

Déclaration d'informations non financières 2022



Index

Développement Durable

Déclaration
d'informations
non financières 2022

Finsa

| | |
|--|----|
| À propos de ce rapport | 3 |
| L'entreprise | 4 |
| Environnement du marché | 4 |
| L'année 2022 | 5 |
| Processus industriel | 6 |
| Produits | 7 |
| Autres lignes d'activité | 8 |
| Données économiques | 8 |
| Aspects sociaux et du personnel | 9 |
| Respect des droits de l'homme | 9 |
| L'expérience d'une équipe | 10 |
| Rémunération et écart de rémunération | 15 |
| Politique de flexibilité | 17 |
| Absentéisme | 17 |
| Conciliation | 17 |
| Diversité et égalité des chances | 18 |
| Déconnexion numérique | 19 |
| La formation, clé du développement des talents | 19 |
| Mesures en faveur de l'emploi | 20 |
| Promouvoir une culture de prévention | 21 |
| Activités sûres | 22 |
| Comité de santé et sécurité | 22 |
| Audits | 23 |
| Accords | 23 |
| Fournisseurs, compagnons de voyage | 24 |
| Critères de sélection | 24 |
| Service d'achat centralisé | 24 |
| Responsabilité envers le consommateur. | |
| Circularité du produit | 25 |
| Produit garanti | 25 |
| Certifications des produits | 25 |
| Certifications forestières | 26 |
| Certifications de bâtiments durables | 26 |
| Plaintes et réclamations | 26 |
| Environnement et gestion durable | 27 |
| Le bois, une matière première essentielle | 27 |
| La gestion de l'environnement, une ressource essentielle | 27 |
| Gestion des risques | 28 |
| Utilisation durable des ressources | 28 |
| Vers un avenir durable | 31 |
| Protection de la biodiversité | 32 |
| Engagement social | 33 |
| Vocation associative | 33 |
| Projets de collaboration | 33 |
| Formation | 33 |
| Industrie 4.0 | 33 |
| Prévention des risques professionnels dans le secteur forestier | |
| Observatoire 2030 du Conseil supérieur de l'Ordre des Architectes en Espagne | 34 |
| Violence fondée sur le genre | 34 |
| Éthique, intégrité et transparence | 35 |
| Lutte contre la corruption et les pots-de-vin | 35 |
| Informations fiscales | 35 |
| Annexes | 38 |

À propos de ce rapport

La présente Déclaration d'informations non financières (ci-après, « DINF ») du Groupe Consolidé de Financiera Maderera S.A., (Finsa), correspond aux informations contenues au point 10 du Rapport de Gestion du Groupe Consolidé pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 et formulées par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 28 mars 2023.

Les informations contenues dans ce rapport sont celles qui, de l'avis des gestionnaires, sont pertinentes pour le Groupe en fonction de son activité et de sa structure, et sont présentées conformément au cadre réglementaire en vigueur.

Afin de concevoir le contenu de la DINF et de sélectionner les questions pertinentes, il est essentiel de procéder à une analyse de matérialité, qui a été réalisée dans le but d'évaluer les aspects non financiers critiques pour nos parties prenantes, ainsi que pour répondre aux exigences en matière d'informations non financières et de diversité établies dans la Loi 11/2018 du 28 décembre 2018.

Les lignes directrices pour la réalisation des rapports de développement durable et responsabilité sociale des entreprises de Global Reporting Initiative (GRI) et Sustainability Accounting Standard Board (SASB), spécialisées dans l'évaluation des performances économiques, environnementales et sociales des compagnies, ont été prises en compte dans sa

préparation. Dans ce contexte, les aspects ont été hiérarchisés en fonction de leur impact sur l'entreprise et des attentes des principaux groupes d'intérêts pour Finsa, qui sont divisés en internes (partenaires, actionnaires et travailleurs) et externes (clients, fournisseurs, Administration et environnement).

Les questions exigées par la loi pour lesquelles des données supplémentaires n'ont pas été communiquées car elles ne sont pas considérées comme significatives pour l'entreprise sont celles liées à la pollution lumineuse et sonore (les raisons de ne pas fournir de données de mesure sont expliquées dans le rapport) et les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire, car elles n'affectent pas le développement de l'activité de l'entreprise.

ÉCONOMIQUES

- Réduction des émissions dues à la déforestation (REDD) ●●
- Impacts économiques indirects ●●
- Conception de produits et gestion du cycle de vie ●●

ENVIRONNEMENTAUX

- Approvisionnement en matériaux ●●●●
- Consommation d'énergie ●●
- Consommation d'eau ●●
- Gestion / conservation de l'eau ●●
- Protection de la biodiversité ●●
- Émissions de GES ●●●
- Produits chimiques / gestion des déchets ●●●
- Gestion des déchets ●●●
- Pratiques forestières (déforestation, lutte contre les incendies, utilisation de pesticides...) ●●●
- Gestion forestière ●●●

SOCIAUX

- Stages en entreprise ●
- Conditions de travail ●
- Relations de travail ●
- Santé et Sécurité ●
- Corruption ●●●
- Droits de l'homme ●

AUTRES

- Conformité réglementaire ●●●●
- Stratégie et politiques d'approvisionnement ●●●

* Tableau détaillé en ANNEXE I

- Partenaires / Actionnaires
- Travailleurs
- Clients
- Fournisseurs
- Administration
- Société

L'entreprise

Financiera Maderera S.A. (Finsa) est une entreprise familiale qui opère dans le domaine de la transformation industrielle du bois. La société a commencé son activité industrielle en 1931 en tant que scierie à Portanxil (Ames, A Coruña).

Finsa développe des solutions visant à répondre aux besoins des secteurs de l'aménagement intérieur, de l'habitat et de la construction. L'activité principale se concentre sur la fabrication et la transformation de produits à base de bois (panneaux, surfaces décoratives, revêtements de sol stratifiés et composants de meubles) et sur la transformation du bois massif. Ces solutions offrent une variété d'applications intégrales : revêtements, surfaces décoratives, façades, sols, systèmes de construction et équipements extérieurs. Autour de cette activité principale, Finsa dispose de deux divisions complémentaires, d'une part, l'activité Chimique (création de résines et de composants chimiques), et d'autre part, l'activité énergétique (production d'énergie). Plus de détails à la page 8.

À cette fin, Finsa établit un réseau de relations solides et précieuses avec son personnel, son environnement et les différents agents impliqués dans le secteur.

Environnement du marché

Les réalités changeantes des marchés, ainsi que

d'autres variables telles que la numérisation du secteur, influenceront la réalisation de ces objectifs. De même, l'entreprise doit gérer l'autofinancement, les politiques d'éthique commerciale et la durabilité de l'entreprise.

Parmi les objectifs de l'entreprise figure le développement de la part de marché dans les pays où l'activité est plus faible. L'objectif fixé sera atteint grâce à un catalogue de produits spécifique adapté à la réalité géographique et, dans la mesure du possible, à la mise en œuvre d'une fabrication locale (à la fois en interne et par le biais d'alliances avec des pairs et

production proches des ports de chargement, de 16 délégations commerciales dans 10 pays, de 9 plates-formes logistiques dans différentes parties de l'Europe et d'un service d'exportation qui travaille avec des clients du monde entier.

L'Espagne, le Portugal et la France sont les principaux marchés de Finsa. L'entreprise maintient une part qu'elle entend renforcer en adaptant le positionnement de ses solutions dans tous les canaux où elle est présente (distribution, industrie et grandes surfaces) et en facilitant la spécialisation et le conseil technique à ses prescripteurs.



d'autres agents du secteur).

Compte tenu de la nature globale de l'entreprise, celle-ci maintient son engagement de présence internationale et dispose actuellement de 10 usines de



Au cours de l'exercice 2022, nous pouvons distinguer deux parties bien différenciées : un premier semestre caractérisé par une forte demande et un second semestre au cours duquel s'amorce une tendance à la baisse de la demande en raison de l'invasion de l'Ukraine et de l'incertitude que cette situation a engendrée.

Au cours de l'exercice 2022, sur le marché ibérique des produits dérivés du bois, on peut distinguer deux parties bien différenciées : le premier semestre, au cours duquel la forte demande qui avait déjà commencé au second semestre 2020 et s'était consolidée au cours de l'exercice 2021, dans tous les secteurs liés à l'habitat, s'est poursuivie. En revanche, au second semestre de l'exercice 2022, une tendance à la

baisse de la demande s'amorce, en raison de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, de la guerre et de l'incertitude générale qu'elle a provoquées.

Le premier semestre de l'exercice 2022 a été caractérisé par une forte activité dans notre secteur, avec des tensions entre l'offre et la demande, déjà présentes l'année précédente, et accentuées par diverses circonstances liées au transport, telles que les grèves déclenchées au premier trimestre, l'augmentation des coûts et la pénurie de l'offre. Au second semestre, les effets de la guerre en Ukraine se sont accentués, avec une forte pression inflationniste entraînant une réduction du revenu disponible des ménages et, par conséquent, une baisse de la consommation dans notre secteur au profit des produits de première nécessité et des biens de consommation courante. Cette baisse de la demande nous a amenés à procéder à des ajustements de production.

Dans cet environnement changeant, les lignes de base de notre gestion se sont concentrées sur le renforcement de la fiabilité du service à nos clients, l'actualisation des salaires de notre personnel, la tentative de répercuter l'augmentation des

coûts sur les prix de manière échelonnée et contenue, le contrôle des dépenses courantes et la priorisation des investissements.

En ce qui concerne les activités de recherche et développement, au cours de l'exercice 2022, tant dans le domaine des solutions en bois que dans le domaine chimique, nous avons continué à travailler sur l'obtention de nouveaux produits et l'amélioration des produits existants, tant en termes de caractéristiques techniques et mécaniques qu'en termes d'engagement dans la durabilité, ce qui nous permettra d'introduire de nouvelles propositions de valeur pour nos clients ; ainsi que sur l'amélioration technologique des processus, basée sur la numérisation, l'automatisation et les techniques d'intelligence artificielle. Nous continuons à souligner les développements dans le domaine de la chimie pour l'obtention de produits biosourcés et la continuité du projet pluriannuel d'usine intelligente dans l'usine d'Ourense (Enxeño+), ainsi que le lancement du projet Packtabla, qui porte sur la traçabilité intégrale des produits du bois.



Le bois ne perd pas ses qualités, il améliore son efficacité.

ESPAGNE

- Finsa Santiago
- Finsa Barcelone
- Finsa Bilbao
- Finsa Madrid
- Finsa Séville
- Finsa Valence
- Finsa Exportation

PORTUGAL

- Luso Finsa

FRANCE

- Finsa France

IRLANDE

- Finsa Forest Products

ITALIE

- Finsa Italie

POLOGNE

- Finsa Polska

ROYAUME-UNI

- FINSA UK

PAYS-BAS

- FINSA BV

PANAMA

- Finsa Amérique latine

UAE

- Finsa Trading Middle East

MAROC

- Finsa Maroc

ESPAGNE

- Padrón
- Santiago
- Rábade
- San Ciprián das Viñas
- Coirós
- Caldas de Reis
- Cella

FRANCE

- Ambarés et Lagrave

PORTUGAL

- Gafanha de Nazareth
- Nelas

- Barcelone

- Rábade

- Albacete

- Pays-Bas

- Irlande

- France

- Royaume-Uni

- Pologne

- Portugal



Processus industriel

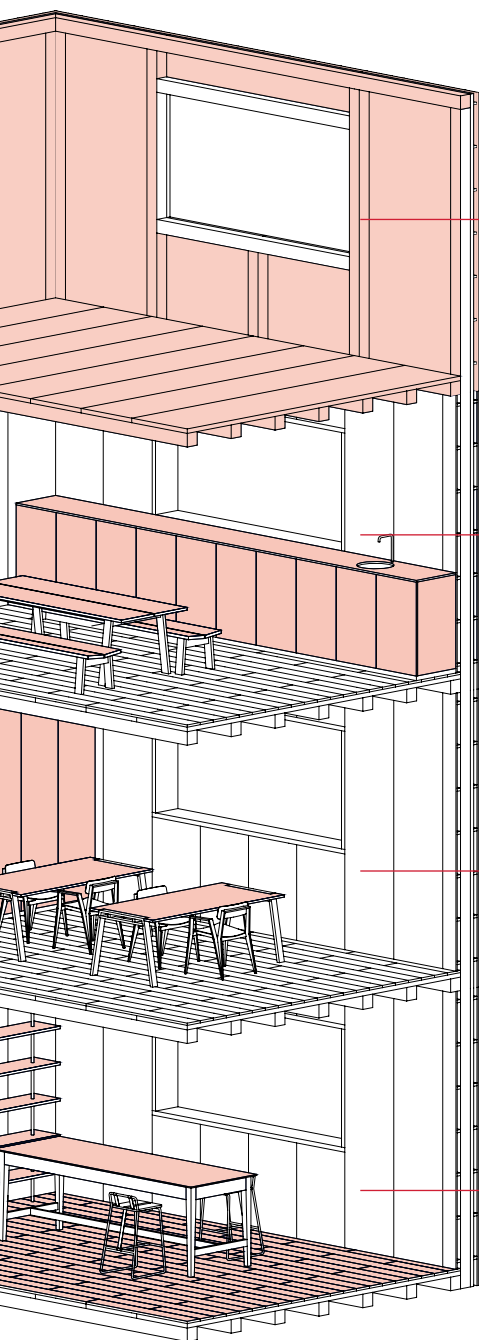
Chez Finsa, nous pensons que la seule façon de croître de manière responsable et durable est de prendre soin de chaque détail de notre chaîne de production. C'est l'un des moyens de contribuer à l'amélioration de notre environnement, tant naturel que social.

Le processus industriel est basé sur le système de l'économie circulaire, de sorte que la fabrication est optimisée pour

minimiser les déchets (par le recyclage et la réutilisation) et maximiser les économies d'énergie grâce à la cogénération. Ainsi, les déchets inutilisables générés par l'activité industrielle, ainsi que les matériaux récupérés dans d'autres industries, peuvent être utilisés comme ressource énergétique.

Ces processus nécessitent une technologie avancée, un bon niveau de formation et une gestion en constante évolution, à

L'activité principale de Finsa est la fabrication de panneaux de particules et de panneaux MDF, dont les applications les plus courantes se trouvent dans le monde de l'habitat et dans les industries de l'ameublement et de la construction.



Bâtiment en bois

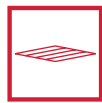
Foyer

Bureau

Commercial



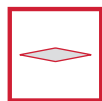
Panneau de particules
Panneau MDF
Panneau bois naturel



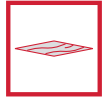
Sols



Planche de pin



Panneau décoratif



Panneau avec placage



Panneau structurel



Panneau coloré

laquelle contribuent les différents domaines qui soutiennent l'organisation.

Produits

Depuis plus de quatre-vingt-dix ans, Finsa fonde la transformation du bois sur la conservation de ses qualités depuis son entrée dans le processus de transformation jusqu'à son arrivée chez le consommateur final. Cette chaîne d'approvisionnement implique que tous les agents impliqués dans le cycle (fournisseurs, clients intermédiaires, etc.) soient enrichis et impliqués dans la réalisation de cet objectif.

