

Déclaration d'informations non financières 2023

Finsa

Développement durable

Aspects de matérialité de Finsa*

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 ●
- Éthique et corruption ●●●●
- Droits de l'homme ●

Autres

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

* Tableau détaillé en ANNEXE I

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

DÉCLARATION
D'INFORMATIONS
NON FINANCIÈRES 2023

Finsa

Index

À propos de ce rapport	5	Responsabilité envers le consommateur.	
		Circularité et durabilité des produits	42
		· Produit garanti	42
		· Certifications des produits	43
L'entreprise	6	· Certifications forestières	45
· Environnement du marché	7	· Certifications de bâtiments durables	45
· L'année 2023	8	· Plaintes et réclamations	45
· Processus industriel	11	· Certifications dans le domaine chimique	46
· Produits	12		
· Autres lignes d'activité	14	Environnement et gestion durable	48
· Données économiques	15	· Le bois, une matière première essentielle	48
		· La gestion de l'environnement	49
Aspects sociaux et du personnel	16	· Gestion des risques	50
· Respect des droits de l'homme	17	· Utilisation durable des ressources	52
· L'expérience d'une équipe	18	· Vers un avenir durable	58
· Rémunération et écart de rémunération	24	· Protection de la biodiversité	60
· Politique de flexibilité	27		
· Absentéisme	28	Engagement social	62
· Conciliation	29	· Vocation associative	62
· Diversité et égalité des chances	29	· Projets de collaboration - Formation	63
· Déconnexion numérique	32	· Projets de l'industrie 4.0	64
· La formation, clé du développement des talents	33	· Prévention des risques professionnels dans le secteur forestier	65
· Mesures en faveur de l'emploi	34	· Autres	66
· Promotion d'une culture de prévention	36		
· Activités sûres	37	Éthique, intégrité et transparence	
· Comité de santé et sécurité	38	· Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	68
· Audits	38	· Informations fiscales	69
· Accords	38		
		Annexes	72
Fournisseurs, compagnons de voyage	40		
· Critères de sélection	40		
· Service d'achat centralisé	41		
· UNE-ISO 20400 domaine chimique	41		

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 2023 et formulées par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 20 mars 2024.

Analyse de matérialité

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.



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 industrielle 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 14.

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

Environnement du marché

Les réalités changeantes des marchés, ainsi que d'autres variables telles que la numérisation du secteur, influenceront la réalisation des objectifs. Aussi, l'entreprise gère le système d'autofinancement et établit des politiques en matière d'éthique et de développement durable.



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 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 production proches des ports de chargement, de 16 délégations commerciales dans 11 pays, de

9 plateformes 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.



En 2023

Sur l'ensemble de l'exercice 2023, le marché ibérique des produits à base de bois s'est contracté, poursuivant la tendance à la baisse amorcée au second semestre 2022, avec une moindre activité dans tous les secteurs liés au monde de l'habitat. Dans ce contexte, nos ventes ont diminué, tant en quantité qu'en montant, bien que des produits à plus forte valeur ajoutée nous aient permis de maintenir les prix moyens.

Le déclin des marchés étrangers pour les produits du bois a également entraîné une réduction des ventes. Dans ce cas, la diminution des quantités est, en proportion, plus importante que dans la péninsule ibérique, d'autant que le prix moyen des produits vendus a également baissé.

Tout au long de l'année 2023, nous avons vécu dans l'incertitude créée, d'une part, par plusieurs situations qui n'ont pas cessé, comme la guerre en Ukraine, la pression inflationniste et le prix des matières premières ; et d'autre part, par de nouvelles circonstances générées cette année, comme la hausse des taux d'intérêt, le conflit dans la bande de Gaza et la crise de la mer Rouge. D'une manière générale, on assiste à une réduction du revenu disponible des consommateurs, ce qui a un impact direct sur le secteur de l'habitat dans lequel nous opérons, entraînant la poursuite de la baisse d'activité entamée au second semestre 2022 jusqu'en 2023.

La mise en œuvre de différentes actions nous a permis de contenir cette baisse et de stabiliser les volumes au cours des derniers mois de l'année.

Les principales actions ont été axées sur l'évolution et l'adaptation de notre offre aux exigences du marché, sur une plus grande spécialisation

dans le but d'anticiper les nouvelles demandes, sur l'amélioration de notre positionnement sur le marché et sur l'accroissement de l'efficacité opérationnelle. À cela s'ajoutent des lignes d'action déjà initiées les années précédentes : renforcement de la fiabilité du service offert à nos clients, renforcement de la marque, dynamisme et proximité avec les clients et les fournisseurs, culture de la relation à long terme et travail avec les clients indirects et les prescripteurs.

En ce qui concerne les activités de recherche et développement, au cours de l'exercice 2023, tant dans le domaine des solutions en bois que dans le domaine chimique, nous avons continué à travailler sur deux fronts fondamentaux : d'une part, 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 ; et d'autre part, l'amélioration technologique des processus, basée sur la numérisation, l'automatisation et les techniques d'intelligence artificielle. À cet égard, nous soulignons les avancées dans le domaine chimique pour l'obtention de produits biosourcés et les nouveaux projets d'usines intelligentes dans différents sites.

Au cours de l'exercice 2023, le marché ibérique des produits du bois s'est contracté, bien que la mise en œuvre de différentes actions ait permis de contenir cette baisse et de stabiliser les volumes au cours des derniers mois de l'année.



Délégations commerciales

Espagne

- Finsa Saint-Jacques-de-Compostelle
- 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

Usines

- Finsa Maroc

Espagne

- Padrón
- Saint-Jacques-de-Compostelle
- Rábade
- San Ciprián das Viñas
- Coirós

- Caldas de Reis

- Cella

France

- Ambarès-et-Lagrave

Portugal

- Gafanha da Nazaré

- Nelas

Plateformes logistiques

- Barcelone

- Rábade

- Chinchilla

- Pays-Bas

- Irlande

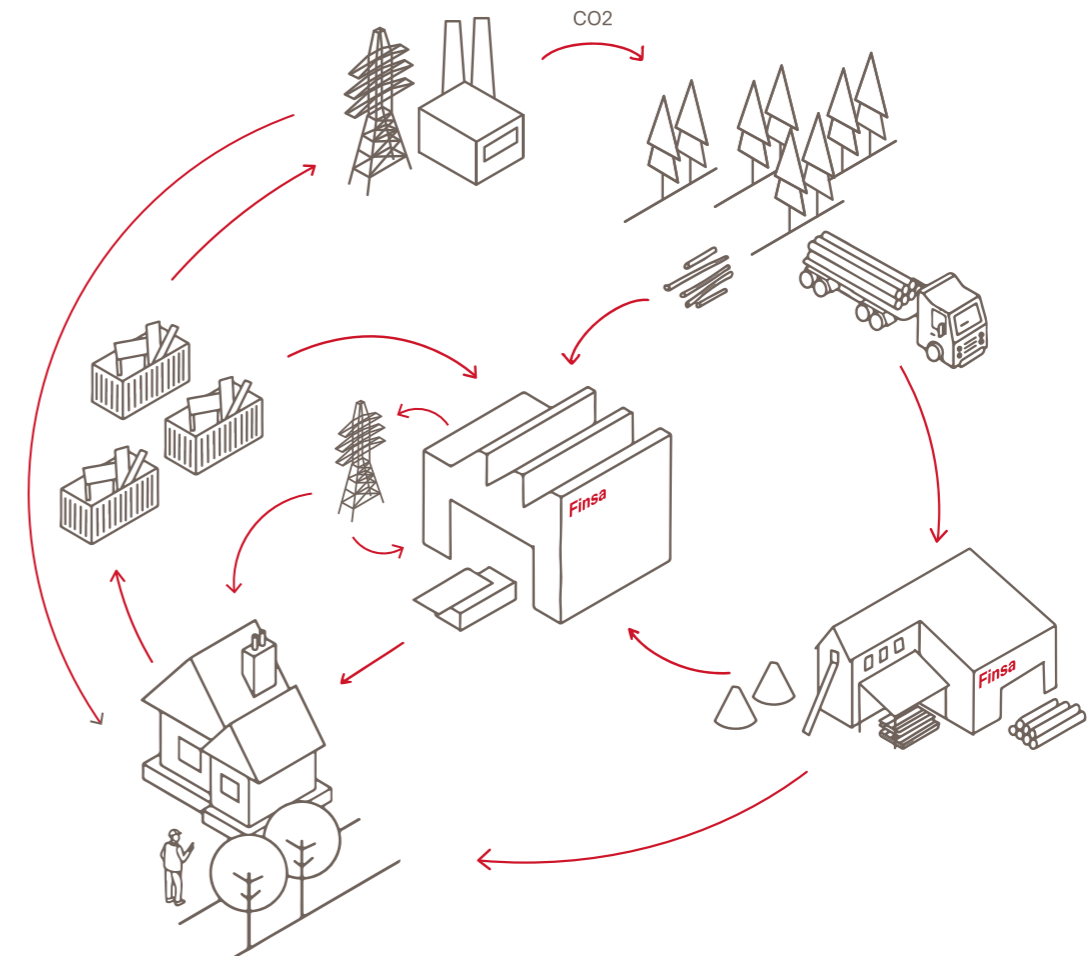
- France

- Royaume-Uni

- Pologne

- Portugal

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



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 écon-

omies 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 laquelle contribuent les différents domaines qui soutiennent l'organisation.



Produits

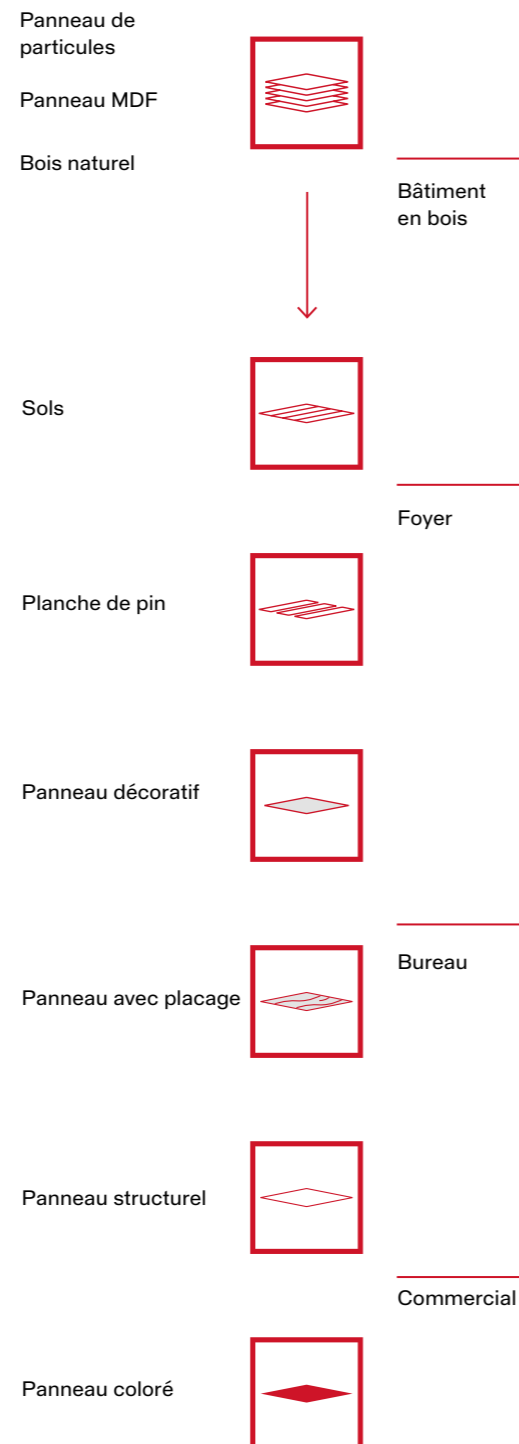
Depuis plus de 90 ans, le processus de transformation du bois mis en œuvre permet de conserver toutes les qualités du bois, du début jusqu'au consommateur final.

L'innovation est un levier essentiel tout au long du processus de conception et de fabrication des produits, et le design est la valeur différenciatrice des solutions demandées par ses clients.

