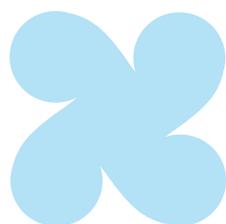
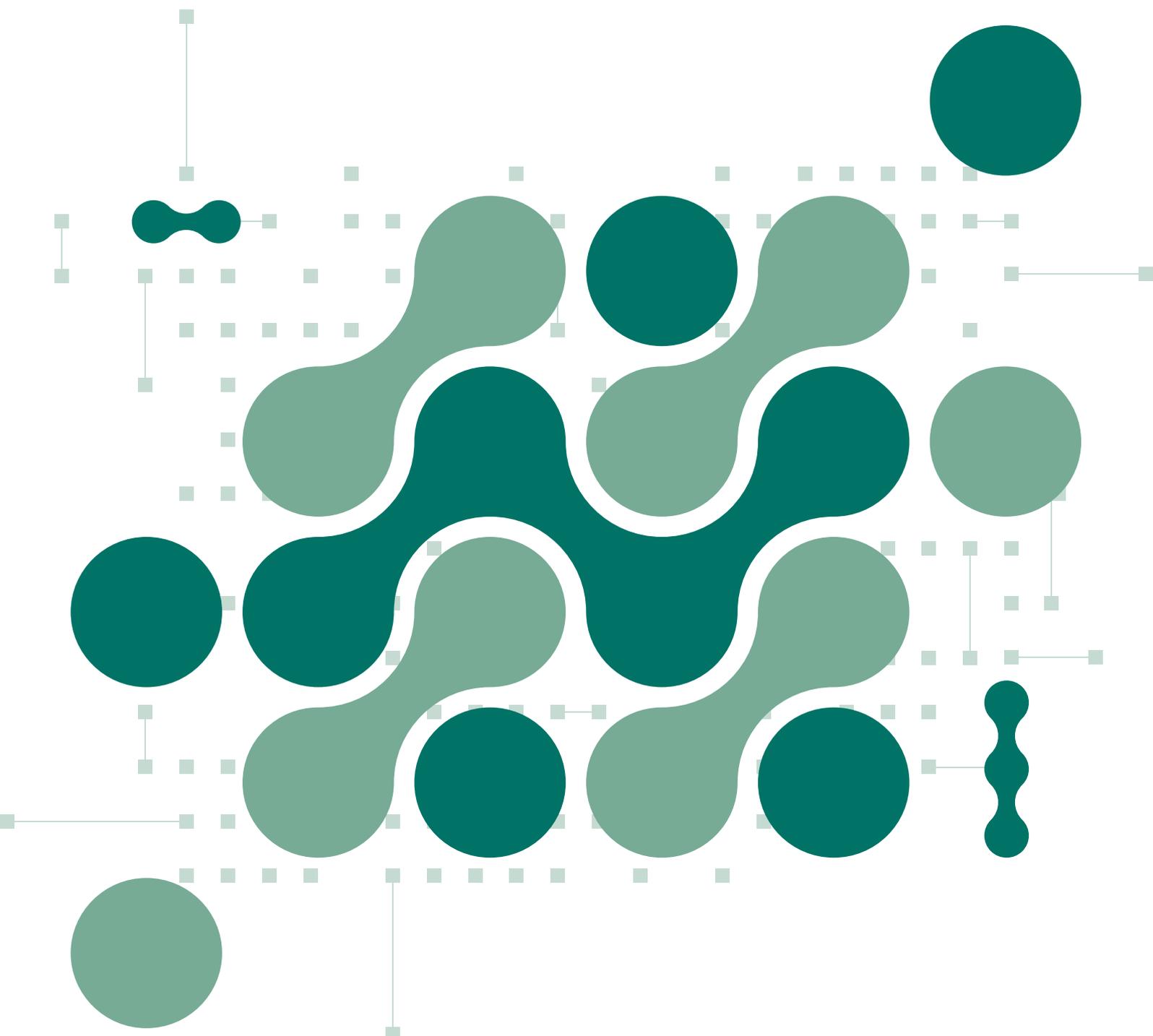


PARAGON



Paragon Western Europe
Rapport extra-financier
2023/2024

ORGANISATION	8
Paragon Western Europe organise son activité autour de 6 Business Lines (BL)	10
Formes juridiques et adresses des sièges des entités juridiques de PWE	11
Répartition des Sites de PWE sur le territoire Européen par entités juridiques	12
Implementation de Paragon Western Europe dans le territoire Européen	12
Répartition des Entités Juridiques par BL (%CA)	13
Les chiffres clés de PWE	14
Périmètre du présent rapport RSE	18
La Gouvernance de PWE	18
Notre Vision	20
Notre Mission	20
Nos Fondamentaux métiers	20
Nos Valeurs	21
Notre feuille de route stratégique : Impact et RSE	21
Notre analyse de cycle de vie / analyse d'Impact	22
Notre analyse de double matérialité	23
Dialogue avec nos parties prenantes	24
Impacts réciproques entre PWE et ses parties prenantes	26
Engagements RSE de PWE	27
Les Objectifs de Développement Durable	28
Axes stratégiques Politique RSE & ODD associés:	29
ANCER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELISANT : NOTRE AXE GOUVERNANCE ET ORGANISATION	30
Axe 1 : Déployer une Gouvernance RSE pour une activité durable	32
Axe 2 : Se labéliser et se certifier pour notre amélioration continue et rassurer nos clients	34
Axe 3 : Renforcer une culture engagée et participative	38
Axe 4 : Assurer une organisation transparente et éthique	40
A. Mécanismes de reporting et de communication	42
B. RGPD et sécurité des données	43
C. Éthique, transparence et compliance	44
PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BATIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE AXE SOCIAL et SOCIÉTAL	46
Les effectifs PWE au 30/06/24	47
Axe 1 : Protéger, développer et impliquer nos talents	48
A. Protéger : Santé, sécurité au travail	48
B. Développer : Montée en compétence & évolution	50
1. Développement des talents et fidélisation	50
2. Recrutements et promotion interne	51
3. Ancienneté	52
4. Formation	52
C. Impliquer : Qualité de vie au travail, Engagement des collaborateurs et dialogue social	54
1. Qualité de Vie et des Conditions de Travail	54
Equilibre vie professionnelle et vie personnelle	54
Favoriser des moments d'échanges	55
2. Renforcer et mesurer l'engagement	56
3. Pilotage et dialogue social	58

Axe 2 : Favoriser l'inclusion et la diversité	60
A. Égalité des genres et égalité professionnelle	60
B. Richesse intergénérationnelle	62
C. Inclusion et diversité	62
Recrutement et égalité des chances :	63
Conditions de travail inclusives :	63
Axe 3 : Développer des partenariats durables et responsables	66
A. Achats Responsables	66
Signataire de la Charte Relations fournisseurs et Achats Responsables	67
Suivi du NPS Achats : un levier pour des relations fournisseurs durables	68
Évaluation sociale et environnementale des fournisseurs	69
Clause RSE dans les contrats	70
Promotion de l'emploi inclusif	70
Réduction des émissions du Scope 3	70
Médiation Achats : Fluidifier et renforcer les relations avec les fournisseurs	70
B. Relations clients	72
Une évaluation continue pour renforcer la satisfaction client	70
Accompagnement dans les réglementations environnementales	75
Axe 4 : Soutenir nos territoires et renforcer notre ancrage local	76
A. Partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation	76
B. Initiatives renforçant la cohésion sociale	77
C. Prise en compte des riverains et gestion des impacts locaux	78
D. Mécénat culturel et sensibilisation	79
GERER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET AVANCER VERS LA NEUTRALITE CARBONE : NOTRE AXE ENVIRONNEMENT	80
Axe 1 : Contribuer à la transition énergétique	84
A. Le bilan carbone : une démarche stratégique pour un avenir durable	85
Un bilan carbone pour suivre et mesurer nos émissions	85
Réduction de l'empreinte carbone du Scope 3 : une collaboration renforcée avec nos fournisseurs	89
Engagement auprès de Carbon Disclosure Project CDP* et Science Based Targets initiative * :	90
B. Optimisation de la consommation d'énergie : une priorité pour nos sites	90
Gestion de l'éclairage et amélioration des installations	92
Optimisation des Infrastructures et processus industriels pour réduire l'énergie consommé	92
Optimisation des équipements de chauffage et régulation des températures	93
Axe 2 : Éco-concevoir nos produits et services	95
Réduction des déchets	97
Encres végétales et biodégradables	98
Conditionnement	98
Papier et imprimés	99
Axe 3 : Piloter une gestion durable des ressources	101
Gestion des déchets	102
Réduire la consommation d'eau	104
Optimisation des Transports	105
Axe 4 : Préserver la biodiversité et s'adapter aux changements climatiques	108
REGENERER NOS MODELES PAR LE PRISME DE LA RSE	110
CONCLUSION	114



Je suis heureux de vous présenter notre nouveau Rapport RSE, qui illustre notre engagement constant en faveur d'une croissance durable et responsable. Chez Paragon Western Europe (PWE), notre stratégie repose sur un équilibre entre performance économique, transformation opérationnelle et impact sociétal. Dans un environnement en constante évolution, marqué par des mutations technologiques et des attentes croissantes en matière de responsabilité, notre ambition est d'anticiper ces changements et d'intégrer pleinement la durabilité au cœur de notre modèle d'affaires.

Aujourd'hui, nous allons encore plus loin en intégrant notre démarche RSE dans une stratégie d'impact globale.

Plus qu'une évolution, il s'agit d'une approche qui inscrit la durabilité comme un levier de compétitivité et de création de valeur à long terme. Cette stratégie structure nos actions et renforce notre capacité de pilotage, en alignant nos engagements sociaux, environnementaux et économiques dans une vision cohérente et performante.

Notre vision s'appuie sur la co-construction d'un modèle d'externalisation durable et innovant, conçu pour répondre aux enjeux stratégiques et opérationnels de demain. Nous ambitionnons de repenser les processus métiers et industriels sensibles en développant des solutions qui allient excellence opérationnelle, innovation technologique et responsabilité environnementale. En intégrant ces leviers au cœur de notre stratégie, nous poursuivons un triple objectif : optimiser durablement notre performance financière tout en réduisant notre empreinte écologique et en renforçant notre impact positif sur les territoires où nous opérons.

Nous avons la conviction que cette transformation ne pourra se concrétiser que par une dynamique collective et une approche pragmatique. Notre réussite repose sur l'engagement de nos équipes, la confiance de nos clients et la solidité de nos partenariats. C'est en mobilisant nos expertises, en investissant dans des technologies durables et en intégrant la performance extra-financière à nos décisions stratégiques que nous assurerons notre croissance et notre leadership sur le long terme.

Je vous remercie pour votre engagement et votre contribution à cette ambition commune.

Guilhem Boucon
CEO, Paragon Western Europe

Depuis plusieurs années, Paragon Western Europe (PWE) a structuré sa démarche RSE autour de trois piliers : People, Planet et Partners. Ce cadre nous a permis d'ancrer des engagements forts et de mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de nos collaborateurs, de l'environnement et de notre écosystème de partenaires. Aujourd'hui, nous allons plus loin en intégrant ces engagements dans une vision plus large et plus intégrée, avec la mise en place de notre stratégie d'impact. Cette démarche vise à dépasser la seule logique RSE pour inscrire nos engagements dans un cadre transverse et structurant, qui aligne responsabilité sociétale, performance économique et engagement territorial. Les attentes envers les entreprises évoluent. Nos parties prenantes – collaborateurs, clients, fournisseurs, investisseurs – sont de plus en plus exigeantes quant à notre capacité à agir concrètement, à mesurer nos progrès et à générer un impact positif durable. Elle marque une évolution dans notre manière d'appréhender la durabilité, en la positionnant au cœur de notre modèle de croissance et de compétitivité.

Cette stratégie d'impact, bien qu'encore à ses premiers pas, nous permet d'apporter une réponse structurée aux enjeux de PWE d'aujourd'hui et de demain.

Elle s'articule autour de plusieurs ambitions clés :

- Capitaliser sur notre stratégie RSE existante, en renforçant notre approche méthodologique, nos indicateurs et notre capacité de pilotage.
- Donner un cap clair à PWE, en intégrant encore plus finement les enjeux économiques, sociaux et environnementaux dans nos décisions stratégiques.
- Faire de l'impact un levier de transformation, en impliquant activement nos collaborateurs, en renforçant nos engagements auprès de nos clients et en intégrant nos fournisseurs dans une démarche de progrès partagée.

Cette approche nous invite à agir avec pragmatisme et ambition : il s'agit avant tout de traduire cette stratégie en actions concrètes, mesurables et porteuses de valeur.

Notre engagement s'ancre dans notre raison d'être : offrir à chacun l'opportunité de révéler ses potentiels. Cette dernière dépasse le cadre de nos activités pour s'inscrire dans une dynamique plus large de création de valeur, en accompagnant la transformation de nos métiers et en contribuant à un impact positif durable. Il reflète notre ambition de bâtir une entreprise où collaborateurs, clients et partenaires évoluent dans une synergie collective, contribuant activement à une transformation durable et créatrice de valeur.

Notre feuille de route repose donc sur des fondations solides. En travaillant collectivement, en mobilisant l'ensemble des équipes et en renforçant notre dialogue avec nos parties prenantes, nous avons l'opportunité de faire de cette stratégie un véritable levier de différenciation et de performance durable.

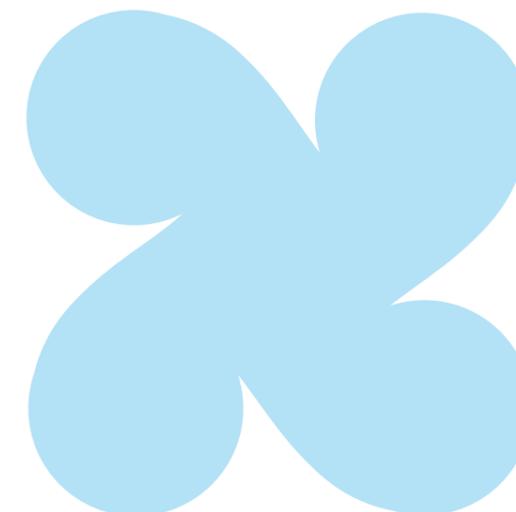
C'est ensemble que nous ferons de l'impact un moteur de transformation et un vecteur de croissance responsable pour PWE.



Marianne Descamps
Chief Impact and People Officer

ORGANISATION

Grenadier Holdings est une société d'investissement privée qui possède et gère plusieurs entreprises opérant dans plus de 30 pays, avec une portée commerciale mondiale. Elle réalise un chiffre d'affaires de 1,6 milliard d'euros et emploie plus de 9 500 personnes.



PARAGON

est spécialisée dans les communications clients, le marketing multicanal, les communications transactionnelles, la délégation de process métiers, les services de recrutement et les workflows automatisés pour les communications entrantes

Composée de 4 régions :

- UK, Ireland and Luxembourg
- DACH and CEE
- BeNe
- Paragon Western Europe

Et 7 business lines :

- Consulting and Agency
- Customer Communications
- Lead Supply Management
- Fulfilment Solutions
- Business Process Outsourcing
- Workplace Solutions
- Print Solutions

PARAGON ID

Fournit des technologies sans contact et des applications RFID, employant plus de 900 collaborateurs, dans 20 Pays avec des sites de production en Europe et aux États-Unis.

- Transport & Smart Cities
- Track & Trace
- Payment
- e-ID

GRAPHIC SERVICES

Offre des solutions d'impression numérique à une variété de clients dans divers secteurs.



PACKAGING

Crée des solutions d'emballage innovantes et durables, de la conception à l'expérience consommateur.



PARAGON WESTERN EUROPE ORGANISE SON ACTIVITÉ AUTOUR DE 6 BUSINESS LINES (BL)

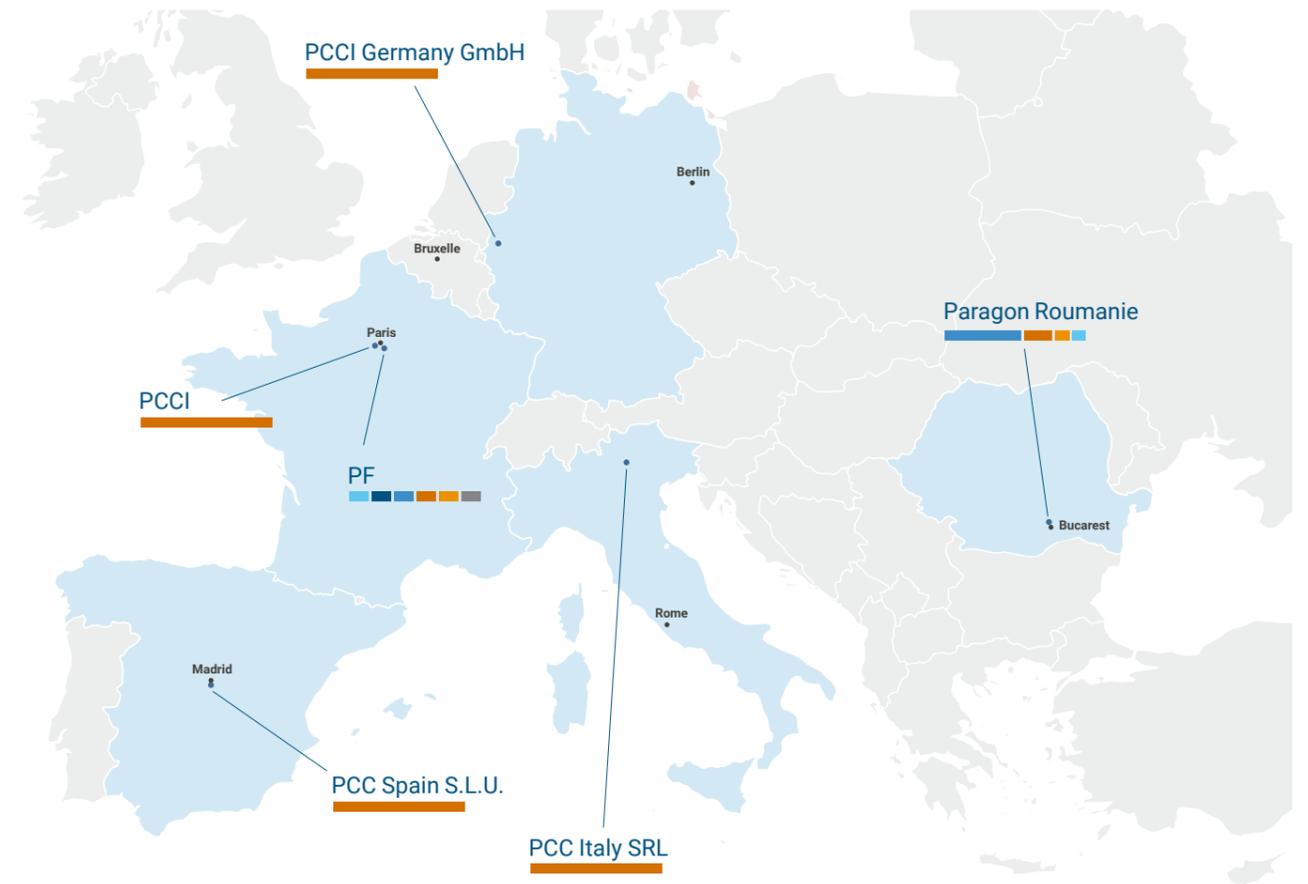
Formes juridiques et adresses des sièges des entités juridiques de PWE :

Business Lines	CA en 23-24	Effectifs au 30/06/24
Print Solutions (PS)	72,9 M€	382
CC Marketing Direct (CC-MD)	42,6 M€	322
CC Editique (CC-E)	28,8 M€	111
Business Process Services (BPS)	53,6 M€	619
Fulfilment Solutions (FS)	35,5 M€	289
Lead Supply (LS)	46,4 M€	67
PF (siège)		19
Total	279,8 M€	1809

ACRONYME	ENTITÉ	SIÈGE	ADRESSE	PAYS	SIRET	FORME JURIDIQUE
GRS	Gresset Rault Solutions	Aigurande	17 Avenue de la Gare, 36140 Aigurande	France	80851753600013	SAS
PE	Paragon Editique	Blois	2 rue de l'Erigny, 41000 BLOIS	France	49236337900016	SAS
PTSA	Paragon Transaction	Cosne Cours Sur Loire	39 Rue des Rivières Saint-Agnan, 58200 Cosne-Cours-sur-Loire	France	77572221800085	SAS
PDM	Paragon Direct Marketing	Linselles	1 Rue de l'Avenir, 59126 Linselles	France	82397303700026	SASU
PBPS	Paragon Business Process Services	Marcq en Baroeul	274 Bd Clemenceau, 59700 Marcq-en-Barœul	France	32049678900050	SASU
BR	Bretagne Routage	Maure	29, avenue de l'Hippodrome 35330 Maure de Bretagne	France	50156130200024	SASU
PF	Paragon France	Nanterre	Axe Seine - Immeuble Parallèle, 1 Rue du 1er Mai, 92000 Nanterre	France	90824278700012	SASU
PSS	Paragon Supply Services	Noyelles	350 Av. des Entreprises, 62221 Noyelles-sous-Lens	France	84457050700013	SASU
PRO	PARAGON CUSTOMER COMMUNICATIONS ROUMANIE	Otopeni	STRADA DRUMUL GARII 49-51A 99114 075100 OTOPENI ROUMANIE	Roumanie	84450397900016	SRL
PCCI	PCC INTERNATIONAL FRANCE	Paris	40 rue du Colisée, 75008 Paris, France	France	49030143900041	SASU
CFBS	Cloud Factory Business Services	Tigery	2 rue d'Amsterdam - 91250 Tigery	France	40076778600314	SASU

Répartition des Sites de PWE sur le territoire Européen par entités juridiques :

Paragon Transactions (PTSA)	Cosne sur Loire, Villechaud, Bozouls, Nanterre, Romorantin, Limonest
Gresset Rault Solutions (GRS)	Aigurande, Ney, Troyes, Champagnole, Neuvy
Paragon Supply Services (PSS)	Noyelles-sous-Lens, Lens
Paragon Roumanie (PRO)	Otopeni (Bucarest)
Paragon Direct Marketing (PDM)	Linselles
Bretagne Routage (BR)	Maure de Bretagne, Janzé
Paragon Business Process Services (PBPS)	Marcq- en-Baroeul
Cloud Factory Business Services (CFBS)	Tigery, Le Mans, La Châtre
Paragon Editique (PE)	Blois, Carros
Paragon Customer Communications International (PCCI)	Paris, Allemagne, Italie, Espagne
Paragon France (PF)	Nanterre



Implementation de Paragon Western Europe dans le territoire Européen



Des Business Lines implantées sur tout le territoire français et européen

- Business Process Services (BPS)
- Lead Supply
- Customer Communications Marketing Direct
- Customer Communications Éditique
- Print Solutions
- Fulfilment Solutions

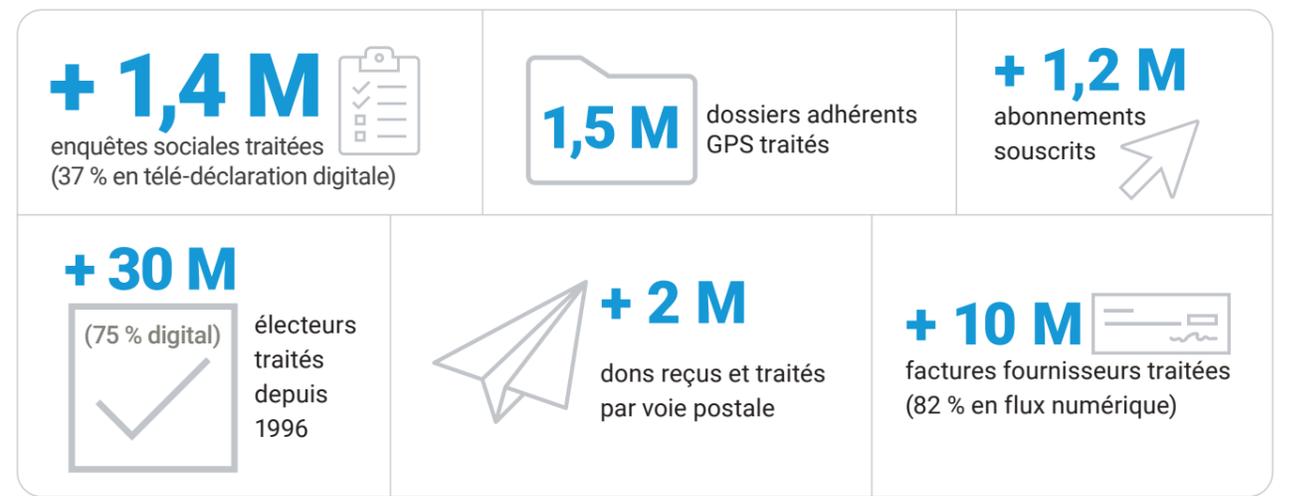
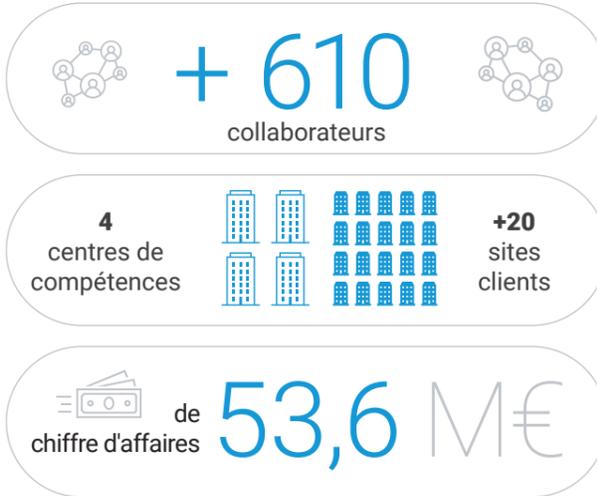
Répartition des Entités Juridiques par BL (%CA) :

Business Line	% du CA par entités Juridique		
Print Solution (PS)	PTSA 53%	GRS 100%	
Business Process Services (BPS)	CFBS 100%	PBPS 100%	
Lead Supply (LS)	PTSA 43%	PCCI 100%	
CC Marketing Direct (CC-MD)	PDM 100%	Bretagne Routage 100%	PSS 42%
Fulfilment Solutions (FS)	PSS 58%	PRO 100%	PTSA 4%
CC Editique (CC-E)		PE 100%	

Les chiffres clés de PWE (1/2) :

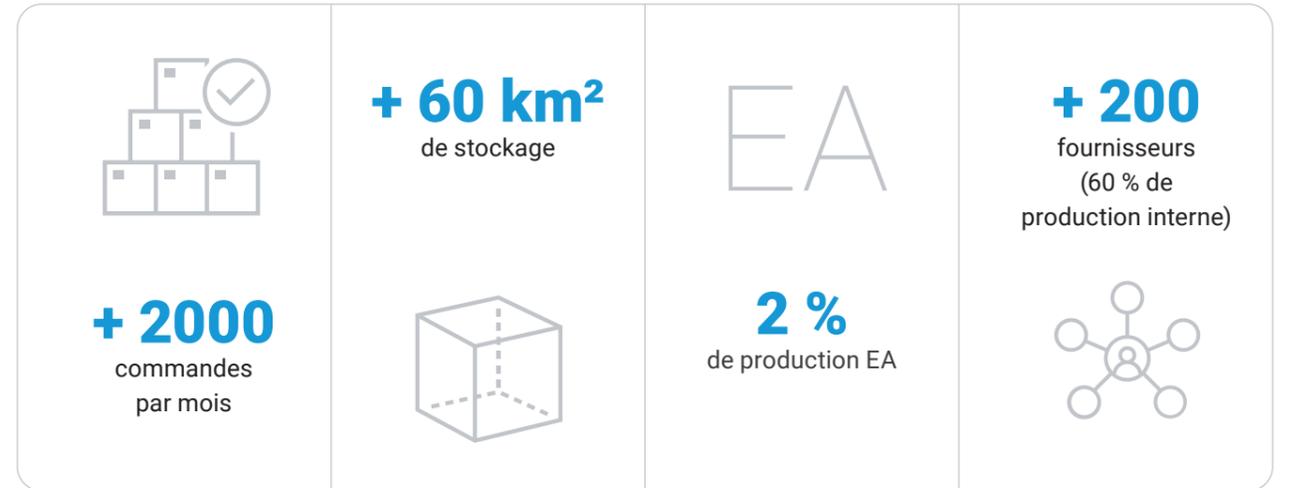
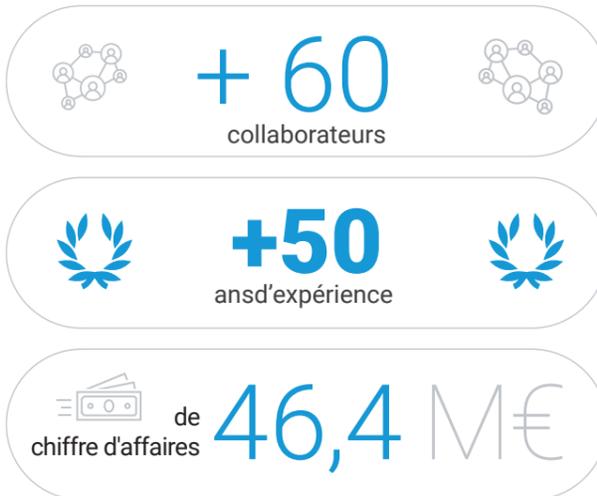
Business Process Services

La BL Business Process Services réalise, optimise et transforme les processus métiers clés des clients grâce à la digitalisation, l'automatisation et la robotisation. Ses activités incluent la gestion des abonnements, des élections omnicanales, des processus de facturation, des enquêtes et collectes de dons, ainsi que le traitement de dossiers dans le domaine de la santé et de la prévoyance.



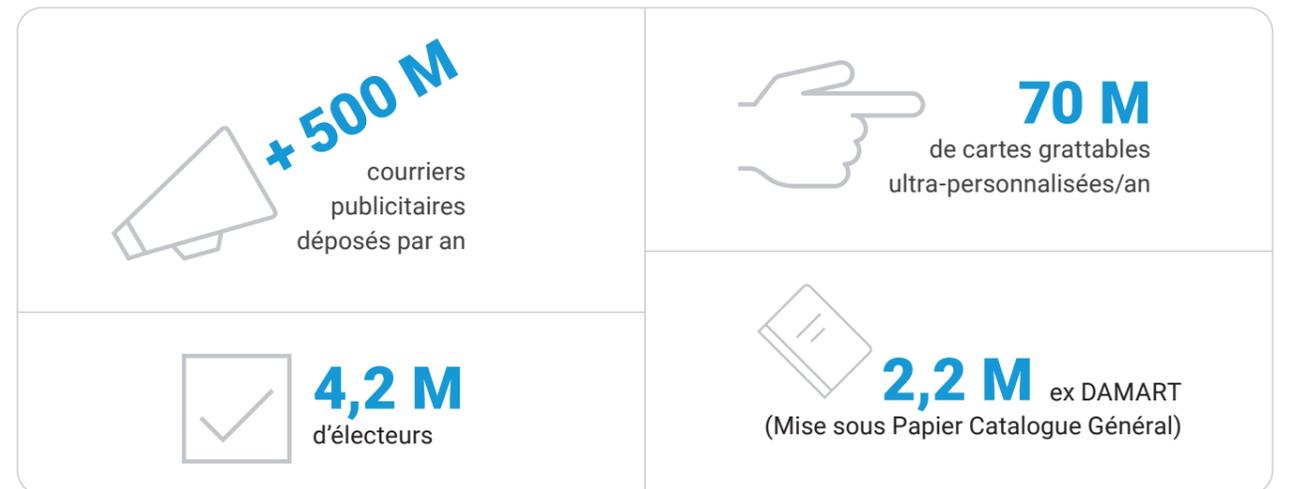
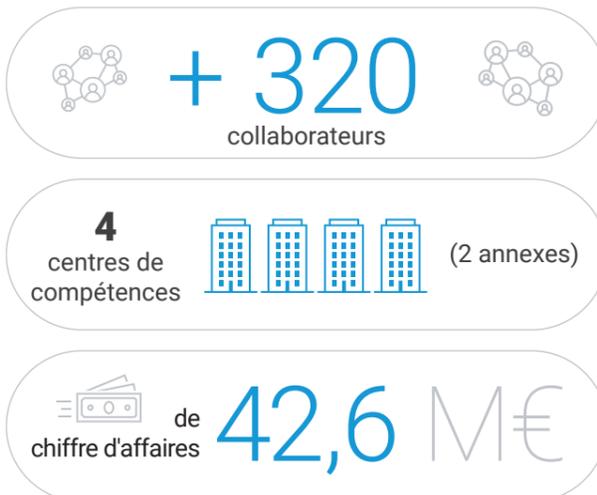
Lead Supply

Expert du déploiement de marque, la BL Lead Supply propose une offre globale et modulaire pour répondre aux besoins en communication et en marketing de ses clients. Cette activité repose sur une plateforme digitale et du Print Management afin de garantir une production efficace et optimisée.



Customer Communications Marketing Direct

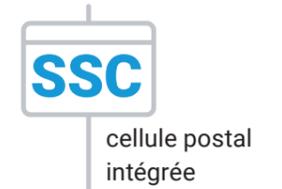
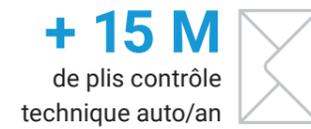
La BL Customer Communications Marketing Direct accompagne les clients dans leurs communications personnalisées one to one grâce à des services de Digital Marketing, Document Marketing et Pack Marketing. Elle gère l'envoi de courriers publicitaires, SMS, emails, LRE et autres communications ciblées et personnalisées.



Les chiffres clés de PWE (2/2) :

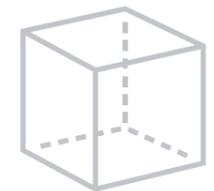
Customer Communications Éditique

La BL Customer Communications Marketing Direct accompagne les clients dans leurs communications personnalisées one to one grâce à des services de Digital Marketing, Document Marketing et Pack Marketing. Elle gère l'envoi de courriers publicitaires, SMS, emails, LRE et autres communications ciblées et personnalisées.



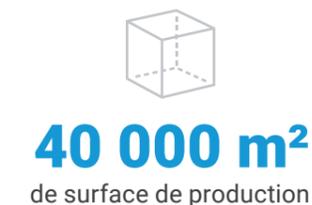
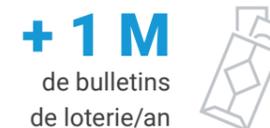
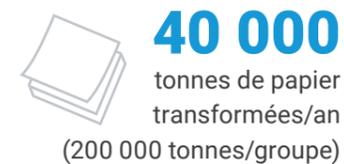
Fulfilment Solutions

La BL Fulfilment Solutions accompagne ses clients dans l'optimisation, la rationalisation et l'enrichissement de leur Supply Chain. Elle gère des services tels que le Pick-Pack-Ship, le sampling, le co-packing, le co-manufacturing, ainsi que le stockage et l'acheminement.



Print Solutions

La BL Print Solutions sécurise et transforme la chaîne d'approvisionnement des documents administratifs, stratégiques et sécuritaires de ses clients. Ses activités incluent la production d'imprimés sécurisés, d'étiquettes, de notices, de brochures, de catalogues, de supports de jeux et de bobines pré-imprimées.



Périmètre du présent rapport RSE

Le présent rapport prend la suite du rapport RSE 2022/2023 (publié en mai 2024), et couvre les activités et sites de **Paragon Western Europe (PWE) en France et en Roumanie**, y compris Cloud Factory Business Services (CFBS) acquis début janvier 2023.

Il consolide les données, informations et bonnes pratiques de PWE sur la **période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024**, sauf mention contraire.

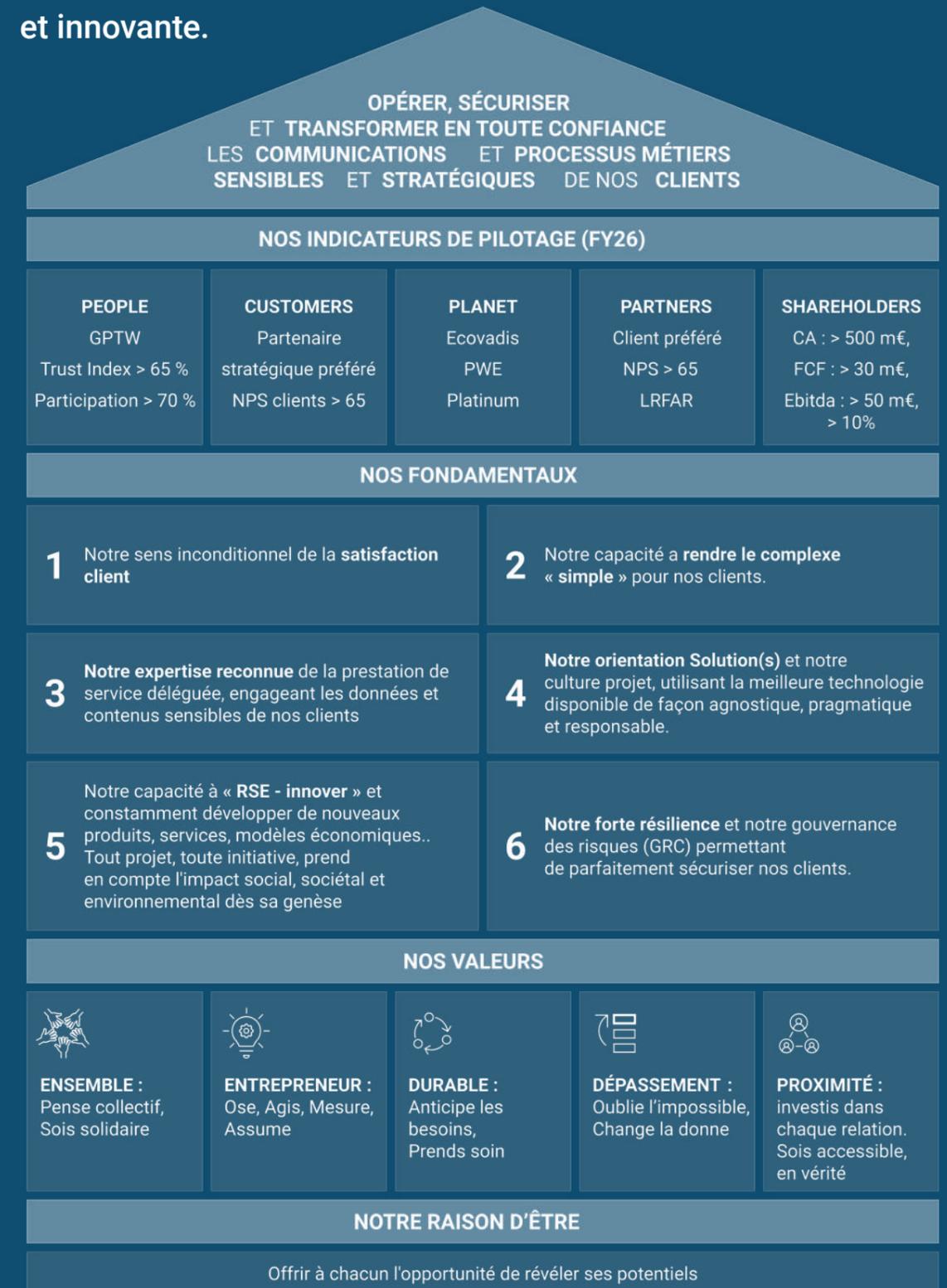
La Gouvernance de PWE



Sur cette dernière période, nous avons structuré le projet de **Paragon Western Europe** autour de la **métaphore de la Maison Paragon**, illustrant notre cadre de référence. Cette approche permet de clarifier **notre Vision** (l'objectif vers lequel nous nous

dirigeons), notre **Mission** (ce que nous réalisons au quotidien), **nos Fondamentaux métiers** (les atouts sur lesquels nous nous appuyons et que nous renforçons), ainsi que **nos Valeurs** (les principes qui façonnent notre culture d'entreprise).

