

RAPPORT DÉVELOP- PEMENT DURABLE

2022

CONTENU

AVANT-PROPOS	4
À PROPOS DE CE RAPPORT	6
STRATÉGIE	8
Stratégie et modèle d'entreprise	8
Principaux impacts liés à la durabilité risques et opportunités	10
NOS OBJECTIFS	12
Gouvernance et organisation sur la durabilité	14
MATÉRIAUX	22
Économie circulaire	24
Matières premières renouvelables	28
Déchets	30
Eau	30
Biodiversité	31
CLIMAT	32
Renforcement de notre stratégie climat	33
Protection du climat et efficacité énergétique	34
Émissions indirectes de CO ₂ sur toute la chaîne de valeur	36
Produits à faibles émissions	36
Interactions et partenariats	37
RESPONSABILITÉ SOCIALE	38
Conditions de travail et culture d'entreprise	40
Santé et sécurité au travail	42
Diversité et égalité des chances	45
Droits de l'homme et droit du travail	46
INDEX	48
CHIFFRES CLÉS	52
MENTIONS LÉGALES	57

AVANT-PROPOS

CHÈRES LECTRICES, CHERS LECTEURS,

Depuis plus de 125 ans, le bois, matériau renouvelable, est indissociable de l'entreprise Pfleiderer, de ses collaborateurs, de ses clients et de ses partenaires commerciaux. Le développement durable guide notre culture d'entreprise depuis des décennies et aiguise notre sens des responsabilités. Nous sommes conscients des multiples possibilités d'utilisation de cette matière première naturelle. Mais nous reconnaissons également sa valeur et son caractère irremplaçable pour les écosystèmes et la stabilité du climat.

Nous essayons d'allonger le cycle de vie des matériaux en bois et de minimiser la consommation de bois vert. Dès que cela est possible, nous le recyclons et le réutilisons, pour concevoir des panneaux qualitatifs dérivés du bois. Nous prolongeons ainsi sa capacité de stockage de CO₂. Nous bouclons ce cercle vertueux, en utilisant les déchets de bois irrécupérables, pour produire de l'énergie sur nos sites, en remplacement des combustibles fossiles. Nous ajoutons ainsi une contribution à la réduction des émissions de dioxyde de carbone. Chez Pfleiderer, la stratégie d'entreprise et la stratégie de développement durable sont étroitement liées. Nous utilisons une part toujours plus importante de bois recyclé pour la production de nos panneaux de bois. Et nous utilisons la biomasse comme principale source d'énergie. Le développement durable, dans ses dimensions écologiques, sociales et économiques, est indissociable du modèle d'entreprise de Pfleiderer. La croissance ne peut pas être une fin en soi.

Nous sommes convaincus que le succès à long terme de notre entreprise passe par des clients satisfaits, des

collaborateurs motivés et en bonne santé, ainsi que par des objectifs ambitieux en matière de protection de l'environnement et du climat. C'est une grande responsabilité, que nous prenons très au sérieux.

Conformément à notre engagement « naturellement durable », nous pouvons nous prévaloir d'une transformation réussie depuis de nombreuses années. Nous sommes parvenus à sécuriser notre chaîne d'approvisionnement en bois, à augmenter notre taux d'énergies renouvelables et de bois recyclé et à réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Nous avons également réussi à améliorer la sécurité au travail, la lutte contre la corruption et le respect de la conformité et de l'intégrité au sein de notre entreprise. Nous poursuivons dans cette voie et présentons dans ce rapport nos résultats et nos engagements en matière de durabilité.

Je tiens, dès cette préface, à mettre en valeur certains résultats. Au cours des trois dernières années, nous avons réduit de 31 % les émissions de gaz à effet de serre liés à nos besoins directs et indirects en électricité et en chaleur. En outre, nous avons augmenté à un rythme soutenu la part de bois recyclé utilisé : nous sommes passés de 40 % en 2020 à 48 % à la fin de l'année de référence. Et nous atteindrons probablement en avance les 50 % visés pour 2025.

La formation continue joue également un rôle important chez Pfleiderer. Nous avons ancré ainsi la formation à la conformité dans notre organisation. Nous l'étendons à nos différents sites, selon les besoins spécifiques, afin de garantir le respect de nos principes de gouvernance et de nos systèmes de valeurs.

Côté produits, depuis 2022, notre panneau de particules, l'Organic Board, est conçu à 50 % avec le liant renouvelable OrganicGlue. Je suis convaincu que cette force d'innovation nous permettra de poursuivre l'application des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Ces initiatives sont perçues très favorablement en dehors de notre entreprise. Nous avons obtenu ainsi la distinction Ecovadis mention or en août 2022, après l'argent en 2021. Pfleiderer est régulièrement récompensé par les acteurs du marché pour sa force d'innovation, la qualité élevée de ses produits et son orientation durable. Depuis notre retour sur les marchés boursiers en 2021, notre modèle d'entreprise est également examiné à la loupe par des agences de notation financières. Au printemps 2022, Pfleiderer a par exemple été évalué par Sustainalytics comme l'un des champions de l'industrie européenne des matériaux de construction, en matière de risques liés au développement durable.

Nous avons décidé d'intensifier et de structurer encore davantage nos efforts en matière de développement durable. Par conséquent, nous avons réalisé une analyse exhaustive au cours de l'année de référence. Nous avons examiné à nouveau les effets de nos activités commerciales sur l'environnement, l'économie et la société dans nos trois champs d'action, à savoir les produits, le climat et les hommes. Nous avons étendu nos objectifs à de nouveaux critères, par rapport à la dernière analyse effectuée en 2020 : concernant les conditions de travail dans l'entreprise, nous avons mis par exemple l'accent sur l'égalité des chances pour les groupes de travailleurs sous-représentés. Nous élaborons également en 2023 de nouveaux cri-

tères et conditions cadres, pour améliorer la transparence dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous analyserons notamment l'impact de nos activités commerciales en termes d'émissions de gaz à effet de serre, de biodiversité et de droits de l'homme.

L'objectif est de prendre clairement la mesure de la situation. Cela nous permettra de poser des jalons réalistes et de suivre avec précision les progrès réalisés au cours des trois à cinq prochaines années.

” We work for our vision –
C'est ce principe qui nous guide dans nos actions quotidiennes en matière de développement durable. Nous prenons régulièrement du recul sur nos actions et nous considérons qu'il est de notre devoir de nous améliorer dans tous les domaines.

En tant qu'entreprise « naturellement durable », nous nous engageons clairement en faveur des objectifs climatiques de Paris et nous nous efforçons d'atteindre zéro émission nette d'ici 2050.

Nous nous sommes également engagés à respecter les objectifs du Pacte mondial des Nations Unies. Nous veillons au respect de ses dix principes dans les domaines des droits de l'homme, des conditions de travail et de la protection de l'environnement. Nous appliquons également une tolérance zéro à l'égard de la corruption. Nous avons entrepris de faire de Pfleiderer une entreprise encore plus durable. Pour nous, les objectifs économiques, écologiques et sociaux ne sont pas contradictoires. Au contraire, ils se complètent et stimulent notre esprit d'innovation et notre créativité, afin que nous puissions continuer à nous développer – pour le bien de toutes les parties prenantes.



Dr. Frank Herrmann

À PROPOS DE CE RAPPORT

BASES DU RAPPORT

Ce rapport sur le développement durable fait suite à celui édité en 2020/2021. Il suit pour la première fois les normes édictées par la Global Reporting Initiative (GRI). En tant que société mère, PCF GmbH détient les parts des deux filiales opérationnelles : Pfeiderer Deutschland GmbH, dédiée aux matériaux dérivés de bois et Silekol Sp. Z o.o., spécialisée dans les résines spécifiques et industrielles. La société polonaise Silekol Sp. Z o.o. est une filiale de PCF GmbH depuis le 6 mars 2020. L'homogénéisation des indicateurs ESG n'est pas encore achevée dans certaines sociétés Pfeiderer. Les filiales suivent les exigences de leurs pays respectifs. Par conséquent, le présent rapport inclut les données de la société PCF GmbH, mais pas celles de Silekol et des sociétés de distribution installées dans d'autres pays européens, tels que la France. Depuis le 1er janvier 2020, PCF GmbH est rattaché fiscalement à la holding de gestion Pfeiderer Group B.V. & Co. KG. Pfeiderer, au sens du présent rapport, est assimilé au groupe PCF GmbH.

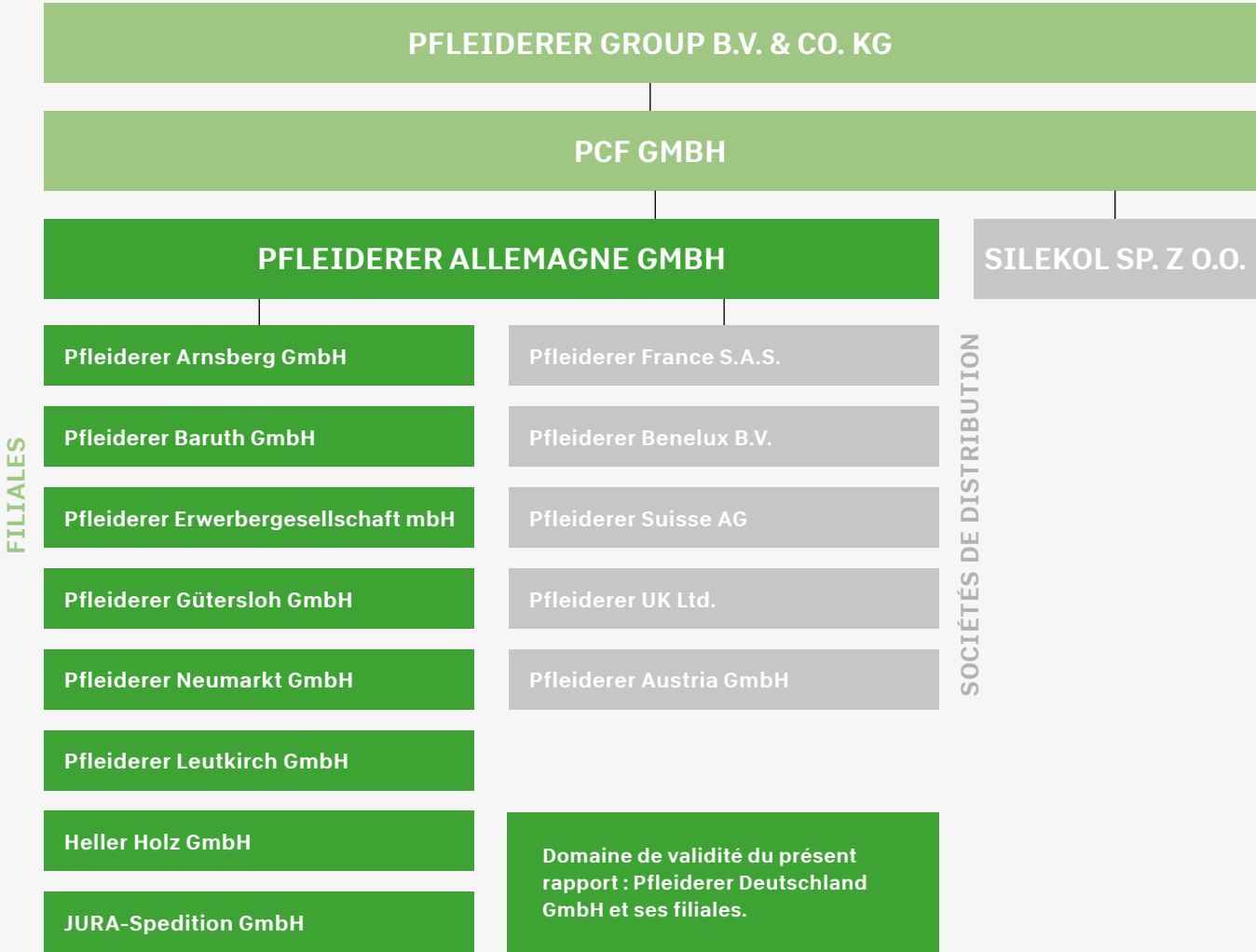
Ce rapport est établi sur la base de l'année précédente (année civile du 1er janvier au 31 décembre 2022). Nous l'avons publié au milieu du deuxième trimestre 2023.

STRUCTURE DU RAPPORT

Dans le cadre de ce rapport, nous nous référons aux normes de la GRI (voir page précédente) et à la loi allemande de mise en œuvre de la directive RSE (CSR-RUG). Nous nous appuyons également sur les exigences des agences de notations de la durabilité et sur les attentes de nos parties prenantes. Vous trouverez également des informations plus récentes et complètes dans le domaine ESG (critères environnementaux, sociaux et de gouvernance) sur la version allemande de notre site, dans la section Investor Relations.

Nous nous référons aux normes GRI pour le reporting des stratégies de gestion et des informations normatives spécifiques contenues dans ce rapport. Nos engagements contribuent aux objectifs de développement durable des Nations Unies (UN SDG) et sont identifiés en conséquence. En tant que membre du Pacte mondial des Nations unies (UN GC), nous rendons également compte de la manière dont nous mettons en œuvre les dix principes dans notre entreprise. Notre dernier rapport d'avancement peut être consulté sur le site web du Pacte mondial des Nations unies :

ORGANIGRAMME : STRUCTURES D'ENTREPRISE



RAPPORT

Le Comité de Direction est responsable de l'établissement des rapports consolidés. Il est également habilité à demander un contrôle interne, s'il le juge nécessaire, pour garantir la fiabilité des données. Il est également responsable de la divulgation des faits relatifs aux activités de l'entreprise. Nous ne demandons pas actuellement d'audit externe pour le rapport de développement durable, mais prévoyons de le faire à moyen terme.

NOTES RÉDACTIONNELLES

L'utilisation du terme « émissions de CO₂ » dans le présent rapport inclut d'autres gaz à effet de serre nuisibles au climat, tels que le méthane (CH₄) et le protoxyde

d'azote (N₂O) (équivalents CO₂). Toutes les données relatives aux émissions de CO₂ figurant dans ce rapport correspondent à des équivalents CO₂, sauf indication contraire.

Lorsque les termes « bois recyclé » et « bois usagé » sont utilisés dans ce rapport, ils sont synonymes de « bois recyclé post-consommation », tel que défini à la page 27. Il s'agit de bois recyclé en provenance de nos fournisseurs ainsi que nos déchets et retours internes.

Lorsque la forme masculine est utilisée dans ce rapport pour faciliter la lecture, elle inclut les formes féminine et masculine.

STRATÉGIE

STRATÉGIE ET
MODÈLE D’ENTREPRISE

RESPONSABILITÉ ENVERS LES
HOMMES ET L’ENVIRONNEMENT

En tant que fabricant de matériaux dérivés du bois, nous considérons qu’il est de notre devoir de lutter contre la raréfaction croissante des matières premières, la perte de biodiversité et les conséquences du changement climatique. La durabilité est le fil conducteur de toutes nos activités commerciales. Elle est mise en œuvre de manière conséquente à tous les niveaux de l’entreprise, ainsi que dans notre chaîne de création de valeur. Nous assumons ainsi notre responsabilité vis-à-vis de l’environnement et des personnes.

PORTRAIT DE PFLEIDERER

Pfeiderer est un des premiers fabricants mondiaux de matériaux dérivés du bois, de panneaux stratifiés et de systèmes de collage à base de résine de haute qualité.

La société PCF GmbH est divisée en deux domaines distincts. Pfeiderer Deutschland GmbH a la charge du 1er domaine d’activité : Engineered Wood Products (EWP). Il fabrique des matériaux dérivés du bois et des pan-

neaux stratifiés de haute qualité. Ceux-ci sont utilisés dans la construction de cuisines et de meubles, dans l’aménagement intérieur, ainsi que dans les constructions en bois. Le domaine EWP alimente essentiellement les marchés d’Europe occidentale, avec des panneaux à fibre ou à particules, avec ou sans revêtement, des HPL, des plans de travail et autres éléments de décor. En 2022, ce secteur d’activité a généré environ 80 % du chiffre d’affaires net consolidé de Pfeiderer.

Silekol a en charge le 2ème domaine d’activité. C’est l’un des principaux fabricants européens de résines industrielles et spécifiques. Nous les utilisons pour la conception de nos propres produits. Ces résines sont également commercialisées auprès de nos clients, principalement en Europe de l’Est, pour la production de panneaux, l’industrie de l’emballage, du bâtiment et des matériaux de construction. Silekol est le troisième plus grand producteur de résine en Europe centrale et orientale et employait 145 personnes au 31 décembre 2022.

Pfeiderer Deutschland GmbH emploie environ 2.000 personnes. Outre notre siège social situé à Neumarkt en Bavière, nous disposons de 4 autres sites sur le sol allemand (à Arnsberg, Baruth, Gütersloh et Leutkirch),

ainsi que 5 filiales commerciales en Europe : Pfeiderer France S.A.S., Pfeiderer Benelux B.V., Pfeiderer Suisse AG, Pfeiderer UK Ltd. et Pfeiderer Austria GmbH. Nous disposons également de succursales commerciales en Italie, en République tchèque et en Suède. Les entreprises Heller Holz GmbH et Jura-Spedition sont également des filiales du groupe Pfeiderer. Elles ont la charge de l’approvisionnement en bois et de la logistique. La marque ombrelle Pfeiderer regroupe les gammes de produits Duopal et Thermopal.

NATURELLEMENT DURABLE

Notre stratégie d’entreprise et notre stratégie de développement durable sont étroitement liées. Le développement durable, dans ses dimensions écologiques, sociales et économiques, est à la base de toutes nos activités commerciales. Nous sommes convaincus que le succès à long terme de notre entreprise passe par des clients satisfaits, des collaborateurs motivés et en bonne santé, ainsi que par des actions durables en faveur de notre environnement et de notre climat. C’est une grande responsabilité, que nous prenons très au sérieux.

