



CLASQUIN

OVERSEAS FORWARDING
& LOGISTICS EXPERTS

Déclaration de performance
EXTRA-FINANCIÈRE

20
22

THE CLIENTS, PROFIT & Fun COMPANY

THE CLIENTS, PROFIT & **Fun** COMPANY

“ Le mot du président

Avec un réseau intégré de plus de 66 bureaux et plus de 1 100 collaborateurs dans le monde, CLASQUIN est la seule ETI (Entreprise de taille Intermédiaire) multinationale française dans le secteur de l'organisation de transports internationaux et de logistique Overseas.

Ce positionnement unique nous permet d'offrir des solutions globales de bout en bout à l'instar des géants du secteur avec la qualité de service d'une ETI (proximité client, offre sur mesure, créativité, réactivité). Nous offrons ainsi à nos clients une plateforme complète de services à forte valeur ajoutée dans la gestion de la Supply-Chain Overseas : la conception et le pilotage de solutions de transport et de logistique « sur-mesure » de même que la sélection et la coordination d'un réseau de partenaires sous-traitants parmi les plus performants.

Portés par la passion de notre métier et du service client, par l'expertise et l'enthousiasme de nos équipes, ainsi que par notre culture de la conquête et de la performance, nous déroulons depuis 1983 notre stratégie de développement international ; grâce à la confiance de nos clients, nous avons pu ainsi nous implanter en Europe, en Asie, en Amérique, et plus récemment au Maghreb et en Afrique subsaharienne.

Avec la volonté grandissante de contribuer à l'intérêt général, nous avons intégré depuis plusieurs années déjà les préoccupations sociales, sociétales et environnementales au cœur de notre politique générale. C'est dans ce cadre que le Conseil d'Administration de CLASQUIN a acté fin 2020 la création de la Fondation CLASQUIN ; opérationnelle dès 2021 sous égide de la Fondation de France.

Je vous souhaite une bonne lecture de notre Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF) 2022 relatant de notre politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Yves REVOL, Président, Groupe CLASQUIN

“ **CLASQUIN, un positionnement unique, un ADN basé sur l'audace, la conquête, la performance et une volonté forte de contribuer à l'intérêt général** ».



Sommaire

1 STRATÉGIE & PROFIL

- 08 . CLASQUIN, acteur unique sur son marché
- 12 . Stratégie de conquête
- 13 . Réseau mondial intégré

2 NOTRE DÉMARCHE RSE ET NOTRE PERFORMANCE

- 18 . Une politique RSE qui contribue à la performance globale et durable de l'entreprise
- 19 . Nos enjeux extra-financiers & objectifs RSE

3 PEOPLE : CONSTRUIRE DES ÉQUIPES À LA FOIS PERFORMANTES ET ENGAGÉES

- 29 . Attirer (et retenir) les meilleurs talents
- 34 . Développer les compétences des collaborateurs
- 39 . Écouter nos collaborateurs
- 41 . Être à l'écoute de nos clients
- 42 . Protéger nos collaborateurs et développer leur bien-être
- 46 . Promouvoir la diversité

4 PARTNER : UN PARTENAIRE RESPONSABLE

- 57 . Sécuriser vos données
- 58 . Appliquer une gouvernance responsable et indépendante
- 59 . Prévenir et lutter contre la corruption
- 60 . S'impliquer au quotidien en faveur de la société qui l'entoure

5 PLANET : UNE GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES

- 67 . Maîtriser nos impacts environnementaux
- 74 . Être exemplaire

6 NOTRE MÉTHODOLOGIE

- 82 . Description de la méthodologie d'identification, de hiérarchisation, de sélection et de validation des principaux risques dans la DPEF
- 83 . Périmètre (consolidé et temporel)
- 84 . Exclusions & limitations
- 85 . Personne responsable de la publication et contact

7 INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 90 . Indicateurs de performances
- 92 . Tableaux de concordances

8 RAPPORT ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

- 100 . Rapport organisme tiers indépendant
- 104 . ANNEXE 1 : informations considérées comme les plus importantes

1

STRATÉGIE & PROFIL

08 . Acteur unique sur son marché

12 . Stratégie de conquête

13 . Réseau mondial intégré

Stratégie & profil



CLASQUIN, acteur unique sur son marché

Description des principales activités, produits et services

Entreprise à Taille intermédiaire (ETI) multinationale, organisatrice de transports internationaux et de logistique Overseas, CLASQUIN est aujourd'hui le seul acteur du marché à pouvoir offrir les services et les prestations d'une multinationale alliés aux avantages d'une ETI : la fiabilité, la réactivité, la personnalisation des contacts clients, la créativité, l'innovation...

Ce positionnement unique est renforcé par la solidité de ses fondamentaux : ses équipes expertes et engagées, son réseau international et son système d'information intégré, qui constituent de très fortes barrières à l'entrée pour de nouveaux entrants.

La souplesse et la proximité client d'une ETI, l'expertise d'un grand groupe.