Co-construire une externalisation durable et innovante.



Notre Vision

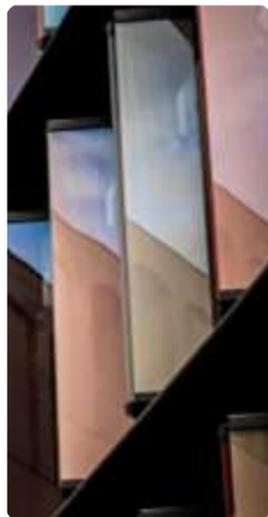
Notre vision repose sur la « **co-construction d'une externalisation durable et innovante** » avec nos parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes. Nous aspirons à transformer les processus métiers et industriels sensibles en solutions adaptées aux enjeux de demain, en combinant l'excellence opérationnelle, l'innovation technologique et la responsabilité environnementale. En collaboration étroite avec nos parties prenantes, nous nous engageons à concevoir des modèles d'externalisation qui réduisent l'impact écologique, tout en optimisant les performances économiques et en répondant aux exigences stratégiques et sociétales des organisations.

Notre Mission

Opérer, sécuriser et transformer les communications et processus métiers stratégiques avec confiance.

Depuis plus de 100 ans, nous accompagnons les entreprises dans leur transformation digitale en nous adaptant constamment à leurs besoins. Notre stratégie repose sur l'innovation et l'excellence, avec une vision centrée sur le client. En alliant service et technologie, notre ambition est de rendre les parcours utilisateurs et les processus associés plus fluides et sûrs.

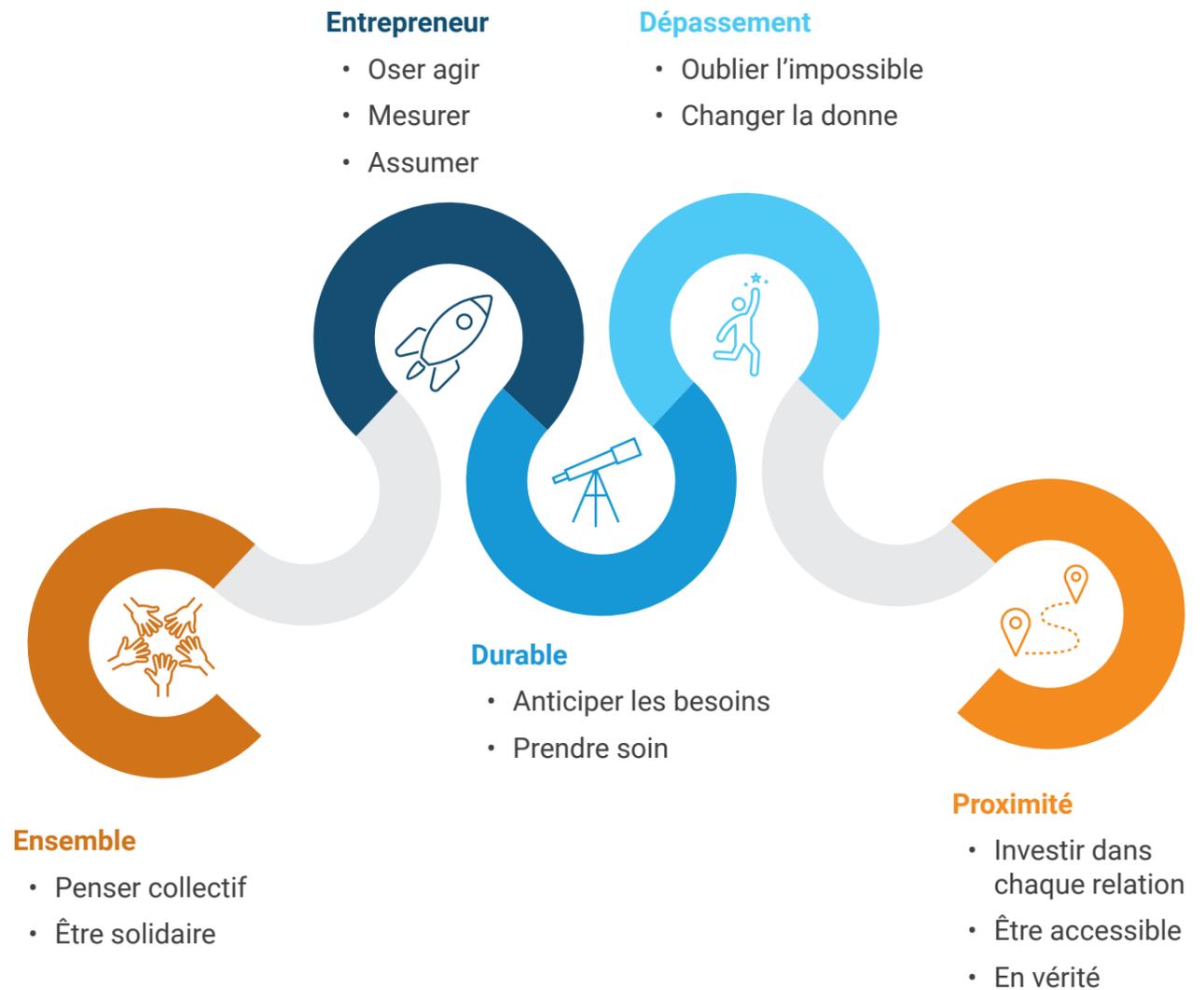
Nous collaborons étroitement avec nos clients pour optimiser leurs coûts, améliorer l'agilité et la qualité des services, tout en garantissant une sécurité maximale. En intervenant à chaque étape de leurs processus métiers, Paragon se positionne comme un facilitateur de leurs activités. Là où Paragon opère, nos clients peuvent se concentrer pleinement sur l'essentiel : leur cœur de métier.



Nos Fondamentaux métiers

3. Notre sens inconditionnel de la satisfaction client.
2. Notre capacité à simplifier les processus complexes pour nos clients.
3. Notre expertise reconnue dans la prestation de services délégués, garantissant la sécurité des données et des contenus sensibles de nos clients.
4. Notre approche orientée solutions et notre culture projet, utilisant les meilleures technologies de manière agnostique, pragmatique et responsable.
5. Notre capacité à « RSE - innover », en développant constamment de nouveaux produits, services et modèles économiques, en intégrant l'impact social, sociétal et environnemental dès le début de chaque projet
6. Notre résilience éprouvée et notre gouvernance des risques (GRC) qui assurent la sécurité optimale de nos clients

Nos Valeurs



Notre feuille de route stratégique : Impact et RSE

Sur l'année fiscale 2023-2024, PWE a mis en place une nouvelle gouvernance pour la RSE ; toujours rattachée directement à un membre du Comex, elle a été rapprochée de la Direction des Ressources Humaines, renforçant ainsi le lien entre l'économique, l'environnemental, le social et le sociétal.

Cela a été l'occasion d'intégrer la démarche RSE dans la culture de PWE : le plus en amont possible de toute décision.

C'est ainsi que la stratégie RSE a été pensée dans une stratégie plus globale d'impact :

Une gouvernance et une culture ouvertes

1

- Une organisation responsabilisante.
- De la transparence envers les clients, fournisseurs et salariés.
- Des clés pour être acteur de son avenir en se préparant aux changements.
- La RSE, partie intégrante de notre culture.

Des modèles durables

2

- Des produits et services éco-conçus.
- Des sites de production 0 Carbone en 2050.
- Des produits et services à impact positif, contribuant au bien commun.

Participer à la vitalité des territoires

3

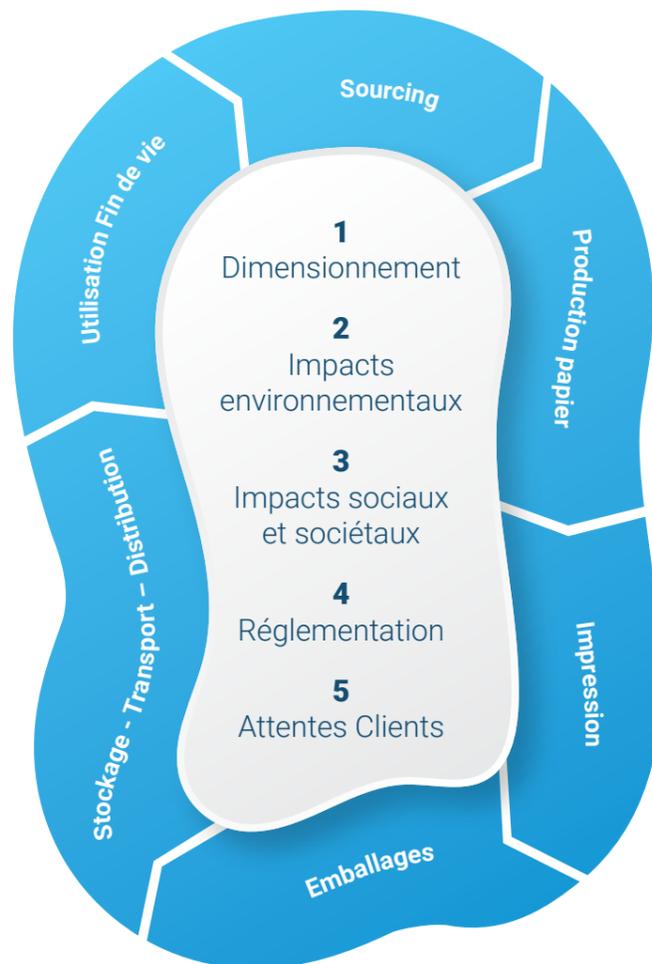
- Une coopération avec les écosystèmes locaux autour d'intérêts communs.
- Agréger et incuber des initiatives locales en lien avec notre activité afin de les aider leur développement grâce à nos compétences, équipements et notre écosystème.
- Un soutien actif aux associations dans lesquelles nos salariés sont engagés.

Notre analyse de cycle de vie / analyse d'impact

Nous avons réalisé une analyse approfondie de l'activité print de Paragon Western Europe, afin d'évaluer les impacts environnementaux, sociaux et sociétaux tout au long de sa chaîne de valeur, du sourcing des matériaux à la gestion des produits en fin de vie.

Cette analyse plus large qu'une analyse de cycle de vie prend en compte les enjeux réglementaires et les attentes de nos clients, tout en mettant en lumière les actions entreprises pour réduire notre empreinte écologique, optimiser nos ressources et améliorer les conditions de travail à chaque étape de la chaîne de valeur.

Notre objectif est de compléter cette analyse de manière chiffrée d'ici 2025, afin de mesurer de façon précise et au plus juste les impacts environnementaux, sociaux et sociétaux de nos activités : cette approche nous permettra de mieux quantifier l'efficacité de nos actions à venir.



Notre analyse de double matérialité

La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) et ses normes associées, les European Sustainability Reporting Standards (ESRS), définissent les obligations européennes de reporting extra-financier. La première étape de ce processus repose sur l'analyse de la double matérialité des enjeux de durabilité.

PWE a mené une première phase d'analyse des impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux enjeux de durabilité (ESG) de ses activités et de celles de sa chaîne de valeur en 2024 (qui sera alimenté dans les années futures par le dialogue avec nos parties prenantes via des projets structurants en cours).

L'analyse de double matérialité permet d'identifier les sujets ESG sur lesquels PWE a un impact socio-environnemental (positif ou négatif) important et ceux ayant un effet majeur (risques ou opportunités) sur la performance financière du Groupe.

Pour ce faire, PWE a traduit chaque norme ESRS en sujets de durabilité (ESG), fournissant un cadre à la fois pour la définition et l'évaluation des IRO ainsi qu'à l'élaboration de sa stratégie RSE.

Elle a conduit à l'identification de **19 enjeux de durabilité jugés matériels pour PWE** et sa chaîne de valeur, répartis dans les 10 normes thématiques (ESR). Ces enjeux sont détaillés en sous-thèmes ou sous-sous-thèmes selon leur importance et notre niveau de maturité, et seront affinés progressivement afin de refléter au mieux notre réalité opérationnelle.

Environnement

Changement Climatique

1. STE1 1 - Adaptation au changement climatique
2. STE1 2 - Atténuation du changement climatique
3. STE1 3 - Énergie

Pollution

4. STE2 1- Pollution de l'air
5. STE2 2- Pollution des eaux
6. STE2 3- Pollution des sols

Eau & ressources marines

7. SSTE3 1 - Consommation d'eau
8. SSTE3 2 - Prélèvements d'eaux

Biodiversité & Ecosystème

9. SSTE3 3 - Rejet des eaux
10. ESRS E4 - Thème Biodiversité & écosystème

Economie circulaire

11. ESRS E5 - Economie Circulaire

Social

Effectifs de l'entreprise

12. SSTS1a Conditions de travail
13. SSTS1b - Egalité de traitement et égalité des chances pour tous
14. SSTS1b 2 - Formation et développement des compétences
15. SSTS1c 4 - Protection de la vie privée

Travailleurs de la chaîne de valeur

16. ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur

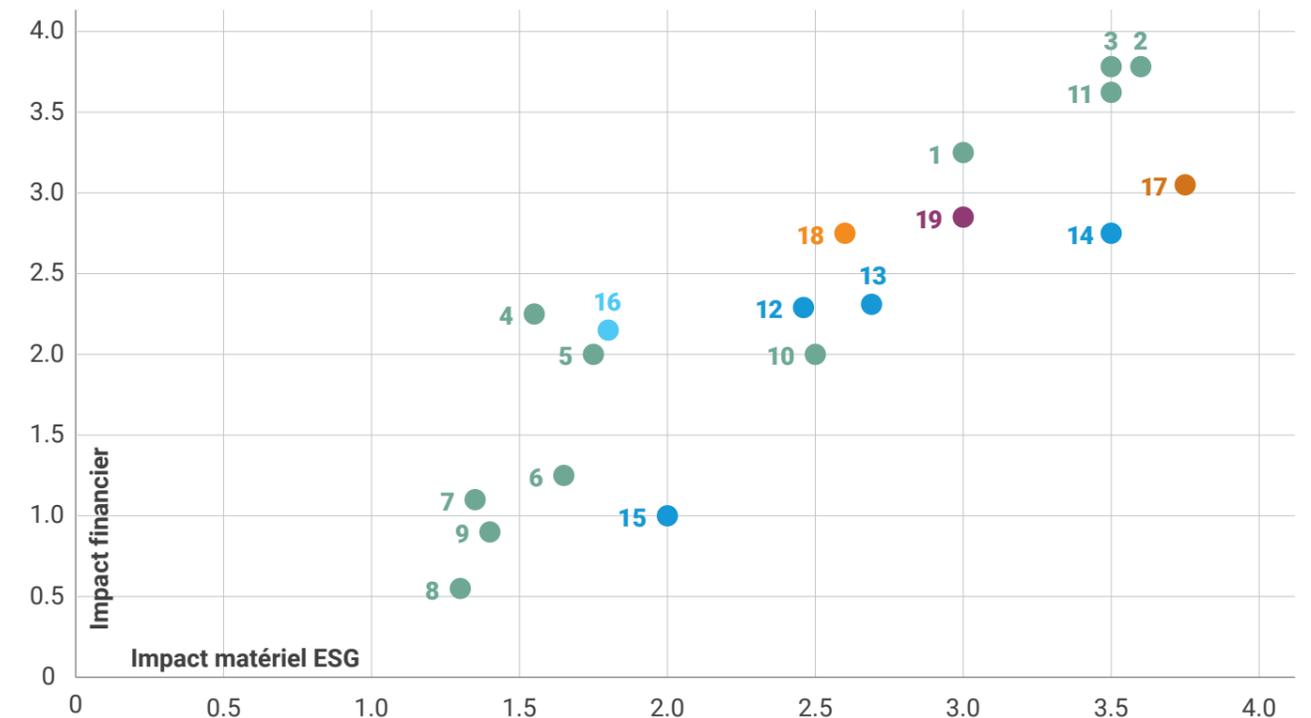
Communautés & ancrage territorial

17. ESRS S3 - Communautés touchées

Consommateurs & utilisation

18. ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux

19. ESRS G1 - Conduite des affaires



Dialogue avec nos parties prenantes

Notre engagement en faveur du développement durable repose sur une démarche de **co-construction avec l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes**. Cette approche vise à renforcer l'appropriation de notre stratégie RSE et à maximiser son impact.

L'écoute active de nos parties prenantes permet d'anticiper les évolutions de notre écosystème et d'adapter nos actions de manière agile et pertinente.

PARTIES PRENANTES DE PWE

ACTIONS MISES EN OEUVRE

PARTIES PRENANTES INTERNES

Actionnaires / Propriétaires / Investisseurs

- Comités stratégiques
- Business Review
- Rapport RSE
- Reporting RSE

Salariés et Partenaires sociaux

- Dialogues avec les instances représentatives du personnel
- Newsletter « L'Étonnante »
- Outil de droit d'alerte
- Groupes de travail
- Family day
- Enquête Great Place to Work
- Analyse de matérialité

Fédération professionnelle

- UNIIC, APEM
- Participation à des groupes de travail sectoriels
- Participation à des conférences, tables rondes
- Projet d'engagement vers ClimateCalc

PARTIES PRENANTES EXTERNES

Clients

- Comités de pilotage
- Webinaires, salons, événements
- Fédération de clients, associations de consommateurs
- Net Promoter Score
- Outil de droit d'alerte
- Analyse de matérialité
- Rapport RSE

Etat / Pouvoirs publics

- Échanges réguliers avec la DREAL, les Mairies et les élus des collectivités locales
- Veille réglementaire et anticipation des évolutions réglementaires
- Participation aux travaux des CCI
- Interaction avec l'ADEME (décret tertiaire : plateforme opérât), CEE, bilan carbone (ABC : référentiels d'émissions)
- Échanges réguliers avec l'OPCO, CITEO, l'APAVE

Organisations internationales et Instances de certification et d'évaluation

- Adhésions au Pacte Mondial de l'ONU, SBTi, CDP
- Et autres instances : FSC, PEFC, ISO, EcoVadis, SMETA, Imprim vert

Riverains et association de riverains

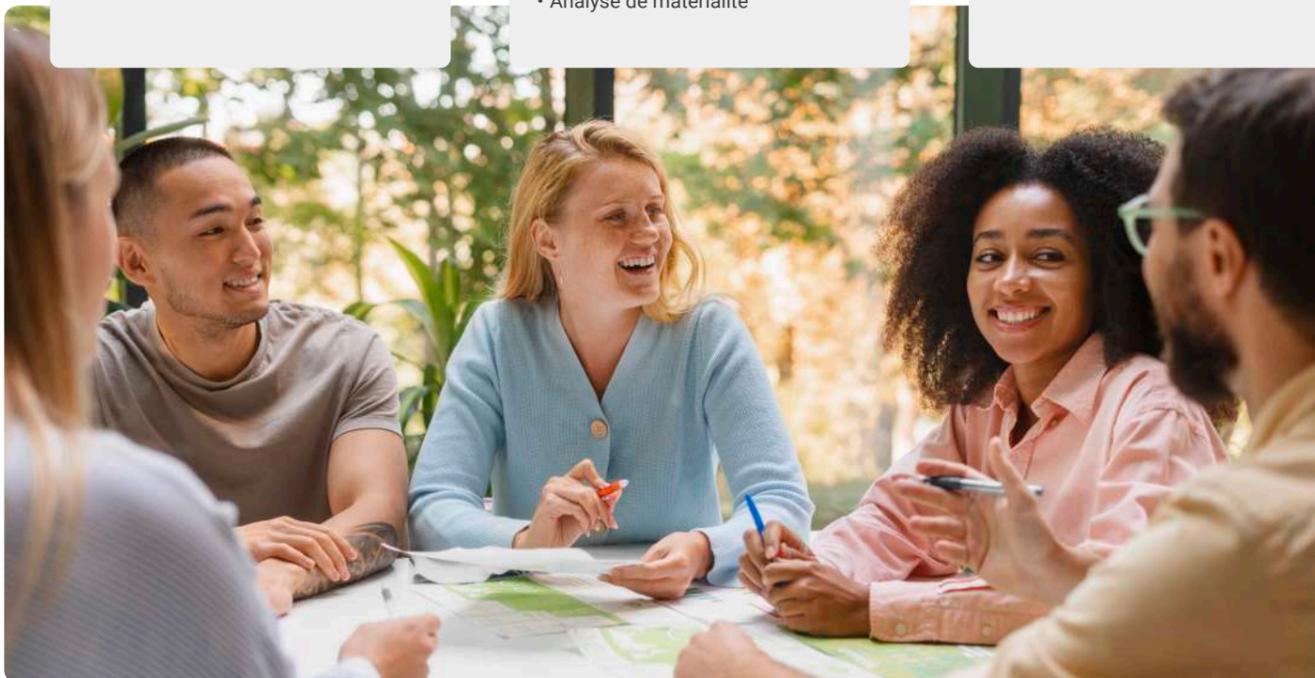
- Journée porte ouverte : Visite des sites/usines
- Plan de mobilité des transporteurs (nuisance sonore)
- Outil de droit d'alerte

Fournisseurs et Sous-traitants

- Évaluations et audits
- Groupements inter-entreprises, fédérations
- Politiques d'Achats : Procédure de médiation
- Outil de droit d'alerte
- Questionnaire RSE
- NPS fournisseurs

Communautés locales

- Partenariats, mécénats
- Conférences, séances d'échanges ou de travail, réunions, webinaires
- Apprentissage, alternance, invitation de conférenciers
- Duo day
- Visite des sites/usines



Impacts réciproques entre PWE et ses parties prenantes

Environnement

Changement Climatique

	Salariés & Partenaires sociaux	Riverains et association de riverains	Fournisseurs & Sous-traitants	Instances de certification et d'évaluation	Organisations internationales & Communautés locales	Etat / Pouvoirs publics	Investisseurs	Propriétaires	Actionnaires
STE1 1 - Adaptation au changement climatique Se préparer aux changements climatiques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ESRSE1 STE1 2 - Atténuation du changement climatique Réduction des GES	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
STE1 3 - Énergie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Pollution

STE2 1- Pollution de l'air	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ESRSE2 STE2 2- Pollution des eaux	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
STE2 3- Pollution des sols	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Eau & ressources marines

SSTE3 1 - Consommation d'eau	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ESRSE3 SSTE3 2 - Prélèvements d'eaux	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SSTE3 3 - Rejet des eaux	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Biodiversité & Ecosystème

ESRSE4 ESRS E4 Thème Biodiversité & écosystème Incidence sur les espèces, incidence sur l'étendue & l'état des écosystèmes, incidences et dépendances sur les services écosystémiques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Economie circulaire

ESRSE5 ESRS E5 - Economie Circulaire Ressources entrantes, ressources sortantes, déchets	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Social

SSTS1a Conditions de travail Sécurité de l'emploi, temps de travail, salaire décents, dialogie social, équilibre entre vie pro & vie perso, SST	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SSTS1b - Egalité de traitement et égalité des chances pour tous	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ESRSE1 SSTS1b 2 - Formation et développement des compétences Formation & développement des compétences, emploi & inclusion des personnes handicapées, mesure de lutte contre la violence et harcèlement sur le lieu de travail, diversité	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SSTS1c 4 - Protection de la vie privée	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Travailleurs de la chaîne de valeur

ESRS2 ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur Conditions de travail, autres droits liés au travail, égalité de traitement et égalité des chances pour tous	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Communautés & ancrage territorial

ESRS3 ESRS S3 - Communautés touchées Eau, incidences liées à la terre, Sécurité	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Consommateurs & utilisation

ESRS4 ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux Protection de la vie privé, Accès à l'information, santé & pratiques de commercialisation responsables	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Conduite des affaires

ESRSG1 ESRS G1 - Conduite des affaires Culture et politique d'entreprise, Protection du lanceur d'alerte, relation fournisseurs (y compris paiement), Corruption (prévention, sensibilisation & incidents)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Engagements RSE de PWE :

La stratégie RSE de Paragon Western Europe (PWE), articulée autour de quatre axes prioritaires, est le fruit d'une analyse de notre matrice de double matérialité, de nos obligations réglementaires et de notre stratégie d'impact. Elle s'appuie sur l'analyse des impacts, risques et opportunités liés à nos activités et à celles de notre chaîne de valeur, tout en intégrant les attentes croissantes de nos parties prenantes, notamment celles de nos clients.

Cette stratégie agit comme le levier opérationnel de notre stratégie d'impact, traduisant concrètement ses trois axes : une gouvernance et une culture ouvertes, des modèles d'affaires durables, et notre contribution à la vitalité des territoires. Elle permet ainsi de structurer nos actions en matière de durabilité et de renforcer notre engagement envers une performance économique, sociale et environnementale responsable.

Ces 4 axes incarnent notre engagement à créer de la valeur durable pour nos parties prenantes. Du bien-être de nos talents à la gestion durable des ressources, en passant par la régénération de nos modèles et la mesure rigoureuse de nos performances, chaque pilier est soutenu par des objectifs concrets et des indicateurs clés, résumés et suivis de scorecard annuels. Cette approche nous permet de mesurer nos avancées de manière concrète tout en renforçant notre impact positif à long terme.



Les Objectifs de Développement Durable

Les **Objectifs de Développement Durable (ODD)** définis par l'ONU constituent un cadre international visant à répondre aux défis environnementaux, sociaux et économiques mondiaux d'ici 2030.

Ils couvrent un large spectre de thématiques, allant de la lutte contre le changement climatique à la réduction des inégalités, en passant par l'innovation durable et la protection des ressources naturelles.

PWE contribue à ces objectifs à travers ses activités et engagements RSE, en intégrant des actions en faveur de la transition environnementale, de la gestion responsable des ressources, du développement des talents et de l'éthique des affaires. Cette contribution s'inscrit dans la dynamique des exigences réglementaires et des attentes des parties prenantes, tout en renforçant l'impact positif de l'entreprise sur son écosystème.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

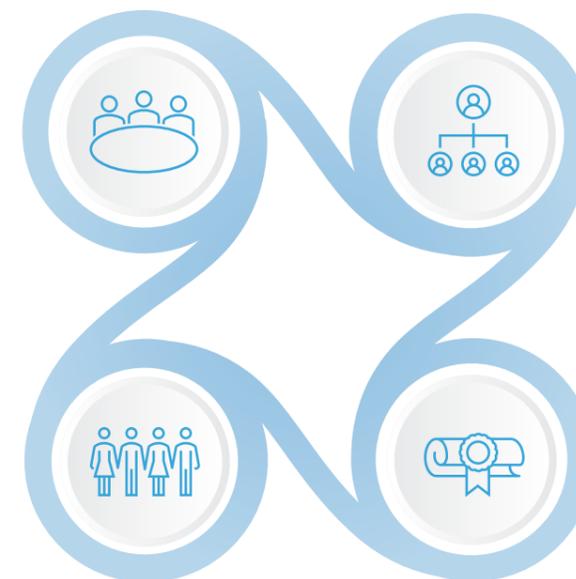


Axes stratégiques Politique RSE & ODD associés :

Axes stratégiques Politique RSE	Sous-axes Politique RSE	ODD associés
Développer, protéger et impliquer nos talents	Prendre soin de nos talents et bâtir des partenariats durables	ODD 3, ODD 4, ODD 8
Développer, protéger et impliquer nos talents	Favoriser l'inclusion et la diversité	ODD 5, ODD 10
Développer, protéger et impliquer nos talents	Soutenir les territoires et renforcer notre ancrage local	ODD 11
Développer, protéger et impliquer nos talents	Développer des partenariats durables et responsables	ODD 8, ODD 17
Gérer durablement nos ressources et avancer vers la neutralité carbone	Contribuer à la transition énergétique	ODD 13
Gérer durablement nos ressources et avancer vers la neutralité carbone	Piloter une gestion durable des ressources	ODD 12
Gérer durablement nos ressources et avancer vers la neutralité carbone	Préserver la biodiversité et s'adapter aux changements climatiques	ODD 13, ODD 15
Gérer durablement nos ressources et avancer vers la neutralité carbone	Éco-concevoir nos produits et services	ODD 9, ODD 12
Régénérer nos modèles par le prisme de la RSE	Innover pour une performance durable	ODD 9
Régénérer nos modèles par le prisme de la RSE	Transformer nos processus par l'économie circulaire	ODD 12
Régénérer nos modèles par le prisme de la RSE	Optimiser nos processus pour réduire notre empreinte environnementale	ODD 13
Régénérer nos modèles par le prisme de la RSE	Co-construire avec nos parties prenantes pour une création de valeur responsable	ODD 17
Ancrer des pratiques et une culture RSE en mesurant et labellisant	Déployer une gouvernance RSE pour une activité durable	ODD 8
Ancrer des pratiques et une culture RSE en mesurant et labellisant	Assurer une organisation transparente et éthique	ODD 16
Ancrer des pratiques et une culture RSE en mesurant et labellisant	Se labelliser et se certifier pour notre amélioration continue et rassurer nos clients	ODD 17
Ancrer des pratiques et une culture RSE en mesurant et labellisant	Renforcer une culture engagée et participative	ODD 8, ODD 16

ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELLISANT : NOTRE AXE GOUVERNANCE ET ORGANISATION

DÉPLOYER UNE GOUVERNANCE RSE POUR UNE ACTIVITÉ DURABLE



ASSURER UNE ORGANISATION TRANSPARENTE & ÉTHIQUE

RENFORCER UNE CULTURE ENGAGÉE & PARTICIPATIVE

SE LABELLISER ET SE CERTIFIER POUR NOTRE AMÉLIORATION CONTINUE ET RÉASSURER NOS CLIENTS

La mise en œuvre d'une culture RSE forte et structurée constitue un levier stratégique pour Paragon Western Europe (PWE) dans sa démarche de durabilité et un préalable à toute autre action. Cet engagement se traduit par des actions concrètes axées sur une gouvernance alignée sur les standards internationaux, l'obtention de labels et certifications reconnus, le suivi rigoureux des indicateurs de performance, la transparence et l'implication active des collaborateurs à travers des programmes de sensibilisation.

Actions :

- Une nouvelle gouvernance RSE
- Une stratégie d'impact et une nouvelle stratégie RSE alignée sur la double matérialité
- Une matrice de double matérialité

Chiffres clés :

- 66% du chiffre d'affaires couvert par une certification ou un label lié à la RSE.
- 100% du périmètre PWE est couvert par le reporting extra-financier.
- +5 points d'évolution du score EcoVadis en 2024.
- + 5 point du score GPTW depuis 2023
- Le Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs PWE signé par 100% du top 80 fournisseurs

Axe 1: Déployer une Gouvernance RSE pour une activité durable

Comprendre les enjeux sociétaux et environnementaux liés à nos activités, afin d'en anticiper les attentes et les changements, nous permet de mieux accompagner nos clients dans leur propre démarche de durabilité : l'écoute et le dialogue avec l'ensemble des parties prenantes, clients, salariés, fournisseurs, partenaires et sous-traitants en sont des outils essentiels.

La démarche RSE de PWE s'est accélérée ces derniers mois, portée par une nouvelle organisation RSE toujours représentée au COMEX.

Les principaux objectifs de cette nouvelle organisation RSE sont de préparer l'entreprise aux nouveaux enjeux RSE, mais aussi et surtout d'homogénéiser et de capitaliser sur les nombreuses bonnes pratiques RSE déjà réalisées au sein des entités de PWE, afin de proposer une démarche RSE pragmatique au service des clients et pour l'ensemble des sites de PWE.

La direction RSE, composée de deux personnes, est rattachée à la Direction Impact et RH PWE.

Elle s'appuie sur les équipes QSE et RSE de chaque Business Line de PWE et sur 5 communautés :

- Une communauté SPONSOR CODIR,
- Une communauté ACHATS,
- Une communauté RH,
- Une communauté ENVIRONNEMENT,
- Une communauté CLIENTS,
- La participation à un Comité Paragon Groupe (international) hebdomadaire complète l'organisation RSE de PWE.

Pour ce faire, la direction RSE de PWE, s'appuie sur des méthodologies, des indicateurs et des labels qui nous permettent de définir des objectifs, tracer des trajectoires et de mesurer tout autant le chemin parcouru que restant à parcourir :

- Un scorecard pour synthétiser notre stratégie globale
- Des indicateurs de suivi annuel précis, via une campagne de reporting quantitative et qualitative,
- Une stratégie carbone 360° en cours de redéfinition,
- Des engagements et certifications pris par les sites, pour certains communs à PWE, pour d'autres spécifiques aux activités locales

Afin de maximiser sa contribution aux enjeux de durabilité, PWE a bâti sa démarche RSE sur les standards de l'ISO 26000 (normes internationales), les Objectifs de Développement Durable (ODD) et la CSRD en déployant les outils nécessaires :

- Une cartographie des parties prenantes.
- Une matrice de double matérialité permettant de prioriser les enjeux RSE.
- Une Politique RSE ainsi que la définition des indicateurs de performance pertinents.
- Une campagne de reporting extra financier annuelle.
- La création des comités RSE.
- La définition des responsabilités et suivi des avancées par un reporting régulier auprès du CODIR.

Nos engagements & certifications / CA 2024 :

Les sites de PWE, engagés dans l'excellence opérationnelle, détiennent une série de certifications, de labels et d'engagements volontaires, confirmant notre démarche d'amélioration continue, de transparence et de haut niveau d'exigence en matière de qualité et de RSE.

Engagements et certifications clés

	Depuis 2007
	73 % du CA PWE couvert
	Sur l'ensemble des sites
	66 % du CA PWE couvert par 1 évaluation
	3 sites concernés
	70 % du CA PWE couvert
	Depuis 2021

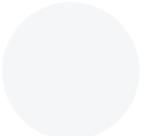
Normes et Certifications

ISO 9001	86 % du CA PWE
ISO 45001	36 % du CA PWE
ISO 14001	47 % du CA PWE
ISO 27001	57 % du CA PWE
Certification NF K11-112 (imprimés de gestion)	1 site certifié

Normes et Certifications

	63 % du CA PWE
	63 % du CA PWE

En 2024, **66 % du chiffre d'affaires de PWE est couvert par une évaluation ECOVADIS**, illustrant notre engagement en faveur de l'amélioration continue de notre performance RSE. La progression la plus significative est enregistrée par **PSS**, passant de **60/100 (Argent) en 2022 à 79/100 (Or) en 2024**, témoignant d'un renforcement de leurs pratiques responsables. Par ailleurs, **PTSA** atteint l'excellence avec une note de **80/100 (Platinum)**, consolidant ainsi sa position parmi les entreprises les plus engagées de son secteur en matière de durabilité.

Entité	2022	2023	2024
PBPS			
PTSA			
PE			
PSS			
PRO			

Grâce à des initiatives telles que le déploiement de stratégies objectivées, un fort engagement en faveur de l'atténuation du changement climatique accompagnées d'actions concrètes court, moyen et long terme, **PWE se positionne comme un partenaire clé, soucieux des enjeux actuels et futurs de ses clients.**

En combinant les principes de la Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE) avec une stratégie RSE ambitieuse, nous renforçons notre capacité à accompagner nos clients dans leurs propres objectifs de durabilité, tout en garantissant un niveau d'excellence opérationnelle et une adaptation constante aux réglementations internationales.

Ainsi, PWE se positionne comme un acteur clé, capable de proposer des solutions innovantes et durables, tout en anticipant les évolutions nécessaires pour un avenir plus respectueux de l'environnement et des générations futures.

Projet Q25-26 :

Un ECOVADIS PWE : Couvrir la totalité des entités de PWE par la démarche Ecovadis, avec l'objectif long terme d'obtenir le **niveau Platinum**, en améliorant continuellement nos pratiques RSE et en renforçant nos relations avec les fournisseurs.

100% de certification ClimateCalc : Mise en œuvre de l'outil **ClimateCalc** pour mesurer et certifier les **émissions de GES** sur l'ensemble des sites, assurant la précision et la transparence des données environnementales.

Axe 3 : Renforcer une culture engagée et participative

La structuration de notre engagement repose sur une vision claire et partagée, matérialisée par notre Maison. Conçue comme un repère stratégique, elle illustre la manière dont nous opérons, sécurisons et transformons en toute confiance les communications et processus métiers sensibles et stratégiques de nos clients.

Ainsi la maison PWE illustre notre culture d'entreprise engagée, en alignant stratégie, valeurs et actions pour une performance durable et éthique. Elle offre :

- **Un repère commun pour mobiliser les équipes** : En donnant à chacun une vision claire des objectifs et des engagements de l'entreprise, nous favorisons une appropriation collective et renforçons la cohésion interne autour de nos ambitions RSE.
- **Un outil pour ancrer la participation des collaborateurs** : Les valeurs et fondamentaux de la Maison PWE encouragent une dynamique participative, en incitant chaque collaborateur à contribuer activement aux initiatives de transformation.
- **Un cadre structurant pour l'amélioration continue** : En définissant des axes de progrès mesurables et en mettant en avant les réussites, nous favorisons une culture de l'amélioration continue, essentielle pour maintenir un engagement durable et stimuler l'innovation sociale et environnementale.
- **Un socle pour inspirer nos parties prenantes** : En alignant nos engagements internes avec ceux de nos clients, partenaires et actionnaires, nous créons une dynamique de co-construction et d'implication, renforçant ainsi notre positionnement en tant qu'acteur responsable et engagé.

