

**RAPPORT DE  
DURABILITÉ**

20

23

Eric Pisani  
CEO Clayens Group



Chez Clayens, nous attachons une grande importance aux enjeux RSE. Nous nous sommes donnés pour mission de contribuer à un monde meilleur, et plus harmonieux, par l'amélioration continue de nos pratiques.

Nous sommes animés par la volonté de produire avec du sens, de grandir dans le respect de notre environnement, de nos collaborateurs et de nos partenaires. De nos matières à nos produits en passant par nos outils industriels, nous sommes moteurs dans la transformation et l'évolution de nos métiers.

Notre démarche volontaire repose sur des principes simples, concrets et primordiaux qui permettent de répondre aux enjeux spécifiques de notre secteur d'activité, la Plasturgie.

**EDITO**



# SOMMAIRE

---

<b>01</b> L'entreprise Clayens	p. 3	<b>06</b> Enjeu Chaîne de valeur et produits	p. 106
<b>02</b> Démarche RSE	p. 18	<b>07</b> Enjeu Ethique des affaires	p. 121
<b>03</b> Gouvernance	p. 34	<b>08</b> Table de correspondance SASB	p. 134
<b>04</b> Enjeu Environnemental	p. 43	<b>09</b> Note méthodologique	p. 140
<b>05</b> Enjeu social	p. 67	<b>10</b> Lexique	p. 144



**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 dans divers secteurs : la santé, l'aéronautique et la défense, l'infrastructure électrique, l'automobile et l'équipement industriel.

Basée en France, la société s'est développée sur plus de 30 usines dans neuf pays d'Europe, d'Afrique (EMEA) et d'Amérique du Nord (NAM). Clayens conçoit et fabrique des produits et des solutions techniques pour ses clients, en mettant en œuvre des thermoplastiques, des thermodurcissables (compression et injection), des polymères à haute performance, du thixomoulage et des métaloplastiques.

“ A world of opportunities\* ”

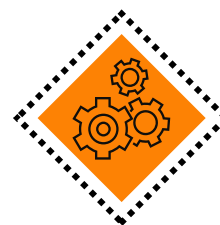
En s'appuyant sur des équipes de R&D et d'ingénierie de premier plan, Clayens déploie des technologies innovantes pour fournir des applications de pointe, de la conception à la production, en passant par le conditionnement et la logistique. Grâce à une présence sur 3 continents, avec des systèmes de 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.



**32 sociétés**



**5 243 Employés**

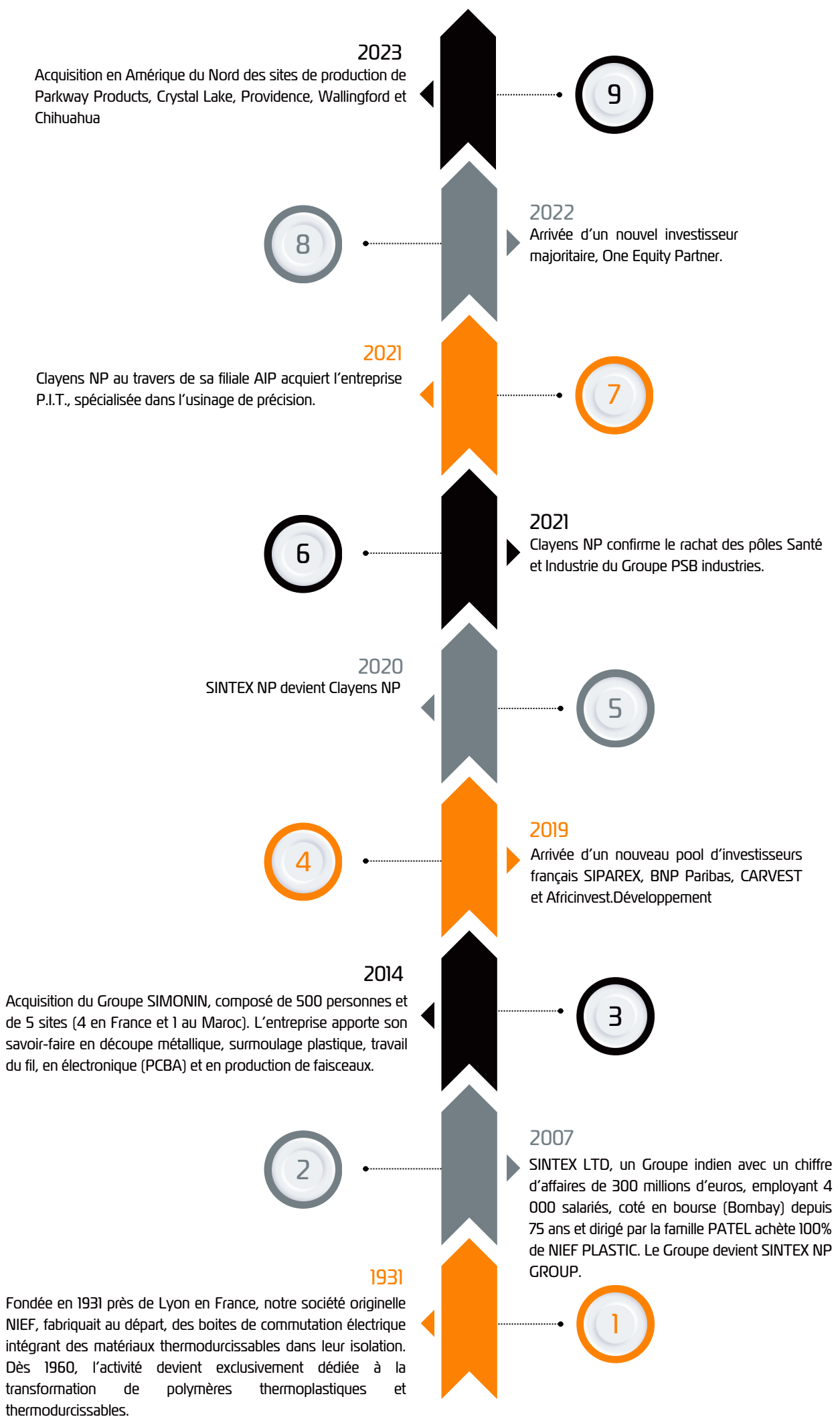


**4 Centres  
d'ingénieries**

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



# NOTRE HISTOIRE



# NOS IMPLANTATIONS

## Amérique du Nord (NAM)

15 sites

2 pays

## Europe & Afrique du Nord (EMEA)

17 sites

7 pays

### NAM

#### Etats-Unis

- Crystal Lake, IL\*
- Walingford, CT\*
- Providence, RI\*
- Atlanta, GA\*
- Asheville, NC\*
- Fort Collins\*
- Greeneville, TN\*
- Loveland, CO\*
- Rockford, IL\*
- Westminster, SC\*
- Seneca, SC\*

#### Mexique

- Chihuahua\*
- Torreón
- Saltillo\*
- Plasco

### EMEA

#### France

- NP Genas
- NP Plastibell
- AIP
- PIT
- NP Brion
- NP Jura
- NP Simonin
- NP Vosges
- NP Nord
- NP Sud
- NP Savoie

#### Allemagne

- NP Germany

#### Pologne

- NP Polska

#### Slovaquie

- NP Slovakia

#### Hongrie

- NP Hungaria

#### Tunisie

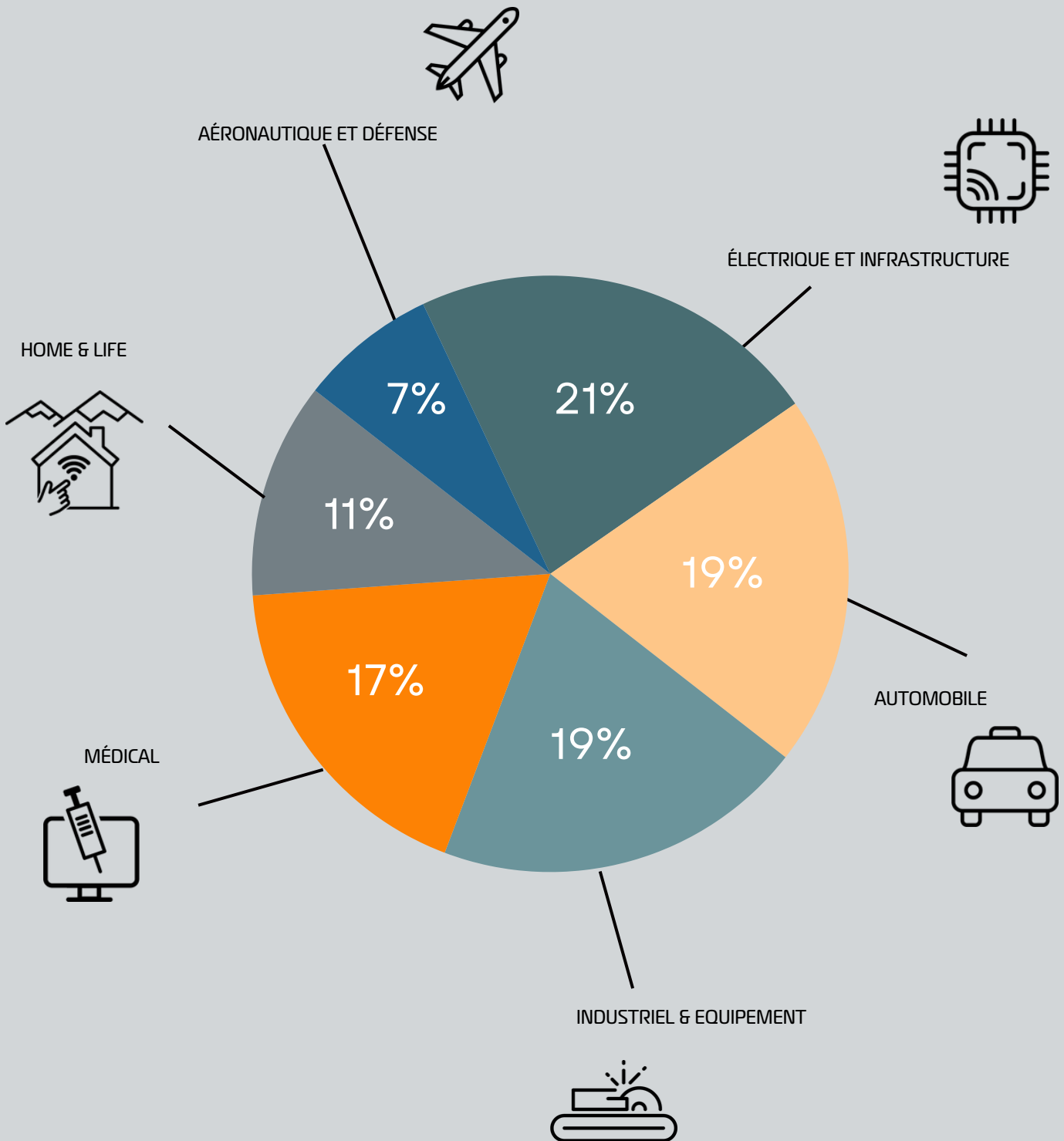
- NP Tunisia

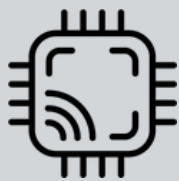
#### Maroc

- NP Morocco

\*Nouvelles acquisitions 2023

# NOS MARCHÉS





## SECTEUR ÉLECTRIQUE ET INFRASTRUCTURE

Les pièces d'isolation électrique doivent répondre à des exigences très pointues en termes de sécurité des biens, des personnes et de résistance. Des prémisses de tout projet jusqu'à la production en série, nos équipes accompagnent pas à pas nos clients. Nous disposons de la technologie et des moyens pour concevoir et réaliser :

- Pièces thermodurcissables d'isolation
- Pièces composite d'isolation
- Usinage de pièces d'isolation
- Assemblage de divers composants électroniques
- Plastronique



## SECTEUR AUTOMOBILE

Le groupe Clayens conçoit et fabrique des pièces pour le secteur automobile en répondant à un cahier des charges précis ou en accompagnant pas à pas, pour la conception de pièces avec une certaine technicité.

Notion de sécurité, d'écologie, de gain de poids, les exigences sont celles de nos clients. Des pièces les plus petites aux pièces les plus imposantes (jusqu'à 800 g), nous accompagnons sur différents procédés de transformation des matériaux :

- Pièces automobiles injection thermoplastique (et bi-matière)
- Pièces automobiles injection ou compression thermodurcissable
- Pièces automobiles découpe métallique et surmoulage
- Pièces automobiles en usinage
- Pièces automobiles composites



## SECTEUR INDUSTRIEL & ÉQUIPEMENT

Nos équipes proposent ses services dans la conception de pièces de précision pour des usages très différents, dédiés à l'industrie et à la fabrication d'équipements.

Nous pouvons rejoindre tout projet, quel qu'en soit son stade d'avancement : en phase de prototypage ou bien en phase d'industrialisation; et ce, toujours avec cette optique d'offrir nos meilleures recommandations techniques pour atteindre les objectifs de nos clients.

Par ailleurs, nous disposons des bons outils pour lancer des productions en petite, moyenne et grande série. Notre maîtrise de la transformation de nombreux matériaux à hautes performances (plastiques, composites, métaux) permet de concrétiser des projets toujours plus ambitieux !



## SECTEUR MÉDICAL

CLAYENS HEALTHCARE, qui représente l'activité santé du groupe CLAYENS, est le partenaire privilégié d'acteurs reconnus de la santé.

Quel que soit leur secteur d'activité (entreprises pharmaceutiques, laboratoires de diagnostic, fabricants de dispositifs médicaux...) et leur taille (multinationale ou start-up innovante), nous accompagnons nos clients et sécurisons le développement de leurs dispositifs médicaux et de leurs packagings pharmaceutiques.

Notre savoir-faire reconnu en injection et usinage plastique nous permet de proposer à nos clients exigeants un accompagnement complet et sur-mesure, conformément aux exigences réglementaires internationales (ISO 13485- 2016, ISO 15378 et QSR - 21 CFR part 820).

Nous accompagnons nos clients, de la conception de leur dispositif à sa production : Design, prototypage, industrialisation, qualification & validation, accompagnement réglementaire, et production.



## SECTEUR HOME & LIFE

Depuis de nombreuses années, les plastiques et les composites se sont largement fait une place dans notre quotidien. Du boîtier internet aux fixations de ski, nous les retrouvons à de nombreux endroits. Toutefois, pour arriver au résultat final, il faut passer par l'étape cruciale de transformation des matériaux. Le design de la pièce et le choix des matériaux sont des points importants pour une pièce qui répondra aux besoins de l'utilisateur.

C'est pour cela que Clayens apporte sa vision globale de la conception à la fabrication de pièces (notamment pour les pièces injectées), mais aussi dans l'injection thermoplastique, thermodurcissable, composite, la compression, l'assemblage et le surmoulage...



## SECTEUR AÉRONAUTIQUE & DÉFENSE

Depuis plus de 70 ans, le groupe Clayens accompagne les entreprises du secteur de l'aéronautique et de la défense pour concrétiser leur projet de conception et de fabrication de pièces techniques.

Les pièces de structure aéronautique, tout comme les plus petites pièces élémentaires, ont des fonctions très précises et très limitées au sein d'un avion ou d'un hélicoptère. Elles doivent répondre à des exigences très précises. Les pièces d'accostage et d'équipement ont pour objectif d'améliorer les performances aérodynamiques, tandis que d'autres, vont davantage occuper un rôle d'habillage.

C'est avec cette volonté d'apporter de l'innovation, de la performance et de la fiabilité, que Clayens propose son expertise sur la transformation des matériaux pour concevoir et fabriquer des pièces aéronautiques sur mesure.

# EVOLUTIONS



## Continent américain

Les clients de Clayens veulent, de plus en plus, raccourcir leur chaîne de valeurs, pour réduire les coûts associés. Cela leur permet aussi de baisser leur empreinte environnementale en terme de transport. Cette modification a entraîné l'implantation de Clayens sur le continent nord-américain. Cette expansion tendra à se poursuivre dans les années futures.



## Réduction de l'impact

Soucieux d'être toujours novateur face à ses concurrents et de répondre aux demandes futures de ses clients, en essayant de réduire l'impact de leurs produits, Clayens s'est positionné sur la transformation de matériaux recyclés et biosourcés. Ces procédés font partie du cœur de métier de Clayens, à savoir l'injection plastique, qui nécessite une technicité supérieure. Ce positionnement permet également au Groupe d'ouvrir la discussion avec ses clients sur de l'éco-conception et de pouvoir travailler avec eux plus en amont dans la phase de projet.



## Digitalisation de l'information

Depuis plusieurs années, la diffusion de l'information s'accélère et doit se faire en continu. Il est impératif, d'autant plus pour un Groupe étendu sur 3 continents, de pouvoir être réactif en cas de problématiques internes ou externes. C'est pourquoi, depuis 2022, le Groupe a accéléré son plan de digitalisation de l'information. Cela passe par la réduction croissante de l'utilisation du papier mais aussi par la revue complète de la transmission de l'information chez Clayens. Une prospection a été lancée sur des méthodes de reporting en continu et instantané, à l'échelle du Groupe. En parallèle, une refonte du système documentaire et des procédures est en cours d'élaboration pour permettre d'implanter plus rapidement les standards et les bonnes pratiques, notamment RSE, de Clayens lors de l'intégration de nouvelles sociétés.

# EVOLUTIONS

## Bien-être au travail

Le monde de l'entreprise évolue constamment, et avec lui, les attentes des collaborateurs changent. Leurs attentes vis-à-vis de la qualité de vie au travail et la prise en considération de leurs propositions, au sein de l'entreprise, devient une donnée primordiale à leur bien-être au travail. C'est pourquoi Clayens a renforcé son dispositif d'accompagnement des salariés tout au long de leur carrière, de l'embauche à la sortie des effectifs.

## Equilibre travail et vie privée

La crise du Covid-19 a accentué la nécessité, pour les collaborateurs, de pouvoir équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. En conséquence, le Groupe veille à entretenir le dialogue entre les managers et leurs équipes sur cette thématique durant des entretiens formels et informels.

## Développement des compétences

Les collaborateurs veulent pouvoir être polyvalents et polycompétents afin de pouvoir développer leurs talents. En réaction, Clayens vise à adapter son système de management pour passer d'un système vertical à un système plus horizontal. Les collaborateurs sont intégrés dans des sujets transverses, des prises de décisions et des réflexions stratégiques.





# MENACES



## CSRD

Clayens suit les évolutions réglementaires sur les sujets de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) avec grande attention. En effet, la future mise en place de la réglementation européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) va obliger le Groupe à repenser une partie de sa stratégie et de sa gouvernance RSE. C'est pourquoi le Groupe a rédigé, dès 2023, une première version d'un rapport de durabilité portant sur l'exercice 2022, en se basant sur les exigences de la CSRD.



## Substances

La fin de l'emploi des substances perfluoroalkylés et polyfluoroalkylés (PFAS) va impacter plusieurs matières transformées du Groupe. Certaines pourront être mises sur le marché qu'avec des autorisations et des accords réglementaires. D'autres seront peut-être retirées du marché. Clayens travaillera en proximité avec les producteurs de matières pour anticiper ses interdictions et ainsi valider des solutions alternatives. Le modèle économique de Clayens est construit de façon à ne pas avoir qu'un domaine d'activité stratégique : la répartition du chiffre d'affaires en différents secteurs permettra au Groupe de ne pas devoir remettre en cause l'entièreté de sa stratégie commerciale, suite à cette évolution réglementaire.



# NOTRE STRATÉGIE

---

**Le modèle d'affaires de Clayens est basé à la fois, sur la proximité géographique avec ses clients, et sur une diversification des marchés adressée par le Groupe. Cette diversification a pour but de ne pas être dépendant d'un seul secteur d'activité et ainsi être plus résilient.**

**La stratégie de Clayens repose sur 3 piliers :**



## **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



## **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

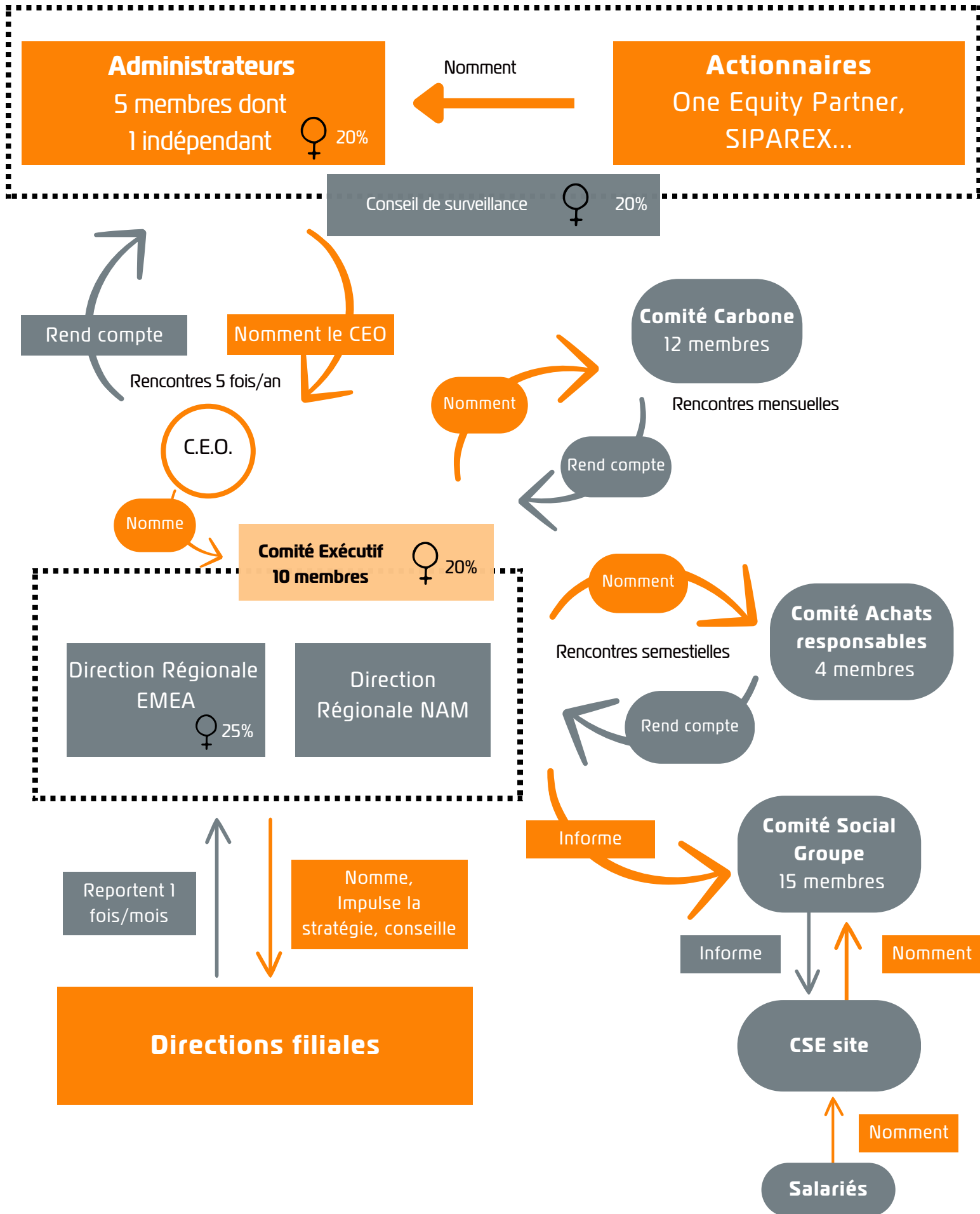


## **La croissance**

L'objectif est d'élargir la segmentation stratégique (matrice marchés/géographie) en se développant sur de nouveaux territoires, en priorité en Amérique du Nord.  
La croissance se fera par croissance interne et par le biais d'acquisitions.