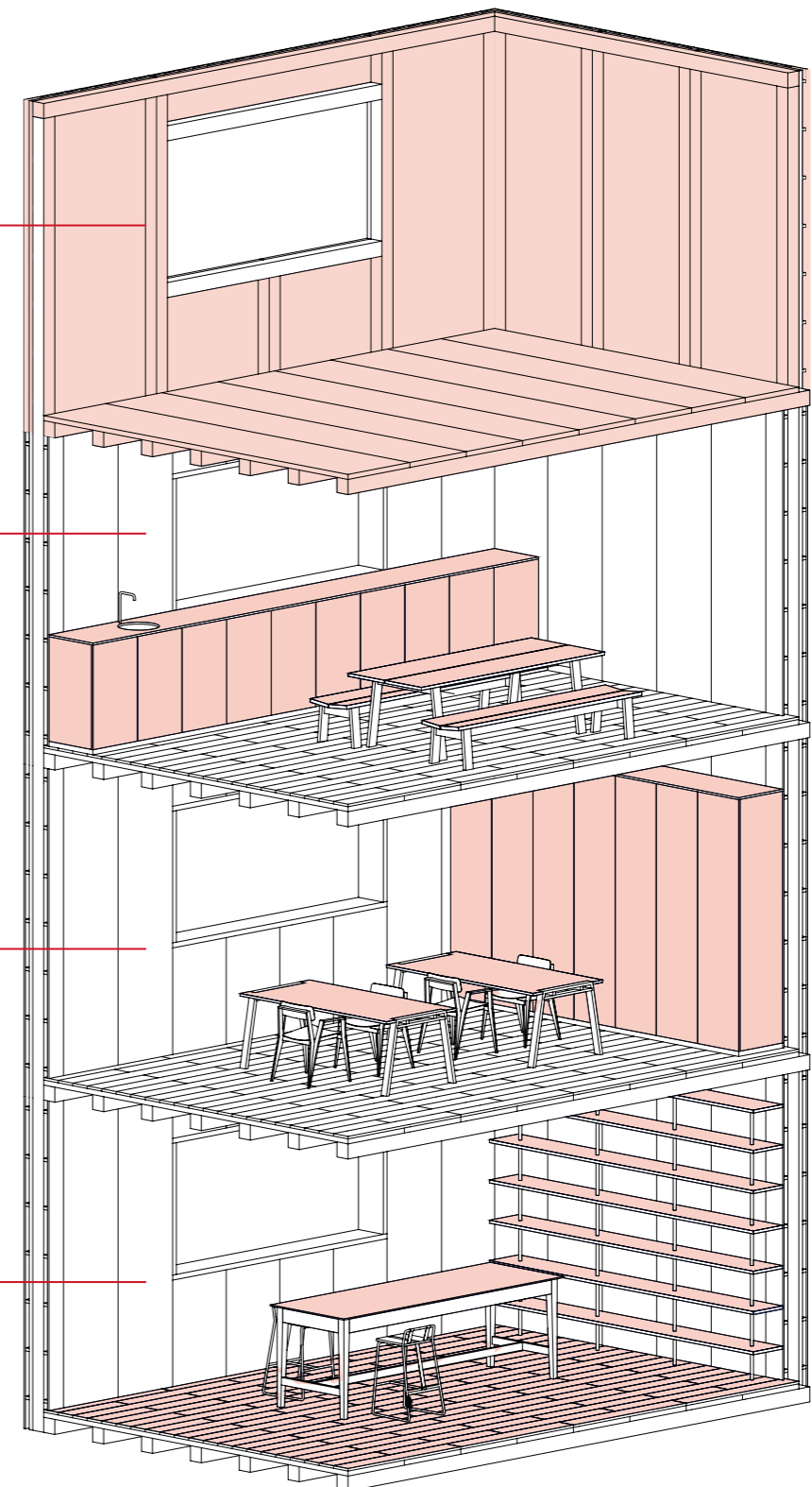
L'activité principale de Finsa est la fabrication de panneaux de particules et de panneaux MDF, dont les applications les plus courantes se situent dans les secteurs de l'aménagement intérieur, de l'habitat et de la construction.

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 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.



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.





Autres lignes d'activité

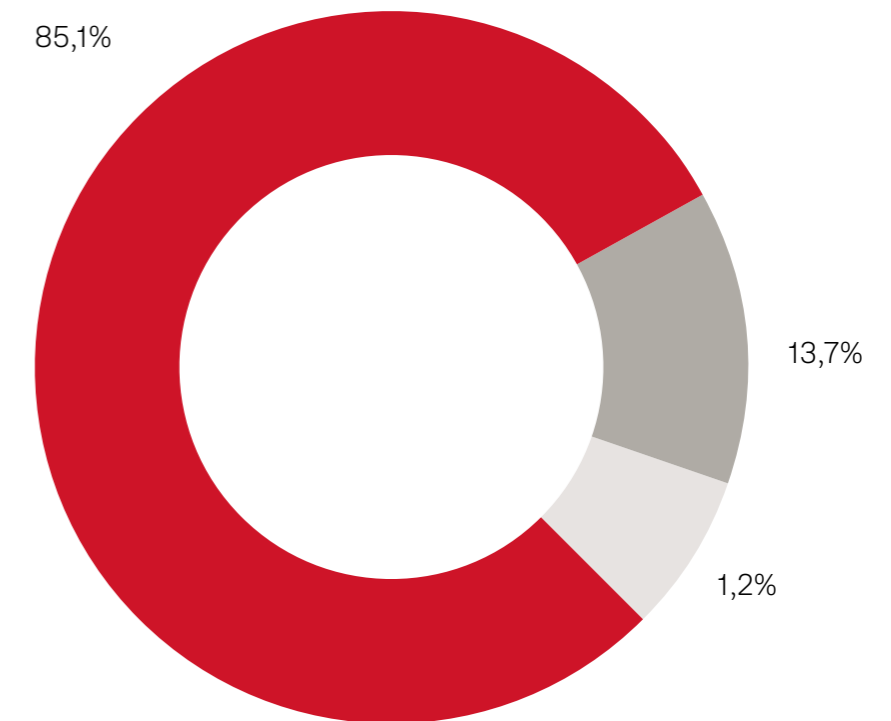
Autour de l'activité principale (fabrication et transformation de produits dérivés du bois), Finsa établit deux divisions complémentaires :

- 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 No-roeste) : l'entreprise possède quatre centrales de cogénération qui permettent d'utiliser l'énergie thermique dans le processus de production. Le surplus d'énergie est proposé sur le marché de l'énergie.

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

Chiffre d'affaires 2023



- Produits dérivés du bois
- Domaine chimique
- Énergie

Données économiques

En termes de chiffre d'affaires, sur les 1 222,9 millions d'euros facturés en 2023 (1 419,0 millions d'euros en 2022), la répartition par activité serait la suivante : 1 040,4 millions d'euros pour les produits du bois (1 102,4 millions d'euros en 2022) ; 167,4 millions d'euros pour les produits chimiques (254,7 mil-

lions d'euros en 2022) ; et 15,0 millions d'euros pour l'énergie (61,9 millions d'euros en 2022). Dans ces activités commerciales, l'emploi direct bénéficie à 3 270 personnes (3 273 personnes en 2022).



Aspects sociaux et du personnel

En 2023, nous continuerons à progresser dans l'évolution de l'organisation et de la transition générationnelle, 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 2023, l'accord pour la mise en œuvre d'un nouveau système de classification professionnelle a été signé avec les représentants du personnel.

En 2023, l'entreprise a signé un accord avec les représentants du personnel pour la mise en œuvre d'un nouveau système de classification professionnelle, qui inclut les critères de passage du système de classification des catégories professionnelles aux groupes professionnels, dans le but d'apporter une réponse plus adaptée aux exigences professionnelles des différentes fonctions exercées dans l'entreprise, qui sont soumises à un renouvellement technologique permanent et à l'automatisation des processus et des opérations.

Le système de classification vise également à établir un lien avec les parcours professionnels dans chacun des processus et activités réalisés dans l'entreprise dans le domaine de la production, des services de soutien et de la maintenance productive, en faisant du développement professionnel des personnes dans l'entreprise un objectif essentiel du système.

Respect des droits de l'homme

Nous réaffirmons notre engagement en faveur d'une tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains, ainsi qu'en faveur de la prévention de l'esclavage et de la traite des êtres humains dans toutes nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement.

Finsa maintient son engagement envers les droits de l'homme et promeut leur respect dans tous les pays où elle opère. Cet engagement est lié au respect de son 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.

L'Organisation continue de promouvoir le respect des droits humains, sociaux et du travail de toutes les personnes, 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 Travail (OIT).

Pour toutes ces raisons, dans les territoires où elle opère, l'âge minimum d'accès à l'emploi est celui correspondant à la majorité. En ce qui concerne le travail forcé, il n'existe dans aucun des centres Finsa de cas indiquant la nécessité d'adopter des mesures autres que celles actuellement en vigueur dans ce domaine, qui respectent strictement la législation du travail en vigueur et les principes régissant les relations au sein de l'entreprise.

Finsa dispose d'un modèle de prévention de la criminalité qui comprend un canal de dénonciation permettant de signaler facilement et de manière confidentielle des activités et des comportements potentiellement irréguliers pouvant impliquer une violation du code de conduite et/ou la commission éventuelle d'une infraction pénale. Finsa n'a connaissance d'aucun rapport faisant état de comportements violant ou contraires au respect des Droits de l'Homme.

Nous poursuivons les processus de sélection internes visant à pourvoir les nouveaux postes, en nous concentrant sur le développement du personnel.

L'expérience d'une équipe

Au total, 3 269 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 20 %, en Espagne ce pourcentage est de 19,4 %. Parmi le personnel opérationnel, ce pourcentage est plus faible, de l'ordre de 16 %, mais parmi le personnel structurel, il est plus équilibré, avec 51 % de femmes. 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.

Des processus de sélection internes ont continué d'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 81 personnes des délégations commerciales, qui se trouvent principalement aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Au total, 3 269 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	
Directeurs et directrices					0	4	4
					(2)	(2)	(4)
Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes	31	102	18	26	204	142	523
	(23)	(110)	(13)	(20)	(221)	(142)	(529)
Personnel d'administration / agents commerciaux	11	69	40	19	85	50	274
	(11)	(70)	(34)	(14)	(91)	(42)	(262)
Opérateurs et opératrices	31	193	39	150	1092	445	1950
	(27)	(192)	(37)	(157)	(1 126)	(426)	(1 965)
Total	73	364	97	195	1381	641	2751
	(61)	(372)	(84)	(191)	(1 440)	(612)	(2 760)

(X) Année 2022

France	Femmes			Hommes			Total
	< 30	30 à 50	>50	< 30	30 à 50	>50	
Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes		8	2	1	5	5	21
		(6)	(2)	(1)	(6)	(4)	(19)
Personnel d'administration / agents commerciaux	0	6	1	0	6	2	15
	(1)	(6)	(1)	(2)	(7)	(1)	(18)
Opérateurs et opératrices	1	4		2	16	13	36
	(0)	(4)		(1)	(18)	(13)	(36)
Total	1	18	3	3	27	20	72
	(1)	(16)	(3)	(4)	(31)	(18)	(73)

(X) Année 2022

Portugal	Femmes			Hommes			Total
	< 30	30 à 50	>50	< 30	30 à 50	>50	
Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes	3	18	4	6	30	20	81
	(4)	(19)	(2)	(7)	(29)	(22)	(83)
Personnel d'administration / agents commerciaux	1	7	6		6	13	33
	(2)	(7)	(5)		(6)	(11)	(31)
Opérateurs et opératrices	6	7		33	147	58	251
	(3)	(7)		(34)	(141)	(57)	(242)
Total	10	32	10	39	183	91	365
	(9)	(33)	(7)	(41)	(176)	(90)	(356)

(X) Année 2022



Nous restons attachés à la stabilité et à la qualité de l'emploi.

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	
Directeurs et directrices					(2)	(2)	(4)
Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes	20 (12)	101 (106)	18 (13)	17 (9)	203 (217)	142 (142)	501 (499)
Personnel d'administration / agents commerciaux	6 (5)	68 (67)	40 (34)	13 (7)	84 (89)	50 (42)	261 (244)
Opérateurs et opératrices	19 (16)	176 (174)	39 (37)	114 (123)	1057 (1 088)	444 (425)	1849 (1 863)
Total	45 (33)	345 (347)	97 (84)	144 (139)	1344 (1 396)	640 (611)	2615 (2 610)

(X) Année 2022

Contrat à durée déterminée	Femmes			Hommes			Total
	< 30	30 à 50	>50	< 30	30 à 50	>50	
Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes	11 (11)	1 (4)		9 (11)	1 (4)		22 (30)
Personnel d'administration / agents commerciaux	5 (6)	1 (3)		6 (7)	1 (2)		13 (18)
Opérateurs et opératrices	12 (11)	17 (18)		36 (34)	35 (38)	1 (1)	101 (102)
Total	28 (28)	19 (25)		51 (52)	56 (44)	1 (1)	136 (150)

(X) Année 2022

Le nombre moyen de CDI en Espagne reste inchangé (95 %).