Pour diffuser une culture RSE solide, PWE déploie des ateliers de sensibilisation et des formations sur des thématiques variées comme les valeurs PWE, l'éco-conception, le tri, les Achats Responsables, la durabilité...

PWE en action :

- **Ateliers collaboratifs « The Week »** : Organisation d'ateliers collaboratifs tels que « **The Week** », visant à sensibiliser et engager les collaborateurs sur les enjeux climatiques.
- **Atelier 2 tonnes** : Atelier 2 tonnes pour sensibiliser les dirigeants sur les enjeux climatiques et la réduction de leur empreinte carbone
- **Ateliers/jeux sur les valeurs** : 20 ateliers animés sur les sites pour permettre l'appropriation des **valeurs** de PWE par les équipes.



Objectifs /Projet 2025 :

Atelier pour chaque nouvel embauché : Tous les nouveaux collaborateurs participeront à un atelier dédié aux enjeux RSE et à la culture de l'entreprise, afin de les sensibiliser dès leur arrivée.

Axe 4 : Assurer une organisation transparente et éthique

PWE s'engage à maintenir une organisation fondée sur la transparence et l'éthique, essentielles à la confiance de ses parties prenantes et à la pérennité de ses activités.

Cet engagement se traduit par des actions à la fois en interne et dans ses relations avec ses partenaires.

Certifications, labels et engagements :

122 déployés sur les sites

Moyenne de **6** par site

Un maximum de **16** pour le site de Cosne

Un **minimum** de **1** pour la Holding

Certification ISO 27001 / RGPD

57% du CA de PWE est certifié

100% des sites PWE traitant des données clients sont certifiés

Médiation Achats

mediation.achats@paragon-cc.fr

Code d'éthique propre à chaque site – Plateforme de droit d'alerte

52%

du CA de PWE couvert par une procédure d'alerte

79%

du CA de PWE couvert par une procédure d'éthique



Éthique et Transparence



NPS Fournisseurs : Rapport RSE

Score :

+48

3ème année

Code d'éthique et de bonnes conduites fournisseurs

100% du Top 80

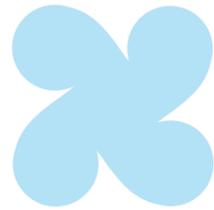
NPS Clients : Éthique et Transparence

Score :

+60

Compliance Achats

Questionnaire fournisseurs



Mécanismes de reporting et de communication

PWE garantit un suivi rigoureux des indicateurs extra-financiers, alignés sur les standards internationaux (GRI) et les exigences croissantes de la réglementation en matière de durabilité.

Le présent rapport est réalisé via une campagne de reporting lancée en novembre sur l'ensemble du périmètre de PWE.

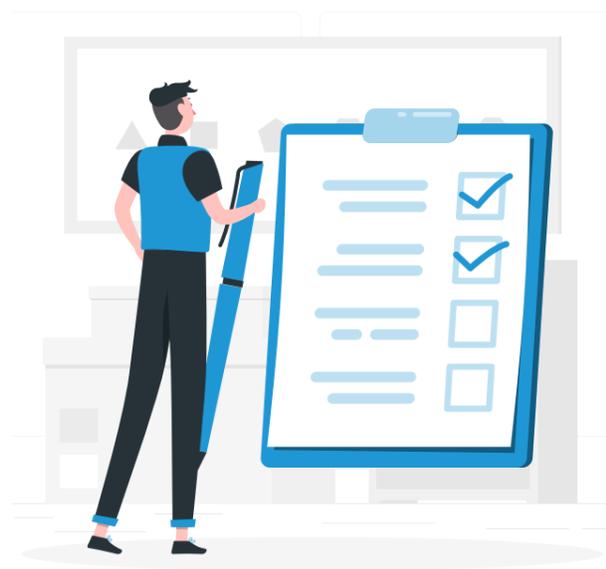
Ainsi, nous mettons en œuvre :

- Publication régulière des résultats RSE, notamment via des rapports conformes aux standards internationaux (GRI). EcoVadis, Certification, SBTI...
- Transparence sur les indicateurs de performance environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), accessibles à toutes les parties prenantes sur notre site internet et dans ce rapport RSE

Pour toute question relative au présent rapport, vous pouvez nous contacter à l'adresse générique suivante : rsepwe@paragon-cc.fr.

Objectifs /Projet 2025 :

Conformité CSRD : Objectif de conformité totale à la CSRD d'ici 2026 (Période du 1er Juillet 2025 au 31 juin 2026 – est prise en compte le début d'exercice sur 2025), avec un reporting RSE aligné sur les exigences de la Directive Européenne



B

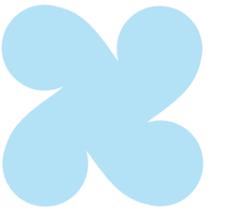
RGPD et sécurité des données

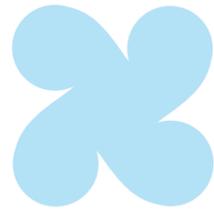
En tant qu'acteur clé de la diffusion omnicanale de contenus, nous attachons une grande importance à la confidentialité et à la sécurisation des données personnelles.

Nous traitons un grand volume de données personnelles en conformité avec le RGPD et veillons à ce que nos systèmes garantissent :

- **La disponibilité** : qui est le fait de garantir que la donnée est accessible
- **L'intégrité** : nous garantissons que l'information ne subit aucune modification de son fond ou de sa forme lors de sa transmission, de son traitement ou de son stockage
- **La confidentialité** : nous veillons à ce que l'information soit lue et consultée uniquement par ceux qui en ont le droit et l'accès.
- **La préservation des données** : les données (assets) confiées par nos clients ou salariés sont précieuses et nous nous organisons pour les traiter, stocker, diffuser, archiver et les restituer ou les détruire en conformité et en prenant en compte les attentes exprimées par nos Clients.

Notre engagement en matière de sécurité est renforcé par la **certification ISO 27001**, obtenue par **neuf sites** : Nanterre, Cosne, Villechaud, Tigery, Le Mans, La Châtre, Otopeni, Blois et Carros. Cette certification atteste d'une gestion rigoureuse des risques liés à la sécurité de l'information, protégeant aussi bien les données de nos clients que celles de nos collaborateurs. Ainsi, 57% du CA de PWE est certifié, dont 100 % des sites PWE traitant des données clients.





Éthique, transparence et compliance

Nous plaçons l'éthique, la compliance et la transparence au cœur de nos pratiques. Nos valeurs guident nos engagements envers nos clients, partenaires et collaborateurs, et structurent notre ambition de co-construire une externalisation durable et innovante. En développant des solutions adaptées aux enjeux industriels et sociétaux, nous veillons à intégrer des pratiques responsables à chaque étape de nos processus, tout en respectant les normes les plus exigeantes en matière de gouvernance et de conformité.

Cette approche transparente et éthique nous permet de bâtir des relations de confiance et de garantir la performance durable des organisations que nous accompagnons.



PWE en action :

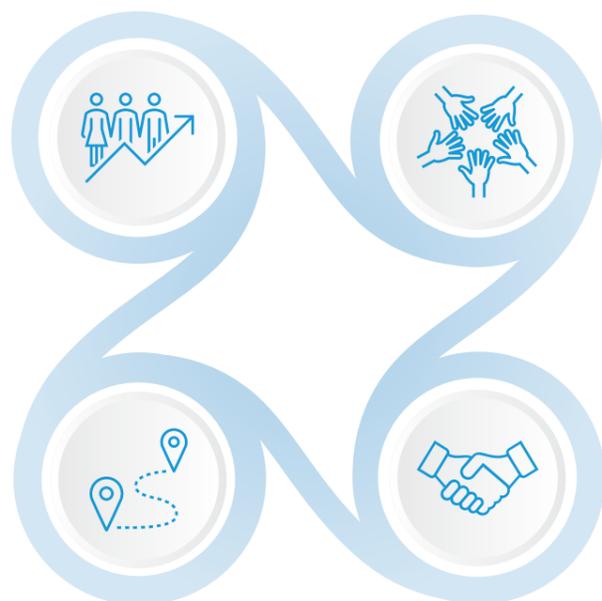
- **Un système de procédure d'alerte** : 8 sites disposent d'une procédure d'alerte interne (Cosne, Bozouls, Villechaud, Nanterre, Noyelles, Lens, Marcq-en-Barœul, Otopeni), soit 52% du CA de PWE couvert.
- **Un Code d'éthique et de bonne conduite** : Le Code d'éthique et de bonne conduite, spécifique à chaque site, est réalisé et déployé sur les 8 sites disposant du système d'alerte.
- **Une démarche Compliance fournisseur PWE** : Chaque année, une campagne compliance fournisseurs est réalisée. Elle est accompagnée du livret de l'ABCD de la Compliance fournisseurs de PWE afin de co-construire la durabilité de demain.
- Pour prévenir les conflits et maintenir des relations équilibrées avec ses partenaires, PWE propose un dispositif de **médiation Achats**, favorisant le dialogue et le règlement amiable des différends.
- Le Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs PWE est **signé par 100% du top 80 fournisseurs**.

Objectifs /Projet 2025 :

- **Code d'éthique et de bonne conduite PWE** : Mise en place d'un Code d'éthique unique pour l'ensemble des entités de PWE, avec une mise en œuvre centralisée pour assurer la conformité à Q1 2025.
- **Procédure d'alerte unifiée pour toutes les entités de PWE** : Déploiement d'une procédure d'alerte centralisée pour toutes les entités de PWE, à finaliser en Q1 2025, garantissant une communication transparente et éthique.
- **Formation en éthique pour tous les employés** : Tous les collaborateurs, notamment ceux dans les fonctions sensibles, suivront un parcours de formation obligatoire en ligne sur l'éthique, avec des formations ciblées pour Achats, finances et relations commerciales, pour garantir une mise à jour continue sur la lutte contre la corruption et la conformité réglementaire.

PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BATIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE AXE SOCIAL ET SOCIÉTAL

DÉVELOPPER, PROTÉGER & IMPLIQUER NOS TALENTS



FAVORISER L'INCLUSION & LA DIVERSITÉ

SOUTENIR LES TERRITOIRES ET RENFORCER NOTRE ANCRAGE LOCAL

DÉVELOPPER DES PARTENARIATS DURABLES & RESPONSABLES

Nous plaçons nos collaborateurs et nos partenaires au centre de notre stratégie d'impact. Notre ambition est de cultiver un environnement de travail sécurisant, inclusif et nourrissant, tout en bâtissant des relations responsables avec l'ensemble de nos parties prenantes. À travers cet axe stratégique, PWE affirme la volonté de développer des pratiques exemplaires en matière de gestion des talents, de diversité, d'ancrage territorial et de partenariat durable.

Actions :

- Enquête Great Place To Work depuis 3 ans, assortie de plans d'actions
- Accompagnement du « parcours collaborateur » par des entretiens ciblés
- Mise en place accompagnée du télétravail pour un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Mise en œuvre d'un process et d'un parcours d'intégration
- Une politique Achats responsables efficiente

Chiffre clés :

- 1809 collaborateurs
- 54% de femmes / 46% d'hommes
- 90 embauches en CDI et 32 en CDD
- 8 alternants, 36 apprentis et 14 stagiaires de 3ème
- 5 CQP et 4 stagiaires de l'école de la seconde chance
- 42% des collaborateurs ont suivi au moins une formation sur la période dont 53% de femmes
- Ancienneté moyenne de 15.4 ans
- 8% des collaborateurs sont reconnus travailleurs handicapés.
- 70% du CA de PWE (hors Roumanie) couvert par une Charte Relations fournisseurs et Achats Responsables
- Partenariats avec plus de 30 entreprises du secteur du travail protégé et adapté
- 100% des contrats cadres avec nos fournisseurs couverts par une clause RSE

Les effectifs PWE au 30/06/24

	BPS	Editique	Fulfilment ¹	Lead Supply	Marketing Direct	Print Solutions	PF	Total PWE
Effectifs totaux ²	619	111	289	67	322	382	19	1809
Hommes	165	75	94	37	188	260	12	831
Femmes	454	36	195	30	134	122	7	978
% femmes	73%	32%	67%	45%	42%	32%	37%	54%

La répartition moyenne de CDD au sein de PWE (France) entre juin 2023 et juillet 2024 :

	BPS	Editique	Fulfilment ³	Lead Supply	Marketing Direct	Print Solutions	PF	Total PWE
CDI	599	111	112	61	319	368	18	1588
CDD	20	0	3	5	3	14	1	46
% CDD	3%	0%	3%	9%	1%	4%	5%	3%

1. Fulfilment = France + Roumanie 2. Effectifs totaux hors intérim

3. France uniquement

Axe 1 : Protéger, développer et impliquer nos talents



Protéger : Santé, sécurité au travail

La santé et la sécurité des collaborateurs sont des priorités pour PWE

Parce que leurs conditions de travail et leur sécurité sont essentiels, nous mettons en œuvre des mesures proactives pour assurer un environnement sûr, sain et stimulant.

Grâce à une démarche de prévention des risques, à la promotion d'un cadre de travail équilibré et à l'amélioration continue de la qualité de vie au travail, PWE s'engage à garantir à ses employés des conditions propices à leur épanouissement.



Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels (PAPRI PACT – Loi du 2 août 21) est devenu un outil central dans la démarche de prévention des risques professionnels chez PWE. Ce programme, établi chaque année, a pour objectif de réduire au maximum les risques liés aux conditions de travail, en s'appuyant sur une évaluation rigoureuse des situations à risque identifiées sur les différents sites de l'entreprise.

La mise en œuvre efficace du PAPRI PACT par l'ensemble des sites de PWE permet de :

- Réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles grâce à une gestion proactive des risques.
- Améliorer les conditions de travail pour garantir un environnement sain et sécurisé à tous les collaborateurs.
- Impliquer l'ensemble des collaborateurs dans la démarche de prévention en les formant et en les sensibilisant aux risques spécifiques à leur activité.
- Le PAPRI PACT est un programme structuré, dynamique et évolutif, qui fait partie intégrante de la stratégie de santé et sécurité de PWE. Il permet de garantir des conditions de travail sûres tout en engageant les collaborateurs dans une démarche collective de prévention.

Trois sites industriels de PWE – **Cosne, Bozouls et Otopeni** – sont certifiés **ISO 45001**, attestant de notre engagement en matière de santé et de sécurité au travail. Chaque année, nous réalisons une **évaluation des risques** en collaboration avec les instances représentatives du personnel, afin d'assurer des conditions de travail optimales sur l'ensemble de nos sites. Bien que cette certification ne soit pas encore déployée sur tous nos sites, elle constitue un référentiel clé, diffusant ses bonnes pratiques et ses standards élevés à l'ensemble de notre organisation.

Les indicateurs clés en matière de santé et sécurité au travail :

Sur la période (données France) :

- Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt s'élève à **12,10**.
- Le taux de gravité, mesurant l'impact des arrêts de travail en fonction des heures travaillées, atteint **0,71**.
- Le taux d'absentéisme est de **8,4 %**, dont **0,8 %** lié aux accidents du travail, de trajet ou aux maladies professionnelles.
- **393 collaborateurs** ont bénéficié d'une formation ou d'une remise à niveau en Santé et Sécurité au Travail (SST). Ces sessions de formation permettent d'améliorer la réactivité face aux situations à risque, de réduire les accidents du travail et de favoriser une meilleure sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de sécurité.

Projets / Objectif 2025 :

Mise en œuvre d'un référentiel SST PWE et « d'auto-audit » : Déploiement d'un référentiel Santé, Sécurité au Travail (SST), en s'appuyant sur les bonnes pratiques des trois sites certifiés ISO 45001 (Cosne, Bozouls, Otopeni).



B

Développer : Montée en compétence & évolution

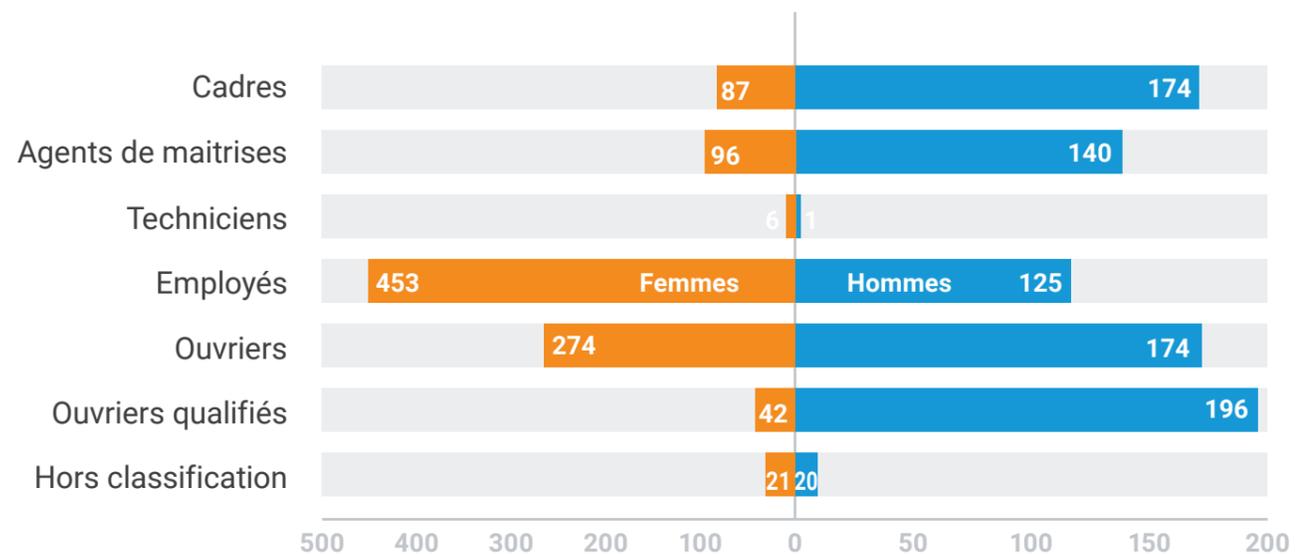
Le développement des talents est essentiel pour PWE, garantissant à la fois l'excellence opérationnelle et la capacité d'adaptation aux évolutions du marché. Dans un contexte de transformation des métiers et d'exigences accrues en matière de durabilité, l'entreprise met en place une approche structurée pour accompagner chaque collaborateur tout au long de son parcours professionnel.

1

Développement des talents et fidélisation

PWE inscrit la montée en compétence et l'évolution professionnelle au cœur de sa stratégie RH, nous veillons à offrir à chaque collaborateur des opportunités de développement adaptées aux besoins du marché afin de favoriser leur employabilité.

Ce graphique illustre la répartition des effectifs au sein de PWE, offrant une vision clé pour piloter le développement des talents et renforcer la fidélisation des compétences.



Recrutements et promotion interne

2

Entre juillet 2023 et juin 2024, PWE a accueilli **90 nouveaux collaborateurs (CDI) et 32 collaborateurs en CDD** ainsi que **8 alternants et 36 apprentis comprenant 5 Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et 4 stagiaires de l'Ecole de la Seconde Chance (E2C)**.

Nous avons redéfini au cours du 1er semestre 2024 notre **process d'intégration** des nouveaux arrivants afin de l'enrichir et de l'harmoniser au sein de PWE. Ainsi toute personne nouvellement embauchée bénéficie désormais d'un parcours adapté à son métier : documents mis à disposition sur l'intranet, rencontres organisées les premières semaines, ateliers des valeurs, remise d'un « welcome kit », attribution d'un tuteur ou déjeuner d'accueil sont autant d'exemples d'initiatives mises en place cette année.

Les managers ont ainsi à leur disposition des outils pour intégrer leurs nouveaux collaborateurs, et un ensemble de documents à disposition dans un onglet spécifiquement créé dans l'intranet. Ils valident la période d'essai lors d'un entretien dédié, qui permet aussi d'ajuster l'accompagnement du nouvel arrivant.

En parallèle, nous encourageons la **promotion interne** en offrant à nos employés des opportunités de carrière diversifiées au sein de l'entreprise. Nous diffusons notamment des annonces pour les postes à pourvoir sur les autres sites afin que chacun puisse postuler.

Au printemps 2024, nous avons refondu et digitalisé notre politique d'entretiens, afin d'améliorer et d'individualiser l'accompagnement de nos collaborateurs par leurs managers. Un panel d'entretiens a été ainsi mis en place, suivant le parcours de nos collaborateurs, de la validation de la période d'essai à l'exit interview, en passant bien entendu par les entretiens individuels, les entretiens professionnels et les entretiens forfait jours.

60% des managers ont été formés à ces entretiens, pour pouvoir jouer pleinement leur rôle.

En soutenant le développement des compétences et en offrant des opportunités d'évolution, nous nous assurons que chaque collaborateur se sente valorisé et engagé dans la réussite collective de PWE.



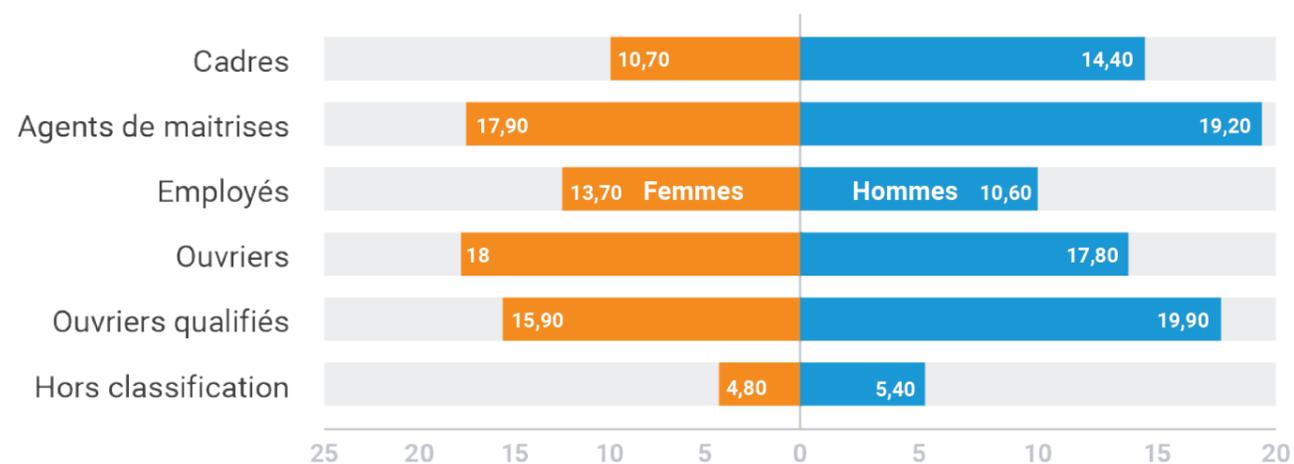
3

Ancienneté

Notre **pyramide des anciennetés** met en évidence la répartition des effectifs en fonction de leur durée de présence dans l'entreprise.

L'ancienneté moyenne est **de 15,4 ans**.

Cette forte ancienneté démontre la fidélité des salariés de PWE à leur entreprise. Cette fidélité assure un socle de compétences stable et fiable pour des métiers dont l'expertise repose sur l'expérience et la transmission.



4

Formation

La valorisation des compétences et la croissance professionnelle de nos collaborateurs sont les clés de leur engagement à long terme et de notre succès collectif, C'est ainsi **758 collaborateurs** qui ont au moins suivi une formation sur la période.

Tableau nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur la période :

Entités	PE	PBPS	PF	PSS	PTSA	PCCI	CFBS	BR	PDM	GRS	PRO	PWE
Nombre de Collaborateurs ayant suivi au moins une formation au cours de l'année 2024	31	62	5	89	136	8	131	49	45	28	174	758

Soit, **42 % des collaborateurs de PWE** ont bénéficié d'une formation, **dont 53 % étaient des femmes**.

Ces formations visent :

- Le développement de leur employabilité
- L'adaptabilité aux évolutions de nos métiers et marchés
- La sensibilisation de nos équipes aux enjeux clés

Ces formations sont construites autour de ces axes prioritaires et répondent à la fois aux besoins stratégiques de l'entreprise et aux aspirations de nos employés.

On retrouve des :

- **Formations au management** : Les formations au management visent à développer des bonnes pratiques communes et renforcer le leadership des managers, leur permettant de mieux encadrer leurs équipes et promouvoir un climat de travail collaboratif et stimulant. A ce titre 25 managers ont notamment été formés à « Manager des équipes Hybrides » au moment de la mise en place du télétravail dans leur équipe.
- **Formations à la conduite des entretiens** : 116 managers de PWE ont été formés à la conduite de tous types d'entretiens (individuels, forfait jours, professionnels, exit interviews etc) pour accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel et instaurer un dialogue constructif.
- **Formations en écoconception** : En 2023, 60 collaborateurs ont été formés à l'écoconception dans le cadre de leur activité.
- **Formations diversifiées** : En complément, des formations en prise de parole en public, chefferie de projet, machines et outils, bureautique avancée, et réglementations santé et sécurité sont proposées pour accompagner les talents tout au long de leur carrière chez PWE.



Projets / Objectif 2025 :

- **Digitalisation du process administratif de l'intégration** : Digitalisation du processus d'intégration pour offrir une meilleure expérience aux nouveaux arrivants dès leur arrivée, avec des outils adaptés et une procédure fluide.
- **Accélération des mobilités internes** : Accélération des promotions internes, particulièrement pour des postes stratégiques, tout en offrant une meilleure visibilité sur les opportunités au sein du Groupe via l'Intranet. Cette démarche inclut un accompagnement des mobilités, facilitant la transition des métiers en déclin vers des métiers d'avenir.



Impliquer : Qualité de vie au travail, Engagement des collaborateurs et dialogue social

La Qualité de Vie au Travail, le dialogue social et l'engagement des équipes sont des leviers essentiels pour renforcer la cohésion interne, fidéliser les talents et soutenir la performance collective.

Cette démarche repose sur plusieurs engagements : garantir des conditions de travail favorisant l'équilibre et le bien-être des salariés, encourager la participation active des collaborateurs à la vie de l'entreprise et structurer un dialogue social ouvert et constructif. En développant une culture d'entreprise fondée sur l'écoute, l'échange et la reconnaissance, PWE s'attache à créer un cadre de travail stimulant où chaque collaborateur peut s'investir pleinement et contribuer à une dynamique collective porteuse de sens.



Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Nous plaçons la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** au cœur de notre politique RH, dans l'objectif d'améliorer le bien-être de nos collaborateurs.

Equilibre vie professionnelle et vie personnelle :

Un bon équilibre entre travail et vie personnelle est essentiel pour le bien-être et la performance. Favoriser des conditions adaptées permet à chacun de mieux concilier ses engagements professionnels et personnels, tout en maintenant motivation et efficacité, parmi les principales mesures.

PWE en action :

- **Aménagement du temps de travail** : Les sites de Cosne et Bozouls ont mis en place un aménagement de l'accord temps de travail, permettant aux collaborateurs d'adapter

leurs horaires en fonction de leurs contraintes personnelles. Cette initiative vise à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à renforcer la qualité de vie au travail.

- **Mise en place du télétravail sur plusieurs sites** : En co-construction avec les employés et leurs managers, PWE a déployé ses premières chartes de télétravail en 2023-2024 sur les sites de Paris, Cosne et Nanterre. Cette mesure, répondant aux attentes des salariés, réduit les temps de trajet, facilite la gestion de la vie familiale et renforce la flexibilité des modes de travail, tout en s'appuyant sur la responsabilité individuelle.
- **Digitalisation des entretiens forfait jours** : PWE a mis en place la digitalisation des entretiens forfait jours, garantissant que 100 % des cadres concernés bénéficient de cet entretien. Ce dispositif permet de s'assurer que l'organisation du travail reste compatible avec la charge de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- **Accompagnement logement avec Action Logement** : Sur plusieurs sites (Nanterre, Cosne, Bozouls, Paris, Maure, Janzé et Linselles), les collaborateurs bénéficient de permanences et d'un accompagnement personnalisé avec Action Logement. Ce dispositif leur permet d'accéder à des solutions adaptées en matière de logement locatif, de mobilité résidentielle et de financement de projets immobiliers. En facilitant ces démarches, PWE contribue à réduire les préoccupations liées au logement et à favoriser un cadre de travail plus serein.

Favoriser des moments d'échanges :

Encourager les échanges permet de renforcer la cohésion, d'améliorer la collaboration et de créer un environnement de travail plus dynamique et inclusif. Ces moments sont essentiels pour partager des idées, résoudre des problèmes et maintenir un bon équilibre au sein des équipes.

PWE en action :

Ainsi sur l'ensemble de nos sites nous vivons régulièrement :

- **L'organisation d'événements conviviaux** : repas de Noël (tous les sites), petits-déjeuners d'équipe (tous les sites), challenges sportifs (Blois et Carros), barbecue estival (Linselles).
- **La création de moments de partage** : Family Day, anniversaires professionnels, animations saisonnières (Halloween, Octobre Rose, Chasse aux œufs à Marcq-en-Barœul).
- **La mise en lumière des collaborateurs** : affichages des nouveaux arrivants sur les écrans (tous les sites avec écrans d'accueil), mise en valeur de collaborateurs sur les écrans internes (Noyelles et Lens), départs à la retraite, réalisations de portraits dans notre journal interne l'Etonnante et/ou LinkedIn (tous les sites).

2

Renforcer et mesurer l'engagement

L'engagement des équipes est un levier clé pour favoriser un environnement de travail épanouissant et durable. En mettant en place des initiatives qui reconnaissent et valorisent la contribution de chacun, nous renforçons la motivation collective et la qualité de vie au travail.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche intégrant à la fois des dispositifs de reconnaissance, de participation et d'évaluation.

PWE en action :

- **Parcours d'intégration** : Mise en place d'un parcours d'intégration avec un programme de tutorat, de la documentation en ligne ou encore un petit déjeuner d'accueil (sites de Cosne, Villechaud, Bozouls, Nanterre et Paris).
- **Primes d'incitation** : Attribution de primes pour cooptation, tutorat et formation (sites de Cosne, Villechaud, Bozouls, Nanterre et Paris).
- **Revalorisation des gratifications** : Médailles du travail pour récompenser la fidélité et l'engagement des collaborateurs (sites de Cosne, Villechaud, Bozouls, Nanterre, Carros, Blois, Aigurande, Ney, Troyes, Marcq-en-Barœul, Lens et Noyelles).
- **Groupes de travail** : Ateliers comme GPTW pour co-construire des initiatives de bien-être et renforcer l'engagement des collaborateurs (Dans toutes les entités de PWE).
- **Participation à des causes sociales** : Actions solidaires comme l'Opération Brioches au profit des Papillons Blancs. (Marcq-en-Barœul)

Great Place to Work :

Notre engagement en faveur de la QVT inclut **une évaluation régulière** des actions mises en place. L'enquête Great Place to Work, réalisée depuis 3 ans, mesure le ressenti des équipes, identifie les axes d'amélioration et oriente les initiatives pour optimiser l'environnement de travail.

Great Place to Work est un label internationalement reconnu qui évalue la qualité de l'environnement de travail au sein des entreprises. Il repose sur une enquête annuelle menée auprès des employés, qui mesure leur niveau de satisfaction en matière de culture d'entreprise, d'environnement de travail, et de relations professionnelles. Les résultats de cette enquête permettent de savoir dans quelle mesure les employés se sentent valorisés, écoutés et impliqués dans leur entreprise.

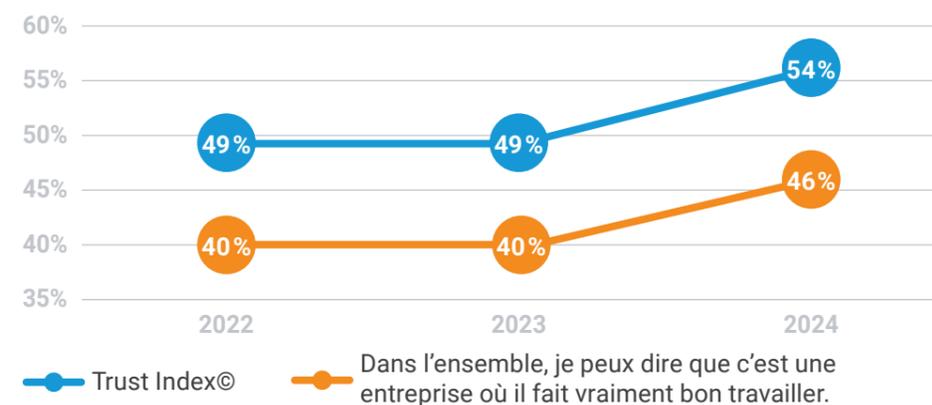
L'évaluation repose sur plusieurs critères, notamment :

- La confiance entre les employés et la direction ;
- La fierté qu'ils éprouvent à travailler pour leur entreprise ;
- La convivialité au sein des équipes.

PWE utilise depuis 3 ans cette certification comme un indicateur clé du bien-être organisationnel de ses sites.

Au cours de la troisième édition de l'enquête, le Trust Index a enregistré une progression significative de **5 points en un an, passant de 49 % en 2023 à 54 % en 2024**. Cette évolution positive, particulièrement marquée sur les questions relatives à la confiance des employés envers le management (+7 points), témoigne des effets des initiatives déployées autour du projet de la « maison » et du travail engagé avec la communauté des managers.

Cette dynamique, inscrite dans une démarche d'amélioration continue, se poursuit afin de renforcer l'engagement et la satisfaction des collaborateurs en cohérence avec notre stratégie RSE.



Dès la publication des résultats par **Great Place to Work (GPTW)**, ceux-ci ont été partagés au sein de l'ensemble des entités, favorisant ainsi des échanges constructifs. Des groupes de travail dédiés ont été constitués au niveau de chaque société afin d'élaborer des plans d'action adaptés aux enjeux identifiés, avec une priorité fréquemment accordée au renforcement de la communication.

Dans cette continuité, un **plan d'action spécifique à PWE** a été élaboré, mettant l'accent sur les **enjeux managériaux**.

Son déploiement est en cours, avec une mise en œuvre prévue pour **2025**, en ligne avec notre engagement en faveur d'un environnement de travail toujours plus collaboratif et inclusif.

3

Pilotage et dialogue social

Le dialogue social est un élément fondamental de notre politique de gestion des ressources humaines. Nous croyons qu'une communication ouverte, transparente et continue avec nos collaborateurs est essentielle pour assurer la cohésion, l'engagement et l'efficacité au sein de l'entreprise. Pour ce faire, nous avons mis en place divers dispositifs de communication interne, qui facilitent les échanges et garantissent une implication active des collaborateurs dans la vie de l'entreprise.

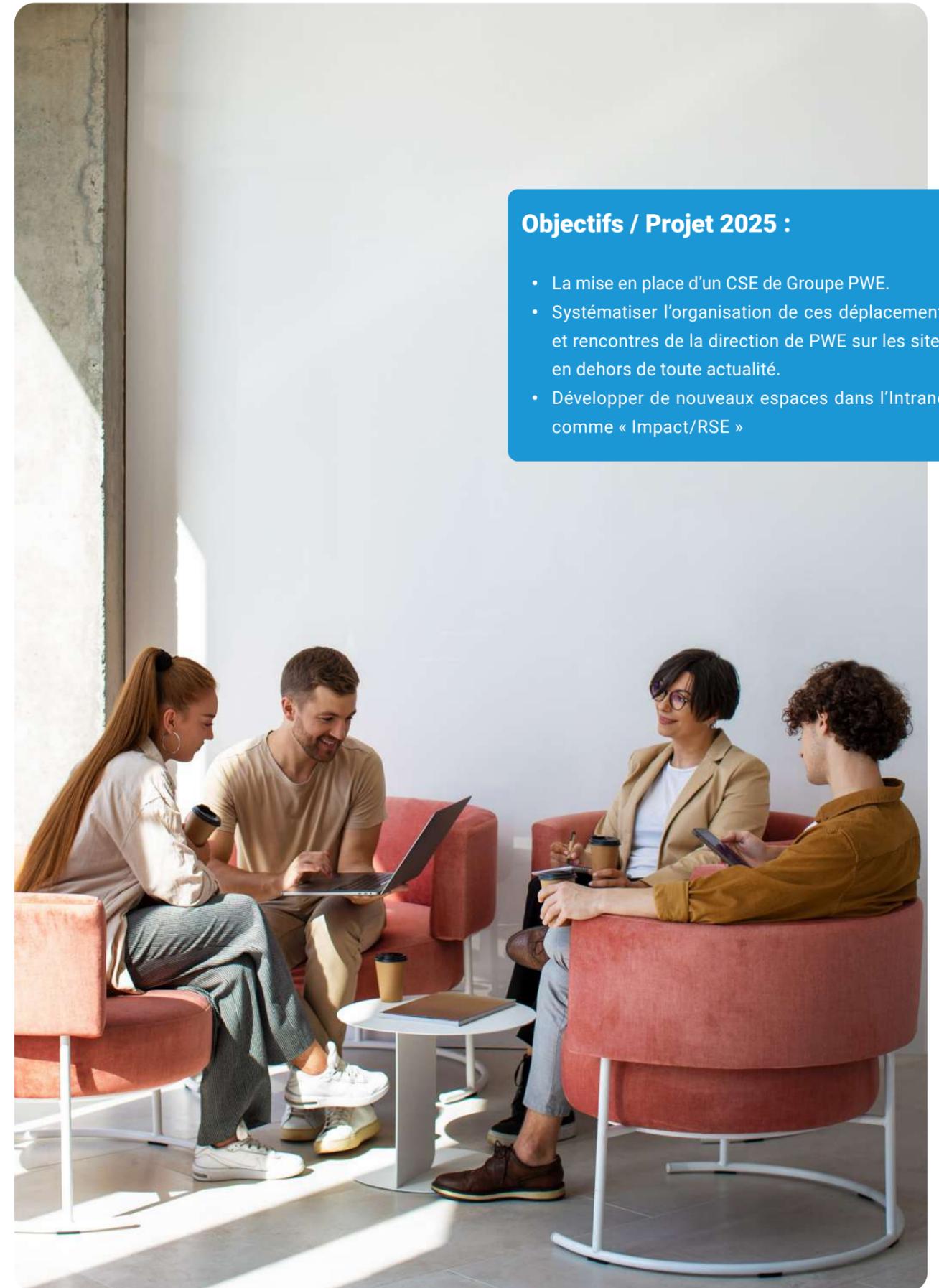
Ce dialogue permanent nous permet d'ajuster nos actions aux réalités du terrain, tout en consolidant les relations sociales et en veillant à un environnement de travail cohérent et structuré :

PWE en action :

- **Comité Social et Économique (CSE) :** L'ensemble des entités juridiques de PWE soumises à l'obligation légale disposent d'un CSE, avec 9 entités sur 10 en France, assurant un dialogue social régulier.
- **Rencontres régulières avec les salariés :** La Direction de PWE rencontre régulièrement les salariés de manière informelle. Par exemple, une tournée des sites a été organisée en automne 2023 après l'acquisition de CFBS.
- **Réunions d'information trimestrielles :** Les Directions des Business Lines ont instauré des réunions trimestrielles pour partager des informations avec l'ensemble des collaborateurs, souvent suivies d'un moment convivial.
- **Réunions flash avec les équipes :** Certains managers ont mis en place des réunions flash régulières pour partager des informations opérationnelles avec leurs équipes (Cosne, Aigurande, Marcq-en-Barœul).
- **Intranet :** Déploiement en 2024 d'un intranet pour centraliser et rendre accessible l'information, enrichi récemment avec des onglets dédiés aux « Achats » ou aux « Managers ».
- **Newsletter « L'Étonnante » :** Diffusion mensuelle de la newsletter, avec une version papier introduite cette année pour les collaborateurs sans ordinateur.

