peut jouer au sein des communautés dans lesquelles elle opère. Pour atteindre cette cohérence, la conduite de ses activités internationales est conforme à la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, et à la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Cette volonté se traduit par l'adhésion de Clayens à Global Compact depuis 2004.

Chaque salarié du Groupe bénéficie d'un contrat de travail, sur lequel figure la date de naissance du salarié, ainsi qu'une définition de fonction. Des photocopies ou des numérisations des documents d'identité de la personne sont demandées afin de vérifier l'âge du salarié, et ainsi éviter le travail illicite d'enfant. Il n'est jamais exigé de transmettre les originaux aux employeurs. Cela permet d'éviter le risque de rétention des documents d'identités et la favorisation de tout travail dissimulé et/ou forcé. Toute modification de la définition de fonction d'un salarié se fait après consultation, et accord de celui-ci.

Sur ces mêmes principes, le Groupe assume son devoir de vigilance à l'égard du travail des enfants ainsi que du travail forcé au sein de son organisation, mais aussi chez ses sous-traitants.

# DROITS DES TRAVAILLEURS

Clayens définit par “enfant”, selon les standards de l’Organisation Internationale du Travail, toute personne de moins de 18 ans.

Le Groupe peut autoriser des personnes de moins de 18 ans à travailler dans ses sites de production, seulement si elles ont plus de 16 ans, et qu’elles n’effectuent pas de travaux dangereux, au sens de l’OIT. Ces personnes sont encadrées par un contrat d’apprentissage, ou d’alternance dont les clauses des contrats doivent être respectées par l’entreprise.

Un indicateur de performance est piloté par la Direction Ressources Humaines Groupe pour s’assurer qu’aucun enfant ne travaille dans des conditions illégales (absence de contrat, travail de nuit, horaires de travail supérieurs aux prescriptions légales en vigueur). En 2024, aucun enfant n’a travaillé chez Clayens en dehors du cadre légal. Ce résultat est identique chaque année.

Afin de garantir un salaire décent à l’ensemble de ses salariés, Clayens mène une politique salariale au delà des minimas sociaux en vigueur dans chaque pays où le groupe est présent. Les règles applicables dans chaque pays tiennent compte des réalités locales, et du secteur d’activité dans le respect d’un principe d’équité.

Tous les sites hors France bénéficient de grilles de salaire sur chaque poste, dans le respect des réglementations locales. Des comparaisons avec des études de rémunération sont également réalisées.

Le service ressources humaines Groupe veille à la cohérence des salaires entre les contrats via une revue annuelle.

En complément, en France, chaque site fixe ses minimas sociaux en suivant les conventions collectives métiers qui les concernent (plasturgie ou métallurgie), et suivent les différentes évolutions légales qui s’appliquent.

---

## Sensibiliser et informer les collaborateurs sur leurs droits

Lors de son arrivée chez Clayens, chaque nouvel arrivant reçoit un ensemble de documents dont il doit prendre connaissance. Après lecture, il s’engage, contre signature, à respecter les directives explicitées.

Les documents transmis au nouvel arrivant comprennent :

- **La charte informatique du Groupe**

Elle est adaptée en fonction des législations de chaque pays où Clayens est présent. La charte précise les droits dont dispose un utilisateur au sein de l’entreprise.

- **Le Code Ethique du Groupe**

Pierre angulaire des principes fondamentaux de Clayens, le Code Ethique doit être lu par le collaborateur, et signé par nos salariés cadres et responsables de service. Le code informe des exigences d’exemplarité et d’éthique, basée en partie sur le droit du travail qu’il doit respecter.

# DROITS DES TRAVAILLEURS

Le code éthique doit également permettre aux collaborateurs de questionner les pratiques, tout en fournissant une aide à la décision.

Dans le cadre du projet de mise en place de notre SIRH, et notamment de notre module "Onboarding", les nouveaux collaborateurs M.O.I.\* auront accès au Code Ethique du Groupe dans leur langue pour signature, via leur plateforme Onboarding, avant même leur intégration dans l'entreprise.

Dans le cadre de la loi Sapin II, une procédure d'alerte est en place au niveau mondial avec une adresse électronique confidentielle. Celle-ci est mentionnée dans le Code Ethique.

Cette procédure a pour objet de donner la possibilité à toute personne physique, membre du personnel ou collaborateur extérieur et/ou occasionnel de l'entreprise (personnel intérimaire, stagiaire, prestataire de service, salarié d'une entreprise sous-traitante...), de révéler ou de signaler de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi et/ou du code éthique de Clayens; ou toute menace grave pour l'intérêt général de l'entreprise dont elle a eu personnellement connaissance. Cette procédure d'alerte permet par exemple de signaler d'éventuels problèmes de travail d'enfants et/ou de travail forcé. Ce système a été communiqué à tous les salariés, et est rappelé dans le règlement intérieur. Un suivi des alertes est en place. Le point d'entrée de ces alertes est le CEO ainsi que la DRH EMEA.

Une évolution de ce système est prévu début 2025. Dans une démarche de renforcement de la transparence et de la conformité, Clayens prévoit de faire évoluer son dispositif de lancement d'alerte. Le système sera externalisé via une plateforme sécurisée et multi-langues. Cette solution garantira une gestion confidentielle, indépendante et conforme aux exigences réglementaires, tout en offrant à chacun un canal de signalement fiable et accessible.

- **Le règlement intérieur du site d'accueil**

Il régit les règles en matière de santé, de sécurité, et de discipline au sein de l'entreprise d'accueil. Il informe également les salariés sur leurs droits, et fait notamment mention du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Les salariés du Groupe reçoivent également dès leur arrivée, et à chaque évolution de la législation, des sensibilisations au sexisme, ainsi que sur le harcèlement moral et sexuel. Les sensibilisations évoquent les notions de droit de retrait pour les pays où celui-ci s'applique, ainsi que le droit d'alerte. Ces moments sont intégrés directement dans les sensibilisation de prise de poste sous forme de présentation en salle.

Toujours dans l'optique de sensibiliser au maximum ses collaborateurs à la sécurité et au droit y afférant, 100% des sites français ont organisé des formations externes sur les rôles et les responsabilités en Santé-Sécurité des managers. Cette formation comprend, entre autres, un module sur le cadre réglementaire en Santé Sécurité, plus spécifiquement orienté sur le droit du travail, et sur la responsabilité civile et pénale des managers. Le but étant d'informer les personnes encadrants du personnel sur leurs droits et obligations en tant que responsable d'équipe.

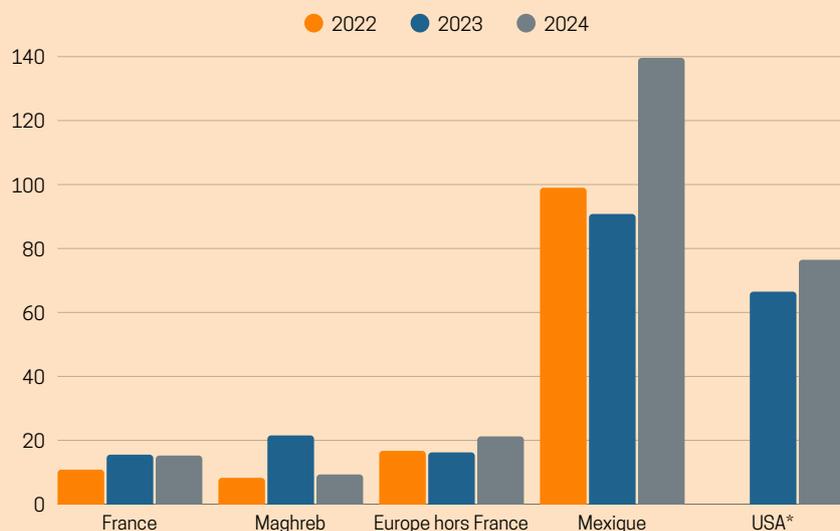
\*MOI : Main d'Oeuvre Indirecte

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



# CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

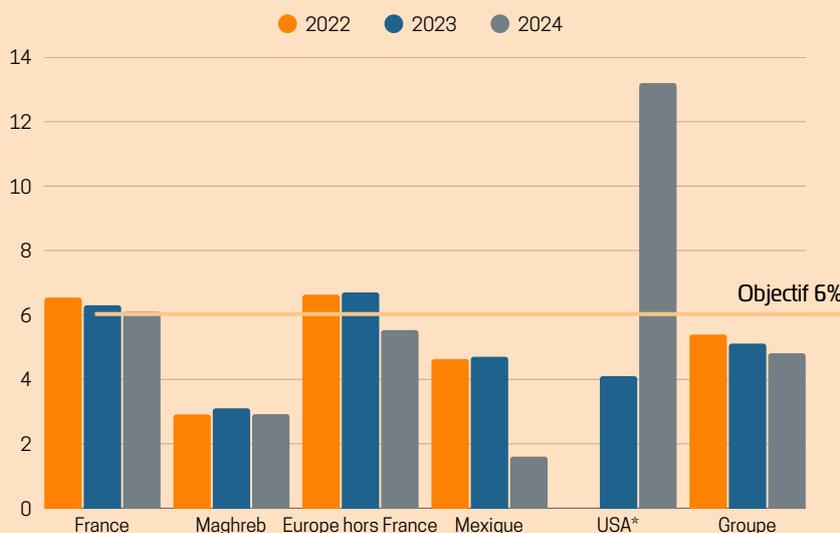
## TAUX DE TURNOVER ANNUEL EN %



### Objectif taux de turnover

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

## TAUX D'ABSENTÉISME ANNUEL (%)



**4,81%**

Taux d'absentéisme annuel groupe  
 VS 5,11% en 2023  
 et 5,39% en 2022

\*Pas de consolidation rétroactive pour les sites aux Etats-Unis en 2022.

»»» Le contexte des nombreuses acquisitions par Clayens en 2023 a eu un impact significatif sur le taux de turnover global du groupe. Concernant la zone Mexique, ce taux de rotation concerne principalement les opérateurs. Nos usines sont situées dans des zones très compétitives. Depuis quelques années, le gouvernement mexicain augmente chaque année le salaire minimum : +22% en 2022, +20% en 2023 et +12% en 2024. Ainsi, même si nous appliquons une politique salariale supérieure au minimum légal sur tous nos sites, ces augmentations ont tendance à diminuer l'impact de nos actions. Nous avons mis en place des entretiens de sortie afin de poursuivre une analyse plus détaillée du sujet. En Europe, le taux de départ volontaire est de 4%. Les principales raisons sont naturelles : distance travail-domicile, déménagement, changement de poste en externe.

»»» NB concernant le taux d'absentéisme : Les données sur la zone Mexique en 2022 comptabilisent notre filiale NP Plastibell North, soit 471 équivalents temps plein (ETP) en moyenne sur l'année, versus 1503 ETP en 2023 du fait des acquisitions réalisées et 1754 en 2024. Concernant les USA, les données ne sont pas prises en compte en 2022 du fait de la réalisation des acquisitions début 2023.

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

## Politiques

Une politique RH Groupe existe, et est revue annuellement. Sa dernière mise à jour date de octobre 2023. En 2024, aucune mise à jour a été publiée. 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 est ensuite communiquée en interne et s'applique à tous les sites Clayens.

**Enjeux Rétention, Dialogue social & bien-être au travail :**

- **Encourager le dialogue social et les négociations collectives**
- **Garantir et améliorer les conditions de travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle**

## Actions réalisées & à venir

### Encourager le dialogue social et les négociations collectives

Pour Clayens, la gestion du dialogue social et des avancées qui en découlent, a toujours été un enjeu majeur. A ce jour, Clayens répond à six conventions collectives territoriales en France (plasturgie et métallurgie), mais aussi aux conventions équivalentes dans les pays hors France.