L'innovation est un levier essentiel tout au long du processus de développement et de fabrication des produits. Cette philosophie englobe les aspects techniques et matériels tout en promouvant le design en tant que valeur différentielle des solutions demandées par ses clients.

L'activité principale de Finsa est la fabrication de panneaux de particules et de panneaux MDF, dont les applications les plus courantes se situent dans les secteurs de l'aménagement intérieur, de l'habitat et de la construction.

Les panneaux de particules sont constitués de trois couches de bois déchiqueté liées par des résines synthétiques par pressage à plat à haute température, et le MDF est un produit fabriqué à partir de fibres de lignocellulose obtenues



Nous continuons à promouvoir le design en tant que valeur différenciatrice.

à partir de bois sélectionnés, liées par des résines synthétiques sous pression à haute température.

Les panneaux, une fois recouverts de papier décoratif, sont utilisés, entre autres, pour la production de surfaces décoratives, de revêtements de sol stratifiés et d'éléments d'ameublement.

Autres lignes d'activité

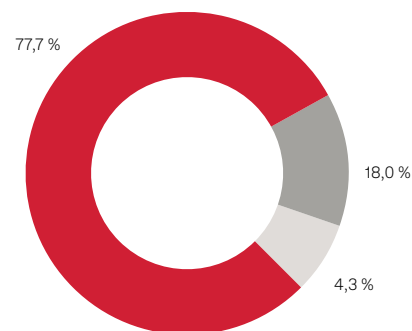
Autour de l'activité principale (fabrication et transformation de produits dérivés du bois), Finsa établit deux divisions complémentaires :

- Activité chimique (Foresa) : depuis 1964, elle se concentre sur la création de résines et de composants chimiques. L'objectif de cette division est, d'une part, d'innover dans les processus industriels internes et, d'autre part, de répondre aux demandes et aux besoins des clients en offrant des solutions appliquées à tous les secteurs, y compris ceux visés par les produits fabriqués par Finsa.

- Activité énergétique (Cogeneración del Noroeste) : l'entreprise possède quatre centrales de cogénération qui permettent d'utiliser l'énergie thermique dans le processus de production. Le surplus d'énergie est vendu sur le marché de l'énergie et génère des revenus.

Données économiques

En termes de chiffre d'affaires, sur les 1 419,0 millions d'euros facturés en 2022 (1 118,7 millions d'euros en 2021), la répartition par activité serait la suivante : 1 102,4 millions d'euros pour les produits du bois (895,0 millions d'euros en 2021) ; 254,7 millions d'euros pour les produits chimiques (179,9 millions d'euros en 2021) ; et 61,9 millions d'euros pour l'énergie (43,8 millions d'euros en 2021). Dans ces activités commerciales, l'emploi direct bénéficie à 3 273 personnes (3 321 personnes en 2021).



- Produits dérivés du bois
- Domaine chimique
- Énergie

Aspects sociaux et du personnel

En 2022, nous continuerons à progresser dans l'évolution de l'organisation, en créant des espaces de responsabilité et en relevant de nouveaux défis pour les membres de l'Organisation. Notre intention est de continuer à promouvoir la variété et la diversité des visions afin que les meilleures décisions puissent être prises à tout moment, ce qui nous permettra de continuer à être pertinents pour un tiers, sur la base de l'autonomie et de la responsabilité des individus.

À cet égard, nous continuons notamment à travailler au maintien et au développement de la coordination des fonctions dans la structure et les processus. Nous continuons également à travailler pour améliorer les conditions de travail, la formation et le développement de carrière, la santé et la sécurité au travail, l'égalité des chances pour tous, ainsi que la promotion et l'intégration de la diversité.

L'ensemble du personnel de Finsa continue d'être inclus dans le champ d'application de différentes conventions collectives, qui constituent l'instrument réglementaire des relations dans l'entreprise dans le cadre de la législation du travail des différents pays dans lesquels le Groupe opère.

Nous promovons une culture de l'accord fondée sur le respect de la liberté syndicale, des droits fondamentaux et de la

négociation collective, comme en témoigne l'engagement de l'Organisation à établir des canaux de communication avec tous les représentants impliqués sur le milieu de travail. Il convient également de mentionner que les conventions collectives prévoient divers canaux de communication avec la représentation sociale. De bonnes relations industrielles et un dialogue social efficace font partie de notre histoire. Grâce au dialogue avec les partenaires sociaux, nous continuons à travailler à l'amélioration des conditions de travail.

Au cours de l'année 2022, les circonstances changeantes qui ont affecté l'économie mondiale nous ont obligés à appliquer des mécanismes de régulation de l'emploi temporaire, qui ont été convenus avec la représentation sociale. Le premier a été appliqué en mars en raison de l'arrêt de l'activité de production, conséquence directe du conflit dans les transports, qui a directement affecté la chaîne d'approvisionnement de base pour pouvoir poursuivre la production, et de la saturation de l'espace dans les entrepôts de produits finis, puisqu'il n'a pas été possible de fournir le matériel manufacturé aux clients. Au cours du mois de septembre, des mesures temporaires de régulation de l'emploi ont à nouveau été décidées pour faire face aux causes économiques de nature productive qui ont conduit à l'arrêt des lignes de production

en raison de la réduction de la demande.

Respect des droits de l'homme

Nous restons attachés aux droits de l'homme et promovons le respect de ces droits dans tous les pays où nous exerçons nos activités. Cet engagement est lié au respect de notre code de valeurs et des dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives au respect de la liberté d'association, au droit de négociation collective et à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi. Nous nous identifions et défendons chacun des principes énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies. La dignité et la valeur de la personne, ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes, sont des principes qui régissent toutes nos actions dans le développement quotidien de notre activité.

Nous encourageons la conduite de toutes les personnes à être respectueuse des droits humains, sociaux et du travail conformément aux normes internationales qui incluent la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Pacte Mondial des Nations Unies et les principes d'action et recommandations pour le développement de l'activité des entreprises publiés par les Nations Unies, l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) et l'Organisation Internationale du

Nous continuons à encourager une variété de visions dans tous les domaines de l'Organisation.

Travail (OIT).

Nous respectons strictement la réglementation du travail en vigueur et les principes régissant la relation de travail au sein de l'entreprise. Dans tous les territoires où nous opérons, l'âge minimum d'accès à l'emploi est celui qui correspond à l'âge de la majorité. En ce qui concerne le travail forcé, aucun cas dans les centres Finsa n'indique la nécessité d'adopter des mesures autres que celles actuellement en place dans ce domaine.

Finsa dispose d'un Code de conduite qui définit et actualise les principes d'action du groupe, et qui comprend les règles correspondantes sur l'obligation de maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement, d'intimidation et de conduite offensante ou inappropriée, ainsi que toute action portant atteinte à la dignité de l'individu.

Finsa n'a connaissance d'aucun rapport faisant état de comportements violant ou contraires au respect des Droits de l'Homme.

L'expérience d'une équipe

Au total, 3 273 personnes ont été employées au cours de l'année, principalement en Espagne, au Portugal et en France, dont 84 % en Espagne.

Le pourcentage de femmes sur l'effectif total est de 18 %, en Espagne ce pourcentage est de 19 %. Pour évaluer cette

représentativité, il est important de tenir compte du fait que Finsa appartient à un secteur industriel fortement masculinisé, tel que le secteur de la transformation du bois. De même, il est nécessaire d'examiner la disponibilité sur le marché du travail des profils requis pour chaque poste, en particulier dans ceux liés au domaine technique industriel, à l'ingénierie et à la formation technique. Les mesures intégrées dans le plan d'égalité ont contribué à l'accès des femmes aux postes à responsabilité et aux postes où elles sont sous-représentées. Nous continuons à travailler sur la promotion de mesures visant à encourager l'incorporation des femmes dans ce type de fonctions.

Les processus de sélection interne ont continué à être ouverts pour pourvoir les nouveaux postes et les postes vacants, poursuivant ainsi l'engagement continu de Finsa en faveur des talents internes et de la croissance et du développement de ses professionnels.

Les tableaux suivants détaillent le personnel par pays. Ce chiffre ne tient pas compte de la répartition des 84 personnes des délégations commerciales, qui se trouvent principalement aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Au total, 3 273 personnes, réparties principalement entre l'Espagne, le Portugal et la France, ont constitué l'effectif de cette année.

| ESPAGNE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|--|---------|-----------|---------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Conseillers et conseillères | | | | | | | |
| Cadres | | | | | | | |
| | | | | | 2 (1) | 2 (2) | 4 (3) |
| Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | 23 (19) | 110 (104) | 13 (12) | 20 (17) | 221 (216) | 142 (141) | 529 (509) |
| Personnel d'administration / agents commerciaux | 11(11) | 70 (62) | 34 (33) | 14 (10) | 91 (91) | 42 (39) | 262 (246) |
| Opérateurs et opératrices | 27 (36) | 192 (221) | 37 (37) | 157 (186) | 1 126 (1 162) | 426 (407) | 1 965 (2 049) |
| Total | 61 (66) | 372 (387) | 84 (82) | 191 (213) | 1 440 (1 470) | 612 (589) | 2 760 (2 807) |

(X) Année 2021

| FRANCE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|--|--------|---------|-------|--------|---------|---------|---------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Conseillers et conseillères | | | | | | | |
| Cadres | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | 0 (0) | 6 (4) | 2 (2) | 1 (1) | 6 (16) | 4 (7) | 19 (30) |
| Personnel d'administration / agents commerciaux | 1 (2) | 6 (8) | 1 (2) | 2 (2) | 7 (5) | 1 (2) | 18 (21) |
| Opérateurs et opératrices | 0 (0) | 4 (1) | 0 (0) | 1 (1) | 18 (18) | 13 (6) | 36 (26) |
| Total | 1 (2) | 16 (13) | 3 (4) | 4 (4) | 31 (39) | 18 (15) | 73 (77) |

(X) Année 2021

| PORTUGAL | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|--|--------|---------|-------|---------|-----------|---------|-----------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Conseillers et conseillères | | | | | | | |
| Cadres | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | 4 (4) | 19 (22) | 2 (2) | 7 (6) | 29 (34) | 22 (22) | 83 (90) |
| Personnel d'administration / agents commerciaux | 2 (2) | 7 (5) | 5 (4) | 0 (0) | 6 (7) | 11 (11) | 31 (29) |
| Opérateurs et opératrices | 3 (3) | 7 (5) | 0 (0) | 34 (37) | 141 (140) | 57 (53) | 242 (238) |
| Total | 9 (9) | 33 (32) | 7 (6) | 41 (43) | 176 (181) | 90 (86) | 356 (357) |

(X) Année 2021



Conformément à l'engagement permanent en faveur du talent interne, des processus de sélection internes sont mis en place pour pourvoir les nouveaux postes et les postes vacants.

Par type de contrat, l'effectif en Espagne est le suivant :

ESPAGNE

| CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|--|---------|-----------|---------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Conseillers et conseillères | | | | | | | |
| Cadres | | | | | 2 (1) | 2 (2) | 4 (3) |
| Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | 12 (5) | 106 (101) | 13 (12) | 9 (6) | 217 (208) | 142 (141) | 499 (473) |
| Personnel d'administration / agents commerciaux | 5 (6) | 67 (61) | 34 (33) | 7 (7) | 89 (88) | 42 (39) | 244 (234) |
| Opérateurs et opératrices | 16 (9) | 174 (164) | 37 (36) | 123 (118) | 1 088 (1 069) | 425 (403) | 1 863 (1 799) |
| Total | 33 (20) | 347 (326) | 84 (81) | 139 (131) | 1 396 (1 366) | 611 (585) | 2 610 (2 509) |

(X) Année 2021

| CONTRAT TEMPORAIRE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|--|---------|---------|-------|---------|----------|-------|-----------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Conseillers et conseillères | | | | | | | |
| Cadres | | | | | | | |
| Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | 11 (14) | 4 (3) | 0 (0) | 11 (11) | 4 (8) | 0 (0) | 30 (36) |
| Personnel d'administration / agents commerciaux | 6 (5) | 3 (1) | 0 (0) | 7 (3) | 2 (3) | 0 (0) | 18 (12) |
| Opérateurs et opératrices | 11 (27) | 18 (57) | 0 (1) | 34 (68) | 38 (93) | 1 (4) | 102 (250) |
| Total | 28 (46) | 25 (61) | 0 (1) | 52 (82) | 44 (104) | 1 (4) | 150 (298) |

(X) Année 2021

Nous continuons à considérer l'employabilité et la mobilité fonctionnelle comme un levier de croissance et de développement professionnels.

Nombre moyen de contrats en Espagne :

ESPAGNE

| NOMBRE MOYEN DE CONTRATS À DURÉE INDÉ- TERMINÉE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|--|---------------|-----------------|---------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Conseillers et conseillères | | | | | | | |
| Cadres | | | | | 1,99 (1) | 1,99 (1,99) | 3,99 (2,99) |
| Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | 5,93 (3,74) | 106,69 (104,10) | 13,50 (12,96) | 5,89 (4,49) | 213,37 (214,41) | 146,68 (143,04) | 492,05 (482,74) |
| Personnel d'administration / agents commerciaux | 4,23 (5,15) | 64,28 (60,83) | 34,44 (32,91) | 4,73 (4,84) | 88,31 (87,59) | 42,78 (37,54) | 238,76 (228,86) |
| Opérateurs et opératrices | 11,33 (7,82) | 162,15 (161,93) | 42,93 (37,45) | 110,30 (110,28) | 1 065,95 (1 058,06) | 442,46 (417,42) | 1 835,13 (1 792,95) |
| Total | 21,49 (16,71) | 333,12 (326,86) | 90,87 (83,32) | 120,92 (119,61) | 1 369,62 (1 361,06) | 633,92 (559,99) | 2 569,93 (2 507,54) |

(X) Année 2021

| NOMBRE MOYEN DE CONTRATS TEMPORAIRE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|--|---------------|---------------|--------------|---------------|----------------|-------------|-----------------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Conseillers et conseillères | | | | | | | |
| Cadres | | | | | | | |
| Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | 13,32 (12,40) | 7,01 (6,78) | 0,00 (0,00) | 10,24 (11,98) | 5,66 (5,26) | 0,34 (0,0) | 36,56 (36,42) |
| Personnel d'administration / agents commerciaux | 5,78 (5,15) | 4,06 (0,05) | 0,00 (0,84) | 6,80 (2,93) | 5,04 (2,71) | 0 (0,0) | 21,68 (11,68) |
| Opérateurs et opératrices | 27,14 (21,97) | 53,91 (53,88) | 0,89 (0,96) | 67,33 (65,87) | 87,75 (94,69) | 3,99 (5,16) | 241,01 (242,54) |
| Total | 46,24 (39,52) | 64,98 (60,72) | 0,89 (18,22) | 84,37 (80,77) | 98,46 (102,57) | 4,32 (5,16) | 299,26 (290,64) |

(X) Année 2021



Les pourcentages de contrats à durée indéterminée sont maintenus pour l'exercice 2022.