La souplesse et la proximité client d'une ETI, l'expertise d'un grand groupe

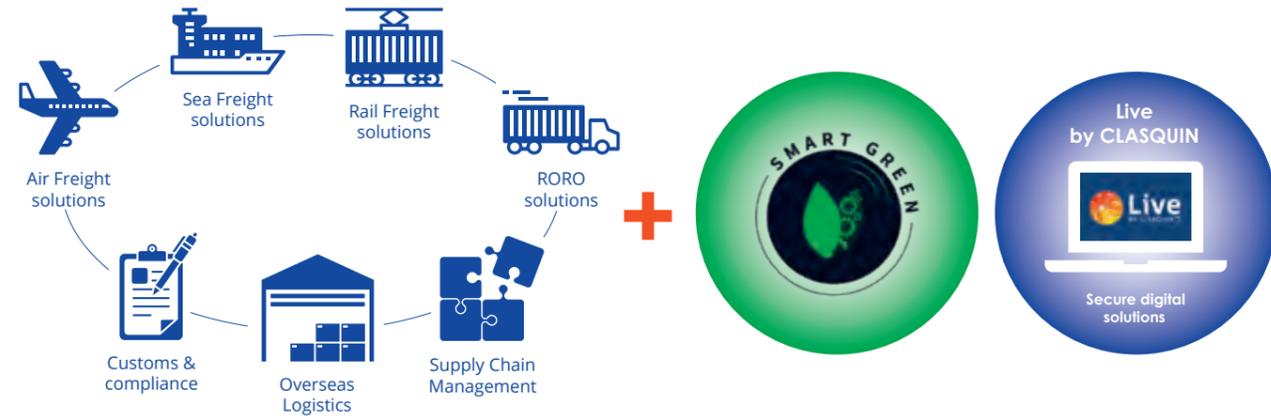


Un « business model » à forte valeur ajoutée

CLASQUIN n'a aucune contrainte de gestion des moyens de transport et développe sa valeur ajoutée dans le service et l'expertise. Le Groupe articule son savoir-faire dans la mise en œuvre de solutions efficaces pour harmoniser, fluidifier

et sécuriser les échanges de ses clients, pour lesquels l'activité internationale est de plus en plus stratégique et complexe.

Notre métier



CLASQUIN gère aujourd'hui à travers son réseau de 66 bureaux, des flux import et export principalement entre l'Europe de l'Ouest et l'Overseas, plus particulièrement l'Asie-Pacifique, l'Amérique du Nord, le Maghreb et l'Afrique

subsaharienne. En tant que précurseur sur l'axe Asie, CLASQUIN bénéficie d'une présence solide en Asie-Pacifique.

Nos chiffres clés 2022



Un positionnement concurrentiel

De nombreux acteurs interviennent dans les chaînes logistiques : transporteurs routiers et ferroviaires, commissionnaires de transport, commissionnaires en douane, compagnies aériennes et maritimes, entreposeurs sous douane...

En pratique, les géants du marché sont souvent à la fois opérateurs et 3PL (Third Party Logistics Providers). Ils sont par ailleurs actifs autant sur les segments internationaux que nationaux du transport.

CLASQUIN appartient à la typologie des entreprises qui se sont détachées des contraintes liées aux moyens physiques de transport ou d'entreposage détenus en propre. Elles organisent, contrôlent et optimisent librement les flux de marchandises et les opérateurs impliqués en amont et en aval du transport. Elles ont pour objectif de fournir toujours plus de services à valeur ajoutée dans un marché soumis à de très fortes contraintes concurrentielles.

CLASQUIN sélectionne et pilote un réseau de sous-traitants choisis parmi les meilleurs prestataires

CLASQUIN sélectionne et pilote un réseau de sous-traitants choisis parmi les meilleurs prestataires



Stratégie de conquête

Depuis près de 35 ans, CLASQUIN déroule le même « business model » et démontre sa capacité à se développer à un rythme soutenu. L'ambition du Groupe est de poursuivre le développement du réseau international sur l'axe est-ouest (Asie – Europe et Asie-Amérique du Nord) et plus récemment sur l'axe nord-sud (Europe-Afrique) tout en poursuivant l'élargissement d'une offre vers des services à forte valeur ajoutée : gestion de la logistique de nos clients en Overseas, conseil en Supply Chain Management...

Si son fonds de commerce est encore largement constitué de son activité « General Cargo », CLASQUIN poursuit sa stratégie de « verticaux » – vins et spiritueux, périssable, luxe, pharma,... – et de niches – art, foires et expositions, Gouvernement & Sécurité, humanitaires, projets...-, marchés plus rentables par nature.

Nos solutions sur mesure



Industry
17 % du CA
% d'évolution ▲



Fashion & Retail
15 % du CA
% d'évolution ▲



Household goods & Furniture
6 % du CA
% d'évolution ▲



Cosmetics, Luxury & Fine Arts
5 % du CA
% d'évolution ▲



Toys, Games, Leisure & Outdoor
5 % du CA
% d'évolution ▲



High tech & Telecom
5 % du CA
% d'évolution ▲



Healthcare & Chemicals
3 % du CA
% d'évolution ▲



Food, Wine & Spirits
3 % du CA
% d'évolution ▲

Niches d'expertise : 8 % du CA



Art



Fair & Events



Special transport



Shows



Government & Security



Critical freight



Humanitarian project

Enfin, le Groupe reste à l'écoute en permanence des opportunités de croissance externe.