Ces conventions définissent :

- Les conditions de travail à respecter par l'employeur (durée maximale du temps de travail, durée minimale de repos entre 2 prises de poste),
- Le droit à la formation et au développement professionnel,
- Le droit d'adhésion à un comité de représentation du personnel (syndicat, CSE),
- La garantie du respect des conditions de sécurité légales (fourniture d'équipements de protection individuel, formation à la sécurité, mise à disposition d'un comité d'hygiène et de sécurité).

Les relations sociales sont décentralisées et conduites dans chacun des pays dans le respect des règles de représentation du personnel.

Tous les sites français disposent d'un Comité Social et Economique, dont les membres représentants du personnel, sont élus par les salariés. Des organisations similaires existent au sein de nos filiales Clayens Morocco et Clayens Tunisia.

Même s'il ne sont pas inclus dans des comités spécifiques, l'ensemble des sites du Groupe dispose d'élus du personnel.

En France, à minima 6 réunions de Comité Social et Economique (CSE) ainsi que 4 réunions CSSCT ont lieu par an. Pour les sites hors France, les comités sociaux se réunissent au minimum une fois par trimestre. En parallèle de ces comités locaux de représentation du personnel, en France, un Comité de Groupe a été mis en place en décembre 2022 (sites français). Celui-ci reçoit des informations sur la situation financière, l'évolution, les prévisions d'emplois annuelles ou pluriannuelles, et sur les actions de prévention corrélatives à ces prévisions.

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

Des réunions de négociations salariales sont ouvertes annuellement entre les directions des sites et les représentants sociaux des employés. Les conclusions de celles-ci sont communiquées à l'ensemble des salariés par le biais de comptes-rendus. Suite aux décisions prises, la revue des grilles de salaires et les grilles salariales sont communiquées à l'ensemble des salariés.

Le Groupe reste en veille sur les éventuelles évolutions des différents conventions collectives afin d'anticiper les actions de mise en conformité nécessaires.

Des actions à l'échelle du Groupe sont également menées pour négocier des accords s'appliquant à l'ensemble des salariés de Clayens, et permettant d'améliorer leurs avantages sociaux.

## Garantir et améliorer les conditions de travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle

Clayens tient à garantir à chaque salarié un temps de travail et de repos équitable. A l'échelle du Groupe, la production fonctionne en rythme de travail (2x8h ou 3x8h) suivant les sites et ateliers de production.

Les heures de travail sont monitorées à l'aide de badgeuses, et les heures supplémentaires sont rémunérées. Les durées de travail et de repos sont en accord avec les conventions collectives, ou les règlements intérieurs.

De même, pour que la balance entre la vie professionnelle et personnelle des salariés soit au plus juste, des accords sur les congés sont établis au niveau de chaque site, dans le respect des réglementations locales. En France, des accords de réduction du temps de travail sont en place, en complément des journées de congés payés prévues par la législation.

Sur la zone EMEA, les sites du Groupe ferment à minima deux semaines en août et une semaine en décembre.

Sur le périmètre français, un accord de télétravail a été négocié en 2022, et par la suite, mis en place sur la majorité des sites de l'hexagone.

Les cycles de fermeture sont définis par chaque site, et les partenaires sociaux sont informés en amont y compris sur les éventuelles planifications supplémentaires qui pourraient avoir lieu durant l'année. Pour conserver le respect de nos collaborateurs, un accord de déconnexion existe pour garantir le respect de la vie privée de chaque salarié.

En France, afin de s'assurer que les cadres au forfait jour bénéficient d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle correct, les entretiens obligatoires sont réalisés annuellement.

Dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail de ses salariés, Clayens a mis en place une politique santé et sécurité au travail comprenant notamment un volet ergonomie au travail (cf. Santé & Sécurité au travail).

Afin de faciliter le déploiement des études ergonomiques dans l'ensemble de ses sites, le Groupe a développé, en 2024, un outil d'étude de poste, et de dépistage des troubles musculosquelettiques simplifié. L'outil a été, par la suite, diffusé à tous les sites du Groupe. Les employés effectuant un travail sédentaire sont sensibilisés aux risques du travail sur écran, et à l'ergonomie d'un poste de travail dans un bureau. Dans le cadre des évaluations des risques professionnels, les risques psycho-sociaux sont également évalués afin de détecter quels postes seraient les plus exposés.

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

Un questionnaire de "sortie" destiné aux salariés démissionnaires a également été construit en 2022. Celui-ci permet d'identifier et analyser les causes principales de départ volontaire des salariés. Par cette pratique, Clayens tend à s'améliorer et à augmenter ses chances de retenir ses talents clés. L'outil a été lancé en 2023 sur quelques sites pilotes de la zone EMEA, puis, a été étendu en 2024 sur l'ensemble de la zone EMEA. L'étude de son déploiement sur la zone NAM est prévue pour 2025.

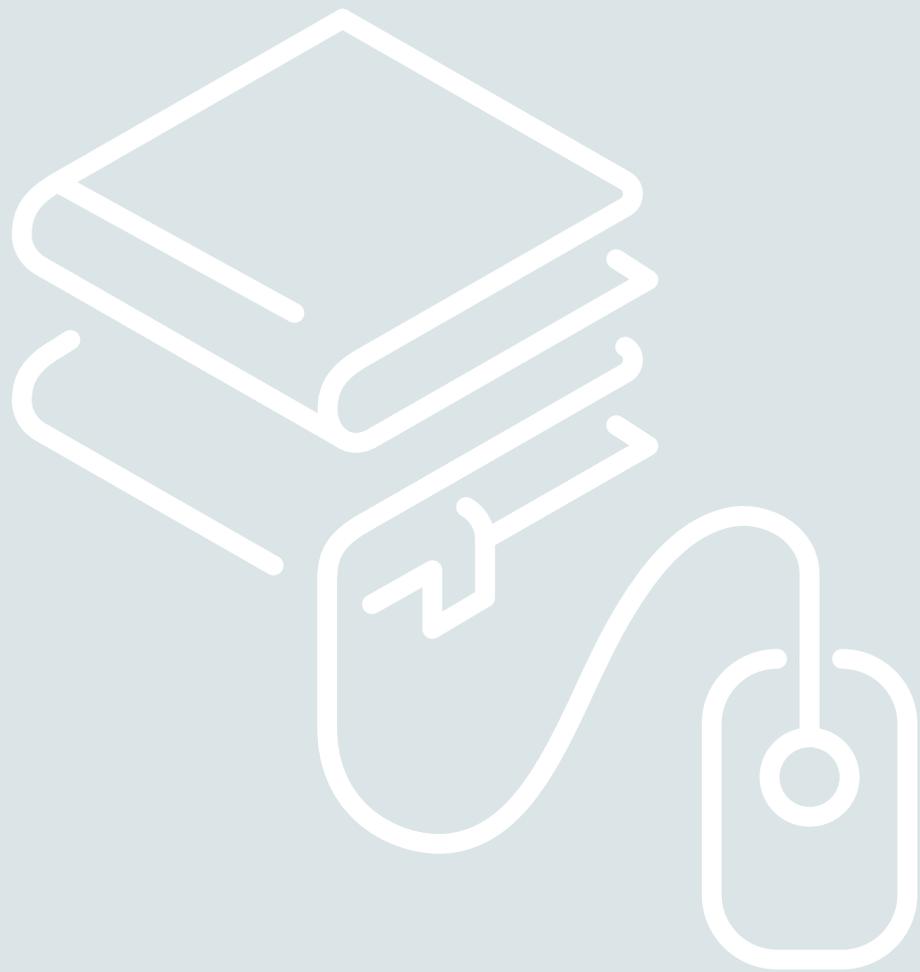
Dans un but d'amélioration continue, les salariés peuvent exprimer leur opinions et leurs idées pour améliorer leur condition de travail. Cela se fait de 2 manières possibles :

- De manière directe, lors de réunions d'échange avec leur directions qui ont lieu selon des fréquences déterminés par les sites eux-mêmes (trimestrielle à annuelle). Ces réunions sont l'occasion pour la direction de communiquer les tendances de l'entreprise sur différentes thématiques, mais également, des moments d'expression libre des salariés avec leur directeur(rices), notamment sur leur conditions de travail;
- De manière indirecte, via un système de propositions d'amélioration primées (rétribution financière) en place, permettant aux salariés de s'exprimer sur différents thèmes : l'amélioration des conditions de travail, réalisation d'économies d'énergies, l'amélioration des coûts, l'amélioration de la sécurité au travail, l'amélioration de la qualité, l'amélioration de la productivité.

Certains sites mettent à l'honneur une thématique durant une période donnée, et doublent le montant des primes. De plus, il existe dans certains sites un système de podium avec une remise de prix pour créer de l'engagement chez les salariés.

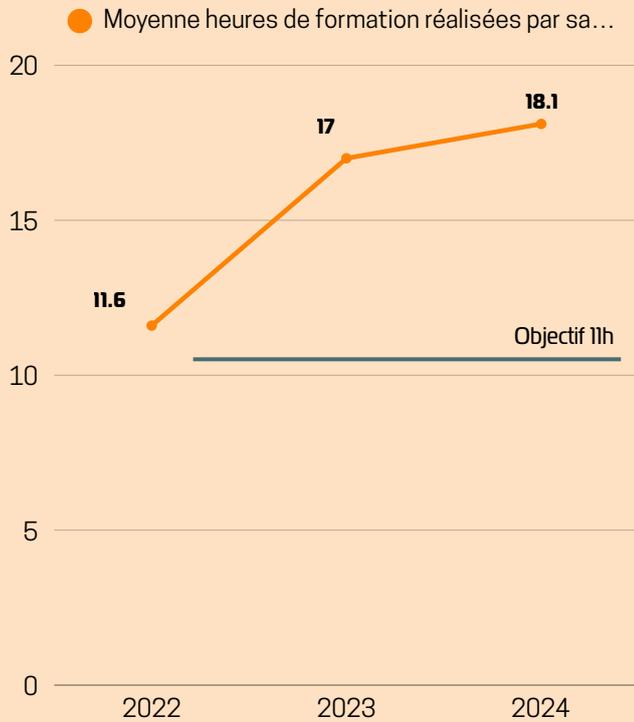
Des accords d'entreprise relatifs aux primes de vacances et de fin d'année sont mis en place sur les sites. Ces primes sont liées au présentéisme : la somme versée est indexée via un barème détaillé, et communiqué à tous les salariés. Sur certains sites, des process de calcul sont mis en place pour rétribuer les salariés par rapport aux bénéfices de l'entreprise, mais aussi, selon des indicateurs de performances qualité et sécurité au travail.