En 2022, nous avons donc analysé l’impact de nos activités sur l’environnement, l’économie et la société. Nous avons identifié les principaux leviers à retenir, pour obtenir un impact positif. Sur la base de ces résultats, nous avons développé une nouvelle stratégie de développement durable, avec trois domaines prioritaires : les matériaux, le climat et les hommes. Ces trois axes ont également servi de base aux engagements que nous avons pris en 2021, dans le cadre du financement de notre stratégie de durabilité.

Nous nous engageons à respecter les objectifs climatiques de Paris et à atteindre zéro émission nette de CO₂ d’ici 2050. Nous nous sommes également engagés à respecter les objectifs du Pacte mondial des Nations Unies. Nous veillons au respect de ses dix principes dans les

domaines des droits de l’homme, des conditions de travail, de la protection de l’environnement et de la lutte contre la corruption.

Nous suivons notre devise « naturellement durable » dans la réalisation de nos objectifs. Nous nous appuyons sur nos réussites dans les domaines des énergies renouvelables, du recyclage et de la gestion durable des déchets et des forêts. Et nous poursuivons sur cette voie.

Nous nous focalisons sur l’impact visé dans toutes les mesures que nous prenons : elles doivent avoir un effet positif ou réduire efficacement les impacts négatifs. L’efficacité n’est au rendez-vous que lorsque nous allons tous dans le même sens : dans le monde de l’entreprise comme dans la société.

Nous avons déjà mesuré des résultats positifs dans plusieurs domaines. Nous travaillons avec l’ensemble de l’entreprise et les parties prenantes, pour nous améliorer dans tous les domaines et intégrer les meilleures pratiques. Nous évaluons en permanence l’impact de toutes nos actions liées au développement durable.

STRATÉGIE D’ENTREPRISE
DURABLE

Notre objectif est de croître de manière durable et rentable. Nous recyclons le bois, fabriquons des produits de haute qualité à partir de ce matériau et prolongeons ainsi la capacité du bois à capter du CO₂. Nous nous sommes donnés pour rôle de garantir à chaque pièce de bois le cycle de vie le plus long possible. Nous utilisons depuis de nombreuses années du bois recyclé et nous nous efforçons en permanence d’augmenter la part de bois recyclé utilisé dans nos produits. Nous avons déjà atteint un taux de 48 % grâce à notre stratégie de recyclage. Et nous devrions être en mesure d’atteindre plus tôt que prévu l’objectif de 50 % que nous nous sommes fixés pour 2025. Nous bouclons la boucle en utilisant du bois recyclé comme combustible sur nos sites. Cela se produit, lorsque le bois recyclé arrive à la fin de son cycle d’utilisation, en raison d’impuretés qui ne peuvent plus être retirées. Nous remplaçons ainsi les combustibles fossiles et contribuons à réduire davantage les émissions de dioxyde de carbone. Cette utilisation en cascade est détaillée dans le chapitre consacré aux matériaux.

DEPUIS PLUS DE

125 ans

... NOTRE PRODUCTION DURABLE EST ÉTROITEMENT LIÉE AU BOIS – MATÉRIAU RECYCLABLE.

IMPACTS ESSENTIELS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

THÉMATIQUES PRINCIPALES

Pour sélectionner les thèmes importants à prendre en compte, nous nous sommes basés sur des dimensions internes et externes à l'entreprise. Nous nous sommes appuyés sur des entretiens internes, des documents de gestion, des directives, des rapports d'expert, une analyse des médias et des publications des acteurs du marché.

- Nous avons également pris en compte :
- les exigences normatives (en particulier celles de la GRI, ainsi que les projets de normes européennes en matière de reporting sur le développement durable)
 - les exigences légales, telles que la loi allemande sur le devoir de vigilance de la chaîne d'approvisionnement (LkSG)

Nous en avons extrait 114 aspects thématiques, condensés en 16 thèmes potentiellement essentiels pour notre entreprise. Ceux-ci ont été discutés et évalués dans le cadre d'ateliers de travail. Ils ont également été comparés avec les objectifs ESG.

Nous avons finalement identifié six thèmes essentiels, validés par la direction : émissions, énergie, conditions de travail dans l'entreprise, sécurité et santé au travail, économie circulaire et matières premières.

Nous avons ensuite déterminé nos propres objectifs de durabilité, en nous nous basant sur l'analyse approfondie réalisée. Ceux-ci ont été évalués de manière stratégique, attribués aux champs d'action correspondants (matériaux, climat et personnes), puis étayés par des chiffres clés. Nous avons également élaboré une méthode, pour mettre en œuvre ces objectifs dans nos activités commerciales. Chaque thème essentiel est lié – dans la mesure du possible – à des objectifs et à des étapes, ainsi qu'à des chiffres clés et à un ensemble de mesures. Les thèmes considérés comme essentiels et les champs d'action correspondants constituent la structure de notre rapport sur le développement durable. Ils servent de base au pilotage de notre stratégie de développement durable.

Thématiques, chances, risques

En tant qu'entreprise de transformation du bois, nous nous concentrons sur les thématiques liées à l'approvisionnement en matières premières, à la manière dont nous produisons et aux personnes avec lesquelles nous travaillons. L'économie circulaire et les matières premières font partie de nos thèmes essentiels. En utilisant dans nos produits du bois recyclé et du bois vert issu de forêts gérées durablement, nous pouvons contribuer à l'économie circulaire et à la protection de l'environnement. Nous sommes néanmoins conscients du risque lié à l'augmentation de la concurrence vis-à-vis du bois recyclé. Elle est due d'une part au ralentissement de l'activité de construction et de rénovation, provoqué par l'inflation. Cela diminue d'autant la quantité de bois de construction disponible pour le recyclage. Les difficultés d'approvisionnement en gaz entraînent par ailleurs une demande accrue de bois, destiné à être utilisé comme combustible chez les particuliers, dans les communes ou l'industrie. Il est également nécessaire de réduire les émissions, qui ne sont pas liées au climat, mais qui ont des effets négatifs sur la santé. Cela nécessite cependant des coûts d'investissement et de gestion importants et mobilise des ressources.

Nous sommes conscients que nous utilisons des substances à risque, telles que les colles bois contenant du formaldéhyde. Nous avons réussi néanmoins à réduire

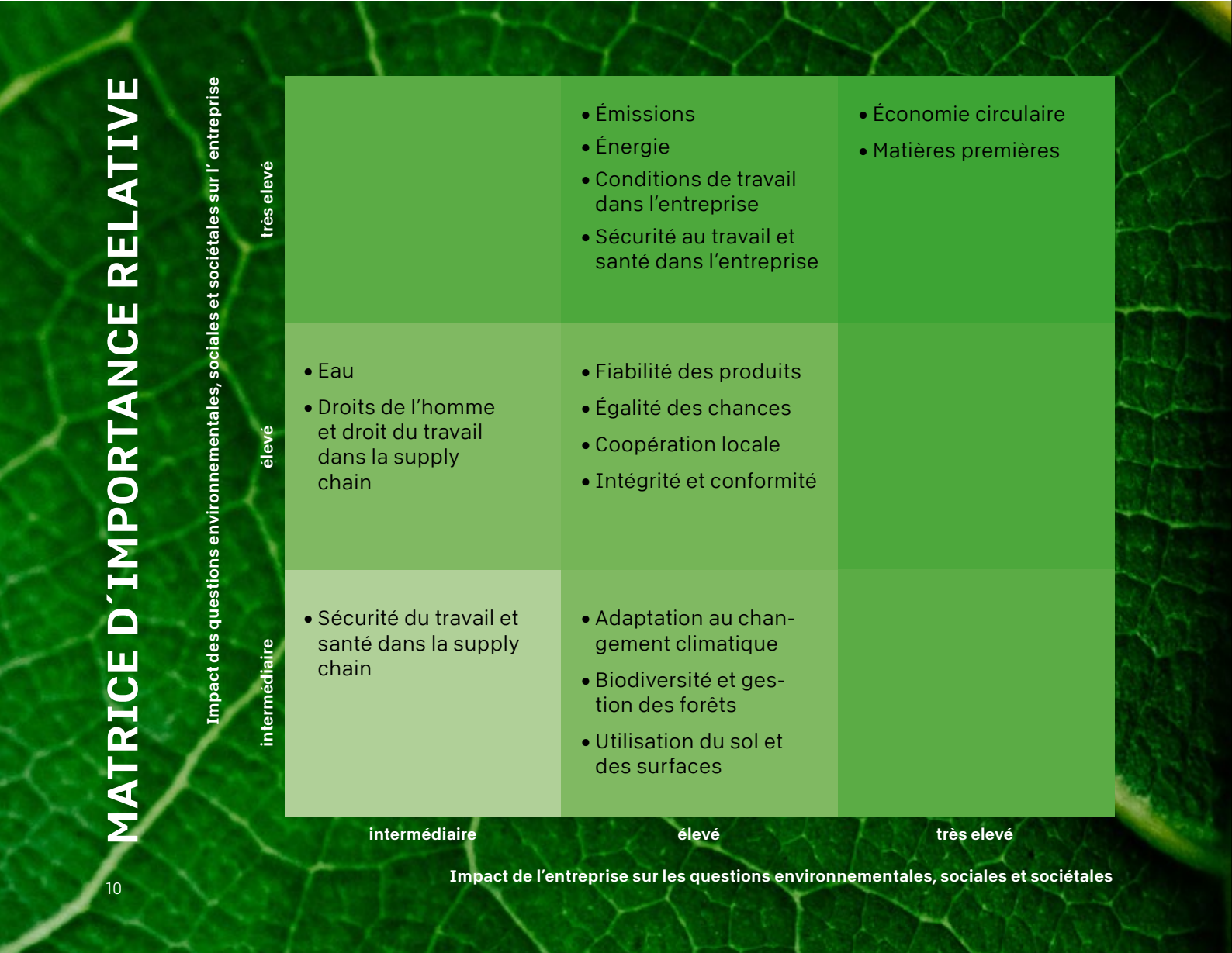
ces dernières années les émissions de formaldéhyde de nos panneaux dérivés de bois. Nous produisons également des panneaux sans formaldéhyde depuis des décennies. En 2022, nous avons réussi à remplacer jusqu'à 50 % des liants fossiles utilisés par de l'OrganicGlue renouvelable dans notre gamme de produits OrganicBoard. En ce qui concerne l'impact de nos activités sur le climat, nous nous consacrons aux émissions de l'ensemble de notre chaîne de valeur (scope 1, 2 et 3). Cela inclut l'utilisation d'énergies renouvelables et les émissions liées à nos produits. Notre plus grand défi concerne le scope 3, qui englobe la supply chain d'amont en aval. Seuls des partenariats forts avec nos partenaires fournisseurs, utilisateurs et entreprises de recyclage nous permettront d'apporter des améliorations dans ce domaine. Nous maximisons, autant que cela est possible, les énergies renouvelables, dans nos scopes 1 et 2. Nous poursuivrons sur cette voie, pour atteindre la neutralité carbone à horizon 2050. Nous avons également procédé à l'acquisition de certificats d'énergie verte. Ces achats nous ont permis de réduire fortement les émissions indirectes de notre scope 2. Nous réduisons également depuis des décennies les émissions directes de notre scope 1, en utilisant de la biomasse – neutre pour le climat. Pour la production d'énergie sur nos sites, nous utilisons du bois usagé qui, en raison d'impuretés, a atteint la fin de son cycle de vie. Nous remplaçons ainsi les combustibles fossiles et réduisons les émissions de CO₂. Nous bouclons ainsi la boucle de l'utilisation du bois. Nous contrôlons très strictement nos stations d'énergie et utilisons des filtres modernes et efficaces, pour limiter les émissions.

Nous sommes également très actifs sur le 3ème volet lié aux personnes. Nous avons décidé de nous concentrer sur les « conditions de travail et la culture d'entreprise », ainsi que sur « la sécurité au travail et la santé » dans l'entreprise. Ces deux thèmes exercent une influence sur notre attractivité en tant qu'employeur, sur la fidélisation de nos collaborateurs et sur l'avenir de notre activité.

L'ANNÉE

2022

... NOUS AVONS EFFECTUÉ UNE ANALYSE APPROFONDIE, AFIN D'IDENTIFIER LES THÉMATIQUES DE DURABILITÉ IMPORTANTES POUR PFLEIDERER ET LES ÉVALUER.



NOS OBJECTIFS

Dans notre stratégie de développement durable, nous avons défini les objectifs qui guideront nos décisions dans les années à venir. Nous avons déterminé les actions qui nous permettront d’atteindre ces objectifs quantifiables. Ces objectifs sont accompagnés de principes et d’engagements dans les différents domaines d’action.

MATÉRIAUX

CLIMAT

HOMMES

PRINCIPES

- Économie circulaire
- Ressources renouvelables
- Achat responsable
- Protection de la biodiversité

- Production respectueuse de l’environnement
- Énergie renouvelable
- Zéro émission nette de CO2

- Des conditions de travail équitables et motivantes
- Faire ce qui est juste !
- Des parties prenantes loyales et engagées

ENGAGEMENT

- Maintenir les efforts en faveur de l’économie circulaire, en recyclant systématiquement les matériaux dérivés du bois
- Poursuivre les contrôles de 100 % des achats de bois pour la production
- Maintenir un pourcentage élevé de bois issu de gisements locaux (90 %) pour la production
- Contribuer à une chaîne d’approvisionnement sans déforestation

- Offrir une large gamme de produits à faibles émissions
- Atteindre zéro émission nette de CO2 d’ici 2050

- Agir de manière éthique, respectueuse et responsable avec tous les employés et partenaires externes
- Appliquer le principe de précaution pour limiter les maladies et accidents
- Encourager les opportunités de développement pour tous nos employés

OBJECTIFS

- Augmenter le rendement total du bois utilisé pour la production à au moins 90 % d’ici 2025 dans chaque usine
Valeur de base en 2020 : 82 %
Objectif pour 2022 : 90 %
- Augmentation de la part de bois recyclé post-consommation de 40 % en 2020 à 50 % en 2025
- Produire d’ici 2025 10 % des matériaux dérivés du bois en utilisant des liants biosourcés
- Mettre en place en 2023 un système d’évaluation de la démarche de développement durable de nos fournisseurs
- Établir en 2023 des KPIs pour la gestion de l’eau et des déchets en 2023

- Réduire de 21 % les émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 d’ici 2025 (année de référence 2020)
- Réduire de 21 % les émissions indirectes de gaz à effet de serre liées aux produits chimiques achetés et utilisés dans nos panneaux dérivés du bois d’ici 2025 (année de référence 2020)
- Etablir pour 2023 un concept cadre visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre des produits en amont de la production (scope 3)
- Élaborer d’ici 2023 une stratégie pour réduire les émissions de gaz à effet de serre dues au transport

- Réduire le nombre d’accidents des employés et sous-traitants et atteindre un taux d’absentéisme de 0,5 pour chaque tranche de 200.000 heures travaillées en 2025
- Créer en 2023 un système d’évaluation composé d’indicateurs de prévention, afin de réduire les accidents
- Élaborer en 2023 un concept de gestion des ressources humaines, visant à développer et fidéliser les collaborateurs, augmenter la proportion de femmes dans l’encadrement et accroître la proportion de personnes handicapées parmi le personnel
- Réaliser et documenter d’ici 2025 100 % des formations à la conformité.

GOUVERNANCE ET ORGANISATION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

GESTION D'ENTREPRISE : RESPONSABILITÉS ET STRUCTURES

La direction du groupe Pfeiderer se présente comme suit à la fin de l'exercice 2022 : Dr Frank Herrmann (CEO/COO), Dr Mani Herold (CFO) et Stefan Zinn (CCO). Leurs fonctions et responsabilités sont indiquées dans l'organigramme de la direction. Les actionnaires engagent les membres de la Direction sur le long terme. A l'aide de programmes de rémunération incitatifs, ils sont invités à axer la gestion de l'entreprise sur la création de valeur, en incluant des critères ESG.



Un comité consultatif de sept personnes, supervise les activités de la direction.

Système de rémunération variable

Nous proposons un système de rémunération variable pour les cadres et les collaborateurs occupant certaines fonctions spécialisées. Ces incentives encouragent les collaborateurs à développer la valeur et les performances de l'entreprise.

Ces conventions de rémunération sont orientées vers des objectifs stratégiques pour l'entreprise. Le montant de la prime individuelle dépend de la réalisation des objectifs convenus. Le bonus est versé après l'établissement des comptes annuels. La rémunération et les ob-

jectifs retenus pour la part variable de la rémunération de la direction sont fixés par le comité de rémunération du conseil consultatif de Pfeiderer Group BV & Co. KG. Dans ce système, les cadres supérieurs appartenant au cercle de direction du groupe (OFK) jouent un rôle particulier. Ils transmettent la stratégie de l'entreprise aux différents départements et traduisent les objectifs stratégiques en objectifs opérationnels pour les différentes équipes. Les cadres supérieurs de l'OFK s'engagent à ce que tous les employés de leurs secteurs aient connaissance de ces objectifs et contribuent à leur réalisation.

Les indemnités de licenciement sont négociées en fonction des circonstances individuelles de la rupture du contrat.