Nous détaillons séparément le Portugal et la France, en tenant compte des différences dans le type de contrat découlant des réglementations applicables dans chaque pays.

Dans le cas particulier du Portugal, compte tenu du fait que

le poids des contrats temporaires sur la masse totale des effectifs du Groupe n'est pas significatif, les données des moyennes de contrat tendent vers le nombre de contrats à durée indéterminée.

Dans le cas de la France, tous les contrats sont à durée

indéterminée, c'est pourquoi les moyennes ne sont pas indiquées.

Nous restons attachés à la stabilité et à la qualité de l'emploi, en maintenant le pourcentage de contrats permanents (95 % en Espagne, 100 % en France et 87 % au Portugal). Nous continuons à considérer l'employabilité et la mobilité fonctionnelle comme un levier de croissance et de développement professionnels.

| CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|---------------------------------|--------|---------|-------|---------|-----------|---------|-----------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Total | 4 (3) | 29 (29) | 7 (6) | 22 (34) | 159 (170) | 90 (85) | 311 (327) |

| CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|-------------------------------|--------|---------|-------|--------|---------|-------|---------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Total | 5 (6) | 4 (3) | 0 (0) | 19 (9) | 17 (11) | 0 (1) | 45 (30) |

(X) Année 2021

| CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|---------------------------------|--------|---------|-------|--------|---------|---------|---------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Total | 1 (2) | 16 (13) | 3 (4) | 4(3) | 31(39) | 18 (15) | 73 (76) |

| CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|-------------------------------|--------|---------|-------|--------|---------|-------|-------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Total | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0(1) | | 0 (0) | 0 (1) |

(X) Année 2021



Afin de garantir le bien-être des personnes, Finsa considère qu'une gestion appropriée de l'organisation du travail est fondamentale et a mis en place différentes initiatives pour atteindre cet objectif.

Nous travaillons à la consolidation d'un modèle de rémunération commun qui réponde aux principes partagés d'équité interne et de compétitivité externe, en cohérence avec le modèle organisationnel, et qui permette le développement professionnel ainsi que la promotion de l'équité salariale entre les hommes et les femmes.

Compte tenu de tout ce qui précède, la politique salariale est articulée sur la base de la valeur de la fonction dans l'organisation attribuée à chaque individu et de ses performances. Ainsi, Finsa a mis en place des processus d'évaluation des performances pour le personnel, avec une méthodologie qui prend en

compte trois domaines : la compétence, le développement et la contribution.

(Montant en euros)

| | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| 28 049 (26 106) | 33 660 (30 996) | 43 352 (40 070) |
|--------------------|--------------------|--------------------|

(X) Année
2021

Les rémunérations sont attribuées en fonction des compétences et des responsabilités assumées par chaque employé, sans discrimination de genre. Notre politique stipule que la valeur de chaque poste est indifférente à son sexe et que les postes/catégories professionnelles dépendent des

fonctions réelles des individus. En ce sens, la position/catégorie et le salaire sont liés.

Pour le calcul de la rémunération moyenne, la rémunération annuelle brute a été prise en compte. La rémunération perçue dépend de différents éléments tels que le niveau de spécialisation, la catégorie, l'ancienneté ou la responsabilité.

Les valeurs moyennes de rémunération pour l'année 2022 tiennent compte de l'augmentation consolidable des salaires dans les tableaux et d'une variable non consolidable appliquée dans les différents centres de travail, qui a eu un impact sur la masse salariale globale.

SALAIRES MOYENS*

(Montant en euros)

| | Conseillers et conseillères | | Cadres | | Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | | Personnel d'administration / agents commerciaux | | Opérateurs et opératrices | |
|-----------------|-----------------------------|--------|--------|----------------------|---|--------------------|---|--------------------|---------------------------|--------------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Espagne | - | - | - | 168 814 (152 485) | 43 672 (39 262) | 56 013 (51 690) | 36 949 (33 432) | 45 022 (40 748) | 26 499 (24 093) | 30 519 (28 187) |
| Portugal | - | - | - | - | 32 390 (30 534) | 39 120 (35 596) | 28 092 (26 146) | 34 188 (34 204) | 15 649 (14 664) | 20 889 (19 789) |
| France | - | - | - | - | 52 961 (42 866) | 73 008 (53 307) | 36 422 (33 916) | 46 765 (51 741) | 41 941 (35 203) | 41 217 (36 063) |

(X) Année 2021

* Les retraités partiels n'ont pas été pris en compte dans le calcul de la rémunération moyenne.

Aucune information n'est fournie sur les Conseillers et Conseillères, car ils n'ont pas de relation de travail avec l'entreprise.

La restructuration des capacités de production sur le marché français entamée l'année précédente a entraîné une révision des postes, des emplois et des profils, ce qui se traduit par des différences entre les catégories par rapport à l'année précédente.

Nous continuons à travailler à la consolidation d'un modèle de rémunération qui réponde aux principes partagés d'équité interne et compétitivité externe.

L'évolution des salaires est conforme au modèle de relations de travail établi dans l'entreprise et est marquée par les paramètres salariaux fixés par les conventions collectives applicables dans chaque centre.

L'écart salarial indiqué dans les résultats est conforme au contexte sectoriel et s'explique principalement par la composition historique de l'entreprise, qui se traduit par une ancienneté moyenne plus élevée pour les hommes que pour les femmes. Cette comparaison ne désagrège pas, en termes absolus, des éléments tels que l'ancienneté ou l'analyse des primes fonctionnelles perçues dans chaque segment pour définir s'il existe un écart entre les hommes et les femmes dans des emplois de même activité ou si la différence est due à une autre cause (ancienneté, performance, résultats, etc.). L'objectif est d'éliminer toute inégalité qui pourrait être détectée.

Par rapport aux chiffres de l'exercice 2021, la différence entre

les salaires moyens des hommes et des femmes dans les différents groupes professionnels s'est réduite au cours de l'exercice 2022, ce à quoi la mise en œuvre des mesures incluses dans le premier plan d'égalité de l'entreprise signé en 2019 a sans aucun doute contribué.

En 2022, le comité de négociation de ce qui sera le deuxième plan pour l'égalité a été mis en place. Le comité a tenu plusieurs réunions dans le but d'établir un diagnostic de la situation qui servira de point de départ à la définition des mesures qui composeront le deuxième plan pour l'égalité.

L'Organisation continue d'œuvrer à la prévention de toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, en fournissant des critères objectifs et des systèmes analytiques pour déterminer les salaires de ses professionnels, répondant ainsi à tout éventuel écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans un secteur traditionnellement associé au genre masculin, nous essayons

les avantages sociaux sont l'assurance accident, le plan de retraite, le supplément pour incapacité temporaire, le chèque Gourmet, les accords avec les établissements locaux pour l'application de réductions promotionnelles, l'assurance maladie, la fête de Noël pour les enfants, les colonies de vacances et la formation linguistique pour un grand groupe d'employés de l'Organisation.

Le rapport en termes absolus entre le salaire moyen des hommes et des femmes dans le bilan consolidé est le suivant :

SALAIRE MOYEN CONSOLIDÉ

| | |
|--|-------------|
| Conseillers et conseillères | - |
| Cadres | - |
| Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | 1,28 (1,32) |
| Personnel d'administration / agents commerciaux | 1,22 (1,22) |
| Opérateurs et opératrices | 1,11 (1,17) |

(X) Année 2021

En 2022, 21 licenciements au total ont été effectués pour diverses raisons :

LICENCIEMENTS

| CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|--|--------|---------|-------|--------|---------|-------|---------|
| | < 30 | 30 à 50 | >50 | < 30 | 30 à 50 | >50 | |
| Conseillers et conseillères | | | | | | | |
| Cadres | | | | | | | |
| Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | | 3 (0) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) | | 4 (0) |
| Personnel d'administration / agents commerciaux | 1 (0) | 1 (0) | | 0 (0) | 1 (0) | | 3 (0) |
| Opérateurs et opératrices | 1 (0) | 2 (0) | 0 (0) | 2 (5) | 8 (8) | 1 (0) | 14 (13) |
| Total | 2 (0) | 6 (0) | 0 (0) | 2 (5) | 9 (8) | 2 (0) | 21 (13) |

(X) Année 2021



Nous sommes conscients de l'importance des mesures de conciliation.

de normaliser une plus grande présence des femmes. Dans ce travail, nous avons toujours compté sur la collaboration de la représentation sociale, un élément clé pour établir les engagements et les objectifs communs qui se reflètent dans le plan pour l'égalité.

D'autres éléments supplémentaires composent la rémunération globale, notamment des avantages sociaux de nature financière ou de service, qui peuvent varier en fonction de l'accord applicable à chaque centre. Certains d'entre eux L'organisation du temps de travail dans les différentes entreprises qui font partie de l'Organisation répond aux besoins de production de chaque activité, conformément aux normes et réglementations applicables dans chaque secteur et lieu.

Afin de garantir le bien-être des personnes, Finsa considère qu'une gestion appropriée de l'organisation du travail est fondamentale et a mis en place différentes initiatives pour atteindre cet objectif. Parmi les différentes actions menées, il convient de souligner celles liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la flexibilité, à la coresponsabilité et à la déconnexion, qui sont adaptées aux différentes réalités organisationnelles ou productives et aux besoins de chaque centre, fonction ou activité.

La journée de travail réelle et

effective, dans le calcul annuel, respecte les limites établies dans les conventions collectives et dans la réglementation du travail applicable correspondante, de sorte que chaque travailleur, quelle que soit sa journée de travail quotidienne et l'horaire qu'il doit effectuer en raison des particularités de son travail, effectue, dans le calcul annuel, la journée de travail réelle et effective établie dans la réglementation du travail applicable.

Les horaires de travail chez Finsa sont des horaires fractionnés et des horaires continus.

Dans le système de travail fractionné, 8 heures de travail effectif par jour sont effectuées le matin et l'après-midi, avec une pause en milieu de journée. Dans le système de travail fractionné, il existe une politique de flexibilité du temps de travail, permettant l'adaptation des heures de travail et un horaire flexible, tant à l'arrivée qu'au départ, y compris les heures de repas, et respectant la législation définie dans chaque pays. Cela permet à chacun d'adapter l'emploi du temps à sa situation personnelle et aux besoins organisationnels de la fonction, en fixant des durées minimales de présence qui favorisent le travail d'équipe.

Dans le cadre du travail par équipes, le travail est effectué en heures continues et en équipes tournantes, conformément au calendrier de travail annuel établi pour chaque section. Dans tous

les cas, les personnes ont droit aux périodes de repos prévues

*L'absentéisme correspond aux congés de maladie.

par la loi.

Les personnes ont également accès aux données d'identification, aux fiches de paie, aux informations sur l'entreprise, etc. sur le portail du personnel.

| | Heures travaillées | Heures perdues | % |
|-----------------|--------------------------|----------------------|----------------|
| Espagne | 4 909 527 (4 745 382) | 299 428 (206 968) | 6,10 (4,36) |
| Portugal | 642 980 (618 996) | 27 013 (23 842) | 4,20 (3,85) |
| France | 130 743 (195 446) | 7 000 (8 324) | 5,35 (4,26) |

(X) Année 2021

La plupart des personnes employées le sont à temps plein. L'emploi à temps partiel dans l'entreprise est très résiduel et est principalement utilisé pour la conclusion de contrats de retraite partielle.

Le taux d'absentéisme, calculé pour chaque pays, est le pourcentage résultant du rapport entre le nombre d'heures d'absence des travailleurs et le nombre total d'heures théoriques travaillées sur les différents sites de l'entreprise. Depuis la pandémie, des valeurs très élevées ont été maintenues.

Nous entretenons et promouvons des relations basées sur la

En 2022, le Comité de Négociation du deuxième Plan pour l'Égalité a été mis en place.

confiance entre les personnes et la performance professionnelle, et nous sommes également conscients de l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les mesures mises en œuvre à cet égard visent à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Chez Finsa, chacun jouit des mêmes droits, et le droit à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une nécessité pour beaucoup, ainsi qu'une demande de plus en plus répandue de la part de la population active en général, et ne passe donc pas inaperçu au sein du groupe. Les employés du groupe Finsa peuvent adapter la durée et la répartition de la journée de travail afin de rendre effectif leur droit à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle, dans la mesure des possibilités dont dispose l'organisation à un moment donné, pour autant que la semaine de travail/la journée de travail annuelle soit respectée, selon le cas, dans les conditions et dans la mesure prévues par les conventions collectives ou les réglementations du travail applicables.

Ainsi, Finsa a adopté des mesures visant à faciliter l'équilibre entre la vie personnelle, familiale et professionnelle des personnes qui travaillent dans l'entreprise. L'aménagement du temps de travail et la compatibilité de la vie personnelle et familiale avec le travail sont possibles grâce

à la mise en œuvre d'initiatives telles que les horaires de travail flexibles en équipes fractionnées, la promotion des téléconférences, des appels et des réunions en ligne pour éviter les déplacements, l'accumulation des congés d'allaitement, les colonies de vacances pour les enfants, les congés payés et les congés dépassant ce qui est prévu par la loi.

Comme le reflète notre code de conduite, Finsa sait depuis ses origines, il y a plus de 90 ans, que sans une base solide de principes qui soutiennent les différentes propositions de valeur que nous offrons à la société, il n'est pas possible de maintenir des relations basées sur la confiance entre les personnes et la performance professionnelle. La confiance dans notre conduite, ancrée dans nos valeurs, nous engage et est exigée de nous tous, indépendamment de la fonction ou du poste que nous occupons dans l'organisation, et le code de conduite, qui doit être respecté par tous ceux qui travaillent chez Finsa, nous sert de référence pour continuer à entretenir des relations basées sur le respect mutuel et l'effort efficace.

En ce qui concerne le plan d'égalité pour l'année 2022, le Comité de Négociation de ce qui sera le deuxième plan d'égalité a été mis en place, dans la continuité des premiers plans signés avec les représentants sociaux du centre de Cella (2010) et des centres de Galice (2019).

Ces plans comprennent des mesures touchant à différents domaines des relations de travail, tels que le recrutement, l'embauche, la promotion, la formation, la santé au travail, la rémunération et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Ces mesures visent à prévenir les situations d'inégalité du point de vue du genre et à promouvoir l'égalité des chances.

Le plan d'égalité comprend le protocole sur le harcèlement au travail pour la prévention des situations de harcèlement au travail et de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise, qui se présente comme un guide d'action dans des situations de ce type et inclut la procédure de prévention et d'intervention.

Afin de sensibiliser l'ensemble du personnel aux aspects réglementés dans ce plan d'égalité, des actions de communication spécifiques ont été menées pour faire connaître les mesures en cours de mise en œuvre et contribuer à sensibiliser les personnes à l'égalité.