# **ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL**

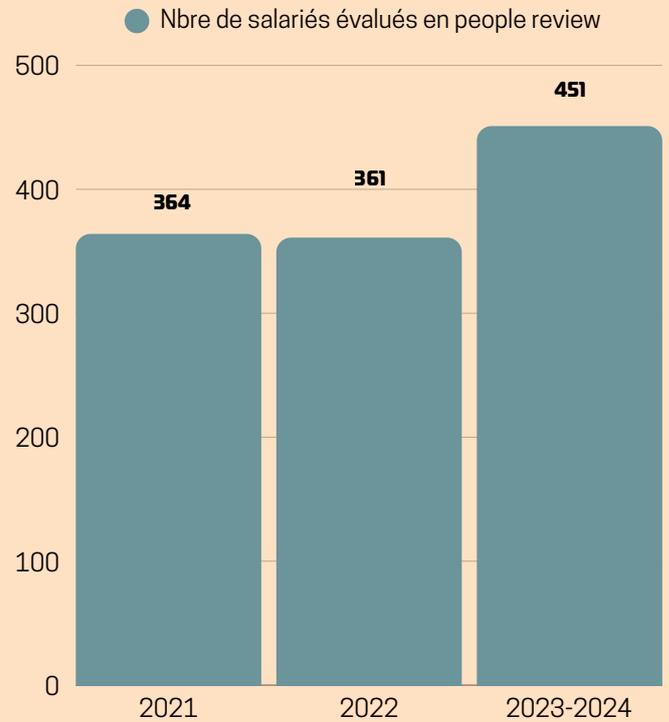


# CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

## HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉS



## NOMBRE DE SALARIÉS ÉVALUÉS EN PEOPLE REVIEW



En 2024, le nombre d'heures de formation par salarié est de 18,1 heures pour un objectif à 11 heures/salariés. Clayens continue de progresser sur le sujet et souhaite aller plus loin en démocratisant l'utilisation de plateformes de e-learning. Les salariés des entités américaines bénéficient par exemple d'accès e-learning via le système SIRH ADP. Une solution de formation en ligne pour la cybersécurité a été mise en place à l'échelle du groupe en avril 2024. Toutes les formations dispensées via cette solutions sont rendues obligatoires pour les salariés et inscrites dans le parcours formation des collaborateur. Clayens étudie la possibilité d'utiliser cette même solutions en 2025 dans le cadre du déploiement de formations compliance.

En 2022, 100% des directeurs (Groupe et filiales) et des responsables de service Site ont été évalués en people review.

En 2023, et dans le cadre du démarrage de l'alignement de nos filiales sur le nouveau "People Management Cycle" prévu pour 2025, les équipes de la Direction RH ont décalé la réalisation de la People Review au mois d'avril 2024 (au lieu du mois d'octobre 2023). Celle-ci a été réalisée et 100% des directeurs (Groupe et filiales) et des responsables de service Site ont été évalués.

Ce décalage de la campagne a permis de travailler à l'évolution continue de notre processus.



# 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 a été publiée. En 2024, aucune mise à jour n'a été publiée : suite à la mise en place de la CSRD, Clayens travaille à 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**

## Actions réalisées & à venir

### Attirer les talents et faciliter l'intégration des salariés

La gestion des talents au sein du groupe est devenu un des enjeux majeurs de la stratégie ressources humaines de Clayens. Avec l'acquisition de nouvelles entités et l'évolution du marché de l'emploi, le Groupe doit se positionner pour identifier ses talents clés, transférer les compétences et attirer de nouvelles générations de salariés.

Depuis 2022, la Direction RH de Clayens s'est étoffée afin de mettre en place des processus globalisés en termes de recrutement, de développement des compétences, d'outils ainsi que d'une stratégie globale. Des guides de bonnes pratiques sont annexés au processus, et sont disponibles pour les utilisateurs ("Entretien téléphonique", "Guide de l'entretien", "Prise de références" etc.).

Afin d'accompagner ces changements, Clayens s'est doté en 2022 d'un ATS (cf. Lexique) pour le recrutement en France afin de centraliser les données candidats, multidiffuser nos annonces, et assurer un meilleur suivi de nos candidats. Dans le cadre du déploiement du module recrutement de notre SIRH, ce processus a évolué en 2024 pour plus d'automatisation, de participation active de la part des managers et de contrôle interne (workflow de validation à plusieurs niveaux). En complément, le site carrière a évolué vers un système automatisé en lien avec notre SIRH. Un site carrière interne a également été mis en place, offrant la visibilité complète des opportunités au sein du groupe à l'ensemble des collaborateurs. L'objectif premier étant de pouvoir développer la mobilité interne de nos salariés.

Dans ce souci de renforcer et d'encadrer la mobilité interne, Clayens a mis en place une "Charte de la Mobilité Interne" en septembre 2024. Celle-ci définit les principes généraux de la mobilité au sein de Clayens, à l'initiative des collaborateurs, sur la proposition de l'employeur ou résultant d'une réorganisation de service au sein de l'ensemble des sociétés du Groupe. Elle concrétise la volonté de Clayens à promouvoir la mobilité, et à accompagner ses collaborateurs dans leurs projets d'évolution. La présente charte s'adresse aux salariés du groupe à partir de la validation de la période d'essai du collaborateur. Le processus de recrutement est identique pour l'ensemble des candidats, internes ou externes.

Pour les postes ouverts à la mobilité, les collaborateurs du groupe bénéficient d'un examen prioritaire de leur candidature par rapport aux candidatures externes. À compétences et qualifications équivalentes, la candidature interne sera systématiquement prioritaire sur tout autre choix externe. Enfin, Clayens a mis en place un accompagnement à la mobilité géographique via un partenaire externe.

# ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

Celui-ci est pris en charge par l'employeur et prend la forme d'un pack mobilité personnalisé couvrant : la recherche d'un logement, l'aide au déménagement (tarifs préférentiels) et à l'aménagement, la mise à disposition d'informations ciblées sur le nouvel environnement (écoles, formalités administratives, l'aide au retour à l'emploi des conjoints...).

Si un système de primes de cooptation peut être en place dans certaines filiales afin d'encourager les salariés à recommander des personnes de leur réseau, l'un des objectifs de la Direction RH de Clayens est de travailler à la mise en place d'accords communs (par pays ou zone, voire à l'échelle globale). Le module recrutement du SIRH prévoit la prise en compte d'un éventuel système de cooptation.

De même, de nouveaux processus de primes (primes de participation aux bénéficiaires, primes de performance, accords d'intéressements) ont été mis en place dans les sites français afin de répondre au mieux aux nouvelles attentes des candidats.

Depuis trois ans maintenant, Clayens a initié un travail de fond sur sa marque employeur. En 2022, un groupe de travail pluridisciplinaire (fonctions RH, HSE, et Communication) a abouti à une réflexion de fond sur les valeurs de Clayens : Confiance, Réputation, Intégrité et Progrès, ainsi que sur sa promesse "A World of Opportunities"\*. Depuis, Clayens a renforcé sa communication interne et externe autour de ces éléments. L'attractivité est également renforcée grâce à la communication réalisée par ses employés sur les réseaux sociaux lors d'actions caritatives en lien avec les associations locales, ou lors des sensibilisations réalisées. L'harmonisation et le renfort de la communication interne sont notamment passés par le déploiement d'un outil commun permettant à chaque filiale d'avoir des trames de documents à disposition, et d'un accès facile à la charte graphique du Groupe.

Le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs a également été retravaillé en 2023 avec la mise en place d'un "Welcome Book" sur un site pilote en France, accompagné d'un système de parrainage. Suite aux bons retours de l'outil, en 2024, des templates ont été mis à disposition des autres filiales pour une adoption du système en l'adaptant à leur fonctionnement. Ce document est désormais fortement recommandé pour l'ensemble de nos sites.

Le nouvel embauché se voit ainsi remettre un guide d'intégration complet et individualisé en amont de son arrivée au sein de la société. Il y trouve notamment des informations clés sur Clayens : son site, les valeurs, les processus, les outils mis à sa disposition, des conseils et bonnes pratiques, ainsi que le contact de son parrain/sa marraine.

La nomination de celui/celle-ci est effectuée par le manager. Il/Elle a pour mission principale de guider, et d'accompagner la nouvelle recrue dans ses premiers pas chez Clayens, favoriser les rencontres avec les autres services pour que le nouveau salarié puisse se construire un premier réseau interne, et ainsi l'aider dans l'appropriation de la culture du groupe.

En complément, un suivi renforcé de l'acquisition des compétences du collaborateur est réalisé à sa prise de poste, ainsi qu'un retour d'expérience sur son intégration par le biais d'un rapport d'étonnement.

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

# ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

Durant les quatre premiers mois suivant l'embauche, un entretien mensuel est réalisé entre le manager et le collaborateur afin d'évaluer l'acquisition de ses compétences, déterminer les connaissances nécessaires à développer, et les éventuels axes de formation à prévoir pour le collaborateur. Cet entretien est formalisé au travers d'un document interne au Groupe, et est transmis au service Ressources Humaines du site concerné. A l'issue des quatre mois, cet entretien est ensuite réalisé tous les deux mois jusqu'à l'acquisition de la totalité des compétences.

## Détecter les talents en interne et former les salariés

Depuis la mise en place d'un processus de "People Review" au sein du groupe en 2021, les équipes de la Direction RH ont développé des outils permettant la détection de nos potentiels talents en interne, et ce, dans un but d'objectivité d'évaluation. La population passée en revue concerne l'ensemble des membres de la Direction (Equipes Groupe et filiales), ainsi que tout leurs N-1 (managers ou non). Elle peut, dans le cadre de cas spécifiques, inclure certains postes clefs N-2.

La "People Review" chez Clayens est pensée comme un processus clef et proactif de sa politique de développement, permettant d'associer l'aspiration, le potentiel et la performance des collaborateurs d'une part, et les besoins de l'entreprise, d'autre part. Véritable outil opérationnel, un des autres objectifs est de répondre aux enjeux d'organisation à court, moyen et long terme : organigrammes de remplacement et de succession, postes non pourvus, risques de perte de savoirs, postes critiques, etc.

Une grille d'évaluation du potentiel salarial est en place depuis 2022. Dans une logique d'amélioration continue, celle-ci a été revue en 2024, et sera digitalisée via le module People Review du SIRH. Cette évaluation est complétée par le binôme manager/RH pour chacun des collaborateurs concernés. La grille évalue le potentiel du collaborateur en fonction de critères importants pour le développement du collaborateur au sein de Clayens : la vision stratégique, la conduite du changement, l'agilité intellectuelle, et l'agilité relationnelle. A l'aide d'un barème basé sur 16 sous-critères, mais aussi sur l'évaluation de la performance, et du respect des valeurs du groupe, le salarié peut être détecté ou non comme Key Talent ou Expert (cf.Lexique).

En 2024, le processus de People Review s'est étayé dans le but d'affiner encore plus cette détection. En plus de la revue par le binôme Manager/RH, le manager matriciel prend désormais part aux échanges. Egalement, un questionnaire d'évaluation de la personnalité pour les collaborateurs détectés comme potentiel Key Talents a été proposé. Ce questionnaire en ligne analyse les traits de personnalité, les leviers de motivation ainsi que la prise de décision. Il permet, entre autre, d'améliorer notre compréhension du fonctionnement de nos talents : leurs forces, leurs objectifs, ce qui les motive professionnellement, ainsi que le management attendu de leur part.

A l'issue de ce processus de People Review, une conclusion consolidée est communiquée aux membres de la direction et aux équipes RH, ainsi que les plans d'actions associés à l'échelle du groupe.

Cette conclusion et son plan d'action associé doivent venir compléter et devenir un socle pour la construction, et le déploiement de plans d'actions à l'échelle régionale et locale.