Nombre moyen de contrats en Espagne :

Espagne

Nombre moyen de contrats à durée indéterminée	Femmes			Hommes			Total
	< 30	30 à 50	>50	< 30	30 à 50	>50	
Conseillers et conseillères							
Directeurs et directrices					(1,99)	(1,99)	(3,99)
Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes	14,43 (5,93)	96,15 (106,69)	17,95 (13,50)	11,16 (5,89)	197,37 (213,37)	139,60 (146,68)	476,67 (492,05)
Personnel d'administration / agents commerciaux	4,95 (4,23)	65,80 (64,28)	39,89 (34,44)	10,23 (4,73)	83,35 (88,31)	49,85 (42,78)	254,08 (238,76)
Opérateurs et opératrices	15,59 (11,33)	169,41 (162,15)	38,89 (42,93)	97,56 (110,30)	1040,48 (1 065,95)	441,12 (442,46)	1803,05 (1 835,13)
Total	34,97 (21,49)	331,36 (333,12)	96,73 (90,87)	118,96 (120,92)	1321,20 (1 369,62)	634,56 (633,92)	2537,78 (2 569,93)

(X) Année 2022

Nombre moyen de contrats à durée déterminée	Femmes			Hommes			Total
	< 30	30 à 50	>50	< 30	30 à 50	>50	
Conseillers et conseillères							
Directeurs et directrices							
Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes	11,24 (13,32)	1,97 (7,01)		8,48 (10,24)	2,86 (5,66)	(0,34)	24,54 (36,56)
Personnel d'administration / agents commerciaux	3,91 (5,78)	1,55 (4,06)		5,16 (6,80)	1,24 (5,04)		11,86 (21,68)
Opérateurs et opératrices	8,73 (27,14)	16,44 (53,91)	(0,89)	32,20 (67,33)	33,44 (87,75)	1,68 (3,99)	92,50 (241,01)
Total	23,88 (46,24)	19,96 (64,98)	(0,89)	45,84 (84,37)	37,54 (98,46)	1,68 (4,32)	128,90 (299,26)

(X) Année 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 et de la France, compte tenu du fait que le poids des CDD sur la masse totale des effectifs du Groupe n'est pas significatif, les moyennes de contrats tendent vers le nombre de contrats à durée indéterminée.

Nous restons attachés à la stabilité et à la qualité de l'emploi, en maintenant le pourcentage de contrats permanents (95 % en Espagne, 96 % 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.

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

Portugal

Contrat à durée indéterminée	Femmes			Hommes			Total
	< 30	30 à 50	>50	< 30	30 à 50	>50	
Total	4 (4)	30 (29)	10 (7)	19 (22)	163 (159)	91 (90)	317 (311)

Contrat à durée indéterminée	Femmes			Hommes			Total
	< 30	30 à 50	>50	< 30	30 à 50	>50	
Total	6 (5)	2 (4)		20 (19)	20 (17)		48 (45)

(X) Année 2022

France

Contrat à durée indéterminée	Femmes			Hommes			Total
	< 30	30 à 50	>50	< 30	30 à 50	>50	
Total	0 (1)	17 (16)	3 (3)	2 (4)	27 (31)	20 (18)	69 (73)

Contrat à durée indéterminée	Femmes			Hommes			Total
	< 30	30 à 50	>50	< 30	30 à 50	>50	
Total	1 (0)	1 (0)		1 (0)			3 (0)

(X) Année 2022



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

Rémunération et écart de rémunération

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.

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.

Salaire moyen lié à l'âge consolidé

(Montant en euros)

	<30	30 a 50	>50
	29.266	35.042	44.024
	(26.326)	(33.097)	(41.676)

(X) Année 2022

Finsa dispose d'un registre des rémunérations adapté aux exigences du décret royal 902/2020 du 13 octobre sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Rémunération moyenne*

(Montant en euros)

	Conseillers et conseillères		Directeurs et directrices		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	-	-	-	191.778 (168.814)	46.371 (43.672)	58.535 (56.013)	39.398 (36.949)	47.104 (45.022)	28.501 (26.499)	32.746 (30.519)
Portugal	-	-	-	-	35.172 (32.390)	41.951 (39.120)	30.422 (26.092)	37.676 (34.188)	16.882 (15.649)	22.371 (20.889)
France	-	-	-	-	49.026 (52.961)	76.133 (73.008)	36.787 (36.422)	52.451 (46.765)	28.771 (41.941)	43.005 (41.217)

(X) Année 2022

* Les employés en retraite progressive 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.

France : les recrutements et les départs durant l'exercice affecte le calcul de la rémunération moyenne.

Finsa dispose d'un registre des rémunérations adapté aux exigences du décret royal 902/2020 du 13 octobre sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

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 2023 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.

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 en-

Les rémunérations sont attribuées sur la base des compétences et des responsabilités, sans discrimination de genre.

tre 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 2022, la différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes dans les différents groupes professionnels s'est réduite au cours de l'exercice 2023, 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.

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.

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 de ces avantages sociaux sont l'assurance accident, le plan d'épargne

Licenciements

En 2023, 24 licenciements au total ont été effectués pour diverses raisons :

Contrat à durée indéterminée	Femmes			Hommes			Total
	< 30	30 à 50	>50	< 30	30 à 50	>50	
Directeurs et directrices					0	0	0
					(2)	(2)	(4)
Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes		2	1	0	3	0	6
		(3)	(0)	(0)	(1)	(0)	(4)
Personnel d'administration / agents commerciaux	0	0			1	0	1
	(1)	(1)			(0)	(1)	(3)
Opérateurs et opératrices	0	2		1	13	1	17
	(1)	(2)		(2)	(8)	(1)	(14)
Total	0	4	1	1	17	1	24
	(2)	(6)	(0)	(2)	(9)	(2)	(21)

(X) Année 2022

L'organisation continue de travailler à la prévention de toutes les formes de discrimination directe et indirecte fondées sur le genre.

retraite, le supplément pour incapacité temporaire, les tickets restaurants, les accords avec les établissements locaux pour l'application de réductions promotionnelles, la mutuelle, 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	-
Directeurs et directrices	-
Directeurs et directrices et techniciens/techniciennes	1,27 (1,28)
Personnel d'administration/commerciaux	1,21 (1,22)
Opérateurs et opératrices	1,11 (1,11)

(X) Année 2022

Politiques de flexibilité

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. L'organisation du temps de travail se fait sur la base de l'application des règles conventionnelles applicables à l'entreprise et par la négociation avec les représentants du personnel de chaque centre de travail, ce qui se traduit par des horaires de travail différents.

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 co-responsabilité 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, effectuée, 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.



Les réunions de la Commission pour l'égalité se sont poursuivies afin de définir les mesures qui constitueront le Ile Plan pour l'égalité.

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 par la loi.

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

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.

Absentéisme

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.

Absentéisme*	Heures travaillées	Heures perdues	%
Espagne	4 775 518 (4 909 527)	255 444 (299 428)	5,35 (6,10)
Portugal	622 633 (642 980)	27 314 (27 013)	4,39 (4,20)
France	129 640 (130 743)	7 825 (7 000)	6,04 (5,35)

(X) Année 2022

*L'absentéisme correspond aux congés de maladie.

L'engagement en faveur de l'égalité des chances est expressément inclus dans le Code de conduite du groupe Finsa.

Conciliation

Nous entretenons et promovons des relations basées sur la 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, sous réserve que le nombre d'heures hebdomadaire/annuel soit respecté, selon le cas, dans les conditions 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.

Diversité et égalité des chances

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.

L'engagement en faveur de l'égalité des chances est expressément énoncé dans le code de conduite :

« III. Nous défendons la diversité, l'égalité des chances et la non-discrimination. Nous encourageons le développement de relations fondées sur des critères de respect et de non-discrimination. Nous avons tous la responsabilité de contribuer à garantir un environnement de travail exempt de discrimination, d'intimidation, d'abus, de harcèlement sexuel et/ou de harcèlement fondé sur le sexe. Il est essentiel de garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous, indépendamment de la race, de l'origine ethnique, de la religion, de l'orientation sexuelle, de l'orientation politique, du sexe, de l'âge, du handicap ou de tout autre statut personnel ou social. »

D'autre part, nous poursuivons la négociation du Ile Plan d'égalité après la constitution du comité de négociation au cours de l'année 2022, pour assurer



Le plan d'égalité comprend un protocole visant à prévenir le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel au sein de l'organisation.

er la continuité des premiers plans signés avec les représentants du personnel dans le centre de Cella (2010) et dans les centres de Galice (2019). En 2023, nous avons continué à progresser dans ce domaine avec l'élaboration de plans d'égalité et l'intégration progressive des entreprises dans ce processus de recherche de l'égalité de traitement et des chances. 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.

Pour y parvenir, nous avons toujours compté sur la collaboration des représentants du personnel, qui constituent un élément clé dans la détermination d'engagements et d'objectifs communs qui se reflètent dans le Plan pour l'égalité.

Le Plan d'égalité comprend un protocole pour la prévention des situations de harcèlement au travail et de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise, qui se veut un guide d'actions à entreprendre dans ce type de situations et détaille 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.

Les efforts menés 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 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.

Conformément à la loi générale sur les droits des personnes handicapées et leur inclusion sociale (LGD), le recrutement de personnel en situation de handicap est associé à l'adoption de mesures alternatives pour se conformer à la loi. Plus précisément, en Espagne, l'entreprise a eu recours à des mesures alternatives en passant des contrats pour différents biens et services avec des centres d'emploi spéciaux pour plus d'un million d'euros, ce qui représente un montant équivalent à l'embauche de plus de 50 personnes en situation de handicap, en plus des 24 personnes embauchées directement.

L'entreprise collabore également avec différentes entités et associations qui promeuvent l'intégration des groupes particulièrement sensibles sur le lieu de travail, et se charge de supprimer tout obstacle qui empêche l'égalité d'accès et d'exécution des tâches.

Ailleurs, 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 en situation de handicap

2023	24
2022	24

En 2023, 24 personnes handicapées faisaient partie de l'équipe Finsa en Espagne.

Déconnexion numérique

L'article 88 de la loi organique 3/2018, du 5 décembre, sur la protection des données personnelles et la garantie des droits numériques, réglemente 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.

Nous vivons à une époque où nous sommes de plus en plus connectés numériquement. Cette évolution a modifié notre conception de la vie et de nos relations personnelles et professionnelles, en plus de la mise en œuvre, dans de nombreux cas, de modèles de travail hybrides afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et de contribuer ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et personnelle.

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 socioprofessionnelle 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 de manière individuelle dans chaque équipe, en fonction des besoins de l'employé et du département.

L'accord de classification des emplois intègre un système lié au développement des compétences professionnelles dans les différents métiers et spécialités.

La formation, clé du développement des talents

Heures de formation	Femmes	Hommes
Directeurs et directrices	-	20 (21)
Directeurs et directrices et techniciens et techniciennes	2874 (2 516)	5166 (4 084)
Personnel d'administration / agents commerciaux	697 (398)	778 (388)
Opérateurs et opératrices	2951 (3 717)	20039 (19 248)
Total	6521 (6 632)	26002 (23 742)

(X) Année 2022

Nous considérons que la formation est essentielle pour que les employés soient plus à même de faire face aux défis de notre travail quotidien, qui est de plus en plus complexe, et qu'elle nous permet d'attirer et de retenir les talents, tout en influant sur la qualité du travail.

L'accord de classification professionnelle conclu avec les représentants du personnel en 2023 intègre un système de classification directement lié au développement des compétences professionnelles dans les différents processus, métiers et spécialités de l'organisation et établit le cadre approprié pour la reconnaissance des qualifications professionnelles des employés par le biais de leur rattachement à des groupes professionnels.