Le travail effectué par les groupes de travail qui se réunissent régulièrement sur les lieux de travail doit être souligné. Ces groupes proposent des actions à mener dans chacun des centres afin de promouvoir des mesures qui contribuent à la visibilité du plan d'égalité et à la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

En tant qu'Organisation, Finsa



Au cours de l'exercice 2022, nous avons repris les formations sur site afin de faciliter le transfert des connaissances acquises.

est attachée à une culture fondée sur des valeurs partagées, développées sur les principes du respect mutuel et de l'efficacité des efforts. En ce sens, il est nécessaire de respecter la culture de chaque pays et de chaque communauté, ainsi que de promouvoir la diversité et l'égalité des chances pour tous. Elle attache donc de l'importance au maintien d'un environnement de respect mutuel, d'écoute et de dialogue permanent, en accordant une attention particulière à la réalisation des objectifs en matière d'égalité des sexes et à l'inclusion des personnes handicapées.

Chez Finsa, les personnes sont valorisées pour leurs compétences et leur expérience, dans le but d'éviter les éventuels préjugés discriminatoires qui peuvent parfois être appliqués inconsciemment dans les processus de sélection.

Conformément aux dispositions de la loi sur l'intégration sociale des personnes handicapées, des mesures alternatives ont été mises en place par le biais d'une collaboration et d'un contrat de services avec différents centres d'emploi spéciaux, situés à proximité des centres de production. Les dépenses pour ce type de service en 2022 ont dépassé le million d'euros.

L'entreprise collabore également avec diverses organisations et associations qui promeuvent

l'intégration de groupes particulièrement sensibles sur le lieu de travail. Elle suppose l'élimination de tout obstacle empêchant l'accès et l'exercice, dans des conditions d'égalité, des emplois. Cela nécessite une représentation sociale.

En 2022, 24 personnes handicapées faisaient partie de l'équipe Finsa en Espagne. Pour le reste des pays, le concept de handicap n'étant pas homogène et en raison des restrictions légales dans certains pays qui interdisent aux employeurs d'accéder à ces informations, il n'y a pas de données extrapolables disponibles.

| PERSONNES HANDICAPÉES | |
|-----------------------|----|
| 2022 | 24 |
| 2021 | 25 |

L'article 88 de la loi organique 3/2018, du 5 décembre, sur la protection des données personnelles et la garantie des droits numériques, régleme le droit à la déconnexion numérique sur le lieu de travail. Il prévoit également l'obligation pour l'entreprise, après avoir entendu les représentants des travailleurs, d'élaborer une politique interne destinée aux travailleurs, y compris ceux qui occupent des postes de direction, qui doit définir les modalités d'exercice

du droit à la déconnexion ainsi que les actions de formation et de sensibilisation du personnel à l'utilisation raisonnable des outils technologiques afin d'éviter le risque de fatigue informatique.

En particulier, le règlement établit que le droit à la déconnexion numérique sera préservé en cas de travail à distance total ou partiel, ainsi qu'au domicile du salarié, à condition qu'il soit lié à l'utilisation d'outils technologiques. Finsa s'efforce actuellement de répondre à toutes les exigences de la loi susmentionnée.

Dans le but d'améliorer la qualité de vie et de contribuer à un avenir plus sain, Finsa a mis en place des mesures de flexibilité spécifiques en matière sociale et de travail qui garantissent le bien-être personnel de ses employés, en favorisant la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle ou familiale et le respect des horaires de travail. Cette gestion se fait équipe par équipe et en fonction des besoins de l'individu et de la section.

La mondialisation des marchés et l'émergence de nouvelles technologies exigent aujourd'hui un investissement continu dans la ressource la plus importante de l'organisation : la formation du personnel.

La formation motive les gens, attire et retient les talents, et est un facteur qui influence la qualité de notre travail.

Nous continuons à considérer la formation comme l'un des piliers fondamentaux du développement professionnel de l'équipe, car elle nous confère une valeur différentielle en tant qu'entreprise. La formation des personnes est considérée comme un investissement et non comme une dépense. Les connaissances du personnel constituent le principal atout de l'entreprise et évoluent constamment. La mondialisation des marchés et l'émergence de nouvelles technologies exigent désormais un investissement continu dans la ressource la plus importante de l'organisation. La formation chez Finsa est planifiée, organisée et exécutée en fonction des postes actuels ou prévus, une fois que le besoin et/ou l'aptitude ont été détectés. Les actions de formation sont classées en cinq domaines principaux : la formation à la prévention des risques professionnels, le recyclage technique, les compétences

interpersonnelles, l'informatique et les langues.

En 2022, le nombre total d'heures de formation s'élève à 30 374 (28 260 en 2021), dont une partie correspond à des formations à la prévention (voir page 22).

Au cours de cet exercice 2022, nous avons repris les formations présentielles en entreprise, pour faciliter le transfert des connaissances acquises, qui avaient été suspendues ou adaptées aux modalités en ligne pendant les années de pandémie. Dans la mesure où le type de formation le permet, les activités de formation continueront d'être dispensées en ligne ou à distance.

Sur le plan interne, Finsa s'engage à assurer la stabilité de l'emploi, avec un pourcentage très élevé de salariés sous contrat à durée indéterminée, et à encourager et rechercher la promotion interne comme le meilleur moyen de promouvoir la croissance des personnes et de l'organisation elle-même.

Afin de promouvoir l'emploi et de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en cours d'études, et dans le cadre de la politique d'attraction des talents, des accords ont été signés ces dernières années avec des universités et des centres de formation professionnelle dans les différents pays où l'entreprise est présente.

Nous continuons à participer à des tables rondes avec d'autres organisations, des centres de formation et l'administration publique, nous continuons à promouvoir la formation professionnelle en alternance et la formation universitaire en alternance. Nous continuons à participer à la formation des enseignants et à ouvrir nos installations aux visites de futurs professionnels, afin de faciliter la connaissance du secteur.

Nous collaborons avec le cycle de formation professionnelle qui établit le titre de technicien en traitement et transformation du bois dans l'année 21-22 à Saint-Jacques-de-Compostelle.

La formation en alternance continue d'être encouragée dans les différentes usines de l'Organisation. Les séjours pédagogiques, l'enseignement d'unités de formation, la participation à des centres de formation avec exposés et dynamiques, les accréditations de professionnalisme des personnes de l'Organisation.

HEURES DE FORMATION

| | Femmes | Hommes |
|--|---------------|-----------------|
| Conseillers et conseillères | - | 21 (17) |
| Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes | 2,516 (3,142) | 4,084 (5,478) |
| Personnel d'administration / agents commerciaux | 398 (980) | 388 (1,149) |
| Opérateurs et opératrices | 3,717 (2,463) | 19,248 (15,032) |
| Total | 6,632 (6,584) | 23,742 (21,676) |

(X) 2021



L'année 2022 marque un retour à la normale et nous permet de retrouver ces activités en présentiel axées sur la promotion d'une culture de la prévention.

Nous continuons à accueillir des étudiants de différents niveaux dans notre entreprise pour la réalisation pratique de leurs projets de licence et de master. Ainsi que la Formation dans le Centre de Travail (FCT) qui favorise la pratique des étudiants en Formation Professionnelle (FP) et diverses collaborations avec des universités et des centres de formation pour étendre la formation pratique des étudiants par le biais de bourses. Depuis l'année académique 2014/2015, le premier accord de collaboration a été signé avec le Département de l'Éducation de la Xunta de Galicia, pour la mise en œuvre d'un projet de formation professionnelle duale avec le cycle de diplôme supérieur en Mécatronique Industrielle, au CIFP Polytechnique de Santiago, une collaboration qui est toujours

en vigueur. Finsa a étendu cette collaboration à d'autres communautés et à d'autres spécialités telles que la robotique industrielle, les systèmes de régulation (électronique), les systèmes de laboratoire et de qualité, la menuiserie et l'ameublement, entre autres.

L'objectif de ce type de formation est la qualification professionnelle des personnes, en alternant le travail pratique en entreprise et la formation en centre d'enseignement. La formation professionnelle duale intègre les trois piliers qui soutiennent le processus de formation d'un professionnel : la formation curriculaire (spécifique au cycle de formation), l'expérience professionnelle dans l'entreprise et la formation complémentaire (spécifique aux processus de

production de l'entreprise).

Cette modalité de formation offre à son tour à Finsa la possibilité de participer à la formation professionnelle des jeunes, en développant un contenu académique adapté aux besoins de l'entreprise, ce qui permet de s'adapter rapidement au marché du travail.

Au cours de l'année 2022, il y avait des étudiants en formation professionnelle dans les usines galiciennes, répartis entre ceux qui suivaient la formation professionnelle en alternance dans le cycle supérieur de mécatronique (première et deuxième année) et ceux qui suivaient le module de formation dans le centre de travail (FCT) que les étudiants suivent à la fin de leurs études de formation professionnelle. Dans les usines d'Aragon, la formation professionnelle en alternance du cycle supérieur d'automatisation et de robotique industrielle et les stages FCT ont été réalisés.

Au cours de l'exercice 2022, des sessions de formation ont été organisées (à la fois en présentiel et en ligne) sur différents sujets avec la participation d'étudiants de Centres de Formation Professionnelle.

La prévention des risques professionnels reste une priorité qui ne se dément pas et qui est assumée par l'ensemble de l'organisation, de la même manière qu'elle est intégrée dans

INDICATEURS D'ACCIDENTS

(GRI 403-9)

| | Espagne | | Portugal | | France | |
|-----------------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|--------------|-----------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Accidents avec congé | 9 (22) | 102 (97) | 2 (3) | 20 (18) | 1 (0) | 6 (2) |
| Taux d'incidence | 1,65 (4,18) | 4,43 (4,29) | 4,26 (7,14) | 6,45 (5,86) | 5 (0) | 10,91 (2,41) |
| Taux de gravité | 0,88 (1,73) | 1,35 (1,18) | 0,70 (0,85) | 0,53 (0,73) | 0,35 (0) | 0,88 (0,23) |
| Taux de fréquence | 9,47 (23,98) | 25,41 (24,57) | 20,46 (34,34) | 31,02 (28,19) | 29,36 (0) | 62,05 (14,1) |

(X) Année 2021

* Taux d'incidence : nombre d'accidents avec arrêt de travail/nombre moyen de travailleurs * 100 ; taux de gravité : nombre de jours perdus/nombre total d'heures travaillées*1000 (les jours perdus s'entendent comme des jours de travail programmés) ; taux de fréquence : nombre d'accidents/ nombre total d'heures travaillées*1000000

* Les données de ce tableau excluent celles relatives aux délégations commerciales à l'étranger.

Mise en œuvre de l'outil d'analyse qui nous permettra d'approfondir l'analyse des situations et d'identifier différents scénarios d'alerte.

tous les domaines du processus de production. La participation et la coopération de toutes les personnes sont nécessaires pour continuer à améliorer la prévention des risques professionnels dans l'ensemble de l'Organisation.

L'année 2022 a assisté à un retour à la normale et à la reprise de toutes les activités en présentiel axées sur la promotion d'une culture de la prévention et de la sécurité au travail.

Au cours de l'année, la mise en œuvre du nouvel outil d'analyse causale relatif aux accidents en général et, en particulier, aux situations d'accidents majeurs potentiels, a commencé.

Cet outil permet une analyse plus approfondie des différentes situations et l'identification de différents scénarios d'alerte et de précurseurs qui permettent au personnel d'identifier les situations susceptibles de conduire à un accident.

Le travail commencé en 2020 se poursuit également, en se concentrant sur l'analyse de divers aspects liés à des situations possibles d'accidents graves potentiels avec une perspective différente, en réalisant des groupes de travail multidisciplinaires pour chaque sujet sélectionné, dans lesquels les participants vont des responsables de zone aux délégués à la prévention.

Des collègues de tous les centres y participent, ce qui leur permet de partager la réflexion, l'analyse et les normes réalisées dans le

groupe avec les collègues des différents centres et la mise en œuvre de ces normes, en les adaptant aux particularités de chaque centre.

En 2022, un total de 140 (142 en 2021) accidents avec arrêt de travail a été enregistré dans les trois principaux pays d'activité. En ce qui concerne les maladies professionnelles, aucun cas n'a été détecté.

Dans le cadre des activités liées à l'ergonomie et avec la collaboration du personnel des services médicaux et d'experts externes, l'analyse ergonomique des tâches de nature plus manuelle se distingue, complétée par la formation des personnes à l'éducation posturale.

Des processus d'évaluation psychosociale ont également été lancés et feront l'objet d'un suivi au cours de l'année à venir.

L'activité préventive est canalisée par le Service de Prévention Commun (SPC), créé en tant que tel en juin 2001. Le SPC est composé de 20 personnes ayant une formation avancée en matière de prévention des risques professionnels et possédant les trois spécialités de la prévention (sécurité industrielle, hygiène industrielle, ergonomie et psychosociologie appliquée).

Parallèlement, il dispose d'un autre personnel, situé dans différents services, ayant une formation de base, intermédiaire et avancée, qui soutient et participe aux

tâches confiées au service de prévention, ainsi que d'autres personnes ayant une formation avancée spécifiquement destinée aux fonctions préventives.

Le personnel de santé, affecté aux différents services médicaux de Finsa, collabore également activement avec le service de prévention. Les activités de santé comprennent celles attribuées par la loi générale sur la santé, ainsi que d'autres telles que les fonctions de surveillance et de contrôle de la santé des travailleurs.

L'implication personnelle peut elle-même être une action préventive dans le monde du travail. Avec cette vision en tête, Finsa continue de développer un projet de prévention basé sur les comportements de sécurité initié en 2015 suite à une analyse de situation qui a été recueillie et précisée lors de la neuvième Journée de Prévention du Groupe.

L'approche de la gestion de la prévention se concentre sur l'observation des comportements sûrs de l'Organisation, ce qui constitue une étape vers un type de prévention plus actif avec un plus grand degré d'implication du personnel.

Des contrôles croisés périodiques des différents comportements sont effectués dans toutes les usines et sections, ce qui permet d'évaluer le degré de mise en œuvre du système de prévention et de prévoir des mesures

La gestion de la prévention se concentre sur l'observation des comportements sûrs de l'organisation, ce qui constitue une évolution vers un type de prévention plus actif avec un degré plus élevé d'implication du personnel.

d'amélioration utiles pour réduire les situations à risque.

On observe une tendance positive dans l'évolution de cette culture préventive, qui nécessite de la persévérance et le renforcement des comportements sûrs pour être consolidée. Ces observations sont numérisées pour faciliter la mise en œuvre et l'analyse.

Conformément à l'idée que la santé et la sécurité au travail de Finsa doivent nécessairement être partagées par tous, il est donc essentiel que les entreprises qui accèdent aux différents centres de l'Organisation le fassent en suivant les mêmes normes de sécurité que celles utilisées par le personnel de l'entreprise.

Un programme de formation spécifique a été mis en place afin de faciliter et de garantir que l'ensemble du personnel accédant à nos installations est conscient des risques existants dans nos installations et de la manière d'agir en cas d'urgence. Des vidéos explicatives sont disponibles pour chaque centre et des salles sont aménagées pour la formation. Une fois le test de connaissances réussi, l'accès au centre est accordé.

Tout au long de l'année 2022, en plus de cette formation d'initiation, plus de 20 818 heures (13 578 en 2021) de formation ont été dispensées sur divers sujets liés à la santé et à la sécurité, notamment les suivants :

- Risques et mesures de

prévention pour les travaux en hauteur.