Réseau mondial intégré

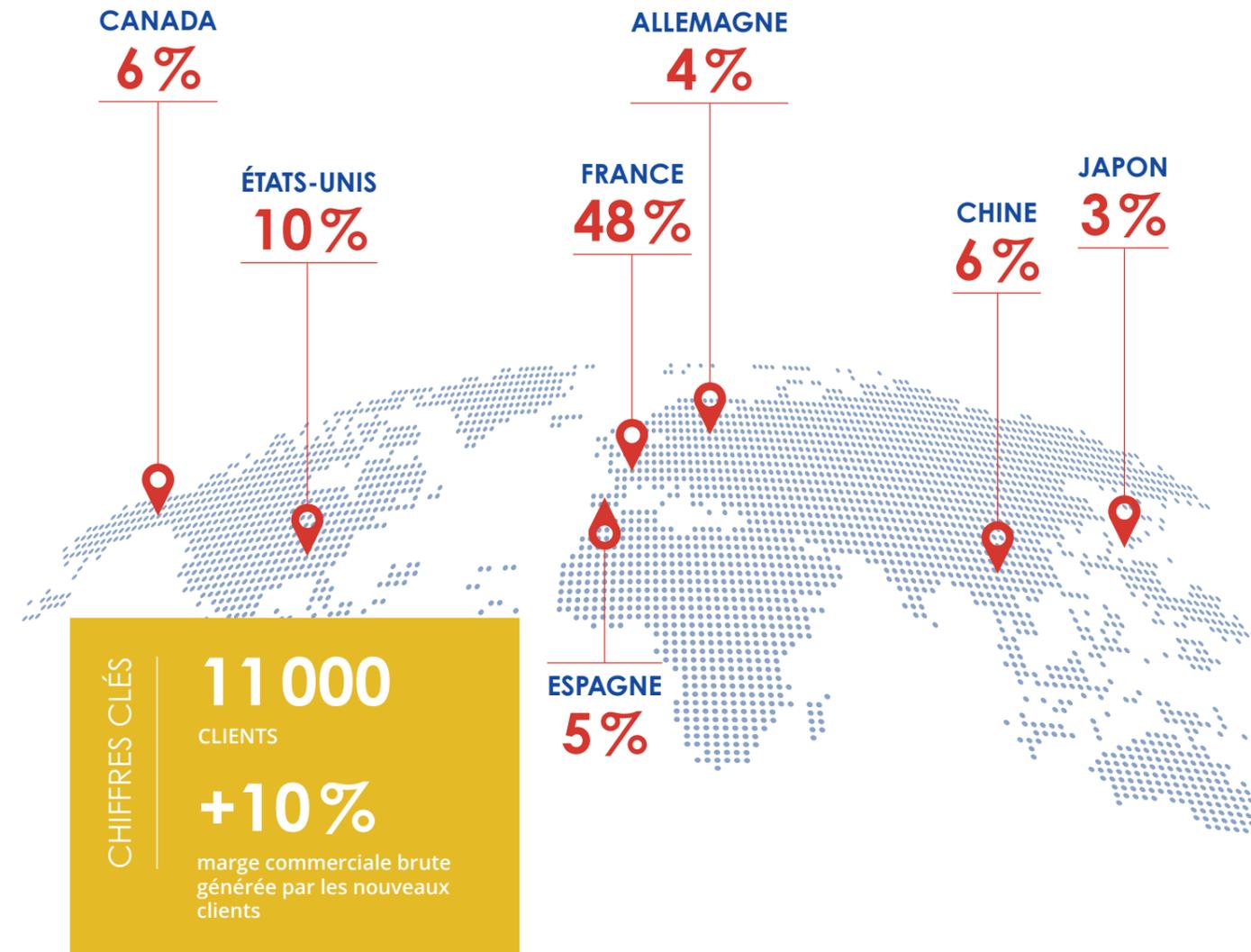
En investissant dès 1984 dans l'implantation de bureaux en propre, notamment en Asie, ancrage historique du Groupe, CLASQUIN a fait le choix de forger un réseau international intégré.

Gage de proximité et de relations privilégiées avec ses clients, ce maillage international, composé de 30 bureaux en Europe, 5 en Afrique, 22 bureaux en Asie-Pacifique et

9 bureaux en Amérique, offre des réponses adaptées à la demande ainsi qu'une sécurité et une fiabilité renforcées dans le suivi des marchandises.

Par ailleurs, CLASQUIN est membre fondateur du WFA (World Freight Alliance), ce qui lui permet d'opérer dans tous les pays du monde.

Répartition de nos clients dans le monde (contribution à la GP du groupe en 2022)





2

NOTRE DÉMARCHE RSE ET NOTRE PERFORMANCE

18 . UNE POLITIQUE RSE QUI CONTRIBUE
À LA PERFORMANCE GLOBALE
ET DURABLE DE L'ENTREPRISE

19 . NOS ENJEUX EXTRA-FINANCIERS
& OBJECTIFS RSE

Notre démarche RSE et notre performance



Une politique RSE qui contribue à la performance globale et durable de l'entreprise

La RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) traduit la volonté de CLASQUIN d'être une **GOOD COMPANY** en progressant durablement autour de trois objectifs principaux :

- **PEOPLE** : construire des équipes à la fois performantes et engagées ;
- **PARTNER** : être un acteur responsable, et intègre et impliqué ;
- **PLANET** : montrer l'exemple à son échelle en participant à la maîtrise de l'impact environnemental de son écosystème.

Cette politique RSE se traduit par une démarche participative ancrée dans une forte culture d'entreprise résumée par son motto « Clients, Profit & Fun » : l'écoute et la satisfaction client, la performance économique au sein d'un collectif engagé associé au projet entrepreneurial de l'entreprise et l'animation d'un dialogue social bienveillant, permanent et constructif.

CLASQUIN est, en premier lieu et depuis toujours, attentif à ses hommes et ses femmes par le biais d'une politique de ressources humaines différenciante : valoriser, écouter, former et protéger ses équipes multiculturelles et internationales. Celle-ci se traduit par un recrutement exigeant, une marque employeur attractive, une promotion de la diversité, des actions de développement, un schéma de partage des profits et d'actionnariat salariés ainsi qu'un dispositif d'écoute et d'échanges réguliers.

De plus, le Groupe est soucieux d'être un partenaire responsable et intègre doté d'une gouvernance responsable, veillant à prévenir et lutter contre la corruption, sécurisant ses systèmes et les données de ses parties prenantes, tout en s'impliquant durablement en faveur de la société qui l'entoure. En 2021, par le biais de la Fondation CLASQUIN créée sous égide de la Fondation de France, CLASQUIN a soutenu des structures en croissance en phase avec ses valeurs et son identité.

Enfin, sur le plan des enjeux environnementaux, CLASQUIN est conscient que les solutions doivent s'appliquer non seulement au sein de l'entreprise par des actions concrètes de maîtrise de l'impact, mais également plus largement à l'échelle de son écosystème global. Le Groupe a développé une « offre Green » à destination de ses clients afin de les aider à mesurer, optimiser et repenser l'impact de leurs activités à l'échelle locale ou internationale.