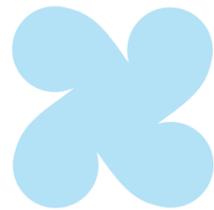
Objectifs / Projet 2025 :

- La mise en place d'un CSE de Groupe PWE.
- Systématiser l'organisation de ces déplacements et rencontres de la direction de PWE sur les sites, en dehors de toute actualité.
- Développer de nouveaux espaces dans l'Intranet comme « Impact/RSE »



Axe 2 : Favoriser l'inclusion et la diversité

La diversité et l'égalité des chances sont des moteurs essentiels de croissance et d'innovation : nous nous engageons à créer un environnement où chacun peut exprimer pleinement son potentiel, quelles que soient ses origines, son âge, son genre ou ses compétences.



Égalité des genres et égalité professionnelle

PWE compte aujourd'hui plus de **1800 collaborateurs en France & en Roumanie**, avec une répartition équilibrée **de 54% de femmes et 46 % d'hommes**. Cette répartition résulte de la diversité des métiers et des nombreuses activités que nous proposons, ce qui permet une représentation équilibrée entre les sexes.

Avec une majorité de femmes formées 53% (sur le nombre total de personnes ayant bénéficié d'au moins une formation sur l'année), PWE affirme son engagement en faveur du développement des compétences et de l'égalité professionnelle. Cette dynamique témoigne de la volonté de l'entreprise de favoriser l'évolution de carrière et l'employabilité de toutes et tous, en garantissant un accès équitable aux dispositifs de formation.

Cette dynamique se reflète dans l'indice **d'égalité femmes-hommes** de certains sites de PWE, avec par exemple un score de **99** pour **PSS** et **94** pour **PBPS**.

Cette politique d'égalité est appuyée par les **accords d'entreprises égalité professionnelle** signée sur l'ensemble de nos entités juridiques de plus de 50 salariés en France.

PWE en action :

Actions en faveur de l'égalité professionnelle sur le site de Blois : Dans le cadre de son « **plan d'action pour l'égalité femmes-hommes** », le site de Blois a déployé plusieurs mesures visant à garantir une meilleure représentativité et un accès équitable aux opportunités professionnelles.

Parmi ces initiatives :

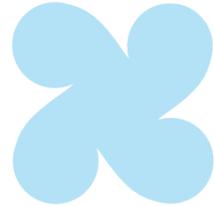
- Faire évoluer les stéréotypes attachés à certains métiers au sein de l'entreprise afin d'assurer une représentation professionnelle plus équilibrée ;
- Publier uniquement des offres d'emplois neutres en matière de genre ;
- Tendre vers une augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes par rapport à l'ensemble des postes de l'entreprise ;
- Maintenir la proportion équilibrée entre les femmes et les hommes sur les postes de production directe ;
- Suivre l'évolution de la répartition femmes - hommes dans l'effectif par le biais du plan d'action annuel.

GPTW - Un exemple sur la perception de l'équité chez PWE :

L'enquête Great Place to Work met en lumière **une progression encourageante en matière de perception de l'équité**, avec un score global en hausse de 5 points, atteignant 52 %.

- Les progrès en justice et égalité de traitement montrent une toujours meilleure prise en compte des enjeux d'équité. La perception d'un traitement équitable en fonction de l'âge progresse de 4 points, atteignant 63 %, un indicateur clé d'un environnement inclusif pour toutes les générations. Par ailleurs, la progression de 7 et 8 points sur l'égalité entre les genres et orientations sexuelles, avec des scores respectifs de 73 % et 84 %, démontre une avancée significative vers une culture d'entreprise plus respectueuse et inclusive.
- Les avancées en matière de promotion et d'impartialité confirment une dynamique favorable. La perception de l'attribution des promotions sur le mérite gagne 2 points, atteignant 40 %, renforçant ainsi la confiance dans les opportunités d'évolution. De plus, la perception d'une gestion impartiale par les managers progresse de 6 points, tandis que la prise en charge des conflits et manipulations s'améliore de 7 points, contribuant à un climat de travail plus serein.

L'amélioration de la reconnaissance du mérite, la progression sur la transparence des promotions et la perception grandissante d'un traitement juste selon l'âge et le genre montrent que l'engagement en marche en faveur d'un cadre de travail plus équitable porte ses fruits.



Richesse intergénérationnelle

Nous entretenons un environnement de travail intergénérationnel, où les compétences et les perspectives de chaque génération se complètent et s'enrichissent mutuellement.

Notre pyramide des âges met en évidence une forte représentation des plus de 50 ans, en particulier dans nos métiers industriels historiques. Ce constat illustre la fidélité des collaborateurs et leur attachement à l'entreprise, fruit d'un savoir-faire acquis et transmis au fil des années.

Toutefois, cette réalité soulève également plusieurs enjeux clés : assurer une transmission efficace des compétences, préparer le renouvellement des générations et anticiper l'accompagnement des fins de carrière, afin de garantir une continuité opérationnelle et une évolution harmonieuse des équipes, dans un contexte de recul de l'âge légal de la retraite.



Inclusion et diversité

L'inclusion est un levier fondamental pour renforcer notre ancrage territorial et la cohésion sociale.

Notre ambition est de créer un environnement de travail où chaque collaborateur trouve sa place, quels que soient son parcours, ses particularités ou ses défis. La diversité, qu'elle soit liée au genre, à l'âge, au handicap ou aux origines sociales et culturelles, est pour nous une source de richesse, d'innovation et de créativité.

Cet engagement se traduit par des démarches afin d'offrir des opportunités professionnelles aux jeunes, aux personnes en situation de handicap, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi tout en assurant des conditions de travail équitables pour tous.

Recrutement et égalité des chances :

Le processus de recrutement repose sur une approche axée sur les compétences, garantissant l'équité et l'absence de discrimination.

Nos sites collaborent par ailleurs avec des acteurs locaux de l'emploi tels que **Pôle emploi, Cap emploi**, les **Missions Handicap** et d'autres acteurs de l'emploi.

En 2024, PWE compte **128 collaborateurs en situation de handicap déclarés au sein de ses effectifs, soit un taux de salarié en situation de Handicap (En France - DOETH) de 8%**.

Dans cette dynamique, nous mettons en place des programmes favorisant l'accès à l'emploi pour tous, tels que les **Écoles de la Deuxième Chance (E2C)** pour les jeunes sans qualification où **4 stagiaires** ont été pris en charge par PTSA.

Conditions de travail inclusives :

Nous souhaitons offrir un environnement **de travail accessible, respectueux et inclusif**, en adaptant ses pratiques aux besoins de chacun.

L'accessibilité des postes est renforcée par des aménagements spécifiques, notamment pour les collaborateurs en situation de handicap, et par des solutions ergonomiques visant à améliorer le bien-être et à prévenir les troubles musculosquelettiques. La **conciliation entre vie professionnelle et personnelle** est améliorée par le développement du télétravail sur certains sites.

Un **climat de travail bienveillant** est encouragé par la mise en place de dispositifs de signalement et de prise en charge des situations de discrimination ou de harcèlement, garantissant ainsi un cadre professionnel respectueux et équitable pour tous. Ex : charte de la bienveillance chez PTSAS.

La prévention et la lutte contre les discriminations sont des engagements fondamentaux inscrits dans les **Codes d'éthiques des entités de PWE et sera un des axes du code d'éthique et de bonne conduite de PWE**.

Elles s'appliquent à toutes les étapes du parcours professionnel, du recrutement à la gestion des carrières, afin de garantir un environnement de travail équitable et inclusif.

Aucune décision en matière d'embauche, d'évolution professionnelle ou de conditions de travail ne peut être fondée sur des critères personnels protégés par la loi, tels que par exemple l'origine, l'âge, le genre ou les convictions religieuses : seules les compétences et l'adéquation au poste et à la culture d'entreprise sont prises en compte.



Les 26 critères de discrimination interdits par la loi



Âge



Perte d'autonomie



Etat de santé



Handicap



Caractéristiques génétiques



Apparence physique



Grossesse



Situation de famille



Domiciliation bancaire



Vulnérabilité liée à la situation économique



Opinions politiques



Activités syndicales



Lanceur d'alerte



Opinions philosophiques



Religion



Patronyme



Lieu de résidence



Sexe



Identité de genre



Orientation sexuelle



Appartenance ou non à une ethnie



Appartenance ou non à une nation



Origine



Appartenance ou non à une prétendue race



Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



Mœurs

PWE en action :

Renégociation des accords-cadres d'intérim : Les accords-cadres d'intérim ont été renégociés avec l'ensemble des fournisseurs, intégrant deux nouveaux objectifs pour une politique d'emploi responsable :

- **Inclusion des travailleurs en situation de handicap :** Mise en place d'un objectif de recours à des intérimaires RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) pour favoriser leur intégration.
- **Lutte contre la précarité de l'emploi :** Encouragement du recours aux CDI intérimaires pour offrir une plus grande stabilité aux salariés intérimaires tout en maintenant la flexibilité du contrat intérimaire.

Initiatives pour accompagner les demandeurs d'emploi chez PTSA :

- **Contrats de Qualification Professionnelle (CQP) en CDI :** 5 contrats de professionnalisation en CDI ont été portés par PTSA, combinant formation et emploi stable pour favoriser l'insertion durable.
- **Contrats d'apprentissage :** 16 contrats d'apprentissage et 5 alternants, offrant aux jeunes et adultes en reconversion des opportunités d'acquérir des compétences et d'intégrer durablement le marché du travail.
- **Accueil de stagiaires en réinsertion professionnelle :** En partenariat avec les Écoles de la Deuxième Chance (E2C), PTSA a accompagné 4 stagiaires dans leur parcours de réinsertion professionnelle.

Dispositif POEC avec Pôle emploi chez PBPS : qui déploie le dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC), en collaboration avec Pôle emploi et des organismes de formation, pour permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences clés avant leur embauche, facilitant ainsi leur intégration professionnelle.

Axe 3 : Développer des partenariats durables et responsables

Nous considérons nos partenaires comme des acteurs indispensables pour atteindre nos objectifs en matière de Durabilité. En collaborant avec eux, nous créons une dynamique collective qui favorise l'amélioration continue des pratiques sociétales, environnementales et éthiques. Notre ambition est de bâtir des relations durables et responsables, basées sur des engagements réciproques, pour soutenir ensemble la transition vers une économie plus durable et inclusive.

Que ce soit à travers notre charte éthique fournisseurs, la promotion des Achats Responsables, ou encore nos efforts pour réduire nos émissions de GES ou améliorer les conditions de travail, nous intégrons nos partenaires dans chaque étape de notre démarche. **Cette coopération est essentielle pour construire un impact positif à long terme, en ligne avec notre vision RSE 2030.**



Achats Responsables

Nos fournisseurs et partenaires jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de notre politique RSE. Notre engagement envers des pratiques éthiques et responsables se reflète dans nos relations avec nos fournisseurs, que nous accompagnons dans leurs démarches de progrès sociaux et environnementaux.

Signataire de la Charte Relations fournisseurs et Achats Responsables

Depuis 2020, tous nos contrats fournisseurs incluent la Charte éthique et de bonne conduite fournisseurs définissant des attentes et obligations réciproques.

Quatre de nos entités juridiques (**GRS, PE, PTSAS, PDM et PSS**) représentant **70 % de notre chiffre d'affaires**, sont signataires de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR), affirmant ainsi notre engagement en faveur de pratiques d'Achats éthiques et durables. PTSAS est signataire depuis 2015, témoignant de son engagement de longue date en la matière.



Par le biais de ses **10 engagements pour des Achats Responsables**, PWE s'engage à mettre en œuvre une **relation équilibrée et durable avec ses fournisseurs**, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

Projets / Objectif 2025 :

- **100% de PWE France signataire de la charte RFAR :** Engagement de 100% des sites PWE France à être signataires de la Charte RFAR (Relations Fournisseurs et Achats Responsables).
- **Obtention du label RFAR :** Obtention du label RFAR, délivré par le ministère de l'Économie des Finances, attestant de l'application concrète des engagements de la charte, avec une évaluation sur 5 domaines et 15 critères d'analyse, garantissant une approche structurée et alignée avec les meilleures pratiques du secteur.

Les 10 engagements de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables :

- 1 Assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
- 2 Entretien d'une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives,
- 3 Identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,
- 4 Impliquer les organisations signataires dans leur filière,
- 5 Apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie,
- 6 Intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale,
- 7 Veiller à la responsabilité territoriale de son organisation,
- 8 Le professionnalisme et l'éthique de la fonction Achats,
- 9 Une fonction Achats chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
- 10 Une fonction de médiateur « relations fournisseurs », chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

Suivi du NPS Achats : un levier pour des relations fournisseurs durables

Le Net Promoter Score (NPS) Achats nous permet d'évaluer la satisfaction de nos fournisseurs et identifier les axes d'amélioration nécessaires, afin de renforcer continuellement la qualité de nos relations.

En 2024, nous avons interrogé 65 fournisseurs, couvrant 121 millions d'euros de chiffre d'affaires, répartis en 17 catégories d'achats. Les réponses, collectées de manière anonyme, garantissent une analyse objective et pertinente.



METHODOLOGIE 2024



2022	2023	2024
40 fournisseurs interrogés	40 fournisseurs interrogés	64 fournisseurs interrogés
40 M€ d'achats	95 M€ d'achats	121 M€ d'achats
65 % Taux de réponse	72,5 % Taux de réponse	71 % Taux de réponse
NPS = +27	NPS = +21	NPS = +48

Le Net Promoter Score (NPS) Achats nous permet d'évaluer la satisfaction de nos fournisseurs et identifier les axes d'amélioration nécessaires, afin de renforcer continuellement la qualité de nos relations.

En 2024, nous avons interrogé 65 fournisseurs, couvrant 121 millions d'euros de chiffre d'affaires, répartis en 17 catégories d'achats. Les réponses, collectées de manière anonyme, garantissent une analyse objective et pertinente.

Cette progression régulière du NPS au fil des années témoigne de la solidité de nos relations établies avec nos partenaires et de l'impact positif des initiatives engagées en matière d'Achats Responsables. PWE confirme ainsi son engagement à bâtir des collaborations durables, fondées sur la confiance et l'innovation partagées, tout en consolidant son rôle de partenaire de choix pour ses fournisseurs.

Projets /Objectif 2025 :

Lancement d'un club fournisseurs PWE : Lancement du Club Fournisseurs pour favoriser la collaboration avec nos partenaires et renforcer les pratiques d'achats responsables.

Évaluation sociale et environnementale des fournisseurs

Notre stratégie d'Achats Responsables inclut une évaluation annuelle de nos fournisseurs, sur des critères économiques, mais aussi sociaux et environnementaux. Nous administrons chaque année une campagne compliance pour nous assurer que nos partenaires progressent dans ces domaines.

Nous leur partageons à réception, « l'ABCD de la compliance » qui permet de partager notre vision de la durabilité à l'horizon 2030 ainsi que les bonnes pratiques et outils faciles à mettre en œuvre.



Clause RSE dans les contrats

Pour aller plus loin, une **clause RSE, incluse dans 100% des contrats cadre fournisseurs**, engage nos partenaires dans une amélioration continue de leurs pratiques en matière de durabilité.

Promotion de l'emploi inclusif

Nous renforçons notre impact social à travers notre politique d'Achats Durables, en collaborant **avec 30 entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)**. Plus de 700 k€ ont été investis sur la période, favorisant ainsi l'emploi et l'inclusion.



Réduction des émissions du Scope 3

En 2023, PWE a amélioré la précision de l'évaluation de son impact environnemental en recueillant des **données réelles** couvrant **30 % des émissions générées par ses partenaires**, grâce à son questionnaire compliance adressé aux fournisseurs.

Pour aller plus loin, PWE attend une coopération renforcée de la part de ses fournisseurs afin de déployer ClimateCalc Produit et la future calculatrice carbone de ses plateformes. Cette collaboration est essentielle pour affiner l'analyse des émissions et, surtout, mettre en œuvre des actions concrètes de réduction des émissions tout au long de la chaîne de valeur.

Médiation Achats : Fluidifier et renforcer les relations avec les fournisseurs

Dans le cadre de notre engagement en faveur d'une relation équilibrée et durable avec nos fournisseurs, PWE a intégré un dispositif de médiation Achats, en cohérence avec les principes de notre Politique Achats Responsables.

Le médiateur, a pour mission de faciliter le dialogue entre les parties prenantes, prévenir les conflits et proposer des solutions amiables en cas de différends.

Le médiateur peut être sollicité en envoyant un mail à **mediation.achats@paragon-cc.fr**. En apportant un soutien neutre et impartial, la médiation Achats favorise la transparence et la confiance, deux piliers essentiels à la mise en œuvre de pratiques d'Achats Responsables.

PWE en Action :

Mobilisation des fournisseurs pour des pratiques de conditionnement plus durables :

Dans une démarche de réduction de l'impact environnemental de sa chaîne d'approvisionnement, Paragon Roumanie (PRO) encourage ses fournisseurs à adopter des solutions plus durables en matière de conditionnement et de gestion des matériaux.

Pour accompagner cette évolution, un document de référence a été partagé avec les partenaires, précisant les attentes et bonnes pratiques identifiées afin de réduire l'empreinte environnementale des emballages et optimiser l'utilisation des ressources.

Parmi les actions recommandées figurent notamment :

- Réduction des suremballages pour limiter la consommation de matériaux,
- Utilisation de matériaux à meilleure recyclabilité,
- Remplacement des palettes plastiques par des palettes en bois,
- Substitution du ruban adhésif plastique par du ruban adhésif en papier,
- Utilisation de films PE à basse densité et recyclables, en alternative aux multiples couches de ruban adhésif plastique.

En promouvant des alternatives aux emballages plastiques et en optimisant les configurations logistiques, PRO engage ses partenaires dans une démarche visant à réduire l'impact environnemental global de la filière, en cohérence avec ses engagements en matière d'Achats Responsables.



B

Relations clients

La satisfaction et l'accompagnement de nos clients sont au cœur de notre stratégie d'Impact. Convaincus que la durabilité est un levier de création de valeur partagée, nous mettons tout en œuvre pour bâtir des relations solides et responsables, basées sur la transparence, la collaboration et l'amélioration continue.

Notre ambition est d'aider nos clients à relever les défis environnementaux et sociaux, tout en garantissant un niveau d'excellence dans nos services. En intégrant pleinement les enjeux de durabilité dans nos interactions, nous co-construisons des solutions qui répondent aux attentes de nos clients tout en contribuant activement à une transition écologique réussie.

Une évaluation continue pour renforcer la satisfaction client

Nous déployons un NPS Clients afin de mesurer la qualité des interactions et la perception des services rendus, garantissant ainsi une transparence accrue et une amélioration continue des relations commerciales.

Sur la période, **322 clients** ont participé à cette enquête, partageant leurs retours sur leur relation avec PWE et l'évaluation de nos prestations. Ces contributions ont révélé une progression significative de la satisfaction client, avec une augmentation de **+12 points de notre base de clients promoteurs par rapport à 2023**.

41

NPS Client 2022

48

NPS Client 2023

60

NPS Client 2024

Par ailleurs, la **note moyenne de satisfaction** a progressé **d'un point**, passant de **8/10 à 9/10** (« 10 » correspondant à une satisfaction maximale), sur l'ensemble des critères évalués :

- **Satisfaction vis-à-vis de la relation commerciale et des conseils fournis**
- **Satisfaction quant à la qualité des prestations**
- **Satisfaction sur la réactivité de nos équipes**

Ces résultats soulignent les effets positifs des actions mises en place pour renforcer la qualité de nos services et notre engagement envers nos clients.

Score NPS global



60

322 répondants
8990 clients contactés

VS 2023 :
 Note : 48
 Répondants : 314
 Contacts : 12691

Lead Supply 68 (29 réponses)	BPS 19 (37 réponses)	Fulfilment 100 (4 réponses)	CC éditique 42 (31 réponses)
Simplissimo « users » - 21 (53 réponses)	CC MD 47 (17 réponses)	Print Solutions 50 (28 réponses)	Eddotrans 80 (126 réponses)

Co-construction et éco-conception : accompagner les clients vers des solutions durables

Les échanges réguliers et directs avec les clients, comme les visites de sites, les rendez-vous récurrents et les ateliers collaboratifs, permettent une meilleure compréhension de leurs besoins et la co-construction de solutions adaptées. Ces interactions renforcent l'efficacité des projets tout en intégrant les enjeux de durabilité.

Certaines initiatives présentées dans la section « Gérer durablement nos ressources et avancer vers la neutralité carbone » illustrent l'optimisation des chaînes logistiques grâce à l'intégration de solutions écoresponsables et de pratiques alignées avec les objectifs environnementaux des clients.

PWE en actions :

- **Bilan carbone des produits et services** : Des analyses détaillées de l'impact environnemental des produits et services, comme les bilans carbone produits qui permettent de mesurer précisément les émissions et d'identifier les leviers d'amélioration. (Quelques exemples dans la partie suivante : gérer durablement nos ressources et avancer vers la neutralité carbone : notre axe environnement)
- **Optimisation des matériaux et des processus** : La réduction des conditionnements, l'élimination des plastiques non recyclables et l'utilisation de matières premières recyclées ou à faible impact carbone sont au cœur des démarches d'optimisation. Ces actions incluent également la massification des transports et l'optimisation de la production pour limiter les émissions.
- **Adoption de l'économie circulaire** : L'intégration des principes de l'économie circulaire favorise la conception de produits recyclables, réutilisables et valorisables, tout en réduisant les déchets. Un exemple concret est la transformation de bâches de façade en objets du quotidien comme des trousse ou des sacs, illustrant comment les produits en fin de vie peuvent être revalorisés pour de nouveaux usages et ainsi diminué l'impact environnemental de nos clients.

Accompagnement dans les réglementations environnementales

En réponse aux réglementations environnementales en constante évolution, PWE propose une approche globale pour transformer ces obligations en opportunités durables.

Parmi ces mesures, qui s'inscrivent dans un contexte réglementaire en constante évolution :

- **Signalétique Triman** : Depuis le 1er janvier 2022, PWE accompagne ses clients dans l'intégration de la signalétique Triman sur leurs emballages, afin de faciliter les gestes de tri et optimiser la gestion des déchets recyclables.
- **Décret 3R (Réduction, Réemploi, Recyclage)** : PWE aide ses partenaires à repenser leurs solutions d'emballage pour réduire l'usage des plastiques à usage unique et promouvoir des alternatives durables et recyclables, conformément aux exigences du décret 3R entré en vigueur le 1er janvier 2023.
- **Accessibilité des produits numériques** : PWE soutient ses clients dans la mise en conformité avec la directive européenne EN 301 549, en intégrant des critères d'accessibilité dans la conception de leurs solutions numériques, pour garantir une expérience inclusive pour tous les utilisateurs, y compris les personnes en situation de handicap.

Cette démarche proactive reflète l'engagement de PWE à aider ses clients à non seulement répondre aux exigences réglementaires, mais aussi à faire de ces contraintes un levier pour renforcer leur propre stratégie de durabilité :

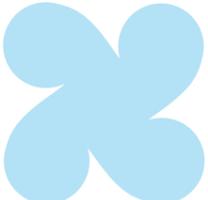
- En adaptant les solutions numériques pour répondre aux exigences d'accessibilité définies par la directive européenne EN 301 549.
- En encourageant l'intégration de matériaux réemployables et recyclables pour se conformer aux objectifs du décret 3R.
- En proposant des alternatives durables pour réduire l'utilisation de plastiques à usage unique dans les emballages.
- En accompagnant les clients dans l'éco-conception de leurs produits pour limiter leur impact environnemental tout en respectant les réglementations.
- En assurant la conformité aux futures obligations d'affichage environnemental, notamment sur l'empreinte carbone et l'impact écologique.

Axe 4 : Soutenir nos territoires et renforcer notre ancrage local

En renforçant ses liens avec les communautés locales et en développant des synergies avec les acteurs de l'emploi, de la formation et de la culture, l'entreprise souhaite contribuer positivement au dynamisme économique et social des régions où elle opère.

En coconstruisant avec les acteurs de l'emploi, de la formation et de la culture, PWE entend contribuer à la vitalité économique et sociale des régions où elle opère. Cette volonté se traduit aujourd'hui par plusieurs collaborations concrètes, mais PWE souhaite intensifier et développer ces initiatives à l'avenir, afin de consolider son rôle de partenaire local engagé.

Les initiatives listées ci-dessous viennent (pour certaines d'entre-elles) compléter les actions déjà présentées dans les sections relatives à la formation et à la cohésion sociale.



Partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation

Sur l'ensemble des sites de PWE, des initiatives sont mises en place pour renforcer les liens avec l'écosystème local de l'emploi et proposer des perspectives d'insertion ou de reconversion à différents publics :

- **Collaboration avec Pôle emploi et les Missions Locales** : Les sites (Cosne, Bozouls, Nanterre, Paris et Janzé) collaborent régulièrement avec les équipes de Pôle emploi et les Missions Locales afin de faciliter la rencontre entre les offres de postes et les candidats, en particulier ceux qui se trouvent éloignés de l'emploi.
- **Accueil de stagiaires issus de l'École de la Deuxième Chance (E2C)** : Certains sites, comme PTSA, reçoivent des stagiaires de l'E2C (4 stagiaires sur la période) pour leur offrir une première expérience professionnelle, encourager leur montée en compétences et favoriser leur évolution dans le monde du travail.
- **Organisation de rencontres axées sur la découverte des métiers et des opportunités d'évolution locale** : Des journées portes ouvertes ou des échanges plus ciblés sont mis en place pour présenter la diversité des métiers présents chez PWE, faciliter l'orientation des chercheurs d'emploi et créer un lien direct avec les habitants du territoire.



Initiatives renforçant la cohésion sociale

Dans la continuité des partenariats menés avec les acteurs de l'emploi et de la formation, plusieurs sites de PWE s'investissent dans des actions de proximité visant à rapprocher l'entreprise de son environnement immédiat et de participer à la vie des territoires.

- **Journées portes ouvertes et événements internes** : Sur certains sites (par ex. Cosne, Bozouls ou Janzé), l'organisation de visites, de rencontres entre collaborateurs et riverains ou de moments conviviaux permet de valoriser les savoir-faire locaux et de favoriser le dialogue avec la communauté.
 - **Soutien à des projets associatifs à dimension solidaire** : À Nanterre ou Linselles, par exemple, PWE s'implique dans des initiatives d'insertion, d'intergénération ou de solidarité, contribuant ainsi à renforcer le tissu social et la participation de chacun à la vie collective.
- 

C

Prise en compte des riverains et gestion des impacts locaux

Sur plusieurs sites de PWE, des initiatives sont mises en place pour renforcer les liens avec l'écosystème local de l'emploi et proposer des perspectives d'insertion ou de reconversion à différents publics :

- **Murs antibruit à Noyelles** : Installation de murs antibruit afin de réduire le bruit généré par les activités industrielles et améliorer la qualité de vie des riverains.
- **Consignes d'accès pour les transporteurs à Cosne** : Mise en place de consignes spécifiques pour les transporteurs, visant à limiter le passage des véhicules dans le centre-ville et ainsi réduire les nuisances liées au trafic.
- **Droit d'alerte pour les riverains** : Mise à disposition de l'outil de droit d'alerte (disponible sur le site internet de PWE) permettant aux communautés locales de signaler toute situation susceptible d'affecter l'environnement ou la qualité de vie des riverains.



D

Mécénat culturel et sensibilisation

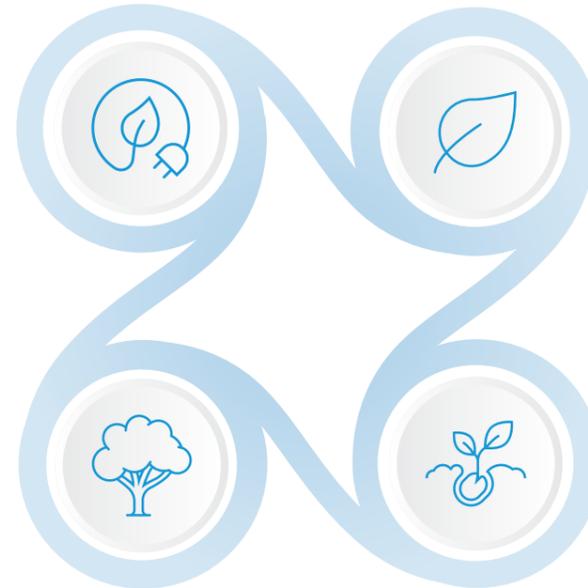
PWE s'engage également dans des initiatives culturelles et sociétales, en soutenant des projets locaux et en favorisant l'accès à la culture pour ses collaborateurs. Nous sommes fiers de contribuer à des actions qui valorisent l'art et le patrimoine, tout en renforçant nos liens avec les communautés locales.

- **Soutien au Musée Soulages** pour l'organisation d'expositions, contribuant à la mise en valeur du patrimoine artistique local.
- **Partenariat avec le Festival PHOT'Aubrac**, qui sensibilise le public aux enjeux environnementaux tout en participant à l'animation culturelle du territoire.



GERER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET AVANCER VERS LA NEUTRALITE CARBONE : NOTRE AXE ENVIRONNEMENT

CONTRIBUER A
LA TRANSITION
ENERGETIQUE



PILOTER UNE
GESTION DURABLE
DES RESSOURCES

SOUTENIR LES
TERRITOIRES ET
RENFORCER NOTRE
ANCRAGE LOCAL

PRESERVER LA
BIODIVERSITE ET
S'ADAPTER AUX
CHANGEMENTS
CLIMATIQUES

Objectifs :

- 2031 : Réduire de 45% nos émissions scope 1,2 & 3
- 2050 : Zéro émission (Green deal)

Chiffres clés :

- 74 % du CA de PWE couvert par un Bilan Carbone
- 83 % des collaborateurs sensibilisés aux enjeux climatiques.
- 47 % des sites sont certifiés ISO 14001 (Cosne, Bozouls, Nanterre, Tigery, Le Mans, La Châtre, Otopeni).
- 93 % des déchets ont été valorisés en 2023/2024

Dans un contexte où la préservation des ressources et la réduction de l'empreinte carbone sont des impératifs, PWE s'engage à concilier performance et responsabilité environnementale en transformant son modèle opérationnel.

Notre démarche repose sur une approche intégrée et proactive : optimiser l'usage des ressources, adopter des pratiques vertueuses et limiter notre impact environnemental.

Pour atteindre nos objectifs, nous mobilisons l'ensemble de notre écosystème – collaborateurs, partenaires et clients – pour construire des solutions durables et innovantes, en ligne avec notre objectif de **neutralité carbone d'ici 2050**, conformément au Green Deal.

Notre axe Environnement incarne cette dynamique en anticipant les défis de demain, en répondant aux attentes de nos parties prenantes et en garantissant la préservation des ressources naturelles pour les générations futures.

Pour soutenir cette ambition, **notre politique environnementale**, qui complète notre politique RSE, repose sur six socles fondamentaux :



Réduction de l'impact environnemental

Maîtriser nos consommations d'eau, d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre (GES).



Comportement industriel responsable

Intégrer l'éco-conception dans nos pratiques pour minimiser l'impact environnemental de nos produits dès leur conception.



Gestion responsable des forêts

Privilégier les fournisseurs certifiés PEFC et/ou FSC pour garantir une gestion durable des ressources forestières.



Prévention des pollutions et protection de l'environnement

Adopter une attitude proactive en matière de prévention des pollutions et de protection des écosystèmes.



Valorisation des déchets

Optimiser la gestion des déchets en les valorisant pour limiter leur impact.



Promotion de la biodiversité

Favoriser des actions et initiatives visant à protéger et développer la biodiversité dans nos activités.

Cet engagement s'inscrit dans une **démarche d'amélioration continue** de nos performances environnementales, en cohérence avec les **grands cadres réglementaires internationaux et européens** :

- **Le Green Deal Européen** (Pacte Vert pour l'Europe) : Adopté par la Commission européenne en 2019, il vise à faire de l'Europe le **premier continent climatiquement neutre d'ici 2050**. Ce cadre stratégique repose sur plusieurs axes clés :
 - Réduction de **55 % des émissions de GES** d'ici 2030 par rapport à 1990 (via le plan « Fit for 55 »),
 - Accélération du développement des énergies renouvelables,
 - Rénovation énergétique des bâtiments,
 - Transition vers une économie circulaire et réduction des déchets,
 - Protection et restauration de la biodiversité.
- **La Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (LTECV)** : Adoptée en France, elle vise à accélérer la transition vers un **modèle énergétique plus sobre et moins carboné**.
- **L'Accord de Paris (COP21)** : Il fixe l'objectif de limiter le réchauffement climatique à **bien en dessous de 2°C** par rapport aux niveaux préindustriels, avec des efforts pour ne pas dépasser **1,5°C**.
- **Le Plan Climat Air Énergie 2030 de l'Union Européenne** :
 - Réduction d'au moins **40 % des émissions de GES** par rapport à 1990,
 - Atteinte d'au moins **27 % d'énergies renouvelables** dans le mix énergétique,
 - Amélioration de **27 % de l'efficacité énergétique** à l'échelle européenne

Ces objectifs seront prochainement renforcés par **le règlement Taxonomie et la Directive CSRD**, qui instaurent de **nouvelles obligations en matière de reporting extra-financier et de transparence environnementale**. Ils guideront nos actions futures et **renforceront notre engagement pour une économie plus durable et respectueuse de l'environnement**.



Axe 1 : Contribuer à la transition énergétique

PWE s'inscrit dans une démarche active de transition énergétique en visant la **neutralité carbone d'ici 2050** et une **réduction de 45 % de ses émissions de GES d'ici 2031** sur les scopes 1, 2 et 3.

Cet engagement repose sur des actions concrètes et une amélioration continue de notre performance énergétique.

En parallèle, **47 % de nos sites sont certifiés ISO 14001 (Cosne, Bozouls, Nanterre, Tigery, Le Mans, la Chatre, et Otopeni)** attestant de notre engagement dans une **gestion environnementale structurée**, intégrant des pratiques durables pour **optimiser l'utilisation des ressources, limiter les impacts et réduire nos émissions**.

Pour accompagner cette transition, **83 % des collaborateurs ont été sensibilisés aux écogestes et aux bonnes pratiques** permettant de limiter notre impact énergétique et carbone.

PWE en Action :

Cette sensibilisation s'est traduite par des initiatives locales adaptées aux spécificités de chaque site comme :

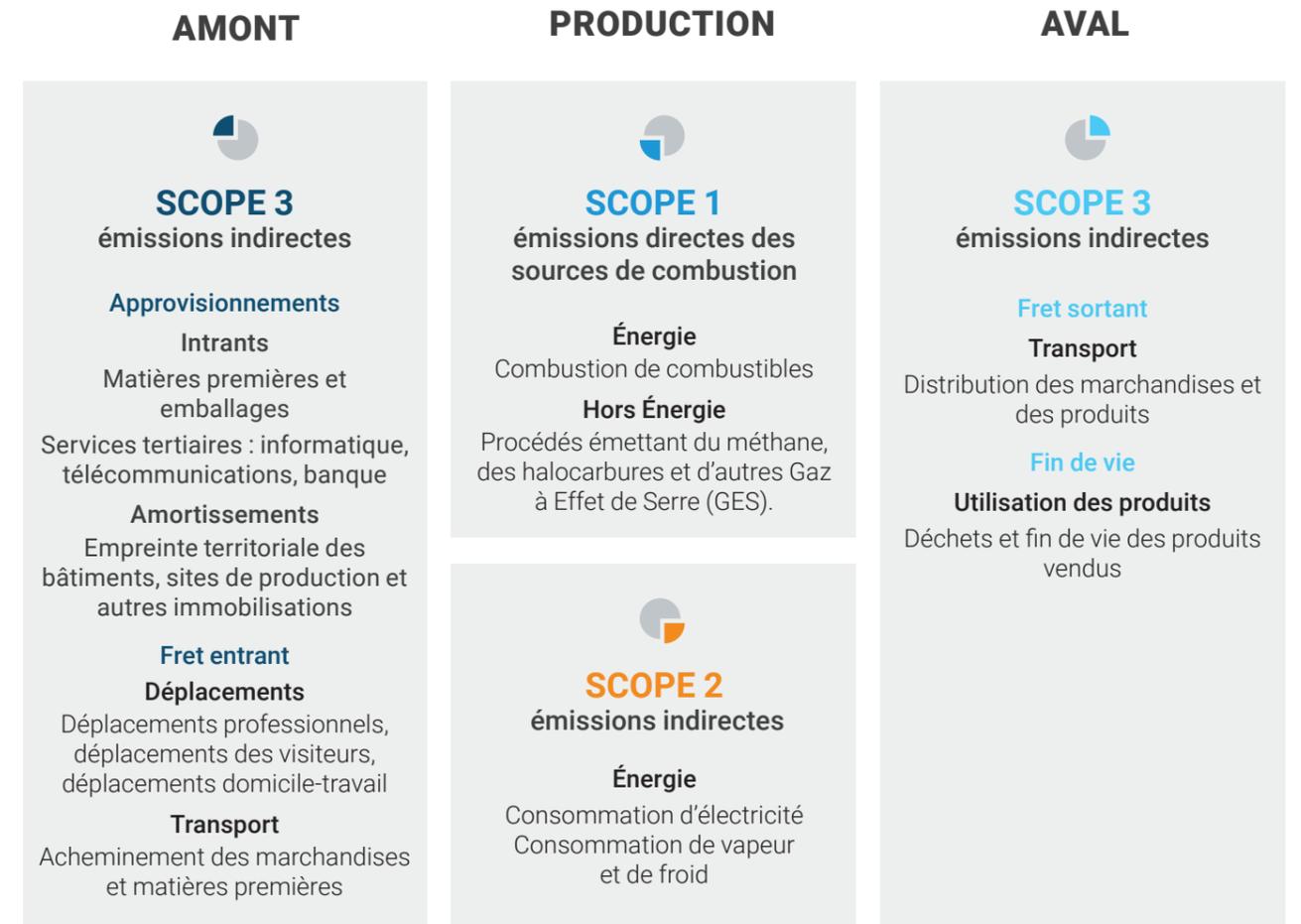
- **À Tigery : Affichage sur l'éclairage** à proximité des interrupteurs pour encourager une **utilisation raisonnée** de l'énergie.
- **Chez PSS (site global) : Diffusion des bonnes pratiques environnementales** (tri des déchets, gestion de la consommation d'énergie, etc.) via les **écrans de communication** situés à l'entrée du site.
- **À Bozouls : Affichage et communication** dans les ateliers, sensibilisation lors des **accueils QHSE**, et **promotion des écogestes**.
- **À Cosne : Mise en place d'affichages et de supports de communication** pour renforcer l'adoption des **bonnes pratiques environnementales** par les collaborateurs.