- Plan d'urgence. Formation pratique aux techniques de lutte contre l'incendie et d'extinction.

- Risques liés aux tâches impliquant la conduite de divers véhicules (chariots élévateurs, plates-formes élévatrices, pelles, etc.)

- Risque chimique lié à l'exposition aux produits utilisés sur chaque lieu de travail.

- Risques et mesures préventives liés au travail dans les zones ATEX.

Le Comité de santé et de sécurité est l'organe de participation paritaire pour la consultation régulière et périodique des actions de l'entreprise dans le domaine de la prévention des risques. Le personnel des quatre centres de Galice et du centre de Cella est représenté dans ces comités. En outre, dans les centres portugais et français, les organes correspondants ont été mis en place conformément à la législation en vigueur.

Des audits juridiques sont réalisés périodiquement pour vérifier le respect des règles de prévention, ce qui permet également d'évaluer l'efficacité de la gestion du service et l'intégration de la prévention dans l'entreprise.

En 2021, des audits ont été réalisés dans les centres de Santiago, Cella, Padrón, Ourense, Rábade, Délégations commerciales et Cogeneración del noroeste.

L'évaluation globale du système de prévention a été satisfaisante.

Conformément à la périodicité légale de ces audits, aucun n'a été réalisé en 2022.

En 2008, la représentation sociale et la direction de Finsa ont signé et recueilli dans une convention les accords de la Table de Sécurité et Santé. Il s'agit des aspects fondamentaux de la prévention tels que l'évaluation des risques, les enquêtes sur les accidents, la planification de la prévention, la formation, la communication, etc. Ils comprennent également la participation des délégués à la prévention à ces activités et la promotion de la participation active du reste du personnel.

Fournisseurs, compagnons de voyage

Les fournisseurs sont un élément clé de la chaîne de valeur qui se termine par le service à la clientèle. Finsa est rigoureuse dans sa sélection et peut affirmer qu'elle entretient avec nombre d'entre eux une relation stable basée sur la confiance, tant entre les personnes qu'en leur professionnalisme, afin de garantir un bon service, des prix adéquats et des produits de haute qualité. Précisément, le professionnalisme et l'éthique dans les relations avec les fournisseurs sont des éléments que l'entreprise exige autant qu'elle les offre.

Critères de sélection

Les fournisseurs sont sélectionnés sur la base de mécanismes objectifs et impartiaux qui tiennent compte de la disponibilité des produits requis, de la qualité, du service, de la coopération et de la contribution. Il y a également une recherche active de fournisseurs avec des propositions de valeur différentielles telles que l'innovation technologique et les améliorations techniques avec des produits et des services innovants, qui s'adaptent aux différents besoins et applications.

Il existe un degré élevé d'intégration entre les différents acteurs impliqués dans le processus de production (équipe d'achat, maintenance, bureau technique et production), ce qui permet d'effectuer des analyses, d'identifier les besoins et de développer les améliorations

requis par le marché et le produit. Les mécanismes de définition des normes reposent sur la formation et le suivi de tous les services concernés.

Les exigences envers les fournisseurs sont conformes à celles en vigueur dans les pays où le groupe opère en matière de contrats et de sous-contrats. L'entreprise ne dispose pas actuellement d'une politique spécifique expliquant et définissant ses engagements en matière de questions sociales ou d'égalité des sexes dans le recrutement.

Différentes législations forment le cadre juridique qui régit les relations interentreprises. En tout état de cause, Finsa dispose des ressources humaines et organisationnelles nécessaires pour que tout fournisseur qui estime que ses droits ont été violés puisse présenter les allégations pertinentes à la Direction de l'entreprise.

Il convient de noter l'exigence élevée de l'entreprise d'éliminer tout traitement de faveur qui n'est pas étayé par des qualités professionnelles différenciées. De même, aucune entreprise ne tirera profit de la relation si elle tente de s'attirer les faveurs de l'entreprise par des méthodes autres que strictement professionnelles. Ainsi, le personnel de Finsa dispose d'instructions claires sur les conditions de la relation avec les fournisseurs. En cas de non-conformité ou de pratiques

indésirables, le code de sanction sera appliqué aux membres du personnel et le fournisseur sera exclu des relations professionnelles avec le Groupe Finsa.

Service centralisé d'achats

En ce qui concerne l'achat de matériaux dans les différents centres de travail, nous avons opté pour un service centralisé, dont le département des achats est responsable, et qui tient compte de la possibilité d'intégrer la distribution locale de fournisseurs ayant une compétitivité similaire à celle existant dans les pays ou régions où les processus de production sont mis en œuvre.

L'objectif d'un accord commercial (accord-cadre) est de trouver des partenaires ou des alliés et d'obtenir les meilleures conditions, tant en termes d'achat de produits que de services à valeur ajoutée. À cette fin, l'amélioration des possibilités de collaboration avec la formation technique et spécialisée pour les différentes usines est encouragée. Les conditions des accords d'achat sont gérées de manière à inclure les contacts des fournisseurs pour chaque centre, les tarifs/remises, le service après-vente, les garanties et la formation.

Responsabilité envers le consommateur

Les produits commercialisés par Finsa disposent de fiches techniques qui reprennent leurs caractéristiques conformément aux normes européennes et qui sont mises à la disposition du consommateur dans la section Ressources du site web de Finsa.

Tous les produits commercialisés par Finsa fabriqués pour la construction sont conformes au règlement (UE) 305/2011, qui établit des conditions harmonisées pour la commercialisation des produits de construction en Europe, et disposent de déclarations CE de performance qui incluent leurs caractéristiques essentielles conformément au règlement UE 574/2014 de l'Union européenne. Ces déclarations de performance sont mises à la disposition du consommateur dans la section Ressources du site web de Finsa.

Conformément à sa politique environnementale et à son engagement, Finsa est devenu en 2011 le premier fabricant de bois technique de la péninsule ibérique à fournir une Déclaration Environnementale de Produit (EPD-Environmental Product Declaration). L'EPD est un rapport public qui exprime les résultats de l'Analyse du Cycle de Vie (ACV) d'un produit, validée par un évaluateur externe. Il s'agit donc d'un outil de transparence sur l'impact environnemental réel d'un produit à tous les stades de

son cycle de vie.¹

En 2022, les déclarations des principaux produits ont été renouvelées et publiées.

D'autre part, l'EPD d'un panneau avec un contenu recyclé plus élevé a été développé. Nous nous efforçons d'étendre la disponibilité de ce label écologique à tous les produits, comme un signe supplémentaire de transparence sur l'impact environnemental de nos solutions.

En outre, nous sommes l'un des rares fabricants de l'Union européenne à détenir le label écologique (EEE) pour les revêtements de sol stratifiés. Il s'agit d'un label volontaire d'excellence environnementale pour les produits et/ou services qui respectent des normes écologiques élevées tout au long de leur cycle de vie, contribuant ainsi à la mise en place d'une économie circulaire.²

Certifications

Cradle to cradle

En 2018, les travaux en vue de l'obtention de la certification C2C ont débuté. Certification multi-attributs pour garantir qu'un

¹ <https://www.finsa.com/publicaciones/doc-prod05.nsf/fichas11dop?OpenPage&S-tart=1&Count=800&Expand=1>

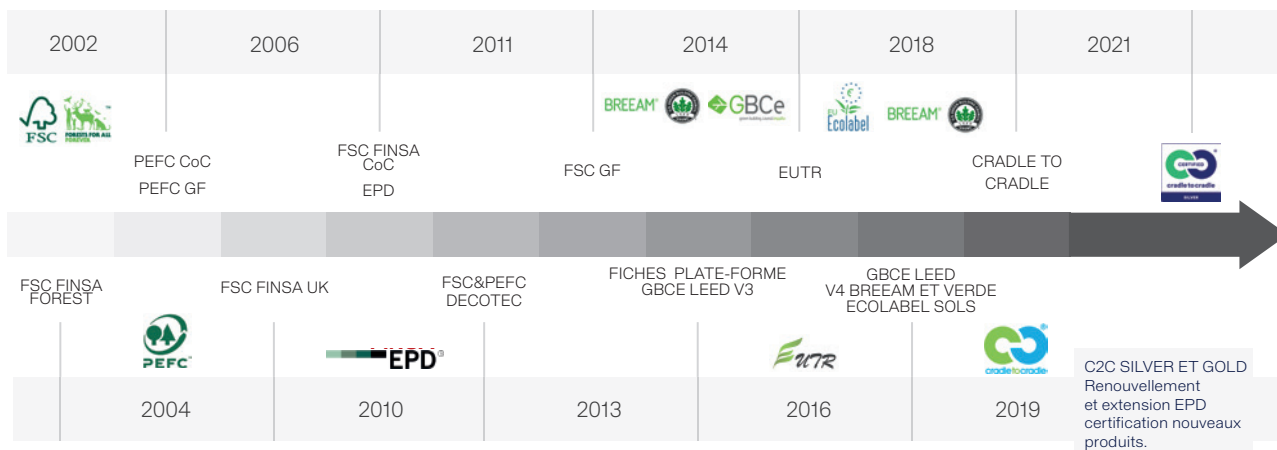
² <https://www.environdec.com/Detail/?Epd=7995>
<https://www.environdec.com/Detail/?Epd=7988>

³ <http://ec.europa.eu/ecat/category/en/33/wood---cork--and-bamboo-b>





Au cours de l'exercice, nous avons développé l'EPD d'un panneau avec un contenu recyclé plus élevé.



produit est sûr et "circulaire". Il s'agit d'une certification directement liée aux ODD. Il a été étendu à de nouveaux produits et est présent dans trois catégories : Bronze, Silver et Gold.

Transparence des produits - DECLARE

Un programme de sensibilisation volontaire qui vise à transformer l'industrie des matériaux de construction en produits plus sains grâce à la transparence des ingrédients. Tous les matériaux portant le label Declare ont déclaré leurs ingrédients à 99,9 %.

HPD Évaluations de santé

Une Déclaration Sanitaire de Produit (DSP) est un document partagé par les fabricants pour divulguer les ingrédients d'un produit et les risques pour la santé qui y sont associés.

The Material Health Certificate

Sur la base de la méthodologie rigoureuse d'évaluation de la santé de la norme Cradle to

Cradle, les matériaux sont évalués afin de promouvoir des produits plus sains et plus sûrs.

Ecolabel

Label volontaire créé par l'UE en 1992 pour l'excellence environnementale pour les produits/services qui répondent à des normes environnementales élevées tout au long de leur cycle de vie. Les revêtements de sol stratifiés sont actuellement certifiés.

PEFC/FSC®

Le bois est un matériau durable et 100 % recyclable qui contribue à lutter contre le changement climatique. Finsa achète du bois certifié, certifie ses propres exploitations et aide ses fournisseurs à obtenir la certification. Depuis 2004, le groupe Finsa a mis en place un système de certification de la chaîne de contrôle PEFC/FSC®, qui lui permet de fournir à ses clients des produits en bois certifiés.

EUTR

En signe de transparence, Finsa certifie volontairement le respect du règlement européen EU 995/2010 sur l'origine légale du bois.

ISO 38200

Elle est certifiée ISO 38200. Norme valable à l'échelle mondiale pour la transmission d'informations tout au long de la chaîne d'approvisionnement du bois et des produits dérivés.

BREEAM ET LEED VERDE, WELL et LBC

Les matériaux Finsa contribuent à répondre aux exigences des certifications de bâtiments durables. Ses produits sont validés par le GBCE et peuvent être consultés sur sa plateforme de matériaux.³

Finsa dispose pour ses clients, industriels et distributeurs, d'un système de traitement et de résolution des plaintes et/ou des

4 <http://materiales.gbce.es/tag/finsa/>

Environnement et gestion durable

dossiers d'information de toutes les usines, concernant aussi bien la qualité des produits que les déficiences en matière de service et de commercialisation.

Les dossiers de plaintes sont utilisés pour détecter les problèmes potentiels, apporter des améliorations, adapter les produits aux caractéristiques spécifiques des processus de production du client, prévenir les plaintes futures, etc.

Au cours de l'exercice 2022, les dossiers gérés représentaient 0,12 % des ventes nettes totales.

Depuis ses débuts, Finsa est consciente de la responsabilité d'utiliser le bois comme élément de base pour transformer et développer des solutions pour le marché. Cette responsabilité a entraîné une plus grande prise de conscience de l'un des principaux défis auxquels le monde est confronté aujourd'hui : la réduction des émissions de CO₂ dans l'atmosphère, principale cause du réchauffement de la planète. Comme on le sait, les arbres contribuent naturellement à cette réduction en absorbant et en stockant dans le bois le CO₂ produit par l'industrie et les habitudes de consommation quotidiennes.

Avec ce point de départ et en connaissant l'importance de cette matière première renouvelable et polyvalente pour l'environnement, à la fin de sa première vie utile, le bois et un produit dérivé peuvent être réutilisés, recyclés et utilisés comme source d'énergie neutre en carbone. Cela signifie qu'ils n'émettent pas plus de CO₂ qu'ils n'en ont absorbé au cours de leur

cycle de vie.

Les données du secteur comptent beaucoup : chaque m³ de bois utilisé comme substitut d'un autre matériau permet d'économiser au total deux tonnes de CO₂. Les produits du bois ont donc un rôle important à jouer dans l'amélioration de l'efficacité des forêts. Et ce, de deux manières : d'une part, en prolongeant la période pendant laquelle le CO₂ est stocké avant d'être relâché dans l'atmosphère et, d'autre part, en encourageant la croissance et le renouvellement de ces dernières.

L'utilisation de bois technique est un autre moyen d'étendre l'utilisation du bois naturel et sa capacité de stockage de CO₂. L'utilisation de bois de coupe et de bois recyclé dans la fabrication de bois technique contribue à prolonger la capacité de stockage de CO₂ de 30 ans en moyenne.

En 2022, Finsa a fabriqué 2,1 millions de m³ (2,3 millions de m³ en 2021) de bois technique, ce qui équivaut à une réduction de 2,6 millions de tonnes de CO₂.

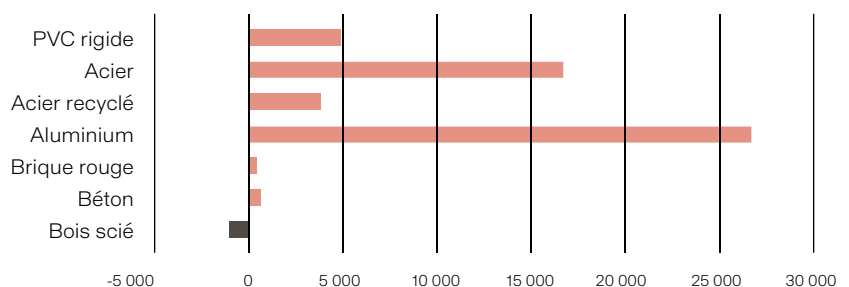
Finsa dispose de son

propre système de gestion environnementale, conformément aux exigences établies dans la norme internationale de référence UNE-EN ISO 14001:2015, qui régit les systèmes de gestion environnementale.