Nos enjeux extra-financiers & objectifs RSE

Nos enjeux

Du fait de ses activités, CLASQUIN évolue dans un environnement complexe aux risques multiples. Dans le cadre de la présente déclaration et afin de prévenir et d'identifier les enjeux extra financiers potentiels pesant sur le Groupe, une revue des principaux enjeux RSE a été menée, notamment ceux liés à l'activité de la société ou de l'ensemble de entités du Groupe.

Le Groupe s'est appuyé sur les informations sociales, environnementales et sociétales énumérées dans le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, en identifiant les risques pouvant être associés à chacun de ces sujets. Cette réflexion a été menée au travers d'entretiens réalisés avec plusieurs membres du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif ainsi qu'une partie prenante externe en sa qualité d'analyste financier. Les risques décrits ci-après ne sont pas exhaustifs et d'autres risques peuvent exister. Pour autant, ces risques RSE, identifiés grâce au spectre d'analyse, sont considérés comme pouvant avoir un effet défavorable significatif sur le Groupe.

Les enjeux identifiés ont donc été présentés aux directions métiers concernées afin d'être mesurés. Les responsables

métiers ont été invités à estimer les niveaux de risque brut en prenant compte, notamment la probabilité de survenance du risque ainsi que les impacts qui pourraient en découler : financier, réputationnel ou économique. Chaque niveau de risque correspond à des événements précis décrits dans un tableau et respectant une échelle de cotation préétablie. La cotation brute de chaque risque a été calculée en multipliant le niveau de probabilité à la somme des niveaux d'impact. Les risques ont ensuite été hiérarchisés au regard de la cotation brute.

Afin de décrire le modèle d'affaires, l'ensemble des directions métiers a également été questionné sur les objectifs et stratégies de création de valeur du Groupe ainsi que sur les tendances et facteurs principaux qui pourraient exercer une influence sur l'évolution à venir de la société.

Ces résultats ont été présentés lors d'une réunion du Comité Exécutif et validés par celui-ci.

Afin d'illustrer chacune des politiques appliquées pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques, le Groupe a choisi les indicateurs de performance qui lui paraissaient les plus pertinents.

Les principaux enjeux Extra-Financiers

Les enjeux présentés ci-dessous correspondent aux risques RSE liés à l'activité de la société. Il s'agit de risques bruts ne prenant pas en compte les politiques et diligences mises en œuvre par le Groupe, facteurs atténuants, pour prévenir leur survenance et en limiter l'impact.

Parmi un large panel d'enjeux extra financiers, quatorze thématiques ont été identifiées avec des niveaux de probabilité et d'impact très hétérogènes. À l'inverse, d'autres

risques ont été écartés, car non pertinents au regard des activités du Groupe. En effet, en tant qu'organisateur de transport, CLASQUIN n'a pas vocation, par exemple, à produire des biens manufacturés et ne dispose pas de sites de production pouvant induire des risques industriels. La principale ressource du Groupe pour mener à bien son activité est le savoir-faire de ses équipes. En conséquence, les enjeux extra financiers liés au social sont plus nombreux, car pertinents au regard des métiers CLASQUIN.

RISQUES	CAUSES	CONSÉQUENCES
SOCIAL		
Attractivité	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés à recruter et à attirer des talents • Politique de rémunération peu attractive, manque de visibilité de la marque • Manque de sens, absence de politique RSE 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion du développement des carrières non attractive
Non-rétention des talents	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfaction des salariés vis-à-vis de la politique salariale, du management ou de la communication interne 	<ul style="list-style-type: none"> • Départ des talents
Charge et temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation ou charge de travail inadaptée 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des risques psychosociaux, accidents du travail, accidents de trajet
Santé & sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Méconnaissance des obligations de sécurité à respecter dans les entrepôts, risques routiers pour la population commerciale 	<ul style="list-style-type: none"> • Accidents du travail et accidents de trajet
Dialogue d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de dialogue entre la direction du Groupe et les salariés 	<ul style="list-style-type: none"> • Dégradation de l'ambiance de travail au détriment de la performance collective
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de formation continue, perte de savoir-faire, facteur de compétitivité 	<ul style="list-style-type: none"> • Inadéquation des compétences des salariés à l'évolution de leur poste de travail
Égalité femmes/hommes	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté de recrutement et enjeux de grilles salariales 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de mixité et inégalité salariale entre les femmes et les hommes
Handicap	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté de recrutement de personnes en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
Cybersécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Risques d'atteinte externe à nos systèmes d'information (intrusion, malveillance, fraude...) • Manque d'anticipation • Manque de sensibilisation des collaborateurs à la politique de sécurité informatique 	<ul style="list-style-type: none"> • Indisponibilité des systèmes d'information, dégradation des conditions de travail et fuite de données sensibles (clients, collaborateurs...)
ENVIRONNEMENT		
Gestion des déchets	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de sensibilisation au recyclage des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de recyclage
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> • Dégradation des conditions climatiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Désorganisation des moyens de transport
Prise de conscience environnementale	<ul style="list-style-type: none"> • Non-conformité aux réglementations • Non-satisfaction aux attentes du marché 	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacité de mesurer l'empreinte carbone des parties prenantes • Défaut d'accompagnement de nos clients vers une Supply Chain décarbonée
SOCIÉTAL		
Mécénat	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté de sélection des actions de solidarité cohérentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Désengagement dans la vie des territoires en tant que mécène
Risque de corruption	<ul style="list-style-type: none"> • Risque exposition géographique et identification des postes sensibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Faits de corruption, trafic d'influence, etc.