Ce processus sera abordé progressivement au cours des prochaines années, en établissant une approche systématique de la conception du contenu de la formation, des ressources pédagogiques et du suivi pour confirmer l'assimilation des connaissances, des aptitudes, des capacités et des

comportements qui nous permettront de justifier la compétence professionnelle des personnes dans l'exercice de leur fonction. L'investissement dans la formation continue reste, pour nous, l'un des piliers du développement professionnel de l'équipe, car il permet à l'entreprise de se démarquer. 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 2023, le nombre total d'heures de formation s'est élevé à 32 524 (30 374 en 2022), dont une partie correspond à la formation à la prévention (voir page 38), à la formation à la protection des données personnelles et à la confidentialité des informations, à la formation au respect des normes et à la sensibilisation à l'égalité.

Dans la mesure où le type de formation le permet, les activités de formation continueront d'être dispensées selon un modèle hybride : en présentiel et en ligne.

Au cours de cet exercice 2023, des formations ont été dispensées en présentiel pour faciliter le transfert des connaissances. Elles avaient été suspendues ou organisées en ligne pendant la pandémie. Les formations qui le permettent continueront d'être dispensées en ligne ou à distance.

Mesures en faveur de l'emploi

Finsa reste attachée à la stabilité de l'emploi, la majorité de son personnel étant embauché en contrat à durée indéterminée. L'entreprise continue également à encourager la promotion interne, qui constitue le meilleur moyen de favoriser la croissance des individus 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 et 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 découverte 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.

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.

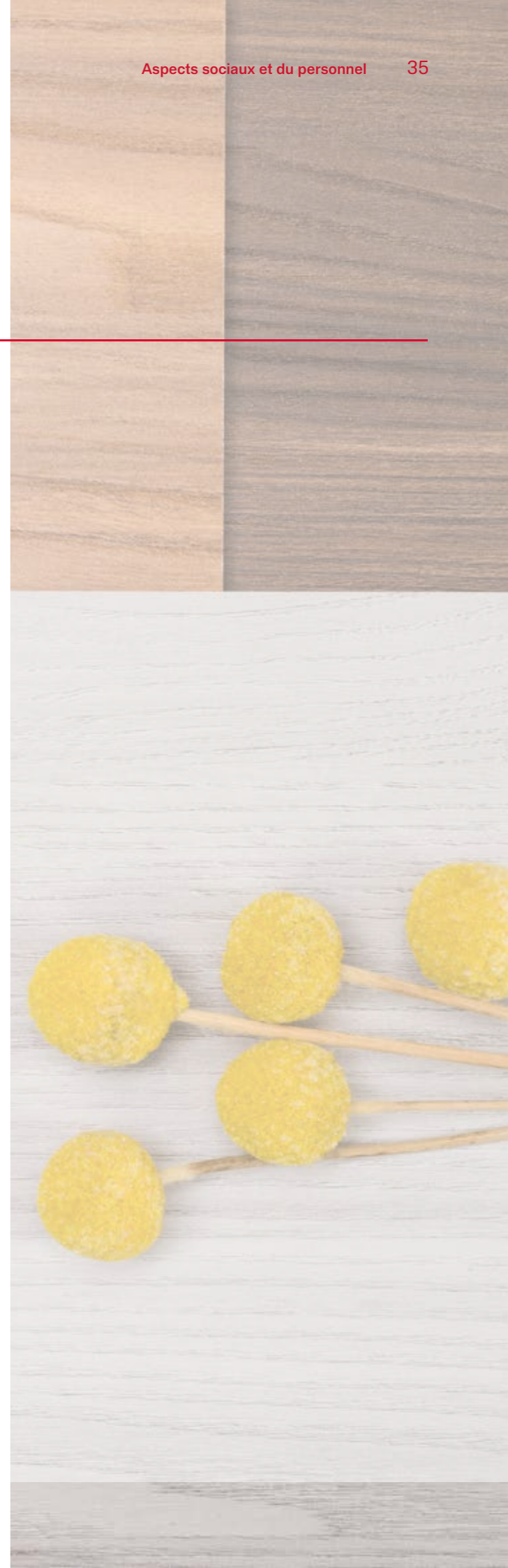
Nous poursuivons la collaboration entamée au cours de l'année académique 2014/2015, lorsque le premier accord de collaboration a été signé avec le Département de l'Éducation de la Xunta de Galicia, pour la mise en œuvre d'un projet de formation en alternance avec la licence professionnelle en Mécatronique Industrielle, au CIFP Polytechnique de Saint-Jacques-de-Compostelle. 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 laboratoires et systèmes 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'entre-

prise 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. Nous contribuons à leur fournir une base solide et une expérience qui favorise leur employabilité sur le marché et accélère leur intégration dans le monde du travail.

Au cours de l'année 2023, 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. Les usines d'Aragon ont accueilli des étudiants en alternance de la licence professionnelle d'automatisation et de robotique industrielle ainsi que des stagiaires.



En 2023, nous avons mené des évaluations psychosociales dans tous les centres de production de panneaux d'Espagne.

Promouvoir une culture de prévention

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

Au cours de l'année 2023, l'utilisation du nouvel outil d'analyse causale des accidents en général et, en particulier, des situations potentielles d'accidents graves, qui avait été mis en œuvre l'année précédente, a été consolidée.

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.

En 2023, un total de 133 (140 en 2022) 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.

Au cours de l'exercice, des évaluations psychosociales ont été réalisées dans tous les centres espagnols de production de panneaux et ont débuté au Portugal.

Indicateurs d'accidents (GRI 403-9)	Espagne		Portugal		France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Accidents avec arrêt	17 (9)	93 (102)	2 (2)	19 (20)	0 (1)	2 (6)
Taux d'incidence	3,20 (1,65)	4,18 (4,43)	3,85 (4,26)	6,11 (6,45)	0 (5)	2,44 (10,91)
Indice de gravité	0,57 (0,88)	1,83 (1,35)	0,30 (0,70)	0,62 (0,53)	0 (0,35)	82,11 (1) (0,88)
Indice de fréquence	18,32 (9,47)	23,94 (25,41)	18,49 (20,46)	29,18 (31,02)	0 (29,36)	21,87 (62,05)

(X) Année 2022

* 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.

(1) Indice variable selon la législation du pays en matière de jours perdus en cas d'accident mortel.

À la fin du premier cycle, 2015-2022, du projet basé sur les comportements de sécurité, nous avancerons dans la définition d'un modèle d'observation interne (OCP).

L'activité préventive est coordonnée par le Service de Prévention Commun (SPC), créé 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 bénéficie de la collaboration d'autres personnes, situées dans différents services, ayant une formation de base, intermédiaire et avancée, qui soutiennent et participent aux tâches confiées au service de prévention, ainsi que d'autres personnes ayant une formation avancée spécifiquement destinées 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 être en soi une action préventive dans le monde du travail. C'est pourquoi, pour la période 2015-2022, Finsa a mis au point un projet basé sur les comportements de sécurité. Au cours de chaque cycle, des observations comportementales sont effectuées sur les différents centres de travail, afin de suivre l'évolution et le degré d'application du système.

À la fin du cycle 2015-2022, un examen des différents centres est effectué et un nouveau modèle d'observation interne (OCP) est défini pour poursuivre le travail du premier cycle. Dans ce nouveau modèle, les comportements sûrs sont intégrés dans des aspects plus techniques de la sécurité et de la santé.

Activités sûres

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 est en place pour garantir que l'ensemble du personnel est conscient des risques 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.

Au cours de l'année 2023, nous avons mis au point, avec un soutien externe et, sur l'un de nos sites, un modèle de prédiction des accidents qui est encore en cours de test et de validation. Une fois le modèle abouti, il sera alimenté par diverses données historiques relatives à la production, à la main-d'œuvre, aux accidents, etc., et à partir de là, le système pourra générer des alertes visuelles sur la ligne de production, en indiquant le type de risque. Ainsi, nous pourrions prévoir quelles situations sont susceptibles de générer un incident.

Le centre de Rábade a obtenu la certification ISO 45001:2018 en système de gestion de la santé et de la sécurité.

Tout au long de l'année 2023, en plus de cette formation d'initiation, plus de 19 040 heures (20 818 en 2022) 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, plateformes 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.

Comité de santé et sécurité

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 cinq 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.

Audits

En 2023, des audits ont été réalisés dans les centres de Saint-Jacques de Compostelle, Cella, Padrón, Ourense, Rábade, Délégations commerciales et Cogeneración del noroeste. L'évaluation globale du système de prévention a été satisfaisante.

Cette année, le centre de Rábade a obtenu la certification ISO 45001:2018 du système de gestion de la santé et de la sécurité, qui sera étendue aux autres centres de production de panneaux.

Cette certification s'ajoute à celles déjà obtenues dans les usines du domaine chimique : Bresfor et Foresa.

Accords

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, nos 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 différencielles 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 requises 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 d'achat centralisé

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.

UNE-ISO 20400 dans le domaine chimique.

Foresa suit la norme UNE-ISO 20400 pour intégrer la durabilité dans ses processus d'achat et de gestion de la chaîne d'approvisionnement. Cela implique, entre autres, la recherche active de matières premières dans les entreprises qui mènent des politiques actives d'analyse du cycle de vie de leurs produits et qui valorisent, en plus des aspects économiques, l'impact et la responsabilité environnementale et sociale tout au long du cycle de vie des produits. Dans cette optique, des alliances ont été conclues avec nos fournisseurs de matières premières les plus importants pour la fabrication de produits biologiques et/ou à faible empreinte carbone. Foresa étudiera la possibilité d'une certification.



Nous disposons de l'Écolabel européen pour les revêtements de sol stratifiés.

Responsabilité envers le consommateur.

Circularité et durabilité des produits

Produit garanti

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 Dec-

laration). 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 2023, nous avons continué à faire des déclarations de produits.

L'EPD du CLT a été élaborée. Nous nous efforçons d'étendre la disponibilité de ce label écologique à tous les produits que nous fabriquons, comme un gage 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 circulaire².

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 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 %.

Déclaration sanitaire de produit - HPD

Une Déclaration Sanitaire de Produit (HPD) 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.

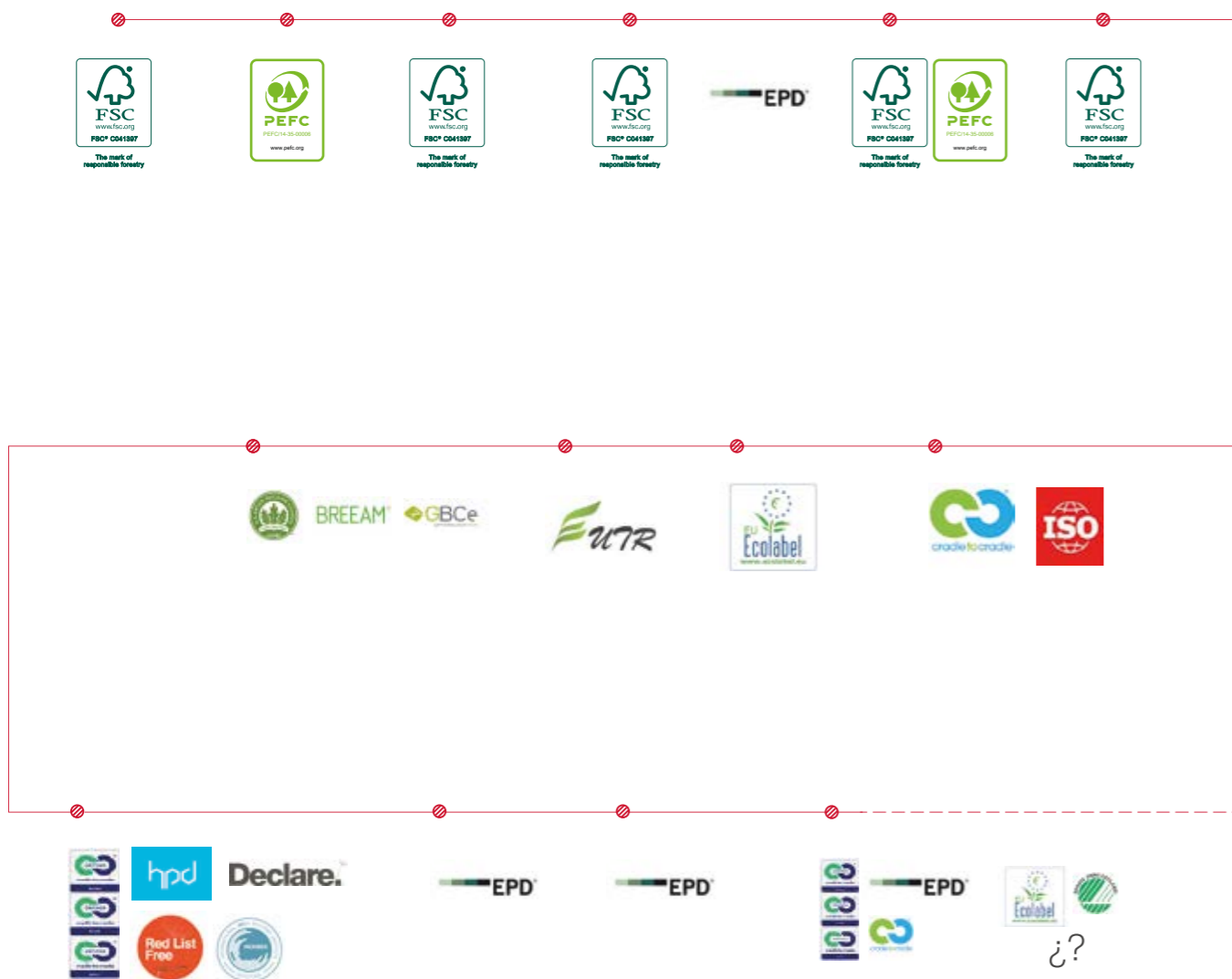
Écolabel

Label volontaire d'excellence environnementale créé par l'UE en 1992 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.