Gérer et mettre en œuvre la durabilité

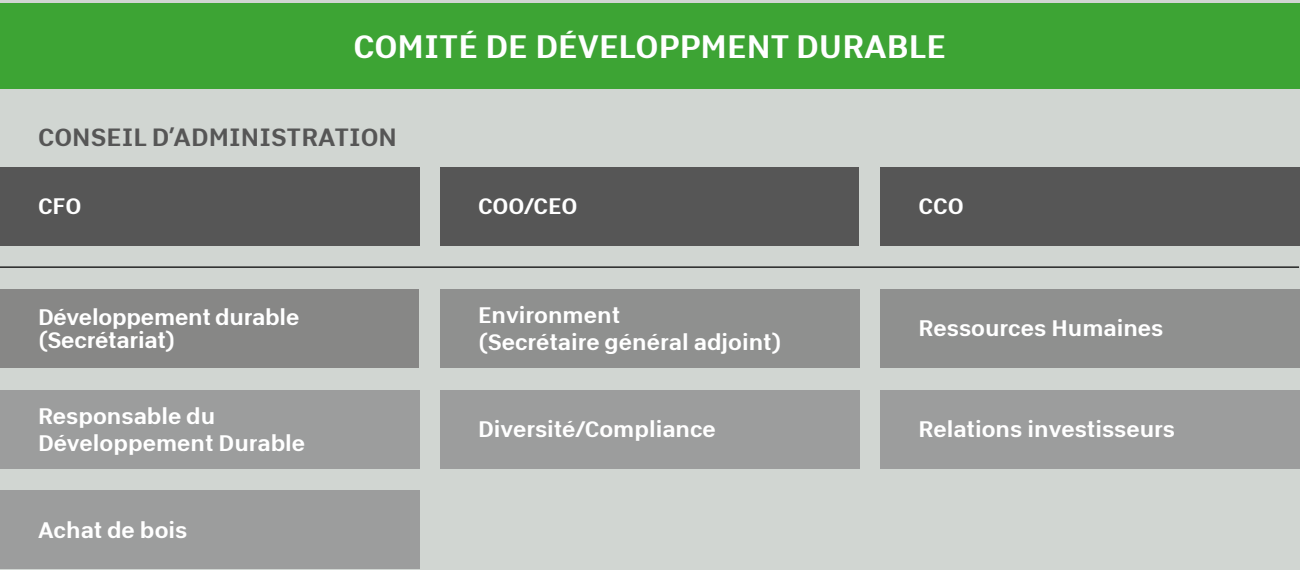
Nous avons intégré le développement durable comme partie intégrante de notre stratégie d'entreprise et l'avons ancré dans nos processus. Le Directeur opérationnel (COO) assure la responsabilité globale de cette stratégie de développement durable. En tant qu'organe décisionnel supérieur, la Direction Générale de Pfeiderer établit les principes et objectifs fondamentaux de l'entreprise en matière de développement durable. La Direction s'engage à agir de manière durable dans les domaines clés : les matières premières, le climat et les personnes. Elle s'engage également à poursuivre des objectifs quantifiables et à vérifier leur réalisation. Elle coordonne également les actions avec les objectifs et programmes des actionnaires du groupe. La Direction est également responsable de la vérification et de l'approbation des informations contenues dans le rapport

de développement durable. Elle se penche tous les trimestres sur des thèmes liés au développement durable et discute des indicateurs et des actions menées lors des réunions du conseil d'administration. La Direction examine les progrès réalisés tous les six mois. Elle est immédiatement informée des points potentiellement critiques.

Le comité de développement durable est un autre organe essentiel. Celui-ci est composé de membres de la Direction et de représentants de différents domaines, tels que la qualité et la sécurité, l'environnement, les finances, la production, l'approvisionnement et la conformité. La Direction est globalement responsable de la stratégie et de la gouvernance en matière de développement durable, sous l'égide du CEO, qui est également le président du comité de développement durable. Le comité de développement durable a pour principale mission de s'assurer de la mise en œuvre de la stratégie, des objectifs, initiatives et directives de Pfeiderer en matière de développement durable à tous les niveaux de l'entreprise. Il se réunit une fois par trimestre et mène également des échanges avec les parties prenantes externes.

Un poste de responsable du développement durable (Head of Sustainability) a été créé au cours de l'année 2022, pour chapeauter le comité. Il a la charge de la coordination des questions et actions liées au développement durable, de la collecte d'informations pour l'édition des rapports et de la mise à disposition d'informations spécialisées le cas échéant. Il est également responsable du report et du suivi des objectifs dans le système de gestion intégré (IMS).

Les directeurs de site contrôlent la mise en œuvre des mesures de durabilité sur leurs sites. Chaque site dispose d'un responsable de la gestion de l'environnement, de la sécurité et de l'énergie. Mais il est essentiel que chaque collaborateur se sente responsable de l'application des actions de développement durable, pour qu'elles puissent être couronnées de succès.



Impliquer les parties prenantes

Assumer une responsabilité sociale fait partie de notre identité. Nous voulons développer une relation de confiance avec nos parties prenantes et être un partenaire équitable pour les employés, les investisseurs, les clients, les fournisseurs, les partenaires commerciaux et les prestataires de services. Nous attachons de l'importance à un dialogue ouvert et permanent avec l'ensemble de ces acteurs, afin de pouvoir identifier à temps les défis en cours et à venir. En impliquant les parties prenantes dans le développement durable de notre entreprise, nous pouvons également avoir un impact plus large.

Nous nous engageons dans de nombreux réseaux et échangeons des informations avec d'autres acteurs. Parmi les principales organisations, on retrouve :

- La Fédération européenne des fabricants de panneaux (EPF)
- L'association allemande de l'industrie des matériaux à base de bois (VHI)
- L'initiative Biodiversity in Good Company e. V.
- L'association des ingénieurs allemands (VDI)
- L'institut de recherche sur le bois Fraunhofer Wilhelm-Klauditz (WKI)
- La nouvelle initiative européenne Bauhaus
- L'initiative « Vague de rénovation » « Renovierungswelle »
- L'association internationale pour les questions techniques relatives au bois (IVTH)
- L'association pour la qualité des matériaux dérivés du bois (QG HWS)
- L'Institut de technologie du bois de Dresde (IHD)
- La Confédération européenne de l'industrie du bois (CEI)
- La Fédération allemande de l'industrie du bois (HDH)
- Le projet de recherche BASAJAUN

Nous misons notamment sur des partenariats avec des acteurs externes, tels que des entreprises de recyclage, des fabricants de meubles, des fournisseurs et clients, afin de promouvoir l'utilisation en cascade du bois et l'économie circulaire.

Nous informons régulièrement les parties prenantes ainsi que les investisseurs institutionnels existants et potentiels de nos avancées sur les questions ESG importantes. Ces informations figurent dans les rapports annuels, les présentations, les notations, les comptes-rendus financiers liés au développement durable et les actualités financières. Nous prévoyons, à compter de 2023, d'impliquer activement les parties prenantes externes en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement sur les questions ESG (notamment les clients et les fournisseurs), afin de s'assurer de la pertinence de notre engagement pour notre marché et de développer en continu des réponses innovantes aux questions ESG.

Notre système de gestion intégré (IMS)

Nous utilisons un système de gestion intégré pour suivre nos objectifs d'entreprise dans différents domaines : la qualité (DIN EN ISO 9001), l'environnement (DIN EN ISO 14001), l'énergie (DIN EN ISO 50001), la sécurité (DIN EN ISO 45001), ainsi que la chaîne d'approvisionnement (FSC et PEFC). Le manuel de gestion qui l'accompagne contient toutes les réglementations relatives à notre devoir de diligence, à l'assurance qualité de nos produits, à une utilisation respectueuse des ressources énergétiques, à la protection de nos employés et de l'environnement. Le manuel de gestion est également applicable à nos filiales Heller Holz et JURA- Spedition à Neumarkt. (FSC® C011773, PEFC/04-32- 0828)

La direction nomme le responsable du système de gestion intégré (qualité, environnement, énergie, sécurité et santé, PEFC et FSC). Celui-ci est responsable de la mise en place et du respect des processus nécessaires au bon fonctionnement de ce système. Il transmet régulièrement un rapport sur les performances et les mesures d'amélioration nécessaires au sein du système.

La direction désigne également sur chaque site des responsables de la qualité, de l'environnement, de l'énergie, de la sécurité et de la santé, du PEFC et du FSC. Ces responsables supervisent et contrôlent l'utilisation de l'IMS sur leurs sites respectifs.

AGIR AVEC INTÉGRITÉ ET DANS LE RESPECT DES RÈGLES

Des règles de conduite claires permettent de s'assurer que tous les collaborateurs se comportent de manière responsable : dans leur activité commerciale, mais également envers nos semblables et notre environnement. C'est pourquoi nous avons complété les lois et les prescriptions externes en vigueur. Nous avons établi pour nos employés des codes de conduite propres à l'entreprise, qui définissent notre conception d'un comportement intègre. Ils sont intégrés à nos règles de conduite des affaires (Business Conduct Guidelines). Ils s'ajoutent aux obligations légales et s'imposent à tous nos employés. Nous avons élaboré également plusieurs directives, accords et manuels. Ils reflètent notre vision et nos valeurs communes et régissent les conditions de notre collaboration. Nos directives sur les comportements autorisés apportent à nos salariés un éclairage complémentaire sur des aspects juridiques, tels que la prévention de la corruption.

Toutes les directives sont approuvées par la direction. Elles s'appliquent à toutes les activités et relations commerciales et sont communiquées aux collaborateurs. Notre manuel de conformité (compliance Manual) inclut le Business Code of Conduct et d'autres directives pertinentes. Il est téléchargeable sur notre site Internet.

Impliquer les fournisseurs

Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils partagent les valeurs de Pfeiderer et qu'ils respectent toutes les dispositions légales et nos directives pré-définies, dans leur entreprise et dans leurs chaînes d'approvisionnement. Nos directives et exigences sont consignées dans notre Code de conduite pour les fournisseurs. Les fournisseurs doivent confirmer par écrit le respect de ces règles. Nous avons déjà informé nos fournisseurs de nos objectifs de durabilité de manière proactive par le passé. Nous nous sommes fixés pour objectif de systématiser cette approche en 2023 et de rendre visible et mesurable cette collaboration, pour développer davantage la durabilité.

Nos directives, systèmes et accords incluent :

- Un système d'alerte en ligne
- Un manuel de conformité (avec référence aux droits de l'homme, à la loi anti-trust, aux risques de corruption, de pots-de-vin et de blanchiment d'argent)
- Les accords d'entreprise et de représentation du personnel
- Les conventions collectives
- Les directives et mesures pour les sous-traitants
- Les évaluations, mesures de gestion des risques et actions en faveur de la santé et de la sécurité
- La politique de diversité
- La politique de confidentialité
- La politique d'approvisionnement

Protéger les droits de l'homme

Nous protégeons les droits de l'homme conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies. Nous respectons également les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), dans leurs quatre domaines : la liberté d'association, l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi, l'abolition du travail des enfants et l'élimination du travail forcé.

Nous ne tolérons aucune forme de travail forcé et condamnons le travail abusif des enfants. Nous nous engageons à respecter la Convention concernant l'âge minimum d'accès à l'emploi (Convention n° 138 de l'OIT) et la Convention interdisant les pires formes de travail des enfants (Convention n° 182 de l'OIT). Si une réglementation nationale fixe des normes plus strictes en matière de travail des enfants, ces normes plus strictes prévalent.

ASSURER LA CONFORMITÉ

Notre direction et nos employés s’engagent à respecter les principes éthiques fondamentaux et les réglementations. Cet engagement constitue le fondement de notre système de gestion de la conformité (Compliance Management System : CMS). Le CMS se compose de trois piliers : prévenir – identifier – agir. Notre objectif premier est d’éviter les infractions. Afin de garantir le respect des lois et des directives au sein de l’entreprise, nous avons également mis en place un comité de conformité et nommé un responsable de la conformité. Il intègre également dans son travail l’expertise des différents départements spécialisés.

Le comité de conformité se réunit régulièrement et assiste la Direction dans la mise en œuvre, la surveillance et le développement du système de gestion de la conformité.

Les questions de conformité actuelles sont présentées au comité d’audit du conseil de surveillance de Pfeiderer Allemagne.

Le responsable de la conformité établit un rapport de conformité interne annuel. Il le présente à la direction, au comité d’audit de Pfeiderer Deutschland GmbH et au conseil consultatif de la société mère du groupe, Pfeiderer Group B.V. & Co. KG. En cas de soupçon de violation grave de la conformité, il fait un rapport ad hoc au comité de conformité et à la Direction. Ceux-ci déterminent s’il s’agit d’une infraction grave. En cas de doute, une infraction est considérée comme grave.

Prévenir les mauvais comportements

Nous avons élaboré des règles de conduite des affaires (Business Conduct Guidelines), afin de prévenir les comportements incorrects et de donner des clés sur ce que nous considérons comme un comportement intègre et respectueux. A l’aide de différentes mesures, nous nous assurons que les collaborateurs sont familiarisés avec les règles de conduite des affaires. Ainsi, chaque collaborateur qui commence à travailler chez Pfeiderer doit confirmer par écrit dans son contrat de travail qu’il a pris connaissance de ce code de conduite. Les cadres confirment également par écrit qu’ils informent leurs employés au moins une fois par an de la validité et de l’importance des règles de conduite des affaires. En outre, nos programmes de formation incluent des périodes fixes, au cours desquelles tous les employés doivent suivre des formations en matière de conformité.

Outre les Business Conduct Guidelines, nous appliquons de nombreuses autres directives et procédures, dans des domaines tels que la lutte contre la corruption, le droit des cartels et le blanchiment d’argent. Le service droit et conformité vérifie régulièrement l’actualisation et la pertinence de toutes les directives. Il les met à jour en cas de modification de la législation et les communique aux employés, via l’IMS ou la page « conformité » de l’intranet.

Former les employés

Dans le cadre de formations obligatoires, nous transmettons aux employés les connaissances nécessaires pour évaluer correctement les situations et éviter ainsi les infractions. Notre concept de formation se compose d’un apprentissage en ligne et de formations en présentiel, dans des domaines juridiques, tels que le droit des cartels, les dispositions anti- corruption, la protection de l’environnement et la sécurité au travail. Les contenus sont régulièrement revus et adaptés aux exigences légales actuelles. Des formations sur la supply chain, la protection du climat et l’empreinte carbone des produits sont prévues pour 2023.

Tous les nouveaux employés bénéficient de formations liées à la conformité, lors de leur processus d’intégration. En outre, les employés sont conviés régulièrement à des sessions d’information sur les prescriptions légales et les obligations de diligence, destinés à assurer la sécurité au travail.

Le responsable de la conformité est chargé de la conception et du développement des formations de conformité. Il rend compte au Comité de Conformité sur l’avancement des formations. Les adaptations importantes sont discutées et validées par le Comité de Conformité.

En cas de questions sur les règles internes ou les dispositions légales, le service droit et conformité est chargé de renseigner les employés.

Dans le cadre de notre système de gestion de la conformité, nous réalisons des analyses de risques, notamment dans le domaine de la corruption. Nous prenons ensuite des mesures appropriées pour minimiser les risques et conséquences négatives.

Pour minimiser le risque de corruption, nous appliquons notamment les mesures suivantes :

- double contrôle dans tous les secteurs de l’entreprise (ventes, achats, contrôle des factures, ordres de paiement etc.),
- séparation des fonctions dans SAP,
- contrôle régulier de l’application des directives « Corruption », « Trésorerie », « Cadeaux et Hospitalités »,
- formation des acheteurs sur des thèmes spécifiques tels que la criminalité économique
- formations régulières en présentiel et en ligne pour les services ventes, achats et marketing.

Les formations donnent lieu à des évaluations via le système interne d’e-learning SAM. En outre, les comptes trésorerie et cadeaux font l’objet d’une évaluation annuelle. Notre système de contrôle interne (SCI) nous permet également de vérifier chaque année l’application des mesures de conformité.

Des formations en ligne sont organisées régulièrement, pour transmettre les règles importantes en matière de conflits d’intérêts. Si nécessaire, de nouvelles règles sont établies avec les employés sur des sujets tels que la participation à des sociétés cotées en bourse et l’exercice d’activités annexes.

Identifier les violations de la conformité

Nous ne pouvons prendre des mesures que si nous avons connaissance de risques ou de comportements incorrects. C’est pourquoi tous les employés sont invités à nous signaler les suspicions de non- conformité. Ils peuvent s’adresser directement à leur responsable hiérarchique, au président ou à un représentant du comité d’entreprise du groupe, à un employé du service droit et conformité ou à tout membre de la direction.

Le système d’alerte à utiliser en cas de soupçon, est indiqué expressément aux salariés lors de formations, de réunions, sur l’Intranet, dans des bulletins d’information et sur des posters. Ceux-ci sont affichés notamment dans les salles d’accueil et de réunion. Les différents textes invitent les employés à parler sans crainte des conséquences.

Réagir en cas de suspicion

Le responsable de la conformité examine chaque rapport reçu via le système d’alerte, en faisant appel à des experts externes si nécessaire. Il dirige et coordonne les investigations, en faisant appel à toutes les ressources nécessaires.

Selon la nature et la gravité de la faute, des mesures disciplinaires, civiles ou pénales peuvent être prises. En cas de violation effective de la conformité, le service de conformité coordonne et gère les procédures d’enquête et d’application pénales et réglementaires. Il sert de point de contact central pour les services d’enquête et de surveillance. Il veille à ce qu’une documentation complète soit établie tout au long du processus.

Dès lors où le cas suspect ne concerne pas un membre du comité de conformité ou de la direction de l’entreprise, le cadre supérieur responsable de la conformité informe le comité de conformité du fait suspecté, des mesures prises et du suivi réalisé. Cette communication a lieu lors des réunions régulières du comité ou, dans les cas les plus graves, de manière ad hoc. La direction du comité de conformité en informe le conseil de surveillance.

Structures et mesures de conformité 2022



Tous les employés ainsi que les parties prenantes externes ont accès au système d’alerte en ligne.
<https://www.bkms-system.com>
Cette plate-forme d’alerte est protégée et sécurisée. Elle peut être utilisée de manière anonyme et garantit ainsi une protection maximale des informateurs.

En 2022, nous avons rédigé une brochure sur les règles de conduite des affaires déployées dans l’entreprise. Nous transmettons ainsi aux employés les connaissances nécessaires, pour agir de manière intègre et responsable. Cette brochure contient les règles de conduite, ainsi que des informations sur les droits de l’homme, le droit des cartels, la lutte contre la corruption, le blanchiment d’argent, le contrôle des importations/ exportations, les conflits d’intérêts, la protection des données, la durabilité, la protection du climat et la sécurité au travail. Elle familiarise également les employés avec le système d’alerte.