L'équipe de direction établit et développe sa politique, c'est-à-dire l'ensemble des lignes directrices et des objectifs généraux qui guident les actions de l'entreprise en matière de protection de l'environnement. À cette fin, elle prend une série d'engagements fondés sur le respect des exigences légales en matière d'environnement, la prévention et le contrôle de la pollution par l'application des meilleures techniques disponibles, la prévention des risques environnementaux, la formation et la sensibilisation de tous les membres de l'organisation et, bien entendu, la création de canaux de communication avec les parties intéressées.

En outre, elle a opté pour une certification externe de son système de gestion environnementale, de sorte

ÉMISSIONS TOTALES DE CO₂
(Kg CO₂/m²)





L'achat local de bois est maintenu.

qu'un organisme indépendant contrôle chaque année tous les centres de travail et vérifie que ses pratiques environnementales sont conformes à cette norme. Le premier certificat ISO 14001 a été obtenu en 2004 sur le site de Bresfor au Portugal et, à ce jour, tous les sites de production ont validé et maintenu leurs certificats. Finsa interagit avec la société afin d'identifier les communautés et les organisations qui sont affectées, ou qui peuvent être perçues comme étant affectées, par ses activités commerciales. Chaque site continue d'identifier ces groupes, étudie leur pertinence et définit leurs besoins et leurs attentes en ce qui concerne les performances environnementales de l'entreprise. Une fois les risques identifiés, ils sont intégrés dans le plan de gestion annuel.

En ce qui concerne la gestion des risques, comme l'année précédente, deux préoccupations communes continuent de se faire jour : la consommation d'eau dans la fabrication des panneaux MDF et dans la fabrication des résines, et l'utilisation de combustibles fossiles dans les centrales de cogénération, qui font l'objet d'un cadre de rémunération incertain. D'autres aspects environnementaux, tels que la pollution lumineuse ou le bruit émis vers l'extérieur, n'ont pas été considérés comme pertinents dans le présent rapport. Dans le premier cas, les autorisations environnementales des installations ne prévoient

pas de conditions particulières à cet égard. Dans le deuxième cas, les contrôles externes effectués selon la périodicité stipulée dans les mêmes licences environnementales ne révèlent aucune non-conformité en matière d'émissions sonores dans les limites des installations.

Les aspects environnementaux qui peuvent être pertinents pour la réalisation de l'activité de Finsa sont quantifiés dans chaque centre de travail au moyen d'indicateurs qui permettent de contrôler la performance.

Matières premières

Finsa continue d'utiliser du bois provenant d'exploitations

forestières correctement gérées, et de demander - et de gérer - la documentation qui accrédite l'origine de chaque achat. Elle empêche ainsi le commerce de bois ou de produits dérivés non conformes à la législation applicable, conformément au règlement (UE) n° 995/2010 du Parlement européen et du Conseil établissant les obligations des opérateurs qui mettent du bois et des produits dérivés sur le marché. En outre, et sur une base volontaire, elle a certifié en externe son système de diligence raisonnable, conformément au règlement susmentionné, en tant que garantie et indicateur de transparence.

Le Groupe se conforme

MATIÈRES PREMIÈRES (GRI 301)

| | 2021 | 2022 |
|---|------------------|------------------|
| Bois | 3,373,957 tonnes | 3,110,200 tonnes |
| Bois provenant de sources sûres | 100% | 100% |
| Certificate PEFC¹ | 39.98% | 45.24% |
| Certificate FSC² | 0.4 - 22% | 2.4 - 15% |
| Résines | 293,114 tonnes | 254,775 tonnes |
| Méthanol (fabrication de résine) | 183,789 tonnes | 174,609 tonnes |

¹ Certificat groupe global (multi-sites). Le pourcentage de superficie forestière certifiée PEFC en Espagne par rapport à la superficie forestière totale est de 14 % (28,2 % en Galice et 9,2 % en Aragon).

"PEFC est le système de certification forestière le plus largement mis en œuvre au monde. L'objectif de PEFC est de s'assurer que les forêts du monde sont gérées de manière responsable et que leurs multiples fonctions sont protégées pour les générations présentes et futures. À cette fin, il s'appuie sur la collaboration de propriétaires et d'entreprises du secteur forestier qui, en s'engageant dans la certification de leurs forêts et de leurs industries, assurent la pérennité du secteur ». (Source : <https://www.pefc.es/pefc.html>).

² Le pourcentage de certification FSC varie selon le site de production, car FSC ne prend pas en charge la possibilité d'une certification multi-sites. Pourcentage approximatif de la superficie certifiée FSC en Espagne en 2022 : 2,2 %

"FSC facilite l'élaboration de normes, assure le suivi des projets forestiers et protège la marque FSC afin que les consommateurs puissent choisir des produits issus de forêts bien gérées". (Source : <https://es.fsc.org/es-es/acerca-de-fsc>)

En 2022, 481 217 tonnes de bois recyclé ont été réutilisées comme matière première.

également aux exigences PEFC (Program for Endorsement of Certification Systems) et FSC® (Forest Stewardship Council), tant dans la gestion de ses propres opérations forestières que dans la chaîne de contrôle du bois certifié consommé dans ses usines.

Conformément aux catégories de bois contrôlé établies par le FSC®, Finsa évite toute source de bois controversée et augmente progressivement les volumes d'achat de bois certifié FSC®/PEFC, dans la mesure où il est disponible sur le marché.

En 2022, comme les années précédentes, la politique d'achat de matières premières locales, en privilégiant les petits producteurs locaux, est maintenue. Pendant l'année 2022, nous aurons maintenu environ 70 % de notre consommation de bois dans un rayon d'approvisionnement inférieur à 150 km et mobilisé plus de trois millions de m³ bois, provenant principalement de petits fournisseurs locaux, notamment des scieries, des commissaires-priseurs, des propriétaires privés et des collecteurs de déchets de bois.

Grâce à notre engagement clair en faveur de l'économie circulaire, nous gérons et recyclons le bois pour fabriquer de nouveaux matériaux dans nos usines, et nous recherchons et investissons dans de nouvelles technologies de recyclage. En outre, nous disposons de plus de 720

conteneurs de collecte propres et en 2022, 481 217 tonnes de recyclage ont été réutilisées comme matière première (470 592 tonnes en 2021), ce qui représente une augmentation d'un peu plus de 10 000 tonnes par rapport à l'année dernière, mais de plus de 110 000 tonnes (+30 %) par rapport à 2018 (voir GRI 306).

Énergie

Le processus industriel consomme principalement de l'énergie thermique et de l'énergie électrique. La consommation d'énergie thermique est associée aux processus de séchage des particules ou fibres de bois humides, par contact avec des gaz chauds, qui sont générés dans les chaudières et les centrales de cogénération. Une autre source de consommation d'énergie

thermique est le chauffage des presses à panneaux, où les particules de bois sont compactées pour former le panneau de bois.

À cet égard, nous observons une réduction de la consommation d'énergie thermique primaire dans les installations de combustion, tandis que l'utilisation des énergies renouvelables augmente et atteint 75 % en 2022.

Cette réduction de la consommation d'énergie primaire est due à un double effet : le fonctionnement réduit des centrales de cogénération (35 % d'électricité en moins) et les investissements réalisés pour augmenter l'utilisation des énergies renouvelables dans les chaudières, comme dans le cas des centrales de Cella et

GESTION DE L'ÉNERGIE ¹ (GRI 302)

| | 2021 | 2022 |
|--|------------|------------|
| Consommation d'énergie thermique Dans les installations de combustion² | 11 944 Tj | 10 021 Tj |
| D'origine biogène (biomasse) | 71 % | 75 % |
| D'origine fossile | 29 % | 25 % |
| Consommation d'énergie dans les véhicules automobiles³ | 102 TJ | 90 TJ |
| Consommation d'électricité | 688,88 GWh | 624,02 GWh |
| Électricité injectée dans le réseau par les centrales de cogénération | 350,70 GWh | 227,29 GWh |

¹Champ d'application : toutes les centrales appartenant au groupe, y compris les centrales de cogénération.

²Source : Facteurs de calcul utilisés pour les vérifications des émissions de gaz à effet de serre conformément à la décision de la Commission du 18 juillet 2007 établissant des lignes directrices pour la surveillance et la déclaration des émissions de gaz à effet de serre.

³Véhicules de circulation interne dans les centrales.

La réduction des émissions directes de GES (gaz à effet de serre) et l'utilisation accrue des énergies renouvelables sont consolidées.

de Padrón, où la capacité des chambres de combustion de la poussière de bois et de la biomasse a été augmentée.

Ces améliorations seront renforcées au cours de l'année à venir avec l'installation d'une nouvelle chaudière à Cella qui permettra la récupération d'énergie de 100 % des déchets de biomasse générés dans le processus et qui ne peuvent pas être utilisés comme matière première. En plus de cet investissement, le séchoir à particules de Luso Finsa sera remis en état, ce qui permettra d'utiliser l'énergie d'une partie des gaz résiduels du séchoir. Les deux investissements dépassent un budget de 16 millions d'euros.

D'autre part, la consommation d'énergie électrique associée aux processus de fabrication se situe à différents stades et avec différentes intensités en fonction du type de panneau fabriqué. Il s'agit essentiellement de déchiqueter et de broyer le bois, de fragmenter les copeaux, de poncer et de découper le produit final.

Dans ce cas, le travail de suivi et de contrôle effectué par les équipes de gestion de l'énergie, ainsi que certains investissements dans différentes aspirations ou dans l'éclairage LED, contribuent à cette bonne performance, qui sera renforcée en 2023 par le développement des centrales photovoltaïques de Cella, Fibranor, Luso Finsa, Orember, Padrón et Xilonor.

Cette consommation d'énergie, nécessaire au maintien de l'activité, est associée à l'émission de gaz à effet de serre. L'organisation continue de mettre en œuvre des mesures visant à réduire ces émissions et, par conséquent, à atténuer le changement climatique.

Eau

L'utilisation de cette ressource dans les processus de production reste un défi constant pour la conception des processus et des produits de l'entreprise, car la consommation d'eau va de pair avec la production de formaldéhyde et de résines (qui sont des produits à base d'eau), ainsi qu'avec la production de vapeur dans le processus de fabrication des panneaux MDF.

La mise en œuvre des meilleures techniques disponibles pour le traitement des émissions associées aux processus de séchage a entraîné une augmentation indésirable de la consommation d'eau en 2020 et 2021. Cette eau est nécessaire pour saturer et refroidir le flux gazeux avant qu'il n'entre dans les filtres WESP et il n'existe pas de MTD pour le traitement des gaz secs sur le marché.

Dans cette optique, des mesures sont prises dans les usines pour contrôler et réutiliser les eaux usées dans les processus de production et dans les WESP elles-mêmes, ce qui permettra de réduire la consommation d'ici à 2021.

GESTION DE L'EAU

(GRI 303)

| | 2021 | 2022 |
|---|----------------------------|----------------------------|
| Du réseau municipal | 677,763 m ³ . | 623,890 m ³ . |
| À partir d'un captage souterrain ou de surface | 1,689,138 m ³ . | 1,410,862 m ³ . |

(GRI 305)

| | 2021 | 2022 |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Émissions directes GES¹ (portée 1) | 268 967 Tonnes de CO ₂ eq | 212 470 Tonnes de CO ₂ eq |
| Émissions indirectes GES (portée 2) | 116 707 Tonnes de CO ₂ eq | 118 622 Tonnes de CO ₂ eq |
| Émissions directes de COV² | 1 891 Ton C | 1 527 Ton C |
| Émissions indirectes GES³ (portée 3) | Non disponible | Non disponible |

¹Source : Facteurs de calcul utilisés pour les vérifications des émissions de gaz à effet de serre conformément à la décision de la Commission du 18 juillet 2007 établissant des lignes directrices pour la surveillance et la déclaration des émissions de gaz à effet de serre. Cela comprend les véhicules à moteur de l'usine, les véhicules personnels et les contrats de location pour les déplacements de l'entreprise.

²Source : Registre Européen E-PRTR et calculs estimatifs basés sur les mêmes facteurs d'émission.

³Les émissions résultant de la gestion du transport de marchandises par des parties externes ne sont pas incluses dans ce tableau.

Nous récupérons 97 % des déchets de bois générés dans nos usines comme matière première.

Émissions

Les émissions directes de GES ont été réduites cette année de 20 % par rapport aux émissions vérifiées en 2021. Cette amélioration substantielle est liée à l'augmentation du bouquet d'énergies renouvelables au détriment du fonctionnement des centrales de cogénération. Cette utilisation de l'énergie biogène permet d'éviter des émissions atmosphériques de 418 711 tonnes d'équivalent de CO₂⁴ (473 688 tonnes d'équivalent de CO₂⁴ en 2021).

Les émissions de GES associées à la consommation d'électricité (portée 2), en termes absolus, ont augmenté par rapport à 2021, où l'électricité était consommée avec une garantie d'origine.

En ce qui concerne les émissions de COV (composés organiques volatils), les émissions de ce type de composés sont moindres. Cette réduction est déterminée par la consolidation des MTD dans les sources d'émission associées, ainsi que par l'amélioration de la quantification systématique, basée sur des contrôles analytiques au lieu d'estimations

⁴ Se référant à la combustion du gaz naturel, pour la même énergie thermique générée.

par des facteurs d'émission reconnus.

Déchets

L'industrie s'est adaptée technologiquement pour pouvoir utiliser les déchets de bois de seconde utilisation comme matière première, en particulier pour la fabrication de panneaux de particules.

97 % du volume total des déchets produits dans les usines sont considérés comme des déchets non dangereux et leur pourcentage de valorisation reste très élevé, de l'ordre de 97 %. Au niveau mondial, on observe une augmentation de la production de ces déchets, centrée sur les cendres des chaudières à biomasse. Il s'agit donc d'un effet inévitable, associé à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Les déchets produits, qualifiés de dangereux, ne représentent que 3 % du total. Leur nature même et les traitements appliqués à ces déchets par les gestionnaires de déchets ultimes ne permettent pas de valoriser plus de 58 % de ces déchets pour l'instant.

Les cendres de combustion de la

biomasse et les boues issues des processus de traitement des eaux usées sont quantitativement les principaux déchets générés dans les usines. Actuellement, la plupart de ces déchets sont valorisés hors site, dans la restauration de zones dégradées et dans la production d'engrais.

L'Organisation continue de rechercher activement des alternatives de gestion qui améliorent les solutions actuelles, telles que la valorisation matérielle des déchets les plus générés, à savoir les cendres (réutilisation dans divers matériaux associés à la construction durable) et les boues d'épuration (obtention de biopolymères pour différentes utilisations).

Nous continuons à consolider en 2022 les investissements importants liés à l'adaptation aux lignes directrices européennes établissant les conclusions sur les meilleures techniques disponibles (MTD) pour la fabrication de panneaux à base de bois.

Dans l'ensemble du groupe, plus de 75,0 millions d'euros ont été dépensés depuis 2016 pour la conception, l'installation et la mise en service d'écotechnologies définies par la Commission européenne comme celles ayant la meilleure performance environnementale dans l'UE.