# GOVERNANCE GLOBALE



# GOUVERNANCE GLOBALE

COMEX



**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



**Nadia Ramdani**  
Executive Vice President  
Projets Spéciaux



**Alexandra Teleki**  
Executive Vice President  
Achats



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



**Pascal Wolff**  
Executive Vice President  
Engineering



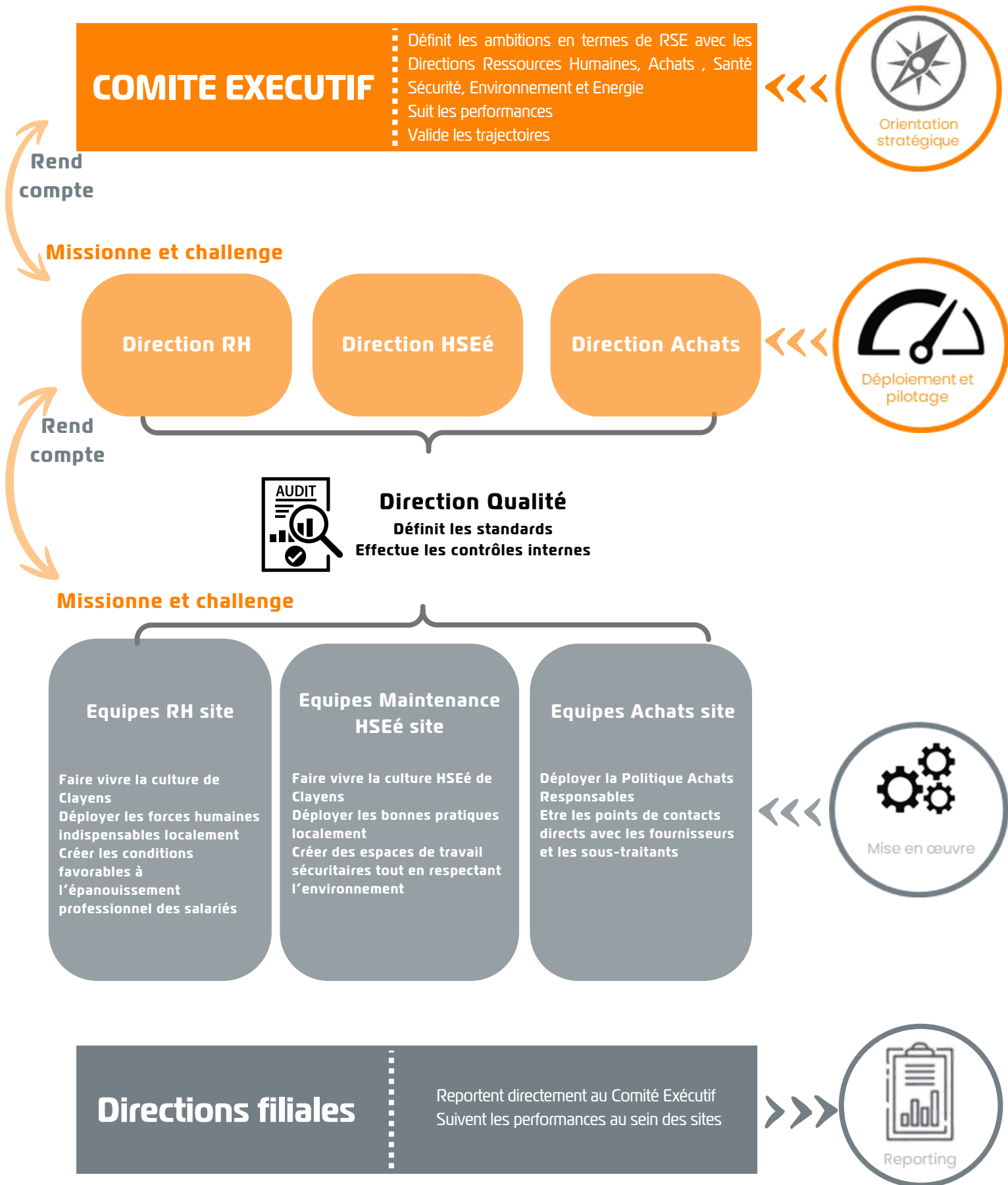
**Eric Manessier**  
Executive Vice President  
Industrie, Qualité, Maintenance HSE



**Brian Flynn**  
Executive Vice President  
Business Développement



# GOUVERNANCE RSE CLAYENS



# NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

## Matières premières

Granulés de plastiques industriels  
Inserts métalliques  
Métaux

## Nos savoir-faires

**CLAYENS**



Injection Thermoplastiques, Thermodurcissable, compression TD et composites



Electroniques



Mise en forme du métal



Usinage



Pièces métalloplastiques

## Notre valeur ajoutée



**Electrique et  
Electronique**



**Home & Life**



**Automobile**  
Fournisseurs de  
rang 2 à N



**Industrie &  
Equipement**



**Médical**



**Aéronautique  
& Défense**



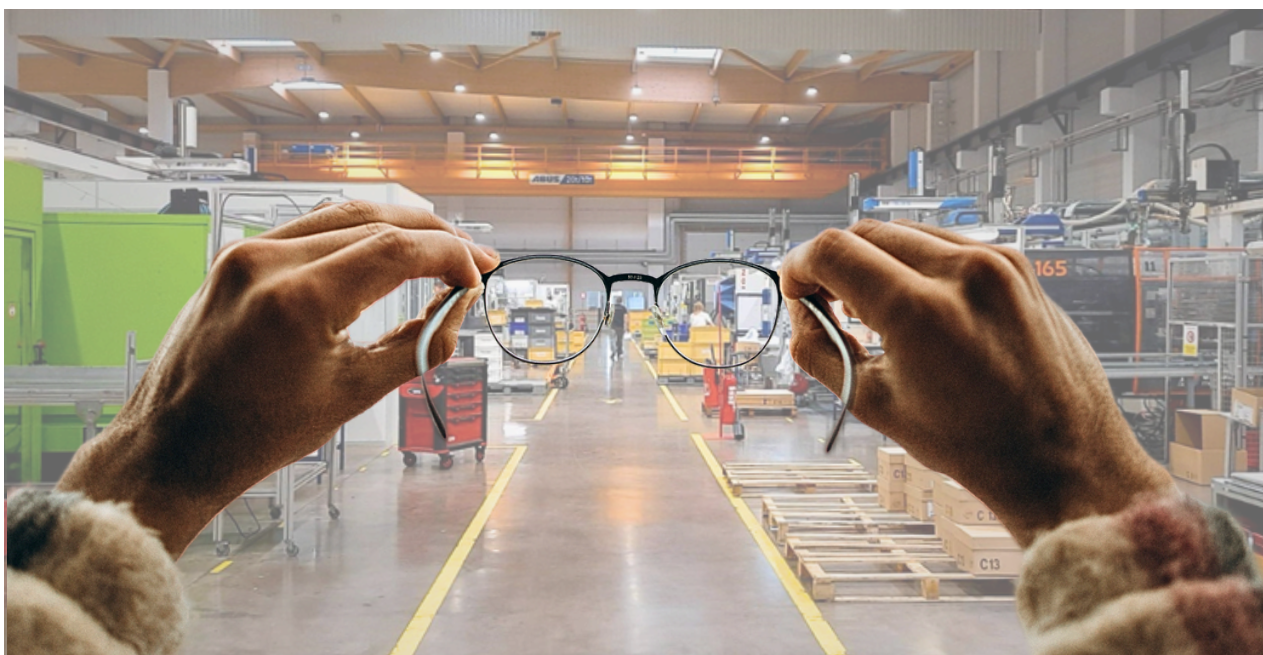
**DÉMARCHE**

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.

“

**Nous sommes animés par la volonté de produire avec du sens, de grandir dans le respect de notre environnement, de nos collaborateurs et de nos partenaires.**

”





# 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 5 243 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.



# LES MENACES

## SECTEUR D'ACTIVITÉ

### ATTRACTIVITÉ

Le secteur de la plasturgie et de l'Industrie connaît un énorme manque d'attractivité dans le recrutement de nouveaux collaborateurs.

Le secteur de la plasturgie, pour atteindre une attraction durable, doit être en mesure de mieux communiquer, en reflétant une image en phase avec la réalité du travail exercé au sein des entreprises plasturgistes, pour ainsi toucher un plus large public.

### IMPACT ENVIRONNEMENTAL

L'empreinte carbone de notre activité, liée à notre consommation d'énergie, a un impact sur l'environnement. La gestion des déchets (plastique, métaux, DEEE...) et des granulés plastiques peuvent aussi influencer notre empreinte négative sur l'environnement.

### SANTÉ & SÉCURITÉ

En lien avec notre secteur d'activité, la Santé et la Sécurité de nos collaborateurs sont très importantes: Allant des maladies professionnelles, de l'absentéisme jusqu'à l'accidentologie.

En effet, elles peuvent être remises en question ou mises en difficulté sur chaque filiale de Clayens comme dans tout le secteur.



## ENVIRONNEMENT

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



## 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



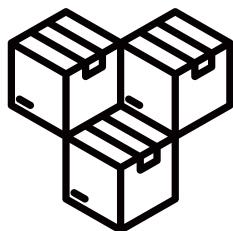
## CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

Achats responsables  
Santé, Sécurité & Qualité  
Produit



## 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



SCIENCE BASED TARGETS  
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Validé ←

**Ecovadis**

**Argent (66/100)**  
Top 15% des entreprises évaluées par EcoVadis



SILVER | Top 15%  
ecovadis  
Sustainability Rating  
MAR 2024

Médaillé ←

**Label More**

**Certifié Label MORE 2023**  
Pour la 4ème année consécutive, Clayens est certifié Label More, témoin de l'engagement de Clayens en faveur de l'économie circulaire.




2023  
MORE  
MOUVEMENT POUR L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Certifié ←

**CDP**

**Classé D**  
Reporting Climate change



DISCLOSURE INSIGHT ACTION

Classé ←

**Global Compact**

**Année 2023**



THE GLOBAL COMPACT  
UNITED NATIONS  
GLOBAL COMPACT

Validé ←



# NOS PARTIES PRENANTES

Notre Comité Exécutif maintient des échanges réguliers avec nos parties prenantes à fin de nourrir sa stratégie RSE. Ces échanges permettent également de partager sa performance, ses progrès et se tenir informé 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 et autres)
Partenaires sociaux	Entretenir le dialogue social au sein du Groupe	Existence de CSE au sein de nos filiales françaises et des équivalents 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 différents directions du Groupe sur leurs domaines d'expertise et information auprès des 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

---

A date, le Groupe Clayens ne dispose pas de matrice de double matérialité pour définir ses enjeux RSE. Cependant, la future mise en applicabilité de la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), se fera pour Clayens en 2026 sur l'exercice de l'année 2025.

C'est pourquoi il est planifié de former les équipes concernées en 2024 avec la création d'un plan d'action, dont la réalisation d'une matrice de double matérialité sera un enjeu clé.

Actuellement, le processus de définition des enjeux RSE de Clayens se base sur :

- la réalisation d'une analyse de risques sur la base d'une matrice SWOT
- la prise en compte par le Comité Exécutif des attentes des parties prenantes
- la prise en compte des engagements que Clayens a pris envers ses mêmes parties prenantes
- les résultats de l'évaluation EcoVadis de 2023 du Groupe
- les résultats des indicateurs de performance de Clayens par thématiques RSE
- les principaux risques RSE du secteur, grâce à la fiche sectorielle EcoVadis, par le SASB, les échanges avec les diverses parties prenantes du secteur.



# PILIER ENVIRONNEMENT

CLIMAT & ENERGIE



Engagements

Objectifs

Indicateurs 2023

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	-27,5% (1)
	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	68%
Maîtriser nos consommations d'énergie	Réduire notre intensité énergétique (MWh/T transformées) de 10% à fin 2027 par rapport à 2021	- 16% (1)
	100% de nos filiales avec un audit énergétique à fin 2025	61%

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023



# PILIER ENVIRONNEMENT

## EAU & POLLUTIONS



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
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	46% (1)
Surveiller et conseiller les filiales sur leur consommation d'eau	Maintenir le ratio de consommation d'eau inférieur à 1m3/personne/mois.	0,78 (1) 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	68%

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023

## ECO-CONCEPTION & ECONOMIE CIRCULAIRE



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
Promouvoir la réduction de l'empreinte environnementale des produits de Clayens auprès de ses clients	100% des nouveaux projets ont une évaluation du bilan carbone de leur produit fini	Création de l'outil pour mise en fonctionnement en 2024





# PILIER SOCIAL

## DROITS DES TRAVAILLEURS



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
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)	Les actions sont en cours de déploiement. Un lancement SI 2024 est prévu sur le périmètre France

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

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
Turnover (2)	France : 10,80% Europe hors France : 16,68% Maghreb : 8,04 % Mexique : 90%	France : 15,53% Maghreb : 21,54% Europe hors France : 16,24% Mexique : 90,80%
Taux d'absentéisme	Limiter le taux d'absentéisme du groupe à 6%	5,1%
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 2023
Formation	Assurer 10,5 heures de formation par an et par salarié	17h
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	En cours de déploiement sur la zone EMEA

## DIVERSITÉ & INCLUSION



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
Féminisation du management	Atteindre 30% de managers femmes d'ici 2026	24%
Répartition Homme Femme	Stabiliser la répartition femmes/hommes pour s'approcher au maximum de 50%	49%
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 d'élaboration

(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 2023
Accidents du travail	Réduire le nombre d'accidents du travail à 0	86
	Maintenir le taux de fréquence du Groupe en dessous de 16,29 (1)	9,54
	Maintenir le taux de gravité du Groupe en dessous de 1,26 (2)	0,47
Maladies professionnelles	Maintenir l'indice de fréquence de maladies professionnelles en dessous de 6,2 (3)	1,33
	Sensibiliser 100% des managers du groupe sur les notions de harcèlement moral d'ici 2026	75,7 % en 2022 (4)

(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 2023, 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 2023
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	89% (5)

(5) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023



# PILIER CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

## ACHATS RESPONSABLES



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
Optimiser et accompagner notre panel fournisseurs stratégiques pour atteindre des objectifs RSE	Augmenter la part des fournisseurs stratégiques certifiés ISO 14 001 pour atteindre 60% à fin 2024	43% (1)
Optimiser et accompagner notre panel fournisseurs stratégiques pour atteindre des objectifs qualité et logistique	Réduire le taux de Parties Par Million des fournisseurs stratégiques de 50% à fin 2024 par rapport à 2021	600 (1)
	Accompagner les fournisseurs stratégiques pour atteindre un taux de service fournisseurs de 95% à fin 2024	94,4% (1)

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023

## SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
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.	Pas d'indicateur dédié en 2023
Améliorer la qualité des produits livrés au client	Diminuer de 10% par an des incidents clients	-5%
	Diminuer de 50% par an le taux de PPM clients	+60%, qui représente 223 PPM



# PILIER ETHIQUE DES AFFAIRES

## CORRUPTION & LUTTE ANTI BLANCHIMENT D'ARGENT



Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
Exposition du Groupe au risque de corruption et de blanchiment d'argent	Maintenir formées à l'anti-corruption 100% des personnes ciblées	98%
	Avoir moins de 1% des fournisseurs stratégiques en zone rouge selon l'Indice de Perception de la Corruption (IPC)	0,04%
	Avoir 0% des fournisseurs stratégiques en zone noire selon l'Indice de Perception de la Corruption	0%

## LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
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 (100% du contrôle des sites opérationnels) ont signé le code éthique du Groupe



# PILIER ETHIQUE DES AFFAIRES

## SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

Engagements	Objectifs	Indicateurs 2023
Développer les compétences des collaborateurs en terme de Sécurité Informatique	Former 100% des personnes ayant accès à des ressources IT d'ici 2025 à la sécurité informatique	38,5%
	Réaliser 4 campagnes annuelles de test de phishing interne	4
	Réintégrer 100% des personnes ayant échouées à une 1ère campagne de phishing dans une seconde campagne	100%



**GOUVERNANCE**

3



# GOVERNANCE

## Définition de la stratégie

La stratégie du Groupe Clayens a été établie au plus haut niveau, par son Comité Exécutif. Ce comité a défini la stratégie RSE de Clayens et les indicateurs clés de performances associés, en lien avec les enjeux identifiés par pilier et les attentes de son conseil de surveillance. Le comité est composé des actionnaires du Groupe et d'administrateurs dont certains sont indépendants.

Le COMEX de Clayens est placé sous l'autorité du président directeur général du Groupe.

Le Comité Exécutif se compose du PDG, des vice-présidents des régions EMEA et NAM, du vice-président Finance, RH et IT ainsi que les vice-présidents des Projets spéciaux, des Achats, de l'Engineering, de l'Industrie, de la Qualité et de la Maintenance HSE, du Business Développement et de la R&D.

Les Directions Régionales ont été créées en 2023, avec le contexte des nombreuses acquisitions sur le sol américain. Suite à ce changement, le Comité de Direction Groupe est devenu un Comité de Direction Régional EMEA.

---

## Pilotage de la stratégie

Le Comité Exécutif s'appuie sur les expertises métiers des différentes directions Groupe pour déployer la stratégie RSE du Clayens et pour la piloter. En collaboration avec les experts métiers des sites, ses Directions Groupe aident les filiales à atteindre les objectifs fixés. Les Directions Filiales sont, quant à elles, managées directement par le Comité Exécutif, auprès duquel elles rendent compte chaque mois, via un reporting interne, de l'évolution de leur performance RSE. Ce reporting sert au Comité Exécutif à réfléchir au mieux sur la stratégie RSE.

Au premier semestre 2024, un Comité RSE verra le jour pour venir remplacer le Comité Carbone. Ce changement a comme but d'étendre la vision de la stratégie à tous les piliers RSE en analysant le reporting des performances RSE des sites.

---

## 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.





Trimestriellement, une revue de la performance financière des sites et de l'avancé des différents chantiers RSE est effectuée entre le Comité Exécutif et l'ensemble des Directions (Directions Métiers Groupe et Directions des sites).

Au travers d'échanges trimestriels avec le conseil de surveillance, le Comité Exécutif rend compte de l'état d'avancement de la trajectoire RSE du Groupe. Chaque année, depuis 2020 durant le premier trimestre, un questionnaire d'audit externe, mandaté par les actionnaires de Clayens et les membres du conseil de surveillance, est effectué pour vérifier l'exactitude des informations et des indicateurs communiqués. L'audit est assorti d'un rapport qui valide également la trajectoire prise par le Groupe, et donne les tendances sur l'amélioration ou non de Clayens sur les piliers RSE. Le dernier audit, en date de 2023, démontre une progression du Groupe sur chacun des piliers.

---

## Comités spécifiques

**Comité Carbone :** Créé en 2021, ce comité est en charge de piloter la stratégie carbone de Clayens. Il est animé par le préventeur environnement Groupe. Le comité est composé de cinq membres du Comité Exécutif, dont le PDG, ainsi que des référents experts sur les domaines de l'environnement, de l'énergie, des matières et des achats. Lors de chaque réunion mensuelle, différents sujets sont abordés (communication sur les résultats du Groupe, évolution des réglementations carbone, évolution des matières premières bas carbone) et des actions sont prises (validation de projets d'autoproduction sur les sites, contrats d'achats d'électricité verte ou encore renouvellement d'équipements par du matériel moins émissif).

**Comité Achats responsables :** Créé en 2022, ce comité est en charge de piloter la stratégie achats responsables de Clayens. Il est animé par le responsable Qualité Achats Groupe. Le comité est composé de la Vice-présidente Achats, de la Directrice Achats Groupe, du Responsable Qualité Achats et de son alternant technicien Qualité Achats. Ce comité se réunit semestriellement pour faire un état des lieux des différents indicateurs de performances achats responsables, qui sont ensuite communiqués aux membres du Comité Exécutif et aux Directions Groupe. Il est également en charge de valider l'avancé des plans d'action et de la trajectoire définie.

**Comité Social Groupe (EMEA) :** Créé en 2022, suite à la demande des salariés des filiales d'être tenu informés des décisions majeures de la stratégie du Groupe. Ce comité n'a pas de pouvoir décisionnel. Son rôle est purement informatif. Il est composé du PDG de Clayens, qui en assure la présidence; de la Directrice Ressources Humaines EMEA, et des membres volontaires issus des Comités Sociaux et Economiques sites (1 membre par site doté d'un CSE, soit 15 membres au total sur EMEA). Il est prévu d'élargir ce comité aux salariés volontaires issus des sites n'ayant pas de CSE. Ce comité se réunit trimestriellement et est informé de la situation économique du Groupe et des grandes tendances qui se dessinent. Des comptes rendus sont rédigés à la fin de chaque réunion et communiqués auprès des sites via les membres présents.