SANTÉ ET SATISFACTION DES CLIENTS

Assurer la confiance en nos produits

Nos matériaux et nos processus de production répondent à toutes les exigences en matière de protection de l’environnement et de la santé, sur la base des normes internationales. Nous avons mis en place un système de gestion de l’environnement selon la norme DIN EN ISO 14001, ainsi qu’un système de gestion de l’énergie selon la norme DIN EN ISO 50001. Des contrôles sont effectués chaque année par l’intermédiaire d’audits internes et externes.

Nous appliquons des normes de qualité strictes, garanties par notre système de gestion de la qualité certifié DIN EN ISO 9001. Nos systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail sont également certifiés selon la norme DIN EN ISO 45001. Ils contribuent à offrir à nos clients des produits sûrs et sans danger pour leur santé. Nous avons la capacité de produire environ

En 2022, 2202 formations ont été organisées, ce qui correspond à 722 heures de formation. Elles ont porté principalement sur la conformité. 700 employés ont suivi notamment avec succès la formation SAM sur la lutte contre la corruption. Aucune infraction aux lois et règlements n’a été commise au cours de la période de référence. Par conséquent, aucune amende n’a été réglée pour non- respect de la législation et de la réglementation.

En 2023, nous prévoyons de lancer la campagne « Compliance A.K.T.I.V. » sur nos différents sites. Elle inclura un programme de formation, pour aider les employés à agir de manière responsable dans leur travail quotidien.

Nous disposons, sur l’ensemble de nos sites, de nos propres laboratoires, pour réaliser des tests sur les matériaux et produits. Notre laboratoire central se trouve à Arnsberg en Allemagne. Nous y testons notamment les émissions de formaldéhyde de nos produits dans nos propres chambres d’essai, afin de garantir le respect des seuils fixés.

250 000 tonnes de résines, de liants, d’additifs et de vernis par an. Au cours des dernières années, nous avons pu réduire progressivement les émissions de formaldéhyde de nos produits dérivés du bois.

Depuis des décennies, nous produisons également des panneaux sans formaldéhyde. Nous testons actuellement des liants biosourcés. Et, à long terme, nous souhaitons produire uniquement des panneaux de particules avec des liants alternatifs.

Étiqueter les produits en toute sécurité

Nous respectons toutes les exigences légales en matière de protection de la santé des consommateurs pendant l’utilisation des produits. Parallèlement, nous avons adapté l’ensemble de notre production allemande de panneaux dérivés du bois, aux exigences les plus strictes de la classe d’émission E0.5. Nous veillons en outre au respect d’autres directives non obligatoires. Nous proposons la plus large gamme de produits certifiés durables de notre secteur. Notre gamme inclut des produits respectant plusieurs des labels ou normes suivants : FSC, PEFC, Ange bleu et Nordic Swan ; California Air Resources Board ; TSCA ; la norme japonaise d’émissions JIS ; F**** et le programme de produits certifiés Cradle to Cradle ™. Une Déclaration Environnementale de Produit (EPD) est également disponible sur notre site, pour les clients qui souhaitent obtenir des informations détaillées sur les composants de nos produits.

En 2022, nous n’avons été confrontés à aucun cas de non-respect des obligations d’information et d’étiquetage de nos produits et services, ni aucune infraction en matière de communication et de marketing.

Protéger les données des clients

Nous observons et respectons toutes les réglementations prescrites en matière de protection des données. Pour ce faire, nous faisons appel à un responsable externe de la protection des données, qui effectue également des audits réguliers. Au cours de l’exercice 2022, conformément à l’article 33 du règlement européen sur la protection des données (RGPD), aucune violation de la protection des données personnelles des clients n’a été relevée.

MATÉRIAUX

OBJECTIFS

Promotion de l'économie circulaire et de l'utilisation en cascade du bois et dérivés du bois

Augmenter à au moins 90 % d'ici 2025 le rendement total du bois utilisé dans chaque usine pour la production de matériaux dérivés du bois

Augmenter la part de bois recyclé post-consommation à 50 % d'ici 2025

Utilisation de matières premières renouvelables dans la production

Produire d'ici 2025 10 % des matériaux à base de bois, en utilisant une proportion de liants biosourcés.

Développer la durabilité dans la chaîne d'approvisionnement

Mettre en place en 2023 un système d'évaluation de la durabilité de nos fournisseurs

Développer en 2023 des indicateurs spécifiques pour la consommation d'eau et la production de déchets

UTILISER LES RESSOURCES DE MANIÈRE DURABLE

Le bois, matière première renouvelable, constitue la base de notre activité. Les particuliers, les communes et l'industrie misent de plus en plus sur le bois en tant que matériau durable. C'est notamment le cas dans le secteur de la construction. En raison de la crise énergétique, le bois est également de plus en plus demandé comme source d'énergie. De telles tendances augmentent la demande de bois de manière cyclique, même en période d'inflation élevée et de baisse des performances économiques. Il est donc essentiel de promouvoir une utilisation responsable du bois. Cela permettra de garantir la fabrication durable de produits en bois de haute qualité, et de réduire la dépendance aux matières premières et aux sources d'énergie fossiles.

Afin de prolonger autant que possible l'utilisation du bois, nous misons chez Pfleiderer sur l'économie circulaire et l'utilisation du bois en cascade. Nous utilisons majoritairement du bois usagé et des résidus de scierie. Nous veillons également à prolonger intelligemment les cycles d'utilisation du bois sur nos sites. Cela nous permet de préserver des ressources précieuses et de soulager les écosystèmes et le marché du bois. Nous nous procurons la part de bois vert dont nous avons be-

soin pour notre production (p. ex. bois de rebut et bois d'éclaircie), auprès de sources contrôlées – et pour 90 % d'entre elles proches de nos sites de production. Nous soutenons ainsi la transformation nécessaire de la forêt, pour plus de résilience climatique et de biodiversité.

Nous achetons les 10 % restants de bois vert, sous forme de bois d'éclaircie et de résidus de scierie, dans les pays directement voisins de l'Allemagne.

Outre le bois, nous utilisons également dans notre production des résines, des liants, des additifs et des vernis, que nous fabriquons en partie nous-mêmes. Nous remplaçons progressivement ces matières, qui sont aujourd'hui encore pour la plupart d'origine fossile, par des matières renouvelables. Nous nous sommes fixé des objectifs concrets à ce sujet. Pour toutes les matières premières, y compris celles qui sont déjà fabriquées à partir de matières premières renouvelables, comme les papiers décoratifs, nous nous efforçons de mesurer la durabilité tout au long de la chaîne de création de valeur. Et nous l'améliorons si nécessaire, en collaboration avec nos fournisseurs.

Nous souhaitons à la fois promouvoir efficacement l'économie circulaire, utiliser davantage de matières premières renouvelables, et s'assurer de la sécurité des produits et de la satisfaction des clients. Pour suivre et garantir ces objectifs ambitieux, nous appliquons des normes de gestion internationales.

Malgré notre approche rigoureuse en matière de recyclage du bois, nous ne pouvons pas éviter la production d'un minimum de déchets. Nous nous sommes fixés pour objectif principal en 2023 de documenter de manière plus précise la nature et production de ces déchets, à l'aide d'indicateurs pertinents. Cela nous permettra de définir des objectifs à moyen terme, pour gérer et réduire les flux de déchets autres que le bois.

Nous utilisons également l'eau de manière responsable. Nos sites se trouvent sur des zones riches en eau. Néanmoins, nous sommes conscients de l'importance globale de cette ressource vitale, qui se raréfie. Nous nous efforçons de documenter nos besoins de manière transparente et d'adapter notre gestion de l'eau aux changements provoqués par le dérèglement climatique.

Nous essayons également de réduire notre impact sur la biodiversité. Dans le domaine des matériaux, nous nous concentrons sur l'évaluation de notre impact sur la biodiversité, à travers l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Ce critère sera intégré dans notre évaluation des fournisseurs en 2023.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

MAINTENIR LE BOIS DANS LE CIRCUIT

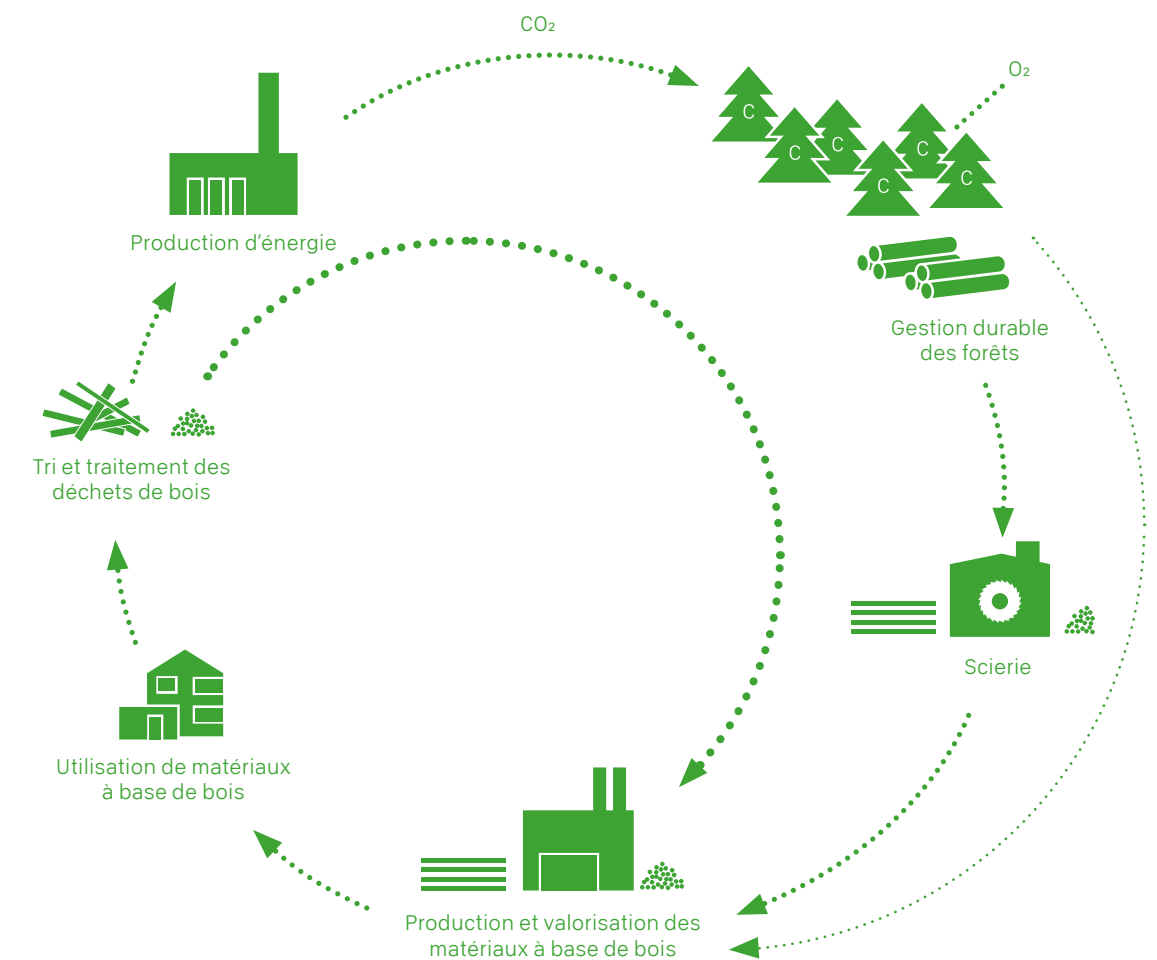
L'utilisation responsable et durable du bois, ressource renouvelable, est au cœur de notre activité d'entreprise. Notre objectif est de prolonger le plus possible le cycle de vie du matériau bois. En effet, la transformation multiple du bois contribue à soulager l'économie forestière et à préserver les ressources. De plus, le bois étant un réservoir de CO₂ très efficace, chaque mètre cube de bois permet de stocker une tonne de CO₂, et ce toute au long de son cycle de vie.

Dans la pratique, notre mélange de bois est déjà composé en grande partie, à 48 %, de bois recyclé post-consommation. La deuxième fraction la plus importante, est constituée de résidus de scierie, à hauteur de 32 %. Les 20 % restants sont constitués de bois d'éclaircie et de bois endommagé provenant principalement de forêts locales. Le bois vert, ainsi que les papiers décor que nous transformons, sont issus de sources certifiées.

80 %

... DES MATIÈRES PREMIÈRES UTILISÉES DANS NOS PANNEAUX DE PARTICULES SONT DES RÉSIDUS DE SCIAGE ET DU BOIS RECYCLÉ.

NOTRE UTILISATION EN CASCADE DU BOIS



Nous achetons principalement le bois usagé auprès d'entreprises de recyclage certifiées.

Nous achetons des résidus de bois aux scieries sous forme de chutes, de copeaux et de sciures. Ils sont utilisés pour la fabrication de poutres et de planches. Une partie beaucoup plus infime de nos ressources en bois est constituée de bois d'éclaircie et de bois endommagé provenant de chablis et de zones infestées de bostryches.

A partir de ces matières premières, nous produisons de nouveaux panneaux de particules pour nos clients. Lorsque les produits arrivent en fin de vie, des entreprises spécialisées dans le recyclage les transforment, en retirant les corps étrangers au bois.

A partir du bois recyclé ainsi préparé, nous éliminons sur nos sites les impuretés restantes.

Nous utilisons le bois recyclé de haute qualité pour la fabrication de nouveaux produits dérivés du bois. Les

restes de bois, qui ne peuvent plus être recyclés, sont transformés en énergie thermique et électrique dans nos centrales biomasses intégrées de Gütersloh, Neu-markt et Baruth en Allemagne.

Nous utilisons cette énergie dans nos processus de production et nous injectons l'électricité et la chaleur excédentaires dans le réseau public d'électricité ou de chauffage. Pour tous nos achats de matières premières, nous veillons à réduire les distances de transport. Plus de 90 % des ressources en bois utilisées dans la production proviennent d'Allemagne.

En établissant des partenariats avec des entreprises de recyclage certifiées, des fabricants de meubles, des fournisseurs et des clients, nous encourageons de manière ciblée l'économie circulaire et l'utilisation en cascade du bois. Cela nous permet d'augmenter la part de bois recyclé utilisée dans notre processus de production.

CONTINUER À FAIRE PROGRES-SER LE RECYCLAGE DU BOIS

Le recyclage du bois offre un grand potentiel de pré-servation des ressources. Mais, au niveau mondial, son automatisation et sa standardisation sont encore en phase de développement par rapport à d’autres sec-teurs, comme le recyclage du papier. Par conséquent, Il est important, pour le secteur de la transformation du bois, de collaborer avec les fournisseurs et entreprises de recyclage, pour continuer à faire progresser le recy-clage du bois usagé

” Le groupe Pfleiderer est l’un des pionniers dans le re-cyclage du bois. En 2022, il était le plus gros acheteur de bois usagé en Allemagne et l’un des plus gros acheteurs en Europe, en termes de quantité achetée et transformée. Cela nous permet de participer activement au développement de techniques pour valoriser le bois usagé et développer l’uti-lisation circulaire du bois.

Notre bois recyclé correspond aux catégories de test de qualité les plus élevées A1 et A2, conformément à l’or-donnance allemande sur le bois usagé, qui est la plus stricte en Europe. Il est en grande partie exempt de pro-duits chimiques, métalliques ou autres impuretés.

La technologie actuelle ne permet pas d’éliminer 100 % des impuretés. C’est la raison pour laquelle nous partici-pons à de nombreux projets coopératifs, destinés à dé-velopper de nouvelles technologies de tri. La catégorie de bois usagé A1 comprend des déchets de bois natu-rels ou traités mécaniquement, qui ont été en contact avec très peu de corps étrangerS et ne présentent qua-siment aucune impureté. Selon l’ordonnance sur le bois usagé, la catégorie A2 comprend le bois collé, peint, re-vêtu, peint ou traité sans composés organohalogénés dans le revêtement ni produits de traitement.

GÉRER L’ÉCONOMIE CIRCULAIRE

L’utilisation en cascade du bois revêt une grande im-portance pour Pfleiderer. De nombreux services et dirigeants sont impliqués dans la gestion du cycle de vie des matériaux. Le responsable du développement durable détermine les objectifs avec les départements spécialisés suivants : Achats, Environnement, R&D et Production. Le comité de développement durable et la direction valident ensuite ces objectifs, avant inté-gration dans le système de gestion interne et mise en œuvre dans les usines. Des indicateurs de performance clés (KPI) sont définis, pour contrôler en permanence la mise en œuvre des objectifs. Les indicateurs sont col-lectés tous les mois, insérés dans des rapports trimes-triels et communiqués à la direction. Si nécessaire, des ajustements sont effectués. En outre, la rémunération des cadres dirigeants, ainsi qu’une part des intérêts de nos Sustainability-Linked, sont liées à la réalisation des objectifs de recyclage.