Au cours de l'exercice, nous avons développé l'EPD du panneau de bois lamellé-croisé (CLT). Nous continuons à travailler à l'extension de ce label écologique à d'autres produits.



Certifications forestières

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.

Certification de la chaîne de contrôle PEFC (PEFC/14-35-00006). Certification de la chaîne de contrôle FSC® (FSC-C041397).

EUTR

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

ISO 38200

ISO 38200 est une norme de certification valable dans le monde entier pour la transmission d'informations tout au long de la chaîne d'approvisionnement du bois et des produits dérivés.

Certifications de bâtiments durables

BREEAM et LEED VERT, WELL et LBC

Les matériaux de Finsa permettent de 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

Plaintes et réclamations

Finsa dispose pour ses clients, industriels et distributeurs, d'un système de traitement et de résolution des plaintes et/ou des 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 réclamations 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 2023, les dossiers gérés représentaient 0,17 % des ventes nettes totales.

¹ <https://www.finsa.com/fr/certificaciones>
<https://www.environdec.com/Detail/?Epd=7995>
<https://www.environdec.com/Detail/?Epd=7988>
<https://environdec.com/library/epd10735>
<https://www.environdec.com/library/epd6053>
² <http://ec.europa.eu/ecat/category/en/33/wood---cork--and-bamboo-b>
³ <http://materiales.gbce.es/tag/finsa/>



Au cours de l'exercice 2023, Foresa a obtenu la certification EcoVadis (outil de mesure de la performance) avec une note de bronze.

Certifications dans le domaine chimique

Cradle to cradle

Lancement à Foresa, en 2023, du processus d'obtention de la certification Cradle-to-Cradle, sur la base de la méthodologie d'évaluation définie dans la norme de produit C2C Certified pour la catégorie santé des matériaux. Ce certificat atteste que les matériaux utilisés dans le produit donnent la priorité à la protection de la santé humaine et de l'environnement, ce qui a un impact positif sur la qualité des matériaux disponibles pour une utilisation future et le cycle de vie.

EcoVadis

Foresa a effectué pour la première fois en 2023 le processus d'évaluation EcoVadis (outil d'analyse des performances) et a obtenu la note de bronze.

Le processus d'évaluation EcoVadis contribue à mettre en valeur les performances environnementales, sociales, éthiques et de durabilité, en améliorant les pratiques de transparence.

Écolabel Nordic Swan

L'Écolabel Nordic Swan est le label écologique officiel de développement durable pour les produits des pays nordiques. Il a été introduit par le Conseil nordique des ministres en 1989, dont le logo symbolise la confiance, l'intégrité et la liberté.

Foresa et Foresa France déclarent les informations nécessaires sur leurs produits pour que les clients obtiennent l'Écolabel Nordic Swan depuis 2021.

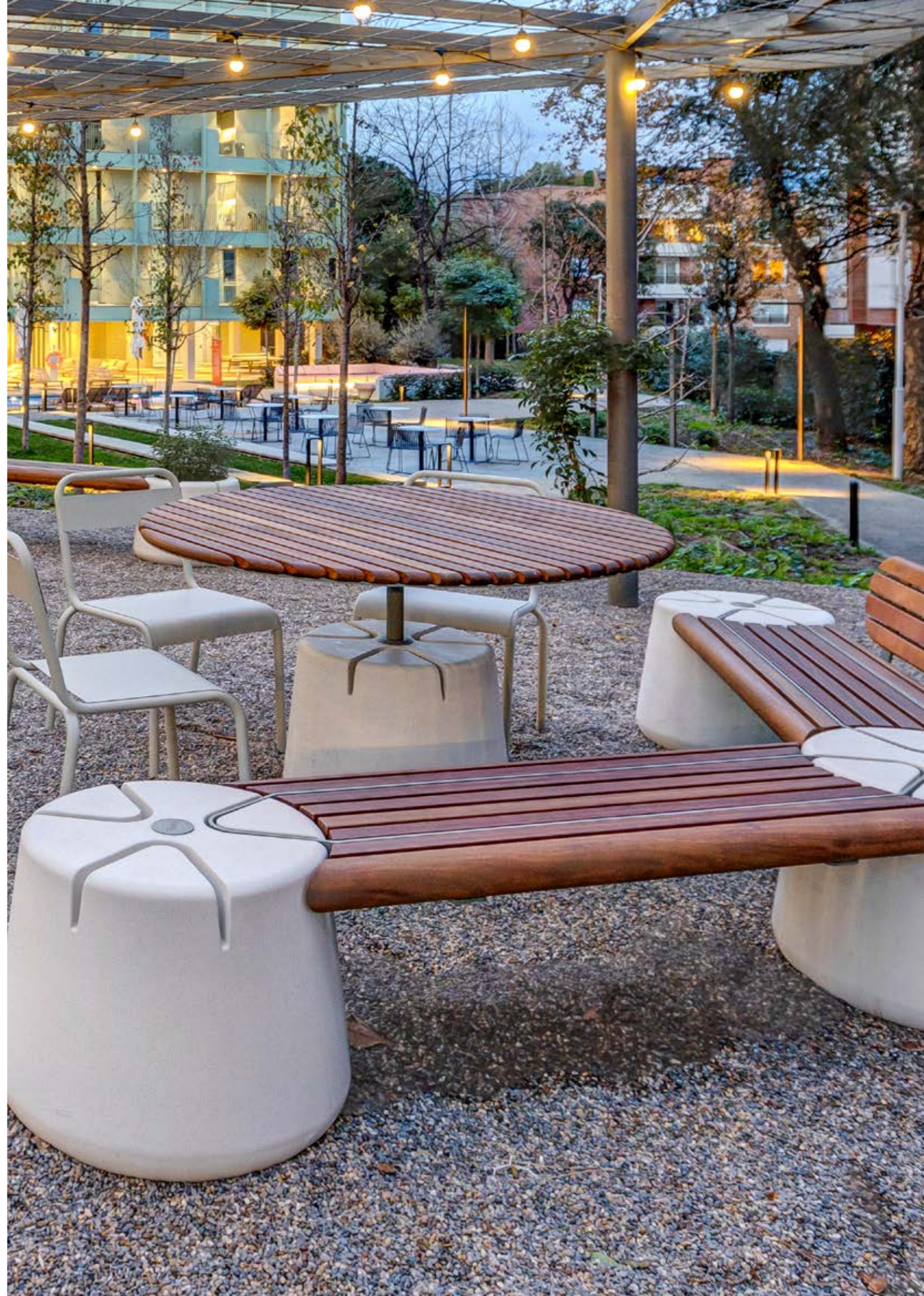
ISCC PLUS

La certification ISCC PLUS est un système volontaire qui s'applique à la bioéconomie et à l'économie circulaire pour les denrées alimentaires, les aliments pour animaux, les produits chimiques, les plastiques, les emballages, les textiles et les matières premières renouvelables issues d'un processus utilisant des sources d'énergie renouvelables.

Foresa dispose de cette certification dans ses installations portuaires du terminal de Vilagarcía de Arousa depuis 2020, qui sera prolongée jusqu'en 2023 pour la gestion de diverses matières premières et leur utilisation finale dans les processus de production.

Certificación SNVS

Le terminal de Vilagarcía de Arousa est également certifié sur la base des normes requises par le SNVS (Système national de vérification de la durabilité), réglementation spécifique applicable à la vérification de la durabilité des biocarburants et des bioliquides, réglementée par le décret royal 235/2018.





Finsa dispose d'un système de gestion environnementale conforme aux exigences établies dans la norme de référence UNE-EN ISO 14001.

Environnement et gestion durable

Le bois, une matière première essentielle

Depuis ses débuts, Finsa est consciente de la responsabilité qu'implique l'utilisation du 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 climatique. 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.

En partant de ce principe 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 tout comme les produits dérivés 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 sont significatives : 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 du 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 2023, Finsa a fabriqué 1,9 millions de m³ (2,1 millions de m³ en 2022) de bois technique, ce qui équivaut à une réduction de 2,4 millions de tonnes de CO₂.

La gestion de l'environnement, une ressource essentielle

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 régleme les systèmes de gestion environnementale.

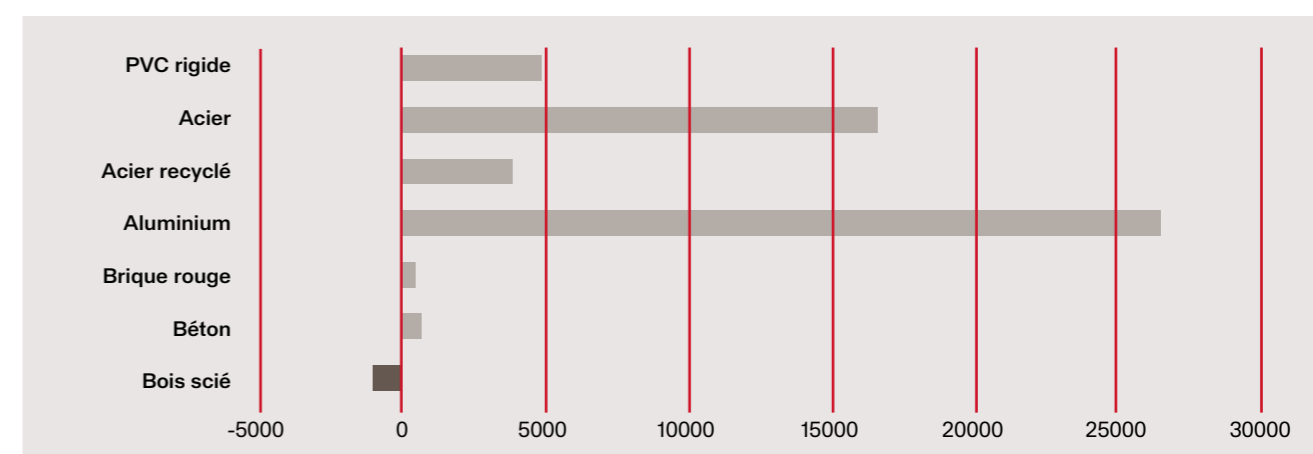
L'équipe de direction établit et développe sa politique, c'est-à-dire l'ensemble des lignes directrices et des objectifs généraux qui guident les actions de l'entreprise en matière de protection de l'environnement. À cette fin, elle prend une série d'engagements fondés sur le respect des exigences légales 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.

La conception de ce système de gestion établit donc un cadre de base. Sur cette base, chaque centre détermine les aspects environnementaux significatifs et établit son plan annuel de gestion environnementale, en tenant compte de sa propre réalité, de son environnement et des parties prenantes locales.

Émissions nettes de CO₂

Kg CO₂/m²



Au cours de l'exercice 2023, une analyse des risques et des opportunités climatiques a été réalisée dans un cadre de référence international.

Gestion des risques

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 centre 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 et les opportunités identifiés, ils sont intégrés dans le plan de gestion annuel.

Dans une perspective mondiale, nous avons mené au cours de l'année 2023 une analyse des risques et des opportunités climatiques dans le cadre de la TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures). Les installations physiques, les services et la chaîne de valeur associés aux activités liées au bois, à la chimie et à l'énergie ont été analysés.