# GOUVERNANCE ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Organes de gouvernance	Objectifs
<b>Comité Carbone</b>	Définit la stratégie et les enjeux liés aux émissions de GES du Groupe
<b>Direction Générale Déléguée Industrie, Qualité, Maintenance HSE</b>	Définit la politique environnementale du Groupe
<b>Direction Générale Déléguée Engineering</b>	Missionne la Direction R&D pour la mise en place de développement réduisant l'impact environnemental des produits
<b>Direction Qualité Groupe</b>	Définit les procédures et les standards opérationnels environnementaux Réalise des audits internes du processus environnement
<b>Direction Maintenance HSE Groupe</b>	Déploie la politique environnementale du Groupe et la stratégie de réduction des émissions de CO2 au sein des filiales 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

- >>> A partir du premier semestre 2024, le comité Carbone évoluera vers un comité RSE qui se réunira mensuellement afin de piloter la stratégie RSE du Groupe. Il sera composé des membres du Comex et de référents experts sur les domaines propres de chaque enjeu de la RSE.
- >>> Une équipe Groupe est en charge de l'enjeu environnemental. Elle est dédiée au support des sites et au partage des bonnes pratiques identifiées.
- >>> Des ateliers sont organisés trimestriellement avec tous les responsables HSE des sites. Ils permettent un temps d'échange et de retour d'expériences des filiales sur les bonnes pratiques environnementales.



# GOUVERNANCE ENJEUX SOCIAUX

## Organes de gouvernance

**Direction Générale Déléguée Finance, RH et IT**

**Direction Générale Déléguée Industrielle, Santé Sécurité et Environnement**

**Direction RH Groupe**

**Direction Maintenance HSEé Groupe**

## Objectifs

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

Définit la politique Santé Sécurité du Groupe

Elaborer et communiquer la stratégie RH Groupe  
Définir, optimiser les processus et les digitaliser  
Déployer des outils et procédures efficaces  
Consolider et présenter les données/KPI au niveau du groupe (RCM, ONB, etc...)  
Soutenir les acteurs de l'organisation au quotidien  
Processus d'audit du groupe dans les filiales

Déploie la politique Santé Sécurité du Groupe et la stratégie de réduction des accidents de travail au sein des filiales  
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



# GOVERNANCE ENJEUX SOCIAUX

## Organes de gouvernance

**Direction Informatique Groupe**

**Direction Qualité Groupe**

## Objectifs

Déploie la politique de sécurité des données des collaborateurs  
Veille à la sécurité du parc informatique  
Effectue les campagnes de phishing interne

Réalise des audits internes des processus RH, Santé Sécurité et Informatique

- Une équipe Groupe est en charge de l'enjeu Santé Sécurité. Elle est dédiée au support des sites, au partage des bonnes pratiques identifiées, à l'accompagnement des sites dans la réalisation de leur évaluation des risques professionnels, à l'analyse de leurs accidents du travail ainsi qu'à veiller aux respects des règles définies.
- Des ateliers sont organisés trimestriellement avec tous les responsables HSE des sites. Ils permettent un temps d'échange et de retour d'expériences des filiales sur les bonnes pratiques Santé Sécurité.
- 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.
- La direction Maintenance HSEé est en support du site de Clayens NP Genas dans sa certification ISO 45001.
- 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



# GOUVERNANCE ENJEUX CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

## Organes de gouvernance

## Objectifs

### Direction Générale Déléguée Achats

Définit la politique achats responsables du Groupe  
Définit la stratégie et les enjeux liés aux achats responsables

### Direction Maintenance HSE

Gère les fiches de données sécurité et les demandes d'attestation de conformité des matières et produits chimiques

### Direction Qualité Groupe

Définit et déploie le système Qualité et les standards opérationnels en lien avec la Qualité  
Réalise les audits internes des processus sur l'ensemble des sites et assure ainsi la conformité à nos standards et aux référentiels normatifs qui nous régissent  
Support des sites sur des problématiques spécifiques escaladées

### Service Qualité Achats Groupe

Définit les procédures et les standards opérationnels en lien avec les achats responsables  
Reporte semestriellement les indicateurs de performance achats responsables au comité exécutif  
Échange en continu avec les équipes en central et en local

### Acheteurs Groupe

Déploie la politique achats responsables du Groupe au sein des filiales  
Réalise des audits sur sites chez les fournisseurs  
Échange en continu avec les équipes en central et en local  
Support des fournisseurs et des filiales dans les activités Achats



# GOUVERNANCE ENJEUX CHAÎNE DE VALEUR ET PRODUITS

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



# GOUVERNANCE ENJEUX ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Organes de gouvernance	Objectifs
<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).

➤➤➤ 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**





# L'ENVIRONNEMENT EN QUELQUES CHIFFRES



**182 196,3**  
Total Scope

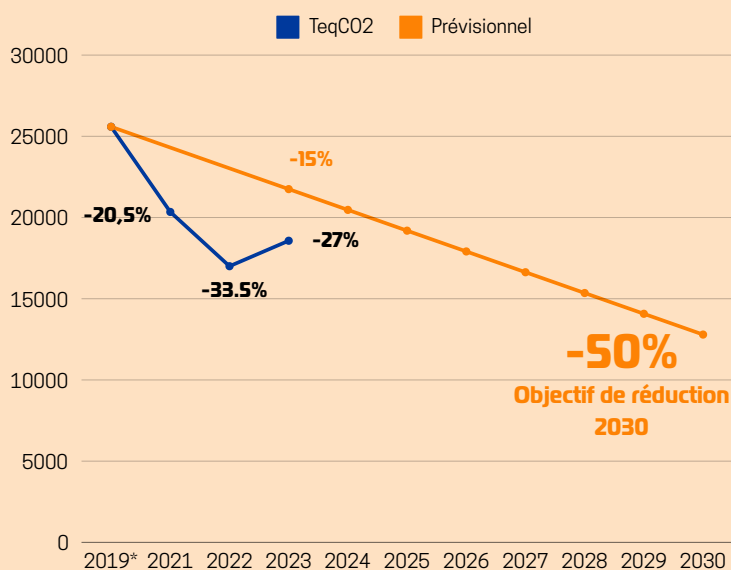
## Principaux postes d'émissions du Groupe 2023

Type de Scope	Principaux postes d'émissions	Emissions GES (1)	Comparatif TeqCO2 en voiture (Km)
Scope 1	Sources fixes et mobiles de combustion	1 822,4 TeqCO2	8 375 000 km
Scope 2	Achats d'électricité et de chaleur	15 517,1 TeqCO2	71 310 202 km
Scope 3	Achats de biens et de services Biens d'investissement Transport et Distribution en amont	162 317,9 TeqCO2 (2)	757 615 km

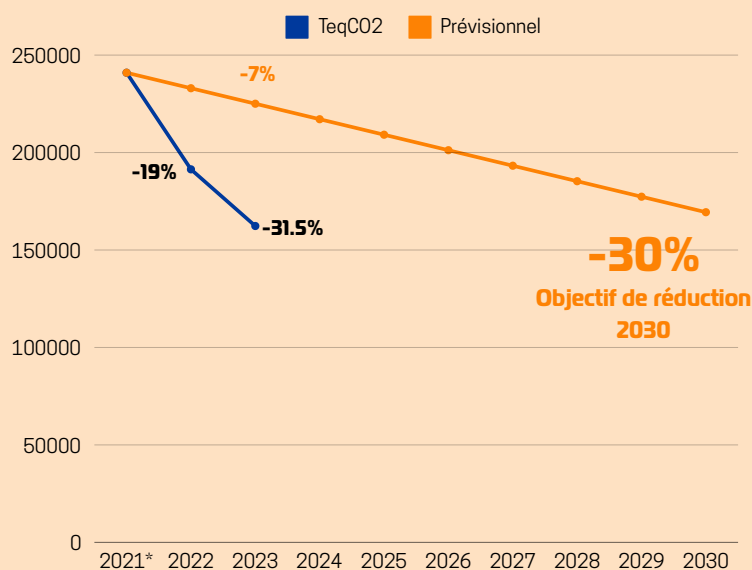
(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023

(2) dont amont 125468,7 TeqCO2 et aval 28979,9 TeqCO2 en 2023

### ÉVOLUTION BILAN CARBONE (SCOPE 1 & 2) (1)



### ÉVOLUTION BILAN CARBONE (SCOPE 3) (1)



\*Année de référence

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023



# L'ENVIRONNEMENT EN QUELQUES CHIFFRES

## Déchets 2023

Type de déchets	Poids en Tonnes (1)	Poids Valorisé en Tonnes	% Déchets valorisés
Déchets non dangereux	6 785,4	3 274,7	48%
Déchets dangereux	357,6	17,9	5%
Total	7 143	3 292,6	46%

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023



# CLIMAT & ÉNERGIE

## DE QUOI PARLE-T-ON ?



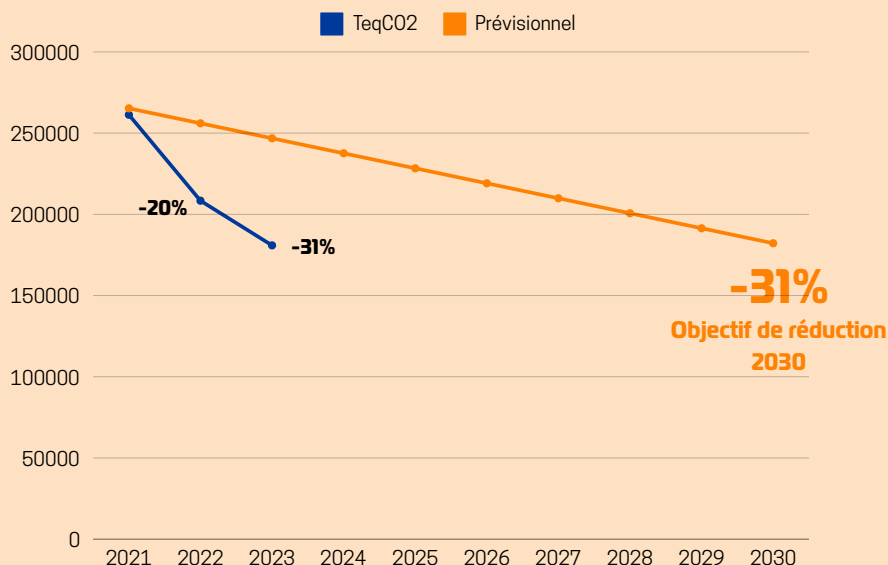
## NOS OBJECTIFS

- 1 Réduire de 50% nos Scope 1 & 2 d'ici 2030, par rapport à 2019, validés par le SBTi
- 2 Réduire le Scope 3 de 30% d'ici 2030, par rapport à 2021, validé par le SBTi
- 3 100% des filiales EMEA certifiées ISO 14001 à fin 2027
- 4 Réduire notre intensité énergétique (MWh/T transformées) de 10% d'ici 2027, par rapport à 2021
- 5 100% de nos filiales avec un audit énergétique à fin 2025

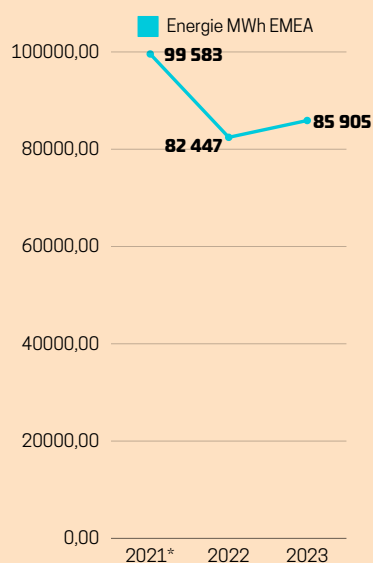
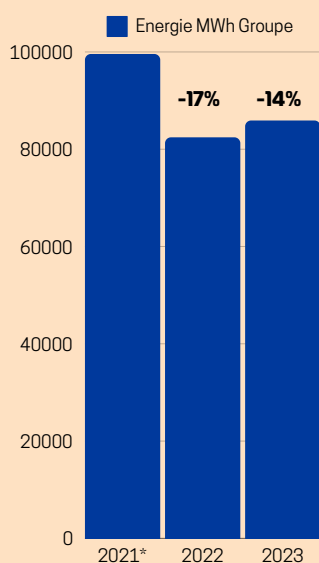


## CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

### ÉVOLUTION DU BILAN CARBONE (1)



### ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE TOTALE



- La part des énergies renouvelables sur l'ensemble du Groupe est de 9% en 2023. (1)
- 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 68%.  
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 2023, 61% des filiales ont été auditées. Des audits énergétiques sont prévus sur tous les sites NAM à partir du deuxième semestre 2024.
- En 2023, l'intensité énergétique de Clayens était de 2,39 MWh/T transformées contre 2,70 MWh/T transformées en 2021 soit une diminution de 11% (1).

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023



# CLIMAT & ÉNERGIE

## Politique

Une politique environnement Groupe, revue annuellement, existe depuis 2019. Sa dernière mise à jour date novembre 2023. 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

Une volonté de remplacer le Comité Carbone en Comité RSE est en réflexion pour une mise en place au premier semestre 2024. Il sera composé de tous les membres du Comité Exécutif ainsi que des experts métiers en lien avec les piliers de la RSE. Lors de chaque réunion mensuelle, différents sujets seront abordés, notamment le reporting des KPI RSE par les différents membres. Ce comité sera en charge de piloter la stratégie RSE de Clayens, et d'analyser la performance RSE du groupe. Ce temps d'analyse sera important pour tenir nos objectifs, et d'ajuster les plans d'actions, selon les performances escomptées.

Depuis janvier 2021, le Groupe mesure l'empreinte carbone Scope 1 & 2 de l'ensemble de ses filiales (1). Un premier screening du Scope 3 a été effectué en 2021 via une approche monétaire. Ce scope a été recalculé par une société externe pour les années 2022 et 2023. Le développement d'un outil, qui permettra à Clayens de calculer en autonomie son Scope 3 à l'échelle Groupe, est prévu pour le premier semestre 2024. En effet, la consolidation des données nécessaires à sa réalisation est en cours de finalisation.

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 l'organisme.

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023



# CLIMAT & ÉNERGIE

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. Pour sa part, le site NP Germany en a souscrit un 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. Cela représente 0,5% de l'électricité consommée par le Groupe (1). A fin 2023, la part des énergies renouvelables est de 9%, soit une consommation d'énergies renouvelables de 6 248 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). Un PPA consiste à acheter sur 10 à 15 ans de l'énergie verte qui sera produite par une ferme éolienne ou solaire. Cette engagement permet de financer le développement de la production d'électricité à base d'énergies renouvelables.

Les sites industriels de Clayens sont éloignés du lieu de production d'énergie verte potentiel. Dans ce cas, le Groupe a la possibilité de mettre en place des VPPA. Une étude est en cours d'investigation pour le périmètre Europe.

Dans ce type de montage, l'énergie achetée, à défaut de pouvoir être transportée jusqu'aux usines de production, est revendue sur le marché. Cette action permet ainsi la décarbonation des réseaux électriques.

L'entreprise continue alors de s'approvisionner auprès de son fournisseur d'énergie habituel pour alimenter ses usines.

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 dépendant du type de gaz contenu.

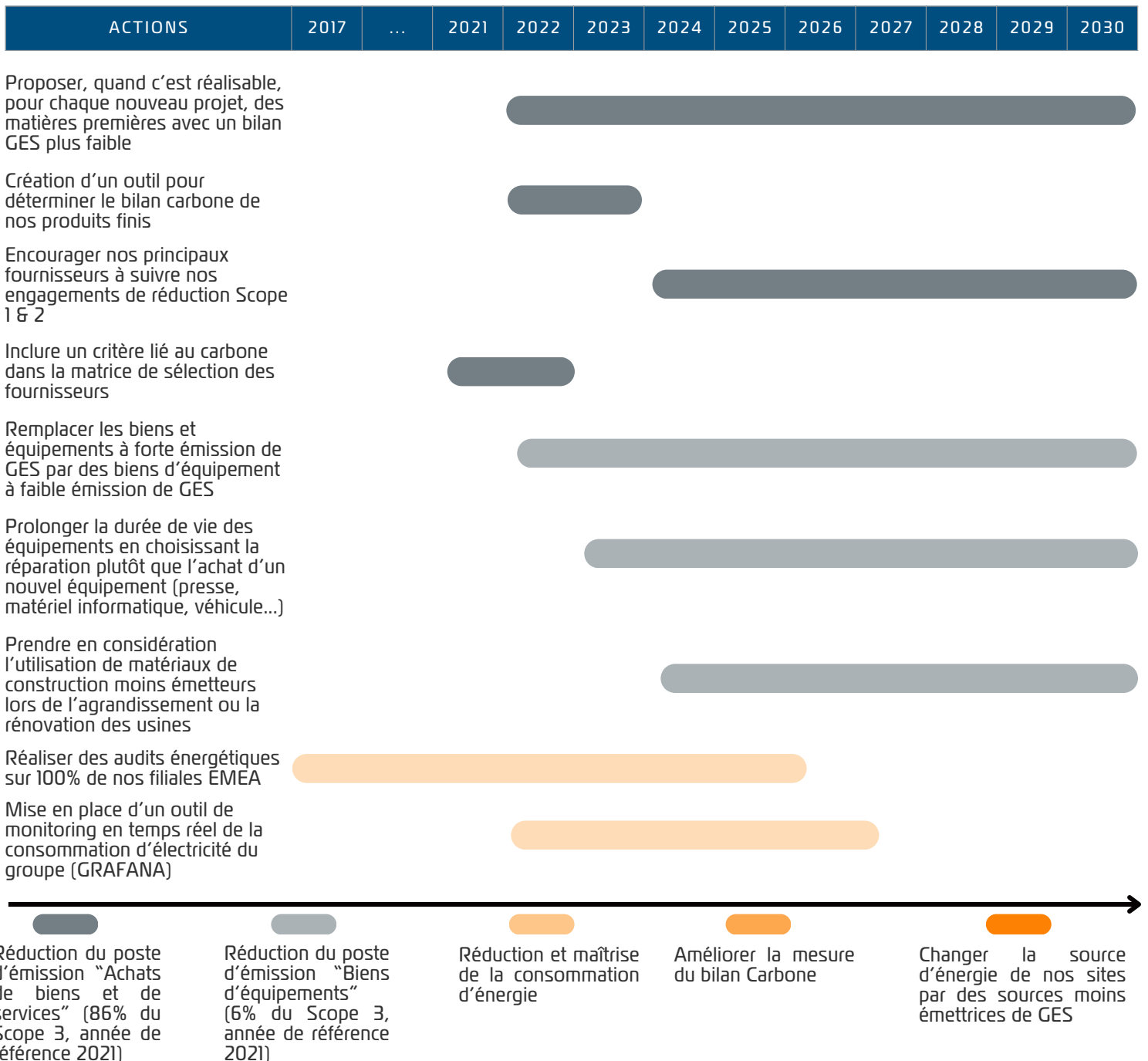
Les chariots élévateurs fonctionnant à gaz sont remplacés par des chariots électriques voire, lorsque cela est possible, supprimer l'emploi de chariot élévateur, en repensant les flux internes des sites. Le pilotage des chaudières fonctionnant au gaz est également revu, et optimiser la consommation au plus juste du besoin requis.

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023



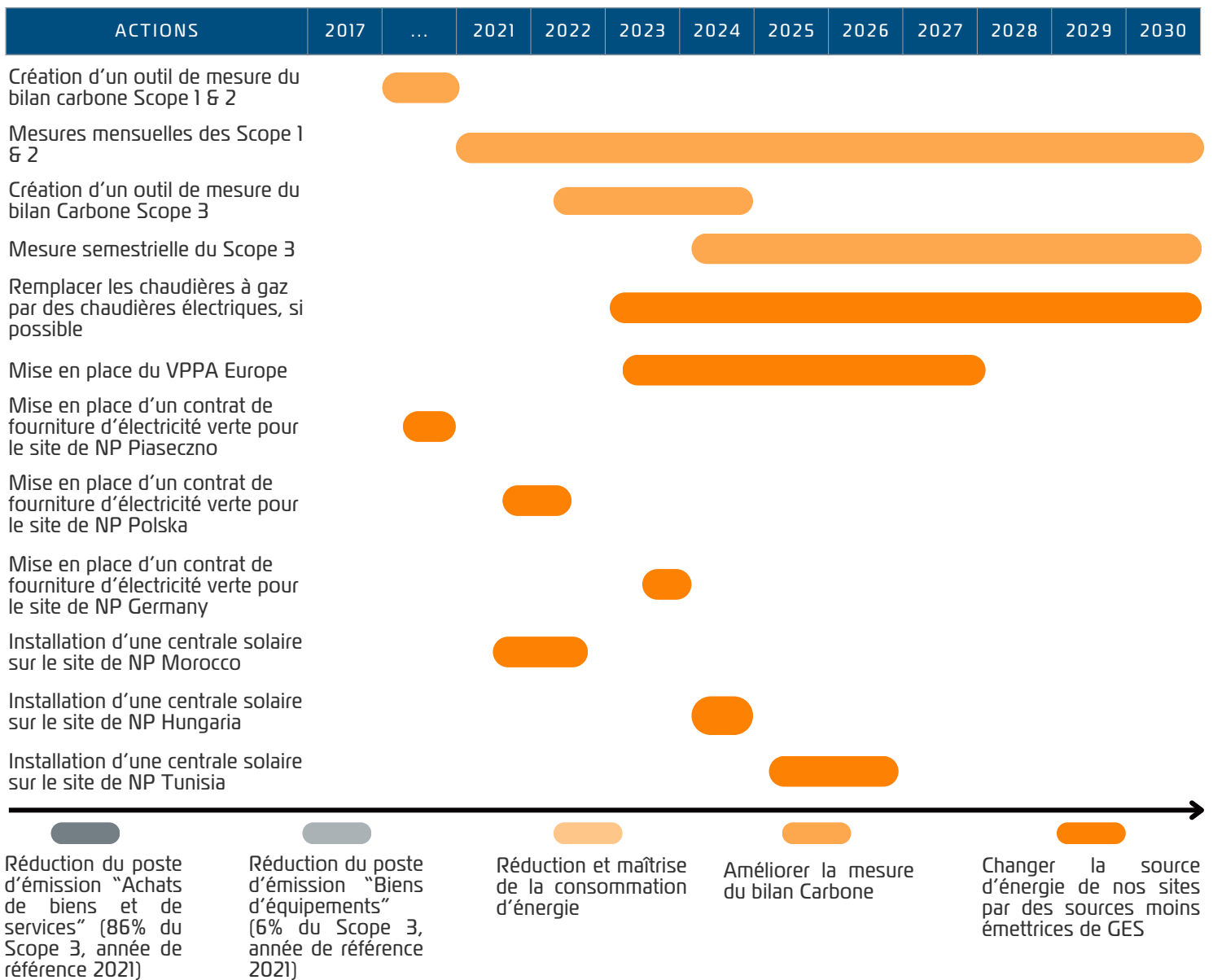
# RÉTROPLANNING SUR NOTRE RÉDUCTION D'EMPREINTE CARBONE

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

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.