BOIS RECYCLÉ : NOS OBJECTIFS ET PERFORMANCES						
	2018	2019	2020	2021	2022	Objectif 2025
Pourcentage de bois recyclé par rapport à l'utilisation totale de bois	38,0	41,8	41,7	46,2	48,1	50,0

AUGMENTER LA PART DE BOIS RECYCLÉ POST-CONSOMMATION

Comme il n’existe pas de définition uniforme du bois re-cyclé post-consommation, nous avons défini en interne chez Pfleiderer les types de bois que nous considé-rons dans nos statistiques comme du bois recyclé : Le bois recyclé en provenance de nos fournisseurs, ainsi que nos déchets et retours internes. Afin d’augmenter encore notre part de bois recyclé post- consommation, nous augmentons la quantité de déchets de bois ré-cupérés au sein de notre production. Nous collectons chaque mois un chiffre clé et le communiquons à la di-rection. En contrôlant de manière ciblée la composition du bois recyclé livré par nos fournisseurs, nous sommes en mesure de fournir des chiffres encore plus précis. En 2020, nous avons atteint dans nos usines des ren-dements globaux compris entre 82 et 94 %. L’état actuel de la technique ne permet pas d’éliminer à 100 % les im-puretés du bois. Mais nous pensons atteindre un niveau plus élevé, grâce aux recherches et développements en cours. D’ici 2025, nous avons pour objectif d’atteindre et de maintenir un taux de 90 % pour chaque site de pro-duction. Notre dialogue constant avec d’autres parties peut également nous aider à atteindre cet objectif.

Nos matériaux recyclés post-consommation sont des résidus de bois retraités, issus de la transformation du bois, de l’ameublement, de l’aménagement intérieur et autres applications (construction en bois, construction d’emballages et de coffrages). Nous utilisons égale-ment des produits retournés et désassemblés après utilisation. Ces matériaux proviennent de la centaine de fournisseurs, avec lesquels nous collaborons étro-itement, pour assurer le respect des normes de qualité pour nos produits. Nos panneaux sont régulièrement contrôlés dans nos laboratoires, pour garantir notam-ment leur innocuité. La quantité de matériaux recyclés post-consommation disponible sur le marché dépend notamment des initiatives de réutilisation et de recy-

clage dans l’Union européenne, de la croissance éco-nomique, du comportement des consommateurs et de la quantité de meubles usagés récupérés par les détail-lants en ameublement.

RÉUTILISER LES PRODUITS RÉCUPÉRÉS

Les flux internes de bois jouent un rôle marginal, car ils ne représentent que 2,5 % de notre taux de recyclage. Nous accordons une attention particulière aux retours de bois recyclés en provenance de nos clients, pour les réintégrer dans la production. Il s’agit notamment des résidus de bois issus de la découpe de nos panneaux, des rebuts de production, des retours d’emballage, des réclamations, des bois équarris par le transport et des panneaux de protection. Ces catégories sont enregis-trées dans nos bases de données techniques.

BOUCLER LES CYCLES ÉNERGÉTIQUES

Nous misons également sur des circuits fermés pour la production d’énergie. Nous produisons la quasi-totalité de l’électricité et de la chaleur nécessaires au séchage et au pressage de nos produits sur nos sites de Baruth, Gütersloh et Neumarkt, grâce à nos centrales à bio-masse intégrées. En tant qu’entreprise certifiée spécia-lisée dans l’élimination des déchets, nous transformons chaque année sur ces sites jusqu’à 600 000 tonnes de bois usagés, impropre au recyclage, en énergie ther-mique et électrique. Nous sommes ainsi en mesure de renoncer presque entièrement aux sources d’énergie fossiles et produisons de la chaleur et de l’électricité avec peu d’impact sur le climat. Le surplus d’électricité est directement injecté dans le réseau électrique public.



MATIÈRES PREMIÈRES RENOUVELABLES

UTILISER DU BOIS VERT CERTIFIÉ

Nous sommes en mesure de transformer 1,5 million de tonnes de bois ultra sec (atro) par an, ainsi que 9.000 tonnes de papier décoratif. Depuis 2007, nous nous approvisionnons exclusivement à partir de sources certifiées en bois vert et en papier pour les décors de panneaux et les emballages. La plupart de ces sources de bois sont également certifiées PEFC ou FSC, ce qui nous permet de proposer sur demande l'ensemble de nos produits avec ces labels environnementaux.

Des audits internes et externes permettent de vérifier chaque année le respect des critères de base du FSC® Controlled Wood et du PEFC Controlled Source, dans l'ensemble de la chaîne de traçabilité (chain of custody).

Nous nous basons sur les directives relatives à la surveillance externe de la supply chain, pour déterminer le nombre d'audits nécessaire. En 2022, nous en avons réalisé 43. Nous auditons principalement les fournisseurs de bois vert et recyclé, qui disposent d'un accès ferro-

viaire ou portuaire ou qui livrent à partir d'une zone de stockage. Nous auditons également les fournisseurs de pays considérés à risques. Nous évaluons les risques directement sur les sites forestiers. Les fournisseurs qui ne répondent pas aux exigences de l'audit ou qui ne permettent pas à nos auditeurs d'accéder à leurs surfaces d'abattage, même après avoir signé une déclaration de confidentialité, sont systématiquement exclus.

REEMPLACER LES COMPOSANTS FOSSILES

Dans notre production, nous pouvons transformer environ 250.000 tonnes de résines, de liants, d'additifs et de vernis par an. Afin de les remplacer partiellement par des matières premières renouvelables, nous nous sommes fixés un objectif concret : d'ici 2025, nous voulons fabriquer 10 % de nos produits dérivés du bois (mesurés en volume), en utilisant une part de liants biosourcés. Pour 2023, nous prévoyons de commercialiser notre gamme Organic Board Pure avec un liant 100 % renouvelable.

... DES COLLES FOSSILES ONT ÉTÉ REMPLACÉES PAR DE UN LIANT ORGANIQUE RENOUVELABLE DANS NOTRE PRODUIT ORGANIC BOARD. NOUS PRÉVOYONS ÉGALEMENT DE LANCER EN 2023 L'ORGANIC BOARD PURE, UNE VERSION INTÉGRANT 100 % DE LIANTS RENOUVELABLES.

Déjà

50%

SYSTÈME DE GESTION DE L'ENVI- RONNEMENT ET DE L'ÉNERGIE

Nos matériaux et nos processus de production sont conformes à toutes les réglementations relatives à la protection de l'environnement et de la santé. Nous produisons en Allemagne selon des normes internationales reconnues et appliquées. Nous avons mis en place un système de gestion de l'environnement selon la norme DIN EN ISO 14001, ainsi qu'un système de gestion de l'énergie selon la norme DIN EN ISO 50001. Les contrôles sont effectués tous les ans, par l'intermédiaire d'audits internes et externes.

PROTÉGER LA SANTÉ DES CONSOMMATEURS

Pfleiderer respecte toutes les exigences légales de protection de la santé des consommateurs, utilisant ses produits. Nous disposons de laboratoires sur chacun de nos sites, pour réaliser des tests de qualité sur nos matières premières et nos produits finis. Dans le laboratoire central d'Arnsberg, nous testons les émissions de formaldéhyde de nos produits, afin de garantir le respect des seuils limites. Au cours des dernières années, nous avons pu réduire progressivement l'utilisation de formaldéhydes dans nos panneaux de particules. De plus, nous avons été l'un des premiers fabricants à produire des panneaux exempts de formaldéhyde.

En 2022, des dépassements de limites ont été demandés, mais après vérification, ils étaient dus à une mesure ou une manipulation incorrecte. Nous n'avons pas eu d'incidents de non-conformité concernant l'impact des produits et services sur la santé et la sécurité.

L'ensemble de notre production allemande de matériaux dérivés du bois est conforme aux exigences strictes de la classe d'émission E05. Nous respectons également d'autres directives optionnelles et concevons certains panneaux sans formaldéhyde. Nous disposons en outre de la plus grande gamme de produits éco-labellisés de notre secteur d'activités.

DÉCHETS

Nous réduisons nos déchets, en réutilisant le bois usagé dans la fabrication de nos produits pour la production d'énergie et de chaleur. Malgré notre approche très stricte en matière de recyclage du bois, nous produisons néanmoins des déchets sous forme de cendres d'emballages et de résidus de matériaux, lors de l'élimination des impuretés du bois usagé.

Gestion des déchets incontournables

Nous ne disposons pas de décharges sur nos sites. Les installations de cogénération installées sur nos sites de Neumarkt, Gütersloh et Baruth, ainsi que Heller Holz GmbH, sont certifiées en tant qu'entreprises spécialisées dans l'élimination des déchets. En tant que telles, elles répondent à de nombreuses exigences en matière d'organisation et d'équipement et de compétences professionnelles. En tant que membre de l'association al-

lemande des matières premières secondaires et de la gestion des déchets, Pfleiderer contribue à la mise en œuvre d'une utilisation en cascade du bois, dans le respect des réglementations légales, telles que celles sur le bois usagé.

POUR

2023

... NOUS NOUS SOMMES FIXÉS POUR OBJECTIF D'INTRODUIRE DES INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES, AFIN DE MIEUX GÉRER ET RÉDUIRE LES FLUX DE DÉCHETS NON LIGNEUX.

EAU

Nos sites se trouvant dans des régions riches en eau, ce sujet n'est pas essentiel pour notre entreprise. Toutefois la pénurie mondiale et la gestion de l'eau revêt de plus en plus un caractère stratégique. Par conséquent, nous avons également défini des indicateurs clés de performance (ICP), concernant la gestion de l'eau et les effets de nos activités sur cette ressource naturelle.

Réutiliser l'eau

Nous utilisons l'eau en circuit fermé pour le mélange des liants ou pour nos électrofiltres humides. Le site de Baruth possède sa propre station d'épuration pour le traitement des eaux usées. Tous les autres sites rejettent les eaux usées dans le réseau public de traitement des eaux usées. Ils sont tenus de respecter les valeurs limites établies par les communes en matière de quantité et de qualité de l'eau. La surveillance est assurée par les municipalités.

En tant que propriétaire et exploitant d'immeubles industriels, nous sommes bien entendu tenus à des obligations en matière de respect de l'environnement.

Nous mettons l'accent sur la pollution du sol, des eaux souterraines et des bâtiments dans nos installations actuelles et nos anciens sites, ainsi que sur les terrains voisins. Si des pollutions apparaissent, un plan d'action est clairement établi : il inclut enquêtes, actions d'assainissements, des mesures éventuelles de confinement, des fermetures ou des arrêts de production. A titre d'exemple, le sol et les eaux souterraines d'un terrain de notre site de Neumarkt a été contaminé par les exploitants précédents. Depuis son acquisition, nous nettoyons cette nappe phréatique via une installation de purification, afin de pouvoir réutiliser cette eau.

Elaborer des indicateurs

Nous établissons, sur chaque site, des bilans de la consommation d'eau douce. Nous ne comptabilisons pas en revanche l'eau recyclée. Afin d'établir des objectifs concrets de réduction de la consommation d'eau pour nos différentes étapes de production et sur nos différents sites, nous avons décidé de définir dès 2023 des indicateurs clés de performance (ICP) sur l'utilisation de l'eau.

BIODIVERSITÉ

Entretien la biodiversité

La biodiversité est également un sujet sur lequel nous nous penchons, en tant qu'entreprise soucieuse de l'avenir de notre planète et de notre lieu de vie. Nous n'exploitons aucun site dans ou à proximité de zones protégées. Nous nous concentrons sur l'évaluation de notre impact sur la biodiversité dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous projetons en 2023 de définir des indicateurs appropriés, pour mesurer l'impact de nos activités sur la biodiversité.

Nous n'utilisons que 20 % de bois vert dans notre production, sous forme de bois d'éclaircie et de bois endommagés. Nous programmons cependant des actions avec nos principaux fournisseurs, afin de promouvoir la conversion des forêts. L'objectif est d'étendre ces transformations à l'ensemble du territoire, et pas seulement à quelques projets phares, afin d'aboutir à une plus grande résilience climatique et une meilleure protection des espèces. Nous nous sommes également fixé des objectifs concrets dans ce domaine pour 2023. La provenance de notre bois vert a des répercussions sur la biodiversité. C'est la raison pour laquelle, depuis 2007, nous utilisons exclusivement du bois provenant de sources certifiées. La majeure partie de nos produits est certifiée FSC ou PEFC.

Nous contribuons également à défendre la biodiversité, en réduisant notre impact sur le changement climatique. C'est en effet un des principaux facteurs de disparition des espèces. Nous précisons notre contribution dans le chapitre suivant sur le climat.

”

Le bois vert certifié par l'organisation à but non lucratif Forest Stewardship Council® (FSC) ou par le Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) provient de forêts gérées selon des principes précis. Le bois et les produits dérivés du bois portant l'un de ces labels sont issus de forêts gérées durablement sur le plan écologique, économique et social.

La fabrication des produits – de la matière première au produit fini – a lieu dans les règles de l'art et est contrôlée par des experts indépendants. La gestion certifiée des forêts est bénéfique à l'homme et à la nature. Elle assure la préservation de la biodiversité, ainsi que la protection du travail et de la santé des hommes.

CLIMAT

OBJECTIFS

Zéro émission nette de CO₂ d'ici 2050
Cela inclut les objectifs intermédiaires suivants :

Réduction des émissions des scopes 1 et 2 de 21 % d'ici 2025 par rapport à 2020

Réduction d'ici 2025, par rapport à 2020, de 21 % des émissions indirectes de gaz à effet de serre liées aux produits chimiques achetés et utilisés dans nos panneaux dérivés du bois

Élaboration en 2023 d'une stratégie pour réduire les émissions de gaz à effet de serre de tous les produits en amont (scope 3)

Élaboration en 2023 d'une stratégie pour réduire les émissions de gaz à effet de serre dues au transport

RENFORCER LA PROTECTION DU CLIMAT

Pfleiderer s'engage à respecter l'objectif de l'Accord de Paris sur le climat : limiter le réchauffement global de la planète à 1,5 %. C'est sur cet objectif que nous nous basons, pour établir des mesures de réduction des émissions liées au climat. Nous voulons réduire progressivement nos émissions, pour atteindre la neutralité carbone en 2050.

En tant qu'entreprise de production, nous avons une forte consommation d'énergie. Nous sommes conscients de cette responsabilité et nous nous efforçons d'aborder les questions climatiques tout au long de la chaîne de création de valeur. Les premières mesures à prendre sont celles qui permettent d'éviter ou de réduire les émissions de gaz à effet de serre : l'utilisation d'énergies renouvelables et le remplacement des liants fossiles. Nous voulons également réduire progressivement les émissions liées à la fabrication de nos produits et continuer à développer notre offre de produits faibles en émissions. Celles liées au climat et aux énergies renouvelables sont abordées dans le chapitre suivant.

... NOUS VOULONS RÉDUIRE PROGRESSIVEMENT NOS ÉMISSIONS, POUR ATTEINDRE LA NEUTRALITÉ CARBONE D'ICI 2050.

PROTECTION DU CLIMAT ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Nous travaillons actuellement à atteindre notre objectif intermédiaire. Il consiste à réduire de 21 % nos émissions de CO₂ dans les scopes 1 et 2 d’ici 2025. Cet objectif est scientifiquement fondé. Il a été validé en 2021 par un expert indépendant, à l’occasion de la mise en place du financement de nos obligations Sustainability-Linked, indexées à des objectifs ESG.

Pour atteindre nos objectifs, nous misons sur des efforts de réduction et de remplacement. Nous avons notamment pour objectif de réduire notre consommation d’énergie et donc de diminuer l’utilisation d’énergies fossiles. Pour cela, nous avons renouvelé nos systèmes d’éclairage, nos générateurs de chaleur et nos systèmes de refroidissement, remplacé les fenêtres et les transformateurs et optimisé les temps de production. En remplaçant nos compresseurs par des modèles plus efficaces et en éliminant les fuites, nous avons pu réduire notre consommation d’air comprimé. En outre, nous optimisons l’utilisation des capacités de nos usines, en réduisant au maximum les processus de préparation, d’arrêt et de démarrage. Pour réduire notre consommation d’énergie, nous limitons autant que possible les trajets à vide, grâce à une planification réfléchie des tournées de livraison. Nous utilisons également les véhicules tracteurs de notre entreprise de transport JURA. Grâce à leur renouvellement régulier en 2022, ils sont déjà en grande partie conformes aux normes anti-pollution Euro 6d et 6e. Notre objectif est de nous conformer entièrement à ces normes dès mi- 2023. Nous nous préparons déjà à des normes plus élevées, comme Euro 7, ainsi qu’à des motorisations alternatives.

Des responsabilités claires

Notre service du développement durable est chargé de calculer chaque année l’empreinte carbone de l’entreprise.

Nos données de référence proviennent principalement de nos services Achats et Production d’énergie. Les méthodologies de calcul sont établies par les services Environ-

nement et Achats. Tous les trimestres, le service Achats calcule les émissions des scopes 1 et 2, pour répondre aux exigences légales. Les données sont régulièrement communiquées à la direction. Les départements Production d’énergie et Technologie élaborent des plans d’action, visant à réduire la consommation d’énergie. La service développement durable a la charge de l’élaboration de la feuille de route, pour atteindre l’objectif de zéro émission nette de CO₂ en 2050.

Procéder par étapes

Comme sources d’énergie, nous utilisons principalement la biomasse et l’électricité. Et dans une moindre mesure le gaz naturel et le mazout. Afin de protéger l’environnement et de contribuer à atténuer les effets du changement climatique, nous nous efforçons de réduire continuellement nos émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1), ainsi que les émissions de gaz à effet de serre provenant de l’énergie achetée (scope 2). Conformément au plan de financement de nos Sustainability-Linked, nous nous sommes engagés à réduire nos émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 à 201.700 tonnes d’ici fin 2022 et à 173.900 tonnes d’ici fin 2025, contre 220.164 tonnes en 2020.

Grâce à des investissements et aux mesures complémentaires mises en œuvre sur nos sites en 2020 et 2021, nous avons déjà pu réduire très fortement les émissions du scope 1 et surtout du scope 2. Nous avons déjà atteint des valeurs correspondant à notre objectif de 2025. Ainsi, en 2022, nous avons engendré 150.846 tonnes d’émissions de gaz à effet de serre dans les scopes 1 et 2, contre 171.969 tonnes en 2021 et 220.164 tonnes en 2020.

Nous avons ainsi réduit les émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 de 31 % entre 2020 et 2022.