Le bilan carbone : une démarche stratégique pour un avenir durable

La maîtrise de notre empreinte carbone repose sur une approche structurée conforme au référentiel ABC de l'ADEME, cette démarche permet d'identifier avec précision les sources d'émissions et à mettre en place des actions ciblées de réduction.

Le bilan carbone constitue ainsi un outil essentiel de pilotage, permettant de mesurer nos impacts, de suivre nos progrès et d'aligner nos stratégies avec les exigences réglementaires et les attentes de nos parties prenantes.

Un bilan carbone pour suivre et mesurer nos émissions

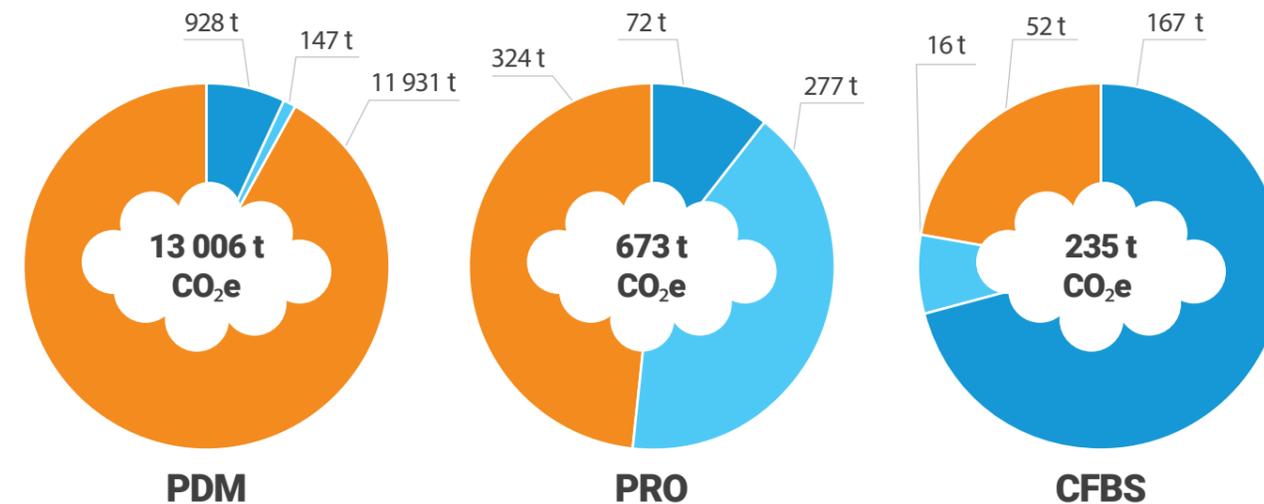
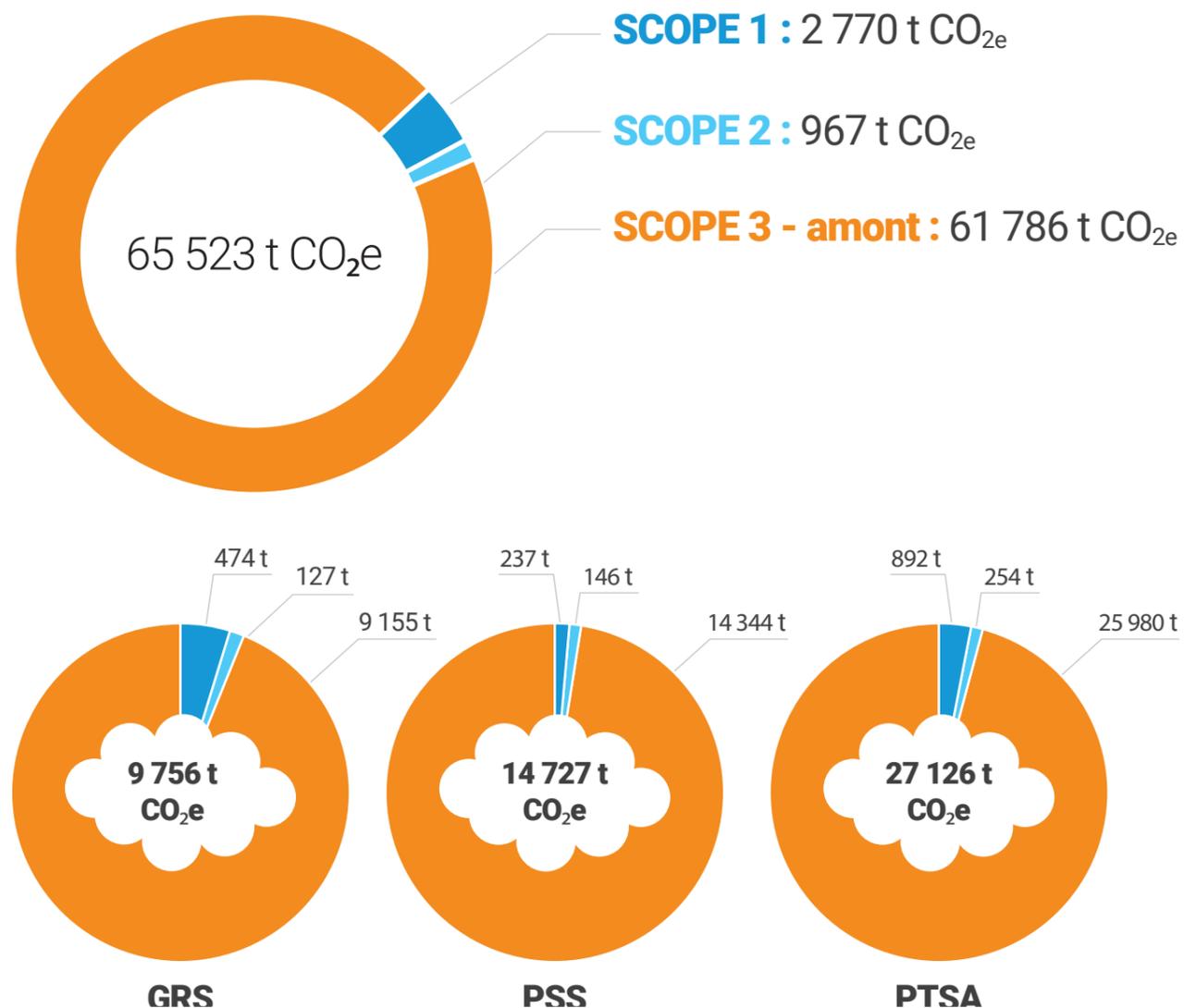


Depuis 2022, PWE réalise ses bilans carbone selon la méthodologie ABC de l'ADEME, avec une approche progressive et structurée couvrant les **Scopes 1, 2 et 3**. Pour ce faire **12 collaborateurs** ont été formés, permettant ainsi de **couvrir 80 % des sites** et d'améliorer la précision de la collecte des données, renforçant ainsi l'efficacité du pilotage environnemental.

En 2023, dans le cadre de son **rapport RSE 2022-2023**, PWE a publié les résultats de son bilan carbone couvrant **cinq sites stratégiques (PTSA, PSS, GRS, PDM, PRO, CFBS)**, représentant **74 % du chiffre d'affaires de l'entreprise**.

Après trois ans d'analyses carbone approfondies, ces bilans constituent désormais un levier essentiel pour piloter la réduction des émissions, affiner la performance environnementale des opérations et accélérer la mise en œuvre d'actions concrètes.

LES ÉMISSIONS DE GES DE PWE EN 2023 :



PROJET 2025 : UN BILAN CARBONE POUR L'ENSEMBLE DES SITES DE PWE - CLIMATECALC

Dans une démarche d'amélioration du suivi de nos émissions de CO₂, nous avons décidé de déployer sur 2025 l'outil ClimateCalc (<https://fr.climatecalc.eu/>) sur l'ensemble des 19 sites de PWE afin d'être aussi exhaustifs sur l'ensemble des scopes selon une méthodologie commune. Ce suivi sera désormais réalisé annuellement, en lien avec la campagne de reporting RSE, lancée chaque année à partir du mois de juillet sur l'ensemble du périmètre de PWE.

CLIMATECALC : UN STANDARD INTERNATIONAL CERTIFIÉ POUR FIABILISER NOS BILANS CARBONES

ClimateCalc est une solution reconnue à l'échelle internationale pour la mesure et la certification des bilans carbone.

Il s'appuie sur des méthodologies rigoureuses et des audits indépendants pour garantir des données fiables et comparables. Son cadre repose sur plusieurs référentiels clés :

- **ISO 14064-1** : L'outil est conforme aux normes ISO 14064-1, ISO 16759 et au protocole international sur les gaz à effet de serre (GHG Protocol).
- **Audit** : Une vérification indépendante annuelle garantit la précision des résultats et leur conformité aux standards les plus exigeants.
- **Certification** : Les ClimateCalc réalisés sont certifiés.

Les plus de ClimateCalc :

- L'outil utilise à la fois des données spécifiques vérifiées de l'entreprise et des données génériques adaptées au contexte géographique et technique.
- Les facteurs d'émissions pour les matières premières sont basés sur des recherches sur l'Analyse du Cycle de Vie (ACV), sur des données d'énergie et de carburant ajustées en fonction du pays d'implantation de l'entreprise.

Le déploiement de ClimateCalc étant encore en cours à la date de clôture du présent rapport, nous avons repris les données 2023 pour cette édition. Une fiche récapitulative des émissions 2023/2024 sera disponible sur notre site internet à partir de juin 2025.

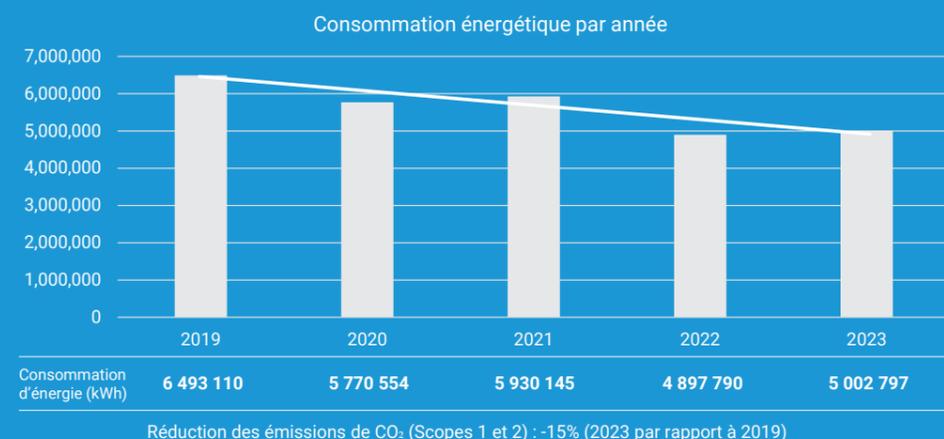


Une transition vers ClimateCalc en 2025

L'utilisation de ClimateCalc permettra de renforcer la fiabilité de nos mesures sur l'ensemble du périmètre PWE et d'offrir à nos clients des données certifiées (PWE et produits), intégrables directement dans leurs propres stratégies de durabilité.

- **ClimateCalc Entreprise** : Il permet d'établir une mesure standardisée et comparée de notre empreinte carbone à l'échelle de l'entreprise, intégrant les Scopes 1, 2 et 3 afin d'orienter nos actions de réduction et d'optimisation.
- **ClimateCalc Produit** : il permet une analyse détaillée des émissions à l'échelle d'un produit, en intégrant l'ensemble du cycle de vie (matières premières, production, transport, usage et fin de vie). Il sera un outil essentiel pour accompagner nos clients vers des choix plus responsables.

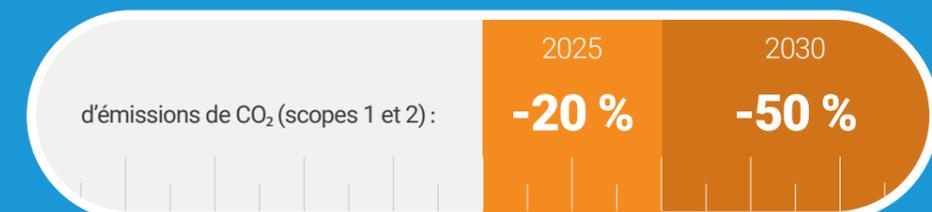
PWE en action : PSS - Un exemple de nos baisses constantes en matière d'émissions de CO₂



Entre 2019 et 2023, PSS a réduit ses émissions de CO₂ de 15 % sur les scopes 1 et 2. Cette réduction est le fruit d'une stratégie proactive visant à optimiser les consommations énergétiques des bâtiments et des équipements.

Engagements et objectifs de PSS

Dans le cadre de leur engagement en faveur de la transition énergétique et en alignement avec le Pacte Mondial des Nations Unies que signé en 2021, PSS a mis en place un plan d'action structuré pour réduire son empreinte carbone. Nos objectifs sont ambitieux :



Les actions mises en place (2019-2023) :

2019

- Installation d'un éclairage LED dans une première partie du site
- Mise en place d'un nouveau compresseur d'air

2020

- Extension du système LED à l'ensemble du site
- Organisation de sessions de formation sur le calcul des émissions de CO₂

2021

- Finalisation du remplacement intégral de l'éclairage par des LED
- Remplacement du compresseur d'air par une nouvelle génération plus économe
- Installation d'un contrôleur pour la gestion de la consommation d'air comprimé
- Réalisation de notre premier Bilan Carbone
- Audit énergétique

2022

- Remplacement des éclairages de bureaux par des LED
- Étude pour la mise en place d'un système de chauffage au gaz optimisé

2023

- Installation d'un nouveau système de chauffage au gaz

2024

- Optimisation des réglages de chauffage pour atteindre la réduction de -20 % d'ici 2025
- Audit énergétique supplémentaire pour identifier d'autres leviers d'amélioration
- Études pour l'achat d'énergie renouvelable, incluant l'électricité verte et le biogaz

Réduction de l'empreinte carbone du Scope 3 : une collaboration renforcée avec nos fournisseurs

Avec plus de **95 % de nos émissions de GES relevant du Scope 3**, nous renforçons notre collaboration avec nos fournisseurs pour intégrer la durabilité à chaque étape de notre chaîne d'approvisionnement. Cette approche nous permet d'agir directement sur les principales sources d'émissions en mobilisant nos partenaires autour d'objectifs communs. Nos actions incluent :

- **La collecte et analyse des données carbone** de nos fournisseurs dans le cadre de l'enquête annuelle sur la performance ESG, intitulée « **Campagne Compliance Fournisseurs** ».
- La co-construction de projets d'éco-conception intégrant de nouveaux produits, formats et matériaux innovants.

En unissant nos efforts avec nos fournisseurs et en consolidant nos engagements au niveau du groupe, nous accélérons notre transition vers un modèle plus durable et résilient, en ligne avec nos ambitions de neutralité carbone.

Projets et objectifs 2025 :

- **Évaluation des fournisseurs** : Évaluation des fournisseurs en prenant en compte ceux engagés dans la charte EVE Objectif CO₂, pour favoriser la réduction des émissions dans la chaîne de valeur.
- **Appel d'offres transport** : Appels d'offres transport intégrant des critères de mobilité durable et de réduction des émissions afin d'optimiser les flux logistiques et limiter l'empreinte carbone.
- **Utilisation de ClimateCalc** pour le bilan carbone unifié de PWE et les bilans carbone produits.

Engagement auprès de Carbon Disclosure Project CDP * et Science Based Targets initiative * :

Dans le cadre de notre engagement auprès du SBTi et du CDP, les trajectoires carbone et engagements pris par Paragon Transaction (PTSA) seront intégrés à l'échelle Paragon Groupe courant 2025/2026.

Cette harmonisation vise à renforcer notre démarche globale de réduction des émissions en garantissant une homogénéité des outils et des mesures déployées sur l'ensemble de nos sites. Elle assure ainsi une cohérence accrue dans la mise en œuvre de notre stratégie environnementale à travers l'ensemble de nos activités.

***Science Based Targets initiative (SBTi) :** Est une initiative indépendante qui repose sur un partenariat entre CDP, le World Resources Institute (WRI), le World Wide Fund for Nature (WWF) et le United Nations Global Compact (UNGC). Elle n'est pas rattachée directement à une organisation intergouvernementale, mais elle collabore étroitement avec les institutions internationales comme l'ONU et s'appuie sur les travaux du GIEC pour établir ses recommandations. Elle aide les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre alignés sur les dernières données scientifiques du climat. Elle garantit que les engagements pris sont compatibles avec les accords internationaux, notamment l'Accord de Paris, pour limiter le réchauffement climatique.

***Carbon Disclosure Project (CDP) :** Organisation à but non lucratif basée au Royaume-Uni, créée en 2000. Elle est indépendante, mais collabore avec diverses institutions financières, entreprises et gouvernements. Le CDP est reconnu comme l'un des principaux référentiels de reporting environnemental et alimente plusieurs cadres réglementaires et initiatives internationales, y compris la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) et l'initiative SBTi. Elle encourage les entreprises, les villes et les gouvernements à mesurer, divulguer et gérer leurs impacts environnementaux (carbone, eau, forêts) et évalue les performances environnementales des entreprises et leur transparence en matière de durabilité à travers un système de notation.



Optimisation de la consommation d'énergie : une priorité pour nos sites

L'optimisation de la consommation d'énergie est un axe essentiel pour réduire notre empreinte carbone et améliorer l'efficacité de nos infrastructures. Pour y parvenir, PWE mise sur des audits énergétiques réguliers, un suivi des consommations et des investissements ciblés visant à moderniser ses équipements et infrastructures.

Grâce à l'adoption de technologies plus performantes et économes, nous mettons en œuvre des solutions permettant de réduire les gaspillages, d'optimiser les processus industriels et d'améliorer l'efficacité énergétique de nos sites.

Notre consommation d'énergie en chiffres :

	2022-2023	2023-2024	Effet de périmètre : BR, PBPS et PDM	2023-2024 sans effet de périmètre	Evolution des consommations
Consommation d'électricité en kWh	18 880 260	23 570 784	5 583 724	17 987 060	-5%

Effet de périmètre :

- L'intégration des sites BR, PBPS et PDM, qui ne faisaient pas partie du périmètre 2022-2023, a mécaniquement augmenté les consommations énergétiques.
- À périmètre constant, la réduction de notre consommation d'électricité se poursuit avec une baisse de 5 %. Ce résultat confirme la continuité de nos efforts et met en évidence l'efficacité des actions d'optimisation mises en place.

Audits et suivi des consommations énergétiques

Sept sites de PWE ont réalisé des audits énergétiques (Cosne, Bozouls, Marcq-en-Baroeul, Le Mans, Noyelles, Maure de Bretagne et Otopeni) afin d'identifier les postes de consommation les plus énergivores et de cibler les actions d'optimisation.

Ces audits offrent une vision détaillée des performances énergétiques, facilitent la mise en œuvre d'actions correctives et orientent les investissements vers des équipements plus efficaces. Ils contribuent ainsi à réduire les gaspillages, à optimiser l'exploitation des infrastructures et à améliorer la maîtrise des coûts énergétiques.

En parallèle, un monitoring énergétique est déployé (cf. PWE en action ci-dessous), assurant un suivi précis des consommations et permettant d'ajuster en temps réel les paramètres des équipements. Ce dispositif garantit une gestion optimisée des ressources, réduit les dérives énergétiques et contribue à une performance énergétique durable.

PWE en action :

- **Suivi des consommations énergétiques à Tigery :** Un suivi trimestriel des consommations a été mis en place, avec un objectif de maintien sous 150 kWh/ETP/an, renforçant ainsi le pilotage de la performance énergétique du site.
- **Optimisation de la consommation énergétique :** Un programme de détection des fuites d'air et de monitoring de la pression a été déployé sur plusieurs sites, dont Linselles, Bozouls, Cosne, Troyes et Aigurande, afin de réduire le gaspillage énergétique.

Gestion de l'éclairage et amélioration des installations

L'éclairage constitue un levier d'optimisation énergétique au sein de nos sites. Son impact direct sur la consommation d'énergie et le confort de travail en fait une priorité. Réduire les consommations inutiles, adapter l'éclairage aux besoins réels et moderniser les équipements sont des actions clés pour améliorer notre performance énergétique et limiter notre empreinte environnementale.

PWE en action :

- **Remplacement des ampoules traditionnelles par des LED** : PWE poursuit la modernisation de son éclairage en remplaçant les ampoules traditionnelles par des LED sur l'ensemble de ses sites. À ce jour, cette transition est déjà finalisée à Noyelles, Cosne, Maure, Le Mans, Bozouls, Janzé et Tigery. À Maure, le relamping complet du site permet une économie énergétique de 60 000 kWh par an.
- **Déploiement de capteurs de mouvement pour limiter les consommations** : Les sites de Bozouls, Nanterre et Le Mans ont installé des capteurs de mouvement et de luminosité, permettant d'ajuster automatiquement l'éclairage en fonction de la présence et de la lumière naturelle.

Projets 2025 :

- **Remplacement des ampoules fluorescentes par des LED** : Remplacement intégral des ampoules fluorescentes par des ampoules LED sur tous les sites pour réduire la consommation d'énergie et améliorer l'efficacité énergétique.
- **Déploiement des capteurs de mouvement et de luminosité** : Continuer l'installation de capteurs de mouvement et de luminosité pour optimiser l'éclairage et réduire la consommation d'énergie en fonction des besoins réels.

Optimisation des Infrastructures et processus industriels pour réduire l'énergie consommée

Dans le cadre de son engagement en faveur de la réduction de la consommation d'énergie, PWE a mis en place des actions structurantes visant à améliorer l'efficacité énergétique de ses infrastructures et équipements. Ces initiatives s'articulent autour de la maintenance préventive, l'optimisation des équipements et l'adoption de technologies moins énergivores.

Dans une logique d'efficacité et de sobriété énergétique, les sites investissent dans des technologies moins énergivores, en remplaçant progressivement les équipements obsolètes par des solutions plus performantes. Ces investissements ciblés per-

mettent de réduire la consommation d'énergie tout en garantissant une performance opérationnelle optimale et en limitant l'impact environnemental des infrastructures.

Les sites de PWE afin d'optimiser leurs outils de production et réduire leur consommation énergétique ont mis en place plusieurs initiatives visant à réduire l'empreinte carbone des opérations industrielles.

PWE en action :

- **Optimisation des équipements industriels** : Les entités PSS et GRS ont remplacé leurs compresseurs énergivores par des modèles à vitesse variable avec régulation automatique, améliorant ainsi la gestion de l'énergie et l'efficacité des cycles de consommation.
- **Optimisation des formats de production pour réduire la consommation énergétique** : Les sites de Blois et Carros ont ajusté la largeur des laizes de production de 450 mm à 420 mm, permettant une réduction significative de la consommation énergétique, tout en maintenant l'efficacité des processus de fabrication.
- **Réduction de la consommation énergétique des impressions** : par exemple, l'intégration progressive des solutions digitales Canon VPix à Blois, conformes aux standards du Nordic SWAN, permet de réduire significativement la consommation électrique par page imprimée tout en maintenant un haut niveau de performance.
- **Amélioration des cycles de production** : Le site de Linselles a mis en place une programmation des arrêts machines hors production et optimisé la gestion de la pression d'air.
- **Transition vers des procédés d'impression plus durables** : Les sites de Bozouls et Cosne ont engagé une transition vers un CTP sans chimie (Computer to Plate), une technologie d'impression qui permet de transférer directement l'image numérique sur la plaque d'impression sans passer par les étapes traditionnelles de film chimique, réduisant ainsi la consommation d'eau et d'énergie tout en supprimant l'usage de produits chimiques dans le développement des plaques d'impression.

Optimisation des équipements de chauffage et régulation des températures

La gestion thermique des bâtiments est un levier essentiel pour réduire la consommation énergétique et améliorer le confort des infrastructures de PWE. Plusieurs sites ont engagé des actions ciblées visant à moderniser les équipements, améliorer l'isolation et optimiser la régulation des températures afin de limiter les pertes d'énergie et d'adapter les consommations aux besoins réels.

PWE en action :

- **Modernisation du chauffage** : Le site de Noyelles a installé sept chaudières à condensation de nouvelle génération avec déstratificateurs, réduisant ainsi la consommation énergétique de 30 % par rapport aux équipements classiques.
- **Amélioration de l'isolation et de la ventilation** : Le Mans a entrepris des travaux d'isolation des dalles de faux plafonds, permettant de limiter les pertes thermiques et d'optimiser l'efficacité du chauffage.
- **Ajustement des consignes de température** : La Châtre a optimisé la gestion du chauffage et de la climatisation en ajustant les températures en fonction des saisons, permettant une réduction des consommations sans impacter le confort des occupants.
- **Régulation intelligente des systèmes de chauffage** : Tigery a mis en place un pilotage automatisé des thermostats, assurant l'arrêt des systèmes en dehors des heures ouvrées, évitant ainsi les gaspillages énergétiques.

Projets - Définition d'une stratégie carbone Groupe 360° :

- **Campagne de diagnostics environnementaux** : Mise en place d'une campagne de diagnostics environnementaux pour identifier les investissements nécessaires à la réduction des émissions de CO₂ et à la gestion de notre dépendance énergétique. **Premiers projets** :
 - Projet de lancement d'un champs de panneaux photovoltaïques prévu pour 2026.
 - Lancement du projet d'installation d'ombrières photovoltaïques sur les parkings de nos sites.
 - Installation de bornes électriques pour encourager l'usage des véhicules électriques.
 - Étude sur l'installation d'une GTB (Gestion Technique de Bâtiment) sur les sites industriels, tenant compte de la dérogation du décret BACS pour certaines installations.
- **Investissements sur les bâtiments** : Lancement d'investissements dans l'amélioration énergétique des bâtiments, incluant :
 - Changement de fenêtres, chaudières et climatisation anciennes.
 - Projet d'installation géothermique à Cosne et Bozouls.
 - Installation solaire pour remplacer les chaudières gaz à Cosne.
- **Déploiement d'outils de mesure de sous-comptage énergétique** : Outils de sous-comptage installés sur nos outils industriels énergivores pour optimiser l'usage énergétique.
- **Plan de mobilité PWE et forfait mobilité** : Lancement d'une campagne « plan de mobilité PWE », afin de réduire l'impact du Scope 3 du bilan carbone.
- **Calcul des émissions de CO₂ via ClimateCalc** : Lancement du calcul des émissions carbone avec l'outil ClimateCalc de l'UNIIC, conforme aux normes ISO 14064-1 et ISO 16759.

- **Engagement SBTi PWE** : Engagement de PWE auprès de l'initiative SBTi pour aligner ses objectifs climatiques avec des scénarios scientifiques.

Axe 2 : Éco-concevoir nos produits et services

Notre objectif est de minimiser l'impact environnemental de nos produits et services tout au long de leur cycle de vie, depuis leur conception jusqu'à leur fin d'utilisation. Cette approche nous permet de répondre aux attentes croissantes de nos clients en matière de durabilité, d'être un acteur au service de leurs propres enjeux de Durabilité tout en participant activement à la réduction des ressources consommées et des émissions générées.

Nous avons investi en 2023 dans la formation de nos collaborateurs pour garantir une approche structurée et efficace de l'éco-conception. À ce jour, 60 collaborateurs clés ont été formés aux méthodologies et aux outils d'éco-conception. Ces experts travaillent à intégrer des critères environnementaux dans la conception de nos produits, en prenant en compte les impacts à chaque étape de leur cycle de vie : extraction des matières premières, fabrication, distribution, utilisation et fin de vie.

L'un des piliers de notre approche est l'utilisation de matériaux recyclés et recyclables. Nous travaillons à sélectionner des matières premières ou produits finis qui répondent aux nouveaux standards environnementaux pour réduire notre dépendance aux ressources et minimiser les impacts liés à l'extraction et à la transformation de matières premières.

À compter de 2025, nous déploierons ClimateCalc et ClimateCalc Produit sur 100 % du périmètre PWE, permettant de réaliser le bilan carbone produit à la demande des clients ou dès la phase projet, afin d'accompagner sur le choix des matières et optimiser l'empreinte environnementale de nos solutions.

PWE en action :

Les initiatives suivantes illustrent l'engagement de PWE à réduire son empreinte environnementale tout en proposant des solutions innovantes et durables à ses clients.

- **Réduction des matières plastiques et des emballages :** Dans le cadre d'un projet co-construit avec un leader mondial de la distribution de café en capsule, PWE a optimisé la conception d'un de ses produits en supprimant le plastique et en limitant l'utilisation du carton et du papier. Cette initiative a permis en un an une économie de 66 tonnes de plastique APET, 25 tonnes de plastique PP et 19 tonnes de papier/carton.
- **Smart'vlop - une solution d'impression éco-responsable :** PWE a développé la Smart'vlop, un procédé unique au monde combinant impression, façonnage et insertion en une seule étape. En supprimant les fenêtres plastiques et en réduisant drastiquement les besoins énergétiques, cette solution innovante limite considérablement l'empreinte carbone des mailings papier, en faisant l'une des alternatives les plus éco-responsables du marché.
- **Upcycling des matériaux pour une seconde vie :** PWE valorise ses matériaux en fin de vie en transformant les bâches d'habillage de façade et autres supports en objets du quotidien (trousses, sacs de sport...). Ce projet, développé en partenariat avec des entreprises locales de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), contribue à la réduction des déchets et favorise une économie circulaire et responsable.
- **Optimisation des processus pour réduire les émissions de CO₂ :** Dans une démarche d'éco-conception, PWE analyse ses chaînes de production pour limiter leur impact environnemental. Cette approche a permis, pour un mailing mensuel d'un client, de réduire le nombre d'étapes de production de 9 à 4 en seulement deux ans, entraînant une diminution des émissions de 100 tonnes de CO₂.



Réduction des déchets

Nous intégrons une gestion optimisée des déchets tout au long du cycle de vie de nos produits, depuis leur conception jusqu'à leur fin d'utilisation. Cette démarche repose sur une approche d'éco-conception visant à réduire les déchets tout au long de la chaîne de valeur et à maximiser leur recyclabilité, tout en proposant des solutions responsables et innovantes à nos clients.

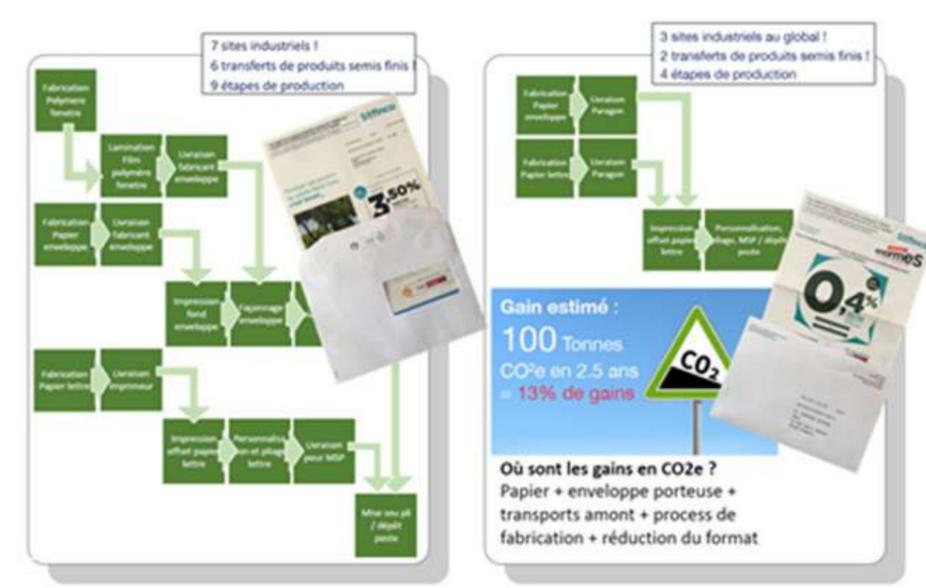
L'éco-conception joue un rôle central dans cette stratégie en intégrant dès la phase de développement :

- L'utilisation de matières premières durables et non toxiques, issues de sources responsables et à faible impact environnemental.
- L'optimisation des processus de production, réduisant le taux de gâche et la quantité de matériaux nécessaires à la fabrication.
- Le choix de matériaux hautement recyclables, favorisant leur réintégration dans des filières de valorisation et minimisant les déchets résiduels.

En repensant la conception des produits pour réduire leur empreinte environnementale dès l'amont, PWE renforce son engagement en faveur d'une économie circulaire et d'une gestion plus durable des ressources.

Réduction de la sur-gâche papier :

PWE optimise la consommation de papier en améliorant les formats, la position et l'amalgame des impressions. Grâce à la démarche PSO (Process Standard Offset), nous réduisons les temps de calage et limitons ainsi le gaspillage.



PWE en action :

- **Réduction des pertes de production :** Grâce à la mise en œuvre de la démarche PSO et aux actions mises en place, la gâche a été réduite à moins de 5 % en Roumanie
- **Optimisation des formats de production pour réduire la consommation de papier :** Les sites de Blois et Carros ont ajusté la largeur des laizes de production de 450 mm à 420 mm, réduisant ainsi la quantité de papier utilisé tout en maintenant la qualité des impressions.

Encres végétales et biodégradables

Dans ses processus d'impression, PWE favorise l'utilisation d'encres respectueuses de l'environnement, notamment des encres végétales, à base d'eau ou biodégradables, exemptes de MOSH et MOAH (hydrocarbures issus d'huiles minérales). Contrairement aux encres traditionnelles à base de solvants chimiques, ces alternatives réduisent l'impact écologique des productions imprimées.

Conformément à la réglementation européenne de 2022 sur les encres minérales, qui interdit l'utilisation de MOSH (Mineral Oil Saturated Hydrocarbons) et MOAH (Mineral Oil Aromatic Hydrocarbons) dans les emballages alimentaires et limite leur usage dans l'industrie de l'impression, PWE a renforcé sa politique d'approvisionnement en encres plus durables garantissant ainsi une meilleure sécurité sanitaire et environnementale.

Types d'encres et de procédés utilisés :

- Pour l'Offset continu : Les encres UV employées ne contiennent pas d'huiles minérales telles que :
 - MOSH (Mineral Oil Saturated Hydrocarbons)
 - MOAH (Mineral Oil Aromatic Hydrocarbons)
 - POSH (Polyoléfin Oligomeric Saturated Hydrocarbons)
- Pour l'Offset plat : PWE sélectionne des encres à base végétale, et pour les impressions destinées à entrer en contact avec des aliments, des encres spécifiques dites « alimentaires » sont utilisées.
- Pour les Impression laser : Cette technologie utilise du toner, une fine poudre composée de polymères et de pigments, qui est fixée au papier par fusion thermique.

Avantages des encres et procédés durables :

- Réduction des émissions polluantes : Les encres végétales et les toners optimisés ne contiennent pas ou peu de composés organiques volatils (COV), limitant ainsi leur impact environnemental lors de la fabrication et de l'utilisation.
- Facilité de désencrage : Conformément aux normes INGEDE, les encres et certains toners facilitent le recyclage et la valorisation des déchets papier.
- Utilisation de ressources renouvelables : Les encres végétales réduisent la dépendance aux ressources fossiles et limitent leur impact écologique.

Conditionnement

Dans une logique d'éco-conception et d'économie circulaire, nous nous engageons à réduire l'empreinte environnementale de nos conditionnements en adoptant des pratiques plus responsables tout au long du cycle de vie des matériaux, visant à réduire, réutiliser et recycler les matériaux utilisés.

À travers ces initiatives, PWE optimise l'usage des ressources, limite la production de déchets et favorise l'intégration de matériaux recyclés et recyclables dans ses processus de conditionnement.

PWE en Action :

- **Utilisation de cartons d'emballage 100 % recyclés** : Sur le site de Bozouls, tous les cartons d'emballage sont fabriqués à partir de papier recyclé, réduisant ainsi l'exploitation de nouvelles ressources, les déchets en décharge et l'empreinte carbone.
- **Gestion des Matériaux - Site Noyelles-sous-Lens** : Sur le site de Noyelles-sous-Lens, 1 110 tonnes de matières ont été utilisées pour produire et emballer les produits ou services.
 - **Parmi ces matériaux** : 97% de matériaux renouvelables : Carton primaire (75%), Carton de suremballage (Master Carton -21%), Paper Pack (1%)
 - 3% de Matériaux non renouvelables : Film palette étirable (1%), Coiffe plastique (0,12%), Film pelliculage (0.05%), Film mise sous film (2%)
- **Récupération et réutilisation des palettes « Europe »** : Afin de minimiser le gaspillage des matériaux utilisés dans la logistique, PWE a mis en place un système de récupération des palettes « Europe ». Ces palettes, couramment utilisées dans le transport de marchandises, sont récupérées après utilisation pour être réutilisées dans de futurs cycles logistiques, réduisant ainsi le besoin de production de nouvelles palettes et l'impact environnemental associé.
- **Promotion du conditionnement en vrac ou sous bande kraft** : Nous développons le conditionnement en vrac ou l'utilisation de bande kraft plutôt que du plastique, lorsque cela est possible. Cette initiative contribue à limiter l'utilisation d'emballages plastiques et à promouvoir l'utilisation de matériaux naturels et recyclables.