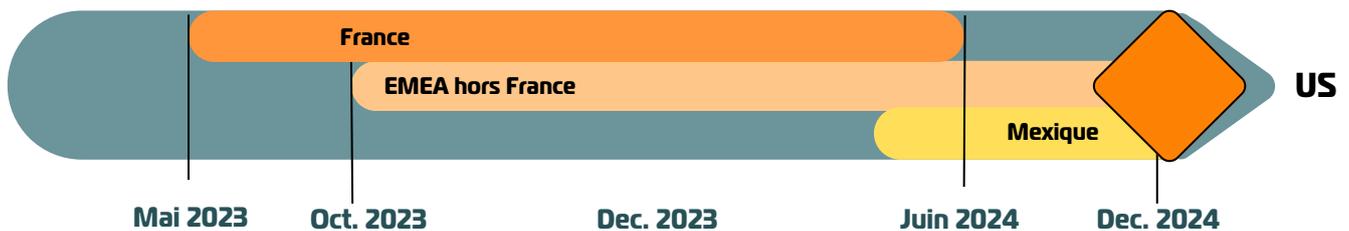
# ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

Depuis 2022, un focus particulier est effectué sur le développement du leadership : cadres dirigeants la première année, managers la seconde, et superviseurs la troisième année. A ce titre, l'ensemble des managers sur la zone EMEA a été formé au management entre 2023 et 2024. Une formation similaire a été déployée sur l'ensemble des sites mexicains en 2024, en alignant les concepts et les outils afin de déployer une culture managériale commune.

Sur la zone EMEA, cette formation est composée de 35 heures d'apprentissage sur une durée de 9 mois. Elle s'articule autour de séances de coaching individuelles, de séances de formation en présentiel, de modules d'e-learning, et de questionnaires d'évaluation. Sur le Mexique, le format a été adapté en un format de 32h en présentiel, complété de 3 sessions d'e-learning en intersessions, et de 3 sessions de coaching/mentoring.

Les éléments clefs abordés sont notamment la responsabilisation de son équipe, l'incarnation du courage managérial, la capacité à dire non et à annoncer une décision difficile, la communication eurythmique, la fixation d'objectifs SMART\*, le développement de la confiance et de la motivation, les gestion de conflits, ou encore le recrutement et l'intégration de nouveaux collaborateurs.

## Etat d'avancement



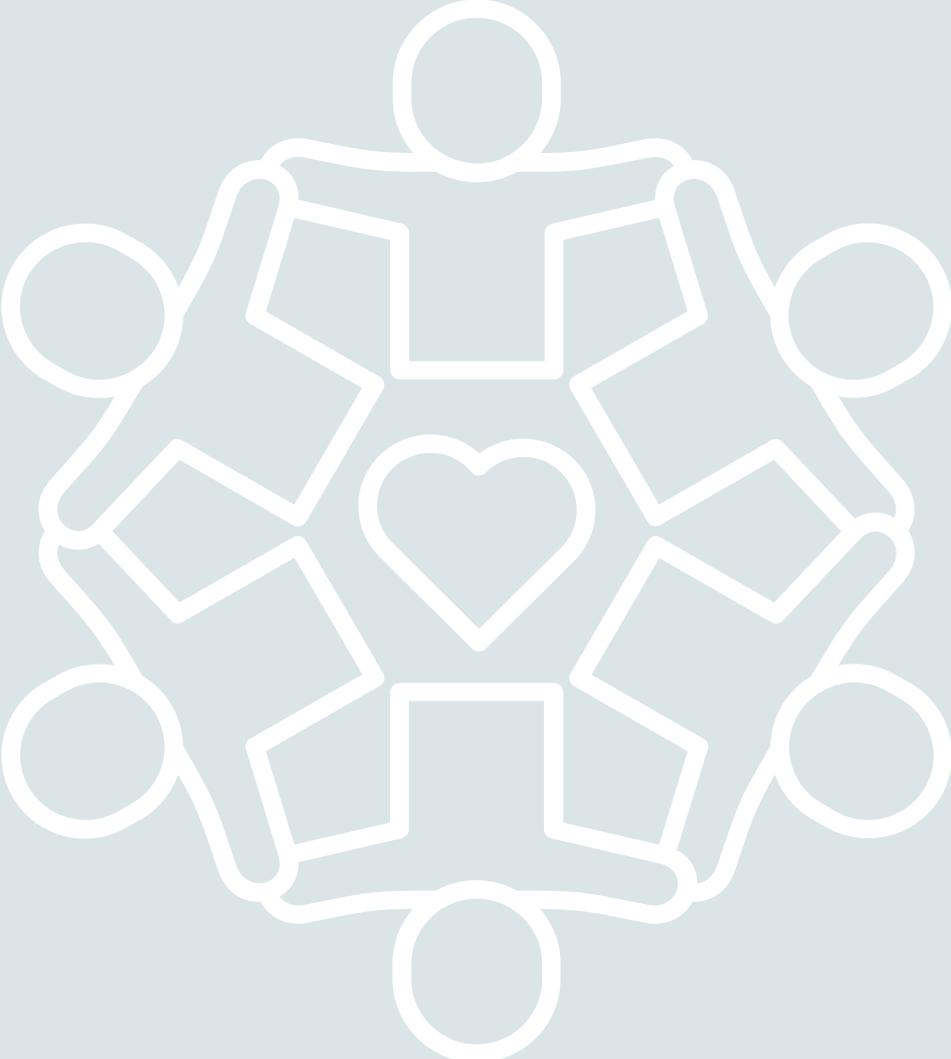
En parallèle, la mise en place d'actions de sensibilisation et de veille juridique pour nos Responsable RH en France a par ailleurs été déployé en 2024 par le biais d'un partenaire externe, en attendant l'arrivée d'un(e) Juriste Droit Social prévu début 2025.

Des entretiens individuels et professionnels sont organisés annuellement, ou tous les deux ans selon les pays dans tout le Groupe. Durant ces entretiens, le manager et le managé abordent notamment les besoins en formation, et les attentes d'évolution professionnelle de ce dernier. Dans le cadre de la mise de notre futur SIRH, les entretiens seront rendus annuels et en format digitalisé pour les collaborateurs MOI.

Des programmes de formation pour l'intégralité du personnel sont en place dans chacun des sites du Groupe avec un recueil des besoins globaux sur les mois de septembre et d'octobre.

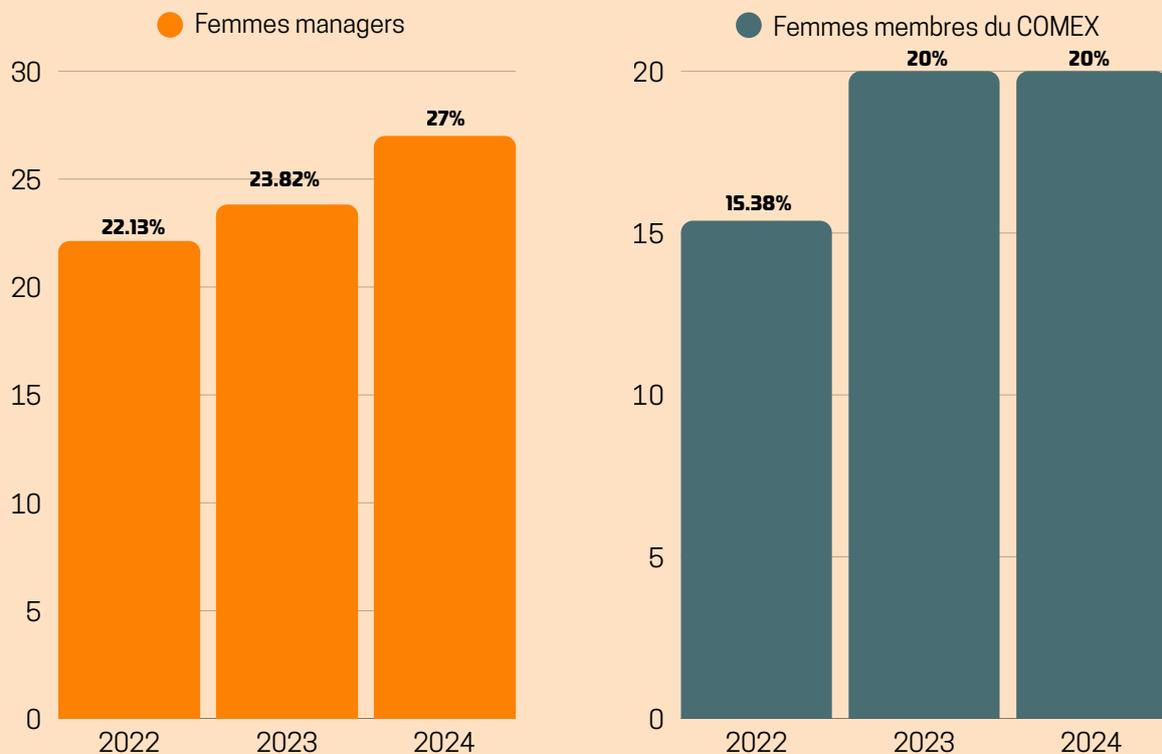
Un indicateur de performance assorti d'un objectif sur le suivi des formations, en nombre d'heures de formation dispensées par employé et par an, est présent dans nos KPI. Celui-ci est piloté sur chaque site, et est consolidé par la direction RH. Pour effectuer un retour d'expérience, et par la suite, améliorer les formations proposées à ses salariés, chaque participant remplit un questionnaire de satisfaction dès la sortie de formation, puis un second, trois mois après (évaluations à chaud et à froid), pour un feedback plus constructif.

# DIVERSITÉ & INCLUSION



# CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

## RÉPARTITION DES FEMMES AUX POSTES DE MANAGER EN %



- En 2024, tout comme en 2023, 20% des membres du COMEX du groupe était des femmes contre 15,4%, en 2022.
- En 2024, 27% des managers à l'échelle du groupe était des femmes contre 23,8%, en 2023.
- En 2024, 86% de nos filiales françaises concernées par le calcul de l'index égalité hommes-femmes (entreprises de plus de 50 salariés) ont obtenu un index supérieur à 80%.
- 80% des sites sur la zone EMEA disposent d'un référent harcèlement sexuel et sexiste. Un état des lieux est en cours sur la zone NAM, avec pour objectif de déployer un système similaire.
- En 2024, il y avait 81 travailleurs handicapés sur la zone EMEA ainsi que 11 sur la zone NAM, soit 92 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

Un code Ethique et une politique Handicap Groupe existent et sont revus annuellement. Leur dernière mise à jour date de mars 2023. En 2024, aucune mise à jour a été publiée. En effet, suite à la mise en place de la CSRD et d'une volonté de refonte de ces documents, 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. Le code et la politique sont approuvés et signés par le Directeur Général Exécutif. Ils sont communiqués en interne et s'appliquent à tous les sites de Clayens.

### Enjeu Diversité & Inclusion :

- **Faciliter l'inclusion des travailleurs en situation de handicap**
- **Promouvoir la diversité**

## Actions réalisées & à venir

Le Groupe Clayens est doté d'une procédure d'alerte sur l'ensemble des manquements à l'éthique du travail, dont notamment la discrimination envers le genre, l'origine, ou encore le handicap. Cette procédure s'applique à l'ensemble des sites (cf. chapitre Enjeu Ethique des Affaires pour plus d'informations).

### Faciliter l'inclusion des travailleurs en situation de handicap

Bien plus qu'un engagement, la promotion de la diversité et de l'inclusion fait partie intégrante de notre vision stratégique de développement du Groupe. Nous souhaitons offrir à nos collaborateurs et à nos futurs employés, un environnement de travail épanouissant, où chacun peut se sentir libre d'être lui-même et reconnu dans ce qu'il a d'unique. Au travers de la Politique Handicap Groupe, nous souhaitons favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de CLAYENS et de ses filiales.

Nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion font la richesse de notre entreprise et la force de nos équipes.