# CLIMAT & ÉNERGIE

Des actions de réduction du Scope 3 sont également en cours de déploiement afin de travailler sur les principaux postes d'émission.

A titre d'exemple, sur l'axe « Achat de biens et de services », des critères liés à l'empreinte carbone dans la matrice d'évaluation des achats ont été intégrés.

De même, pour les projets futurs, il sera annexé au Request For Quotation (RFQ) client, le bilan carbone de la pièce à produire, reprenant l'ensemble des étapes 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 d'engager des échanges et d'accroître la sphère d'influence du Groupe sur le choix des matières premières.

## 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. A fin 2023, 90% des sites (1) ont été évalués dans le cadre de ces audits, 11 audits sont planifiés sur NAM, en 2024. Après chaque audit, le site reçoit une revue de sa performance énergétique, qui permet d'identifier les leviers d'améliorations prioritaires. La mise en place de toutes ces actions se traduit par la diminution de 14% des consommations d'énergie du Groupe (1), toutes énergies confondues.

En 2023, la consommation de l'ensemble des énergies du Groupe était de 85 905 MWh, contre 99 583 MWh en 2021 (2).

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

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023

(2) 2021, Année de référence



# 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. A fin 2023, 14 sites sont certifiés sur les 32, soit 44% du groupe Clayens. Sur le secteur EMEA, cela représente 68% des filiales. En 2023, 2 nouvelles certifications ont été obtenues au Maroc et en France, et 2 autres sont programmées en 2024. De plus, une filiale est certifiée ISO 50 001, qui concerne le management de l'énergie.

Dans un contexte de transversaliser les bonnes pratiques et d'améliorer les performances des sites, Clayens a sensibilisé, en 2023, 100% des collaborateurs du Groupe (1) 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; et de l'e-mailing.

Des articles sont publiés sur l'intranet pour animer la communication interne. Les mêmes articles sont republiés sur le site Internet du Groupe et sur les différents réseaux sociaux de Clayens pour la communication externe.

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023



# CLIMAT & ÉNERGIE

Cette stratégie de communication, à travers ces différents supports, permet de sensibiliser nos parties prenantes sur des questions environnementales, et ainsi de promouvoir les actions environnementales prises par Clayens. Inauguré en 2022, le « Clayens Environmental day » est organisé chaque année lors de la Journée Mondiale de l'Environnement.

Durant cet évènement, des campagnes d'affichage sur des sujets ciblés sont organisées, et des ateliers de sensibilisation à l'environnement ont lieu. En 2023, des ateliers comme "Le Bar à Eaux" ont été organisés sur le site NP Genas pour éduquer et sensibiliser sur l'eau dans toutes ses formes. Sur le site NP Brion, un atelier de la Fresque du Climat est envisagé pour l'année 2024, avec l'aide d'un intervenant externe habilité par l'association "La Fresque du Climat".



# EAU & POLLUTIONS

---

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

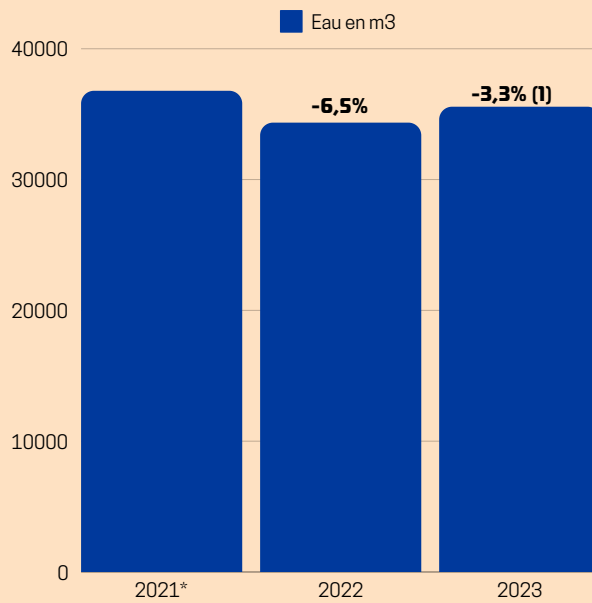


## NOS OBJECTIFS

- 1 Atteindre un taux de recyclage/réemploi des déchets non dangereux de 50%, à fin 2026
- 2 Maintenir le ratio de consommation d'eau inférieur à 1m<sup>3</sup>/personne/mois.
- 3 Déployer la prévention de la perte de granulés plastiques dans l'environnement sur 100% des sites EMEA, d'ici fin 2024

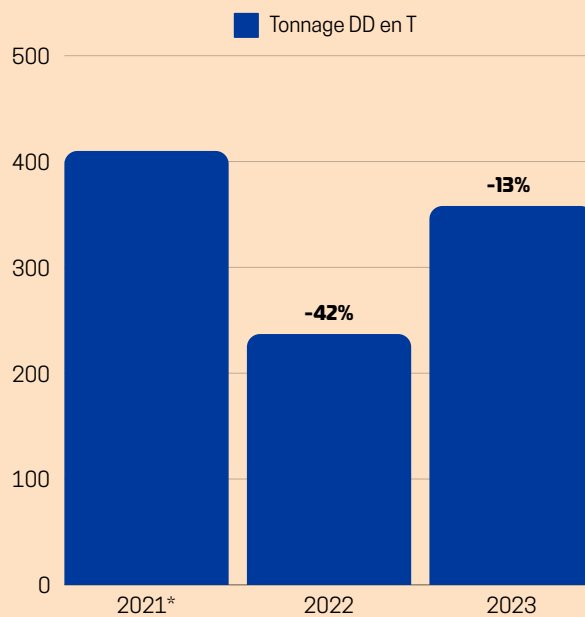


### ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'EAU DES FILIALES (1)



**-3.3%**  
d'eau en m3 depuis 2021

### ÉVOLUTION DE LA PRODUCTION DE DÉCHETS DANGEREUX (1)



**-13%**  
de DD par rapport à 2021 (1)

(2) Augmentation en 2023 dû à l'intégration d'un site ayant sa propre station de traitement des eaux

- 100% de l'eau consommée provient du réseau de distribution publique.
- 75% des sites disposent d'un broyeur central (1), permettant le réemploi direct de certaines matières.
- A fin 2023, le tonnage de déchets produits a augmenté de 25% (1), par rapport à 2021. Ce résultat s'explique par l'intégration de deux sites français, fin 2022.
- A fin 2023, 46% des déchets non dangereux ont été recyclés ou réemployés contre 27.5% en 2021\* (1).

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023

\*Année de référence

# EAU & POLLUTIONS

## Politique

Une politique environnement Groupe, revue annuellement, existe depuis 2019. Sa dernière mise à jour date de novembre 2023. 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 maintenance – 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 cours d'investigation. Ce 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. 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.



# EAU & POLLUTIONS

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.

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. L'ensemble des filiales suivent en direct leur taux de rebuts par presse afin de pouvoir intervenir sur les réglages machines, et ainsi réduire la quantité de déchets produits. A fin 2023, 46% des déchets du Groupe sont recyclés contre 27,5% en 2021\*. Des sensibilisations, destinées aux employés sur l'enjeu que représente la gestion des déchets, sont dispensées sur 100% des filiales.

Lorsque cela est possible, Clayens réemploie directement ses déchets de production après les avoir broyés pour en faire de la matière première injectable. A date, 1% de la matière première consommée à l'échelle du Groupe provient de réemploi de rebroyés internes. 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, 60% des sites (1) 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.

\*Année de référence

(1) Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023



# EAU & POLLUTIONS

Dans une logique de favoriser le traitement des déchets en partant du réemploi, les carottes d'injection sont directement réinjectées, lorsque cela est possible, via des broyeurs en pied de presse.

Les rebuts de pièces thermoplastiques sont, quant à eux, rebroyés directement sur site via des centrales de broyage lorsque cela est techniquement réalisable.

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. Cette bonne pratique est en cours de déploiement sur les filiales étrangères de Clayens. 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 avancés en terme d'environnement. Un club HSE trimestriel est organisé avec les référents HSE des sites EMEA 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,...). 63% des sites du Groupe ont fait leur analyse de risques environnementaux.





# EAU & POLLUTIONS

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, soit 44% des filiales. 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, tel que l'installation de butes 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. 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 étrangères de la zone EMEA à fin 2024.



# ÉCO-CONCEPTION & ÉCONOMIE CIRCULAIRE

---

DE QUOI PARLE-T-ON ?

- ↳ **Eco-conception**
- ↳ **Usage des produits**
- ↳ **Fin de vie et économie circulaire**

NOS OBJECTIFS

1

100% des nouveaux projets ont une évaluation du bilan carbone de leur produit fini

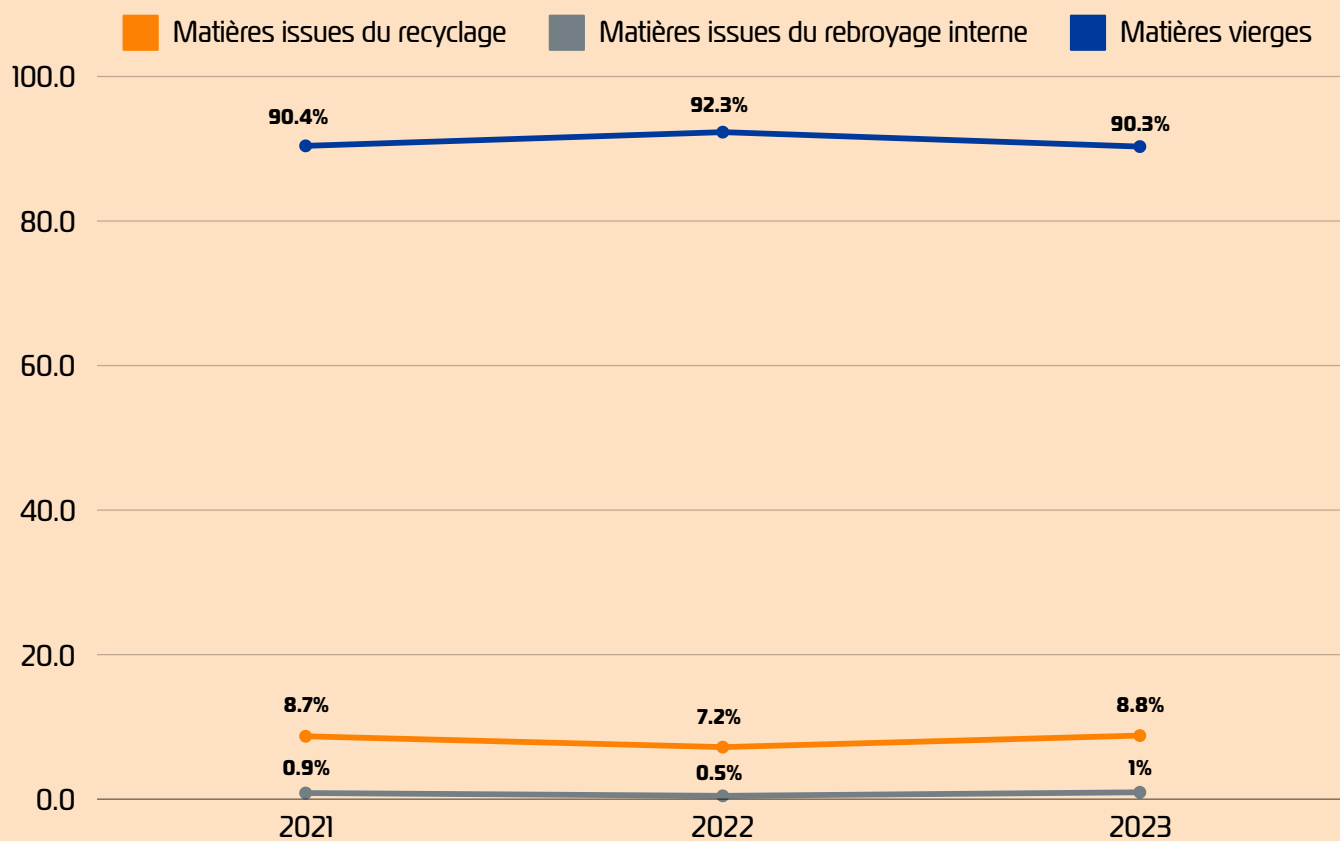
2

Identifier de nouvelles débouchés pour le traitement des déchets du Groupe



## CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

### RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS DE MATIÈRES PREMIÈRES EMEA (%)



- En 2023, la part d'emploi de matières issues du recyclage et du broyage interne est de 9.7% (9,6% en 2021), soit 1933T, dont 1753,6T issus de recyclés.
- La part de la consommation de rebroyés internes a augmenté entre 2023 et 2021 : 0.95% en 2023, contre 0.85% en 2021.

# ÉCO-CONCEPTION & ÉCONOMIE CIRCULAIRE

## Politiques

Une politique environnement Groupe, revue annuellement, existe depuis 2019. Sa dernière mise à jour date de décembre 2023. 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 prototypes.

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 « green » que lui proposent ses clients, ou sera lui-même moteur pour proposer un autre panel de matières plus vertueuses 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.

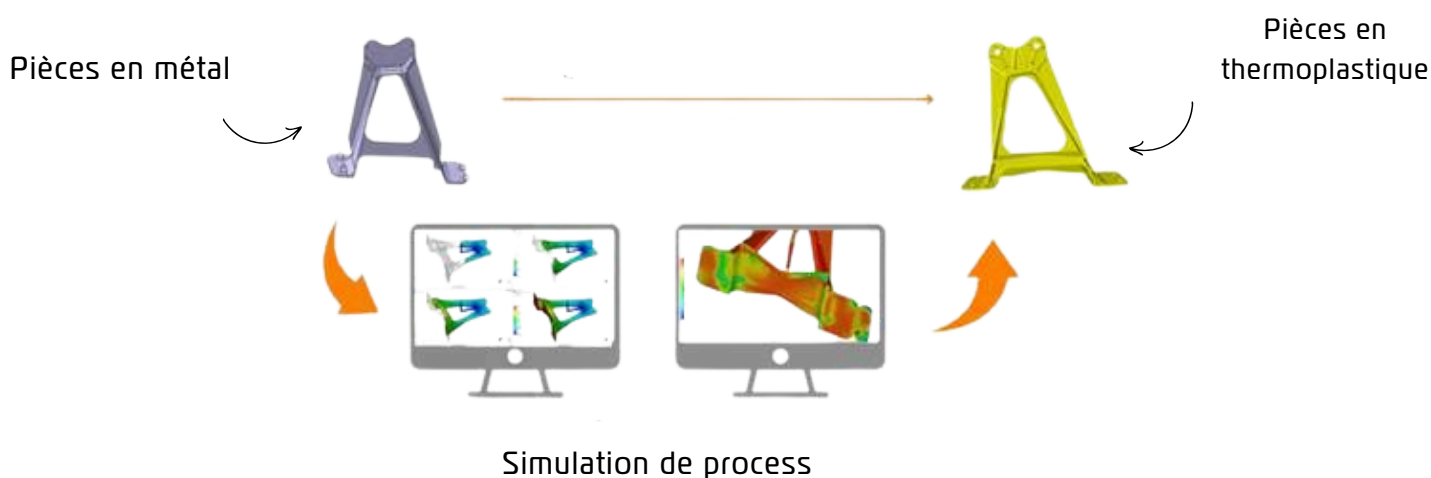
La fabrication additive, également connue sous le nom d'impression 3D permet, à partir d'ajouts de fines couches de matières, de constituer des pièces, même les plus complexes. Il suffit de réaliser, en amont de l'impression, la création 3D de la pièce souhaitée sur logiciel. Cette technologie permet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

A fin 2023, la part de matières premières recyclées utilisées est de 8,8%. Clayens prévoit de consolider 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 100% du contrôle opérationnel 2023



# 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





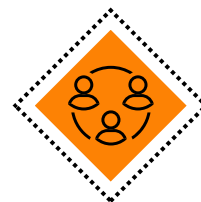
# CONTEXTE

2023 a été une année charnière pour Clayens avec un contexte de fort développement, via de nombreuses acquisitions externes sur la zone Amérique du nord (NAM).

Le groupe a accéléré son développement avec l'acquisition depuis janvier 2023 de 13 sites de fabrication aux USA et au Mexique. Ces acquisitions ont permis à Clayens de renforcer sa présence en Amérique du Nord, en diversifiant son portefeuille clients, et en intégrant de nouvelles technologies, notamment dans la Santé.

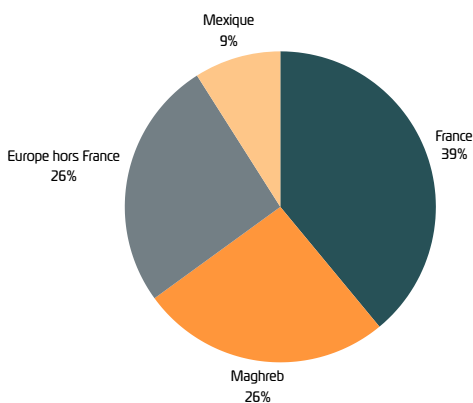
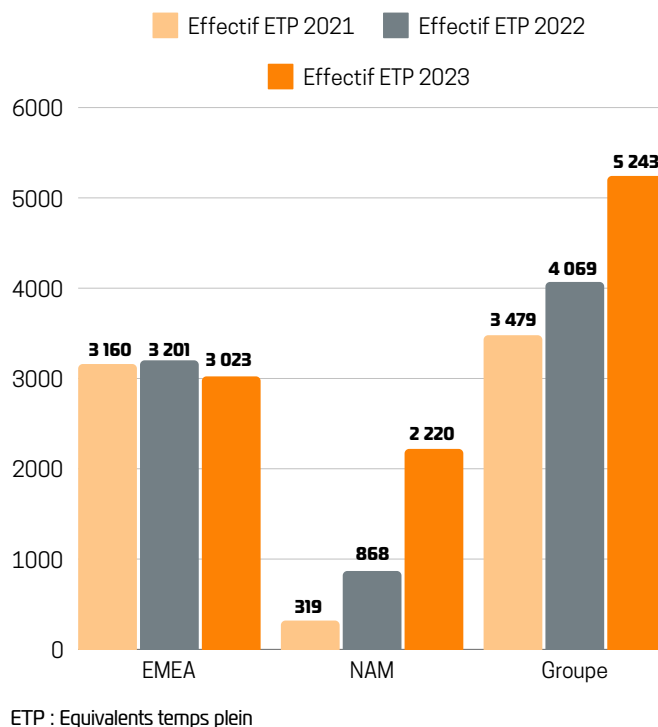
Clayens a ainsi fait l'acquisition du fabricant de pièces plastiques de précision américain Parkway Products LLC (« Parkway »), présent aux Etats-Unis, et possédant un site mexicain basé à Saltillo. Clayens a par ailleurs repris les activités et l'usine d'injection plastique du site de Crystal Lake (Illinois, Etats-Unis), auprès d'un grand groupe du secteur de la santé. Enfin, le groupe a également intégré un site complémentaire situé dans la ville de Chihuahua au Mexique.

Ces acquisitions récentes donnent une nouvelle dimension au Groupe Clayens, qui a connu une croissance de son effectif global de 28,8 points sur l'année 2023.

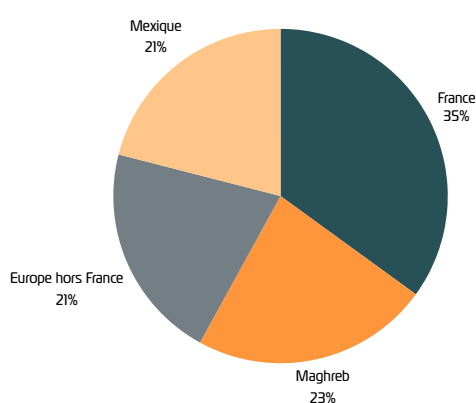


**5,243**

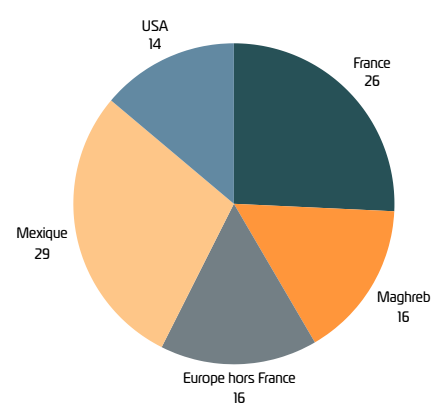
Collaborateurs en 2023  
VS 4 069 en 2022



RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN 2021



RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN 2022



RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN 2023



# 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\*).**

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 ; permettant 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.

La mise en place de Success Factors chez Clayens nous permettra également d'aligner nos processus RH au sein de toutes nos filiales. Il est prévu de le déployer sur l'ensemble de nos sites, en deux phases :

1. Phase pilote : paramétrage et déploiement sur les sites pilotes, que sont Clayens NP Genas, NP Jura, NP Polska, NP Slovakia, NP Hungaria et NP Morrocco.
2. Déploiement sur les autres filiales du groupe.

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 sera traduit dans les différentes langues du Groupe.

Une fois 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).

Statut du déploiement : A fin 2023, le paramétrage des modules Core RH, Recrutement et Onboarding est actuellement en cours avec nos sites pilotes. La mise en place de ces trois premiers modules aura lieu courant du deuxième trimestre 2024.

Le déploiement de la suite complète au sein des sites pilotes s'achèvera au cours du dernier trimestre 2024.

Le lancement du projet pour les autres filiales s'effectuera fin 2024, pour un déploiement complet fin 2025.