Nous maintenons néanmoins l’objectif fixé pour 2025. Nous nous concentrerons davantage dans les années à venir sur la réduction des émissions dans le scope 1 : elles sont chronophages et coûteuses.

Produire et utiliser des énergies renouvelables

En tant que fabricant de matériaux dérivés du bois, nous avons besoin d’énergie thermique et électrique tout au long de l’année : principalement pour le séchage de nos copeaux et le chauffage de nos presses. Nous avons besoin d’énergie sur nos cinq sites allemands. Nos sites de Arnsberg et Leutkirch sont dotés de chaudières conventionnelles (énergies fossiles). Dès 2013, nous avons progressivement remplacé à Leutkirch le fioul lourd par le gaz, pour une grande partie de l’approvisionnement en chaleur. Cette conversion s’est faite en plusieurs étapes. Grâce à l’utilisation progressive de la biomasse comme énergie thermique, la consommation de gaz dans l’usine a pu être réduite d’environ 30 % à partir de 2020.

À Baruth, Gütersloh et Neumarkt, nous utilisons des installations de cogénération, desquelles nous produisons l’électricité et la chaleur nécessaires à notre production, à partir de la biomasse. Grâce au procédé d’utilisation en cascade du bois, nous utilisons comme biomasse exclusivement du bois usagé, qui n’est plus adapté au cycle des matériaux. S’y ajoutent des sous- produits, comme la poussière de ponçage. Nous utilisons du fioul, uniquement lorsqu’un redémarrage s’impose après un arrêt. Sur l’ensemble de nos sites de cogénération, en tant qu’entreprise spécialisée et certifiée dans le traitement des déchets, nous transformons chaque année jusqu’à 600.000 tonnes de bois usagé en énergie thermique ou électrique.

Les centrales de cogénération ont été subventionnées jusqu’en 2021 dans le cadre de la loi sur les énergies renouvelables. Conformément aux dispositions légales, nous injectons de l’électricité dans le réseau public local.

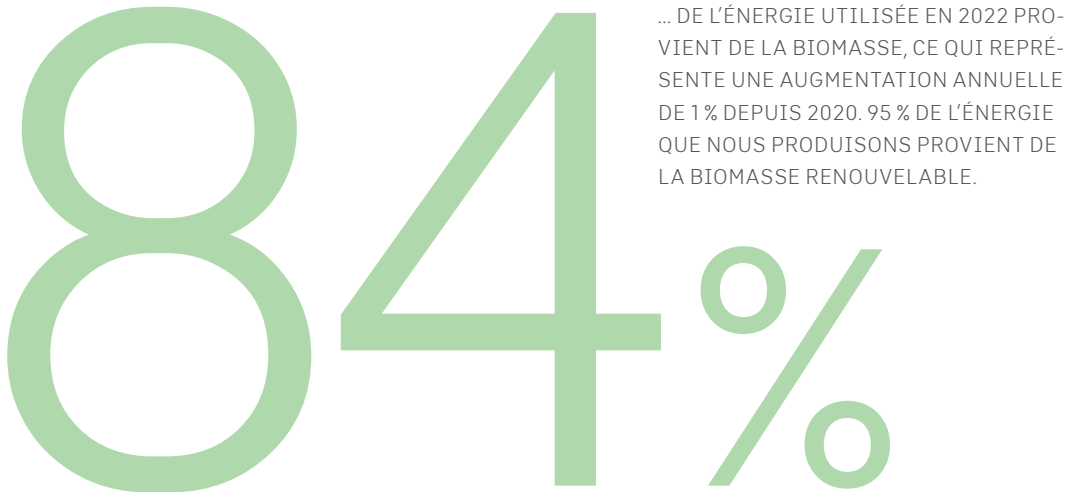
Après l’arrêt des subventions, nous avons commencé, au milieu de l’année 2022, à établir et à faire garantir l’origine de la part biosourcée du combustible utilisé pour notre production d’électricité. A partir de 2023, l’alimentation en électricité devrait être autosuffisante. Les trois centrales alimenteront alors en électricité une centrale électrique virtuelle, à partir de laquelle les cinq sites s’approvisionneront en électricité en même temps.

Dès le début de l’année 2023, nous consommerons l’électricité renouvelable produite par nos installations de production au sein du groupe Pfleiderer. Nous estimons qu’en 2023, plus de 90 % de l’énergie destinée à la production de chaleur et d’électricité sera produite par nos systèmes de cogénération.

La vente et la livraison de l’électricité aux différents sites ont été effectuées par la souscription de contrats Green Corporate PPA.

En 2022, nous avons acheté 11 % de notre électricité à des fournisseurs d’énergie. Nous avons utilisé également de petites quantités de gaz naturel comme approvisionnement de réserve pour certains processus. Outre notre propre production d’énergie renouvelable, nous utilisons de l’énergie hydraulique certifiée au niveau européen et notre propre électricité verte certifiée.

EMPREINTE CARBONE : NOS OBJECTIFS ET PERFORMANCES						
	2018	2019	2020	2021	2022	Objectif 2025
Empreinte carbone de l’entreprise (scope 1 et scope 2) (t CO ₂ e)	270.631	238.492	220.164	171.164	150.846	173.929
% de réduction (année de référence 2020)				-21,9 %	-31,4 %	-21,0 %

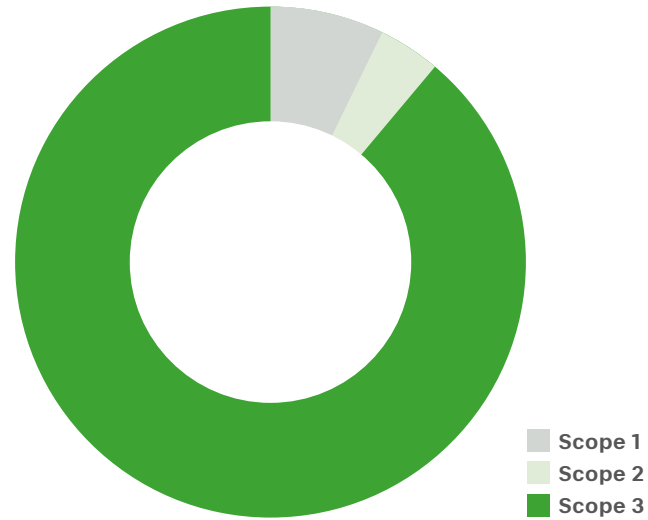


MINIMISER LES ÉMISSIONS INDIRECTES DE CO₂ TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE DE CRÉATION DE VALEUR

Des émissions indirectes sont générées tout au long de la chaîne de création de valeur de nos produits. Nous utilisons une part importante de bois recyclé pour la fabrication de notre produit principal, les panneaux de particules. Nos émissions sont par conséquent moins importantes que si nous n'utilisions que du bois frais. De plus, l'utilisation en cascade du bois permet de réduire les émissions dans d'autres domaines, comme la production d'énergie. La majeure partie de nos émissions du scope 3 provient de l'achat de produits chimiques. Pour l'année 2022, nous intégrons également pour la première fois les émissions dues au transport et aux produits intermédiaires dans le calcul de notre scope 3. C'est la raison pour laquelle les résultats de 2022 ne sont pas directement comparables avec ceux de l'année 2021. En collaboration avec nos fournisseurs, nous allons définir un cadre pour réduire les émissions de notre scope 3. Cette action est ancrée dans les objectifs de durabilité de notre champ d'action « Climat ». Les quantités de CO₂e relevées en 2022 au sein de notre chaîne de création de valeur s'élèvent à 1,1 million de tonnes.

PRODUITS À FAIBLE ÉMISSION

Nous proposons une large gamme de produits à faibles émissions et plus respectueux de l'environnement. Nous soutenons ainsi les objectifs de nos clients en matière de construction écologique. Nous utilisons une part importante de bois recyclé pour la production de nos matériaux dérivés du bois. Nous produisons également de l'énergie renouvelable à partir de la biomasse. Et



Répartition des émissions totales des entreprises

nous remplaçons progressivement les liants chimiques par des alternatives naturelles. Ces 3 démarches nous permettent de réduire de manière importante les émissions de CO₂ et de contribuer à la protection de l'environnement.

Technologiquement, nous sommes à ce stade toujours contraints, d'intégrer différents composants chimiques, pour produire nos matériaux dérivés du bois : liants, dioxyde de tan, urée, paraffine, retardateurs de flammes, résines, peintures et autres produits de soudure. Leur production nécessite beaucoup d'énergie. Nous collaborons avec nos fournisseurs, pour les aider à réduire les émissions générées. Cela induit notamment l'utilisation de sources d'énergie renouvelables. Nous cherchons également des alternatives aux substances chimiques. Ainsi, nous remplaçons de plus en plus, dans nos panneaux de particules, les liants à base d'urée formaldéhyde (UF) – le liant le plus utilisé dans l'industrie mondiale du bois – par des liants organiques biosourcés. Ainsi, nous réduisons l'empreinte carbone de nos produits, tout en conservant ses qualités techniques, dans le respect des normes en vigueur.

”

Notre objectif est de réduire de 21 % d'ici à 2025 les émissions indirectes de gaz à effet de serre liées aux produits chimiques achetés et utilisés dans nos panneaux dérivés du bois, par rapport au niveau de 2020.

PARTENARIATS TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE DE CRÉATION DE VALEUR

Afin de réduire également nos émissions en amont (scope 3), nous travaillons avec nos fournisseurs pour remplacer les produits chimiques fossiles à forte empreinte carbone. Nous travaillons en étroite collaboration avec notre propre division Silekol. Nous obtenons des résultats rapides, grâce à des critères de sélection stricts. Nous avons recensé les émissions indirectes de 2022, conformément au Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard. Elles s'élèvent à 1,1 million de tonnes. Dans ce cadre, nous travaillons en collaboration avec la société Fokus Zukunft et la principale fédération allemande de l'industrie du bois.

En période de pénurie d'énergie, il est d'autant plus important d'utiliser efficacement l'énergie. Il est judicieux de réinjecter les surplus de chaleur issus de nos productions dans le réseau de distribution public. Ainsi nous réduisons l'impact environnemental de nos fabrications et permettons aux usagers privés de disposer de sources d'énergie moins coûteuses. Sur notre site

de Leutkirch, nous transférons depuis 2022 les surplus de chaleur de notre chaudière au gaz naturel, vers le réseau public. Depuis 2023, de nouveaux investissements ont été réalisés. Notre capacité de transfert d'énergie vers le réseau public a ainsi été maximisée.

Les investissements énergétiques relatifs aux sites de production sont pris en charge par le groupe Pfleiderer. Les raccordements nécessaires au réseau sont ensuite réalisés par les sociétés communales de chauffage urbain.

A Leutkirch, le raccordement au réseau urbain d'énergie a été élaboré en collaboration avec la ville et l'exploitant du réseau de distribution de chaleur. Il transformera à moyen terme le site de production de Leutkirch en un important fournisseur de chauffage communal.

PERSONNES

HOMMES

OBJECTIFS

Zéro accident dans l'entreprise : Objectifs en matière de santé et de sécurité au travail

Réduire le nombre d'accidents impliquant notre personnel et nos sous-traitants. Atteindre un taux d'absentéisme de 0,5 pour chaque tranche de 200 000 heures travaillées (LTA-FR2)

Principe de précaution : mise en place en 2023 d'un système d'évaluation des mesures de prévention, basé sur des références existantes, par exemple les situations à risque documentées, et les rondes de sécurité

Renforcer la gestion et le développement des ressources humaines

Élaboration en 2023 d'un concept pour le développement de la gestion des ressources humaines ; Développement d'indicateurs de mesure pertinents

D'ici 2025, participation de l'ensemble du personnel à des formations sur la conformité

Présence de 25 % de femmes au conseil d'administration et au conseil de surveillance en 2027. L'objectif est de promouvoir la diversité, en particulier lors des recrutements, de fidéliser le personnel qualifié et d'améliorer les opportunités de carrière et de formation continu pour les employés.

Nos collaborateurs sont notre capital le plus précieux. Nous voulons qu'ils aient du plaisir à travailler chez Pfeiderer et qu'ils puissent évoluer dans un environnement de travail équitable et motivant. La diversité de nos employés enrichit notre entreprise. Nous cultivons et encourageons cette diversité et ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement.

L'HOMME AU CENTRE

En tant qu'employeur responsable, nous misons sur la prévention afin d'éviter les accidents et les maladies. Nous respectons les droits de l'homme. Ils constituent le pilier sur lequel nous nous appuyons, pour assurer notre devoir de diligence au sein de la chaîne d'approvisionnement. L'objectif de notre travail quotidien est de satisfaire nos clients. Ils peuvent compter sur la qualité et la fiabilité de nos produits.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET CULTURE D'ENTREPRISE

RESPONSABILITÉ POUR NOS EMPLOYÉS

Nous entretenons une culture d'entreprise basée sur la responsabilité et l'esprit d'équipe. Nous nous engageons à traiter tous nos collaborateurs de manière équitable, conformément aux normes de prévention allemandes et internationales. En accord avec les valeurs de notre entreprise et les normes juridiques européennes, nous construisons un environnement de travail sûr et nous nous efforçons d'offrir à nos collaborateurs des conditions de travail attrayantes. Nous encourageons le développement professionnel et respectons les droits des travailleurs. En collaboration avec les comités d'entreprise, nous intégrons les points de vue de nos salariés dans la conception de l'environnement de travail et dans la définition des conditions de travail. Nous souhaitons promouvoir à la fois le sentiment d'appartenance à l'entreprise et les qualités individuelles de nos employés.

GÉRER LES OBJECTIFS LIÉS AU PERSONNEL

En collaboration avec les services Ressources Humaines et Conformité, le responsable du développement durable détermine des objectifs dans le champ d'action lié aux « Personnes ». Le comité de développement durable et la direction confirment ensuite ces objectifs, avant son intégration dans le système de gestion interne (IMS) et sa mise en œuvre sur les différents sites. La répartition des responsabilités et les indicateurs de performance choisis sont saisis dans l'IMS. Les indicateurs sont collectés mensuellement et communiqués à la direction. Un rapport sur l'état d'avancement des objectifs est rédigé une fois par trimestre. Il est présenté à l'occasion des réunions des représentants et du Comité de Développement Durable. Les participants peuvent demander à adapter les mesures prises, s'ils le jugent pertinent. Celles-ci sont prises en concertation avec les comités d'entreprise, dès qu'elles touchent aux droits et obligations des employés.

Fidélisation des employés

Pfleiderer emploie environ 2 000 personnes. En moyenne, le temps de carrière dans l'entreprise est de 17 à 18 ans. Les licenciements sont relativement rares. En 2022, il y a eu très peu de fluctuations et d'embauches par rapport à la moyenne allemande et celle de notre branche. Le taux de rotation, incluant les départs à la retraite, était de 9 % pour l'année de référence. En raison d'une baisse ponctuelle d'activité, nous avons conclu des accords d'entreprise, pour appliquer des mesures de chômage partiel sur tous les sites allemands. Aucun licenciement économique n'a été nécessaire. Le chômage partiel a été appliqué temporairement à Leutkirch, Arnsberg et Gütersloh. Il n'y a par ailleurs aucune discrimination à l'encontre des employés à temps partiel, ni de prestations accordées exclusivement au personnel à temps plein.

Concilier travail et famille

Nous voulons offrir à nos employés un environnement de travail, qui permette de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et familiale.

Nous soutenons les employés dans leurs situations spécifiques, en leur proposant différents modèles de travail. Nous offrons des possibilités de télétravail, des horaires flexibles et du travail à temps partiel pour les personnes plus âgées. Ce sont pour nous des bases indispensables, pour apporter de la flexibilité au temps de travail de nos employés.

Les règles correspondantes sont définies dans les accords d'entreprise et les conventions collectives.

Avant la pandémie de Covid-19, les employés de bureau (deskworker) avaient déjà la possibilité de travailler jusqu'à 50 % en home-office, grâce à l'établissement d'une annexe à leur contrat de travail. Des arrangements individuels, tels qu'une adaptation du temps de travail ou un congé sabbatique, peuvent également être autorisés après concertation.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Nous formons nos plus jeunes collaborateurs dans le domaine industriel et commercial. Parmi les employés disposant d'une grande ancienneté, beaucoup ont commencé leur carrière chez Pfleiderer en tant qu'apprentis dans l'un de ces deux domaines. Nous avons mis en place des programmes de formation standard, pour développer les compétences de tous nos collaborateurs, y compris ceux à temps partiel, les intérimaires et les apprentis. Les formations sont axées sur la qualité, l'environnement, l'énergie, la conformité, la sécurité, la santé, l'utilisation des systèmes internes et la protection des données. Nos salariés acquièrent ou approfondissent les connaissances nécessaires à l'exercice de leur activité, par l'intermédiaire de cours et formations internes, prescrits en partie par la loi. Ils sont disponibles sur le portail d'apprentissage en ligne SAM ou sont dispensées sur place par des personnes en charge de l'activité, des supérieurs hiérarchiques ou des spécialistes externes.

Développement et formation du personnel

Il est important pour nous que nos employés puissent s'épanouir individuellement au sein de nos structures. Nous souhaitons développer les entretiens d'évaluation entre les employés et leurs supérieurs hiérarchiques et, ce faisant, soutenir notre objectif d'amélioration de la gestion des ressources humaines.

Pour notre direction Groupe, les entretiens personnels réguliers sont la norme. Les cadres dirigeants des premiers et deuxième niveaux conduisent de nombreux entretiens sur l'épanouissement et les attentes de leurs équipes.

De nombreux cadres dirigeants sont issus de nos propres rangs. Ils se sont formés à ces postes, en suivant des certifications et des formations internes ou externes. Pfleiderer accompagne ces évolutions, en planifiant les transmissions de poste.