Clayens mentionne dans ses annonces que nos emplois sont ouverts à tous, et notamment aux personnes en situation de handicap. Les candidats sont encouragés à faire part, lors de leur candidature, si un aménagement de poste spécifique est à réaliser. Cette mention favorise la projection du candidat dans l'environnement Clayens. Dans le cadre du déploiement du module recrutement de notre SIRH, Clayens souhaite systématiquement diffuser ses annonces sur des sites d'emplois spécialisés sur le recrutement de travailleurs en situation de handicap, lorsque ces plateformes existent dans le pays concerné.

Des actions de sensibilisations sont réalisées sur certains sites, notamment au sein de notre filiale Clayens Doubs qui s'inscrit dans cette démarche depuis plusieurs années, en participant au dispositif des "DuoDays" : duos entre personnes en situation de handicap et collaborateurs de l'entreprise volontaires durant une journée, afin de faire découvrir notre entreprise et un métier.

L'objectif est de pouvoir déployer ce type d'actions dans un plus grand nombre de sites.

# DIVERSITÉ & INCLUSION

L'objectif de Clayens est qu'un référent handicap soit présent dans chaque pays d'implantation du Groupe d'ici 2026. La fonction de référent handicap regroupe 4 aspects :

- Être un « tiers de confiance » ayant pour rôle d'information, d'orientation et d'accompagnement des salariés en situation de handicap, en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, accompagnement pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).
- Être un facilitateur, qui fait le lien entre les différents acteurs internes et externes. Il organise la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition de matériels...)
- Piloter les actions, les projets et construire des plans d'actions (objectifs, indicateurs et budgets) qui peuvent être formalisés dans le cadre d'un accord, ou d'une convention avec un organisme externe.
- Être un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées. Il organise des actions d'information et de sensibilisation (notions clés sur le champ handicap et emploi, offres de services mobilisables...) en direction de l'ensemble des salariés; ou des actions sur des fonctions ciblées (comité de direction, recruteurs, managers, services supports).

## Promouvoir la diversité des genres

Clayens a entamé, il y a plusieurs années, des démarches pour devenir une organisation avec plus de diversité, et a identifié la représentation des femmes dans ses effectifs et leur leadership comme un enjeu majeur de sa politique ressources humaines.

En France, l'index égalité Homme-Femme est calculé chaque année. Des accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont en place depuis plusieurs années. Le Groupe tend à déployer ces bonnes pratiques à l'ensemble de ses entités.

Clayens mesure l'écart de rémunération "non ajusté" à l'échelle globale entre les hommes et les femmes. Celui-ci s'élevait à 42% en 2023 contre 29% en 2024. Ce mode de calcul n'est toutefois pas réellement représentatif, car notre population féminine est moins présente dans les fonctions managériales.

Nous travaillons à la mise en place d'un indicateur plus cohérent pour mesurer les écarts salariaux poste à poste.

Bien que des progrès significatifs aient été réalisés dans la représentation des femmes, et notamment au fonctions managériales, Clayens souhaite aller plus loin. C'est pourquoi, au-delà de la volonté de maintenir un taux de répartition hommes femmes le plus proche possible de 50%/50%, l'objectif fixé par la Direction Générale est d'atteindre 30% de femmes à des fonctions managériales d'ici 2026.

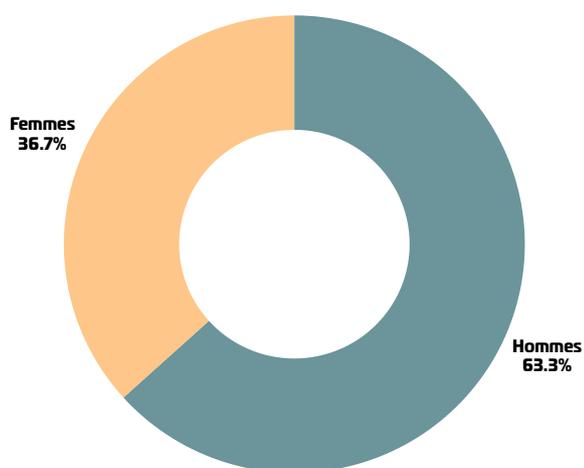
Pour atteindre cet objectif, Clayens veille à maintenir un processus de recrutement toujours plus inclusif, en évitant les biais liés au monde de l'industrie. À titre d'exemple, en France, nos intitulés d'annonce ainsi que la rédaction de celles-ci se doivent de favoriser la neutralité du texte.

# DIVERSITÉ & INCLUSION

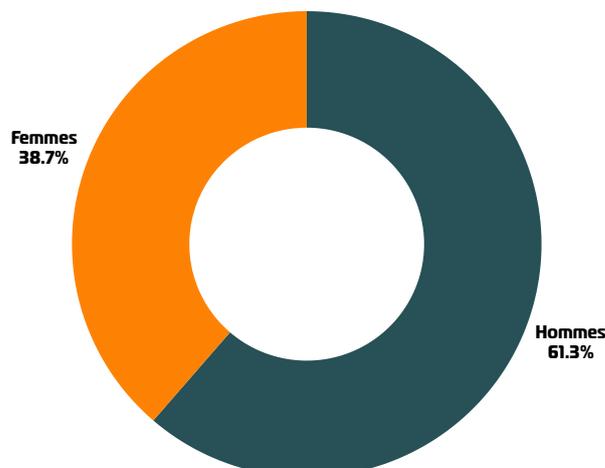
Clayens a mis en place en 2023 un indicateur de suivi concernant le genre des salariés recrutés. Le suivi de celui-ci nous a permis d'avoir des données complètes sur l'année 2024.

La mise en place du module de recrutement de notre futur SIRH nous permettra d'affiner nos indicateurs pour 2025, dès l'action de candidature. Ces analyses plus poussées nous permettront de mettre en place des plans d'actions ciblés, selon les pays ou les sites, et selon les causes détectées.

## Répartition Groupe F/H nouveaux embauchés M.O.I.\* en 2024



## Répartition Groupe F/H nouveaux embauchés à des fonctions managériales en 2024



En 2024, et dans le cadre de notre campagne annuelle de People Review, 27% de nos Key Talents\* et 33% de nos Experts\* étaient des femmes. Notre campagne 2025 devrait nous permettre d'aller plus loin dans la détection, l'accompagnement, et ainsi nous permettre de construire des plans de carrière ambitieux pour celles-ci.

Des communications sous format d'interviews "retours d'expérience" de femmes de différents sites, de différents postes et niveaux hiérarchiques, sont réalisées chaque année lors de la journée internationale des droits des femmes. Des ateliers et des cérémonies de mise à l'honneur de nos collaboratrices sont également réalisés au sein de nos filiales.

Par le biais de sa newsletter interne, publiée dans toutes les langues du groupe et diffusée à l'ensemble de nos filiales, Clayens veille à mettre à l'honneur toutes les initiatives en faveur de l'inclusion et de la diversité, et réalise trimestriellement des portraits des membres de la Direction, en s'attendant à promouvoir autant les parcours d'hommes que de femmes.

Pour autant, Clayens souhaite aller plus loin, en proposant du contenu inspirant sur le sujet, à la fois en interne et en externe. Au delà d'agir au sein de son organisation, Clayens souhaite agir plus globalement à l'échelle de son secteur d'activité. A titre d'exemple, un podcast sous forme d'interview a été réalisé en 2024 afin de donner la parole à notre Vice Présidente en charge de la fonction Achats. Celui-ci a été diffusé en interne et en externe via nos différents réseaux (LinkedIn, Youtube).

En France, un référent harcèlement sexuel et sexiste est désigné au sein de chaque CSE. Chacun des membres du CSE est formé. Le Groupe tend aussi à sensibiliser ses collaborateurs sur les notions de diversité et d'inclusion.

\*voir Lexique

# DIVERSITÉ & INCLUSION

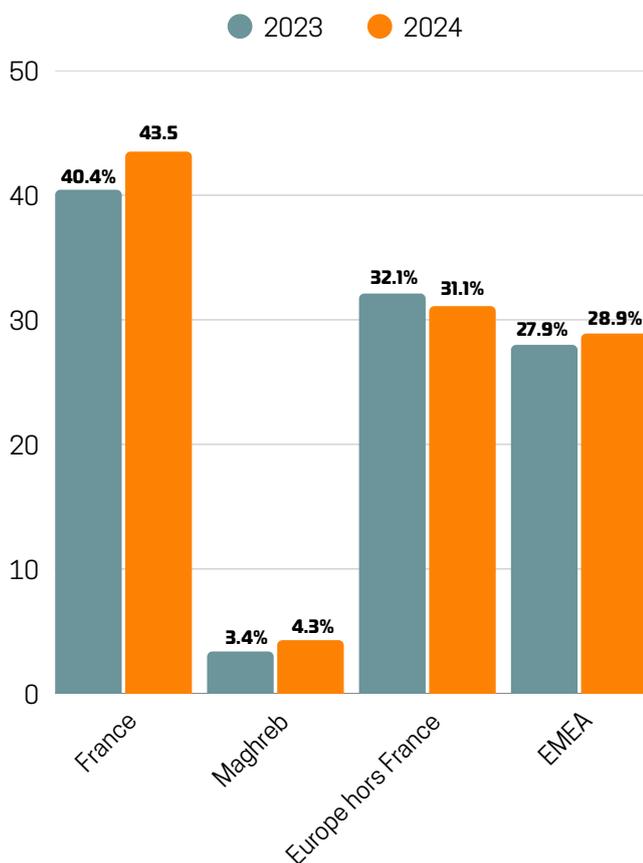
La mise en place de notre futur plateforme de e-learning devrait nous permettre d'étendre significativement ces actions à l'échelle globale d'ici 2025.

## Promouvoir la diversité générationnelle

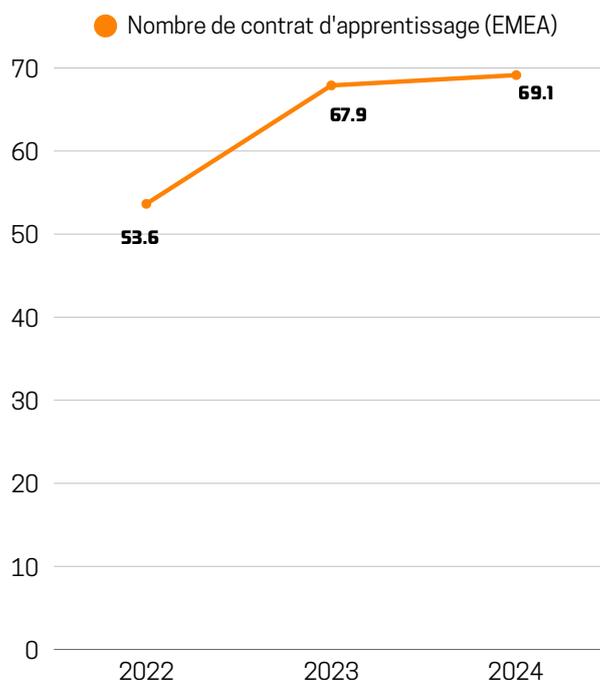
Clayens souhaite favoriser le développement de carrière tout au long de la vie, et l'échange de connaissances pour et entre toutes les générations afin de stimuler l'apprentissage et l'innovation. Les systèmes de tutorats et de parrainage, mis en place, participent à ce transfert de compétences.

Depuis de nombreuses années, Clayens est notamment engagé en faveur de l'apprentissage, et tisse un lien de proximité avec les établissements de formations afin d'attirer les jeunes talents.