L'analyse des risques physiques et transitoires a été réalisée en analysant la probabilité d'occurrence des dangers identifiés selon différents scénarios climatiques, ainsi que l'exposition et la vulnérabilité des différentes installations, plantations et secteurs d'activité. Aucun risque n'a été classé comme critique, les risques les plus importants ayant un niveau de risque faible ou moyen.

En ce qui concerne les risques physiques analysés, les plus notables pour les activités dérivées de la transformation du bois sont l'augmentation de la fréquence des incendies et l'augmentation des parasites qui affectent directement la production des plantations, avec un risque final moyen et faible respectivement.

Pour le secteur chimique, les risques les plus importants sont ceux qui affectent le processus de production et le transport des matières premières essentielles. Ces risques sont les périodes de sécheresse et de pénurie d'eau liées à la diminution des précipitations et, d'autre part, les tempêtes maritimes.

Le mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (CBAM) affectera les matières premières utilisées pour la fabrication d'engrais, d'acier, de ciment, d'hydrogène et d'énergie, entre autres. Dans le cadre des nouvelles règles définies pour le système d'échange de quotas d'émission (ETS), nous prévoyons une réduction des allocations gratuites de carbone pour la période 2026-2030. Il s'agit des risques transitoires qui se sont avérés les plus importants et dont l'impact sur les entreprises devrait être faible.

Il convient également de souligner les coûts associés à la transition énergétique, tels que l'augmentation du prix des carburants pour le transport, qui représentent des risques transitoires auxquels nous devons faire face, notamment en fonction de l'évolution de la décarbonisation du secteur des transports, suite à son entrée dans le système d'échange de quotas d'émission.

D'autre part, le groupe Finsa a également analysé un certain nombre d'opportunités liées au changement climatique. L'objectif est de pouvoir tirer parti de celles qui sont les plus réalisables et de se positionner de manière adéquate face à la perturbation majeure que représente le changement climatique. Pour chaque opportunité, son niveau de faisabilité (technique et économique) et son niveau de développement actuel ont été analysés. Les opportunités les plus importantes sont les suivantes :

L'économie circulaire et le bois de proximité comme base de la bioéconomie sont deux des opportunités identifiées dans l'analyse.

- Augmentation de la demande de bois certifié et de produits du bois fabriqués à partir de matériaux durables.
- Le bois de proximité comme base de la bioéconomie et de la fixation de la population dans les zones rurales.
- L'économie circulaire, notamment en ce qui concerne l'utilisation accrue des déchets de bois comme matière première.
- Amélioration de l'efficacité des processus de production et augmentation de l'utilisation des énergies renouvelables, en profitant de conditions de financement favorables pour augmenter la capacité des installations de production et d'autoconsommation.
- Revalorisation des résines et nouvelles technologies basées sur des sources de carbone renouvelables provenant de différents déchets contenant du carbone biogénique pour la fabrication de résines ou d'autres produits chimiques à faible empreinte carbone.

Nous constatons donc que la disponibilité des ressources en bois, la gestion de l'eau et l'indépendance des processus de production par rapport à l'utilisation de combustibles fossiles restent les trois questions majeures sur lesquelles l'organisation doit concentrer ses ressources disponibles.

Outre les risques climatiques, il existe d'autres risques environnementaux, tels que la pollution lumineuse ou le bruit émis à l'extérieur, qui 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 aucun manquement en matière d'émissions sonores dans les limites des installations.

Nous gérons et recyclons le bois pour en faire de nouveaux matériaux et nous recherchons et investissons dans de nouvelles technologies de recyclage.

Utilisation durable des ressources

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 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.

Finsa conclut des accords avec les communautés forestières pour soutenir et développer conjointement des plantations forestières qui permettent fondamentalement la reconstitution, l'amélioration sylvicole et la revalorisation des forêts de conifères. En ce qui concerne l'environnement, nous nous efforçons de répondre aux besoins des individus et des communautés en fournissant des conseils sur mesure et en assurant un contrôle et un suivi détaillés de tous les processus et de toutes les phases. En outre, notre politique d'achat de matières premières locales donne la priorité aux petits producteurs locaux. Pendant l'année 2023, nous avons maintenu environ 70 % de notre consommation de bois dans un rayon d'approvisionnement inférieur à 150 km et mobilisé plus de 2,9 millions de m³ bois, provenant principalement de petits fournisseurs locaux, notamment des scieries, des exploitants forestiers, 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. Cela nous permet de remplacer l'utilisation du bois par des déchets de bois générés à la fin de leur vie utile, prolongeant ainsi leur cycle de vie.

En ce qui concerne nos propres ressources, nous disposons de deux plateformes de stockage pour la récupération du bois, l'une à Morcenx (France) et l'autre à Chinchilla de Montearagón (Albacete). Nous disposons également de 740 conteneurs de collecte propres et nous développons quotidiennement notre coopération avec le réseau des gestionnaires de déchets intermédiaires. En

En 2023, 504 119 tonnes de bois recyclé ont été réutilisées comme matière première.

conséquence, 504 119 tonnes de bois recyclé ont été réutilisées comme matières premières en 2023 (481 217 tonnes en 2022), ce qui représente une augmentation d'environ 23 000 tonnes par rapport à 2021 (+5 %), mais de plus de 134 000 tonnes (+36 %) par rapport à 2018 (voir GRI 306).

Le chemin déjà parcouru dans les centres de production de Cella et de Luso Finsa sera également renforcé dans l'usine de Saint-Jacques-de-Compostelle, pour laquelle d'importants investissements sont prévus dans les années à venir, ce qui permettra une plus grande utilisation des

déchets de bois dans la fabrication de panneaux d'aggloméré.

De même, l'entreprise travaille intensivement à l'analyse de technologies viables permettant l'incorporation de déchets de bois dans la fabrication de panneaux MDF, du point de vue du cycle de vie du produit. En conséquence, un projet à l'échelle industrielle a été lancé, qui nous permettra d'apprendre et de développer une solution qui pourra ensuite être étendue.

Matières premières

(GRI 301)

	2022	2023
Bois	3 110 200 tonnes	2 896 475 tonnes
Bois provenant de sources sûres	100 %	100 %
Certifié PEFC¹	45,24 %	45,44 %
Certifié FSC²	2,4 - 15 %	3,38 - 27,47 %
Résines	254 775 tonnes	240 136 tonnes
Méthanol (fabrication de résines)	174 609 tonnes	167 031 tonnes

¹Certificat global de groupe (multisite). Le pourcentage de la superficie forestière certifiée PEFC en Espagne par rapport à la superficie forestière totale est de 14,4 % (30,2 % en Galice et 9,5 % en Aragon).

« PEFC est le système de certification forestière le plus implanté 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. Pour ce faire, elle s'appuie sur la collaboration des propriétaires et des entreprises du secteur forestier, qui misent sur la certification de leurs forêts et de leurs industries, assurant ainsi la durabilité du secteur ». (Source : <https://www.pefc.es/pefc.html>).

²Le pourcentage de certification FSC varie en fonction du site de production, car le FSC n'admet pas la possibilité d'une certification multi-sites. Pourcentage approximatif de la superficie certifiée FSC en Espagne en 2023 : 3,8 %

« Le 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>).

Nous avons consolidé les systèmes de gestion de l'énergie selon la norme UNE-EN ISO 50001:2018.

Énergie

Les processus de séchage des particules ou fibres de bois humides sont les principaux utilisateurs de l'énergie thermique générée 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. La consommation d'énergie thermique des usines chimiques n'est pas pertinente, car elles sont conçues pour utiliser l'enthalpie générée par les processus chimiques.

La consommation d'énergie électrique est présente dans tous les processus de production et avec des intensités différentes selon le type de carton fabriqué. Il s'agit essentiellement de déchiqueter et de broyer le bois, de fragmenter les copeaux, de poncer et de découper le produit final.

Il convient de souligner la consolidation des systèmes de gestion de l'énergie, basés sur la norme UNE-EN ISO 50001:2018. En 2023, nous avons obtenu la certification dans les centres de Cella, Ourense, Padrón, Saint-Jacques-de-Compostelle et Rábade. Ceux-ci seront progressivement rejoints par les usines d'Aveiro, Caldas de Reis et Nelas.

Les indicateurs de gestion de l'énergie continuent d'évoluer positivement en termes absolus. D'ici 2023, nous sommes parvenus à ce que 89 % de l'énergie thermique utilisée provienne de sources renouvelables. Cette utilisation de l'énergie biogénique permet d'éviter des émissions atmosphériques équivalent à 410 625 tonnes de CO₂¹.

¹Se référant à la combustion du gaz naturel, pour la même énergie thermique générée.

Les résultats présentés sont le fruit du plan d'investissement qui a permis d'augmenter la capacité nominale des installations de combustion à base de biomasse. L'augmentation progressive de l'utilisation de bois recyclé à faible teneur en humidité contribue également à la réduction de la consommation d'énergie thermique primaire. À l'heure actuelle, l'installation d'une deuxième grille de biomasse dans l'usine d'Ourense est en cours, ce qui garantira son indépendance opérationnelle par rapport aux combustibles fossiles.

En termes d'efficacité énergétique, diverses actions ont également été menées, axées sur l'amélioration des systèmes de régulation thermique, la gestion interne des biodéchets générés, le renforcement de l'isolation thermique et l'utilisation de diverses énergies résiduelles.

Si nous regardons de plus près la consommation d'électricité, les usines ont développé leurs plans d'action associés à l'efficacité énergétique des processus, en se concentrant sur les plus grands points de consommation tels que le réseau d'air comprimé, l'installation de variateurs de fréquence pour les moteurs à forte consommation, le remplacement des unités de pompage par d'autres ayant une consommation spécifique plus faible, la régulation du régime de fonctionnement des aspirateurs et des convoyeurs pneumatiques.

Nous avons également investi dans d'autres projets plus importants visant à l'autoproduction d'électricité renouvelable. Au dernier trimestre 2023, les centrales photovoltaïques de Cella, Luso Finsa et Orember ont été mises en service, rejointes en 2024 par celles déjà achevées de Padrón et Fibrador. Le démarrage de l'installation d'autoproduction par biomasse de Cella est prévu

Nous avons mis au point des projets visant l'autoproduction d'électricité renouvelable.

pour le second semestre 2024, ce qui permettra de valoriser énergétiquement 100 % des déchets de biomasse générés dans le processus et qui ne peuvent pas être utilisés comme matière première. C'est un autre exemple de l'utilisation en cascade du bois.

Le résultat final de ces investissements nous donnera une capacité d'autoproduction d'électricité renouvelable de 49 GWh par an dans les usines de panneaux, qui s'ajoutera aux 8,2 GWh par an déjà produits dans les 3 usines chimiques.

Gestion de l'énergie¹

(GRI 302)

	2022	2023
Consommation d'énergie thermique dans les installations de combustion²	10 021 TJ	8 219 TJ
D'origine biogénique (biomasse)	75 %	89 %
D'origine fossile	25 %	11 %
Consommation d'énergie des véhicules à moteur³	90 TJ	81 TJ
Consommation d'électricité	624,02 GWh	587,15 GWh
Électricité injectée dans le réseau par les centrales de cogénération	227,29 GWh	56,56 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.

Au cours du dernier trimestre de l'année, des centrales photovoltaïques ont été mises en service sur plusieurs de nos sites de production.

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 sur le marché pour le traitement sec des gaz. C'est pourquoi nous considérons 2021 comme l'année de référence pour évaluer l'évolution de la consommation d'eau, avec une valeur de 2 232 878 m³.

Gestion de l'eau

(GRI 301)

	2022	2023
À partir du réseau municipal	623 890 m ³	458 581 m ³
À partir d'un captage souterrain ou de surface	1 410 862 m ³	1 555 205 m ³

Les émissions directes de GES ont été réduites de 70 % par rapport à celles vérifiées il y a deux ans (réf. 2021).

Émissions

Toutes les usines sont soumises au système d'échange de quotas d'émission (ETS), de sorte que les émissions liées à toutes les installations fixes de combustion et aux processus chimiques sont vérifiées chaque année par une entreprise externe. Ces émissions représentent plus de 90 % du total des émissions directes déclarées.

Notre stratégie de décarbonisation continue de se concentrer sur la réduction des émissions directes, c'est-à-dire celles dont nous sommes directement responsables et sur lesquelles nous avons la pleine capacité d'influer. Les émissions directes de GES (scope 1) ont été réduites cette année de 70 % par rapport aux émissions vérifiées en 2021. Cette amélioration substantielle est liée à la stratégie de découplage des combustibles fossiles et aux différentes actions d'efficacité énergétique décrites ci-dessus.