Les cadres candidatant ou accédant pour la première fois à un poste de direction y sont préparés par des formations spécifiques. En 2022, nous avons mis l'accent sur des formations à l'encadrement intermédiaire, le « leadership hybride ». Nous les poursuivrons en 2023. Nous abordons notamment une évolution récente du monde du travail : le management à distance. Cela englobe les questions de télétravail, de réduction des déplacements professionnels et donc de moindre présence physique et d'un transfert (partiel) des activités de direction dans l'espace virtuel. Nous soutenons également l'organisation de projets et processus coordonnés entre les départements et les sites.

BASES DE NOTRE RÉMUNÉRATION

Le salaire moyen pour les salariés soumis à la convention collective est d'environ 30 euros de l'heure. Il est donc nettement supérieur au minimum légal. 82 % de nos employés sont soumis à des accords collectifs internes à l'entreprise. Au total, 90 % de nos employés étaient couverts par des accords collectifs, au cours de l'année de référence. En l'absence de dispositions légales ou de conventions collectives, nous nous basons sur les rémunérations et les prestations spécifiques à notre branche, en usage dans la région concernée. Afin d'éviter toute forme de discrimination, nous surveillons activement les processus de recrutement, de rémunération, d'évaluation des performances et d'évolution de carrière. Nous impliquons également les collaborateurs de nos différents sites dans la prévention de la discrimination et nous avons mis en place des contrôles pour résoudre les éventuelles difficultés.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

EN SÉCURITÉ ET EN BONNE SANTÉ GRÂCE A LA PRÉVENTION

Pfleiderer entretient une culture « Safety First ». La prévention est notre priorité absolue, afin de garantir au mieux la sécurité de nos collaborateurs. En offrant la sécurité de l’emploi et de bonnes conditions de travail, nous voulons également limiter les risques de stress ou autres maladies professionnelles. Des horaires de travail raisonnables, avec suffisamment de temps libre, contribuent au bien-être physique et mental. Ils permettent également de délivrer de meilleures performances professionnelles. Notre objectif à moyen terme est de continuer à réduire le nombre d’accidents et le taux d’absentéisme, afin d’atteindre à long terme un taux de « zéro accident ».

GÉRER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Chez Pfleiderer, la sécurité avant tout ! Ce principe directeur doit guider tous les employés, les sous- traitants, les fournisseurs et nos partenaires commerciaux, afin d’éviter tous dangers. Nous respectons, sur l’ensemble de nos sites, les normes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ISO 45001. Nous sommes certifiés en conséquence et impliquons l’ensemble de nos salariés dans ce système de gestion. Un audit de contrôle annuel est effectué par le TÜV Süd et nous renouvelons cette certification tous les trois ans. Si nécessaire, nos fournisseurs sont également impliqués activement, par exemple lorsqu’ils effectuent des travaux de maintenance et d’entretien sur nos sites de production. Nous veillons également à améliorer en permanence les mesures liées à la sécurité et à la santé. Ce processus d’amélioration continu fait partie intégrante de notre système de gestion.

Identifier et minimiser les risques

Nous réalisons des évaluations structurées des risques, pour identifier et évaluer les dangers dans le travail quotidien. Chaque fois que cela est nécessaire, nous prenons des mesures pour éliminer ou réduire les risques.

Des responsables de processus ont été nommés sur tous les sites et dans tous les domaines : une centaine de personnes au total. Ils sont formés, pour évaluer les risques et vérifier régulièrement leur pertinence. Actuellement (au 31 décembre 2022), plus de 700 évaluations des risques sont répertoriés dans le système. En outre, le service de médecine du travail évalue différents postes de travail, afin d’identifier à temps les risques pour la santé et d’y remédier. Il examine notamment l’ergonomie du poste de travail.

Nous surveillons en permanence les très faibles risques d’émissions de COV (composés organiques volatiles), de poussières ou d’odeurs de nos processus de fabrication. Notre laboratoire central vérifie régulièrement si les valeurs limites sont respectées sur le lieu de travail. Nous sommes également actifs dans des comités de normalisation, pour s’assurer de bien utiliser les méthodes prescrites. Nous participons régulièrement à des essais interentreprises, pour améliorer la précision des mesures de nos laboratoires.

Prévenir sur la base de guides et de directives

Pour prévenir les accidents, nous avons mis en place diverses mesures, guides et directives. Il s’agit notamment de l’évaluation des risques des postes de travail individuels, de l’évaluation des risques liés aux activités, des consignes générales de sécurité et de comportement, des règles de sécurité fondamentales (Cardinal Safety Rules), d’un guide d’évacuation, des règles de conduite avec les partenaires tierces lors de leur arrivée dans l’usine et de la formation à la sécurité des sous-traitants et des visiteurs. En évaluant régulièrement les risques et en informant sur les dangers, nous améliorons en permanence la sécurité au travail.

Nous mettons à jour, optimisons et vérifions également la pertinence de toutes les directives et guides. Si, malgré notre travail de prévention, des accidents du travail se produisent, nous les enregistrons, les analysons en détail et élaborons de nouvelles mesures pour éliminer les causes identifiées. Si des fournisseurs sont victimes d’une blessure dans nos locaux, nous l’enregistrons et l’analysons également, pour prendre les mesures correctives qui s’imposent.

” Toutes les mesures de sécurité au travail s’appliquent non seulement aux employés de Pfleiderer, mais également à tous les employés des sous- traitants travaillant sur nos sites.

Concept clé pour la sécurité du travail et des processus

Nous observons moins d’accidents depuis 2016. Mais grâce à un meilleur reporting interne lié à la sécurité, nous enregistrons globalement plus d’accidents. Nos taux d’accidents sont nettement inférieurs aux valeurs de référence pour la période allant de 2015 à 2020, émises par l’association professionnelle allemande du bois et du métal, en matière de sécurité au travail.

Afin de continuer à réduire notre taux d’accident et atteindre à terme notre objectif de « zéro accident », nous nous efforçons en permanence d’optimiser nos processus. En outre, nous nous sommes fixés comme nouvel objectif d’évaluer régulièrement, à l’aide de chiffres clés, les mesures de prévention fondamentales, pour assurer la sécurité du travail et des processus.

Il s’agit notamment des taux de risques d’incidents (near-Miss) et de formations à la sécurité (Safety Training Level – SAM).

SENSIBILISER ET FORMER LES EMPLOYÉS

Nos employés bénéficient d’instructions et de formations internes, en partie prescrites par la loi, pour apprendre à exercer leur activité en toute sécurité. Tous les nouveaux employés suivent des formations complètes en matière de sécurité, sécurisation du travail en home-office incluse. Nous organisons des journées de la sécurité « 6S ». Les 5S sont un système de management bien établi, avec pour éléments clés le tri, la systématisation, le nettoyage, la standardisation et l’autodiscipline. Nous y ajoutons la sécurité. Nous organisons à

ACCIDENTS DU TRAVAIL : NOS PERFORMANCES ET NOS OBJECTIFS				
	2020	2021	2022	Objectif 2025
Taux d’accidents avec arrêt de travail rapporté à 200.000 heures de travail effectuées. (LTA-FR2)	2,1	2,1	1,9	0,5

cet effet des audits et visites de sécurité. Nous travaillons également de manière ciblée, dans les domaines où le nombre d'accidents est élevé, afin d'identifier les points faibles et d'y remédier. De plus, nous formons régulièrement nos cadres dirigeants, pour ancrer la sécurité dans la vie quotidienne de l'entreprise et renforcer le sens des responsabilités du personnel et des prestataires. Au total, nous avons dispensé plus de 250 modules de formation différents sur les thèmes de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Ces formations couvrent l'ensemble des thématiques générales liées à la sécurité au travail, ainsi que les questions spécifiques liés au travail, aux facteurs de risques et à la gestion des substances dangereuses.

Impliquer le personnel dans la prévention des risques

Nous encourageons nos collaborateurs à utiliser notre système de signalement des risques d'accidents (near-miss) et nous nous sommes fixés pour objectif de signaler au moins une situation dangereuse par employé et par mois. Actuellement, sur l'ensemble des sites de production, le taux de signalement des situations à risque (near-miss) est de 1,2 par employé et par mois. Au cours de la période de référence, il n'y a eu aucun décès dû à des blessures ou des maladies liées au travail.

PROMOUVOIR LA SANTÉ

Nous disposons de services de médecine du travail sur tous nos sites. Ils contribuent à identifier et à éliminer les dangers et à minimiser les risques. Ils sont également à la disposition de tous les employés qui en ont besoin, pour réaliser des examens préventifs et des contrôles de santé. Nous proposons aussi une aide externe en cas de problèmes psychiques liés au travail. Avec notre programme « Fit by Pfeiderer », nous aidons par ailleurs les employés à rester en mouvement. Dans le cadre de ce programme, ils peuvent profiter de services de santé et de remise en forme à des tarifs avantageux, en coopération avec des salles de sport, des centres de massage et des piscines.

Nous contribuons également à instaurer un climat de travail sain, en respectant toutes les réglementations en vigueur, par exemple en matière de travail flexible. Et nous ne tolérons ni harcèlement ni mobbing. Pendant la pandémie du Covid-19, nous avons investi environ un million d'euros dans des mesures de sécurité pour protéger le personnel.

CONSULTER ET FAIRE PARTICIPER LES COMITÉS D'ENTREPRISE

Afin de développer en permanence notre système de management de la sécurité et de la santé, nous consultons et faisons participer l'ensemble de notre personnel. Conformément à la loi allemande sur la constitution

Le système d'alerte sur les risques d'accidents (near-miss) est un élément important de notre système préventif. Il permet d'éviter les situations critiques. Les travailleurs peuvent signaler les situations dangereuses liées au travail. Ils peuvent alerter les responsables de la sécurité par e-mail ou via une application – même en restant anonyme. Ils peuvent également se manifester directement auprès des comités d'entreprise ou des supérieurs hiérarchiques.

des entreprises (BetrVG), le comité d'entreprise joue un rôle central dans ce domaine. Chaque site dispose d'un comité d'entreprise. Les représentants des comités d'entreprise de chaque site sont également membres du comité d'entreprise du groupe (KBR). Celui-ci représente les intérêts des employés au plus haut niveau de l'entreprise.

Les comités d'entreprise sont consultés et impliqués dans la vie de l'entreprise, conformément aux dispositions de la loi allemande (BetrVG). La Direction de chaque site consulte le comité d'entreprise pour toutes les actions liées au système de management de la sécurité et de la santé. Ces consultations sont réalisées en concertation avec le directeur de la qualité, l'expert sécurité et le médecin du travail. Le Comité d'entreprise est consulté, par exemple, pour les besoins en formation, les plans d'urgence ou les enquêtes sur les ac-

” Si des collaborateurs estiment que certaines situations de travail risquent d'engendrer des accidents ou des problèmes de santé, ils peuvent contacter à tout moment le comité d'entreprise, en étroite collaboration avec les représentants du personnel du site concerné. Ils ne sont pas tenus d'exercer l'activité en question et sont protégés de toutes représailles éventuelles.

cidents et autres incidents de sécurité. Le comité santé et sécurité (ASA) constitue l'organe central des comités d'entreprise de chaque site, en matière de consultation et de participation. Les comités d'entreprise soumettent leurs problématiques principales lors des réunions trimestrielles de l'ASA, conformément aux dispositions de la loi allemande sur la sécurité au travail (§6 ASiG).

ÉGALITÉ DES CHANCES

VIVRE ET CULTIVER LA DIVERSITÉ

Nos employés sont le capital le plus précieux. Avec leurs personnalités et leurs capacités individuelles, leur expérience de vie et leur savoir, leur capacité d'apprentissage et leur talent, ils marquent notre culture d'entreprise et contribuent de manière essentielle au succès de l'entreprise. Nous voulons entretenir et promouvoir cette culture de la diversité et de l'inclusion et avons élaboré à cet effet une politique de la diversité. Cette politique vise à protéger l'individualité de chacun et à garantir le respect mutuel, la tolérance et l'égalité de traitement sur le lieu de travail.

NOTRE POLITIQUE DE DIVERSITÉ

Nous nous engageons à respecter toutes les règles en vigueur dans les pays concernés, en matière d'égalité des chances face à l'emploi. Nous ne tolérons aucune discrimination, aucune forme de harcèlement ou insulte. Nous veillons à l'égalité des chances et traitons de la même manière l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise, indépendamment de l'âge et du niveau scolaire, de la langue, des qualifications, de l'expérience professionnelle, de la nationalité, de l'origine ethnique, de la religion ou de l'absence de confession, des opinions politiques, de l'état de santé, du statut socio-économique, du mode de vie, du lieu de résidence et de la situation familiale, ainsi que de l'orientation sexuelle. Nous encourageons l'égalité des sexes et nous nous engageons à ce que tous les membres de l'entreprise respectent la dignité personnelle, la vie privée et les droits de la personne.

Tous les membres de l'entreprise sont tenus de contribuer à un environnement de travail respectueux et exempt d'abus et de harcèlement. Les principes et valeurs énoncés dans notre politique de diversité s'appliquent à tous les employés de Pfeiderer, y compris les membres des organes de direction et les cadres supérieurs. Ils s'appliquent au recrutement et à la sélection du personnel, à la rémunération et aux avantages sociaux, au développement professionnel et à la formation, aux promotions, aux mutations, aux programmes sociaux et de loisirs et aux licenciements. Tout employé qui se comporte de manière inappropriée envers autrui peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Les employés qui se sentent discriminés, et qui ont l'impression de ne pas être traités conformément à la politique de diversité, sont encouragés à le signaler. Ils peuvent s'adresser à un membre du comité d'entreprise, à un responsable hiérarchique, à un membre du service des ressources humaines ou à la personne chargée de l'égalité de traitement. Ils peuvent également témoigner via le système de signalement interne de notre intranet dans la section « Compliance ». Aucun cas de discrimination n'a été signalé en 2022.

DROITS DU TRAVAIL ET DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME

Les droits de l'homme sont innés et ne peuvent être ni conférés ni retirés. Ils protègent la dignité de chacun et sont dus à tous de manière égale. Nous soutenons la protection des droits de l'homme, tels qu'ils sont définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies. Nous assumons notre responsabilité sociale, non seulement dans notre propre entreprise, mais également tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous nous engageons à respecter notre devoir de diligence en matière de droits de l'homme. Nous sommes très vigilants à ce qu'il en soit de même pour nos clients et nos fournisseurs.

CODE DE CONDUITE POUR LES FOURNISSEURS

Nous ne travaillons qu'avec des fournisseurs qui partagent nos exigences de qualité et nos valeurs éthiques. Notre code de conduite pour les fournisseurs définit les exigences que nous leur imposons. Tous les fournisseurs sont tenus de respecter ces exigences, non seulement dans leur entreprise, mais également dans leurs chaînes d'approvisionnement et avec leurs partenaires commerciaux. Notre code de conduite se base sur les lois et réglementations nationales, ainsi que sur les conventions internationales. Il s'agit notamment de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, des Principes directeurs relatifs aux droits de l'enfant et à la conduite des entreprises, des directives des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des normes de l'Organisation internationale du travail (OIT), de la loi allemande sur le devoir de vigilance de la chaîne d'approvisionnement (LkSG) et des principes du Pacte mondial des Nations unies.

Notre code de conduite exige de nos fournisseurs qu'ils :

- se conforment à toutes les lois en vigueur, notamment celles qui visent à protéger les travailleurs et les mineurs,
- ne soient pas corrompus,
- respectent les droits de l'homme dans leurs relations avec leurs employés et leurs fournisseurs,
- n'acceptent pas le travail des enfants,
- assument la responsabilité de la santé et de la sécurité de leurs employés,
- respectent les lois nationales et internationales en matière de protection de l'environnement,
- mettent en œuvre et respectent ces principes de valeur également dans leur propre chaîne d'approvisionnement.

Si un fournisseur ne respecte pas notre Code de Conduite, nous lui demandons de prendre des mesures correctives. Si ces mesures ne peuvent pas être mises en œuvre, Pfeleiderer se réserve le droit de mettre fin à toute relation commerciale.

NOS VALEURS ET NOS PRINCIPES

Nous soutenons les principes énoncés dans la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Nous reconnaissons la liberté d'association et encourageons le droit des travailleurs à conclure des conventions collectives, dans les limites de la législation en vigueur. Nous nous opposons à toute forme d'esclavage moderne et veillons à ce qu'aucune forme de travail forcé ou obligatoire ne soit pratiquée. Nous soutenons l'élimination du travail des enfants et nous nous engageons à respecter la Convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (Convention n° 138 de l'OIT). Nous nous engageons à respecter toutes les réglementations en vigueur des pays concernés, en matière d'égalité des chances face à l'emploi. Les rémunérations et prestations versées ne sont jamais en dessous du minimum légal et garanti. En l'absence de dispositions légales ou de conventions collectives, elles sont basées sur les usages locaux spécifiques au secteur. Nous refusons toute forme de discrimination et respectons les lois en vigueur dans ce domaine. Nous garantissons la sécurité et la protection de la santé au travail de nos employés, selon les dispositions nationales en vigueur.

SOUTENIR LA LOI ALLEMANDE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DE LA CHAÎNE DE LIVRAISON (LKSG)

Avec l'entrée en vigueur de la loi allemande sur le devoir de vigilance de la chaîne d'approvisionnement (LkSG) au 1er janvier 2023, il existe pour la première fois un cadre juridique national contraignant, qui oblige les entreprises et leurs fournisseurs à respecter les droits de l'homme. Nous saluons également la directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. Elle a notamment pour objectif de créer des conditions de concurrence égales et équitables au niveau international. Afin de répondre à toutes les exigences de la LkSG, nous avons défini en 2022 les priorités et responsabilités adaptées, pour la mettre en œuvre au sein de l'entreprise. Nous avons procédé à une première analyse des risques, révisé le code de conduite des fournisseurs et l'avons communiqué étape par étape à nos partenaires commerciaux. Nous avons

également vérifié, si nous devons adapter le système d'alerte existant. Nous allons désormais effectuer une analyse détaillée des risques, incluant la pondération et la hiérarchisation des risques qui en découlent. Nous élaborerons ensuite des mesures, ainsi qu'une déclaration de principe, pour prévenir les risques identifiés. Les adaptations nécessaires seront apportées au système d'alerte déjà existant. Nous nous efforçons de documenter en permanence les contrôles, actions et adaptations engagés. Nous préparons également un rapport sur la mise en œuvre de notre devoir de vigilance.