% de seniors >50 ans dans nos effectifs en 2023



Contrats d'apprentissage zone EMEA

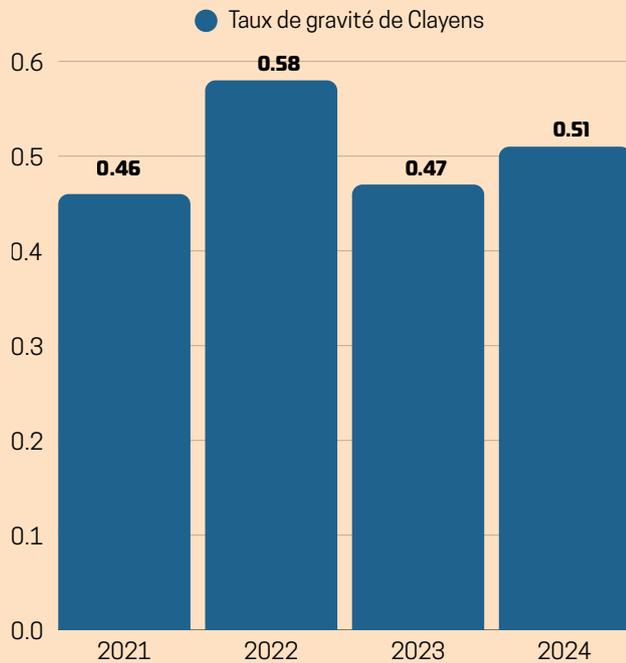


# **SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL**



# CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

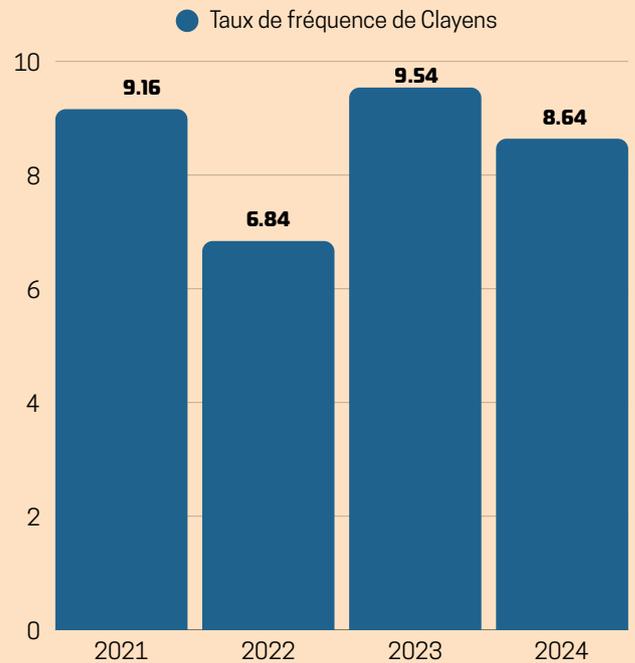
## ÉVOLUTION DU TAUX DE GRAVITÉ DU GROUPE



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 2023. En 2024, aucune mise à jour a été publiée. 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.

Un projet de déploiement d'une solution digitale pour réaliser les analyses de risques est en cours de validation pour un démarrage début 2025.

# 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. Depuis fin 2024, les premiers modules d'e-learning, spécifiques aux risques métiers, sont diffusés à l'ensemble des sites francophones. La traduction dans les langues locales de nos sites est en cours, et sera finalisée courant 2025. Une deuxième vague d'e-learning, complétant les risques métiers, sera diffusée courant 2025 dans les différentes langues.

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 confrontés 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.

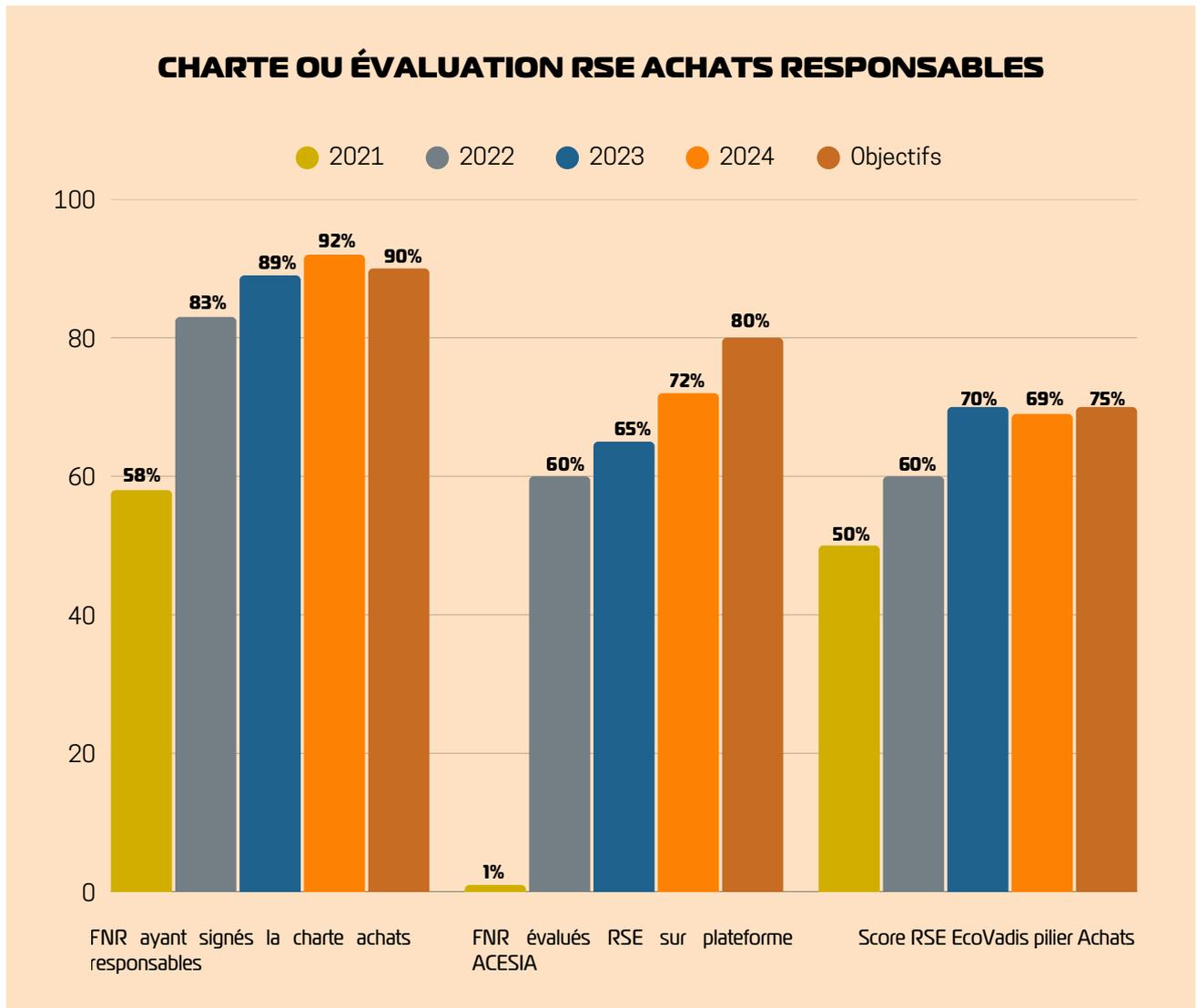
En 2022, et toujours dans l'optique de sensibiliser au maximum les collaborateurs à la sécurité, 100% des sites français ont organisé des formations externes sur les rôles et responsabilités en Santé-Sécurité des managers.

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 CHAÎNE DE VALEUR

## Politiques

Une charte Achats Responsables pour un développement durable existe depuis 2014 et est revue annuellement. En 2024, aucune mise à jour a été publiée. 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 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 chaîne 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, une « Charte achats responsables pour un développement durable » est disponible publiquement sur le site Internet du Groupe. En 2022 et en 2023, le Groupe a décidé de proposer une nouvelle version de cette charte à ses fournisseurs (première charte éditée en 2021).

Cette Charte 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 respect de la Santé et de la Sécurité au travail
- Un engagement environnemental explicite et affirmé

# DROITS HUMAINS & DROITS DES TRAVAILLEURS SUR LA CHAÎNE 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.

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 Achats responsables afin de décider des actions à mener : relance pour signer la charte achats responsables de Clayens, analyse du risque, possibilité de mettre fin à la relation ou de lancer un plan d'actions.

## 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 CHAÎNE 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).



# ENJEU CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

5

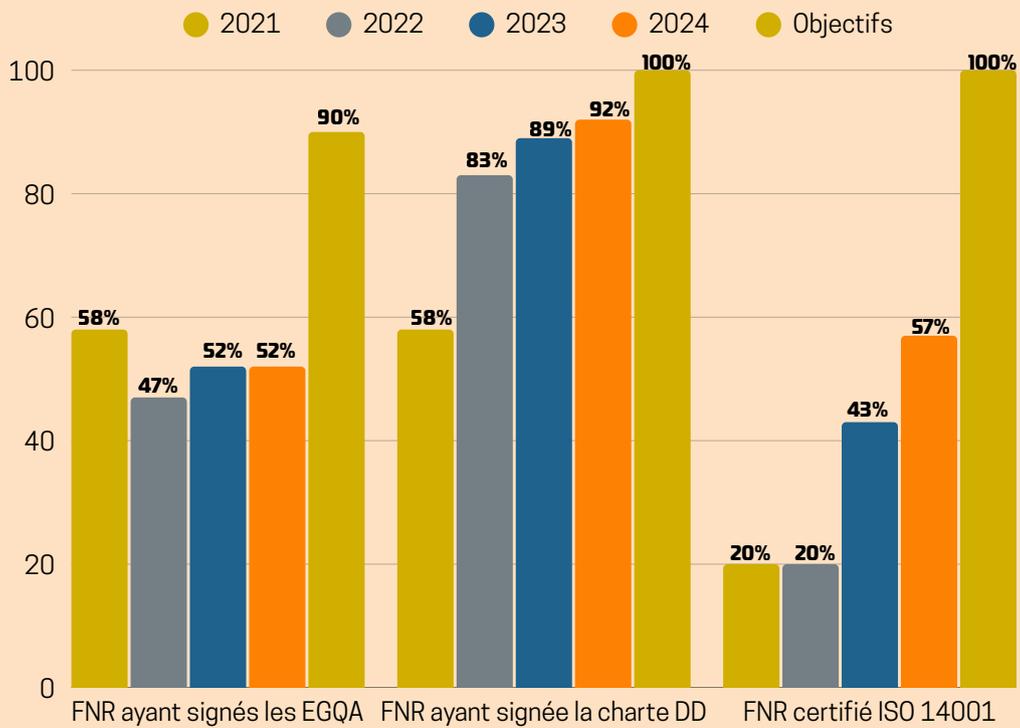


# ACHATS RESPONSABLES



# CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

**TABLEAU DE BORD ACHATS RESPONSABLES GROUPE (%)**



# ACHATS RESPONSABLES

## Politiques

Une politique Achats Responsables existe depuis 2021 et est revue annuellement. Sa dernière mise à jour date de mars 2023. En 2024, aucune mise à jour a été publiée. 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 s'applique à l'ensemble des acheteurs du Groupe.

### 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 « 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. 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 maîtriser 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 2023, 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 2023.

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 2023, 64,8% 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 prévoit 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 chaîne d'approvisionnement permet au Groupe d'anticiper, et de traiter les éventuels problèmes qui pourraient par la suite, impacter l'ensemble de sa chaîne 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 prévoit 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 prévoit 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.