Les émissions associées aux véhicules à moteur représentent 7 % de notre scope 1. Dans ce contexte, nous poursuivons le remplacement progressif des chariots élévateurs à moteur diesel par de nouveaux chariots élévateurs électriques. Actuellement, nous disposons de 94 unités sans émissions directes. À cela s'ajoutent 14 chariots élévateurs alimentés au GPL, ce qui représente une réduction de 15 % des émissions par rapport au diesel traditionnel.

Suite à la publication de la circulaire 2/2021 du 10 février, la CNMC publie (à partir de 2021), l'étiquetage énergétique de toutes les entreprises commerciales qui ont enregistré des ventes d'énergie au cours de l'année correspondante, ainsi que

l'étiquetage de l'électricité restante des entreprises commerciales qui ont délivré des garanties d'origine à leurs clients. Cela nous a conduit à appliquer dès 2021 le facteur d'émission correspondant à l'étiquetage restant de l'électricité achetée en Espagne et en France pour le calcul des émissions liées à l'origine de l'électricité achetée (scope 2).

En ce qui concerne les émissions du scope 3, nous avons développé un outil en 2023 qui nous permet de calculer les émissions associées au transport des matières premières et des produits finis. Il s'agit d'un projet très complexe, compte tenu des caractéristiques du marché, mais surtout de notre proposition de valeur en termes de portefeuille, de taille des lots et de service. En ce qui concerne les autres catégories pour la quantification du scope 3, nous avons lancé le calcul avec l'aide d'un consultant spécialisé. Grâce à tout cela, en 2025, nous serons en mesure de présenter un chiffre vérifié qui servira de point de départ à l'élaboration d'une stratégie de décarbonisation.

L'Organisation continue de prendre des mesures pour faire avancer la décarbonisation des matières premières à base de bois.

Il est important de noter que l'Organisation prend des mesures décisives pour faire progresser la décarbonisation des matières premières à base de bois. Cette année, nous avons lancé la commercialisation du panneau Fibrapan Bio. Il s'agit d'un panneau de fibres de moyenne densité fabriqué à base de colles écologiques, sans formaldéhyde ajouté, et de paraffine d'origine biologique qui permet d'atteindre plus de 99 % de composants naturels.

Dans ce contexte, un investissement stratégique est prévu sur le site de Caldas de Reis, où seront fabriquées des résines obtenues à partir de la biomasse et des émulsions de paraffine, également d'origine renouvelable, ce qui permettra d'augmenter l'offre de panneaux en bois, dans lesquels

la présence de matières premières d'origine fossile est nulle.

Pour clore le chapitre des émissions atmosphériques, nous confirmons l'évolution très positive en termes de réduction des émissions de COV (composés organiques volatils) depuis 2021, qui s'explique par l'amélioration continue des technologies de contrôle des émissions utilisées dans les principales sources d'émission.

Réchauffement climatique et émissions atmosphériques

(GRI 305)

	2022	2023
Émissions directes GES¹ (scope 1)	212 470 Tonnes de CO ₂ eq	86 834 Tonnes de CO₂eq
Émissions indirectes GES (scope 2)	164 560 Tonnes de CO ₂ eq	146 140 Tonnes de CO₂eq
Émissions directes de COV²	1 527 Ton C	1 224 Ton C
Émissions indirectes GES³ (scope 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, mais font actuellement l'objet d'un calcul à part.

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

Déchets

Les déchets internes issus de la transformation du bois font partie intégrante des processus de production et sont réintroduits dans la fabrication du panneau. Ceux dont la réutilisation n'est pas viable comme matière première en raison de leurs caractéristiques physiques sont valorisés énergétiquement dans les chaudières.

Les autres déchets incompatibles avec nos processus de production doivent être traités hors site. Parmi ces derniers, 97 % sont récupérés, et seulement 3 % sont destinés à des opérations d'élimination. Enfin, seuls 2 % sont classés comme déchets dangereux.

Au niveau mondial, on observe une augmentation de la production de ces déchets, principalement en raison des cendres des chaudières à biomasse.

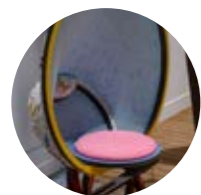
Cette augmentation en termes absolus est inévitable, car l'utilisation accrue de la biomasse fait partie de la stratégie de décarbonisation. Le contrôle continu et l'optimisation de la combustion dans les chaudières visent à minimiser le niveau de cendres imbrûlées, contribuant ainsi à la réduction du poids spécifique des cendres. Nous continuons à progresser dans les projets de RDI axés sur l'utilisation de ces cendres dans divers matériaux associés à la construction durable, comme alternative à leur utilisation actuelle dans la restauration des zones dégradées et dans la production d'engrais par les gestionnaires autorisés.

Dans le même esprit de récupération des matériaux, nous étudions également l'obtention de biomatériaux destinés à différentes utilisations à partir de boues d'épuration ou d'autres déchets de traitement du bois générés par les processus de fabrication.

Déchets

(GRI 306)

	2022	2023
Déchets de bois valorisés comme matière première	481 217 tonnes	504 119 tonnes
Déchets générés par les processus de production	97 417 tonnes	107 183 tonnes
% valorisation vs total	97 %	97 %
% dangereux vs total	3 %	2 %



Les produits en bois jouent un rôle important dans la préservation des forêts.

Dans le domaine de la chimie, la position de l'Europe dans la production de produits chimiques à partir de la biomasse et de sous-produits se limite à quelques composés, alors que la demande est l'une des plus fortes au monde. Les déchets lignocellulosiques constituent l'une des ressources les plus abondantes et n'entrent pas en concurrence avec les produits utilisés dans la chaîne alimentaire. Foresa fabrique ces produits à base de plantes à l'échelle industrielle et a comme projet la revalorisation des déchets forestiers pour les utiliser comme matière première dans la synthèse d'adhésifs et d'autres produits secondaires, utilisés dans le secteur du bois, ainsi que dans la construction, l'emballage, etc

Protection de la biodiversité

Nous savons que la protection de la biodiversité est une demande sociale ainsi qu'une demande de notre industrie, à laquelle nous répondons en optimisant l'utilisation de la sylviculture. C'est pourquoi nous considérons qu'il est de notre devoir de respecter et de protéger notre principale matière première, le bois. Ainsi, dans le cadre de notre responsabilité d'assurer un progrès fondé sur la protection de l'environnement, nous promouvons activement l'utilisation de bois provenant de forêts FSC et PEFC, certifications qui garantissent une gestion durable des forêts. L'abattage du bois est soumis à autorisation et s'appuie sur des études préalables du peuplement forestier afin d'assurer la préservation de la biodiversité dans chaque cas. De cette manière, non seulement nous encourageons activement l'utilisation de bois provenant de forêts certifiées, mais nous assurons également une gestion forestière de plus en plus durable, et donc un meilleur avenir pour le secteur dans son ensemble.

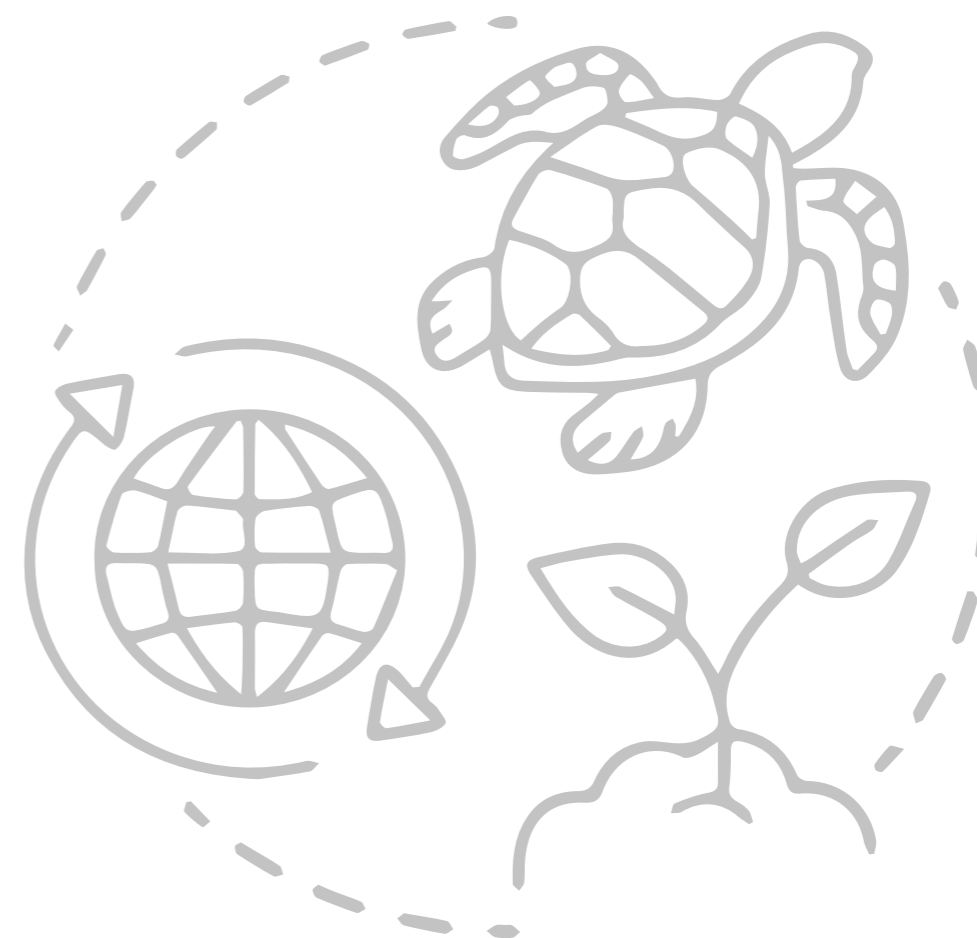
Toutes les installations du groupe Finsa sont soumises à la directive 2010/75/UE sur les émissions industrielles, qui refond la directive 96/61/CE relative à la prévention et à la réduction intégrées de la pollution (IPPC) et six directives sectorielles.

Ainsi, toutes les usines ont traité les autorisations environnementales intégrées correspondantes et, le cas échéant, conformément à la législation en vigueur, ont 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.

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 :

Caractéristiques naturelles d'intérêt

	Direction	Distance	Protection
Système Fluvial Rivière Ulla-Deza	Entoure l'installation au nord, à l'est et au sud	3 m (point le plus proche)	Réseau Natura 2000 (ZEC) Zone ZEPVN
Complexe Humide d'Arousa	Entoure l'installation au nord, au sud et à l'est	3 m (point le plus proche)	-





Engagement envers la société

En 2023, nous avons continué divers projets promus par la communauté académique, par différentes ordres professionnels, organisations et associations à but non lucratif et par différentes administrations locales et régionales. Ces projets 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.

Vocation associative

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.

Projets

Poursuivant le travail entamé ces dernières années, nous continuons à collaborer à différents projets qui contribuent au développement des communautés dont nous faisons partie.

Projets de collaboration dans le domaine de la formation

- Collaboration au programme InnovaTech FP, promu par le conseil régional de l'éducation pour la promotion de projets technologiques par les étudiants et le transfert de connaissances aux entreprises.
- Projet G2030 : Profils professionnels pour l'avenir, coordonné par le conseil régional de l'éducation et la Fundación Empresa-Universidad Gallega (FEUGA).
- Projet Futurefacing 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 sec-

teur 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.
- Collaboration au master en logistique et au master en industrie 4.0 de l'U.Vigo en tant qu'entreprise démonstratrice.
- 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

Voici quelques-uns des projets les plus pertinents sur lesquels nous avons travaillé en 2023 :

- Projet Smartlogistic : Dans le domaine de l'industrie 4.0, ce projet est axé sur la recherche de l'efficacité intralogistique et la réduction de l'empreinte carbone liée à la distribution.
- 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. La mise en œuvre et le développement de ces modèles nous ferons avancer vers la fabrication intelligente et durable dans l'industrie 4.0. Le projet Enxeño+ a été subventionné par l'Agence galicienne de l'innovation (GAIN) et des fonds FEDER.
- Projet Smartpack : poursuite du projet cofinancé par le ministère des sciences, de l'innovation et des universités et l'Agence nationale de la recherche. Ce projet novateur en Espagne aborde le développement d'une ligne de production d'emballages de composants basée sur un processus intelligent, grâce au déploiement de technologies de fabrication innovantes, combinées à 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

Continuamos desarrollando distintos proyectos relacionados con la innovación, la eficiencia y la industria 4.0.