RISQUE	PROBABILITÉ	FINANCIER	IMPACT RÉPUTATION	CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ	IMPORTANCE DU RISQUE
Attractivité					Fort
Non-rétention des talents					Fort
Charge et temps de travail					Moyen
Santé & Sécurité					Limité
Dialogue d'entreprise					Moyen
Formation					Moyen
Égalité femmes/ hommes					Limité
Handicap					Moyen
Cybersécurité					Fort
Gestion des déchets					Limité
Changement climatique					Fort
Prise de conscience environnementale					Fort
Mécénat					Limité
Risque de corruption					Important

Limité	Moyen	Important	Fort
--------	-------	-----------	------



Méthodologie de calcul : la cotation du risque est obtenue par multiplication du niveau de probabilité et de l'impact (financier, réputationnel, continuité d'activité). Une échelle de référence permet ensuite de classer l'importance du risque dans quatre catégories : limité, moyen, important, fort.



Les objectifs RSE

Pour CLASQUIN, la politique RSE a toujours contribué à la croissance durable du Groupe. Elle fait partie de notre ADN car nous sommes dans une industrie de services où la confiance et l'engagement sont des clés pour tenir la promesse faite à nos clients et à nos collaborateurs.

Depuis plusieurs années, notre volonté d'être une GOOD COMPANY se traduit par une implication accrue dans les initiatives liées aux engagements sociaux, environnementaux et sociétaux. Nous avons développé notre démarche RSE autour des 3 P « People, Partner, Planet ». Nos dernières notations nous rendent confiants dans notre capacité à créer un avenir responsable.

CHIFFRES CLÉS

66/100

Ecovadis : (+4 points par rapport à 2021)

55/100*

Indice Gaia : (+5 points par rapport à 2021)

**Nouvelle méthode de calcul.*

Depuis novembre 2022, CLASQUIN s'est engagé officiellement dans le programme Global Compact des Nations Unies. Le Groupe se fonde sur les 10 principes du programme et sur les Objectifs de Développement Durable afin de guider sa stratégie RSE. En tant qu'acteur de la chaîne de transport international, nous promovons un business éthique et aidons nos clients à développer des solutions de transports intelligentes et durables.

L'élaboration de la DPEF 2022 a été pilotée directement par le Management du Groupe en étroite collaboration avec les nombreuses fonctions transverses contribuant : Ressources humaines, Juridiques, Marketing & Communication, Santé & Sécurité, Environnement, IST

Sur chaque périmètre du reporting, le groupe de travail RSE s'est appuyé sur des KPI Leaders en charge de collecter, analyser et remonter les indicateurs clés. Le comité a ainsi établi un référentiel interne et des fiches indicateurs afin de faciliter la compréhension mutuelle et rendre cohérente la collecte des informations.



3

PEOPLE : CONSTRUIRE DES ÉQUIPES À LA FOIS PERFORMANTES ET ENGAGÉES

- 29 . ATTIRER (ET RETENIR)
LES MEILLEURS TALENTS
- 34 . DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES
DES COLLABORATEURS
- 39 . ÉCOUTER NOS COLLABORATEURS
- 41 . ÊTRE À L'ÉCOUTE DE NOS CLIENTS
- 42 . PROTÉGER NOS COLLABORATEURS
ET DÉVELOPPER LEUR BIEN-ÊTRE
- 46 . PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ



PEOPLE :
construire des équipes
à la fois performantes
et engagées

En tant qu'entreprise de services, les salariés de CLASQUIN sont sa principale richesse. Le pilier "PEOPLE" de notre politique sociale et sociétale est donc une composante

forte de notre projet d'entreprise, comme en démontre une politique RH forte et ambitieuse développée dans les paragraphes ci-dessous.

PEOPLE	ACTIONS CLASQUIN	ODD	DESCRIPTION	PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT
Attirer les meilleurs talents	<ul style="list-style-type: none"> • Une culture d'entreprise forte • Un ancrage entrepreneurial renforcé par une politique d'actionnariat salarié • Des collaborateurs impliqués dans la stratégie du groupe • Une marque employeur attractive • Une politique d'intégration dynamique • Création d'un CFA CLASQUIN (Centre Formation Apprentissage) 	  	<p>Promouvoir un projet de croissance économique motivant, partagé et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</p> <p>Permettre à tous de vivre en bonne santé et protéger le bien-être de tous à tout âge</p> <p>Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie</p>	<p>Principe 1 :</p> <p>Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme</p>
Développer les compétences des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Une politique RH portée par des équipes performantes • La formation : un investissement rentable et durable pour l'entreprise, une motivation accrue pour les salariés • Une politique de mobilité interne favorisée par un accompagnement managérial efficace • Développer l'employabilité des collaborateurs/ • Des parcours métiers • Favoriser la transversalité 	 	<p>Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie</p>	<p>Principe 1 :</p> <p>Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme</p>
Écouter les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Un dialogue avec les équipes adapté & agile • Un management à l'écoute pour une bonne qualité de vie au travail : le Fun@work 		<p>Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge</p>	<p>Principe 3 :</p> <p>Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p>
Être à l'écoute de nos clients	<ul style="list-style-type: none"> • Signature des Chartes éthiques et intégration des processus anticorruption • Enquête de satisfaction • Webinars 	 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous • À l'écoute des problématiques Green de nos clients 	<p>Principe 1 :</p> <p>Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme</p>
Protéger nos collaborateurs et développer leur bien-être	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention & sensibilisation • Une gestion de la pandémie au plus près du collaborateur • Un aménagement des espaces de travail et des modes de travail (télétravail) • Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives 	 	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge • Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous 	<p>Principe 1 :</p> <p>Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme</p>
Promouvoir la diversité	<ul style="list-style-type: none"> • Égalité de traitement • Égalité Femmes & Hommes • Égalité de recrutement • Politique Handicap 	   	<ul style="list-style-type: none"> • Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles • Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous • Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge • Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre 	<p>Principe 4 :</p> <p>Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire</p> <p>Principe 6 :</p> <p>Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>

Attirer et retenir les meilleurs talents

Objectifs du Groupe : recruter les meilleurs et faire rayonner notre marque employeur, mieux faire connaître les métiers passionnants et évolutifs du « Freight Forwarding »



Démarches associées aux Objectifs de développement durable N° 3 : Bonne santé et bien-être ; N° 4 : Éducation de qualité et N° 8 : Travail décent et croissance économique

Des équipes aux quatre coins du monde unies par une culture d'entreprise unique

L'engagement des équipes CLASQUIN est nourri par une forte culture d'entreprise, résumée dans leur motto :

THE CLIENTS, PROFIT & Fun COMPANY

Clients : Centricité, conquête - **Profit :** Entrepreneuriat, collectif - **Fun :** Bienveillance, écoute, bien vivre ensemble.