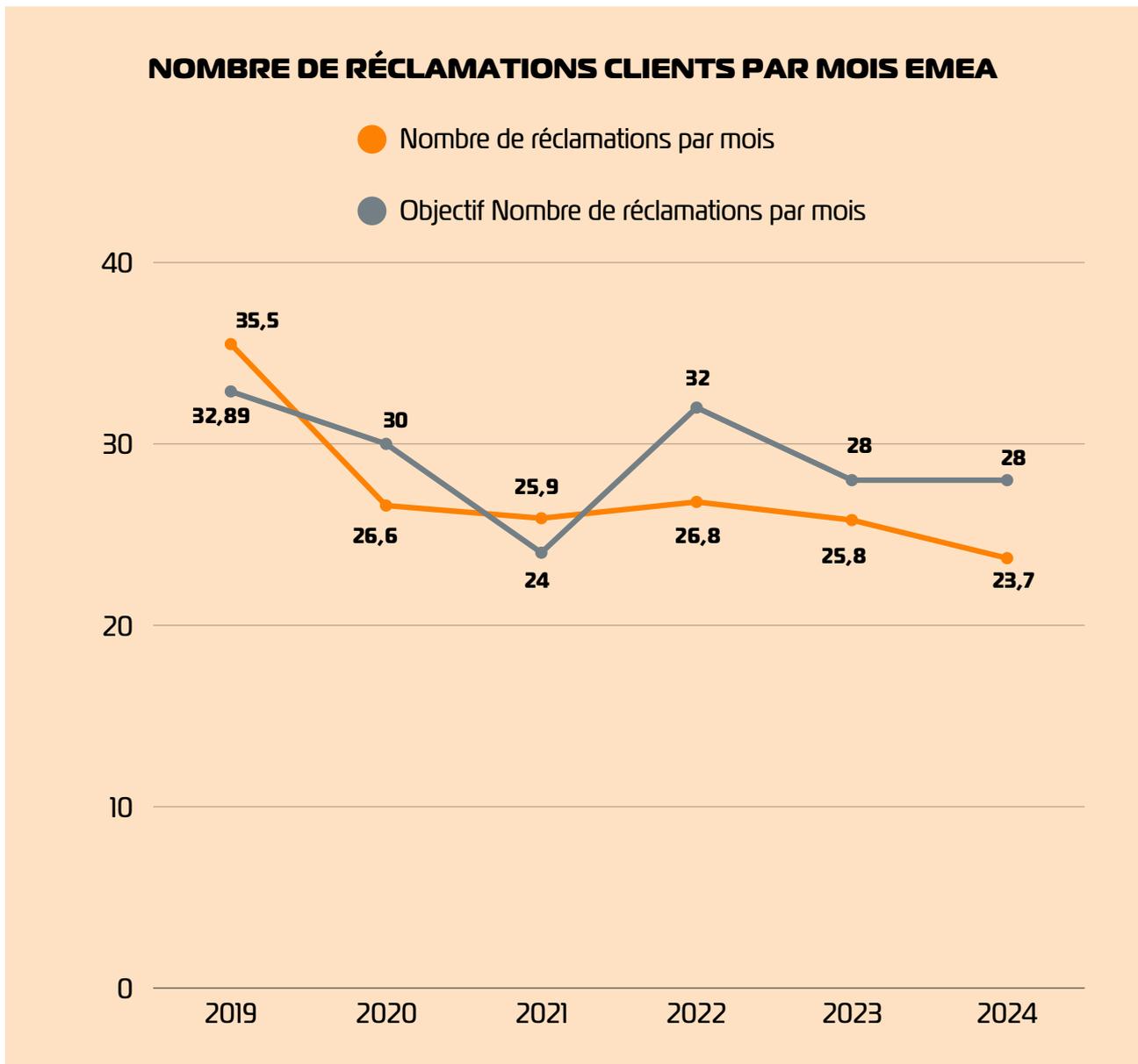
D'autres projets de sensibilisations et d'accompagnement des fournisseurs sont prévus. Une sensibilisation sur l'approvisionnement responsable des minerais de conflit et l'accompagnement des fournisseurs stratégiques non-inscrits sur la plateforme ACESIA sont en cours de déploiement depuis 2024. La sensibilisation 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 continu 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



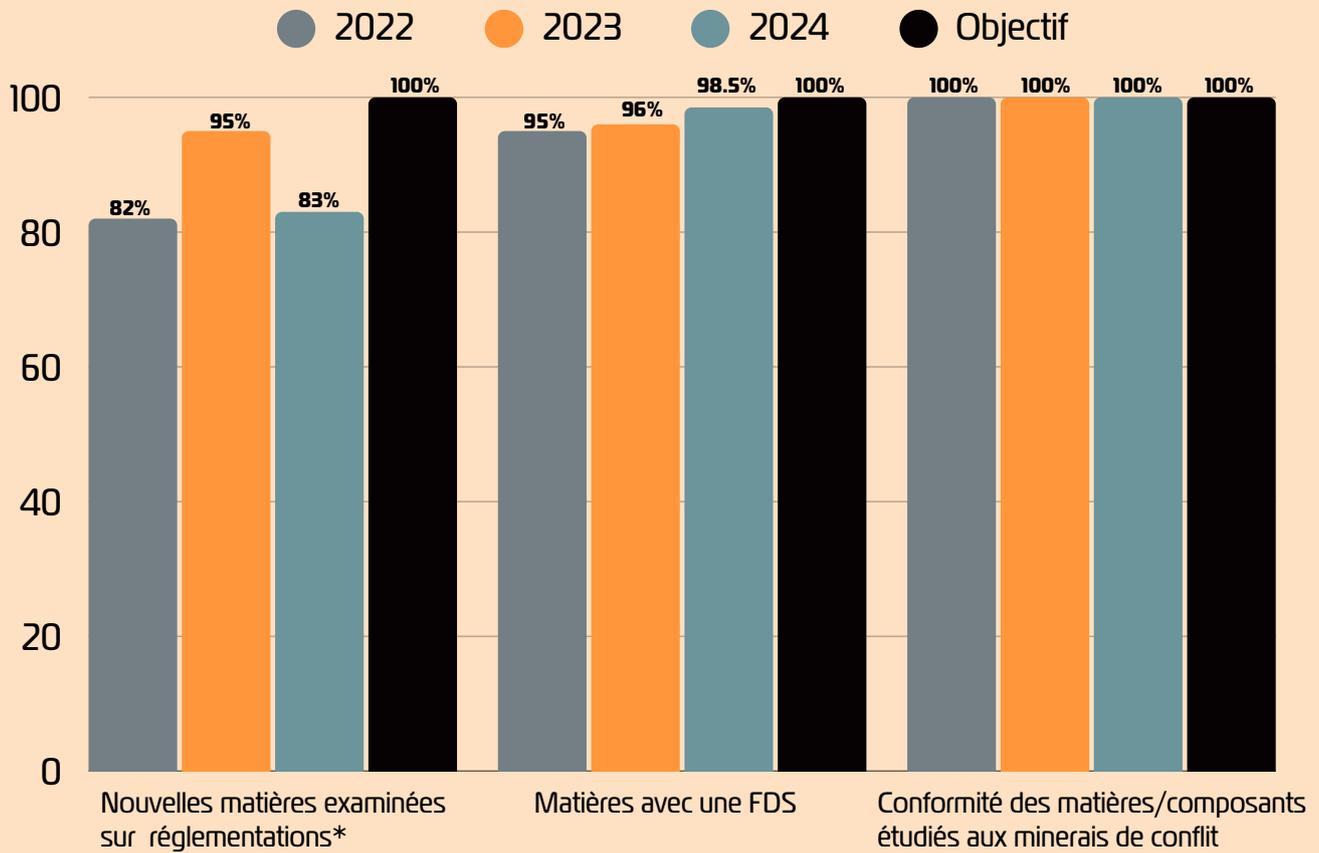
# CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE



- A fin 2024, le taux de PPM du Groupe par rapport à 2023 a baissé de 8,1%.  
L'année 2024 a connu une baisse de réclamations clients malgré une modification du périmètre avec l'acquisition de sites et transferts intersites de nombreux produits suite au regroupement de NP Piacenzo et NP Polska.

# 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 de décembre 2023. En 2024, aucune mise à jour a été publiée. 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 2024. 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 2024, 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 2024, 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 non français 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 compléter les actions spécifiques prises dans différents services, l'ensemble des salariés est formé à la manipulation, et au stockage des produits chimiques. L'évaluation du risque chimique sera déployer sur l'ensemble des sites EMEA à partir de 2025.

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 liés aux pièces SR, via un support disponible sur l'intranet du Groupe, qui est complété par des supports internes dans les sites concernés.

Une qualification spécifique PSRC sera dispensée à l'ensemble des Responsables Qualité des sites EMEA, en 2024.

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 Matéiovigilance. 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 établis 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 secteurs 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, certains sites sont certifiés sur le tronc commun ISO 9 001, ce qui représente 82% du Groupe. 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.

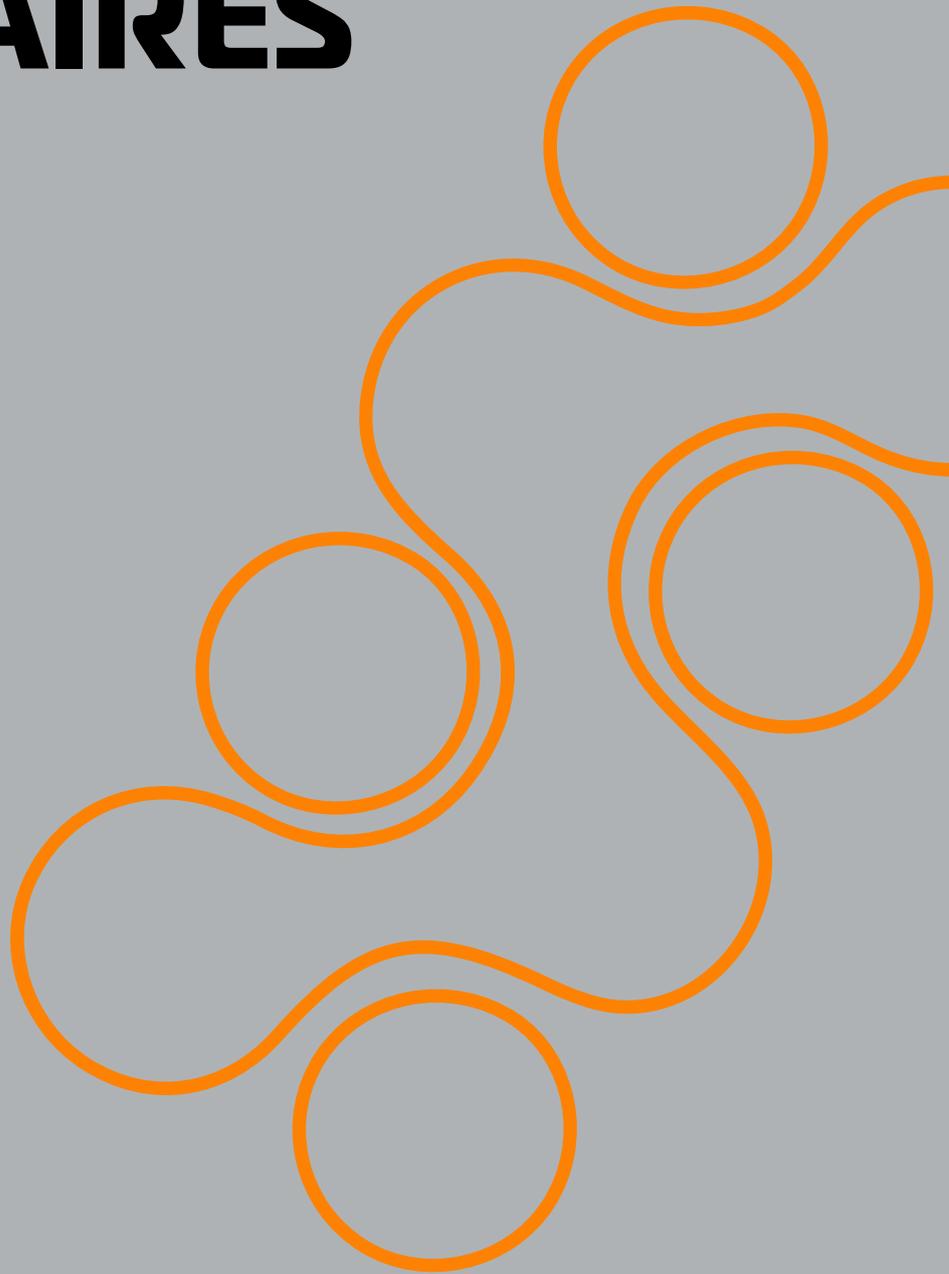
Des Management Letter (revue de processus) sont établies mensuellement sur tous les sites et pour chacun des processus, afin d'assurer un pilotage efficace tout au long de l'année.