- 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 troisième édition de ce programme d'innovation axé sur la durabilité et la réduction de l'empreinte carbone.
- 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 : poursuite de notre 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 ». Poursuite de notre collaboration avec le CiTIUS (Centre singulier de recherche en technologies intelligentes de l'Université de Saint-Jacques-de-Compostelle - USC) et le CESGA (Centre galicien de supercalculateurs) qui contribuera à l'amélioration et à l'optimisation des processus de fabrication.
- Collaboration à l'édition Spanish Makers Camp.
- Le CDP (Carbon Disclosure Project) est une organisation caritative à but non lucratif qui gère le système mondial de divulgation d'informations permettant aux investisseurs, aux entreprises et aux gouvernements de gérer leur impact sur l'environnement. Ce système de gestion volontaire est en place depuis plus de 20 ans et vise à accélérer le rythme du changement vers une économie durable pour tous les acteurs concernés, y compris les actions des entreprises et également au niveau urbain. Bresfor a rejoint cette initiative en 2023.
- Depuis 2017, les usines de Foresa et de Bresfor font partie du programme d'adhésion volontaire Responsible Care, une initiative mondiale de l'industrie chimique visant à progresser dans l'amélioration continue de la sécurité, de la santé et de la protection de l'environnement dans toutes les opérations de ce secteur grâce à une approche durable et socialement responsable. Il s'agit d'un cadre de référence industriel qui a permis aux entreprises chimiques de progresser dans la gestion sûre des produits chimiques et dans l'excellence de leur performance opérationnelle.
- Foresa est membre de SusChem-Espagne depuis 2018 et participe activement à des groupes de travail d'intérêt tels que : la bioéconomie pour l'industrie chimique, le CO2 comme matière première, la conception de réactions et de processus, et la récupération chimique des déchets. SusChem-Espagne est la plateforme technologique et d'innovation pour la chimie durable, avec une structure publique-privée, dirigée par l'industrie et avec la participation de tous les agents du système scientifique, technologique et

Continuamos participando en proyectos de carácter social y cultural desarrollados por entidades sin ánimo de lucro.

d'innovation, qui promeut les activités de coopération et l'échange de connaissances et d'expériences dans le domaine de la chimie durable.

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

Cette année encore, nous avons continué à collaborer avec d'autres entreprises du secteur et avec l'administration galicienne pour améliorer les conditions de travail dans les forêts, en participant à la mise au point d'outils qui favorisent des activités sans danger. Ce projet a permis de continuer à élaborer divers documents sur la planification préventive et la coordination des activités dans ce domaine.

Participation à la Fundación Empresa-Universidad Gallega (FEUGA)

Finsa est un membre fondateur et participe au conseil d'administration de la Fundación Empresa-Universidad Gallega (FEUGA). Fondée en 1982, la FEUGA est spécialisée dans le transfert de connaissances, d'innovations et de technologies du système universitaire galicien vers le monde des affaires et la société en général. La Fondation est une référence en matière de gestion des relations entreprises-universités, de promotion et d'exécution de projets collaboratifs de RDI et de mise en œuvre, d'amélioration, de gestion et de certification de l'innovation dans les entreprises.

Participation à l'observatoire 2030 du Conseil supérieur de l'ordre des architectes espagnols (CSCAE)

En 2023, Finsa est restée en lien avec différentes

tables de l'Observatoire de l'architecture, promues par le Conseil supérieur de l'ordre des architectes espagnols (CSCAE) afin de 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.

Inclusion dans le Réseau aragonais des entreprises saines

Le Réseau aragonais des entreprises saines, une initiative coordonnée conjointement par la Direction générale du travail et la Direction générale de la santé publique, a récompensé Finsa Cella pour le déploiement de sa politique de prévention par le biais d'actions visant à améliorer les conditions de travail en promouvant la santé.

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

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

Projets d'action sociale

Nous continuons à fournir du matériel pour adapter les 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 le respect des normes sont les piliers 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 fixent les valeurs et les lignes de conduite qui doivent être respectées par toutes les personnes qui composent le groupe.

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

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.

Nous continuons à travailler sur la formation et la diffusion du modèle de prévention de la criminalité mis en place ces dernières années.

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 actes illégaux peuvent être commis (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 2023, le travail s'est poursuivi dans ce sens, avec des actions principalement axées sur la formation de l'ensemble du personnel du Groupe.

Informations fiscales

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

En 2023, comme en 2022, 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. Bénéfices avant impôts

Les bénéfices avant impôts de chaque société, agrégés 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 3,51 millions d'euros ont été perçus au cours de l'exercice 2023 pour l'exercice 2022 : en Espagne, 3,49 millions d'euros et en Irlande, 0,02 million d'euros. Des paiements d'impôts pour l'exercice précédent s'élevant à 2,50 million d'euros ont également été effectués en 2023 : en Espagne 48 683 euros, au Portugal 1,22 millions d'euros, en France 1,00 million d'euros, au Royaume-Uni 0,13 million d'euros, en Pologne 49 437 euros, en Italie 83 504 euros et au Panama 4 554 euros.

3. Subventions publiques reçues :

38,85 millions d'euros de subventions ont été reçus d'organismes publics en 2023 (en 2022 : 37,31 millions).

- Subventions en capital 37,20 millions d'euros (en 2022 : 35,56 millions) : 36,09 millions d'euros correspondent à des quotas d'émission (en 2022 : 34,79 millions d'euros), 1,11 million d'euros ont été accordés pour des investissements réalisés dans l'expansion et la modernisation des installations industrielles du groupe (en 2022 : 0,77 millions).
- Subventions d'exploitation : 1,65 million d'euros, principalement des aides publiques pour les activités de RDI ainsi que des aides reçues en tant que consommateurs électro-intensifs pour les éléments que nous prenons en charge dans le prix de l'électricité payée (en 2022 : 1,75 millions).



Pays

	Bénéfices avant impôts (1) (Euros)		Impôt sur le revenu payé (2) (Euros)		Subventions publiques reçues (3) (Euros)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Espagne	104.027.930	132.915.519	21.358.294	31.763.481	32.208.635	33.751.880
Portugal	48.218.354	42.259.363	6.505.140	8.149.890	5.082.094	5.089.814
France	14.036.245	8.570.761	717.096	1.729.162	8.667	5.833
Royaume-Uni	1.551.976	1.477.571	159.357	258.680	14.046	-
Pays-Bas	1.184.307	1.275.973	133.158	162.139	-	-
Irlande	1.363.562	1.454.143	16.648	81	-	-
Pologne	355.846	420.165	40.199	51.190	-	-
Italie	337.000	81.373	5.040	88.544	60	2.204
Émirats arabes unis	54.592	-98.223	-	0	-	-
Mexique	6.294	9.831	-	0	-	-
Panama	281.064	254.798	6.721	11.100	-	-
Total	171.417.170	188.621.274	28.941.653	42.214.268	37.313.502	38.849.731



Annexe I

Analyse de 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 CO2, 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		-
	Stages en entreprise	X	O		
	Conditions de travail	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)
Relations de travail	X	O			
Santé et Sécurité	X	O	O		
Social	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).
	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).
Autres	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).
	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

Secteur	Contenu	Question matérielle (Oui/Non)	Indicateur GRI associé	Paragraphe du document/ de la page	Observations
Modèle d'entreprise	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/	6 à 15	
	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	68 à 69	
Politiques	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 liste 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
Risques à CT, MT et LT					
Global Environnement					
	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	48 à 60	
Pollution					
	Mesures visant à prévenir, réduire ou remédier aux émissions de carbone qui affectent gravement l'environnement.	OUI	3-3	48 à 60	
Questions environnementales	Prise en compte de toute forme de pollution atmosphérique spécifique à une activité, y compris la pollution sonore et lumineuse.	OUI	3-3	48 à 60	
Économie circulaire et prévention et gestion des déchets					
	Économie circulaire.	OUI	3-3	11	
	Déchets : Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets.	OUI	3-3/ 306-3	48 à 60	
	Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire.	NON			
Utilisation durable des ressources					
	Consommation et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales.	OUI	303-5	48 à 60	
	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation.	OUI	301-1	48 à 60	
	Consommation d'énergie directe et indirecte, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et l'utilisation des énergies renouvelables.	OUI	302-1	48 à 60	

Annexe II

Secteur	Contenu	Question matérielle (Oui/Non)	Indicateur GRI associé	Paragraphe du document/de la page	Observations
Questions environnementales	Changement Climatique				
	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	48 à 60	
	Mesures prises pour s'adapter aux conséquences du changement climatique.	OUI	3-3	48 à 60	
	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	48 à 60	
	Protection de la biodiversité				
	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité.	OUI	3-3	60 à 61	
	Impacts causés par des activités ou des opérations dans des zones protégées.	OUI	304-2	48 à 60	
	Emploi				
	Nombre total et répartition des salariés par sexe, âge, pays et classification professionnelle.	OUI	405-1	19	
	Nombre total et répartition des types de contrats de travail.	OUI	2-7	20	
Nombre annuel moyen de contrats permanents, de contrats temporaires et de contrats à temps partiel par sexe, âge et classification professionnelle.	OUI	405-1	21		
Nombre de licenciements par sexe, âge et classification professionnelle.	OUI	401-1	26		
Salaires moyens et leur évolution, ventilés par sexe, âge et classification professionnelle ou valeur égale.	OUI	405-2	25		
L'écart salarial, la rémunération pour des emplois égaux ou en moyenne dans la société.	OUI	405-2	27		
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	26		
Employés handicapés.	OUI	405-1	31		
Mise en œuvre de politiques de désengagement du travail.	OUI	3-3	32		
Organisation du Travail					
Organisation du temps de travail.	OUI	3-3	27		
Nombre d'heures d'absence.	OUI	403-9	28		
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	29		
Santé et sécurité					
Conditions de santé et de sécurité au travail.	OUI	3-3	36 à 38		
Accidents du travail, en particulier leur fréquence et leur gravité, maladies professionnelles, ventilées par sexe.	OUI	403-9/ 403-10	36 à 38		
Relations sociales					
Organisation du dialogue social, y compris les procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel.	OUI	3-3	16 à 17		
Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives par pays.	OUI	2-30	16 à 17		
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	16 à 17		
L'équilibre des conventions collectives, notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.	OUI	403-4	38		

Annexe II

Secteur	Contenu	Question matérielle (Oui/Non)	Indicateur GRI associé	Paragraphe du document/de la page	Observations
Questions sociales et relatives au personnel	Formation				
	Politiques mises en œuvre dans le domaine de la formation.	OUI	3-3	33	
	Le nombre total d'heures de formation par catégorie professionnelle.	OUI	404-1	33	
	Accessibilité universelle pour les personnes handicapées.	OUI	3-3	31	
	Mesures prises pour promouvoir l'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes.	OUI	3-3	31	
	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	29	
	La politique de lutte contre toutes les formes de discrimination et, le cas échéant, la gestion de la diversité.	OUI	3-3	29	
	Mise en œuvre de procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.	OUI	3-3	17	
	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	17	
	Plaintes pour violation des droits de l'homme.	OUI	406-1	17	
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	17		
L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	OUI	3-3	17		
L'élimination du travail forcé ou obligatoire.	OUI	409-1	17		
L'abolition effective du travail des enfants.	OUI	408-1	17		
Corruption et pots-de-vin					
Mesures prises pour prévenir la corruption et les pots-de-vin.	OUI	2-23/ 2-26	68 à 71		
Mesures de lutte contre le blanchiment d'argent.	OUI	3-3	68 à 71		
Contributions à des fondations et à des organisations à but non lucratif.	OUI	413-1	68 à 71		
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					
* 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	40 à 41		
Systèmes de suivi et d'audit et résultats des audits.	OUI	3-3	40 à 41		
Consommateurs					
Mesures pour la santé et la sécurité des consommateurs.	OUI	3-3	42 à 47		
Les systèmes de plaintes, les plaintes reçues et leur résolution.	OUI	3-3	47		
Informations fiscales					
Avantages obtenus pays par pays. Impôts sur le revenu payés.	OUI	3-3	68 à 69		
Subventions publiques reçues.	OUI	201-4	68 à 69		



Finsa