Papier et imprimés

Le papier est un matériau central dans les activités de PWE, et nous sommes pleinement engagés dans la gestion durable des ressources forestières : 98% de nos papiers viennent d'Europe dont 8 % en France.

Depuis 2008, plusieurs sites de PWE ont obtenu les certifications PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) et FSC (Forest Stewardship Council), deux labels internationaux de gestion durable des forêts. Ces certifications garantissent que nos papiers proviennent de sources responsables, respectant des critères environnementaux, sociaux et économiques stricts. Elles sont ainsi déployées sur les 9 sites de PWE ayant des activités de Print.

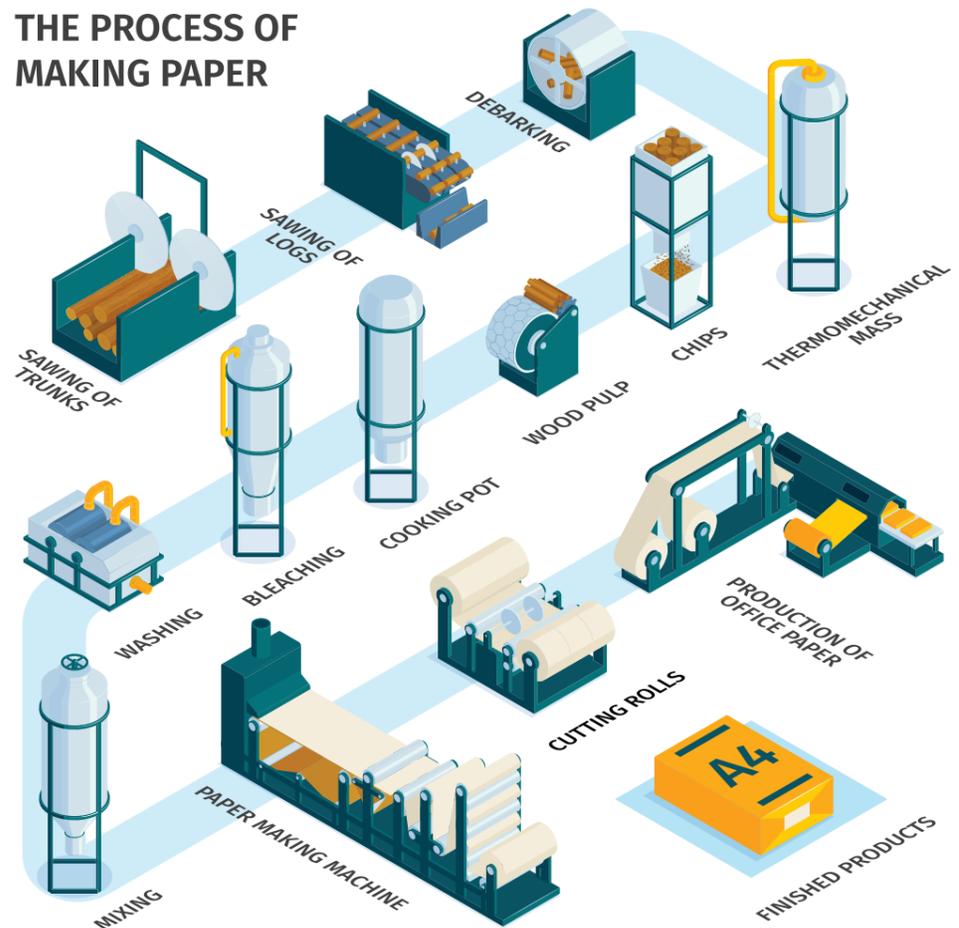


Le label FSC repose sur dix principes fondamentaux incluant la préservation de la biodiversité, le respect des droits des travailleurs et des populations autochtones, ainsi que la gestion durable des ressources forestières

De son côté, le label PEFC assure que les forêts sont gérées dans le respect des équilibres écologiques et sociaux, avec un suivi rigoureux à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement. Il s'appuie sur des standards nationaux adaptés aux spécificités locales et favorise une approche collective impliquant propriétaires forestiers, entreprises et consommateurs.

Aujourd'hui, **96 % des papiers utilisés par PWE sont certifiés PEFC ou FSC**, garantissant ainsi que nos activités participent activement à la préservation des forêts et à la lutte contre la déforestation illégale. Ces certifications permettent également à nos clients de valoriser leur engagement environnemental en optant pour des solutions d'impression et de packaging responsables, alignées avec leurs propres objectifs RSE.

THE PROCESS OF MAKING PAPER



Axe 3 : Piloter une gestion durable des ressources

Cet engagement s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, alignée avec les exigences réglementaires et les objectifs européens de transition vers une économie circulaire et bas carbone. La gestion durable des ressources est un enjeu stratégique international, indispensable pour limiter notre empreinte environnementale tout en assurant la performance et la compétitivité de nos activités. En complément de notre démarche d'éco-conception, nous déployons une approche structurée visant à réduire la production de déchets, optimiser la gestion de l'eau et améliorer l'efficacité de nos transports.

Nous mettons en œuvre une gestion rigoureuse des déchets afin d'en maximiser la valorisation et d'en réduire la production à la source. Parallèlement, l'optimisation de la consommation d'eau repose sur l'amélioration des équipements et un suivi précis des usages, tandis que notre stratégie de transport vise à rationaliser les flux logistiques et à privilégier des solutions à faible émission de CO₂.

Le Label Imprim'Vert, impose aux imprimeurs des critères stricts en matière de respect de l'environnement. Il repose notamment sur une gestion rigoureuse et sécurisée des déchets dangereux, la réduction des consommations énergétiques ou encore l'utilisation d'encre moins polluantes. Ainsi, en 2024, 13 sites de PWE ont le label Imprim'Vert, soit 100% du périmètre concernés par le label. L'obtention et le maintien de ce label illustrent la volonté de PWE de concilier excellence industrielle et responsabilité environnementale.

Trois entités sont certifiées Print Ethic niveau 1, pour Aiguerande et Troyes et niveau 2 pour le site de Ney. Print Ethic est, un label de l'UNIIC élaboré avec l'appui de l'AFNOR garantissant une impression éco-responsable. Cette certification atteste de notre engagement en faveur d'une production respectueuse de l'environnement, avec l'optimisation des consommations énergétiques, l'utilisation de papiers certifiés FSC/PEFC et d'encre à faible impact, ainsi qu'une gestion sociale exemplaire.

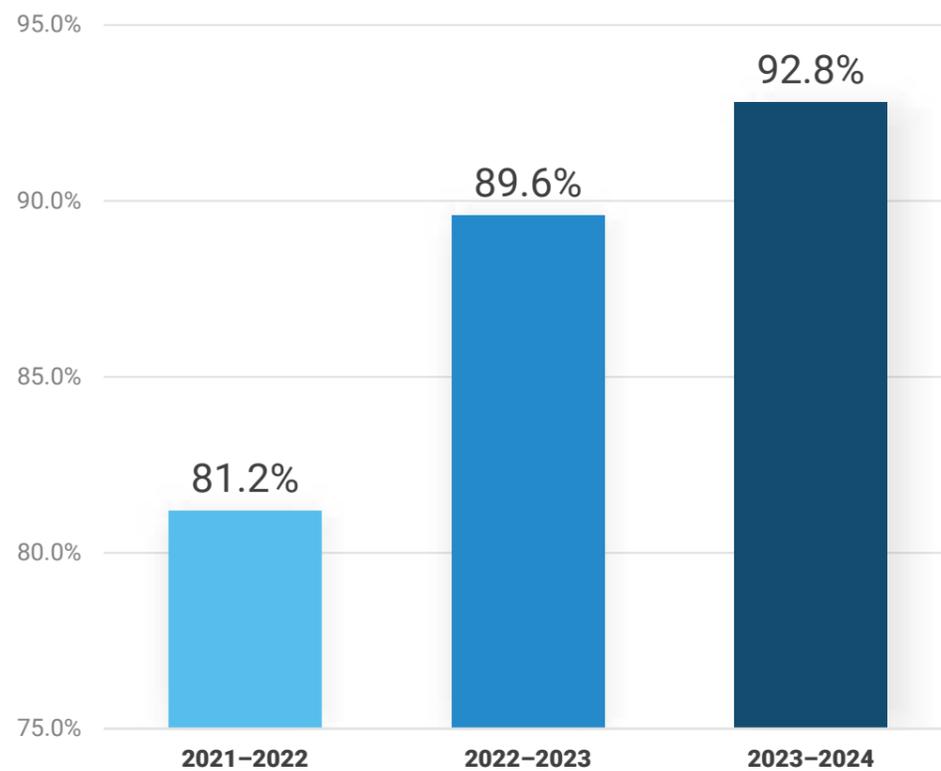


Gestion des déchets

Engagée dans une démarche de gestion responsable des déchets depuis 2006, PWE met en œuvre un tri systématique afin de maximiser la valorisation des déchets issus de ses activités. Cette approche permet de garantir une réutilisation, un recyclage ou une transformation efficace des matières, favorisant ainsi leur réintégration dans des filières de valorisation matière ou énergétique.

En 2023-2024, **92,8 % des déchets générés par PWE ont été valorisés**, soit une progression de 3 points par rapport à l'année précédente. Cette évolution s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue, visant à réduire l'impact environnemental et à optimiser l'utilisation des ressources.

Taux de valorisation des déchets :

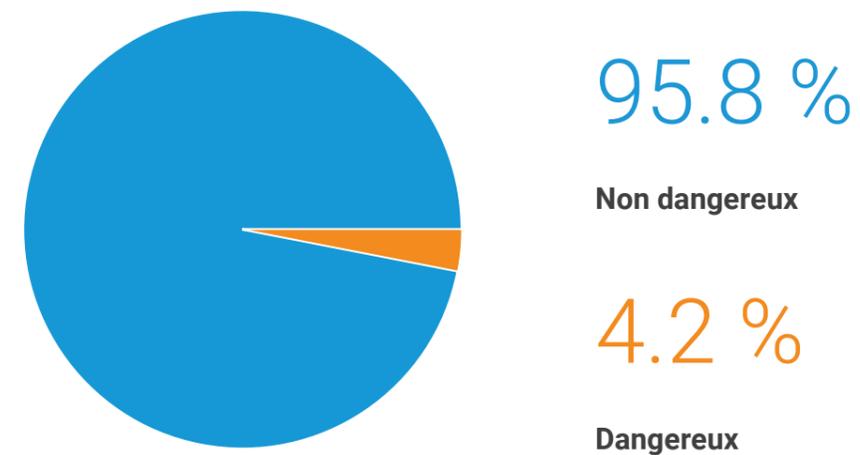


Tous les déchets papier sont collectés dans des compacteurs dédiés, avec un tri différencié entre le papier blanc et le papier imprimé. Une fois collectés, ces compacteurs sont pris en charge par un prestataire agréé, qui se charge du recyclage du papier. De la même manière, les cartons et plastiques utilisés dans nos processus sont également triés avant d'être envoyés vers des filières de valorisation, garantissant ainsi leur réutilisation et la réduction de l'impact environnemental.

Sur la période, PWE a produit 6577 tonnes de déchets, dont 117 tonnes de déchets dangereux.

Pour ces derniers, nous appliquons une gestion rigoureuse conformément à l'arrêté du 29 février 2012. Tous les déchets dangereux sont inventoriés, et leur traitement est suivi via un registre des déchets qui détaille la nature des déchets, leur quantité annuelle, le type de collecte, l'identité du collecteur et le lieu de production. Pour chaque enlèvement, un bordereau de suivi des déchets dangereux (BSDD) est émis sur la plateforme Trackdéchets, garantissant une traçabilité complète et une élimination finale conforme aux exigences légales.

Répartition des déchets produits dangereux et non-dangereux :



Tous les sites de PWE collaborent avec une entreprise du STPA concernant sa collecte des déchets, alliant ainsi recyclage des déchets et insertion professionnelle de personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi. Une approche qui conjugue performance environnementale et engagement sociétal, en phase avec notre stratégie RSE.

Par exemple les sites de Nanterre et de Marcq-en-Barœul, grâce à l'installation du tri 5 flux (verre, métal, papier, plastique, bois) ont pu revaloriser **100% de leurs déchets de bureaux**.

Projets / Objectifs :

Réduction de la production de déchets : Objectif de réduction de 5% par an de la production de déchets sur tous les sites de PWE, afin d'optimiser la gestion des déchets et limiter l'impact environnemental.

Réduire la consommation d'eau

Dans un contexte de pression croissante sur les ressources en eau, la réduction de la consommation constitue un enjeu environnemental et industriel important.

Pour ce faire, les sites de PWE mettent en place des actions concrètes visant à améliorer l'efficacité hydrique et à limiter l'impact environnemental de leurs activités :

PWE en action :

Amélioration des équipements pour une gestion plus efficace :

- Installation de chasses d'eau à double touche pour optimiser les volumes consommés (GRS).
- Remplacement des anciens robinets par des modèles plus économes (La Châtre).
- Mise en place de chasses d'eau à volume réduit et de robinets à déclenchement automatique (Le Mans).
- Équipement des sanitaires avec des réservoirs à double touche et des robinets à détecteur ou poussoir (Noyelles).
- Installation de boutons poussoirs pour limiter le gaspillage (Bozouls, Cosne).

Suivi rigoureux des consommations pour limiter les pertes :

- Relevés réguliers sur les sites afin d'identifier d'éventuelles fuites et ajuster les consommations (Cosne, Blois, Tigery, etc.).
- Suivi en temps réel grâce à la télérelève, permettant une gestion optimisée des volumes consommés et une réactivité accrue (Noyelles).
- Mise en place d'objectifs de réduction adaptés sur chaque site, en fonction des usages et des données collectées.

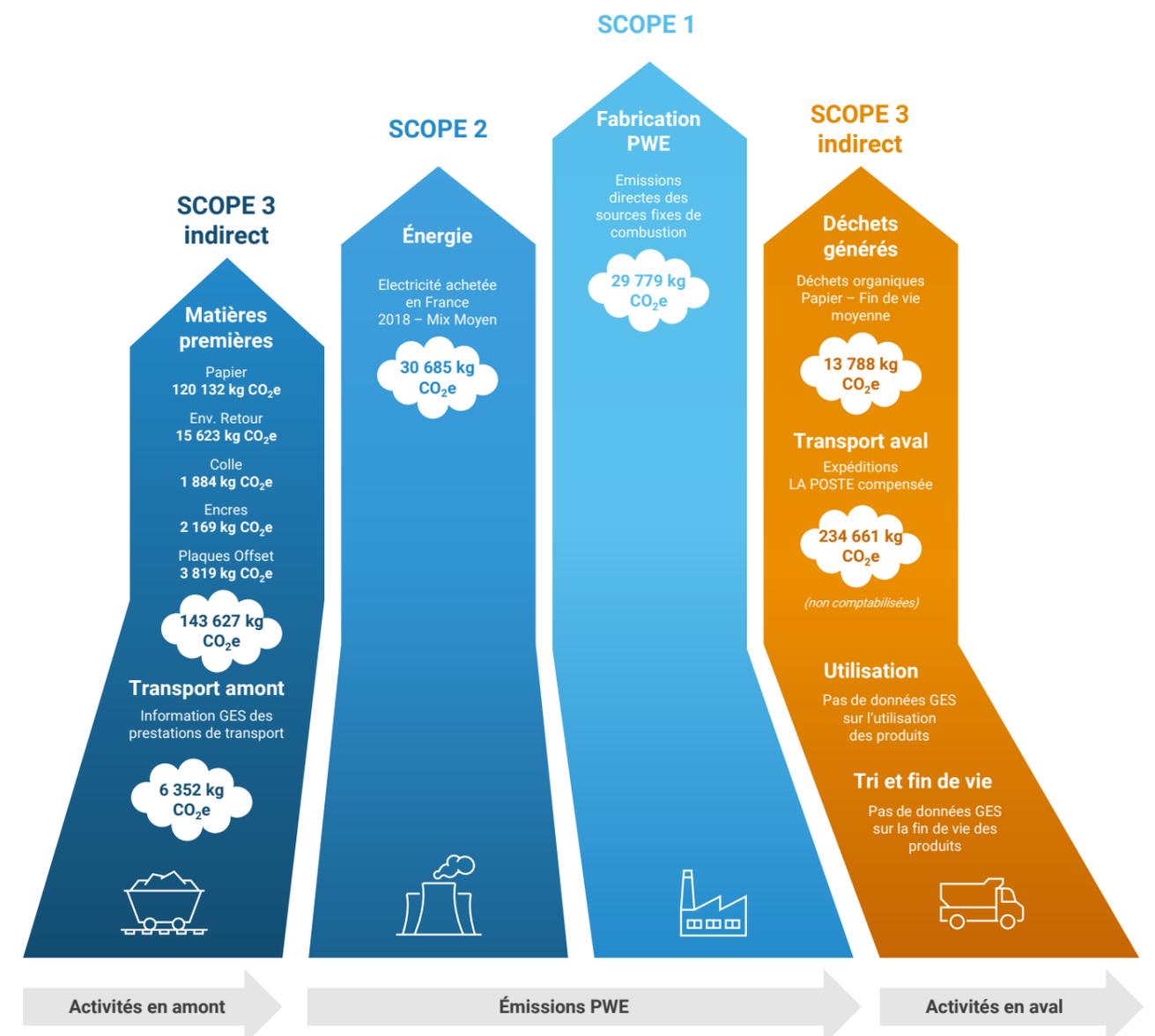
Sensibilisation des collaborateurs pour une approche durable :

- Affichage de recommandations dans les sanitaires et autres espaces stratégiques pour rappeler les gestes simples de réduction de la consommation.
- Actions de sensibilisation visant à encourager des comportements responsables et à renforcer la prise de conscience sur les enjeux de la gestion durable de l'eau.

Optimisation des Transports

L'optimisation des transports joue un rôle essentiel dans la stratégie environnementale de PWE, ces derniers représentant une part significative du Scope 3 de nos produits et matière première. Nous travaillons à rationaliser nos flux logistiques afin de réduire les distances parcourues et de favoriser des modes de transport à faible émission de CO₂, en cohérence avec nos objectifs de durabilité et de réduction de notre empreinte carbone.

Dans l'exemple ci-dessous d'un bilan carbone réalisé pour l'un de nos clients, le transport Amont et Aval représente 53% des émissions de GES de la production annuelle :



Dans cette démarche, nous collaborons avec des prestataires engagés dans des initiatives écologiques et explorons des solutions pour limiter l'impact environnemental de nos activités de transport.

Optimisation logistique

Le regroupement et la massification des livraisons permettent de limiter le nombre de trajets tout en optimisant le taux de remplissage des véhicules, contribuant ainsi à la réduction des émissions de CO₂.

La gestion optimisée des stocks ajuste les flux en fonction des besoins réels et évite les transports inutiles.

Afin d'améliorer l'efficacité logistique et environnementale, nous travaillons à renforcer la collaboration avec nos clients et fournisseurs, en favorisant des solutions de mutualisation des livraisons, afin de limiter les trajets à vide. Lorsque cela est possible, nous intégrons des modes de transport alternatifs, tels que le fret ferroviaire ou fluvial, afin de réduire l'impact carbone des expéditions.

Favoriser des prestataires de transports engagés

Pour la livraison de nos produits, nous travaillons quotidiennement avec plusieurs transporteurs de confiance et, particulièrement ceux qui utilisent des véhicules conformes aux normes EURO V et EURO VI (réduisant ainsi les émissions polluantes), ou le regroupement des expéditions afin de limiter le nombre de trajets et optimiser l'efficacité logistique.



De même, nous privilégions également les transporteurs engagés dans le programme Objectif CO₂ – Les transporteurs s'engagent, une initiative portée par le Ministère de la Transition Écologique, l'ADEME et les organisations professionnelles du transport routier. Ce programme vise à optimiser l'efficacité énergétique des transports et à réduire leur impact environnemental grâce à des actions concrètes, telles que l'optimisation des tournées, l'amélioration des performances énergétiques des véhicules et l'intégration de carburants alternatifs.

Grâce à ces actions, nous visons à réduire significativement l'empreinte environnementale de nos livraisons en adoptant des technologies et pratiques plus durables, tout en favorisant l'utilisation de modes de transport écoresponsables pour garantir une livraison rapide et efficace à nos clients.

PWE en Action :

Pour les colis de moins de 25 kg, PTSA collabore avec un acteur majeur dans le secteur de la livraison express, spécialisé dans l'envoi de colis et de documents engagé dans une logistique plus respectueuse de l'environnement. Cette démarche fait écho à notre volonté de réduire l'empreinte carbone du transport et d'intégrer des solutions durables dans nos flux de livraison.

- **Compensation carbone** : Neutralisation des émissions liées aux activités de transport grâce à des projets de compensation.
- **Flotte de livraison à faible émission** : Adoption de véhicules électriques, GNV ou vélos cargo pour réduire l'impact environnemental.
- **Livraison 100 % propre dans Paris intra-muros** : L'ensemble des livraisons est effectué avec des modes de transport à zéro émission, garantissant une distribution sans CO₂ dans les zones urbaines denses.

Objectifs 2025 :

- **Évaluation des fournisseurs** : Évaluation des fournisseurs en prenant en compte ceux engagés dans la charte EVE Objectif CO₂, pour favoriser la réduction des émissions dans la chaîne de valeur.

Flotte de véhicule Paragon

Notre politique véhicule encourage l'utilisation de véhicules électriques ou hybrides permettant de réduire les émissions de Carbone. La politique véhicule de nos collaborateurs intègre en critère principal les émissions de CO₂. En 3 ans, nous avons doublé le nombre de véhicules hybrides ou électriques au sein de la flotte de PWE.

Objectif 2025 :

- **Enquête mobilité dans le cadre du déploiement du ClimateCalc** : Lancement d'une enquête mobilité pour optimiser les déplacements des collaborateurs et alimenter le Scope 3 du bilan carbone de PWE.
- **Nouvelle politique véhicule** : Mise en place d'une nouvelle politique véhicule favorisant les véhicules électriques pour réduire l'empreinte carbone liée aux déplacements professionnels.
- **Déploiement de bornes électriques sur les sites PWE** : Installation de bornes de recharge électriques sur l'ensemble des sites PWE pour encourager l'utilisation de véhicules à faible impact

Axe 4 : Préserver la biodiversité et s'adapter aux changements climatiques

Nous mettons en œuvre des initiatives concrètes pour favoriser la préservation des écosystèmes autour de nos sites de production. Chaque entité s'approprie cette démarche à travers des actions adaptées à son environnement local, contribuant ainsi à la régénération des espaces verts et à la réduction de l'impact de nos activités sur la nature.

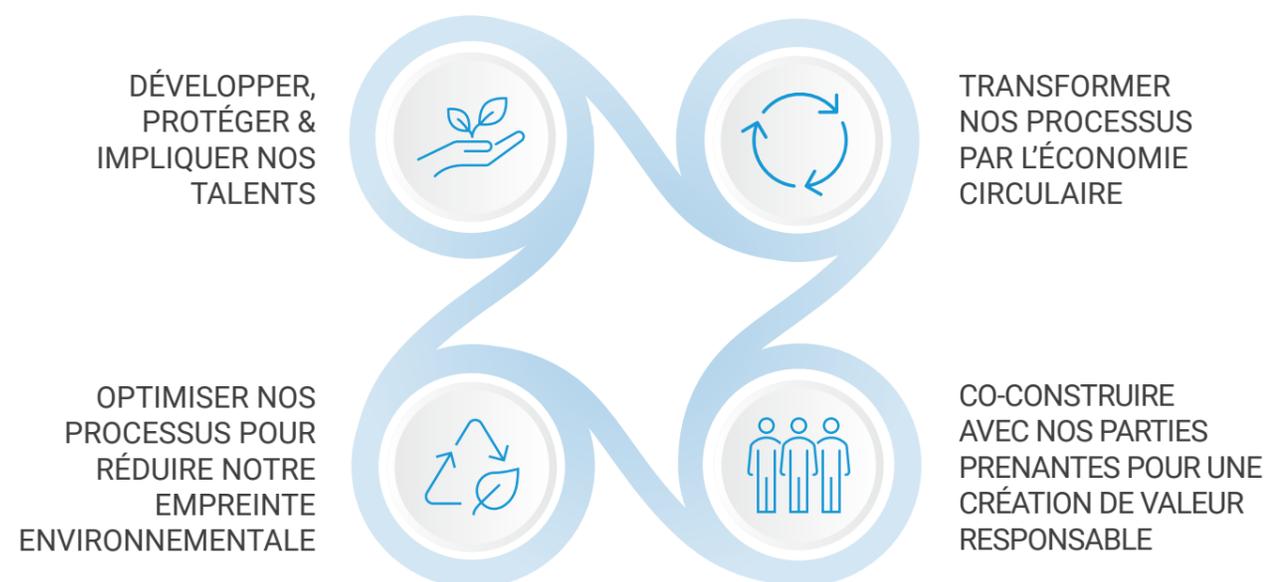


PWE en action :

- **Gestion raisonnée des espaces verts chez GRS** : Le site met en place une réduction de la fréquence de tonte et valorise l'herbe fauchée sous forme de foin, récolté par un agriculteur local. Une végétalisation de plus de 5000 m² a également été réalisée avec la plantation d'arbres fruitiers et de plantes mellifères, favorisant la biodiversité et limitant l'arrosage grâce à un paillage naturel.
- **Entretien écologique des espaces verts chez CFBS** : Sur son site de La Châtre, CFBS a demandé à son prestataire d'abandonner les désherbants chimiques au profit d'un désherbage thermique, une alternative plus durable qui préserve la biodiversité locale.
- **Approche zéro pesticide et verger chez PDM** : Le site de Linselles adopte une démarche zéro pesticide et a créé un verger pour favoriser la biodiversité et enrichir son environnement végétal.
- **Développement de la biodiversité chez PSS** : Le site encourage la diversité floristique avec la mise en place d'une fauche tardive sur 2700 m² et l'installation d'une prairie fleurie de 80 m², située entre la zone des trois ruches et l'entrée principale. Des animations autour de la récolte de miel sont organisées, sensibilisant le personnel des sites de Noyelles et Lens à l'importance des pollinisateurs et de la biodiversité.
- **Entretien naturel et pâturage chez PTSA** : Le site adopte une tonte raisonnée et met à disposition un espace de pâturage pour les chevaux, contribuant ainsi à la préservation des écosystèmes locaux.
- **Reforestation et création de puits de carbone avec EcoTree** : PWE s'est associé à EcoTree pour financer un projet de reboisement de la forêt de Ruillé (Pays de la Loire). 200 chênes Sessiles ont été plantés, permettant la création de puits de carbone capables d'absorber 16,9 tonnes de CO₂ d'ici 2030.
- **Reforestation et sensibilisation environnementale chez PRO** : Le 25 novembre 2023, PRO a organisé une nouvelle campagne de plantation d'arbres. Près de 10 000 arbres ont été plantés dans la forêt de Lipănești, poursuivant l'initiative lancée en 2022. Cette action a permis de sensibiliser les collaborateurs aux impacts de l'activité humaine sur la biodiversité, tout en partageant un moment convivial.
- **Nettoyage écoresponsable dans l'entretien des locaux** : PWE impose à ses prestataires de ménage l'utilisation exclusive de produits écolabellisés ou d'origine naturelle. Ce critère est systématiquement intégré dans tous les contrats cadre passés avec les sociétés de nettoyage externes, garantissant ainsi un entretien des locaux plus respectueux de l'environnement.



RÉGÉNÉRER NOS MODÈLES PAR LE PRISME DE LA RSE



Parce que la transformation durable de nos activités est un enjeu stratégique, nous avons fait de la régénération de nos modèles par le prisme de la RSE un axe structurant de notre stratégie d'entreprise. Cette approche vise à inscrire nos opérations dans une dynamique de création de valeur durable, en intégrant les impératifs environnementaux et sociétaux à chaque étape de notre chaîne de valeur.

Nous avons conscience que cet enjeu nécessite des investissements ciblés et une montée en puissance progressive.

Notre ambition est d'accélérer cette transition en mobilisant nos expertises autour de trois leviers clés : l'innovation durable, l'économie circulaire et l'optimisation des ressources.

Pour accompagner cette transformation et en mesurer les premières avancées, nous suivrons deux indicateurs :

- Le nombre d'appels d'offres intégrant des critères RSE.
- Le chiffre d'affaires généré par des solutions durables.

Ces premiers marqueurs nous permettront de suivre la progression de notre engagement, en parallèle d'initiatives plus structurelles visant à ancrer durablement ces pratiques dans notre modèle d'affaires.

Notre maillage territorial constitue un atout stratégique pour accélérer cette dynamique. Il nous permet de renforcer notre impact tout en développant des synergies avec notre écosystème.

Cet engagement s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue, avec une mise en œuvre progressive, portée par l'ensemble des Business Lines et pilotée année après année pour garantir des résultats tangibles.

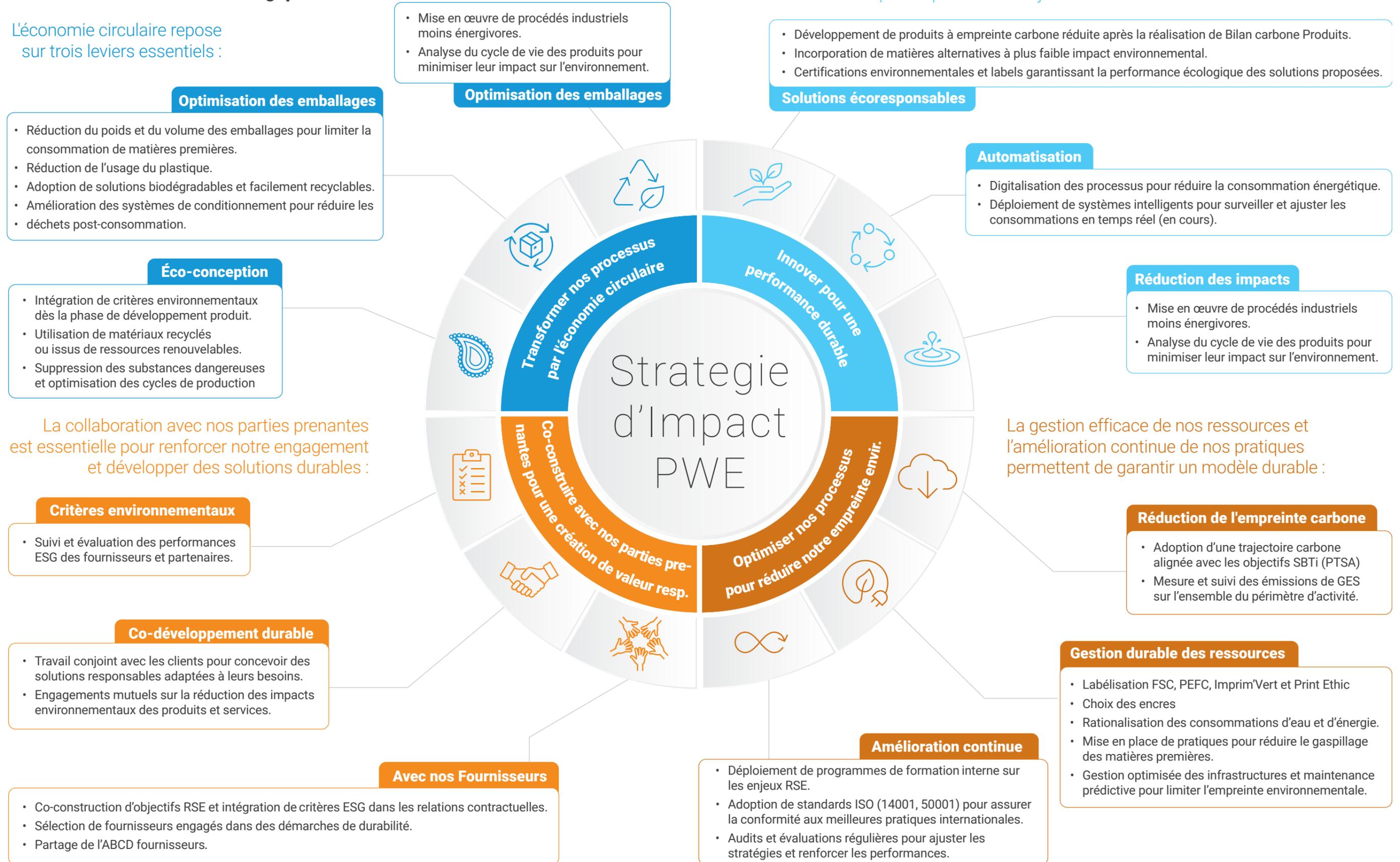
Cercle de l'impact - Interconnexion des 4 Axes Stratégiques

Les 4 piliers de l'axe « Régénérer nos modèles par le prisme de la RSE » sont complémentaires et interconnectés. Ils permettent de garantir une amélioration continue de nos pratiques et une réduction significative de notre empreinte environnementale tout en renforçant nos engagements sociétaux.

L'ensemble des actions mentionnées ci-dessous sont des initiatives concrètes mises en œuvre par PWE et documentées dans les différentes sections du présent rapport RSE.

**Cercle de l'impact de PWE :
Interconnexion des 4 axes stratégiques**

L'économie circulaire repose sur trois leviers essentiels :



L'innovation durable permet d'intégrer des avancées technologiques pour répondre aux enjeux environnementaux et sociétaux :

CONCLUSION

Une trajectoire claire : de la Maison PWE à notre feuille de route RSE

La démarche d'impact de PWE s'inscrit dans une trajectoire progressive et structurée, alignée avec notre raison d'être, notre vision et notre mission.

- **Notre raison d'être** : Offrir à chacun l'opportunité de révéler ses potentiels.
- **Notre vision** : Construire un modèle d'externalisation durable et innovant.
- **Notre mission** : Opérer, sécuriser et transformer les processus métiers sensibles de nos clients avec excellence et responsabilité.
- **La Maison PWE** : Une structuration stratégique intégrant la durabilité dans nos activités, à travers des engagements concrets et mesurables.

Cette démarche se traduit par quatre axes stratégiques qui structurent nos actions et engagements en matière de RSE :

- **Ancrer des pratiques et une culture RSE en mesurant et labellisant** : Nous renforçons notre gouvernance RSE pour garantir une activité durable, éthique et transparente. La certification et la labellisation de nos pratiques assurent une amélioration continue et la confiance de nos parties prenantes.
- **Développer, protéger et impliquer nos talents** : Nous plaçons l'humain au cœur de notre démarche en prenant soin de nos collaborateurs et en bâtissant des partenariats durables et responsables. Cela se traduit par des engagements en faveur de la diversité, de l'inclusion et du renforcement de notre ancrage territorial.
- **Gérer durablement nos ressources et avancer vers la neutralité carbone** : Notre trajectoire climat repose sur une gestion optimisée de nos ressources, avec une ambition forte de neutralité carbone et de transition énergétique. Nous intégrons l'éco-conception dans nos produits et services, tout en contribuant à la préservation de la biodiversité et à l'adaptation aux changements climatiques.
- **Régénérer nos modèles par le prisme de la RSE** : Nous transformons nos processus grâce à l'innovation durable et l'économie circulaire. Nos actions visent à optimiser notre empreinte environnementale et à co-construire avec nos parties prenantes des solutions responsables et résilientes.

Prochaines étapes et vision d'avenir

À court terme (2024-2026)

ANCER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELLISANT : NOTRE AXE GOUVERNANCE ET ORGANISATION

- **Un EcoVadis PWE** : Avec l'objectif d'obtenir le niveau Platinum pour EcoVadis, en améliorant continuellement nos pratiques RSE et en renforçant nos relations avec les fournisseurs.
- **100% de certification ClimateCalc** : Mise en œuvre de ClimateCalc pour mesurer et certifier les émissions de GES sur l'ensemble des sites, assurant la précision et la transparence des données environnementales.
- **Engagement PWE auprès du Global Compact** : Conformité à la Communication in Progress (COP) prévue pour Q1 2025, afin de renforcer notre alignement avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.
- **Atelier pour chaque nouvel embauché** : Tous les nouveaux collaborateurs participeront à un atelier dédié aux enjeux RSE et à la culture de l'entreprise, afin de les sensibiliser dès leur arrivée.
- **Conformité CSRD** : Objectif de conformité totale à la CSRD d'ici 2026, avec un reporting RSE aligné sur les exigences de la Directive Européenne.
- **Code d'éthique et de bonne conduite pour toutes les entités de PWE** : Mise en place d'un Code d'éthique pour l'ensemble des entités de PWE, avec une mise en œuvre centralisée pour assurer la conformité à Q1 2025.
- **Procédure d'alerte centralisée pour toutes les entités de PWE** : Déploiement d'une procédure d'alerte centralisée pour toutes les entités de PWE, à finaliser en Q1 2025, garantissant une communication transparente et éthique.
- **Formation en éthique pour tous les employés** : Tous les collaborateurs, notamment ceux dans les fonctions sensibles, suivront un parcours de formation obligatoire en ligne sur l'éthique, avec des formations ciblées (pour Achats, fi-

nances et relations commerciales), pour garantir une mise à jour continue sur la lutte contre la corruption et la conformité légale.

- **Sensibilisation via l'intranet et L'Étonnante** : Actions de sensibilisation thématiques seront déployées via l'intranet et le journal interne L'Étonnante, afin de rendre le Code d'éthique accessible à tous.

PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BATIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE AXE SOCIAL et SOCIÉTAL

- **Mise en œuvre d'un référentiel SST PWE et « d'auto-audit »** : Déploiement d'un référentiel Santé, Sécurité au Travail (SST), en s'appuyant sur les bonnes pratiques des trois sites certifiés ISO 45001 (Cosne, Bozouls, Otopeni).
- **100% de PWE France signataire de la charte RFAR** : Engagement de 100% des sites PWE France à être signataires de la Charte RFAR (Relations Fournisseurs et Achats Responsables).
- **Obtention du label RFAR** : Obtention du label RFAR, délivré par le ministère de l'Économie des Finances, attestant de l'application concrète des engagements de la charte, avec une évaluation sur 5 domaines et 15 critères d'analyse, garantissant une approche structurée et alignée avec les meilleures pratiques du secteur.
- **Lancement d'un club fournisseurs PWE** : Lancement du Club Fournisseurs pour favoriser la collaboration avec nos partenaires et renforcer les pratiques d'achats responsables.
- **Digitalisation du process administratif de l'intégration** : Digitalisation du processus d'intégration pour offrir une meilleure expérience aux nouveaux arrivants dès leur arrivée, avec des outils adaptés et une procédure fluide.
- **Accélération des promotions internes** : Accélération des promotions internes, particulièrement pour des postes stratégiques, tout en offrant une meilleure visibilité sur les opportunités au sein du Groupe via l'Intranet. Cette démarche inclut un accompagnement des mobilités, facilitant la transition des métiers en déclin vers des métiers d'avenir.

GERER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET AVANCER VERS LA NEUTRALITE CARBONE : NOTRE AXE ENVIRONNEMENT

Trajectoire carbone 360° :

Définition d'une stratégie carbone intégrant des diagnostics environnementaux pour déterminer les investissements nécessaires à la réduction des émissions de CO₂ et à la gestion de la dépendance énergétique.

- **Projets de réduction des émissions de CO₂ :**
 - En 2026, étude et choix du prestataire pour l'installation de panneaux photovoltaïques sur les sites, avec un champ de panneaux.
 - Mise en place d'ombrières photovoltaïques sur les parkings des sites pour générer de l'énergie propre.
 - Installation de bornes électriques pour encourager l'utilisation de véhicules électriques.
 - Mise en place d'outils de sous-comptage énergétique pour les machines énergivores afin d'adapter leur utilisation.
 - GTB sur les sites industriels : étude de l'opportunité d'installer une Gestion Technique de Bâtiment (GTB), en tenant compte des dérogations du décret BACS (exonération si le retour sur investissement dépasse six ans).
 - Remplacement des ampoules fluorescentes par des LED : Remplacement intégral des ampoules fluorescentes par des LED pour réduire la consommation d'énergie sur tous les sites.
 - Déploiement des capteurs de mouvement et de luminosité : Mise en place de capteurs de mouvement et de luminosité pour optimiser la gestion énergétique des installations et réduire l'impact environnemental.
- **Investissements dans l'amélioration des bâtiments :**

- Changement de fenêtres, chaudières, et climatisations anciennes.
- Une étude est en cours concernant l'installation géothermique sur les sites de Cosne et Bozouls.
- Projets solaires pour remplacer les chaudières gaz à Cosne.
- **Outils de sous-comptage énergétique :** Déploiement sur les outils industriels énergivores pour optimiser l'usage énergétique et réduire la consommation.
- **Plan de mobilité PWE :** Réflexion sur le lancement du « plan de mobilité PWE » et du forfait mobilité pour tous les sites, contribuant à l'amélioration du Scope 3 du bilan carbone.
- **Nouvelle politique véhicule :** Lancement d'une nouvelle politique véhicule pour encourager l'utilisation de véhicules les plus durables et réduire les émissions liées aux déplacements professionnels.
- **Adaptation et atténuation climatiques selon la CSRD :** Prise en compte des enjeux climatiques dans les activités de PWE, avec un focus sur l'adaptation et l'atténuation des impacts environnementaux.
- **Calcul des émissions de carbone via ClimateCalc :** Lancement d'une évaluation des émissions de CO₂ avec l'outil ClimateCalc de l'UNIIC, conforme aux normes ISO 14064-1 et ISO 16759.
- **Engagement SBTi :** Engagement PWE auprès de l'initiative SBTi pour aligner ses objectifs climatiques avec les standards scientifiques

Autres projets/ objectifs :

- **Évaluation des fournisseurs :** Évaluation des fournisseurs en prenant en compte ceux engagés dans la charte EVE Objectif CO₂, pour favoriser la réduction des émissions dans la chaîne de valeur.
- **Appel d'offres transport :** Appels d'offres transport intégrant des critères de mobilité durable et de réduction des émissions afin d'optimiser les flux logistiques et limiter l'empreinte carbone.
- **Réduction de la production de déchets :** Objectif de réduction de 5% par an de la production de déchets

sur tous les sites de PWE, afin d'optimiser la gestion des déchets et limiter l'impact environnemental.



À moyen terme (2026-2031)

- Accélération de la transition environnementale avec une réduction de 45 % des émissions de CO₂ (scope 1, 2 & 3) d'ici 2031.
- Intégration des principes de circularité et de sobriété dans l'ensemble de nos offres.

ANNEXES

1. Digest par entités juridiques.
2. Glossaire de nos certifications et autres.
3. Tableau des indicateurs GRI suivis et leur performance.

DIGEST PAR ENTITÉS JURIDIQUES

Données, démarches et objectifs globaux pour l'ensemble du périmètre Paragon Western Europe (PWE)

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Objectifs PWE 2025 : évaluation EcoVadis PWE, signature du Global Compact et de la Charte de la diversité par PWE	En 2025, PWE prévoit de renforcer son engagement en matière de RSE en réalisant une évaluation EcoVadis à l'échelle de la région, en adhérant au Global Compact des Nations Unies pour l'ensemble de ses entités, et en signant la Charte de la diversité au nom de tout le groupe PWE.
--	---

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Notre démarche de Compliance fournisseurs :	Chaque année au sein de PWE, une campagne compliance fournisseurs est réalisée. Elle est accompagnée du livret de l'ABCD de la Compliance fournisseurs de PWE afin de co-construire la durabilité de demain. Pour prévenir les conflits et maintenir des relations équilibrées avec ses partenaires, PWE propose un dispositif de médiation Achats (mediation.achats@paragon-cc.fr), favorisant le dialogue et le règlement amiable des différends. Le Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs de PWE a été signé par 100 % des 80 principaux fournisseurs. De plus, une clause RSE est présente dans 100 % des contrats-cadres.
Mesure de l'engagement : Great Place To Work	Depuis 3 ans, une enquête Great Place To Work est administrée sur chaque site de PWE et suivie de la création et mise en place de plans d'action co-construits avec les collaborateurs de chaque entité.

3. GERER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITE CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Notre contribution à la transition énergétique :	Toutes les entités de PWE s'engagent dans une trajectoire de transition énergétique visant la neutralité carbone d'ici 2050, avec pour objectif intermédiaire une réduction de 45 % de leurs émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1, 2 et 3 d'ici 2031.
La méthodologie de mesure des émissions carbone évolue au sein de PWE en 2025 :	En 2025, PWE formalise sa démarche de mesure des émissions carbone avec l'outil ClimateCalc de l'UNIC/ Intergraf, devenant ainsi capable de réaliser des bilans carbone produits et offrant ainsi à ses clients une meilleure capacité de pilotage de l'empreinte carbone de leurs commandes.
NPS PWE Fournisseurs	En 2024, PWE a évalué la satisfaction de ses fournisseurs à travers le Net Promoter Score (NPS) Achats, en interrogeant 65 fournisseurs représentant 121 millions d'euros d'achats répartis sur 17 catégories, et a obtenu un NPS de +48, soit une hausse significative par rapport à 2023 où le score était de +21, traduisant une amélioration notable de la qualité des relations fournisseurs et de l'efficacité des actions engagées.
NPS PWE Clients	En 2024, PWE a enregistré un NPS Client de +60, en nette progression par rapport à 2023 (+12 points), grâce aux retours de 322 clients ayant évalué la qualité de la relation commerciale, la pertinence des conseils, la réactivité des équipes et la performance des prestations. Cela a également permis de faire passer la note moyenne de satisfaction de 8 à 9 sur 10, signe fort de l'impact positif de notre démarche d'amélioration continue et de notre engagement client.

Digest données RSE Bretagne Routage (BR)

Site(s) :	Maure de Bretagne et Janzé
Contact RSE :	Fabrice PICHOT

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certificats	Imprim'Vert
Audit	Un audit énergétique a été réalisé sur le site de Maure.

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	103
ETP CDI	82
ETP CDD	2
ETP Intérim	10,2
(CDD + Intérimaires) / CDI	15%
Mixité et inclusion	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	68%
Répartition ETP par CSP	
Cadres/ingénieurs	9%
Agent de maîtrise	13%
Ouvriers	79%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	21%
Femmes de plus de 50 ans	48%
Hommes de 30 à 49 ans	8%
Femmes de 30 à 49 ans	22%
Femmes de moins de 29 ans	2%
Ancienneté moyenne	
Ensemble des effectifs (CDI)	24 ans
Hommes	23 ans
Femmes	25 ans
Santé et Sécurité au Travail	
Taux de Fréquence	13,6
Taux de Gravité	1,1
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en 2024	20%

Recrutement	
CDD	1
Apprentis	1
Apprentis embauchés	1
Formation et développement des compétences	
Nombre de personnes formées	49
Pourcentage de salariés formés	58%
Pourcentage de femmes formées parmi toutes les personnes formées	61%

Engagement	
Pourcentage de salariés bénéficiant du télétravail (sur la population de salariés pour laquelle cela est possible, hors contrainte sanitaire)	2%

Fidélisation des talents	BR met en œuvre plusieurs actions pour renforcer l'engagement et le bien-être de ses collaborateurs : <ul style="list-style-type: none"> • Facilitation de la prise de rendez-vous avec la direction, pour encourager les échanges directs. • Promotion des valeurs d'écoute, de reconnaissance et d'équité au quotidien. • Accompagnement personnalisé via les services d'Action Logement. • Renforcement de la couverture santé grâce à une mutuelle avantageuse.
--------------------------	--

Handicap	
Taux d'emploi (DOETH)	6,75
Nombre de salariés en situation de handicap :	8,6
Dispositifs de communication interne	
Dispositifs de représentation et de dialogue social	Conformément aux obligations, un Comité Social et Économique (CSE) est en place pour assurer un dialogue social structuré au sein de l'entité. Des réunions d'information régulières sont organisées avec les équipes.
Rendez-vous collectifs d'information	Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
Outils de communication interne	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers ». Newsletter "L'Etonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Consommation d'énergie	
Consommation électrique annuelle	930 771 kWh
Consommation Gaz/GPL annuelle	665 600 kWh
Actions pour réduire les besoins énergétiques	BR a remplacé l'ensemble de son éclairage par des LED, permettant un gain de 60 000 kWh. Une étude énergétique a été réalisée, identifiant plusieurs leviers d'amélioration : remplacement du compresseur par un modèle à vitesse variable, travaux d'isolation du bâtiment et changement de la chaudière gaz.
Gestion des déchets	
Quantité totale de déchets produits au cours de la période	321 tonnes
Pourcentage de déchets valorisés	96%
Recyclage du matériel informatique non réutilisable	Afin de réduire l'impact environnemental de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et favoriser le recyclage des matériaux qui les composent, les DEEE de l'entité sont collectés et traités par un prestataire spécialisé.
Gestion de l'eau	
Consommation d'eau annuelle	510 litres

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELLISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Site(s) :	Tigery, Le Mans, La Châtre, Bordes
Contact RSE :	Ghigliane TALEB

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELLISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certifications	ISO 9001 ISO 14001 ISO 27001
Audit	Audit énergétique sur le site du Mans

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	331
ETP CDI	291
ETP CDD	2
ETP Intérim	2 052 (soit 171 en moyenne par mois)
(CDD + Intérimaires) / CDI	706%
Mixité et inclusion :	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	73%
Index égalité Femmes Hommes	87
À propos de la diversité	A Tigery, 67% des managers sont des femmes.
Répartition ETP par CSP :	
Cadres/ingénieurs	14%
Agent de maîtrise	8%
Employés	75%
Ouvriers Qualifiés	3%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	13%
Femmes de plus de 50 ans	30%
Hommes de 30 à 49 ans	11%
Femmes de 30 à 49 ans	38%
Hommes de moins de 29 ans	3%
Femmes de moins de 29 ans	5%
Ancienneté moyenne :	
Ensemble des effectifs (CDI)	13 ans
Hommes	12 ans
Femmes	13 ans
Santé et Sécurité au Travail :	
Taux de Fréquence	8,7
Taux de Gravité	0,1
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en 2024	11%

Des formations ont été organisées pour former les collaborateurs aux gestes de premiers secours et les sensibiliser aux bonnes postures et aux bons gestes à adopter au quotidien afin de prévenir les risques de blessures.

Recrutement :	
CDI	26
CDD	2
Stagiaire de 3ème	6
Apprentis	7
Apprentis embauchés	1
Formation et développement des compétences :	
Nombre de personnes formées	131
% de salariés formés	40%
% de femmes formées parmi toutes les personnes formées	81%
Engagement	
Pourcentage de salariés bénéficiant du télétravail (sur la poulation de salariés pour laquelle cela est possible, hors contrainte sanitaire)	À Tigery, 100 % des collaborateurs éligibles au télétravail en bénéficient.
Handicap :	
Taux d'emploi (DOETH)	8%
Nombre de salariés en situation de handicap :	23
Emplois avec le secteur adapté et protégé :	CFBS collabore avec trois entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), pour un montant annuel supérieur à 101k€.
Dispositifs de communication interne	
Dispositifs de représentation et de dialogue social	Comité Social et Économique (CSE) : Toutes les entités juridiques de PWE soumises à l'obligation légale disposent d'un CSE. Rencontres avec les salariés : En automne 2023, une tournée des sites a été organisée par la Direction après l'acquisition de CFBS afin de favoriser les échanges directs et informels.
Rendez-vous collectifs d'information	Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
Outils de communication interne	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers ». Newsletter "L'Étonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Sensibilisation au Eco-gestes / Tri :	
Pourcentage de salariés formés aux Eco-gestes et au triselectif	83%
Bilan des émissions CO2 de CFBS en 2023 (en Tonnes de CO2)	
Scope 1	167 Tonnes de CO2
Scope 2	16 Tonnes de CO2
Scope 3	52* Tonnes de CO2
Total	183* Tonnes de CO2
	*Mesure partielle du scope 3 contenant uniquement les émissions de la catégorie "achats de biens".
Consommation d'énergie	
Consommation électrique annuelle	397 244 kWh
Actions pour réduire les besoins énergétiques	CFBS poursuit ses efforts de sobriété énergétique sur ses sites du Mans et de Tigery. Au Mans, un suivi trimestriel a permis une baisse de 21 % de la consommation électrique par collaborateur entre 2022 et 2023. L'objectif est de maintenir un niveau inférieur à 150 kWh/ETP/an. À Tigery, les réglages thermiques ont été optimisés : températures abaissées en hiver, seuils relevés en été, et extinction automatique des systèmes en dehors des heures ouvrées.
Gestion des déchets	
Quantité totale de déchets produits au cours de la période	28 tonnes
Pourcentage de déchets valorisés	97%
Bonnes pratiques	À La Châtre, l'utilisation des gobelets jetables a été totalement supprimée au profit de mugs ou gourdes personnelles, afin de réduire les déchets plastiques et promouvoir des habitudes durables. Plus largement au sein de CFBS, des écogestes sont encouragés au quotidien sur l'ensemble des sites, comme par exemple l'impression des documents uniquement lorsque cela est strictement nécessaire.
Recyclage du matériel informatique non réutilisable	Afin de réduire l'impact environnemental de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et favoriser le recyclage des matériaux qui les composent, les DEEE de l'entité sont collectés et traités par un prestataire spécialisé.
Gestion de l'eau	
Consommation d'eau annuelle	1 106 m3
Bonnes pratiques	CFBS met en œuvre des actions concrètes pour une gestion responsable de l'eau sur ses sites. Au Mans, des chasses d'eau à volume réduit et des robinets à déclenchement automatique ont été installés. À Tigery, un suivi régulier des compteurs par ETP est assuré, avec un affichage de sensibilisation en lien avec la certification ISO 14001.
Actions mises en place afin de préserver la biodiversité autour des sites	Action : À La Châtre, le désherbage thermique a été mis en place afin de supprimer l'usage de produits chimiques et préserver les écosystèmes locaux.
Entretien écoresponsable des locaux	Des produits écolabellisés sont exigés auprès du prestataire de propreté, pour les ateliers comme pour les locaux administratifs. Une sensibilisation spécifique a été menée auprès de son personnel.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Sensibilisation au Eco-gestes / Tri	
Pourcentage de salariés formés aux Eco-gestes et au triselectif	100%
Bilan des émissions CO2 de CFBS en 2023 (en Tonnes de CO2)	
Scope 1	474 Tonnes de CO2
Scope 2	127 Tonnes de CO2
Scope 3	9 155 Tonnes de CO2
Total	9 756 Tonnes de CO2
Consommation d'énergie	
Consommation électrique annuelle	2 793 208 kWh
Consommation Gaz annuelle	51 584 kWh
Consommation de fuel annuelle	124 374 litres
Actions pour réduire les besoins énergétiques	GRS agit sur plusieurs leviers pour maîtriser sa consommation énergétique : sensibilisation des équipes, suivi régulier via des indicateurs qualité, et entretien préventif des équipements. La chaudière fait l'objet d'un entretien annuel, et les fermetures estivales sont mises à profit pour détecter d'éventuelles fuites d'air. Un compresseur à vitesse variable a été installé pour réduire les besoins énergétiques. L'entreprise privilégie des transporteurs utilisant un carburant d'origine végétale, réduisant ainsi les émissions de GES de 60 %. Des actions sont également menées pour limiter la gâche papier, supprimer les emballages plastiques quand cela est possible, et mettre en place, à la demande, un circuit de récupération des emballages.
Gestion des déchets	
Quantité totale de déchets produits au cours de la période	1676 tonnes
Pourcentage de déchets valorisés	60%
Bonnes pratiques	Sur l'ensemble des sites de GRS, des affichages d'éco-gestes sensibilisent les équipes à la réduction des déchets. Le tri sélectif est organisé par catégorie de papier, avec des bennes dédiées dans les ateliers de production et des contenants différenciés par couleur dans les espaces administratifs. Des bacs à compost ont également été installés pour valoriser les déchets organiques.
Recyclage du matériel informatique non réutilisable	Afin de réduire l'impact environnemental de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et favoriser le recyclage des matériaux qui les composent, les DEEE de l'entité sont collectés et traités par un prestataire spécialisé.
Gestion de l'eau	
Consommation d'eau annuelle	1 223 m3
Bonnes pratiques	Des chasses d'eau à double touche ont été installées pour réduire la consommation. Des affichages d'éco-gestes sensibilisent les collaborateurs à une utilisation responsable de l'eau.
Actions mises en place afin de préserver la biodiversité autour des sites	GRS pratique la tonte raisonnée et valorise l'herbe fauchée en foin, en partenariat avec un agriculteur local. Une végétalisation de plus de 5 000 m² a été réalisée, incluant la plantation d'environ 25 arbres fruitiers et plantes mellifères, avec des essences locales adaptées au climat. Un paillage naturel a été mis en place pour limiter l'arrosage et préserver les ressources en eau.
Entretien écoresponsable des locaux	Les produits d'entretien utilisés sur les sites sont certifiés Ecolabel, garantissant un nettoyage des locaux respectueux de l'environnement.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Digest données RSE Gresset Rault Solutions (GRS)

Site(s) :	Aigurande, Ney et Troyes
Contact RSE :	Stéphane PERROT

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELLISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certificats	ISO 9001 Imprim'Vert FSC et PEFC Label Print Ethic Signataire de la Charte RFAR

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	107
ETP CDI	104
ETP CDD	1
ETP Intérim	24
(CDD + Intérimaires) / CDI	23%
Mixité et inclusion :	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	26%
Index égalité Femmes Hommes	78
Répartition ETP par CSP	
Cadres/ingénieurs	9%
Agent de maîtrise	17%
Employés	6%
Ouvriers	1%
Ouvriers Qualifiés	64%
Autres	3%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	52%
Femmes de plus de 50 ans	23%
Hommes de 30 à 49 ans	14%
Femmes de 30 à 49 ans	5%
Hommes de moins de 29 ans	6%
Ancienneté moyenne	
Ensemble des effectifs (CDI)	23 ans
Hommes	22 ans
Femmes	25 ans
Santé et Sécurité au Travail	
Taux de Fréquence	22,86
Taux de Gravité	1,81
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en 2024	5%
Actions pour favoriser la santé et sécurité au travail	Un groupe de travail dédié à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT) a été mis en place et déploie ses actions sur l'ensemble des sites.
Recrutement	
CDI	0
CDD	1
Stagiaire de 3ème	4
Formation et développement des compétences	
Nombre de personnes formées	28
Pourcentage de salariés formés	27%
Pourcentage de femmes formées parmi toutes les personnes formées	21%
Engagement	
Actions mises en œuvre afin de fidéliser les talents :	Organisation de réunions d'information à destination des collaborateurs. Création d'un groupe de travail Qualité de Vie au Travail (QVT) déployé sur tous les sites. Végétalisation d'un site avec aménagements paysagers et plantations.
Handicap	
Taux d'emploi (DOETH)	3
Nombre de salariés en situation de handicap :	3
Emplois avec le secteur adapté et protégé :	GRS collabore avec quatre entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), pour un montant annuel de 21 k€, notamment pour l'entretien des espaces verts, des prestations administratives, ainsi que le nettoyage.
Dispositifs de communication interne	
Dispositifs de représentation et de dialogue social	Conformément aux obligations, un Comité Social et Économique (CSE) est en place pour assurer un dialogue social structuré au sein de l'entité. Des réunions d'information régulières sont organisées avec les équipes. Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
Rendez-vous collectifs d'information	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers ». Newsletter "L'Étonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.
Outils de communication interne	

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Sensibilisation au Eco-gestes / Tri	
Pourcentage de salariés formés aux Eco-gestes et au triselectif	100%
Bilan des émissions CO2 de CFBS en 2023 (en Tonnes de CO2)	
Scope 1	474 Tonnes de CO2
Scope 2	127 Tonnes de CO2
Scope 3	9 155 Tonnes de CO2
Total	9 756 Tonnes de CO2
Consommation d'énergie	
Consommation électrique annuelle	2 793 208 kWh
Consommation Gaz annuelle	51 584 kWh
Consommation de fuel annuelle	124 374 litres
Actions pour réduire les besoins énergétiques	GRS agit sur plusieurs leviers pour maîtriser sa consommation énergétique : sensibilisation des équipes, suivi régulier via des indicateurs qualité, et entretien préventif des équipements. La chaudière fait l'objet d'un entretien annuel, et les fermetures estivales sont mises à profit pour détecter d'éventuelles fuites d'air. Un compresseur à vitesse variable a été installé pour réduire les besoins énergétiques. L'entreprise privilégie des transporteurs utilisant un carburant d'origine végétale, réduisant ainsi les émissions de GES de 60 %. Des actions sont également menées pour limiter la gâche papier, supprimer les emballages plastiques quand cela est possible, et mettre en place, à la demande, un circuit de récupération des emballages.
Gestion des déchets	
Quantité totale de déchets produits au cours de la période	1676 tonnes
Pourcentage de déchets valorisés	60%
Bonnes pratiques	Sur l'ensemble des sites de GRS, des affichages d'éco-gestes sensibilisent les équipes à la réduction des déchets. Le tri sélectif est organisé par catégorie de papier, avec des bennes dédiées dans les ateliers de production et des contenants différenciés par couleur dans les espaces administratifs. Des bacs à compost ont également été installés pour valoriser les déchets organiques.
Recyclage du matériel informatique non réutilisable	Afin de réduire l'impact environnemental de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et favoriser le recyclage des matériaux qui les composent, les DEEE de l'entité sont collectés et traités par un prestataire spécialisé.
Gestion de l'eau	
Consommation d'eau annuelle	1 223 m3
Bonnes pratiques	Des chasses d'eau à double touche ont été installées pour réduire la consommation. Des affichages d'éco-gestes sensibilisent les collaborateurs à une utilisation responsable de l'eau.
Actions mises en place afin de préserver la biodiversité autour des sites	GRS pratique la tonte raisonnée et valorise l'herbe fauchée en foin, en partenariat avec un agriculteur local. Une végétalisation de plus de 5 000 m² a été réalisée, incluant la plantation d'environ 25 arbres fruitiers et plantes mellifères, avec des essences locales adaptées au climat. Un paillage naturel a été mis en place pour limiter l'arrosage et préserver les ressources en eau.
Entretien écoresponsable des locaux	Les produits d'entretien utilisés sur les sites sont certifiés Ecolabel, garantissant un nettoyage des locaux respectueux de l'environnement.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Digest données RSE Paragon Business Process Services (PBPS)

Site(s) :	Marçq-en-Barœul
Contact RSE :	Ghiglène TALEB

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certificats	EcoVadis BRONZE ISO 9001
Audit	Audit énergétique

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	287
ETP CDI	245
ETP CDD	13
ETP Intérim	69
(CDD + Intérimaires) / CDI	34%
Mixité et inclusion	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	74%
Index égalité Femmes Hommes	94
Répartition ETP par CSP	
Cadres/ingénieurs	13%
Agent de maîtrise	10%
Employés	77%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	8%
Femmes de plus de 50 ans	23%
Hommes de 30 à 49 ans	13%
Femmes de 30 à 49 ans	40%
Hommes de moins de 29 ans	5%
Femmes de moins de 29 ans	10%
Ancienneté moyenne	
Ensemble des effectifs (CDI)	12 ans
Hommes	8 ans
Femmes	14 ans
Santé et Sécurité au Travail	
Taux de Fréquence	1,51
Taux de Gravité	0,00
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en 2024	2%

Actions pour favoriser la santé et sécurité au travail	Sur le site de Marçq-en-Barœul, les équipements bruyants – notamment la machine à ouverture d'enveloppes et la machine de mise sous plis – ont été ISOliés dans une pièce dédiée afin de réduire l'exposition au bruit. Les collaborateurs affectés à ces postes bénéficient d'équipements de protection individuelle adaptés, tels que des casques antibruit.
--	--

Recrutement	
CDI	10
CDD	10
Stagiaire de 3ème	3
Apprentis	9
Apprentis embauchés	2
POEC - Préparation opérationnelle à l'emploi	12 (ont suivi une formation préalable au recrutement)
Formation et développement des compétences	
Nombre de personnes formées	62
Pourcentage de salariés formés	22%
Pourcentage de femmes formées parmi toutes les personnes formées	71%
Engagement	
Pourcentage de salariés bénéficiant du télétravail (sur la poulation de salariés pour laquelle cela est possible, hors contrainte sanitaire)	Au sein de PBPS 4% des collaborateurs éligibles au télétravail en bénéficient.

Actions mises en œuvre pour favoriser l'engagement et la fidélisation des talents	L'implication dans des initiatives solidaires telles que les collectes de dons pour la Croix-Rouge, les ventes au profit de l'association Les Papillons Blancs, ou encore la collecte de bouchons pour Bouchons d'Amour, permet aux collaborateurs de s'engager dans des actions porteuses de sens, renforçant ainsi leur sentiment d'appartenance à l'entreprise.
---	--

Actions mises en œuvre pour favoriser l'engagement et la fidélisation des talents	La qualité du climat de travail est également soutenue par une vie interne dynamique : des animations conviviales sont organisées tout au long de l'année (Journée Pyjama, Octobre Rose, Secret Santa, Halloween, Euro de football), ainsi que des temps de partage fédérateurs tels que les petits-déjeuners de Noël, les célébrations d'anniversaires professionnels ou le Family Day.
---	--

Actions mises en œuvre pour favoriser l'engagement et la fidélisation des talents	Soucieuse du développement personnel de ses équipes, l'entité propose également des formations spécifiques, telles que des ateliers de prise de parole en public, contribuant au renforcement de la confiance en soi et à l'évolution professionnelle.
---	--

Actions mises en œuvre pour favoriser l'engagement et la fidélisation des talents	Enfin, un dispositif de permanence Action Logement est mis à disposition afin d'informer et d'accompagner les collaborateurs dans leurs démarches de logement, apportant ainsi un soutien concret à leur qualité de vie.
---	--

Handicap	
Taux d'emploi (DOETH)	10%
Nombre de salariés en situation de handicap :	29
Emplois avec le secteur adapté et protégé :	PBPS collabore avec une entreprise du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), pour un montant annuel de 21 k€, dans le cadre de ses activités de tri et de collecte des déchets.

Dispositifs de communication interne	
Dispositifs de représentation et de dialogue social	Comité Social et Économique (CSE) : Toutes les entités juridiques de PWE soumises à l'obligation légale disposent d'un CSE. Rencontres avec les salariés : En automne 2023, une tournée des sites a été organisée par la Direction après l'acquisition de CFBS afin de favoriser les échanges directs et informels.

Rendez-vous collectifs d'information	Des réunions d'information régulières sont organisées avec les équipes. Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
--------------------------------------	---

Outils de communication interne	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers ». Newsletter "L'Étonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.
---------------------------------	--

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Sensibilisation au Eco-gestes / Tri	
Pourcentage de salariés formés aux Eco-gestes et au triselectif	100%
Consommation d'énergie	
Consommation électrique annuelle	681 839 kWh
Gestion des déchets	
Quantité totale de déchets produits au cours de la période	46 tonnes
Pourcentage de déchets valorisés	100%
Recyclage du matériel informatique non réutilisable	Afin de réduire l'impact environnemental de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et favoriser le recyclage des matériaux qui les composent, les DEEE de l'entité sont collectés et traités par un prestataire spécialisé.

Digest données RSE Paragon Customer Communications International (PCCI)

Site(s) :	Paris
-----------	-------

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certificats	Great Place To Work depuis 2022

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	14
ETP CDI	14
Mixité et inclusion	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	57%
Répartition ETP par CSP	
Cadres/ingénieurs	64%
Employés	36%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	25%
Hommes de 30 à 49 ans	25%
Femmes de 30 à 49 ans	50%
Ancienneté moyenne	
Ensemble des effectifs (CDI)	6 ans
Hommes	10 ans
Femmes	3 ans
Santé et Sécurité au Travail	
Taux de Fréquence	0,00
Taux de Gravité	0,00
Recrutement	
CDI	4
Formation et développement des compétences	
Nombre de personnes formées	8
Pourcentage de salariés formés	57%
Pourcentage de femmes formées parmi toutes les personnes formées	75%
Engagement	
Pourcentage de salariés bénéficiant du télétravail (sur la poulation de salariés pour laquelle cela est possible, hors contrainte sanitaire)	100%
Dispositifs de communication interne	
Rendez-vous collectifs d'information	Des réunions d'information régulières sont organisées avec les équipes. Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
Outils de communication interne	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers ». Newsletter "L'Étonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Gestion durables des ressources	
Recyclage du matériel informatique non réutilisable	Afin de réduire l'impact environnemental de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et favoriser le recyclage des matériaux qui les composent, les DEEE de l'entité sont collectés et traités par un prestataire spécialisé.

Digest données RSE Paragon Direct Marketing (PDM)

Site(s) :	Linselles
Contact RSE :	Alexandre DELBECQUE

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELLISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certificats	Imprim'vert FSC/PEFC Signataire de la Charte RFAR Signataire du Global Compact
Audit	Un audit interne spécifique aux gros consommateurs d'énergie a été réalisé sur les sites de PDM afin d'identifier les leviers de réduction de la consommation et d'optimiser les usages.

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	86
ETP CDI	85
ETP Intérim	10
(CDD + Intérimaires) / CDI	11%
Mixité et inclusion	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	19%
Répartition ETP par CSP	
Cadres/ingénieurs	19%
Agent de maîtrise	12%
Employés	10%
Ouvriers Qualifiés	59%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	48%
Femmes de plus de 50 ans	7%
Hommes de 30 à 49 ans	33%
Femmes de 30 à 49 ans	12%
Ancienneté moyenne	
Ensemble des effectifs (CDI)	18 ans
Hommes	20 ans
Femmes	11 ans
Santé et Sécurité au Travail	
Taux de Fréquence	7,7
Taux de Gravité	0,07
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en 2024	6%
Actions pour favoriser la santé et sécurité au travail	Une étude a été menée sur le site de Linselles afin d'évaluer les conditions de travail. À la suite de celle-ci, des postes de travail adaptés ont été mis en place dans les services administratifs et de production, afin d'améliorer l'ergonomie et de prévenir les risques professionnels.
Recrutement	
CDI	12
Formation et développement des compétences	
Nombre de personnes formées	45
Pourcentage de salariés formés	53%
Pourcentage de femmes formées parmi toutes les personnes formées	29%
Engagement	
Pourcentage de salariés bénéficiant du télétravail (sur la poulation de salariés pour laquelle cela est possible, hors contrainte sanitaire)	78%
Handicap	
Taux d'emploi (DOETH)	3
Nombre de salariés en situation de handicap :	2
Emplois avec le secteur adapté et protégé :	PDM collabore avec deux entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) pour un montant de 101 000 €. Ces partenariats couvrent le tri et le recyclage des déchets de bureaux, l'entretien des espaces verts, ainsi que divers services assurés par une structure spécialisée dans l'accompagnement et l'animation d'activités en établissements pénitentiaires.
Dispositifs de communication interne	
Dispositifs de représentation et de dialogue social	Conformément aux obligations, un Comité Social et Économique (CSE) est en place pour assurer un dialogue social structuré au sein de l'entité. Des réunions d'information régulières sont organisées avec les équipes.
Rendez-vous collectifs d'information	Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
Outils de communication interne	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers » Newsletter "L'Étonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Sensibilisation au Eco-gestes / Tri	
Pourcentage de salariés formés aux Eco-gestes et au triselectif	88%
Bilan des émissions CO2 de CFBS en 2023 (en Tonnes de CO2)	
Scope 1	928 Tonnes de CO2
Scope 2	147 Tonnes de CO2
Scope 3	11 931 Tonnes de CO2
Total	13 006 Tonnes de CO2
Consommation d'énergie	
Consommation électrique annuelle	3 573 870 kWh
Consommation Gaz/GPL annuelle	4 047 500 kWh
Actions pour réduire les besoins énergétiques	PDM met en œuvre plusieurs actions pour réduire ses besoins en énergie : <ul style="list-style-type: none"> • Suivi quotidien des coupures d'alimentation des machines hors production. • Optimisation des productions en rotative, avec un fonctionnement une semaine sur deux permettant un gain énergétique significatif. • Réduction des besoins en air comprimé par ajustement des niveaux de pression.
Gestion des déchets	
Quantité totale de déchets produits au cours de la période	260 tonnes
Pourcentage de déchets valorisés	91%
Bonnes pratiques	PDM favorise l'utilisation de cuves de colle en remplacement des conteneurs de 20 litres, afin de réduire les déchets d'emballages et limiter les manipulations.
Recyclage du matériel informatique non réutilisable	Afin de réduire l'impact environnemental de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et favoriser le recyclage des matériaux qui les composent, les DEEE de l'entité sont collectés et traités par un prestataire spécialisé.
Gestion de l'eau	
Actions mises en place afin de préserver la biodiversité autour des sites	Sur les sites de PDM, aucun pesticide n'est utilisé. Un verger a été créé et des ruches ont été installées afin de favoriser la biodiversité locale.
Entretien écoresponsable des locaux	Les produits d'entretien utilisés sur les sites sont certifiés Ecolabel, garantissant un nettoyage des locaux respectueux de l'environnement.

Digest données RSE Paragon Editique (PE)

Site(s) :	Blois et Carros
Contact RSE :	Aurélien JOURNET

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELLISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certificats	ISO 9001 ISO 27001 Imprim'Vert EcoVadis Silver score de 66 signataire de la charte RFAR

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	111
ETP CDI	103
Mixité et inclusion	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	32%
À propos de la diversité	Un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est déployé sur les sites de Blois et Carros. Il vise à garantir l'équité dans les recrutements, les parcours professionnels et l'accès aux opportunités d'évolution.
Répartition ETP par CSP	
Cadres/ingénieurs	18%
Agent de maîtrise	16%
Employés	66%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	26%
Femmes de plus de 50 ans	8%
Hommes de 30 à 49 ans	33%
Femmes de 30 à 49 ans	17%
Hommes de moins de 29 ans	9%
Femmes de moins de 29 ans	7%
Ancienneté moyenne	
Ensemble des effectifs (CDI)	12 ans
Hommes	12 ans
Femmes	11 ans
Santé et Sécurité au Travail	
Taux de Fréquence	27,41
Taux de Gravité	0,15
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en 2024	10%
Actions pour favoriser la santé et sécurité au travail	Formation incendie pour 1/3 du personnel
Recrutement	
CDI	6
CDD	4
Formation et développement des compétences	
Nombre de personnes formées	31
Pourcentage de salariés formés	30%
Pourcentage de femmes formées parmi toutes les personnes formées	42%
Handicap	
Taux d'emploi (DOETH)	9
Nombre de salariés en situation de handicap :	9
Emplois avec le secteur adapté et protégé :	PE collabore avec trois entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), pour un montant de 15k€, notamment pour l'entretien des espaces verts et l'accueil.
Dispositifs de communication interne	
Dispositifs de représentation et de dialogue social	Conformément aux obligations, un Comité Social et Économique (CSE) est en place pour assurer un dialogue social structuré au sein de l'entité. Des réunions d'information régulières sont organisées avec les équipes.
Rendez-vous collectifs d'information	Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
Outils de communication interne	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers » Newsletter "L'Étonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Sensibilisation au Eco-gestes / Tri	
Pourcentage de salariés formés aux Eco-gestes et au triselectif	55%
Consommation d'énergie	
Consommation électrique annuelle	3 300 957 kWh
Consommation de fuel annuelle	25 076 litres
Actions pour réduire les besoins énergétiques	PE remplace progressivement ses néons par des éclairages LED, dans une démarche de sobriété énergétique et de réduction de sa consommation électrique.
Gestion des déchets	
Quantité totale de déchets produits au cours de la période	535 tonnes
Pourcentage de déchets valorisés	86%
Bonnes pratiques	PE ajuste la largeur des laizes de production (de 450 mm à 420 mm) pour limiter les pertes papier. Des matériaux d'emballage réutilisables sont utilisés dès que cela est possible.
Recyclage du matériel informatique non réutilisable	Afin de réduire l'impact environnemental de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et favoriser le recyclage des matériaux qui les composent, les DEEE de l'entité sont collectés et traités par un prestataire spécialisé.
Gestion de l'eau	
Consommation d'eau annuelle	1 969 m3
Bonnes pratiques	Un suivi mensuel des consommations est mis en place afin de détecter rapidement les éventuelles pertes ou fuites et optimiser la gestion de l'eau.