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

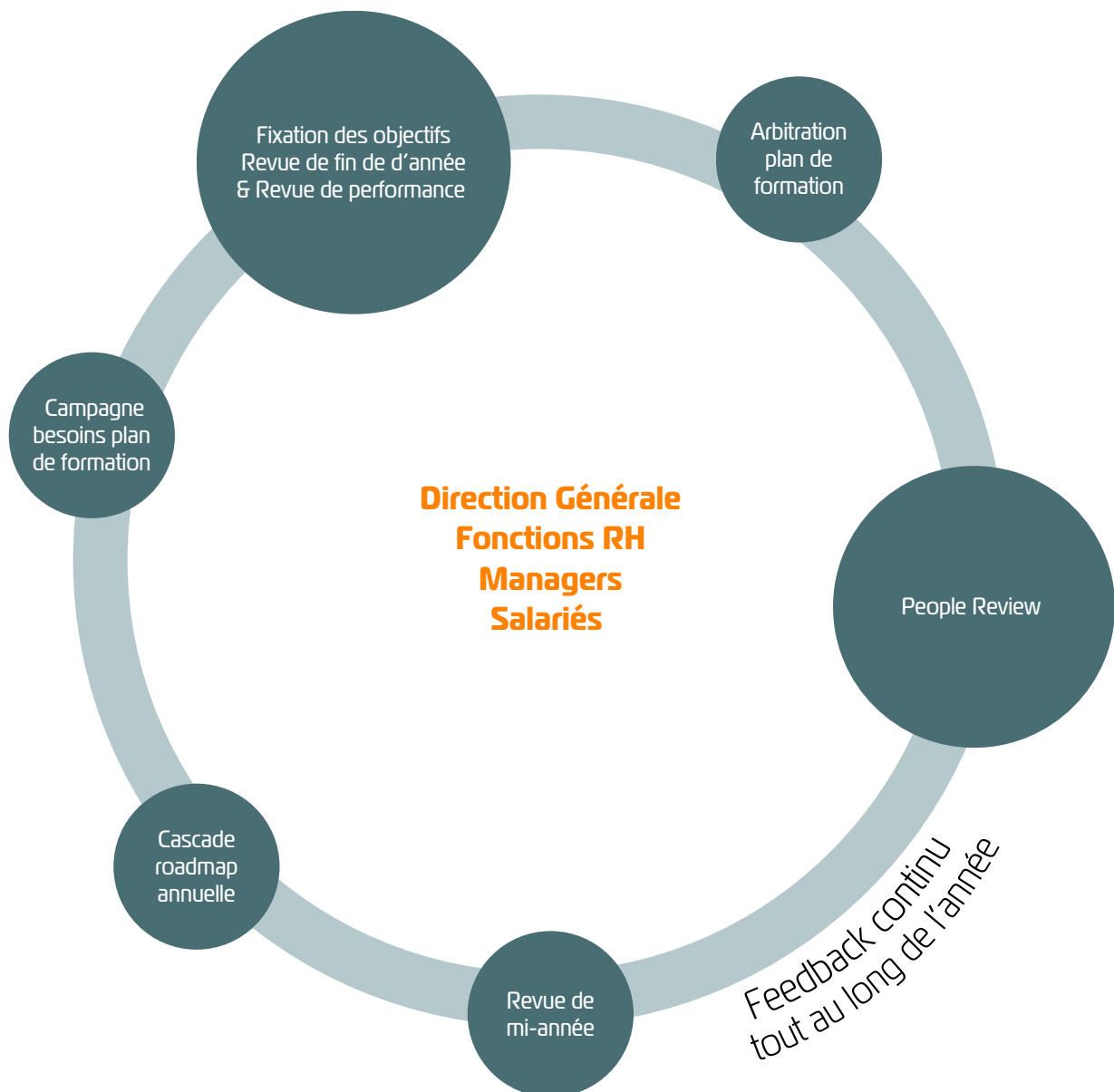
\*\*People Doc : Plateforme cloud (SaaS) de centralisation des documents RH



# CONTEXTE

En concomitance avec le projet de mise en place de son SIRH, Clayens démarre 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 à tous. 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”\*

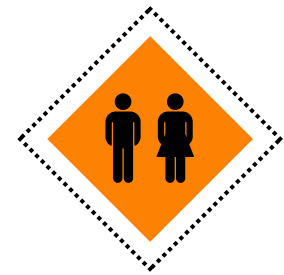
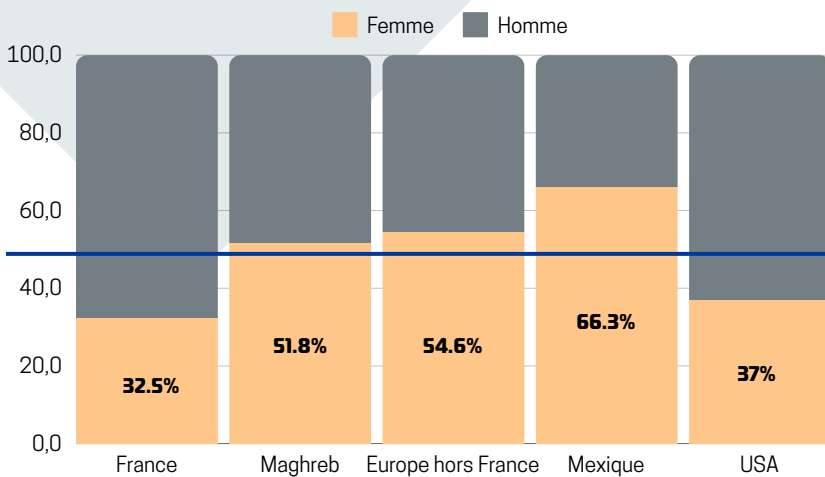


\*People Management Cycle : Cycle de gestion RH



# NOS RESSOURCES HUMAINES EN QUELQUES CHIFFRES

## RÉPARTITION HOMME/FEMME EN 2023 (%)

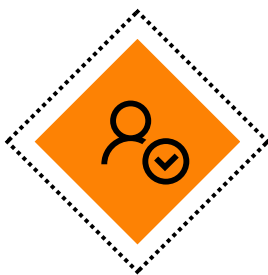


**50%**  
Objectif

**51% - 49%**

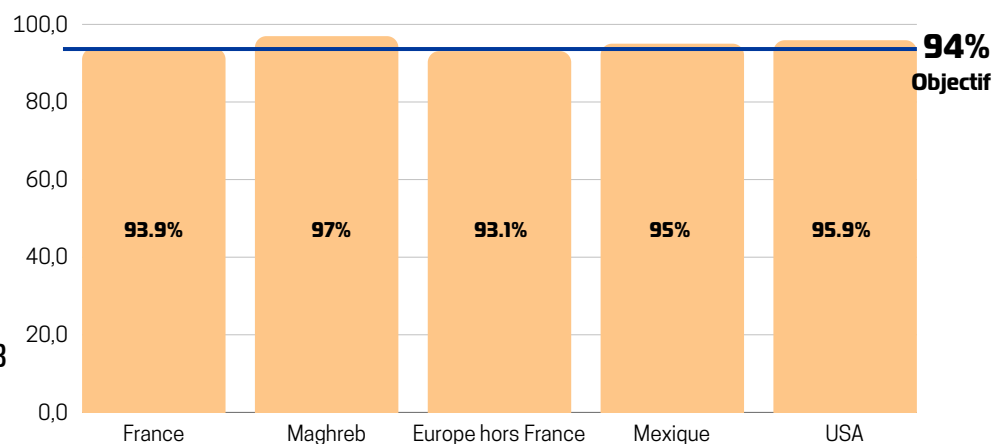
Répartition Groupe Hommes/Femmes 2023  
VS 52%-48% en 2022 et 2021

## TAUX DE PRÉSENTÉISME ANNUEL EN 2023 (%)



**94,89%**

Taux de présentéisme annuel Groupe 2023  
VS 94,61% en 2022  
et 94,67% en 2021



**94%**  
Objectif



# DROITS DES TRAVAILLEURS

---

DE QUOI PARLE-T-ON ?

- Liberté d'association
- Travail forcé
- Travail des enfants
- Travail illicite
- Salaire décent

NOS OBJECTIFS

1

Rémunérer 100% des salariés du Groupe au-dessus des minimums légaux en vigueur dans chaque pays où Clayens est présent

2

S'assurer qu'aucun mineur ne travaille de manière illégale dans le Groupe

3

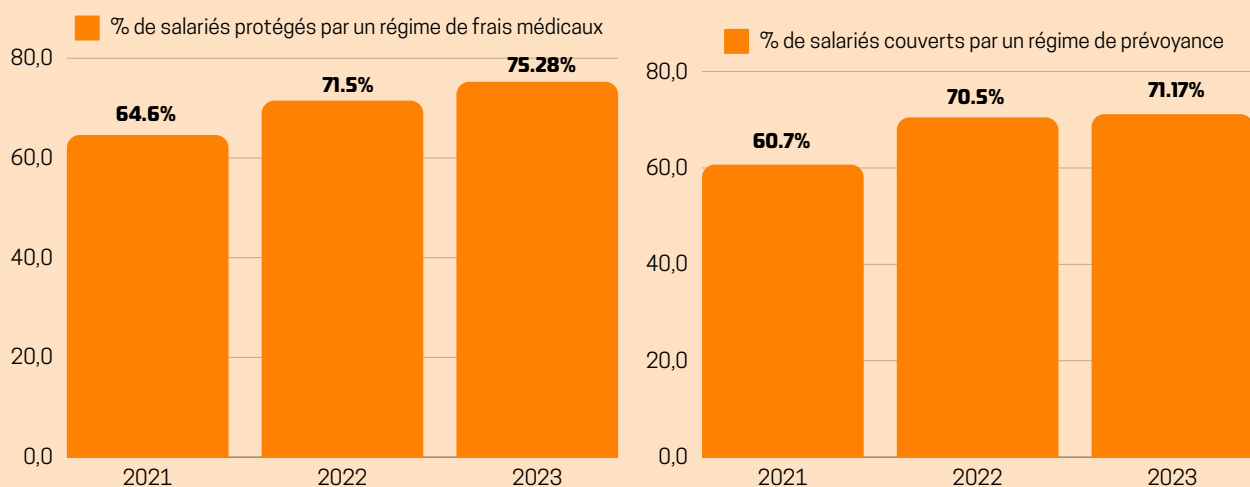
Assurer une couverture santé accessible à 100% des collaborateurs

4

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)



### COUVERTURE ET PROTECTION DE NOS SALARIÉS\*



\*Ce résultat couvre 100% du contrôle opérationnel 2023

➤➤➤ Un groupe de travail a débuté en 2022, et est toujours en cours 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.

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 de 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 2023, aucun enfant n’a travaillé de manière illégale dans le Groupe. Ce résultat est identique à 2021 et 2022.

NB : Le terme “enfant” signifie au sein de Clayens, que l’entreprise autorise le travail des mineurs dès 16 ans, si et seulement, s’ils n’effectuent pas 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 et sa dernière mise à jour date de octobre 2023. Elle est signée par le Directeur Générale Exécutif et est communiquée en interne.

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, et c'est pourquoi l'entreprise attache une importance au rôle positif qu'elle peut jouer au sein des communautés dans lesquelles elle opère. A cette fin, 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 au 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 d'éviter le travail d'enfant. Il n'est jamais exigé de transmettre les originaux aux employeurs, pour éviter la rétention des documents d'identités et ainsi favoriser le travail dissimulé et le travail 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, si elles ont plus de 16 ans, et si 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 2023, 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.





# DROITS DES TRAVAILLEURS

- **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, basées en partie sur le droit du travail qu'il doit respecter. 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 futur module "Onboarding", les nouveaux collaborateurs auront accès au Code Ethique du Groupe dans leur langue pour signature, via leur plateforme Onboarding, avant même leur intégration dans l'entreprise.

- **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.

Dans le cadre de la loi Sapin II, une procédure d'alerte (P63) a été mise en place au niveau mondial avec une adresse électronique confidentielle. 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 des 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 et la DRH EMEA.

En 2023, aucune alerte n'a été remontée via ce système.

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 leur droit et obligation en tant que responsable d'équipe.



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

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Dialogue social

Relations de travail,  
liberté d'association et  
négociation collective

Sécurité de l'emploi et  
du temps de travail

Salaires, compensation  
et avantages adéquats

Bien-être au travail,  
équilibre entre vie  
professionnelle et vie  
privée

## NOS OBJECTIFS

1

limiter le turnover par zone :

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

2

limiter le taux d'absentéisme du groupe à 6%

3

Mettre en place un indicateur de rétention après embauche d'ici 2026:  
% de salariés M.O.I. (1) en poste après 1 an

4

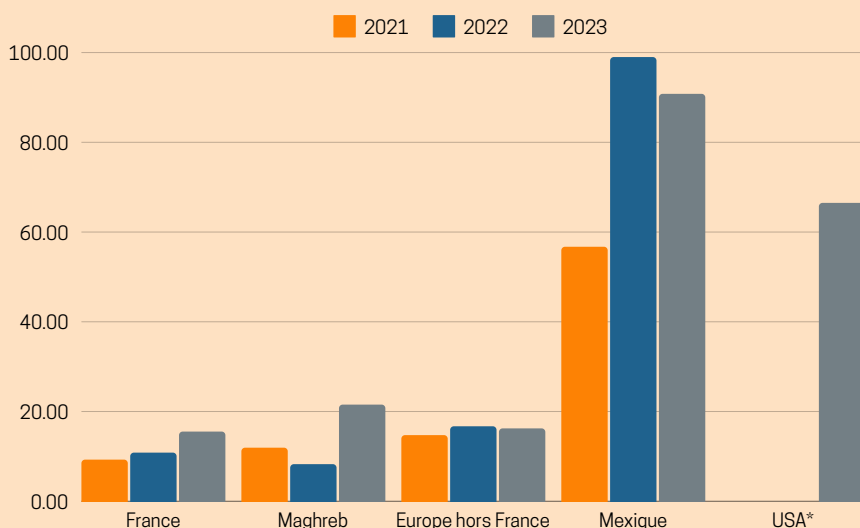
Mettre en place d'une enquête sociale à l'échelle du groupe d'ici 2026

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



## CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

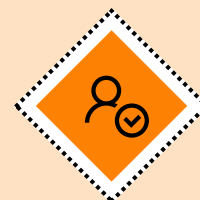
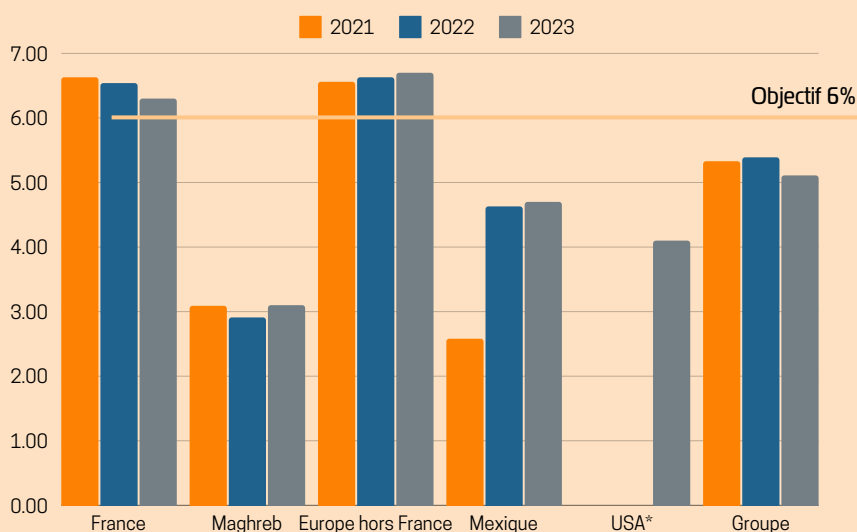
### TAUX DE TURNOVER ANNUEL EN %



#### Objectif taux de turnover

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

### TAUX D'ABSENTÉISME ANNUEL (%)



**5,11%**

Taux d'absentéisme annuel groupe  
 VS 5,39% en 2022  
 et 5,33% en 2021

\*Pas de consolidation rétroactive pour les sites aux Etats-Unis en 2021 et 2022.

- Le contexte des nombreuses acquisitions par Clayens en 2023 a eu un impact significatif sur les taux de turnover au sein du groupe. Concernant la zone mexicaine, la société NP Plastibell North a été acquis fin 2021 avec l'objectif de créer un deuxième site au sein de cette filiale l'année suivante, d'où un fort taux de renouvellement du personnel en 2022 et 2023.
- 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. 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. Elle est signée par le Directeur Général Exécutif. Elle est 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 le Groupe Clayens, la gestion du dialogue social et des avancées qui en découlent a toujours été un enjeu majeur. De part ses différentes activités et implantations mondiales, Clayens répond à six conventions collectives territoriales en France. En effet, Clayens répond à celles de la plasturgie et de la métallurgie en France, 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'équipement 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.



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

Tous les sites français disposent d'un comité social et économique, dont les membres, représentants du personnel, sont élus par les salariés. Des organisations similaires existent au sein de nos filiales NP Morocco et NP 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 économique (CSE) et 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. 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.

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. 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 différentes conventions collectives afin d'anticiper les actions de mise en conformité nécessaires. A titre d'exemple, en 2023, un plan d'action a été déployé pour répondre aux nouvelles dispositions, applicables au 1er janvier 2024, pour la convention collective de la métallurgie.

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.

Une des réalisations notables en 2022 a été l'établissement d'un accord type relatif au télétravail par la direction RH Groupe, qui a par la suite été déployé sur l'ensemble des sites. Cet accord avait comme visé d'accorder un jour de télétravail par semaine (tout en laissant une marge de flexibilité supplémentaire) aux salariés dont la fonction est compatible avec ce mode de fonctionnement.

## 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.



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

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. 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. Un accord sur la déconnexion existe pour garantir le respect des heures de travail des salariés.

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

Dans le cadre de son projet de mise en place d'un SIRH, Clayens prévoit d'étendre le même formulaire d'entretien à l'ensemble des filiales du groupe, avec une fréquence annuelle, sous réserve de la validation du scope projet.

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). En 2021, une étude au niveau du Groupe a été réalisée avec l'assureur de Clayens pour travailler sur l'ergonomie des différents postes de travail, qui sera suivi d'un plan d'action sur 2 ans. Au total sur 2021 et 2022, le Groupe a réalisé une trentaine d'études de poste dans ses ateliers de production français. Ces études ont pour but de détailler l'ensemble des tâches que doit effectuer un salarié, d'observer les contraintes posturales associées, les éléments de l'environnement de travail qui peuvent entraver les mouvements ou provoquer des risques pour la santé et sécurité.

Afin de déployer des études ergonomiques dans l'ensemble de ses sites, le Groupe prévoit de développer un outil d'étude de poste et de dépistage des troubles musculosquelettiques simplifié. 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.

Le Groupe a débuté en 2022 une formation de ses managers au harcèlement moral pour favoriser la détection d'éventuels cas, et que ceux-ci puissent adapter leur management, afin de créer des ambiances saines et sereines pour leurs collaborateurs.



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

De même, des évènements de Team Building sont réalisés chaque année par département pour renforcer les cohésions d'équipes, et permettre des temps d'échanges entre les managers et leurs collaborateurs. En France, les alertes éventuelles au niveau du bien-être au travail sont remontées auprès des directions de site via les comités sociaux et économiques.

Un questionnaire spécifique pour les salariés sortant a également vu le jour en 2022. En identifiant les causes principales de départ volontaire des salariés, Clayens tend à s'améliorer et à augmenter ses chances de retenir ses talents clés. Ce questionnaire de sortie sur les causes de démission a été lancé en 2023, sur des sites pilotes de la zone EMEA pour l'analyse des causes de départ. Celui-ci sera étendu en 2024 sur l'ensemble de la zone EMEA, et selon le bon déploiement de nos processus sur la zone NAM.

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 (de 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.

En général, trimestriellement, les sites mettent une thématique à l'honneur durant une période donnée, et les montants des primes sont doublés sur ces thématiques. 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 sont mis en place sur les sites, sur les sujets des primes de vacances et de fin d'année liées à l'absentéisme, 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

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

- Partenariats avec les universités, marché de l'emploi et impact local
- Intégration des nouveaux embauchés
- Gestion prévisionnelle des compétences et des effectifs (GEPP) et formation

## NOS OBJECTIFS

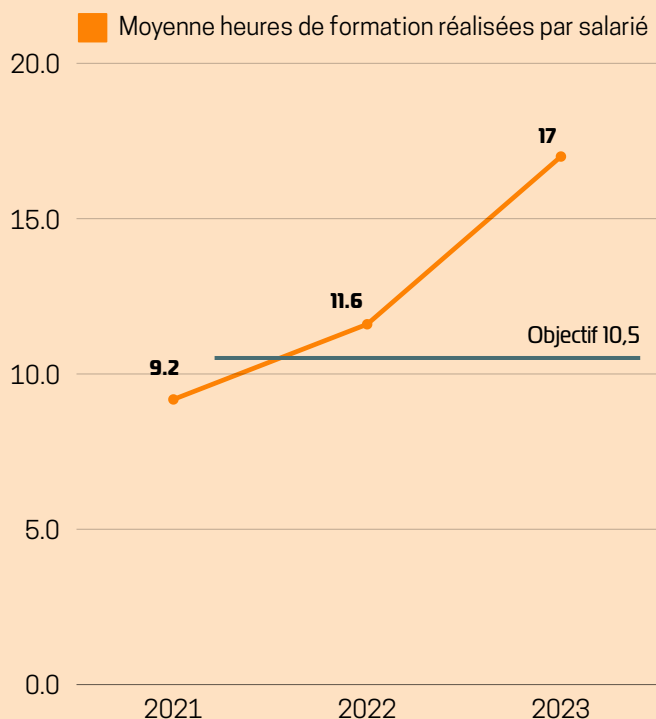
- 1 Assurer 10,5 heures de formation par an et par salariés
- 2 100% des N-1 des équipes de Directions (groupe et filiales) passés en revue et 100% de la Direction groupe
- 3 Accompagner 100% des "Key Talents" détectés par un plan de développement individuel, à partir de 2024
- 4 Mettre en place un réseau "d'Experts" Clayens afin de favoriser le transfert de compétences d'ici 2026
- 5 100% des managers formés aux bonnes pratiques managériales d'ici 2025



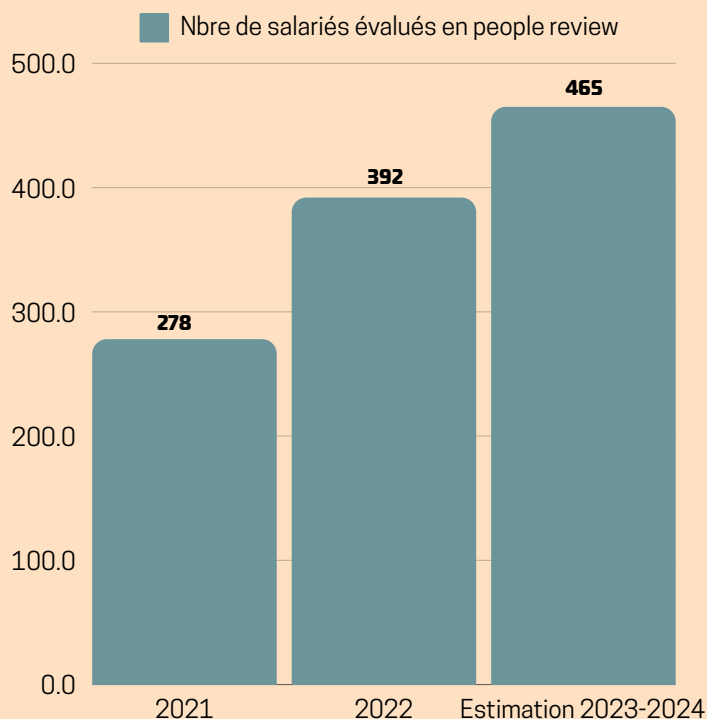


## CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

### HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉS



### NOMBRE DE SALARIÉS ÉVALUÉS EN PEOPLE REVIEW



➤➤➤ En 2023, le nombre d'heures de formation par salarié est de 17 heures pour un objectif à 10,5 heures/salariés. La moyenne sur la zone EMEA est de 14,3/salariés et de 22h/salariés sur la zone NAM.