CLASQUIN compte à ce jour 1 175 collaborateurs répartis dans 21 pays. Tous évoluent naturellement dans un environnement international et multiculturel.

#1. Un ancrage entrepreneurial fort renforcé par une politique d'actionnariat managers

Le capital de CLASQUIN est, depuis 1983, contrôlé par ses managers. Cette spécificité historique de l'entreprise influence ses modes de management, avec deux ancrages forts :

- Diffuser et encourager un esprit d'entrepreneur ;
- Rechercher et être associé à la performance économique.

CLASQUIN encourage le développement de l'actionnariat de ses managers, directement au sein de la filiale locale ou au sein de la holding du Groupe, en poursuivant le double objectif de :

- Fédérer l'équipe de management sur le long terme autour d'un projet commun de croissance, et assurer ainsi la pérennité managériale de l'entreprise ;
- Développer un fort sentiment d'appartenance de ses managers locaux afin de renforcer dans toutes les zones géographiques leur mobilisation autour d'un objectif entrepreneurial.

Ainsi :

- En 2019, CLASQUIN a mis en œuvre un plan de co-investissement en actions CLASQUIN SA à destination du Top Management et des Managers afin de fédérer les dirigeants et les managers du groupe autour du projet de l'entreprise et renforcer leur sentiment d'appartenance. 33 managers du Groupe dont 10 hors France ont participé à ce plan. A ce jour, 31 sont toujours présents dans le Groupe
- Par ailleurs, les dirigeants locaux de certaines filiales (Espagne, USA, Belgique, Portugal, Sénégal et les filiales françaises Fairs&Events, Transports Petit, EXACIEL et LCI) sont actionnaires de leur filiale. Ils sont aujourd'hui au nombre de 11.



#2. Des collaborateurs impliqués dans la stratégie du Groupe grâce à une politique dynamique de partage des profils et d'actionnariat salariés

En 2022, une nouvelle opération d'actionnariat a été lancée afin d'élargir l'actionnariat aux salariés par l'acquisition d'actions du fonds CLASQUIN PERFORMANCE. Elle a été étendue pour la première fois à 4 pays en dehors de la France (Hong Kong, Espagne, Portugal, Allemagne) et en France à 2 nouvelles filiales (ASI & Fairs & Events).

En France :

Dans le cadre du Plan d'Épargne Groupe (PEG), le Groupe CLASQUIN a décidé d'ouvrir à nouveau son capital à ses salariés en leur proposant de souscrire, via le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) « RELAIS CLASQUIN 2022 », des actions CLASQUIN cotées sur le marché Euronext Growth à des conditions spécifiques :

- Le nombre maximal d'actions CLASQUIN proposé dans le cadre de cette opération réservée aux salariés a été de 150 000.
- Le prix d'acquisition des actions par le FCPE « RELAIS CLASQUIN 2022 » était égal à la moyenne des 20 cours de Bourse moins une décote de 30%, soit un prix d'acquisition par action de 49,12€. Les salariés ont également bénéficié d'un abondement.

Au 31 décembre 2022, 49,6% de collaborateurs de CLASQUIN France (toutes filiales) actifs sont porteurs de parts de CLASQUIN Performance.

#3. Une marque employeur attractive



Le développement de notre marque employeur a été renforcé en 2022 avec notre adhésion à la plateforme Welcome to the Jungle. Cette démarche a pour objectif d'attirer les jeunes talents de demain, leur faire découvrir notre environnement de travail et la culture d'entreprise à travers de nombreux témoignages, mais aussi de permettre à tous nos collaborateurs de partager en un clic nos multiples annonces de postes à pourvoir.

En 2022, nous comptons :

Au total, 24 % des collaborateurs du Groupe en sont actionnaires à travers les différents dispositifs mis en place (actionnariat via la FCPE, dispositif actionnariat managers).

Les salariés et managers sont actionnaires de 13,55 % du capital de l'entreprise.

De plus, notre politique de rémunération variable corrélée à la performance collective est un élément clé de différenciation, qui permet également de fédérer les équipes et de partager les profits.

Ce système unique invite ainsi tous les salariés du Groupe à s'engager collectivement au service de la performance de leur Centre de Profits. Ce système de rémunération variable se compose du :

1. Salaire variable collectif dit « de performance » (Collective Performance Salary) calculé sur les résultats économiques de chaque Centre de Profits ; et cela dans l'ensemble des pays du Groupe
2. Salaire variable individuel (Individual Performance Salary) récompensant la contribution individuelle aux résultats économiques à travers l'atteinte d'objectifs motivants, principalement pour les fonctions sales, et le top Management.

Le Groupe CLASQUIN distribue un peu plus de 30 % de son résultat avant impôt.



C'est notamment par ce biais que nous actionnons la cooptation, forme de « recrutement participatif ». Elle permet une meilleure intégration et fidélisation des collaborateurs cooptés. C'est l'un de nos principaux canaux de recrutement ; elle s'inscrit ainsi dans une démarche stratégique. Depuis plusieurs années, CLASQUIN veille à faire évoluer sa politique de cooptation par différents moyens (plateforme digitale, campagne sur les réseaux sociaux, gamification, revalorisation des récompenses...), tout en développant une communauté interne d'ambassadeurs engagés.