Dans le domaine de l'efficacité énergétique, outre la consolidation d'un outil de suivi de la consommation des installations, la sectorisation des principaux

(GRI 306)

| | 2021 | 2022 |
|---|----------------|----------------|
| Déchets de bois valorisés comme matière première | 470 592 tonnes | 481 217 tonnes |
| Déchets générés par les processus de production | 96 495 tonnes | 97 417 tonnes |
| % valorisation vs total | 93% | 97% |
| % dangereux vs total | 4 % | 3 % |



Les produits du bois jouent un rôle important dans l'entretien des forêts.

consommateurs et la réalisation d'actions de contrôle et de réduction, un système de gestion de l'énergie a été mis en place, basé sur la norme UNE-EN ISO 50001:2018, dont la certification sera confrontée au début de l'année 2023 dans les 5 usines de panneaux espagnoles.

L'investissement dans ce domaine, qui s'élève à 27,2 millions d'euros pour 2022 et une partie de 2023, comprend principalement l'installation de panneaux photovoltaïques dans certaines usines de fabrication et l'installation de deux usines dans d'autres centres. Sans oublier l'éclairage LED, l'installation de convertisseurs de fréquence pour les équipements à forte consommation tels que les pompes à compresseur ou les actions visant à utiliser l'énergie thermique résiduelle.

La protection de la biodiversité est une demande qui touche également l'industrie et que Finsa aborde en particulier par le biais de la sylviculture. L'abattage du bois est soumis à l'autorisation préalable des autorités compétentes, qui sont chargées de contrôler le respect des mesures imposées pour la

préservation de la biodiversité dans chaque cas.

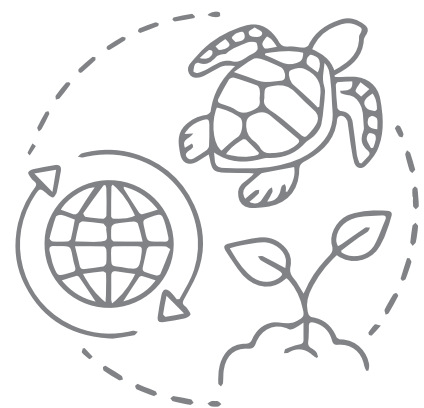
Les centres de production du Groupe sont situés en dehors des zones naturelles protégées, à l'exception de Finsa Padrón, dont l'activité a débuté en 1964. À proximité de ce centre se trouvent des zones naturelles protégées telles que le ZEC Système Fluvial Río Ulla-Deza (territoire inclus dans le Réseau Natura 2000). Le tableau suivant détaille quelques caractéristiques de leur statut et de leur protection :

Toutes les installations du groupe Finsa sont soumises à la directive 2010/75/UE sur les émissions industrielles, qui refond la directive 96/61/CE relative à la prévention et à la réduction intégrées de la pollution (IPPC) et six directives sectorielles.

Ainsi, toutes les usines ont traité les autorisations environnementales intégrées correspondantes et, le cas échéant, conformément à la législation en vigueur, ont autorisations compétentes, qui sont chargées de contrôler le respect des mesures imposées pour la préservation de la biodiversité dans chaque cas.

Les centres de production du Groupe sont situés en dehors des zones naturelles protégées, à l'exception de Finsa Padrón, dont l'activité a débuté en 1964. À proximité de ce centre se trouvent des zones naturelles protégées telles que le ZEC Système Fluvial Río Ulla-Deza (territoire inclus dans le Réseau Natura 2000). Le tableau suivant détaille quelques caractéristiques de leur statut et de leur protection :

Toutes les installations du groupe Finsa sont soumises à la directive 2010/75/UE sur les émissions industrielles, qui refond la directive 96/61/CE relative à la prévention et à la réduction intégrées de la également soumis les évaluations d'impact environnemental pertinentes aux organismes environnementaux compétents. Il convient de noter qu'en aucun cas les autorités compétentes n'ont identifié la nécessité de mesures spécifiques de conservation ou de restauration de la biodiversité.



CARACTÉRISTIQUES NATURELLES D'INTÉRÊT

| | | | |
|---|--|----------------------------|-------------------------------------|
| Système fluvial Ulla-Deza | Il entoure l'installation au nord, à l'est et au sud | 3 m (point le plus proche) | Réseau Natura 2000 (ZEC) Zone ZEPVN |
| Complexe de zones humides d'Arousa | Entoure l'installation au nord, au sud et à l'est | 3 m (point le plus proche) | - |

Engagement envers la société

En 2022, nous continuerons à collaborer avec des projets promus par différentes administrations locales et régionales, par la communauté universitaire, par différentes associations professionnelles, ainsi que par des organisations et associations à but non lucratif. Les principaux projets auxquels nous participons sont liés au développement de la formation dans le secteur, à l'industrie 4.0, à la promotion de l'égalité des chances, à la lutte contre la violence de genre, au développement durable et à l'action sociale.

Nous continuons à être un membre actif des associations les plus importantes du secteur du bois et de la chaîne de valeur du bois, aux niveaux européen et national, ainsi que d'autres associations commerciales transversales.

Comme les années précédentes, en 2022, nous avons continué à travailler sur différents projets pour contribuer au développement des communautés dans lesquelles nous opérons.

Projets de collaboration dans le domaine de la formation

- Projet G2030 : Profils professionnels pour l'avenir, coordonné par le ministère régional de l'éducation et la Fundación Empresa-Universidad Gallega (FEUGA).

- Projet tourné vers l'avenir

appartenant au programme européen Erasmus+. Nous avons participé à diverses conférences liées à l'amélioration et à la diffusion du projet.

- Continuité dans la coordination du projet de formation promu par la Fondation Arume pour l'industrie et la sylviculture, initié en 2018.

- Continuité dans la collaboration pour la mise en œuvre de la stratégie de formation pour le secteur forestier promue par l'Agence galicienne de l'industrie forestière (XERA).

- Accord de collaboration avec l'École universitaire de design industriel de Ferrol (EUDI) appartenant à l'UDC (Université de La Corogne). Nous soulignons la collaboration dans le projet VULTUS, un projet de recherche plastique/exposition lié au projet MASKS développé à EUDI pour une exposition à l'espace WOW à Porto.

- Convention de collaboration avec la maîtrise en ingénierie et conception de produits de l'université d'Aveiro.

- Participation au projet SpainSkills de FP dans la famille professionnelle du bois.

- Projet de formation pour les enseignants de la branche professionnelle du bois, des meubles et de l'écorce, avec la participation d'enseignants de différents centres de formation professionnelle.

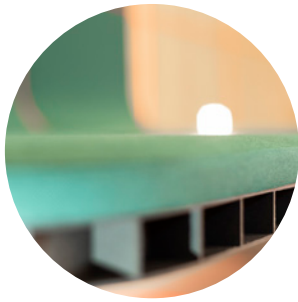
- Projets de collaboration et résidences d'artistes pour étudier de nouvelles méthodes d'architecture. Ces résidences facilitent l'exploration de nouvelles utilisations du bois et des matériaux à base de bois dans les processus de construction, la menuiserie et l'art de la performance.

Nous avons continué à recevoir la visite de dizaines d'étudiants de différentes universités et centres de formation professionnelle. Nous avons également participé à plusieurs salons de l'emploi et avons organisé des ateliers et des conférences sur l'orientation professionnelle à l'intention des étudiants et des chômeurs.

Projets de collaboration dans le domaine de l'innovation et de l'industrie 4.0

Les projets les plus importants de l'année 2022 dans l'industrie ont été :

- Enxeño+ : Nous avons continué à travailler sur des projets pilotes qui intègrent la numérisation des processus, à la recherche de modèles de production alternatifs qui continuent à être durables et à apporter une plus grande valeur ajoutée. Ces modèles faciliteront l'évolution de l'industrie du panneau en accord avec la fabrication intelligente et durable de l'industrie 4.0. Le projet Enxeño+ est subventionné par l'Agence galicienne de l'innovation (GAIN) et des fonds FEDER.



Nous avons continué à développer des projets liés à l'innovation et à l'industrie 4.0.

- **Projet Smartpack** : projet cofinancé par le ministère des sciences, de l'innovation et des universités et l'Agence nationale de la recherche. Ce projet est un pionnier en Espagne dans le développement d'une ligne de production d'emballage de composants basée sur un processus intelligent grâce au développement de technologies de fabrication innovantes et à leur combinaison avec le développement de nouveaux systèmes robotiques flexibles et de haute précision, afin d'optimiser le matériau utilisé au cours du processus.
- **Projet Packtabla** : projet cofinancé par le ministère des sciences, de l'innovation et des universités et l'Agence nationale de recherche. Le projet porte sur la traçabilité complète des produits du bois, de la forêt au client final, afin d'accréditer et de valoriser le bois local, en particulier le Pin de Galice, issu de plantations durables et certifiées, exemptes de déforestation. Cette traçabilité est enregistrée sur la plateforme numérique FORTRA de la Xunta de Galicia.
- **Défi EOI** : l'École d'organisation industrielle a organisé des conférences au cours desquelles diverses entreprises ont soulevé des défis technologiques. Finsa a participé en contribuant à un projet sur l'utilisation de blockchain.
- **Conseil d'entreprise Gradiant** :

depuis 2019, nous faisons partie du Conseil d'entreprise Gradiant, l'un des centres technologiques de Galice.

- **Habitat Tech** : participation à la deuxième édition de ce programme d'innovation, qui met en relation l'expérience et les opportunités d'affaires d'une entreprise de référence dans le secteur de l'habitat avec les technologies les plus innovantes de start-ups et d'entreprises technologiques du monde entier. En collaboration avec une autre entreprise, nous avons progressé dans l'étude d'une utilisation plus efficace des cendres.

- **DIH DataLife** : Finsa a continué à participer en tant que partenaire fondateur du Digital Innovation Hub DataLife, l'un des deux DIH officiels de Galice, dont l'objectif est de faire de la Galice une biorégion de référence en Europe.

- **Projet FORTRA** : collaboration au projet développé par la Xunta de Galicia pour la traçabilité du bois galicien et de ses sous-produits, en utilisant la technologie blockchain.

- **Projet «Systèmes intelligents pour l'industrie 4.0** », deuxième phase. Collaboration avec le CiTIUS (Centre singulier de recherche en technologies intelligentes de l'Université de Santiago - USC) et le CESGA (Centre galicien de supercalculateurs) qui contribuera à l'amélioration et à l'optimisation des processus de fabrication.

Projet de collaboration pour la prévention des risques professionnels dans le secteur forestier

Nous continuons à participer à un groupe de travail avec d'autres entreprises du secteur et avec l'administration galicienne pour améliorer les conditions de travail dans la forêt, en contribuant au développement d'outils qui favorisent des activités sûres. Ce projet a permis d'élaborer divers documents sur la planification préventive et la coordination des activités dans ce domaine.

Participation à l'observatoire 2030 du Conseil supérieur de l'Ordre des Architectes espagnols (CSCAE)

En 2022, Finsa continuera de participer à diverses tables de l'Observatoire de l'architecture, promu par le Conseil supérieur de l'Ordre des Architectes espagnols (CSCAE) pour promouvoir les ODD (Objectifs de Développement Durable 2030). Les groupes de travail ont réuni des acteurs clés du secteur et des administrations pour élaborer cet instrument de changement, avec le soutien de quatre ministères, du Haut-Commissaire à l'Agenda 2030 et d'ONU-Habitat Espagne.

Projets de collaboration pour l'égalité et la lutte contre la violence sur le genre

Finsa a mené des actions de sensibilisation dans les différents centres pour promouvoir l'égalité et la lutte contre la violence de genre.

Nous participons à des projets sociaux et culturels développés par des organisations à but non lucratif.

- Participation aux différentes actions promues par ElasXeranSector, un projet développé et dynamisé par le département de l'innovation de l'Agence galicienne de l'industrie forestière, dans le but d'encourager la participation et d'intégrer la vision des femmes qui font partie de la chaîne de valeur du bois dans les différents domaines de gestion publique et privée liés au secteur.

Projets d'action sociale

Nous continuons à fournir du matériel pour l'adaptation des installations à diverses associations qui s'occupent de personnes en situation de besoin et/ou défavorisées par les circonstances. La participation est matérialisée à travers des contributions financières à des projets sociaux et culturels développés par des organisations à but non lucratif.



Éthique, intégrité et transparence

L'éthique et la conformité sont les pierres angulaires des activités de l'entreprise. Cela nous oblige à agir avec la plus grande intégrité dans l'exécution de nos obligations et engagements, ainsi que dans nos relations et collaborations avec les parties prenantes. Le groupe dispose d'une série de règles de conduite d'entreprise, qui établissent les valeurs et les lignes de conduite qui doivent être assumées par toutes les personnes qui composent le groupe.

Agir de manière responsable dans la gestion et le respect des obligations fiscales dans toutes les juridictions où l'entreprise opère, en assumant un engagement de transparence et de collaboration avec les administrations fiscales correspondantes, est la principale ligne d'action.

Un système robuste et intégré de planification des ressources (ERP), ainsi que la séparation des tâches, sont essentiels pour prévenir et atténuer les risques de fraude. Les audits internes, les contrôles opérationnels internes, les contrôles informatiques et le soutien du département informatique complètent, en termes généraux, le guide d'action promu par la Direction.

Aucune plainte n'a été reçue au cours de l'année concernant le sujet en question.

D'autre part, le groupe a mis en

œuvre le modèle de prévention de la criminalité en 2020, qui a été configuré comme suit :

- Identification des activités dans le cadre desquelles des activités illégales peuvent être commises (Carte des Risques)

- Désignation d'un Organisme Responsable de la Conformité.

- Mise en place d'un Canal de Dénonciation au sein du Groupe.

- L'adoption d'un Code de Conduite pour le Groupe.

En 2022, le travail s'est poursuivi dans ce sens, avec des actions principalement axées sur la formation de l'ensemble du personnel du Groupe.

C'est un devoir acquis et respecté par l'entreprise de se conformer à la législation fiscale en vigueur et à toutes les obligations fiscales entraînant le paiement d'impôts dans tous les territoires où elle opère.

En 2022, comme en 2021, plusieurs sociétés appartenant à Finsa ont été imposées sous le régime de l'intégration fiscale en Espagne, au Portugal, en France et au Royaume-Uni.

1. Bénéfice avant impôt Le bénéfice avant impôt de chaque société, agrégé par pays, est inclus, à l'exclusion des dividendes des entités du Groupe.

2. Impôt sur le revenu payé : L'impôt sur le revenu payé

correspond aux montants payés au titre de l'impôt sur le revenu des sociétés, pays par pays, pour l'année en cours.

D'autre part, des remboursements d'impôt sur le revenu des sociétés d'un montant de 3,88 millions d'euros ont été reçus au cours de l'exercice 2022 pour l'exercice 2021 : en Espagne, 2,94 millions d'euros et au Portugal, 0,94 million d'euros. Des paiements d'impôts pour l'année précédente s'élevant à 1,67 million d'euros ont également été effectués en 2022 : en Espagne 0,48 million d'euros, en France 1,02 million d'euros, au Royaume-Uni 0,14 million d'euros, aux Pays-Bas 3 178 euros, en Irlande 4 163 euros, en Pologne 18 204 euros, en Italie 5 060 euros et au Panama 4 226 euros.