➤➤➤ En 2022, 100% des directeurs Groupe 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). L'estimation du nombre de salariés concernés par l'évaluation en people review est de 465 personnes.

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 de octobre 2023. Elle est 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.

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

Depuis 2021, le renouvellement et la gestion des talents au sein du Groupe est devenu un des enjeux majeurs d'amélioration de la stratégie ressources humaines. Avec l'acquisition de nouvelles entités et l'évolution des sociétés, le Groupe doit se positionner pour identifier ses talents clés, et attirer de nouvelles générations de salariés.

En 2022, puis en 2023, la Direction RH Groupe s'est étoffée afin d'intégrer des processus globalisés, en termes de recrutement et de développement des compétences. C'était des processus autrefois délégués aux responsables ressources humaines sites qui n'étaient pas standardisés. Des guides de bonnes pratiques sont annexées au processus, et désormais disponibles pour les utilisateurs ("Entretien téléphonique", "Guide de l'entretien", "Prise de références" etc.)

Pour accompagner ce changement, 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 des configurations du module recrutement de notre futur SIRH, le processus sera amené à évoluer pour plus d'automatisation, de participation active de la part des managers et de contrôle interne. En complément, notre site carrière évoluera vers un système automatisé en lien avec notre SIRH. Un site carrière interne sera également déployé, 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.

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 de nos objectifs, d'ici le déploiement du SIRH, est de mettre en place un processus commun à l'ensemble du groupe.



# ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

De même, de nouveaux processus de primes (primes de participation aux bénéfices, 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.

En 2022, un groupe de travail pluridisciplinaire, regroupant des représentants des fonctions RH, Santé Sécurité, Environnement et Communication, s'est réuni sur plusieurs sessions afin de déterminer les points forts et les points faibles de la marque employeur Clayens pour attirer de nouveaux talents.

Ce groupe de travail 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, le groupe a renforcé sa communication interne et externe autour de ces éléments.

L'attractivité du Groupe 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 sur certains sujets comme, par exemple, sur le handicap invisible, ou sur des questions environnementales.

Le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs a également été retravaillé en 2023 avec la mise en place d'un "Welcome Book", et d'un système de parrainage. Ce système qui a été testé sur le site de Clayens NP, est en cours de déploiement sur les autres filiales du groupe.

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 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 (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 clé 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 courts, moyens et longs termes : organigrammes de remplacement, postes non pourvus, risques de pertes de savoirs, postes critiques, etc.

Une grille d'évaluation du potentiel est désormais en place, et complétée par le binôme manager/RH pour chacun des collaborateurs concernés par cette revue. Celle-ci 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).

L'objectif pour la People Review 2023/2024 est de venir affiner encore plus cette détection avec l'introduction d'un questionnaire d'évaluation de la personnalité pour les collaborateurs détectés comme potentiel Key Talents. Ce questionnaire en ligne analyse les traits de personnalité, les leviers de motivation ainsi que la prise de décision. Il permettra entre autre d'améliorer notre compréhension du fonctionnement de nos talents : leurs forces, leurs objectifs, ce qui les motive professionnellement, ainsi que le management qu'ils attendent.

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.



# ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

A titre d'exemple, Clayens a lancé une formation au management à l'échelle globale en 2023, suite aux conclusions tirées de la people review 2022.

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

En 2022, un focus particulier avait été effectué sur la formation au leadership de nos cadres dirigeants.

Dans la continuité de celle-ci, et suite à la campagne de People Review annuelle, les équipes RH groupe ont construis et amorcé le déploiement d'une formation similaire adaptée à l'ensemble de nos managers N-1.

Cette formation de 35 heures s'étalant sur 9 mois, s'articule autour de séances de coaching individuelles, de séances de formation en présentiel, de modules de e-learning, et de questionnaires d'évaluation.

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



Une formation visant à étoffer les compétences des responsables RH du Groupe est également en cours de réflexion. La mise en place d'actions de sensibilisation et de veille juridique pour nos Responsable RH en France a par ailleurs été actée pour 2024.

En parallèle, un chantier de mise en place d'une plateforme de e-learning est actuellement en cours. Le but étant de faciliter l'accès à la formation à tout le personnel. Clayens s'est appuyé sur l'expérience d'un de ses clients, via la plateforme de formation en ligne que celui-ci a développé pour son usage interne, pour essayer ce dispositif : Clayens NP Hungaria a été le site pilote de ce projet e-learning en 2022. Les analyses de celle-ci ainsi que la mise en place d'un SIRH, nous poussent à chercher une plateforme répondant d'avantage à notre besoin.

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, ceux-ci seront rendu annuels et digitaux pour tous.

# ATTRACTION & DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL INTELLECTUEL

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 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).



# DIVERSITÉ & INCLUSION



## DE QUOI PARLE-T-ON ?

- ↪ **Egalité des genres**
- ↪ **Egalité entre générations**
- ↪ **Inclusion des personnes en situation de handicap**
- ↪ **Diversité culturelle**

## NOS OBJECTIFS

1

Atteindre 30% de managers femmes d'ici 2026

2

Stabiliser la répartition femmes/hommes pour s'approcher au maximum de 50%

3

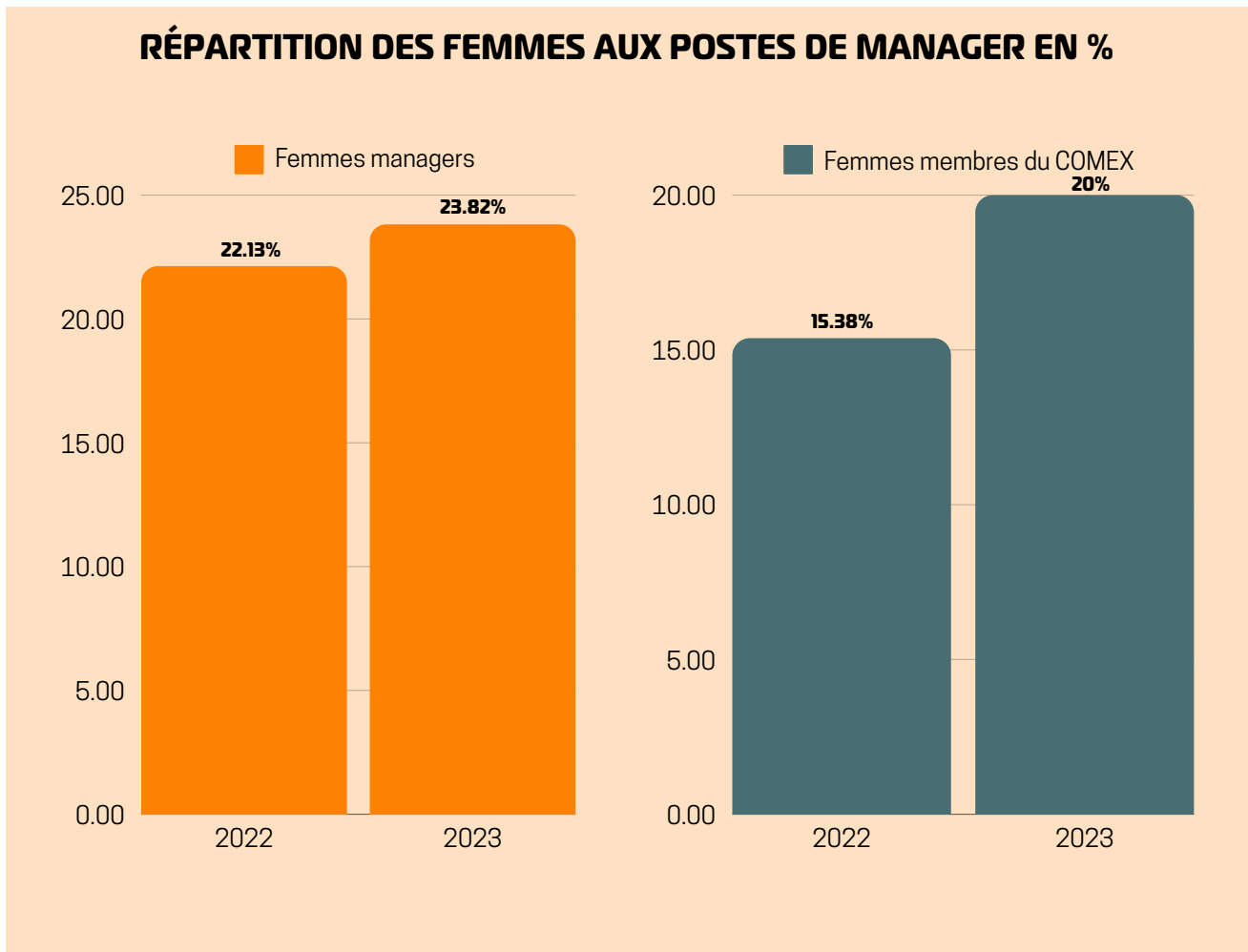
Détecter et former 1 référent handicap par pays d'ici 2026

4

Former les Responsable RH et sensibiliser l'ensemble des managers à la notion de non-discrimination à l'embauche



## CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE



- En 2023, 20% des membres du COMEX du groupe était des femmes contre 15,4% en 2022.
- En 2023, 23,8% des managers à l'échelle du groupe était des femmes contre 22,1% en 2022.
- En 2023, 87,5% de nos filiales françaises concernées par le calcul de l'index d'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 2023, il y avait 82 travailleurs handicapés sur la zone EMEA et 28 sur la zone NAM, soit 110 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. Le code et la politique sont signés par le Directeur Général Exécutif. Ils sont communiqués en interne et s'appliquent à tous les sites 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 la discrimination envers le genre, l'origine ou le handicap. Cette procédure s'applique à l'ensemble des sites. Les alertes éventuelles sont envoyées directement sur une boîte mail indépendante qui ne peut être consultée que par le président directeur général du Groupe et la directrice ressources humaines EMEA. Ce sont eux qui prendront la gestion directe de ces éventuels litiges. A date, cette procédure n'a jamais été employé pour un cas de harcèlement ou de discrimination.

### 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 futur 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.



# DIVERSITÉ & INCLUSION

Clayens a lancé en 2023 une campagne de sensibilisation sur le handicap invisible. L'objectif principal, au delà d'informer et de faire réfléchir nos collaborateurs sur le sujet, était de faire changer la perception face au handicap et de casser les stéréotypes. Cette campagne a été déployée sur l'ensemble des sites français. Elle se composait d'un kit de sensibilisation au handicap, d'affiches de sensibilisation, et d'un quizz sur ce thème.

En complément, notre filiale NP Simonin 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.

Pour 2024, Clayens entend aller plus loin, en mettant en place un système d'ambassadeur sur le périmètre France.

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 process 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.



# DIVERSITÉ & INCLUSION

En 2023, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes pour notre population cadre sur la zone EMEA est de 8,8%, contre 8,6% en 2022 (vs 13,1% en 2021). Le périmètre NAM est en cours d'intégration dans ce reporting. En parallèle, l'écart de rémunération à l'échelle globale entre les hommes et les femmes s'élève à 42%, lorsque nous prenons en compte l'ensemble de la population du groupe. Ce mode de calcul n'est toutefois pas 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.

Bien que des progrès significatifs aient été réalisés dans la représentation des femmes (49% de femmes pour 51% d'hommes), le Groupe reconnaît qu'il y a encore du travail à faire sur la part de femmes dans le management. Le taux de managers femmes étant de 23,8%, à fin 2023. C'est pourquoi Clayens tient à maintenir son taux de répartition hommes femme d'années en années, mais aussi à augmenter la part de managers femmes pour atteindre les 30% 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. A titre d'exemple, en France, nos intitulés d'annonce ainsi que la rédaction de celles-ci se doivent de favoriser la neutralité du texte ou l'écriture inclusive.

Des formations à la non-discrimination seront déployées en 2024 à l'échelle du groupe, à destination de nos équipes RH et managers.

Clayens a mis en place en 2023 un indicateur de suivi concernant le genre des salariés recrutés. En cours de déploiement, il permettra d'obtenir de premières analyses complètes en 2024. En complément, 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.

En 2022, et dans le cadre de notre campagne annuelle de People Review, 39% de nos Key Talents\* étaient des femmes et 30% de nos Experts\* également. Notre campagne 2023/2024 (voir page 86) devrait nous permettre d'aller plus loin dans la détection, l'accompagnement, et ainsi nous permettre de construire des plans de carrières 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.

\*voir Lexique

# DIVERSITÉ & INCLUSION

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.

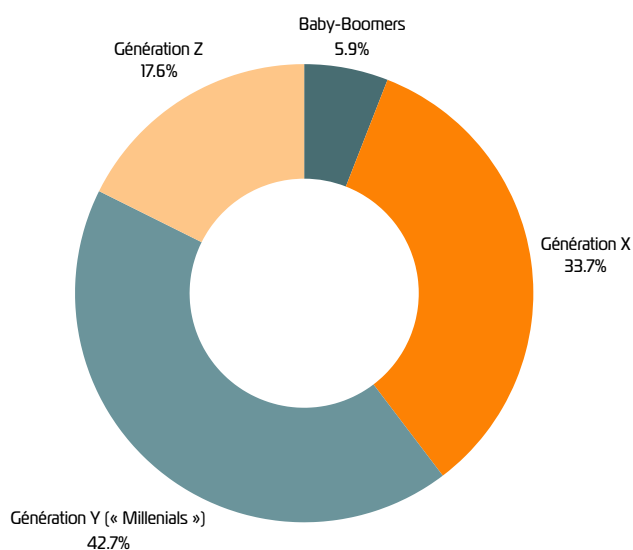
En France, un référent harcèlement sexuel et sexiste est désigné au sein de chaque CSE. Chacun des membres du CSE est formé. Le Groupe tend aussi à sensibiliser ses collaborateurs sur les notions de diversité et d'inclusion. La mise en place de notre futur plateforme de e-learning devrait nous permettre 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.

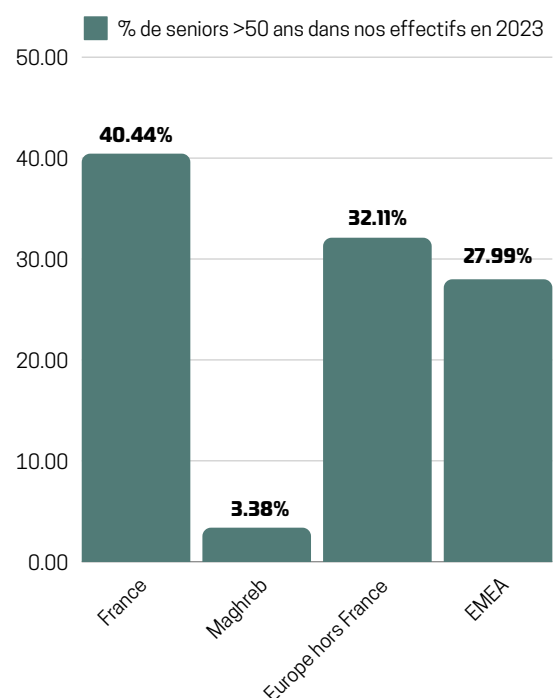
Depuis de nombreuses années, Clayens est notamment engagé en faveur de l'apprentissage, et tisse un lien de proximité avec les établissements de formations afin d'attirer les jeunes talents.

Répartition par génération en 2023 (EMEA)



Baby-boomers : nés entre 1945 à 1965  
Génération X : nés 1965 et 1980  
Génération Y ("Millenials") : nés entre 1980 et 1995  
Génération Z : nés après 1995

Répartition des séniors en 2023 (EMEA)



# SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL



DE QUOI PARLE-T-ON ?

- ↳ **Prévention et diminution des risques**
- ↳ **Prévention des maladies professionnelles**

NOS OBJECTIFS

1

Réduire le nombre d'accidents de travail à 0

2

Maintenir le taux de fréquence du Groupe en dessous de 16,29

3

Maintenir le taux de gravité du Groupe en dessous de 1,26

4

Maintenir l'indice de fréquence de maladies professionnelles en dessous de 6,28

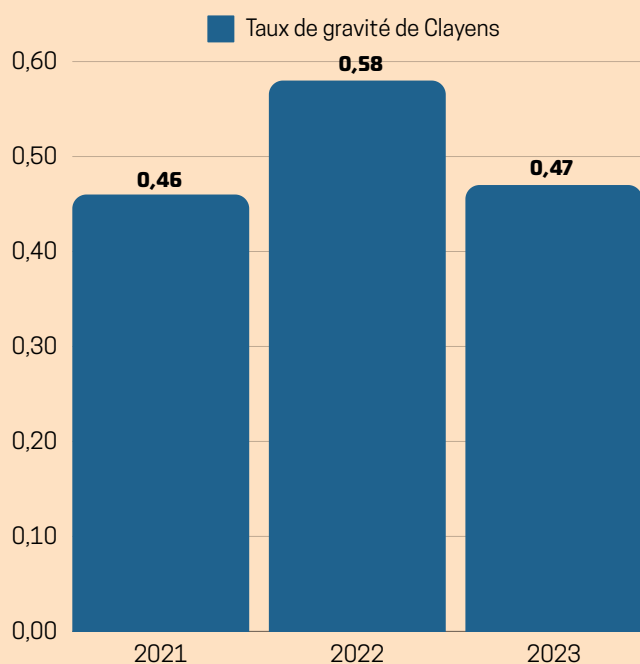
5

Former l'ensemble des personnes ciblées sur les notions de harcèlement moral à fin 2024



## CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

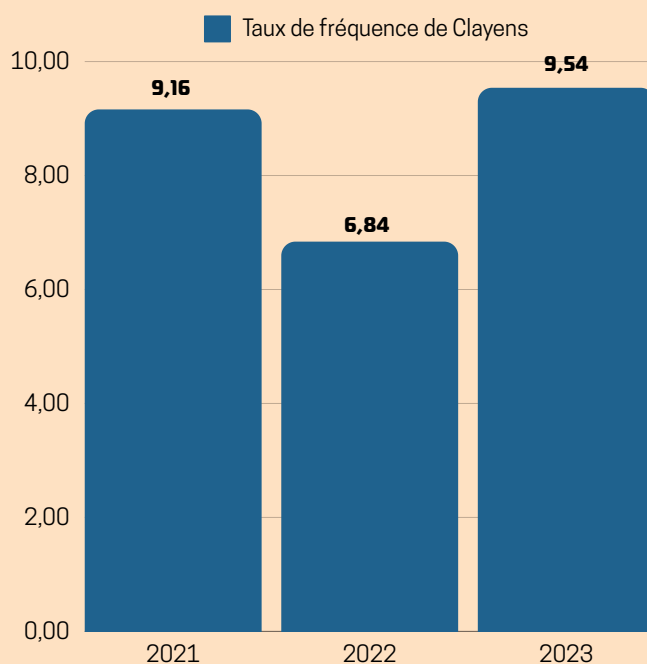
### ÉVOLUTION DU TAUX DE GRAVITÉ DU GROUPE



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%

- En 2023, il y a eu 86 Accidents de travail avec arrêt.
- En 2023, l'Indice de maladies professionnelles était de 1,33 en comparaison avec le taux de la profession, qui était de 6,28.
- En 2022, 75,7 % des RRH et des Directeurs de sites ont été sensibilisés sur les notions de harcèlement moral. 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.



# 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. Elle est 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 assurée, 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 Maintenance HSE et les représentants HSE des sites, sur des thématiques liées à la santé sécurité, des indicateurs de performance, et 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 français, et 86% des sites sur le périmètre EMEA. L'objectif final étant 100% du secteur EMEA couvert en 2024 avec la réalisation des EVRP de NP Germany et NP Polska.



# SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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 leur condition de travail, comme l'exposition au risque électrique ou le travail de nuit.

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.

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, on retrouve 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 NP Genas (siège social) était certifié OHSAS 18001 pendant 15 ans et est certifié ISO 45001 depuis 2021. 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, incidents, presque incidents déclarés et détectés.

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 anticiper les futures maladies professionnelles auxquels 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 de 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.

Pour améliorer le dépistage des risques professionnels et chimiques, le Groupe est en prospect d'outils d'évaluation plus performants, et plus adaptés à l'évolution des processus et modes de travail.

Le Groupe poursuit, par ailleurs, ses efforts dans la standardisation de son approche du risque par la mise en place sur 2024 de « 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 économique aient au minimum un référent harcèlement sexuel et sexiste.

Ces référents sont généralement les responsables ressources humaines des sites, mais peuvent aussi être des personnes volontaires faisant partie du comité sociale et économique.

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 CHAÎNE DE VALEUR

DE QUOI PARLE-T-ON ?