Une marque employeur attractive

Intégration jeunes talents



Les initiatives France :

Au cœur des initiatives 2022 et de notre démarche RSE, nous avons consolidé et structuré notre politique Jeunes en renforçant l'accueil de jeunes talents par un parcours d'intégration, un Welcome Event dédié, et la mise en place d'un questionnaire : Happy Index.

L'enquête Happy Index, soumise à nos stagiaires et alternants présents sur le 1^{er} semestre 2022, se divise en 6 grands thèmes : Progression professionnelle, Organisation du travail, Management, Motivation, Fierté, Fun. Avec un score de 4,2/5 (16^e sur 55 dans sa catégorie), nos stagiaires et alternants ont ainsi décerné à CLASQUIN et ses filiales françaises le label HappyIndex® Trainees. Les critères qui ont le plus marqué nos étudiants sont la qualité des missions et des relations humaines au sein de l'entreprise, l'intégration dont ils ont bénéficié ainsi que la culture de l'entreprise. 92 % se disent prêts à recommander CLASQUIN pour y faire un stage ou une alternance. Grâce à leurs retours et témoignages, nous pouvons progresser dans leur intégration et leur accompagnement. Au cours de l'année 2022, plus de 50 alternants ont pu se former au sein de nos différents services en France (opérationnels et fonctions support). Parmi ceux qui ont terminé leur cursus de formation en 2022, 9 ont été embauchés en CDI ou CDD à la suite de leur alternance.

En parallèle, nous avons pris l'initiative de créer notre **Centre de Formation d'Apprentis (CFA)** interne en marque blanche en 2022.

L'apprentissage est un levier de sécurisation et de valorisation de la transmission de savoir de nos équipes, et de notre marque employeur. Notre propre CFA CLASQUIN nous permet d'attirer et former des jeunes motivés à nos outils, notre culture et nos spécificités métiers.

CLASQUIN Academy a donc ouvert sa première promotion « Responsable de Production Transport & Logistique » (Bac +3). 9 étudiants ont rejoint le projet sur un rythme de 2 semaines de formation en entreprise et 2 semaines à l'école assurées par l'équipe pédagogique de l'ISTELI de Paris. L'ensemble de nos filiales d'Ile-de-France (CLASQUIN ROISSY, Art Shipping International, Exaciél & LCI-CLASQUIN) accueillent et forment cette promotion au métier de Coordinateur de Transport.

La Valeur ajoutée de la solution « Marque Blanche » est large :

- Confier et sécuriser la gestion règlementaire, administrative et logistique du CFA à un partenaire dédié
- Conserver et développer la Marque Employeur à travers des promotions CLASQUIN
- Conserver la flexibilité de choix de partenaires formation (ISTELI, ...)
- Adapter et personnaliser le rythme, le contenu de la formation à nos outils
- Bénéficier du financement du coût de la formation via coût du contrat de partenariat
- Bénéficier d'outils de suivi et de briefing tuteurs

Mais le CFA en marque blanche favorise surtout une rencontre concrète entre la théorie de l'école et la pratique du quotidien CLASQUIN afin d'apporter une formation sur-mesure à nos métiers et notre environnement CLASQUIN, avec la programmation d'interventions dispensées par nos propres experts métier, en complément des cours théoriques dispensés par l'école ISTELI, point différenciant pour attirer les jeunes apprentis et proposer des perspectives d'embauche CDI pour nos futurs talents de demain.

Et dans l'ensemble du Groupe :

CLASQUIN a accueilli au total 104 jeunes en stage ou alternance sur l'année 2022.





Welcome event

En France, un événement d'intégration collective appelé « Welcome Event », est organisé 2 fois par an. Il permet aux salariés de rencontrer les équipes de management du groupe, de s'imprégner de la culture et des bonnes pratiques du Groupe, de comprendre nos métiers, notre organisation et nos processus à travers des échanges conviviaux. Plus de 90 nouveaux embauchés ont participé à ces événements en 2022.

Cet événement se déroule en présentiel ou en distanciel en fonction du contexte et sur une journée divisée en deux temps forts : comprendre l'organisation et la culture du Groupe puis focus sur les interlocuteurs, le métier au quotidien et les outils.

Une évolution est prévue en 2023 pour enrichir ce parcours d'intégration : des webinaires métiers seront organisés pour permettre d'approfondir certaines thématiques.

Pour nos filiales Europe des Welcome Event seront également lancés en 2023.

Au Canada, avec un turnover de 44,05 % en 2022, l'intégration des nouveaux embauchés a été un sujet majeur. Un programme d'On Boarding a été construit pour les trois premières semaines au sein de CLASQUIN Canada. Ce programme individualisé comprend des temps d'informations, des temps d'échanges avec les personnes clés de l'organisation ainsi que des formations.



INDICATEURS



Manque d'attractivité - Non-rétention des talents - Dialogue d'entreprise



Nombre de managers actionnaires (périmètre Groupe), % du capital détenu par les collaborateurs (périmètre Groupe), évolution des effectifs (KPI), turn-over (KPI), ancienneté moyenne (KPI), « Funometer » (KPI)

+90

nouveaux embauchés ayant participé à ces événements en 2022

THE CLIENTS, PROFIT & Fun COMPANY



Développer les compétences des collaborateurs

Objectifs du Groupe : permettre aux collaborateurs de performer et de s'épanouir dans une culture forte résumée dans le motto « Clients, Profit & Fun »

4 Démarches associées aux Objectifs de développement durable N° 4 : Éducation de qualité et N° 8 : Travail décent et croissance économique

#1. Une politique RH portée par des équipes performantes

La richesse et les ressources de CLASQUIN sont essentiellement ses 1 175 salariés répartis dans 21 pays dont 44 % en France, 16 % en Grande Chine et 8 % au Canada. En 2022, l'âge moyen des salariés du Groupe, tous contrats confondus, est de 40 ans, identique aux années 2021 et 2020.

La majorité des salariés (tous contrats) ont entre 35 et 54 ans (57 %), ils sont 27 % dans la catégorie des 25 à 34 ans, 7 % ont moins de 25 ans et 9 % plus de 55 ans.