EN

2023

... NOUS ÉLARGIRONS NOS EXIGENCES DE VIGILANCE ET NOTRE GESTION DES RISQUES. NOUS SERONS TRÈS ATTENTIFS AUX RÉSULTATS OBTENUS.

INDEX

INDICE DE CONTENU GRI

Explication à utiliser	Les informations citées dans cet indice de contenu GRI, sont établies pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, en se référant aux normes GRI.	
GRI 1 utilisé	GRI 1 : Création 2021	
GRI 2 Données générales 2021	Norme GRI	Page
	Communication	
	2-1 Détails organisationnels	p. 8 à 9
	2-2 Entités prises en compte dans le rapport de durabilité de l'organisation	p. 6 à 9
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	p. 6 à 7, 57
	2-4 Neuformulierung von Informationen	p. 8 à 9
	2-5 Externe Prüfung	p. 6 à 7, 57
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	p. 8 à 9
	2-7 Angestellte	p. 8 à 9, 54
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	p. 8 à 9
	2-9 Structure de direction et composition	p. 14 à 15
	2-10 Nomination et sélection de l'organe de contrôle supérieur	→ Rapport d'activité
	2-11 Présidence de l'organe de contrôle supérieur	p. 14 à 15
	2-12 Rôle de l'organe de contrôle supérieur dans la supervision et la gestion des incidences	p. 14 à 15
	2-13 Délégation de responsabilité pour la gestion des impacts	p. 14 à 15
	2-14 Rôle de l'organe de contrôle supérieur dans l'établissement du rapport sur le développement durable	p. 14 à 15
	2-15 Conflits d'intérêts	p. 16 à 19
	2-16 Transmission de préoccupations critiques	p. 16 à 19, 54
	2-17 Informations collectées par l'organe de contrôle supérieur	→ Rapport d'activité → Site web
	2-18 Évaluation des performances de l'organe de contrôle supérieur	→ Rapport d'évaluation
	2-19 Politique de rémunération	p. 14, 47
	2-20 Procédure de fixation de la rémunération	p. 41
	2-22 Déclaration d'application de la stratégie de développement durable	p. 4 à 5
	2-23 Déclaration d'engagement sur les principes et les modes d'action	p. 16 à 17
	2-24 Intégration des engagements politiques	p. 16 à 19
	2-25 Procédure de correction des effets négatifs	p. 16 à 19
	2-26 Procédures de demande de conseils et de signalement des cas litigieux	p. 16 à 19
	2-27 Respect des lois et des règlements	p. 16 à 19, 54
	2-28 Adhésion à des associations et des groupes d'intérêt	p. 14 à 15
	2-29 Démarche d'implication des parties prenantes	p. 14 à 17
	2-30 Conventions collectives	p. 54

Norme GRI	Communication	Page
GRI 3 Thématiques principales en 2021	3-1 Procédure de détermination des thématiques principales	p. 10 à 13
	3-2 Liste des thématiques principales	p. 10 à 13
	3-3 Gestion des thématiques principales	p. 10 à 13
GRI 201 Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe produite et distribuée	→ Rapport d'évaluation
GRI 205 Anticorruption 2016	205-1 Sites ayant fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption	p. 16 à 17
	205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	p. 16 à 19
	205-3 Incidents de corruption confirmés et mesures prises	p. 16 à 19
GRI 301 Matériaux 2016	301-1 Matériaux utilisés en fonction du poids ou du volume	p. 28 à 29, 52
	301-2 Matières premières recyclées utilisées	p. 24 à 29, 52
	301-3 Les produits recyclés et leurs matériaux d'emballage	p. 24 à 29
GRI 302 Énergie 2016	302-1 Consommation d'énergie au sein de l'organisation	p. 53
	302-4 Réduction de la consommation d'énergie	p. 53
GRI 303 Eau et assainissement2018	303-1 L'eau, une ressource partagée	p. 30 à 31
	303-2 Gestion des effets du recyclage de l'eau	p. 30 à 31
	303-3 Prélèvement d'eau	p. 52
	303-4 Recyclage de l'eau	p. 52
GRI 304 Biodiversité 2016	304-1 Sites d'exploitation propres, loués ou gérés, situés dans ou à côté de zones protégées ou de zones non protégées à haute valeur en termes de biodiversité	p. 30 à 31
	304-2 Impact significatif des activités, produits et services sur la biodiversité	p. 30 à 31
GRI 305 Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (scope 1)	p. 34 à 35, 53
	305-2 Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (scope 2)	p. 34 à 35, 53
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	p. 53
	305-5 Réduction des émissions de gaz à effet de serre	p. 36 à 37, 53
GRI 306 Déchets 2020	306-1 Déchets produits et impacts significatifs liés aux déchets	p. 30 à 31
	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	p. 30 à 31
	306-3 Déchets produits	p. 52
	306-4 Déchets détournés de l'élimination	p. 52
	306-5 Déchets transférés pour élimination	p. 52
GRI 308 Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs évalués sur la base de critères environnementaux	p. 16 à 17
GRI 401 Emploi 2016	401-1 Nouveaux employés et rotation du personnel	p. 40 à 41, 54 à 55
	401-2 Prestations d'entreprise réservées aux employés à temps plein, mais pas aux intérimaires ou aux employés à temps partiel	p. 40 à 41
	401-3 Congé parental	p. 40 à 41, 55

Norme GRI	Communication	Page
GRI 403 Santé et sécurité sur le lieu de travail 2018	403-1 Système de gestion de la sécurité et de la santé au travail	p. 42 à 43
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et enquêtes sur les incidents	p. 42 à 43
	403-3 Services de médecine du travail	p. 42 à 43
	403-4 Participation des salariés, consultation et communication sur la sécurité et la santé au travail	p. 42 à 43
	403-5 Formation des employés en matière de sécurité et de santé au travail	p. 42 à 43
	403-6 Promotion de la santé des employés	p. 42 à 43
	403-7 Prévention et atténuation des effets sur la santé et la sécurité au travail, directement liés aux relations commerciales	p. 42 à 43
	403-8 Employés bénéficiant d'un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail	p. 42 à 43, 55
	403-9 Accidents du travail	p. 42 à 43, 55
	403-10 Maladies professionnelles	p. 42 à 43
GRI 404 Formation initiale et continue 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	p. 55
	404-2 Programmes d'amélioration des compétences des employés et d'aide à la transition. Politiques et procédures de lutte contre la corruption	p. 41
GRI 405 Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité dans les organes de contrôle et parmi les employés	p. 44 à 45, 56
GRI 406 Non-discrimination 2016	406-1 Incidents de discrimination et mesures correctives prises	p. 44 à 45, 56
GRI 407 Négociation collective en 2016	407-1 Fournisseurs ou établissements, dans lesquels le droit de liberté d'association et de négociation collective pourrait être menacés	p. 46 à 47
GRI 408 Travail des enfants 2016	408-1 Sites et fournisseurs présentant un risque important de travail des enfants	p. 46 à 47
GRI 409 Travail forcé ou obligatoire 2016	409-1 Sites et fournisseurs présentant un risque important de travail forcé ou obligatoire	p. 46 à 47
GRI 414 Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs contrôlés sur la base de critères sociaux	p. 46 à 47
GRI 416 La santé des clients et sécurité 2016	416-1 Évaluation de l'impact de différentes catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	p. 20 à 21
	416-2 infractions liées à l'impact des produits et services sur la santé et la sécurité	p. 20 à 21
GRI 417 Marketing et étiquetage 2016	417-1 Exigences d'informations sur les produits, les services et sur l'étiquetage	p. 20 à 21
	417-2 Infractions liées à l'information sur les produits et services et à l'étiquetage	p. 20 à 21
	417-3 Infractions liées au marketing et à la communication	p. 20 à 21
GRI 418 Protection des données des clients 2016	418-1 Plaintes fondées concernant la violation de la protection des données des clients et la perte de données des clients	p. 20 à 21

CONNAÎTRE LES CHIFFRES

MATÉRIAUX

GRI	Indicateur	Unité	2020	2021	2022
ÉCONOMIE CIRCULAIRE					
GRI 301-2	Matières premières recyclées utilisées (bois)	%	41,7	46,2	48,1
GRI 306-3	Déchets produits (total)	t	66.339	67.972	76.429
GRI 306-4	Déchets ne pouvant pas être éliminés (total)	t	0	0	0
GRI 306-5	Déchets transférés pour élimination (total) ¹	t	66.339	67.972	76.429
MATIÈRES PREMIÈRES RENOUVELABLES					
GRI 301-1	Matériaux non renouvelables utilisés ¹	m³	226.973	214.961	212.137
	Matériaux renouvelables utilisés	m³	2.042.751	1.934.651	1.999.226
CONSOMMATION D'EAU					
GRI 303-3	Prélèvement d'eau de tous les secteurs (total) ¹	m³	808.127	870.224	741.554
	Total des prélèvements d'eau dont eau douce (≤ 1.000 mg/l de résidu sec de filtration)	m³	808.127	870.224	741.554
POLLUTION DE L'EAU					
GRI 303-4	Récupération d'eau dans toutes les zones (total) ¹	m³	148.839	154.922	116.071
	Principales substances préoccupantes dont la présence est traitée Cas où les limites de rejet fixées n'ont pas été respectées	Anzahl	0	0	0

¹ Tiré du rapport du CCF.

CLIMAT

GRI	Indicateur	Unité	2020	2021	2022
ÉMISSIONS LIÉES AU CLIMAT : SCOPE 1 ET 2					
GRI 305-1	Volume brut des émissions directes de GES (scope 1) ¹	t équivalent CO ₂	89.225	98.651	94.543
	Émissions de CO ₂ biosourcées ¹	t équivalent CO ₂	1.039.102	1.073.113	1.047.895
GRI 305-2	Volume brut des émissions indirectes de GES liées à l'énergie (scope 2) ¹	t équivalent CO ₂	139.938	73.317	56.302
	Le cas échéant, le volume brut des émissions indirectes de GES liées à l'énergie (scope 2)	t équivalent CO ₂	139.938	73.317	56.302
GRI 305-5	Étendue de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, directement liée à des initiatives de réduction des émissions	t équivalent CO ₂	0	66.621	17.015
ÉMISSIONS LIÉES AU CLIMAT : SCOPE 3					
GRI 305-3	Volume brut des autres émissions indirectes de GES (scope 3) ¹	t équivalent CO ₂	61.031	77.084	1.058.329 ²
	Émissions de CO ₂ biosourcées ¹	t équivalent CO ₂	1.016.862	1.025.082	857.951
ÉNERGIES RENOUVELABLES					
GRI 302-1	Consommation totale de combustibles au sein de l'organisation à partir de sources non renouvelables, combustibles réutilisés inclus	GJ	2.051.131	1.861.738	1.699.979
	Consommation totale de combustibles issus de sources renouvelables au sein de l'organisation, combustibles réutilisés inclus	GJ	8.831.273	9.087.122	8.847.901
	Valeur totale de la consommation d'électricité	GJ	1.287.917	1.329.213	1.239.036
	Valeur totale de la consommation d'énergie de chauffage	GJ	9.594.486	9.619.646	9.220.334
	Consommation d'énergie globale au sein de l'organisation	GJ	10.882.404	10.948.860	10.547.880
GRI 302-4	Étendue de la réduction d'énergie, directement liée à des initiatives d'économie d'énergie et d'efficacité énergétique	GJ	1.416.883	1.784.346	2.588.386

¹ Tiré du rapport du CCF.

² Augmentation due à l'ajout des produits intermédiaires et des émissions dues au transport dans le rapport.

PERSONNES

GRI	Indicateur	Unité	2020	2021	2022
INFORMATIONS GÉNÉRALES					
GRI 2-7	Employés (total)	Nombre	2.145	2.148	2.107
	Femmes	Nombre	303	288	285
	Hommes	Nombre	1.842	1.860	1.822
	dont employés à durée indéterminée	Nombre	1.993	1.947	1.944
	Femmes	Nombre	272	257	263
	Hommes	Nombre	1.721	1.690	1.681
	dont employés temporaires	Nombre	152	201	163
	Femmes	Nombre	31	31	22
	Hommes	Nombre	121	170	141
GRI 2-30	Employés couverts par des conventions collectives	%	89	91	90
GRI 2-16	Transmission de préoccupations critiques Questions critiques portées à l'attention de l'organe de contrôle supérieur au cours de la période couverte par le rapport	Nombre	0	0	0
GRI 2-27	Infractions majeures aux lois et règlements au cours de la période de référence	Nombre	0	0	0
	Amende payée au cours de la période de référence pour infractions aux lois et règlements	Nombre	0	0	0
CONDITIONS DE TRAVAIL ET CULTURE D'ENTREPRISE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL					
GRI 401-1	Employés nouvellement embauchés	Nombre	144	245	130
		%	7	11	6
	par tranche d'âge				
	< 30 ans	Nombre	87	119	62
		%	60	49	48
	30–50 ans	Nombre	46	108	59
		%	32	44	45
	> 50 ans	Nombre	11	18	9
		%	8	7	7
	par sexe				
	Femmes	Nombre	22	14	22
		%	15	6	17
	Hommes	Nombre	132	231	108
		%	92	94	83
	Fluctuation des employés	Nombre	123	132	182
		%	6	6	9

GRI	Indicateur	Unité	2020	2021	2022
GRI 401-1	par tranche d'âge				
	< 30 ans	Nombre	38	41	52
		%	31	31	29
	30–50 ans	Nombre	24	42	68
		%	20	32	37
	> 50 ans	Nombre	61	49	62
		%	50	37	34
	par sexe				
	Femmes	Nombre	23	26	26
		%	29	20	14
GRI 401-3	Hommes	Nombre	100	106	156
		%	81	80	86
	Employés ayant droit à un congé parental	Nombre	2.145	2.148	2.107
	Femmes	Nombre	303	288	285
	Hommes	Nombre	1.842	1.860	1.822
GRI 401-3	Employés ayant pris un congé parental	Nombre	54	62	67
	Femmes	Nombre	27	25	20
	Hommes	Nombre	27	37	47
GRI 404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	Nombre d'heures moyen	8	7	7
	Durée (totale)	Heures	17.369	15.227	14.274
SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL					
GRI 403-8	Travailleurs bénéficiant d'un système de gestion certifié pour la sécurité et la santé au travail (DIN EN ISO 45001)	Nombre	ca. 2.000	ca. 2.000	2.107
		%	100	100	100
GRI 403-9	Accidents du travail				
	Décès dus à accidents du travail	Nombre	0	0	0
	Décès dus à des maladies professionnelles	Nombre	0	0	0
	Accidents du travail aux conséquences graves		32	31	29
	Accidents du travail pouvant être documentées		2	5	1
	Heures travaillées		3.276.999	3.365.592	3.166.163
	Taux d'absentéisme lié aux accidents du travail Rapporté à 200 000 heures travaillées. (LTA-FR2)		2,1	2,1	1,9

PERSONNES

GRI	Indicateur	Unité	2020	2021	2022
GRI 405-1	DIVERSITÉ				
	Conseil de surveillance				
	Femmes	%	25	25	25
	Hommes	%	75	75	75
	par tranche d'âge				
	< 30 ans	%	0	0	0
	30–50 ans	%	33	42	17
	> 50 ans	%	67	58	83
	avec un handicap lourd	%	10	10	10
	Cercle de direction supérieur				
	Femmes	%	6	5	13
	Hommes		94	95	88
	par tranche d'âge				
	< 30 ans	%	–	–	–
	30–50 ans	%	50	43	60
	> 50 ans	%	50	57	40
	avec un handicap lourd	%	6	8	8
GRI 406-1	Employés soumis à une convention collective				
	Femmes	%	14	13	13
	Hommes	%	86	87	87
	par tranche d'âge				
	< 30 ans	%	18	19	17
	30–50 ans	%	41	42	42
	> 50 ans	%	41	40	40
	avec un handicap lourd	%	5	4	4
	Apprentis				
	Femmes	%	18	9	4
	Hommes	%	82	91	96
	Discrimination	Nombre	0	0	0

IMPRESSUM

Éditeur
Pfleiderer Deutschland GmbH
Ingolstädter Straße 51
92318 Neumarkt

Conception et rédaction
PCF GmbH
Scholz & Friends Reputation

Conception
Schlasse GmbH B2B-Kommunikation
www.schlasse.de

Contact
PCF GmbH
Ingolstädter Straße 51
92318 Neumarkt, Deutschland
E-mail: info@pfleiderer.com
Tel. +49 (0) 91 81 / 28 480 (siège social)

Publication
Mai 2023

Bildnachweis
Titre à droite, p. 10 : Getty Images, Guido Mieth
p. 22 à droite : Getty Images, Napapon Massa-Angkul/EyeEm
p. 32 à gauche : Getty Images, Volker Schlichting/EyeEm
p. 32 à droite : SCD Architekten Ingenieure GmbH

Pour plus d’informations sur notre politique de développement durable rendez-vous sur :
www.pfleiderer.com/fr-fr/developpement-durable

Pfleiderer Deutschland GmbH est titulaire du certificat FSC TUVDC-COC-101049 et du certificat PEFC DC-COC-001049
Numéro de licence FSC C011773
Numéro de licence PEFC/04-32-0828

Votre avis :
Nous souhaitons améliorer notre engagement en faveur du développement durable. Nous serions honorés de recevoir vos observations sur notre rapport de durabilité. Vous pouvez nous faire part de vos commentaires à l’adresse e-mail ci-dessus.