Digest données RSE Paragon France (PF)

Site(s) :	Nanterre
-----------	----------

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certificats	Great Place to Work

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	19
ETP CDI	18
ETP CDD	6
Mixité et inclusion	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	32%
Répartition ETP par CSP	
Cadres/ingénieurs	95%
Agent de maîtrise	5%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	31%
Femmes de plus de 50 ans	13%
Hommes de 30 à 49 ans	25%
Femmes de 30 à 49 ans	19%
Hommes de moins de 29 ans	13%
Ancienneté moyenne	
Ensemble des effectifs (CDI)	7 ans
Hommes	10 ans
Femmes	2 ans
Santé et Sécurité au Travail	
Taux de Fréquence	0,00
Taux de Gravité	0,00
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en 2024	10%
Recrutement	
CDI	6
CDD	1
Formation et développement des compétences	
Nombre de personnes formées	5
Pourcentage de salariés formés	26%
Pourcentage de femmes formées parmi toutes les personnes formées	80%
Engagement	
Pourcentage de salariés bénéficiant du télétravail (sur la poulation de salariés pour laquelle cela est possible, hors contrainte sanitaire)	100%
Fidélisation des talents	PE a obtenu le label Great Place To Work en 2024, valorisant sa politique RH. L'entité a mis en place plusieurs dispositifs pour accompagner ses collaborateurs : <ul style="list-style-type: none"> • Dématérialisation des entretiens annuels incluant un rapport d'étonnement. • Accompagnement via les services d'Action Logement et actions sociales menées avec la mutuelle. • Télétravail mis en place de manière accompagnée, pour favoriser l'équilibre vie pro/vie perso. • Processus structuré d'intégration des nouveaux arrivants.
Dispositifs de communication interne	
Rendez-vous collectifs d'information	Des réunions d'information régulières sont organisées avec les équipes. Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
Outils de communication interne	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers ». Newsletter "L'Étonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Sensibilisation au Eco-gestes / Tri	
Pourcentage de salariés formés aux Eco-gestes et au triselectif	100%
Consommation d'énergie	
Consommation électrique annuelle	123 996 kWh
Gestion des déchets	
Recyclage du matériel informatique non réutilisable	Afin de réduire l'impact environnemental de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et favoriser le recyclage des matériaux qui les composent, les DEEE de l'entité sont collectés et traités par un prestataire spécialisé.
Gestion de l'eau	
Consommation d'eau annuelle	541 litres
Entretien écoresponsable des locaux	Les produits d'entretien utilisés sur les sites sont certifiés Ecolabel, garantissant un nettoyage des locaux respectueux de l'environnement.

Digest données RSE Paragon Transaction SAS (PTSAS)

Site(s) :	Bozouls, Cosne Cours Sur Loire, Villechaud et Nanterre
Contact RSE :	Edouard DES TOUCHES

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certificats	Tout PTSAS : EcoVadis PLATINUM (80) ISO 9001 FSC PEFC SBTI CDP Signataire de la Charte RFAR Signataire du Global Compact depuis 2006 Cosne, Villechaud et Nanterre : ISO 27001 Cosne, Bozouls et Nanterre : ISO 14001 Cosne et Bozouls : ISO 45001 Origine France Garantie Imprim'vert Cosne : NFK11-112
Audit	Un audit énergétique a été réalisé sur les sites de Cosne et Bozouls.

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	323
ETP CDI	296
ETP CDD	17
ETP Intérim	37
(CDD + Intérimaires) / CDI	18%
Mixité et inclusion	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	35%
Index égalité Femmes Hommes	81
Répartition ETP par CSP	
Cadres/ingénieurs	20%
Agent de maîtrise	22%
Employés	16%
Ouvriers	37%
Ouvriers Qualifiés	5%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	33%
Femmes de plus de 50 ans	16%
Hommes de 30 à 49 ans	28%
Femmes de 30 à 49 ans	13%
Hommes de moins de 29 ans	5%
Femmes de moins de 29 ans	5%
Ancienneté moyenne	
Ensemble des effectifs (CDI)	16 ans
Hommes	17 ans
Femmes	14 ans
Santé et Sécurité au Travail	
Taux de Fréquence	15,21
Taux de Gravité	0,93
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en 2024	37%

Actions pour favoriser la santé et sécurité au travail	PTSAS a défini une politique Santé et Sécurité au Travail (SST) structurée. Dans le cadre de la certification ISO 45001, des audits SST sont réalisés systématiquement sur site, garantissant un haut niveau de conformité et d'amélioration continue. PTSAS s'appuie sur un Code d'éthique garantissant une conduite responsable dans l'ensemble de ses activités. Une plateforme d'alerte anonyme est accessible aux collaborateurs et parties prenantes externes pour signaler tout manquement éthique ou atteinte aux conditions de travail. Des sessions de formation sont organisées pour sensibiliser les salariés aux enjeux d'éthique, de conformité et de bonne conduite au travail.
Éthique et conformité, santé et sécurité au travail	

Recrutement	
CDI	18
CDD	13
Alternants	5
Apprentis	16
Apprentis embauchés	2
Stagiaires Ecole de la seconde chance (E2C)	4
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	5
Initiatives pour accompagner les demandeurs d'emploi	PTSAS s'engage activement pour l'insertion professionnelle durable. L'entité a porté 5 CQP en CDI, signé 16 contrats d'apprentissage et accueilli 5 alternants. En parallèle, 4 stagiaires issus des Ecoles de la Deuxième Chance ont été accompagnés dans leur parcours de réinsertion.

Formation et développement des compétences	
Nombre de personnes formées	136
Pourcentage de salariés formés	42%
Pourcentage de femmes formées parmi toutes les personnes formées	32%

Engagement	
Pourcentage de salariés bénéficiant du télétravail (sur la poulation de salariés pour laquelle cela est possible, hors contrainte sanitaire)	52%
Fidélisation des talents	PTSAS déploie un ensemble d'actions pour fidéliser ses talents : réunions flash pour une communication de proximité, parcours d'intégration structuré, événements conviviaux (repas de Noël, fin d'exercice), gratifications pour les médailles du travail, primes d'incitation, ajustement du temps de travail. L'entité propose aussi un accompagnement logement via Action Logement, des actions sociales avec Lourmel et Harmonie Mutuelle, ainsi que des entretiens de préparation à la retraite.

Handicap	
Taux d'emploi (DOETH)	9
Nombre de salariés en situation de handicap :	29
Emplois avec le secteur adapté et protégé :	PTSAS collabore avec quinze entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), pour un montant annuel supérieur à 400 k€.

Ancrage local	
Partenariats culturels et territoriaux	PTSAS affirme son ancrage local à travers des partenariats culturels structurants, notamment à Bozouls avec le Musée Soulagés. Ou en réalisant certaines des impressions du Festival PHOT'Aubrac, qui mêle expression artistique et sensibilisation aux enjeux environnementaux.
Maîtrise de l'impact local de l'activité	A Cosne, des consignes d'accès strictes sont communiquées aux transporteurs afin d'éviter le centre-ville et de limiter les nuisances liées à la circulation, tandis que des séparateurs d'hydrocarbures ont été installés sur le parking pour prévenir toute pollution des cours d'eau environnants.

Dispositifs de communication interne	
Dispositifs de représentation et de dialogue social	Conformément aux obligations, un Comité Social et Économique (CSE) est en place pour assurer un dialogue social structuré au sein de l'entité. Des réunions d'information régulières sont organisées avec les équipes.
Rendez-vous collectifs d'information	Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
Outils de communication interne	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers ». Newsletter "L'Étonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Sensibilisation au Eco-gestes / Tri	
Pourcentage de salariés formés aux Eco-gestes et au triselectif	PTSAS sensibilise l'ensemble de ses salariés aux bonnes pratiques environnementales : 100 % des collaborateurs ont été formés via des actions QSE (affichage, communications ciblées, accueils QHSE) incluant des rappels sur la réduction de la gâche.
Bilan des émissions CO2 de CFBS en 2023 (en Tonnes de CO2)	
Scope 1	892 Tonnes de CO2
Scope 2	254 Tonnes de CO2
Scope 3	25 980 Tonnes de CO2
Total	27 126 Tonnes de CO2

Digest données RSE Paragon Roumanie (PRO)

Site(s) :	Otopeni
Contact RSE :	Manuela TEODORESCU

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certificats	ISO 9001 ISO 45001 ISO14001 ISO 27001 Great Place To Work FSC PEFC EcoVadis Argent
Audit	Un audit énergétique a été réalisé sur le site d'Otopeni

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	174
ETP CDI	144
ETP CDD	30
Mixité et inclusion	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	59%
Répartition ETP par CSP	
Cadres/ingénieurs	4%
Agent de maîtrise	1%
Employés	4%
Ouvriers	6%
Ouvriers Qualifiés	85%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	6%
Femmes de plus de 50 ans	17%
Hommes de 30 à 49 ans	20%
Femmes de 30 à 49 ans	40%
Hommes de moins de 29 ans	3%
Femmes de moins de 29 ans	14%
Formation et développement des compétences	
Nombre de personnes formées	174
Pourcentage de salariés formés	100%
Pourcentage de femmes formées parmi toutes les personnes formées	71%
Engagement	
	PRO a obtenu pour la troisième année consécutive le label Great Place To Work, témoignant de la qualité de son environnement de travail. Parmi les actions mises en place : • Distribution régulière de paniers de fruits pour favoriser le bien-être au quotidien. • Réunions d'information organisées pour maintenir un dialogue ouvert avec les équipes. • Activités collaboratives de reforestation, telles que des plantations d'arbres. • Amélioration des espaces de vie et de repos, pour offrir un cadre de travail plus agréable.
Pourcentage de salariés bénéficiant du télétravail (sur la poulation de salariés pour laquelle cela est possible, hors contrainte sanitaire)	
Dispositifs de communication interne	
Rendez-vous collectifs d'information	Des réunions d'information régulières sont organisées avec les équipes. Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
Outils de communication interne	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers ». Newsletter "L'Étonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Bilan des émissions CO2 de CFBS en 2023 (en Tonnes de CO2)	
Scope 1	74 tonnes par CO2
Scope 2	276 tonnes par CO2
Scope 3	323 tonnes par CO2
Total	673 tonnes par CO2
Consommation d'énergie	
Consommation annuelle d'électricité	374 930 kWh
Consommation annuelle de Gaz	362 850 kWh
Actions de sensibilisation	
Actions mises en place afin de préserver la biodiversité	Le 25 novembre 2023, PRO a organisé une nouvelle campagne de plantation d'arbres, avec près de 10 000 arbres plantés dans la forêt de Lipănești, poursuivant une initiative lancée en 2022. Cette action a permis de sensibiliser les collaborateurs à la biodiversité, tout en créant un moment de cohésion autour d'un engagement environnemental fort.

Digest données RSE Paragon Supply Services (PSS) FY23-24

Site(s) :	Noyelles Sous Lens et Lens
Contact RSE :	Jordan HELART

1. ANCRER DES PRATIQUES ET UNE CULTURE RSE EN MESURANT ET LABELISANT : NOTRE ENGAGEMENT DE GOUVERNANCE

Certifications, labels et audit	
Certificats	EcoVadis OR (Note: 79/100 - 98e percentile) Signataire du Global Compact des Nations Unies Signataire de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables Certification ISO 9001 Certification SMETA Certification Agriculture Biologique Certification FSC Z2000 Label Imprim Vert Certification FSC Certification PEFC
Audit	Un audit énergétique a été réalisé sur le site de Noyelles.

2. PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BÂTIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

Effectif	
Effectif total	254
ETP CDI	228
ETP CDD	5
ETP Intérim	178
(CDD + Intérimaires) / CDI	80%
Mixité et inclusion	
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif	48%
Index égalité Femmes Hommes	99
Répartition ETP par CSP	
Cadres/ingénieurs	9%
Agent de maîtrise	19%
Employés	12%
Ouvriers Qualifiés	60%
Tranches d'âge (Effectif moyen annuel)	
Hommes de plus de 50 ans	27%
Femmes de plus de 50 ans	22%
Hommes de 30 à 49 ans	22%
Femmes de 30 à 49 ans	23%
Hommes de moins de 29 ans	3%
Femmes de moins de 29 ans	2%
Ancienneté moyenne	
Ensemble des effectifs (CDI)	19 ans
Hommes	21 ans
Femmes	16 ans
Santé et Sécurité au Travail	
Taux de Fréquence	22,66
Taux de Gravité	2,62
Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en 2024	13%

Actions pour favoriser la santé et sécurité au travail

Une visite mensuelle Sécurité et Conditions de Travail est réalisée avec les membres de la CSSCT, afin d'identifier les risques et améliorer en continu les conditions de travail sur site.

Éthique et conformité

PSS dispose d'un code d'éthique garantissant une conduite responsable dans l'ensemble de ses activités. Une plateforme d'alerte anonyme est accessible aux collaborateurs et parties prenantes externes. Des sessions de formation sont également organisées pour sensibiliser les équipes aux enjeux d'éthique et de conformité.

Recrutement	
CDI	8
CDD	4
Aprentis	3
Formation et développement des compétences	
Nombre de personnes formées	89
Pourcentage de salariés formés	35%
Pourcentage de femmes formées parmi toutes les personnes formées	44%

Engagement	
Fidélisation des talents	PSS déploie plusieurs actions pour renforcer l'engagement et le bien-être de ses équipes : communications internes trimestrielles, animation d'un groupe de travail Great Place To Work, valorisation des collaborateurs sur écrans dynamiques, célébration des arrivées et départs en retraite. Le site accompagne également les salariés via Action Logement, des actions sociales avec la mutuelle, et l'organisation de réunions de préparation à la retraite.
Handicap	
Taux d'emploi (DOETH)	10
Nombre de salariés en situation de handicap :	25
Emplois avec le secteur adapté et protégé :	PSS collabore avec quatre entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), pour un montant de 90 000 €, renforçant ainsi son engagement en faveur de l'inclusion.
Dispositifs de communication interne	
Dispositifs de représentation et de dialogue social	Conformément aux obligations, un Comité Social et Économique (CSE) est en place pour assurer un dialogue social structuré au sein de l'entité. Des réunions d'information régulières sont organisées avec les équipes. Réunions trimestrielles : Les Directions des Business Lines organisent des réunions d'information trimestrielles, généralement suivies d'un moment convivial pour favoriser la cohésion.
Rendez-vous collectifs d'information	
Outils de communication interne	Intranet : Déployé en 2024 pour centraliser l'accès à l'information. Il a récemment été enrichi avec des onglets dédiés aux « Achats » et aux « Managers ». Newsletter "L'Étonnante" : Diffusée chaque mois, cette newsletter est également disponible en version papier pour les collaborateurs n'ayant pas d'ordinateur.

3. GÉRER DURABLEMENT NOS RESSOURCES ET VISER LA NEUTRALITÉ CARBONE : NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Sensibilisation au Eco-gestes / Tri	
Pourcentage de salariés formés aux Eco-gestes et au tri sélectif	100 % des salariés ont été sensibilisés aux écocgestes et au tri sélectif. Des supports d'affichage sont déployés sur l'ensemble du site, complétés par une diffusion des bonnes pratiques environnementales via l'écran d'accueil.
Bilan des émissions CO2 de CFBS en 2023 (en Tonnes de CO2)	
Scope 1	267 Tonnes de CO2
Scope 2	146 Tonnes de CO2
Scope 3	14 344 Tonnes de CO2
Total	14 757 Tonnes de CO2
Consommation d'énergie	
Consommation électrique annuelle	3 749 449 kWh
Consommation Gaz/GPL annuelle	2 674 468 kWh
Actions pour réduire les besoins énergétiques	PSS a mené plusieurs actions de réduction de sa consommation énergétique : • Relamping LED généralisé sur l'ensemble du site (ateliers, bureaux, stockages, parking). • Système de régulation des compresseurs d'air comprimé et remplacement par un modèle à vitesse variable. • Installation de 7 chaudières à condensation nouvelle génération avec déstratificateurs d'air, pour un gain énergétique estimé à 30 %.
Gestion des déchets	
Quantité totale de déchets produits au cours de la période	1 822 tonnes
Pourcentage de déchets valorisés	100%
Bonnes pratiques	PSS intègre l'éco-conception dans ses pratiques et s'appuie sur un expert packaging interne pour optimiser les emballages et réduire leur impact environnemental.
Recyclage du matériel informatique non réutilisable	Afin de réduire l'impact environnemental de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) et favoriser le recyclage des matériaux qui les composent, les DEEE de l'entité sont collectés et traités par un prestataire spécialisé.
Gestion de l'eau	
Consommation d'eau annuelle	4 271 m3
Bonnes pratiques	L'eau est utilisée uniquement à des fins sanitaires. Le site est équipé de toilettes à double touche, de robinets à détecteur ou poussoir. Un suivi mensuel des consommations est réalisé, complété par un système de télérelève permettant un suivi à J+1. Des actions de sensibilisation sont également menées dans le cadre du label Imprim'Vert.
Actions mises en place afin de préserver la biodiversité autour des sites	PSS mène plusieurs actions en faveur de la biodiversité : fauche tardive sur ses 2 700 m² de terrain, 2 espaces de prairie fleurie, pour un total de 80 m² entourant 3 ruches, et animations et sensibilisation des collaborateurs au sujet de la biodiversité à l'occasion de la récolte du miel.

GLOSSAIRE DE NOS CERTIFI- CATIONS ET AUTRES.

AB (Agriculture Biologique) : label qui garantit des pratiques agricoles respectueuses de l'environnement, sans produits chimiques de synthèse, et le bien-être des animaux.

EcoVadis : Plateforme d'évaluation de la performance d'une organisation en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), largement utilisée par les entreprises pour évaluer, suivre et améliorer leurs pratiques en termes de durabilité et d'éthique. Une fois le questionnaire EcoVadis complété par l'organisation, celle-ci reçoit une note sur 100 et est classée dans son secteur d'activité, de son classement découle une médaille. Afin d'espérer conserver sa médaille d'une année sur l'autre, il faut ainsi obligatoirement être dans une démarche d'amélioration continue permettant d'obtenir une note toujours plus proche de 100.

FSC (Forest Stewardship Council) : label qui certifie que les produits en bois ou en papier proviennent de forêts gérées de manière durable et responsable. Norme particulièrement reconnue à l'internationale.

FSSC 22000 (Food Safety System Certification) : norme de sécurité alimentaire qui encadre les pratiques pour garantir des produits alimentaires sûrs tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

GPTW (Great Place to Work) : Enquête annuelle réalisée auprès des collaborateurs par GPTW. Elle valorise les organisations qui placent le bien-être, la confiance et l'inclusion au centre de leur culture d'entreprise.

Label obtenu lorsque le résultat des enquêtes auprès des employés est supérieur à 65%.

Imprim'vert : Pour obtenir ce label, les imprimeurs doivent respecter un cahier des charges national unique, fondé sur cinq critères essentiels : Evaluation de la bonne gestion des déchets dangereux, la sécurisation de stockage des liquides dangereux, la non-utilisation de certains produits CMR, la sensibilisation environnementale des salariés et de la clientèle, et le suivi des consommations énergétiques du site.

ISO 45001 : Norme internationale de gestion de la santé et de la sécurité au travail, visant à réduire les risques d'accidents, garantir des conditions de travail sûres et améliorer le bien-être des employés.

ISO 9001 : Norme internationale de gestion de la qualité qui établit les exigences pour la mise en place d'un système de management de la qualité (SMQ).

ISO 14001 : Norme internationale pour la gestion environnementale, qui guide les organisations dans l'identification, le contrôle et la réduction de leurs impacts environnementaux.

ISO 27001 : Norme internationale pour la gestion de la sécurité des informations, garantissant la protection des données sensibles contre les risques d'accès non autorisé ou de cyberattaques.

NFK11-112 : Certification spécifique garantissant la sécurité optimale des matériaux et emballages destinés à entrer en contact avec des denrées alimentaires. Elle assure que chaque étape, de la fabrication à l'utilisation, respecte des normes strictes pour préserver l'intégrité des produits et la santé des consommateurs.

Origine France Garantie : Certification valorisant les produits fabriqués en France, qui assure la traçabilité et promeut le savoir-faire national.

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) : certification qui atteste que les matières

premières en bois respectent des critères de gestion durable des forêts et des chaînes de production. Norme particulièrement reconnue en Europe.

Print Ethic : Label RSE dédié à l'industrie graphiques valorisant les entreprises engagées dans des pratiques responsables et durables, évaluées selon un référentiel structuré en niveaux progressifs (1 à 4) qui encouragent l'amélioration continue sur des enjeux environnementaux, sociaux et éthiques.

Sedex SMETA : Méthodologie complète et standardisée qui évalue les pratiques d'éthique et de responsabilité sociale selon 4 critères : Normes de travail, Santé et sécurité, Impact environnemental, éthique commerciale.

TABLEAU DE CONCOR- DANCE GRI

Paragon a rédigé ce rapport en concordance avec les standards du référentiel Global Reporting initiative (GRI) pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024.

Le reporting de Paragon décrit les progrès et les résultats en matière de RSE, sur une base annuelle et fait suite au reporting établi pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024.

Les informations communiquées ont été examinées et approuvées par la direction.

N° GRI	Thème GRI	Chapitre(s) du rapport RSE	Page	Commentaires
GRI 102 Elements généraux d'information				
1. Profil de l'organisation				
102-1	Nom de l'organisation	Organisation	6	Paragon Western Europe (PWE)
102-2	Activités, marques produits et services	Organisation	8 - 9	Business Process Services ; Lead Supply ; Marketing Direct ; Editique ; Fulfilment Solutions ; Print Solutions
102-3	Lieu géographique du siège	Organisation	11	Nanterre
102-4	Lieu géographique des sites d'activité	Répartition des Sites de PWE sur le territoire Européen par entités juridiques	12 - 13	Voir carte
102-5	Forme juridique	Organisation	8.	
102-6	Marchés desservis	PARAGON WESTERN EUROPE ORGANISE SON ACTIVITÉ AUTOUR DE 6 BUSINESS LINES (BL)	10	
102-7	Taille de l'organisation		8	1809 collaborateurs
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	Axe 3 : PRENDRE SOIN DE NOS TALENTS ET BATIR DES PARTENARIATS DURABLES : NOTRE AXE SOCIAL et SOCIÉTAL	46 - 65	
102-9	Chaîne d'approvisionnement	Achats Responsables	66 - 75	
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	Périmètre du présent rapport RSE	18	Intégration de CFBS.
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	Éthique, transparence et compliance	44	Code d'éthique et de bonne conduite, Procédure d'alerte interne, Enquête compliance fournisseurs, Code d'éthique fournisseurs
102-12	Initiatives externes	30 ans d'engagement	34 - 35	
102-13	Adhésion à des associations	Soutenir nos territoires et renforcer notre ancrage local	76 - 79	
2. Stratégie				
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	Organisation	6 - 7	
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	Notre analyse de double matérialité	23	
3. Éthique et intégrité				
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	Organisation	19	La Maison Paragon
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	Éthique, transparence et compliance	44 - 45	Code d'éthique et de bonne conduite
4. Gouvernance				
102-18	Structure de gouvernance	Organisation	18	COMEX, fonctions transverses et 6 Business Lines

N° GRI	Thème GRI	Chapitre(s) du rapport RSE	Page	Commentaires
102-19	Délégation de l'autorité en matière de développement durable	Déployer une gouvernance RSE pour une activité durable	32	Gouvernance RSE
102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Organisation	6	
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Notre Vision	20 - 21, 24 - 25	Notre Vision et notre analyse de double matérialité
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	Organisation	18	Composition du COMEX
102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Organisation	18	Guilhem BOUCON, CEO de PWE
102-24	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé			Indicateur à venir sur prochaine période
102-25	Conflits d'intérêts	Éthique, transparence et compliance	44 - 45	Code d'éthique et de bonne conduite
102-26	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie	Organisation	6 - 7, 9	Définition de la Vision, Mission, Raison d'Être, et les valeurs de PWE.
102-27	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Déployer une gouvernance RSE pour une activité durable	32	Gouvernance RSE
102-28	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Déployer une gouvernance RSE pour une activité durable	32	Gouvernance RSE
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	Notre analyse de double matérialité	23	
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	RGPD et sécurité des données Protéger : Santé, sécurité au travail	43, 48 - 49	ISO 27001, ISO 45001. PAPRI Pact
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Notre analyse de double matérialité	23	
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	Déployer une gouvernance RSE pour une activité durable	32 - 33	
102-33	Communication des préoccupations majeures	Dialogue avec nos parties prenantes	20 - 29	
102-34	Nature et nombre total de préoccupations majeures	Analyse de double matérialité et engagements RSE	29	
102-35	Politiques de rémunération	Pilotage et dialogue social	58	
102-36	Procédure de détermination de la rémunération	Pilotage et dialogue social	58	
102-37	Implication des parties prenantes dans la rémunération	Pilotage et dialogue social	58	
102-38	Ratio de rémunération totale annuelle			Indicateur à venir sur prochaine période
102-39	Pourcentage d'augmentation du ratio de rémunération totale annuelle	Engagement PWE auprès du Global Compact		Indicateur à venir sur prochaine période
5. Implication des parties prenantes				
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Dialogue avec nos parties prenantes	24 - 25	
102-41	Accords de négociation collective	Pilotage et dialogue social	58	

N° GRI	Thème GRI	Chapitre(s) du rapport RSE	Page	Commentaires
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	Notre analyse de double matérialité	24 - 25	
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	Dialogue avec nos parties prenantes Pilotage et dialogue social	24 - 25, 58	
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	Engagements RSE et matérialité	23	
6. Pratique de reporting				
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Répartition par BL et entités juridiques	10 - 11	
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	Périmètre du présent rapport RSE	18	
102-47	Liste des enjeux pertinents	Notre analyse de double matérialité	23	23 enjeux de durabilité jugés matériels pour PWE.
102-48	Réaffirmation des informations		NC	
102-49	Modifications relatives au reporting	Organisation	7	Nouvelle stratégie d'impact, nouvelle structure du rapport remplaçant la structure « People, Planet, Partner »
102-50	Période de reporting	Périmètre du présent rapport RSE	18	La période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024, sauf mention contraire
102-51	Date du rapport le plus récent	Périmètre du présent rapport RSE"	18	Prend la suite du rapport RSE 2022/2023, publié en mai 2024
102-52	Cycle de reporting	Périmètre du présent rapport RSE	18	Le reporting suit le cycle de l'année fiscale de PWE, couvrant la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024.
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	Déployer une Gouvernance RSE pour une activité durable	32 - 33	Pour toute question relative au présent rapport, vous pouvez nous contacter à l'adresse générique suivante : rsepwe@paragon-cc.fr.
102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	Tableau de concordance GRI	42	
102-55	Index du contenu GRI	Tableau de concordance GRI	119 - 127	
102-56	Vérification externe	Nos engagements et certifications	36 - 37	
GRI 201 Performance Economique				
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Organisation	10	CA par Business Lines
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique			Indicateur à venir sur prochaine période
201-3	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	NC		Non concerné
201-4	Aide financière publique	NC		Non concerné
GRI 202 Présence sur le marché				
202-1	Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local			Indicateur à venir sur prochaine période

N° GRI	Thème GRI	Chapitre(s) du rapport RSE	Page	Commentaires
202-2	Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale			Indicateur à venir sur prochaine période
GRI 203 Impacts Economiques Indirects				
203-1	Investissements dans les infrastructures et mécénat	Mécénat culturel et sensibilisation	79	Mécénat du Musée Soulage
203-2	Impacts économiques indirects significatifs			Indicateur à venir sur prochaine période
GRI 204 Pratiques d'achats				
204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux			Indicateur à venir sur prochaine période
GRI 205 Lutte contre la corruption				
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Éthique, transparence et compliance	45	Objectifs 2025
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Éthique, transparence et compliance	45	Objectifs 2025
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	Éthique, transparence et compliance	NC	Non concerné
GRI 206 Comportement anticoncurrentiel				
206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Éthique, transparence et compliance	NC	Non concerné
GRI 301 Matières				
301-1	Matières utilisées par poids ou par volume			Indicateur à venir sur prochaine période
301-2	Matières recyclées utilisées	Éco-concevoir nos produits et services	95 - 100	Eau, papier et carton principalement
301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	Gestion des déchets	102	En 2023-2024, 92,8 % des déchets générés par PWE ont été valorisés
GRI 302 Energie				
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Optimisation de la consommation d'énergie : une priorité pour nos sites	90 - 94	
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Le bilan carbone : une démarche stratégique pour un avenir durable	86	Infographie p'86
302-3	Intensité énergétique			Indicateur à venir sur prochaine période
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Optimisation de la consommation d'énergie : une priorité pour nos sites	90 - 94	
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	Optimisation de la consommation d'énergie : une priorité pour nos sites	90 - 94	
GRI 303 Eau				
303-1	Prélèvement d'eau par source	Réduire la consommation d'eau	104	Eau du réseau

N° GRI	Thème GRI	Chapitre(s) du rapport RSE	Page	Commentaires
303-2	Sources d'eau fortement affectées par le prélèvement d'eau	NC		Non concerné
303-3	Recyclage et réutilisation de l'eau	Réduire la consommation d'eau	104	
GRI 304 Biodiversité				
304-1	Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées			Indicateur à venir sur prochaine période
304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Impacts réciproques entre PWE et ses parties prenantes	26	Cf tableau
304-3	Habitats protégés ou restaurés	Préserver la biodiversité et s'adapter aux changements climatiques	108 - 110	
304-4	Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations		NC	non concerné
GRI 305 Emissions				
305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	Le bilan carbone : une démarche stratégique pour un avenir durable	86	Voir tableau
305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	Le bilan carbone : une démarche stratégique pour un avenir durable	86	Voir tableau
305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	Le bilan carbone : une démarche stratégique pour un avenir durable	86	Voir tableau
305-4	Intensité des émissions de GES			Indicateur à venir sur prochaine période
305-5	Réduction des émissions de GES	PWE en action : PSS - Un exemple de nos baisses constantes en matière d'émissions de CO ₂	88	
305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)			Indicateur à venir sur prochaine période
305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NOX), d'oxydes de soufre (SOX) et autres émissions atmosphériques significatives			Indicateur à venir sur prochaine période
GRI 306 Effluents et déchets				
306-1	Écoulement d'eau par qualité et destination		NC	Non concerné
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	Gestion des déchets	102	
306-3	Déversements significatifs		NC	Non concerné
306-4	Transport de déchets dangereux	Gestion des déchets	102	
306-5	Masses d'eau affectées par les déversements et/ou ruissellements			Indicateur à venir sur prochaine période
GRI 307 Conformité Environnementale				

N° GRI	Thème GRI	Chapitre(s) du rapport RSE	Page	Commentaires
307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	Éthique, transparence et compliance	44 - 45	ISO 14001, Code d'éthique et de bonne conduite
GRI 307 Conformité Environnementale des Fournisseurs				
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Évaluation sociale et environnementale des fournisseurs	69 - 70	Tout nouveau fournisseur doit compléter un questionnaire de Compliance comprenant des critères environnementaux.
308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Impacts réciproques entre PWE et ses parties prenantes	26	Cf tableau
GRI 401 Emploi				
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Recrutements et promotion interne	51	Entre juillet 2023 et juin 2024, PWE a accueilli 90 nouveaux collaborateurs (CDI) et 32 collaborateurs en CDD dont 8 alternants et 36 apprentis comprenant 5 Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et 4 stagiaires de l'Ecole de la Seconde Chance (E2C).
401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel			Indicateur à venir sur prochaine période
401-3	Congés parental			Donnée disponible dans le référentiel de reporting : congés pour raison familiale - non publié Donnée non publiée - disponible dans le référentiel de reporting
GRI 402 Relations Employés / Direction				
402-1	Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles			Non publié dans rapport : respect des délais légaux selon pays.
GRI 403 Santé et Sécurité au Travail				
403-1	Représentation des travailleurs dans les comités de santé et sécurité officiels impliquant les travailleurs et la direction	Pilotage et dialogue social	58	
403-2	Types d'AT et taux d'AT, de MP, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail	Les indicateurs clés en matière de santé et sécurité au travail	49	Taux de fréquence : 12,10, taux de gravité : 0,71, taux d'absentéisme : 8,4% dont 0,8 % lié aux accidents du travail, de trajet ou aux maladies professionnelles.
403-3	Travailleurs chez lesquels le taux d'incidence et le risque de maladies professionnelles sont élevés			Non concerné
403-4	Questions de santé et de sécurité faisant l'objet d'accords formalisés avec les syndicats			Non concerné
GRI 404 Formation et Education				
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Formation	52 - 53	758 collaborateurs qui ont au moins suivi une formation sur la période de 2023-2024.

N° GRI	Thème GRI	Chapitre(s) du rapport RSE	Page	Commentaires
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Développement des talents et fidélisation	50	
404-3	Revue de performance et évolution de carrière	Développement des talents et fidélisation	50	
GRI 405 Diversité et égalité des Chances				
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Égalité des genres et égalité professionnelle	60	PWE compte plus de 1800 collaborateurs en France et en Roumanie, avec une répartition équilibrée de 54% de femmes et 46 % d'hommes.
405-2	Ratio salaire de base et rémunération des femmes et des hommes			Donnée non publiée - disponible dans le référentiel de reporting
GRI 406 Lutte contre la discrimination				
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Éthique, transparence et compliance	NC	Non concerné
GRI 407 Liberté syndicale et négociation collective				
407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	Ethique et Compliance, Achats Responsables	NC, 44, 66	Enquête compliance fournisseurs annuelle Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs PWE signé par 100% du top 80 fournisseurs
GRI 408 Travail des enfants				
408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Ethique et Compliance, Achats Responsables	NC, 44, 66	Enquête compliance fournisseurs annuelle Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs PWE signé par 100% du top 80 fournisseurs
GRI 409 Travail forcé ou obligatoire				
409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Ethique et Compliance, Achats Responsables	NC, 44, 66	Enquête compliance fournisseurs annuelle Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs PWE signé par 100% du top 80 fournisseurs
GRI 410 Pratiques de sécurité				
410-1	Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme	Organisation, Ethique et Compliance, Achats Responsables	NC, 44	Non concerné - opère essentiellement en Europe Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs PWE signé par 100% du top 80 fournisseurs
GRI 411 Droits des peuples autochtones				
411-1	Cas de violations des droits des peuples autochtones	Organisation, Ethique et Compliance, Achats Responsables	NC, 44	Non concerné - opère essentiellement en Europe Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs PWE signé par 100% du top 80 fournisseurs
GRI 412 Evaluation des droits de l'Homme				
412-1	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts	Organisation, Ethique et Compliance, Achats Responsables	NC, 44	Non concerné - opère essentiellement en Europe Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs PWE signé par 100% du top 80 fournisseurs

N° GRI	Thème GRI	Chapitre(s) du rapport RSE	Page	Commentaires
412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	Organisation, Ethique et Compliance, Achats Responsables	NC, 44	Non concerné - opère essentiellement en Europe Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs PWE signé par 100% du top 80 fournisseurs
412-3	Accords et contrats d'investissement importants incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou soumis à une vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme	Organisation, Ethique et Compliance, Achats Responsables	NC, 32	Non concerné - opère essentiellement en Europe Code d'éthique et de bonne conduite fournisseurs PWE signé par 100% du top 80 fournisseurs
GRI 413 Communautés locales				
413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Soutenir nos territoires et renforcer notre ancrage local	76 - 79	
413-2	Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	Impacts réciproques entre PWE et ses parties prenantes	26	Cf tableau
GRI 414 Evaluation Sociale des fournisseurs				
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Évaluation sociale et environnementale des fournisseurs	69	Tout nouveau fournisseur doit compléter un questionnaire de Compliance comprenant des critères environnementaux.
414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Impacts réciproques entre PWE et ses parties prenantes	26	Cf tableau
GRI 415 Politiques publiques				
415-1	Contributions politiques		NC	Non concerné
GRI 416 Santé et Sécurité des consommateurs				
416-1	Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	Impacts réciproques entre PWE et ses parties prenantes	26	Cf tableau
416-2	Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	Relation Clients	72	0 cas
GRI 417 Commercialisation et étiquetage				
417-1	Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	Relation Clients	72	Indicateur à venir sur prochaine période
417-2	Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	Relation Clients	72	0 cas avéré
417-3	Cas de non-conformité concernant la communication marketing	Relation Clients	72	0 cas avéré
GRI 418 Confidentialité des données des clients				
418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	RGPD et sécurité des données	31	0 cas avéré
GRI 419 Conformité Socio-économiques				
419-1	Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	Ensemble du rapport		Indicateur à venir sur prochaine période

Ce rapport a été élaboré par nos talentueux contributeurs.

Merci à :

Manuela TEODORESCU
Général manager Roumanie
Aurélien JOURNET
Responsable QHSE
Edouard DES TOUCHES
Responsable QHSE
Alexia PORTABONETE
Responsable QHSE /RSE
Stéphane PERROT
Responsable Etudes & ADV
Chris OUAMBA
Assistant QHSE
Ghiglaine TALEB
Responsable QSE
Alexandre DELBECQUE
Directeur des Opérations
Pascal STIEVENART
Responsable de Production
Jordan HELART
Responsable QSE
Bruno STORDEUR
Coordinateur QSE
Stéphane BONNAUD
Directeur des Ressources Humaines
Berryl ANNEZO
Responsable Ressources Humaines
Juliette MARLARD
Responsable Ressources Humaines
Carine JOUVIN
Responsable Ressources Humaines
Floriane PERRAUT
Responsable Ressources Humaines

Christine BERNEAU
Directrice des Ressources Humaines
Camille JACQUES
Responsable Ressources Humaines
Benjamin LEPAGE
Responsable Ressources Humaines
Clémence DELAY
Chargée des Ressources Humaines
Léa CHABROLLE
Assistante Ressources Humaines
David KLEIBER
CISO & DPO
Karin DEMEYER
Responsable de la communication
Thomas CHOQUEL
Directeur du développement commercial
Léa VIALE
Directrice Achats
Aurore NADOLNY
Acheteuse industrielle
Mona SQUALLI
Chargée de mission
Marianne DESCAMPS
Directrice de l'impact et des ressources
Humaines
Dhélia OULD SAADA
Chef de projet RH
Celine HOUBRON
Responsable RSE
Mathilde DUMONET
Chargée de mission RSE

Et à tous les autres pour leur soutien...