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.

L'année 2025 sera ciblée sur le 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, permettront une harmonisation des méthodes de travail et un référentiel de benchmark.

**ENJEU ÉTHIQUE  
DES AFFAIRES**

7



**CORRUPTION & LUTTE  
ANTI-BLANCHIMENT  
D'ARGENT**



# CORRUPTION & LUTTE ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT

## CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

- 100 % des cadres et des responsables de service signent le Code Ethique dans le monde.
- 100% des acheteurs au niveau Groupe (hors acquisition sites 2023) sont formés à l'anti-corruption.

## Politiques

Un code Ethique existe, et est revu annuellement. La dernière mise à jour date de mars 2023. Une nouvelle mise à jour est prévue début 2025. 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.

Le code éthique est approuvé et signé par le Directeur Général Exécutif. Il est communiqué en interne, et s'applique à tous les sites Clayens. Il est disponible sur le site Internet de Clayens dans l'ensemble des langues parlées du Groupe, et sur l'intranet de l'entreprise.

**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

Les règlements intérieurs des différentes filiales du Groupe comportent tous un article sur l'éthique du travail en lien avec le code éthique du Groupe.

Afin que chaque salarié prenne connaissance des exigences de Clayens en matière d'éthique, le Code Ethique Groupe et le règlement intérieur du site concerné sont distribués à tous les salariés dès leur arrivée. En cas d'embauche, les cadres, les responsables de service et les acheteurs signent le code éthique. La dernière version a été mise à jour en 2023 avec un ajout concernant les transactions sensibles, et la politique cadeaux. Cette nouvelle version a été envoyée à tous les salariés, et communiquée en version papier avec la fiche de paye aux ouvriers. En parallèle, des communications simplifiées du code éthique sont affichées sur les sites, et communiquées aux salariés.

En complément de ce document, en France, des formations effectuées en salle, sur une durée de 2h à l'anti-corruption, ont été dispensées à 100% des cadres dirigeants et des effectifs déterminés comme étant à risque par un cabinet d'avocats.

# CORRUPTION & LUTTE ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT

Pour déterminer quels effectifs sont à risque, sur le périmètre des actions propres à Clayens, une cartographie des risques de corruption a été établie en 2024, en collaboration avec le cabinet externe qui a aussi dispensé la formation anti-corruption. La cartographie est mise à jour annuellement par la Direction Qualité Groupe, et de façon conjointe avec le département Compliance.

Les équipes commerciales de Clayens sont également formés sur la manière de fixer des prix correctes et éthiques. Il n'y a pas d'ajustement de prix au-delà de la logique du marché ni d'arrangement de prix entre les services commerciaux des entreprises concurrentes de Clayens.

Aucune gratification n'est autorisée en cas d'attribution de marché. Il est prévu de remettre à jour le code éthique courant 2025 pour le rendre plus accessible et conforme à la nouvelle cartographie des risques réalisée fin 2024. De même, dans un esprit de transversalisation, et pour s'assurer de la compréhension de chacune des notions et des enjeux liés à l'anti-corruption et l'éthique, un module de formation en e-learning est en cours de déploiement. En Avril 2024, une formation de sensibilisation a été organisée par un cabinet externe dans le cadre de la réunion annuelle du Comex, de l'ensemble des Directeurs de filiales, ainsi que pour plusieurs managers au niveau du groupe.

Une politique de voyage et frais de déplacement existe depuis 2021. Une nouvelle version a été rédigée en 2023. Cette politique est remise, et expliquée à chaque personne dont la fonction nécessite des déplacements professionnels réguliers.

Elle est également remise à toute personne devant effectuer un déplacement dans le cadre d'une mission, ou d'une formation à l'extérieur du site où elle est rattachée.

Cette politique définit les règles à respecter lors d'un déplacement professionnel, notamment sur l'avance et le remboursement de frais et la définition de ce qui est acceptable ou non en termes de cadeaux et d'invitations. Concernant la validation des frais, une procédure par double signature, entre collaborateur et responsable hiérarchique, est en place. Les dépenses sont ensuite vérifiées par la comptabilité.

## **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

Un code Ethique existe, et est revu annuellement. La dernière mise à jour date de mars 2023, et une révision est prévu fin 2025, comme mentionné précédemment. Il est signé par le Directeur Général Exécutif. Il est communiqué en interne, et s'applique à tous les sites Clayens. Il est disponible sur le site Internet de Clayens dans l'ensemble des langues parlées du Groupe, et sur l'intranet de l'entreprise.

## Actions réalisées & à venir

### Accords et ententes avec les concurrents

Le droit à la concurrence (ou les lois « antitrust ») garantit une concurrence ouverte et loyale entre les entreprises. La concurrence ouverte et loyale est dans l'intérêt direct de Clayens, ainsi que celui de ses clients, des consommateurs et de l'ensemble de la société. Ces lois doivent être scrupuleusement respectées. Les entreprises et les personnes qui enfreignent ces législations, encourrent des peines civiles et pénales.

Le Groupe est doté d'un code éthique, depuis 2014, qui est remis à jour régulièrement en fonction des évolutions de la réglementation et des bonnes pratiques à adopter.

Ce document est remis à tous les employés nouvellement embauchés. Il est accessible à tous en interne sur l'intranet, et en externe, sur le site internet de Clayens. Ce code fixe plusieurs engagements que doivent respecter l'ensemble des salariés du Groupe :

- Aucun collaborateur de Clayens ne doit s'associer à des ententes avec les concurrents ayant pour intention ou résultat de fixer des prix, de fausser un processus d'appel d'offre, de se partager un marché, de limiter la production ou de boycotter un client ou un fournisseur
- Il est interdit aux collaborateurs du Groupe d'échanger des informations sensibles avec les concurrents, car cela constitue une violation du droit de la concurrence
- Les collaborateurs de Clayens doivent éviter toute situation créant, ou pouvant créer un conflit entre leurs intérêts personnels (ou ceux des membres de leur famille), et ceux du Groupe. Pour protéger les collaborateurs et Clayens d'un conflit d'intérêts réel ou apparent, les collaborateurs ne doivent pas détenir d'intérêts ou d'investissements dans l'entreprise d'un fournisseur, client, concurrent ou consultant de Clayens, ni dans une société partenaire, si ses intérêts ou investissements sont de nature à influencer sur les décisions commerciales prises au nom de Clayens
- Un collaborateur ne doit pas traiter directement avec un partenaire commercial – client, fournisseur, agent, consultant ou tout autre tiers – si lui-même ou un membre de sa famille détient des intérêts dans ces entreprises.

Si le cas se présente, le collaborateur doit informer le dirigeant de son unité de la situation de manière transparente, et un arbitrage aura lieu pour définir si le dossier doit être réattribué à une autre personne.

# LOYAUTÉ DES PRATIQUES

- Aucun collaborateur ne doit accepter un travail extérieur proposé par un fournisseur, client ou concurrent, ni effectuer une mission extérieure pouvant nuire à ses performances, ou à son jugement dans l'exercice de ses fonctions chez Clayens. Les collaborateurs doivent informer leur manager de tout emploi exercé à l'extérieur.

Un respect de la concurrence est également présent au sein des exigences Qualité Achats, et dans la Charte Achats Responsables qui sont transmises aux fournisseurs, et aux sous-traitants du Groupe; et qui doivent être signées par ceux-ci.

Le service Qualité Achats Groupe établit semestriellement une cartographie des risques par catégorie d'achats, selon 3 catégories d'impact RSE possibles : la loyauté des pratiques, l'environnement, les Droits de l'Homme ainsi que les conditions sociales. Après cotation de 1 à 4 (4 étant le niveau de risque le plus élevé) sur ces 3 critères, chaque catégorie obtient une note de risque brut : risque sur la catégorie dépendant de l'activité Clayens si aucune action n'est prise par le Groupe. Ce score est ensuite réévalué pour obtenir le risque net : risque résiduel prenant en compte les mesures de contrôle prises par Clayens (par exemple : établissement d'exigences sur les conditions de travail, mise en place d'un cahier des charges spécifique avec des conditions sur la RSE). L'objectif est de réduire le score de risque net après action à un score inférieur à 50, qui est le seuil de déclenchement retenu par Clayens.

Une mise à jour de la Charte Achats Responsable est prévue durant le 1er semestre 2025, afin de renforcer les engagements de nos fournisseurs sur leurs pratiques.

Clayens exige de ses fournisseurs et de ses sous-traitants qu'ils respectent strictement toutes les dispositions légales relatives à leurs activités et leur environnement professionnel. Le Groupe met en place des dispositifs pour s'assurer du respect de ces engagements lors de la sélection, et durant la réalisation des contrats. 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.

La création d'un pôle « Compliance » en 2023, a vu le jour au sein du Groupe. Ce pôle indépendant, rattaché directement à la Direction Générale de Clayens, a en charge d'identifier les risques liés à la conformité réglementaire notamment sur des sujets liés à l'éthique, la libre concurrence, l'anti-corruption; et de proposer un programme d'actions permettant au Groupe de se renforcer sur ces thématiques.

Dans la continuité de sa démarche compliance et dans le souhait de renforcer ses pratiques, un comité compliance sera mise en place dès le 1er trimestre 2025. Celui-ci sera composé d'un chef de projet, et de trois pilotes de projet (RH, légal, contrôle interne).

# SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS



# SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

## CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

- »»» En 2024, 7 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 décembre 2023. 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 sont effectués en interne par le service informatique Groupe avec des fichiers de phishing internes.

# SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

Les résultats de ces tests sont communiqués aux différents sites accompagnés de commentaires rappelant les bons réflexes à avoir en cas d'attaque de ce type. Les personnes qui échouent à ces tests sont automatiquement réincorporées dans la liste des personnes à retester lors des campagnes suivantes. Le dernier test, datant de décembre 2024, a atteint un taux de réussite de 93.9%.

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 2 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.

**NOTE**

9

**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 HSE 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 tableaux 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 sites 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/riche) 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 : Strength, 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 (Virtual Power Purchase Agreement) : Contrat Virtuel d'Achat d'Electricité

# CLAYENS GROUPE

ZI

10 rue Jean Rostand

69740 Genas

France

<https://www.clayens.com>

**CLAYENS**