↳ **Liberté d'association**

↳ **Travail forcé**

↳ **Santé & Sécurité au travail**

↳ **Travail des enfants**

↳ **Travail illicite**

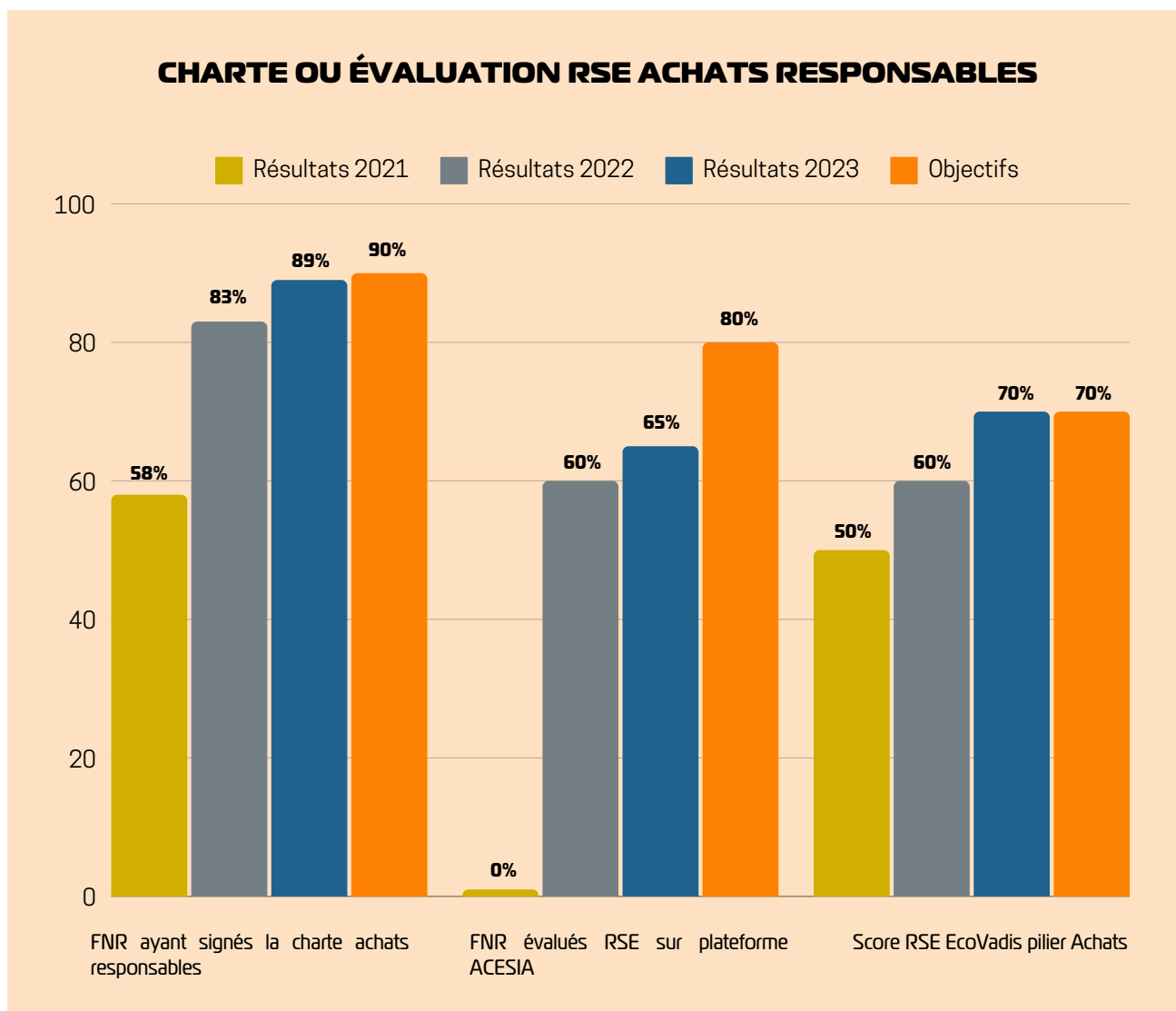
↳ **Diversité & Inclusion**

NOS OBJECTIFS

1

Atteindre, à fin 2024, 90% de signature de la charte achats responsables par les fournisseurs stratégiques afin d'augmenter leur taux d'engagement sur les sujets des droits humains





➤➤➤ A fin 2023, 89 % des fournisseurs stratégiques ont signé la charte achats responsables de Clayens contenant des exigences de respects des droits de l’homme et du travail de leurs effectifs

# 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. Sa dernière mise à jour date de mars 2023. 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



# DROITS HUMAINS & DROITS DES TRAVAILLEURS SUR LA CHAÎNE DE VALEUR

- 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

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. A fin 2022, 83% des fournisseurs stratégiques du Groupe ont signé la charte achats responsables pour un objectif de 90% à fin 2024. 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. »



# DROITS HUMAINS & DROITS DES TRAVAILLEURS SUR LA CHAÎNE DE VALEUR

C'est pourquoi, lors des appels d'offres, des critères RSE sont pris en compte pour la sélection des fournisseurs, et que les fournisseurs identifiés comme étant à risque, sont revus trimestriellement lors d'un comité d'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). 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 inclut 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 établissements 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

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

- ↳ **Critères environnementaux dans les achats**
- ↳ **Critères sociaux dans les achats**
- ↳ **Relations aux fournisseurs**

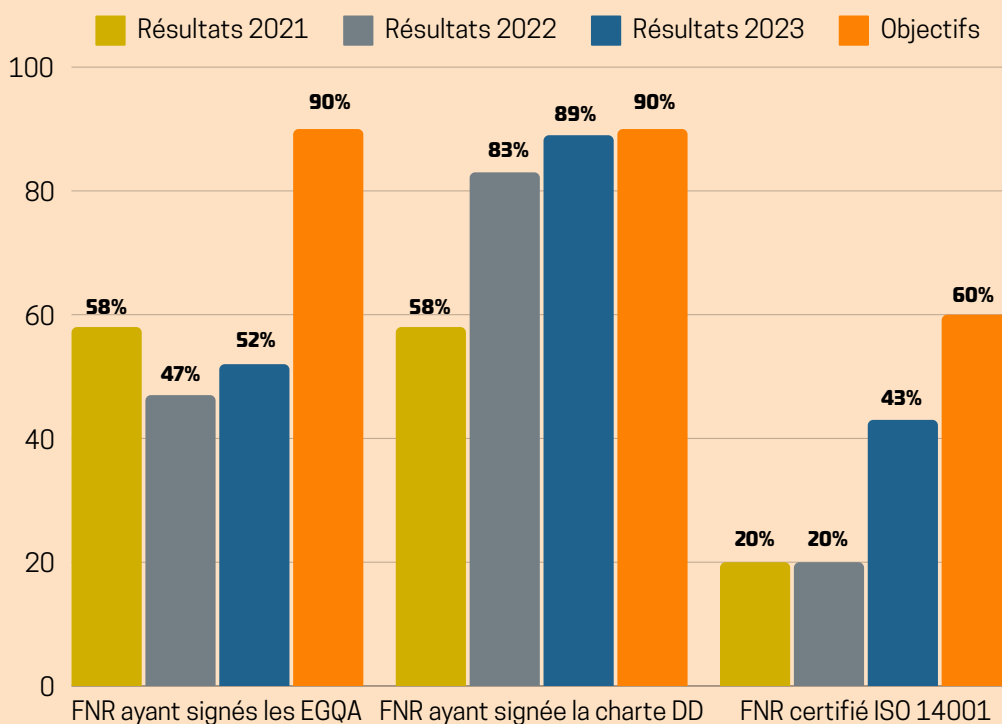
## NOS OBJECTIFS

- 1 Augmenter le taux d'engagement des fournisseurs stratégiques dans le respect de la charte achats responsables Clayens, pour atteindre 90%, à fin 2024
- 2 Augmenter la part des fournisseurs stratégiques certifiés ISO 14 001 pour atteindre 60%, à fin 2024
- 3 Réduire le taux de Parties Par Million des fournisseurs stratégiques de 50% à fin 2024, par rapport à 2021
- 4 Accompagner les fournisseurs stratégiques pour atteindre un taux de service fournisseurs de 95%, à fin 2024





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



Ces chiffres couvrent 100% du contrôle opérationnel 2023

- »»» En 2023, le pourcentage de PPM sur le panel fournisseurs stratégiques a diminué de 9%, passant de 659 en 2022 contre 600 en 2023, ce qui entraîne une atténuation du risque de réclamation client, de la qualité des produits finis, ce qui engendre un surcout qualité.
- »»» En 2023, le taux de services sur le panel fournisseurs stratégiques a augmenté de 3.4 pts (91% en 2022 contre 94,4% en 2023). Cette augmentation de taux de services engendre une baisse du risque d'arrêt de production de nos sites, ainsi que la rupture de contrats pour les clients.

# ACHATS RESPONSABLES

## Politiques

Une politique Achats Responsables existe depuis 2021 et est revue annuellement. Sa dernière mise à jour date de mars 2023. 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.



# ACHATS RESPONSABLES

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.

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 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 d'intégrer des critères achats responsables dans l'évaluation de la performance individuelle des acheteurs, à fin 2024. De même, un contrôle interne et des actions de réduction des achats, hors processus standard Clayens, sont en cours de développement.



# ACHATS RESPONSABLES

## Développer une relation durable et de qualité avec les fournisseurs

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.

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.

Des objectifs individuels Achats responsables, pour chaque acheteur Clayens, seront mis en place dès 2024. Cela permettra une implication grandissante des collaborateurs envers leur responsabilité sociétale.



# ACHATS RESPONSABLES

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

- Formation anti-corruption pour tous les acheteurs filiales, avant fin 2024. (28% ont déjà été formés en 2023)
- Sensibilisation mensuelle, sur les risques RSE par catégorie d'achats, en cours de déploiement, pour juin 2024
- 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 vont être déployés en 2024. La sensibilisation des fournisseurs va aussi s'axer autour de la mesure du bilan carbone. A propos de la stratégie de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre de Clayens ayant été certifiée par le SBTi, le Groupe engage également ses fournisseurs de matières premières à mesurer, et à lui fournir leurs propres évaluations de bilan GES.

Le but de cet engagement est, dans un premier temps, de collecter les données disponibles auprès des fournisseurs ayant déjà travaillé sur le sujet. Ceci permettra d'améliorer en continue la finesse de la mesure du Scope 3 de Clayens, mais aussi pour les fournisseurs n'ayant pas encore pris en compte ce critère de commencer à s'engager sur le sujet, et de mettre en place les moyens nécessaires pour décarboner leur processus.



# SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ PRODUIT

---

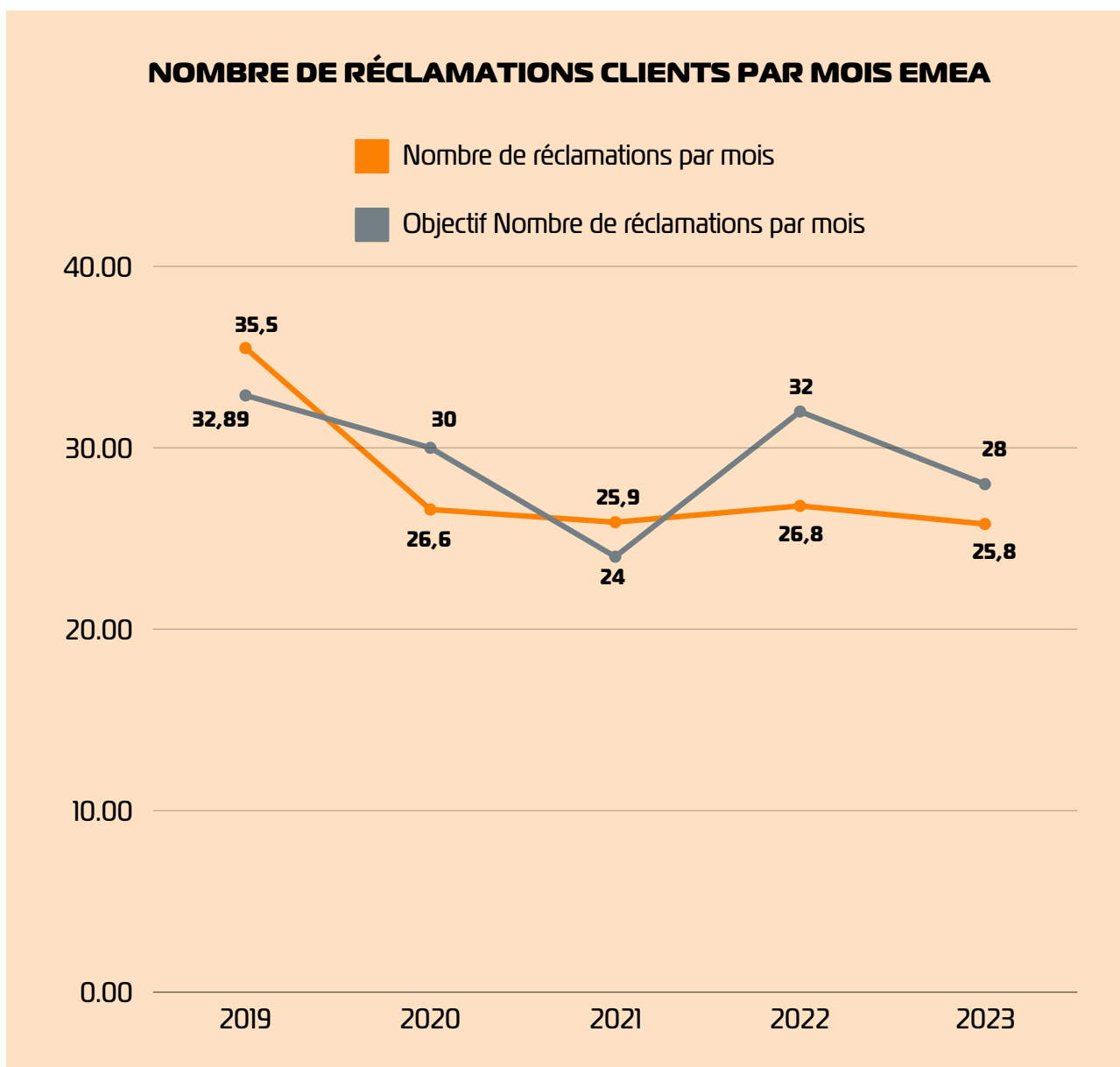
DE QUOI PARLE-T-ON ?

- ↳ Impact des produits sur la santé
- ↳ Impact des produits sur la sécurité
- ↳ Qualité des produits

NOS OBJECTIFS

- 1 Traiter 100% des demandes formalisées par nos clients, sur nos produits finis, à fin 2027
- 2 Diminuer de 10% par an des incidents clients
- 3 Diminuer de 50% par an le taux de PPM clients

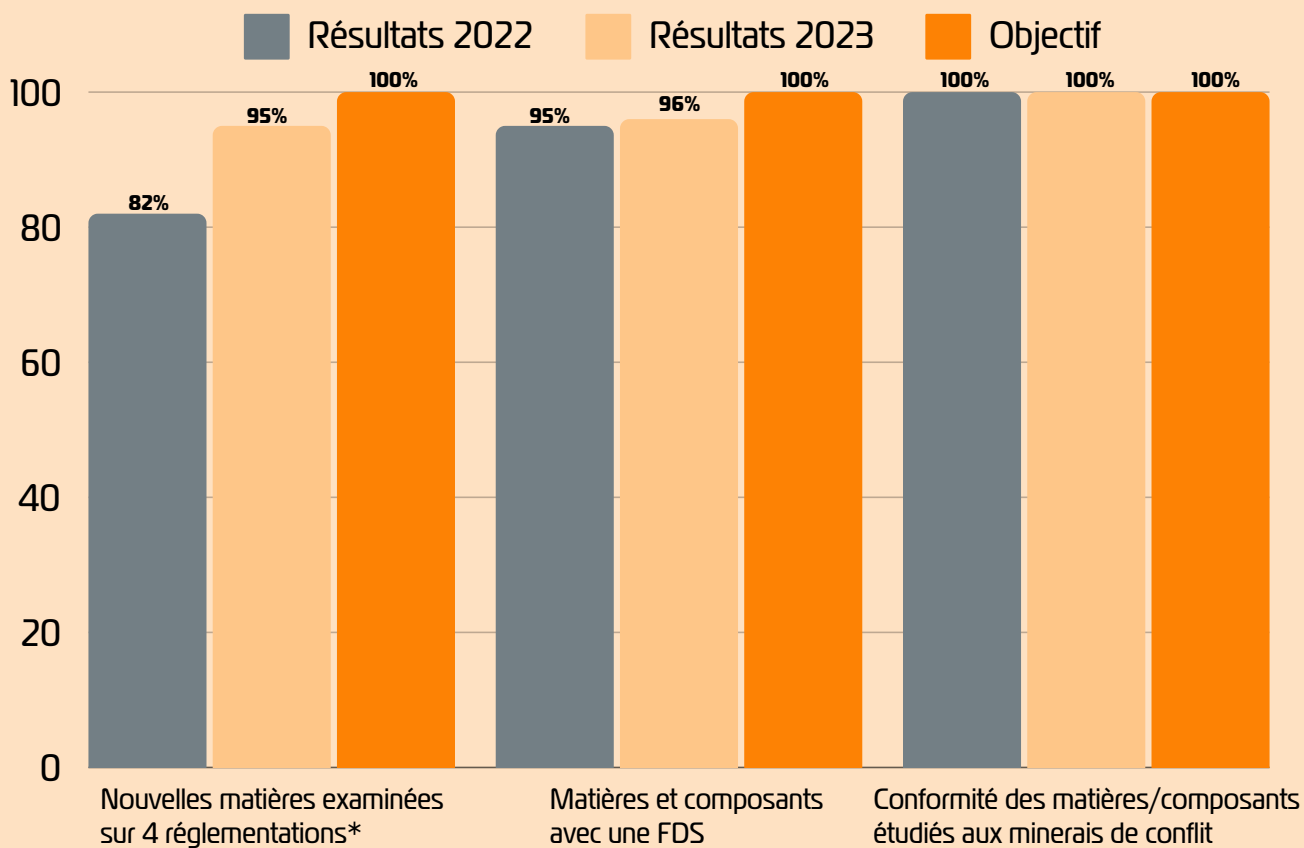




➤➤➤ A fin 2023, le taux de PPM du Groupe est de 223 contre 130 PPM en 2022, soit une augmentation de 60%(1). L'année 2022 était une année particulièrement faible en matière de PPM. Il faut aussi préciser, qu'entre l'année 2022 et l'année 2023, le périmètre du groupe a évolué passant de 23 à 32 filiales.

(1) Résultat estimatif car le périmètre du Groupe a évolué entre 2022 et 2023 (2022 : objectif de 200 ppm pour 23 sociétés / 2023: objectif de 100 ppm pour 32 sociétés)

**SUIVI DES RÉGLEMENTATIONS DES MATIÈRES ET DES COMPOSANTS (%)**



\*REACH / ROHS / SVHC /Conflict Minerals





# SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ PRODUIT

## Politiques

Une politique environnement Groupe, revue annuellement, existe depuis 2019. Sa dernière mise à jour date de décembre 2023. Elle est signée par le Directeur Général Exécutif. 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 2023. 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 2023, des informations sur les minerais de conflits sont disponibles pour 100% des fournisseurs interrogés. Sur l'entièreté des attestations reçues et étudiées, 0% des 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.

A ce jour, le taux de réponse aux demandes clients n'est pas mesuré. Un indicateur de suivi est en cours de déploiement pour un démarrage 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. A fin 2023, environ 99% des fournisseurs ont transmis leurs différentes attestations sur les réglementations, suite à la demande de Clayens.

A fin 2023, Clayens s'est assuré de la conformité sur la base de 4 référentiels (les minerais de conflit, REACH, RoHS et VHU) pour 95% des nouvelles matières ayant intégrées le panel Groupe.

Pour 2024, le Groupe projette de recruter 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.



# SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ PRODUIT

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 et sur la réglementation en vigueur dans leur pays pour évaluer le risque, et mettre en place les équipements de protection nécessaires.

Un nouvel outil d'analyse du risque chimique est en déploiement pour un démarrage en janvier 2024, sur le périmètre EMEA.

Pour compléter les actions spécifiques prises dans différents services, l'ensemble des salariés est formé à la manipulation, et au stockage des produits chimiques.

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 régi 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 Matériovigilance. Via ces procédures, Clayens prévient les autorités sanitaires en cas de non-conformité constatée sur ses matières premières, qui peuvent engendrer un risque sur la santé.



# SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ PRODUIT

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. Ces 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.

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 sécuritaires, appelées PSRC, sont en cours de déploiement, et sont planifiées sur 2024 pour tous les responsables Qualité des sites travaillant pour le secteur de l'automobile.

Un programme de formation spécifique au secteur de l'aéronautique est également à l'étude.

## 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.



# SANTÉ, SÉCURITÉ & QUALITÉ PRODUIT

Les filiales du Groupe réalisent 2 revues de direction par an pour statuer sur l'état d'avancement des plans d'actions et de performances, par rapport aux objectifs globaux.

Une fois par an, la Direction Qualité Groupe réunit l'ensemble des responsables Qualité site pour un bilan annuel des résultats, ainsi qu'une projection pour l'année à venir. Des bilans et des retours sur les audits de certification y sont présentés, incluant les directives d'amélioration. Une partie de cette réunion est également utilisée pour des ateliers, favorisant un temps d'échange sur l'amélioration du système.

Pour s'assurer de la démarche effective de l'amélioration continue des sites, en marge des différents reportings, la Direction Qualité Groupe pilote des audits internes processus.

Un reporting mensuel permet aux sites de remonter les indicateurs clés opérationnels au Groupe, ce qui permet à ce dernier, d'avoir un suivi tout au long de l'année. Afin de permettre une remontée en temps réel des performances de chacun des sites, le Groupe s'est doté d'un logiciel spécifique Groupe (logiciel FabriQ), mis en place sur 2023, et qui sera opérationnel en janvier 2024 pour l'ensemble des sites EMEA.

Depuis plusieurs années, Clayens accentue sa digitalisation. Cet engagement se traduit aujourd'hui par le développement de « l'usine 4.0 ». Cette démarche s'articule, entre autre, autour du déploiement de dalles tactiles sur chacune des presses, permettant ainsi de faciliter l'accès dématérialisé aux documents, et aux déclarations de production. Comme évoqué précédemment, ce déploiement informatique est également complété par un outil de suivi, et de reporting de l'ensemble des indicateurs de pilotage et de performance du site, visant à réduire drastiquement les échanges de mail et de papier.



# ENJEU ÉTHIQUE DES AFFAIRES



# CORRUPTION & LUTTE ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT



DE QUOI PARLE-T-ON ?