Suite à la mise en œuvre du Modèle de Prévention de la Criminalité l'année dernière, nous avons travaillé sur la formation et la diffusion du modèle au cours de l'année.

3. Subventions publiques reçues : 37,31 millions d'euros de subventions ont été reçus d'organismes publics en 2022 (en 2021 : 16,28 millions).

- Subventions en capital 35,56 millions d'euros (en 2021 : 13,43 millions) : 34,79 millions d'euros correspondent à des quotas d'émission (en 2021 : 12,94 millions d'euros), 0,77 million d'euros ont été accordés pour des investissements réalisés dans l'expansion et la modernisation des installations industrielles du groupe (en 2021 : 0,49 millions).

- Subventions d'exploitation : 1,75 million d'euros, essentiellement de l'aide publique pour des activités de R&D. (en 2021 : 2,85 millions).

| Pays | Bénéfice avant impôt (1) (Euros) | | Impôt sur le revenu payé (2) (Euros) | | Subventions publiques reçues (3) (Euros) | |
|----------------------------|----------------------------------|-------------|--------------------------------------|------------|--|------------|
| | 2021 | 2021 | 2021 | 2021 | 2021 | 2021 |
| Espagne | 69 641 560 | 104 027 930 | 17 601 149 | 21 358 294 | 14 096 045 | 32 208 635 |
| Portugal | 34 081 148 | 48 218 354 | 3 747 750 | 6 505 140 | 1 996 370 | 5 082 094 |
| France | 9 488 207 | 14 036 245 | 0 | 717 096 | 168 418 | 8 667 |
| Royaume-Uni | 1 435 213 | 1 551 976 | 144 253 | 159 357 | 12 953 | 14 046 |
| Les Pays-Bas | 828 284 | 1 184 307 | 145 708 | 133 158 | 0 | 0 |
| Irlande | 1 644 482 | 1 363 562 | 12 485 | 16 648 | 0 | 0 |
| Pologne | 495 705 | 355 846 | 36 877 | 40 199 | 0 | 0 |
| Italie | 43 193 | 337 000 | | 5 040 | 4 387 | 60 |
| Emirats Arabes Unis | 2 978 | 54 592 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mexique | 10 498 | 6 294 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Panama | 170 418 | 281 064 | 2 222 | 6 721 | 0 | 0 |
| Total | 117 841 689 | 171 417 170 | 21 690 444 | 28 941 653 | 16 278 173 | 37 313 502 |

Annexe I

ANALYSE DE LA MATÉRIALITÉ

| Champ d'application | Aspect | Importance | | | Parties prenantes |
|---------------------|---|------------|------------|------|---|
| | | FINSA | GRI Topics | SASB | |
| Économique | Réduction des émissions dérivées de la déforestation (REDD) | X | O | | Partenaires, société (réutilisation et recyclage des matières premières, utilisation du bois comme réservoir de carbone, etc.) |
| | Impacts économiques indirects | X | O | | |
| | Conception de produit et gestion du cycle de vie | X | | O | Gestionnaires, partenaires (utilisation du bois à la fin de sa première vie utile, utilisation des ressources pour la production d'un certain niveau de déchets). |
| Environnement | Approvisionnement en matériaux | X | O | O | Fournisseurs, partenaires, gestionnaires, entreprise (utilisation de matières premières issues d'exploitations agricoles bien gérées, utilisation de bois local, etc.) |
| | Consommation d'énergie | X | O | O | Gestionnaires, société (consommation d'énergie dans la fabrication des produits, efficacité énergétique, réduction de la consommation d'eau - réutilisation des eaux usées dans la production de vapeur). |
| | Consommation d'eau | X | O | O | |
| | Gestion / conservation de l'eau | X | O | O | |
| | Traitement des espèces | | O | | - |
| | Protection de la biodiversité | X | O | O | Gestionnaires, société (protection de la biodiversité dans la forêt - production de bois - et dans les usines). |
| | Émissions de GES | X | O | O | Gestionnaires, partenaires, société (changement climatique et émissions atmosphériques, utilisation du bois comme méthode de réduction du CO ₂ , économie circulaire et gestion des déchets). |
| | Produits chimiques / gestion des déchets | X | O | | |
| | Gestion des déchets | X | O | | |
| | Pratiques forestières (déforestation, lutte contre les incendies, utilisation de pesticides...) | X | O | | Fournisseurs, partenaires, gestionnaires (amélioration de la gestion forestière et de la chaîne de valeur du bois). |
| Gestion forestière | X | O | | | |
| Gestion du sol | | O | | - | |
| Social | Stages en entreprise | X | O | | Salariés (bien-être du personnel, climat de travail, formation, promotion de la diversité/égalité, mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée) |
| | Conditions de travail | X | O | | |
| | Relations de travail | X | O | | |
| | Santé et Sécurité | X | O | O | |
| | Corruption | X | O | | Employés, fournisseurs, partenaires, gestionnaires (lutte contre la corruption, la fraude, le blanchiment d'argent et les pots-de-vin - conformité et respect des valeurs éthiques). |
| Autres | Exploitation des enfants | | O | | - |
| | Droits de l'Homme | X | O | O | Société (respect des droits dans les différentes régions et réglementation en la matière - conventions). |
| | Certification de la production | | O | | - |
| | Gouvernance d'entreprise | | O | | - |
| | Conformité réglementaire | X | O | O | Employés, fournisseurs, partenaires, gestionnaires (conformité réglementaire dans les domaines de l'environnement, des personnes, des droits de l'homme, de la corruption et de la société en général). |
| Autres | Stratégie et politiques d'approvisionnement | X | O | O | Partenaires, gestionnaires, société (mise en place de stratégies et de politiques responsables au sein de l'organisation). |
| | Gestion de crise | | | O | - |

O Aspect potentiellement pertinent /matériel

X Aspect pertinent /matériel pour Finsa

Annexe II

TABLE DES MATIÈRES SELON LES EXIGENCES DE LA LOI 11/2018 SUR LES INFORMATIONS NON FINANCIÈRES ET LA DIVERSITÉ ET SELON LA GRI

| | | | |
|--|-----|--------------------------------------|--|
| Brève description du modèle d'affaires du groupe, qui inclura : 1.) son environnement professionnel, 2.) son organisation et sa structure, 3.) les marchés sur lesquels il opère, 4.) ses objectifs et ses stratégies, 5.) les principaux facteurs et tendances susceptibles d'affecter son évolution future. | OUI | 2-1/ 2-6/ 2-1/ 2-6/ 2-7/ | 4 à 8 |
| Une description des politiques du groupe concernant ces questions, qui inclura : 1.) les procédures de diligence raisonnable appliquées pour l'identification, l'évaluation, la prévention et l'atténuation des risques et impacts significatifs, 2.) les procédures de vérification et de contrôle, y compris les mesures prises. | OUI | 3-3 | 35 |
| Les principaux risques liés à ces questions dans le cadre des activités du groupe, y compris, le cas échéant et de manière proportionnée, ses relations d'affaires, produits ou services susceptibles d'avoir un impact négatif dans ces domaines, et * la manière dont le groupe gère ces risques, * expliquer les procédures utilisées pour les détecter et les évaluer conformément aux cadres de référence nationaux, européens ou internationaux pour chaque sujet. * Des informations sur les impacts identifiés doivent être incluses, avec une ventilation des impacts, en particulier les principaux risques à court, moyen et long terme. | OUI | 3-3 | Sous chaque rubrique du rapport, les spécificités sont commentées en fonction du sujet à traiter |
| 1.) Informations détaillées sur les effets actuels et prévisibles des activités de l'entreprise sur l'environnement et, le cas échéant, sur la santé et la sécurité, les procédures d'évaluation environnementale ou de certification ; 2.) Ressources dédiées à la prévention des risques environnementaux ; 3.) L'application du principe de précaution, le montant des provisions et des garanties pour les risques environnementaux. (par exemple, dérivé de la loi sur la responsabilité environnementale) | OUI | 3-3 | 27 à 31 |
| Mesures visant à prévenir, réduire ou remédier aux émissions de carbone qui affectent gravement l'environnement. | OUI | 3-3 | 27 à 31 |
| Prise en compte de toute forme de pollution atmosphérique spécifique à une activité, y compris la pollution sonore et lumineuse. | OUI | 3-3 | 27 à 31 |
| Économie circulaire. | OUI | 3-3 | 6 |
| Déchets : Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets. | OUI | 3-3/ 306-3 | 27 à 31 |
| Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire. | NON | | |
| Consommation et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales. | OUI | 303-5 | 27 à 31 |
| Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation. | OUI | 301-1 | 27 à 31 |
| Consommation d'énergie directe et indirecte, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et l'utilisation des énergies renouvelables. | OUI | 302-1 | 27 à 31 |

| | | | |
|--|-----|------------------|---------|
| Les éléments significatifs des émissions de gaz à effet de serre générées par les activités de l'entreprise, y compris l'utilisation des biens et services qu'elle produit. | OUI | 305-1/ 305-2 | 27 à 31 |
| Mesures prises pour s'adapter aux conséquences du changement climatique. | OUI | 3-3 | 27 à 31 |
| Objectifs volontaires de réduction fixés à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et moyens mis en œuvre à cette fin. | OUI | 3-3 | 27 à 31 |
| Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité. | OUI | 3-3 | 32 |
| Impacts causés par des activités ou des opérations dans des zones protégées. | OUI | 304-2 | 27 à 31 |
| Nombre total et répartition des salariés par sexe, âge, pays et classification professionnelle. | OUI | 405-1 | 11 |
| Nombre total et répartition des types de contrats de travail. | OUI | 2-7 | 12 |
| Nombre annuel moyen de contrats permanents, de contrats temporaires et de contrats à temps partiel par sexe, âge et classification professionnelle. | OUI | 405-1 | 13 |
| Nombre de licenciements par sexe, âge et classification professionnelle. | OUI | 401-1 | 16 |
| Salaires moyens et leur évolution, ventilés par sexe, âge et classification professionnelle ou valeur égale. | OUI | 405-2 | 15 |
| L'écart salarial, la rémunération pour des emplois égaux ou en moyenne dans la société. | OUI | 405-2 | 16 |
| La rémunération moyenne des conseillers et des dirigeants, y compris la rémunération variable, les allocations, les indemnités, les versements à des plans d'épargne à long terme et tout autre paiement désagrégé par sexe. | OUI | 3-3 | 15 |
| Employés handicapés. | OUI | 405-1 | 19 |
| Mise en œuvre de politiques de désengagement du travail. | OUI | 3-3 | 19 |
| Organisation du temps de travail. | OUI | 3-3 | 17 |
| Nombre d'heures d'absence. | OUI | 403-9 | 17 |
| Mesures visant à faciliter la jouissance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à encourager l'exercice coresponsable de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par les deux parents. | OUI | 3-3 | 17 |
| Conditions de santé et de sécurité au travail. | OUI | 3-3 | 21 à 22 |
| Accidents du travail, en particulier leur fréquence et leur gravité, maladies professionnelles, ventilées par sexe. | OUI | 403-9/ 403-10 | 21 à 21 |
| Organisation du dialogue social, y compris les procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel. | OUI | 3-3 | 9 |
| Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives par pays. | OUI | 2-30 | 9 |
| Mécanismes et procédures dont dispose l'entreprise pour promouvoir l'implication des travailleurs en termes d'intégration, de consultation et de participation | OUI | 3-3 | 9 |
| L'équilibre des conventions collectives, notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. | OUI | 403-4 | 21 |

| Secteur | Contenu | Question matérielle (Oui/Non) | Indicateur GRI associé | Paragraphe du document/de la page | Observations |
|---|---|-------------------------------|------------------------|-----------------------------------|--------------|
| | Formation | | | | |
| | Politiques mises en œuvre dans le domaine de la formation. | OUI | 3-3 | 19 à 20 | |
| | Le nombre total d'heures de formation par catégorie professionnelle. | OUI | 404-1 | 19 à 20 | |
| | Accessibilité universelle pour les personnes handicapées. | OUI | 3-3 | 19 à 20 | |
| | Mesures prises pour promouvoir l'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes. | OUI | 3-3 | 20 | |
| Questions sociales et relatives au personnel | Plans d'égalité (chapitre III de la loi organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes), mesures adoptées pour promouvoir l'emploi, protocoles contre le harcèlement sexuel et sexiste, intégration et accessibilité universelle pour les personnes handicapées. | OUI | 3-3 | 18 | |
| | La politique de lutte contre toutes les formes de discrimination et, le cas échéant, la gestion de la diversité. | OUI | 3-3 | 18 | |
| | Mise en œuvre de procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. | OUI | 3-3 | 9 | |
| | Prévention des risques de violation des droits de l'homme et, le cas échéant, mesures d'atténuation, de gestion et de réparation des violations éventuelles. | OUI | 2-23/ 2-26 | 9 | |
| | Plaintes pour violation des droits de l'homme. | OUI | 406-1 | 9 | |
| Droits de l'homme | Promotion et application des dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives au respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective. | OUI | 407-1 | 9 | |
| | L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. | OUI | 3-3 | 9 | |
| | L'élimination du travail forcé ou obligatoire. | OUI | 409-1 | 9 | |
| | L'abolition effective du travail des enfants. | OUI | 408-1 | 9 | |
| | Mesures prises pour prévenir la corruption et les pots-de-vin. | OUI | 2-23/ 2-26 | 36 | |
| Corruption et pots-de-vin | Mesures de lutte contre le blanchiment d'argent. | OUI | 3-3 | 36 | |
| | Contributions à des fondations et à des organisations à but non lucratif. | OUI | 413-1 | 36 | |
| | Engagements de l'entreprise en faveur du développement durable | | | | |
| | L'impact de l'activité de l'entreprise sur l'emploi et le développement local. | OUI | 203-1/ 413-1 | 33 à 34 | |
| | L'impact des activités de l'entreprise sur les populations locales et le territoire. | OUI | 203-1/ 413-1 | 33 à 34 | |
| | Les relations entretenues avec les acteurs de la communauté locale et les modalités du dialogue avec eux. | OUI | 2-29 | 33 à 34 | |
| | Actions de partenariat ou de parrainage. | OUI | 2-28 | 33 à 34 | |
| | Sous-traitance et fournisseurs | | | | |
| Société | * L'inclusion des questions sociales, d'égalité des sexes et d'environnement dans la politique de passation des marchés. * Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale. | OUI | 2-6 | 24 | |
| | Systèmes de suivi et d'audit et résultats des audits. | OUI | 3-3 | 24 | |
| | Consommateurs | | | | |
| | Mesures pour la santé et la sécurité des consommateurs. | OUI | 3-3 | 25 à 26 | |
| | Les systèmes de plaintes, les plaintes reçues et leur résolution. | OUI | 3-3 | 26 | |
| | Informations fiscales | | | | |
| | Avantages obtenus pays par pays. Impôts sur le revenu payés. | OUI | 3-3 | 36 à 37 | |
| | Subventions publiques reçues. | OUI | 201-4 | 36 à 37 | |

Finsa

Finsa