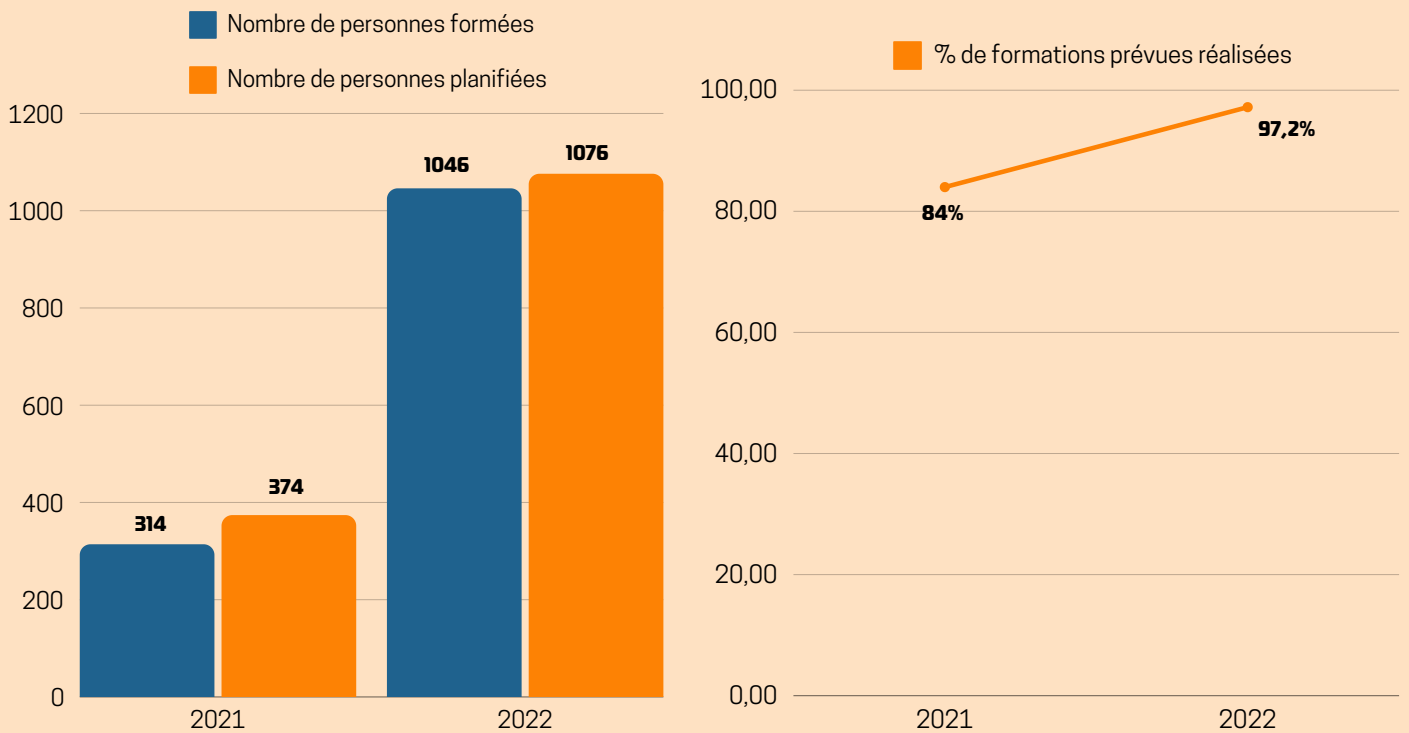
- ↳ **Fraude**
- ↳ **Lutte anti-blanchiment d'argent**
- ↳ **Lutte anti-corruption**

NOS OBJECTIFS

- 1 Maintenir formées à l'anti-corruption 100% des personnes ciblées
- 2 Avoir moins de 1% des fournisseurs stratégiques en zone rouge, selon l'Indice de Perception de la Corruption (IPC)
- 3 Avoir 0% des fournisseurs stratégiques en zone noire, selon l'Indice de Perception de la Corruption



### ÉVOLUTION DES EMPLOYÉS FORMÉS À L'ANTI-CORRUPTION



NB : il n'y a pas eu de formation anti-corruption courant 2023, car la plateforme de e-learning utilisée était en test. Celle-ci est arrivée à terme fin 2022. Un projet de mise en place d'une nouvelle plateforme d'e-learning est en cours de réflexion, et devrait permettre de relancer le sujet d'ici fin 2024.

- 100 % des cadres et des responsables de service (1) signent le Code Ethique dans le monde.
- 100% des acheteurs au niveau Groupe (1) sont formés à l'anti-corruption.
- 0,04% des fournisseurs stratégiques sont en zone rouge, selon l'IPC.
- 0% des fournisseurs stratégiques sont en zone noire, selon l'IPC.

(1) 100% du contrôle des sites opérationnels



# CORRUPTION & LUTTE ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT

## Politiques

Un code Ethique existe, et est revu annuellement. La dernière mise à jour date de mars 2023. 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.

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 ou d'évolution professionnelle, les cadres, les responsables de service et les acheteurs signent le code éthique. La dernière version a été mise à jour en février 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 de conduite 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. 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 2019, 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.

La dernière version date de janvier 2022. Les commerciaux de Clayens sont également formés sur la manière de fixer des prix correctes et éthiques.



# CORRUPTION & LUTTE ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT

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 est autorisée en cas d'attribution de marché. Il est prévu de remettre à jour le code éthique courant 2024 pour le rendre plus attractif visuellement, et d'apporter des corrections ou des compléments d'information dans certains articles. De même, dans un esprit de transversalisation, et pour s'assurer de la compréhension de chacun 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 sera organisée par le Cabinet McDermott 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.

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).



# CORRUPTION & LUTTE ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT

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

A fin 2023, seul 0,04% des fournisseurs stratégiques étaient dans une zone rouge, et aucun n'était dans une zone noire. Ces chiffres sont identique à ceux de 2022.

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.



# LOYAUTÉ DES PRATIQUES

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Pratiques anti-concurrentielles

Compliance

NOS OBJECTIFS

1

Respecter les engagements légaux et RSE des différentes parties prenantes du Groupe

CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCES

- Aucune alerte sur un non-respect de la loyauté des pratiques n'a eu lieu depuis la création de la procédure d'alerte Groupe.
- 100% des personnes exposées aux risques de pratiques déloyales ont signé le code éthique du Groupe (1)

(1) 100% du contrôle opérationnel 2023



# LOYAUTÉ DES PRATIQUES

## Politiques

Un code Ethique existe, et est revu annuellement. La dernière mise à jour date de mars 2023. 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



# LOYAUTÉ DES PRATIQUES

- 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.
- 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.

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. Ce pôle sera également en charge de restructurer l'approche conformité de Clayens en définissant les nouvelles règles à appliquer, en accompagnant les filiales, et en structurant les contrôles internes.



# SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS



DE QUOI PARLE-T-ON ?

- ↳ **Confidentialité des données**
- ↳ **Sécurité informatique**

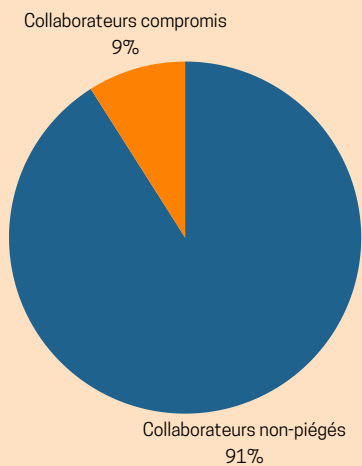
NOS OBJECTIFS

- 1 Former 100% des personnes ayant accès à des ressources IT, d'ici 2025, à la sécurité informatique
- 2 Réaliser 4 campagnes annuelles de test de phishing interne
- 3 Réintégrer 100% des personnes ayant échouées à une 1ère campagne de phishing dans une seconde campagne

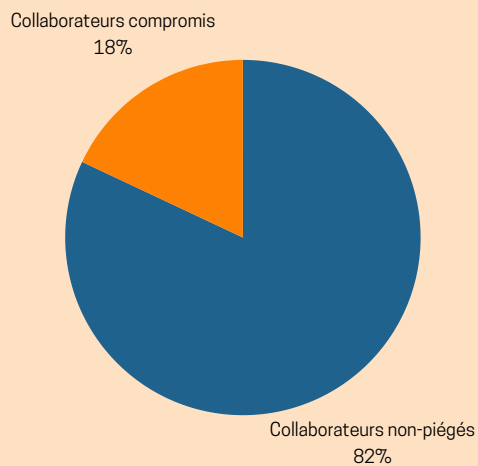


## CHIFFRES CLÉS DE PERFORMANCE

### RÉSULTATS DE LA 4ÈME CAMPAGNE DE PHISHING 2022



### RÉSULTATS DE LA 4ÈME CAMPAGNE DE PHISHING 2023



- En 2023, 38,5% des salariés ont été sensibilisés à la sécurité informatique, contre 3% en 2022.
- En 2023, 4 campagnes de test phishing ont été réalisées. Ce chiffre est identique à l'année 2022.
- 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.





# SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

## 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. 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 fin 2023, a atteint un taux de réussite de 82% (sur 1980 e-mails envoyés). Par la suite, les personnes piégées une première fois ont été retestées, et on constate un taux de 80% de réussite sur cette deuxième phase de test.



# SÉCURITÉ & CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

Dès 2024, des actions de sensibilisation à la RGPD, et à la cybersécurité seront organisées via des e-learning afin de pouvoir 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), et de la place grandissante du télétravail dans les nouvelles organisations, une authentification multi-facteur pour accéder aux VPN de Clayens a été déployée. De même, les applications « cloud public » peuvent se faire uniquement via une authentification multi-facteur.



**TABLE DE  
CORRESPONDANCE  
SASB**

8



# TABLEAU DE CORRESPONDANCE SASB

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

- Équipements électriques et électroniques
- Produits chimiques

Sujet	Mesure comptable	Catégorie	Unité de mesure	Code	Réponses
Gestion de l'énergie	(1) Énergie totale consommée, (2) Pourcentage de l'électricité qui provient du réseau, (3) Pourcentage en énergie Renouvelable (4) Pourcentage en énergie autoproduite	Quantitatif	Gigajoules (GJ), Pourcentage (%)	RT-EE-130a.1	(1) Consommation d'énergie totale du Groupe : <b>309 258 GJ soit 85,905 GWh</b> (2) <b>91%</b> (3) <b>9%</b> (4) <b>0,5%</b> cf. 4. Enjeu Environnemental – Climat et énergie p.47 et 49
Sécurité des produits	Nombre de (1) rappels émis et de (2) nombre total d'unités rappelées	Quantitatif	Nombre	RT-EE-250a.1	(1) et (2) : <b>0</b> Il n'y a jamais eu de recours à la procédure de rappel des produits de Clayens cf. 6. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé, Sécurité, Qualité des produits p.117
	Montant total des pertes financières résultant de procédures judiciaires liées à la sécurité des produits	Quantitatif	Devise de reporting	RT-EE-250a	<b>0€</b> Il n'y a jamais eu de procédures judiciaires liées à la sécurité des produits cf. 6. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé, Sécurité & Qualité des produits p.119
Gestion des déchets dangereux	Quantité de déchets dangereux générés, pourcentage recyclé	Quantitatif	Tonnes métriques (t), Pourcentage (%)	RT-EE-150a.1 RT-CH-150a.1	<b>357,6T</b> de déchets dangereux dont <b>5%</b> recyclés cf. 4. Enjeu Environnemental - L'environnement en quelques chiffres p.45
	Nombre et quantité totale des déversements à déclarer, quantité récupérée	Quantitatif	Nombre, Kilogrammes (kg)	RT-EE-150a.	<b>0 kg</b> il n'y a pas eu de déversements à déclarer donc pas de quantité à reportée cf. 4. Enjeu Environnemental - Eaux & Pollutions p.58



# TABLEAU DE CORRESPONDANCE SASB

Gestion du cycle de vie des produits	Pourcentage de produits, par recettes, contenant des substances déclarables selon la norme CEI 62474	Quantitatif	Pourcentage (%) par chiffre d'affaire	RT-EE-410a.1	0% Clayens procède à un examen de ses produits pour se conformer à la directive RoHS et à la réglementation REACH. Il n'y a pas de rapport spécifique selon la norme CEI 62474 dans le Rapport RSE de Clayens. cf. 6. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé, Sécurité & Qualité produit p.116 et 117
	Pourcentage de produits admissibles, par recettes, certifiés en efficacité énergétique	Quantitatif	Pourcentage (%) par chiffre d'affaire	RT-EE-410a.2	0% Clayens ne met pas de produits en propres sur le marché. Le Groupe ne possède donc pas de produits certifiés en efficacité énergétique.
	Recettes provenant de produits liés aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique	Quantitatif	Pourcentage (%) par chiffre d'affaire	RT-EE-410a.3	0% Clayens ne produit pas de pièce destinée aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique
Approvisionnement en matériaux	Description de la gestion des risques associés à l'utilisation de matériaux critiques	Discussion et Analyse	S/O	RT-EE-440a.1	Clayens n'utilise pas de matériaux critiques tels que définis par le National Research Council. Cependant, le Groupe veille à l'origine de ses matériaux métalliques. cf. 6. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé, Sécurité & Qualité produit p.116 à 119
Ethique des affaires	Description des politiques et pratiques pour la prévention : (1) de la corruption et (2) du comportement anticoncurrentiel	Discussion et Analyse	S/O	RT-EE-510a.1	cf. 7. Enjeu Ethique des Affaires p.123 à 129
	Montant total de pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à la corruption	Quantitatif	Devise de reporting	RT-EE-510a.2	0€ A date, il n'y a jamais eu de procédures judiciaires associées à la corruption à l'encontre de Clayens. cf. 7. Enjeu Ethique des Affaires - Corruption & Lutte anti-blanchiment d'argent p.125
	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées aux réglementations sur les comportements anticoncurrentiels	Quantitatif	Devise de reporting	RT-EE-510a.3	0€ A date, il n'y a jamais eu de procédures judiciaires associées aux réglementations sur les comportements anticoncurrentiels à l'encontre de Clayens. cf. 7. Enjeu Ethique des Affaires - Corruption & Lutte anti-blanchiment d'argent p.125



# TABLEAU DE CORRESPONDANCE SASB

Gestion de l'eau	(1) Total d'eau prélevée, (2) total d'eau consommée, pourcentage de chacun dans les régions au stress hydrique de référence élevée ou extrêmement élevée	Quantitatif	Milliers de mètres cubes (m³), Pourcentage (%)	RT-CH-140a.1	(1) 35 569 m3, 0% (2) 35 569 m3, 0% cf. 4. Enjeu Environnemental - Eau & Pollutions p.56
	Nombre d'incidents de non-conformité associés aux permis, aux normes et aux réglementations de qualité de l'eau	Quantitatif	Nombre	RT-CH-140a.2	0 Il n'y a pas eu d'incidents de non-conformité associés aux permis, aux normes et aux réglementations de qualité de l'eau. cf. 4. Enjeu Environnemental - Eau & Pollutions p.60
	Description des risques liés à la gestion de l'eau et discussion des stratégies et pratiques visant à atténuer ces risques	Discussion et analyse	S/O	RT-CH-140a.3	cf. 4. Enjeu Environnemental - Eau & Pollutions p.56 à 60
Emissions de gaz à effet de serre	Émissions globales brutes de scope 1, pourcentage couvert par les réglementations limitant les émissions	Quantitatif	Tonnes métriques (t) de CO <sub>2</sub> -e, Pourcentage (%)	RT-CH-110a.1	1 822,4 TeqCO <sub>2</sub> 0% des émissions scope 1 sont couvertes par des réglementations limitant les émissions cf. 4. Enjeu Environnemental p.44
	Discussion de la stratégie ou du plan à long et à court terme permettant de gérer les émissions de scope 1, les objectifs de réduction des émissions et une analyse des performances par rapport à ces objectifs	Discussion et analyse	S/O	RT-CH-110a.2	cf. 4. Enjeu Environnemental - Climat & Energie p.44 et de 47 à 54
Santé et sécurité des salariés	(1) Taux de fréquence des accidents du travail (TRIR) (2) Taux de mortalité pour (a) les employés directs et (b) les employés salariés	Quantitatif	Taux	RT-CH-320a.1	(1) 0,58 (2) (a) et (b) 0 Il n'y a pas eu d'accidents mortels chez les employés directs et les employés salariés de Clayens. cf. 5. Enjeu Social - Santé & Sécurité au travail p.97
	Description des efforts d'évaluation, de surveillance et de réduction de l'exposition des employés et des travailleurs contractuels aux risques pour la santé à long terme (chroniques)	Discussion et analyse	Devise de reporting	RT-CH-320a.2	cf. 5. Enjeu Social - Santé & Sécurité au travail p.96 à 100



# TABLEAU DE CORRESPONDANCE SASB

Qualité de l'air	Émissions atmosphériques des polluants suivants : (1) NOx (à l'exclusion de N2O), (2) SOx, (3) composés organiques volatils (COV) (4) polluants atmosphériques dangereux (PAD)	Quantitatif	Tonnes métriques (t)	RT-CH-120a.1	Le sujet et les mesures associées ont été omis en raison de leur inapplicabilité pour le groupe Clayens. Clayens est un transformateur de plastiques, et emploie des procédés à rejets diffus et non continu. Il n'y a pas de campagne de mesures spécifiques pouvant être effectuée hormis un contrôle fréquentiel sur la cabine peinture de son site en Hongrie.
Conception de produit	Recettes des produits conçus pour l'efficacité des ressources pendant la phase d'utilisation	Quantitatif	Devise de reporting	RT-CH-410a	Le sujet et les mesures associées ont été omis en raison de leur inapplicabilité pour le groupe Clayens. Dans la plupart des cas, Clayens n'est jamais concepteur des produits qu'il vend. Les clients de Clayens ont en amont de la phase de mise en production conçu l'ensemble du produit fini que l'entreprise devra produire.
Sécurité et gestion environnement des produits chimiques	(1) Pourcentage de produits contenant des substances dangereuses pour la santé et l'environnement de catégories 1 et 2 selon le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH), (2) Pourcentage de ces produits pour lesquels une évaluation des risques a été réalisée	Quantitatif	Pourcentage (%) par chiffre d'affaires	RT-CH-410b.1	Le sujet et les mesures associées ont été omis en raison de leur inapplicabilité pour le groupe Clayens. Clayens ne met pas de produits chimiques sur le marché. Cependant, l'ensemble des produits chimiques manipulés durant ses opérations par ses collaborateurs ont suivi une évaluation des risques.
	Discussion de la stratégie (1) de gestion des produits chimiques préoccupants et (2) de développement d'alternatives réduisant les répercussions sur les personnes et/ou sur l'environnement	Discussion et analyse	S/O	RT-CH-410b.2	cf. 6. Enjeu Chaîne de valeur et produits - Santé, Sécurité & Qualité produit p.113 à 119
Organismes génétiquement modifiés	Pourcentage de produits, par recettes, contenant des organismes génétiquement modifiés (OGM)	Quantitatif	Pourcentage (%) par chiffre d'affaires	RT-CH-410c.2	Le sujet et les mesures associées ont été omis en raison de leur inapplicabilité pour le groupe Clayens. Clayens ne met pas de produits chimiques sur le marché.
Gestion environnement juridique et réglementaire	Discussion sur les positions d'entreprise liées aux réglementations gouvernementales et/ou aux propositions de politiques traitant des facteurs environnementaux et sociaux affectant l'industrie	Discussion et analyse	S/O	RT-CH-530a.1	A date, seule la réglementation interdisant dans le futur l'utilisation des PFAS peut représenter une menace pour certains produits finis du Groupe. cf. 1. L'entreprise Clayens - Menaces p.12



# TABLEAU DE CORRESPONDANCE SASB

Sécurité opérationnel -le préparation et réponse aux situations d'urgence	Nombre d'incidents de sécurité des procédés(PSIC), Taux total d'incidents de sécurité des procédés (PSTIR), Taux de gravité des incidents de sécurité des procédés (PSISR)	Quantitatif	Nombre, Taux	RT-CH-540a.1	Le sujet et les mesures associées ont été omis en raison de leur inapplicabilité pour le groupe Clayens. Clayens ne produit pas de produits chimiques, mais est un producteur de pièces plastiques. Il ne met pas en œuvre de procédés chimiques.
	Nombre d'incidents de transport	Quantitatif	Nombre	RT-CH-540a.2	0 Il n'y a pas eu d'incidents de transport à déclarer en 2023, selon l'Accord Européen relatif au Transport International des Marchandises Dangereuses par route ni selon d'autres régimes spécifiques non européens.

Mesure de l'activité	Catégorie	Unité de mesure	Code	Réponse / Section et page
Nombre d'unités produites par catégorie de produit Production par secteur à déclarer	Quantitatif	Nombre Mètres cubes (m³) et/ou tonnes métriques (t)	RT-EE-000.A RT-CH-000.A	Le Groupe compte plus de 13 000 références de produits catalogue à travers plusieurs familles de produits. Il est donc difficile de quantifier le nombre de produits par catégorie. C'est pourquoi il est représenté ici un ratio du chiffre d'affaire par part de marché En 2023, le chiffre d'affaires du Groupe est de 380M€ Il se répartit comme suit par secteur d'activité : - Electrique et Infrastructure 21% - Automobile 19% - Industriel & Equipement 19% - Médical 17% - Home & Life 11% - Aéronautique & Défense 7% - Autres secteurs 6% cf. 1. L'Entreprise Clayens - Nos marchés p.7
Nombre d'employés	Quantitatif	Nombre	RT-EE-000.B	5 243 employés cf. 1. L'Entreprise Clayens p.4





**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.



# NOTE MÉTHODOLOGIQUE

## 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 sont collectées par la Direction Santé Sécurité et environnement Groupe, grâce à un outil de reporting Excel HSE développé par la société OID Consultants, et la majorité des calculs y sont réalisés.

La plupart des données liées à la Santé Sécurité des salariés sont collectées par la Direction Santé Sécurité et environnement Groupe, via le même outil Excel HSE utilisé pour l'environnement.

La plupart des données relatives aux indicateurs sociaux, à l'exception des données liées à la Santé Sécurité, sont collectées via des tableurs internes, et le logiciel de paie sur le périmètre français du Groupe par la Direction des ressources humaines Groupe.

Certaines données sont issues des systèmes d'information déployés dans le Groupe, par exemple, notre progiciel de gestion intégré SAGE X3 ou par évaluation directe, notamment pour le reporting achats responsables.

## Périmètre et période de reporting

Les données publiées pour l'année 2023 concernent l'ensemble des entités et filiales du Groupe intégrées au 31 décembre 2023, sauf exception. Les données collectées couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Selon les indicateurs, il s'agit :

- d'une consolidation annuelle des données du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023
- de la donnée mesurée au 31 décembre 2023

## 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 2023 (sauf exception si mentionné).



# NOTE MÉTHODOLOGIQUE

## 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



# LEXIQUE

---

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.

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



# LEXIQUE

---

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

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





# LEXIQUE

---

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**