Détail de la répartition des effectifs :

- 518 salariés France** (CLASQUIN SA, LCI-CLASQUIN, EXACIEL, CLASQUIN Fairs & Events, Art Shipping International, CLASQUIN Handling Solutions, Transports PETIT), dont 470 salariés permanents. L'effectif France est de 454 salariés permanents en excluant l'acquisition d'EXACIEL.
- 657 salariés** dans le reste du monde (dont 193 en Chine et 95 au Canada). 635 sont des salariés permanents.
- 1 175 salariés** au total dans le Groupe, dont 1105 salariés permanents



Focus sur les effectifs permanents

ÂGE MOYEN DES SALARIÉS PERMANENTS GROUPE AU 31/12/2022

40 ans

Âge moyen salariés permanents France

39 ans

Âge moyen salariés permanents Grande Chine

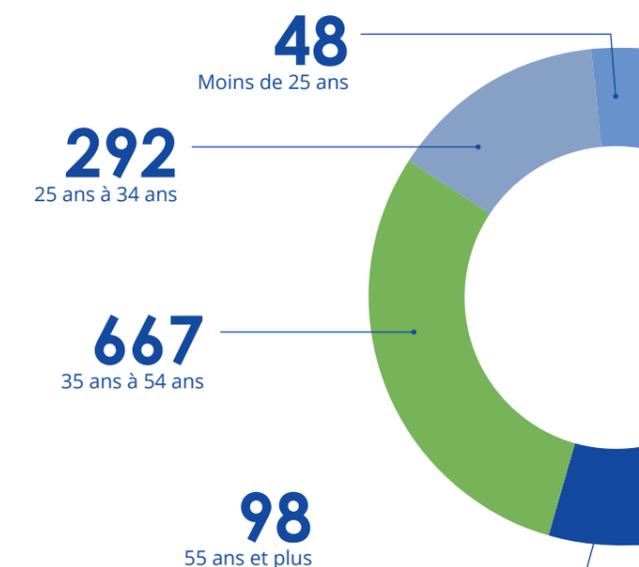
45 ans

Âge moyen salariés permanents Canada

41 ans

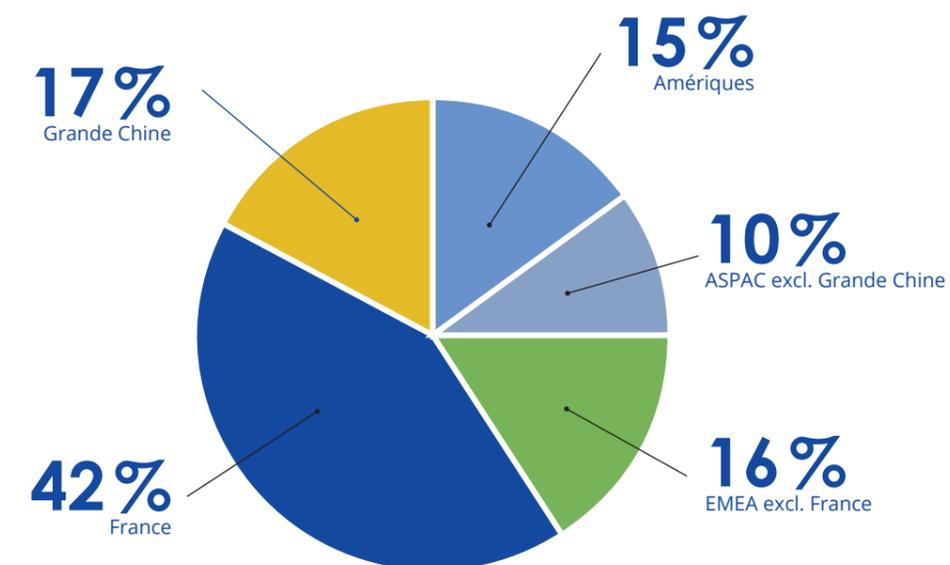
Âge moyen salariés permanents Groupe

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS GROUPE PAR CLASSE D'ÂGE



On constate une stabilité de l'âge moyen au fil des années.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS AU 31/12/2022 PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



ASPAC : Toute l'Asie hors Grande Chine

EMEA : Europe et Afrique hors France

Amériques : Canada, Chili et USA

Grande Chine : Chine et Hong-kong

France : CLASQUIN SA, LCI-CLASQUIN, LOG System, CLASQUIN Fairs & Events, Art Shipping International, COSMOS consultants, Transports PETIT et CLASQUIN Handling Solutions

Mouvement des effectifs permanents & turnover associé

En 2022, le turnover France est de 15,94 %, de 12,92 % en Grande Chine et de 44,05 % au Canada.

Le turnover global du Groupe s'est élevé à 20,17 % dont un turnover normatif de 15,57 % (turnover lié au remplacement des personnes quittant le Groupe) et un effet de croissance interne de 4,60 % (turnover lié à la croissance de l'activité).

Entrées et sorties CDI – hors entités acquises ou cédées dans l'année

	FRANCE*	CANADA	GRANDE CHINE	AUTRES PAYS	TOTAL GROUPE
Entrées	82	42	30	83	237
Sorties	49	32	16	52	149
Turnover	15,94 %	44,05 %	12,92 %	23,76 %	20,17 %

*France : CLASQUIN SA, LCI-CLASQUIN, Art Shipping International, CLASQUIN Fairs & Events, Transports PETIT et CHS.

Le turnover du groupe est à ce jour plus faible qu'en 2019 (point de comparaison avant pandémie), résultat des actions menées sur ces 4 dernières années.

Concernant le turnover normatif nous pouvons constater une baisse de près de 6 % entre 2021 et 2022, passant de 21,95 % en 2021 à 15,57 % en 2022; et un effet croissance de 4,6 % en 2022 contre 4.1 % en 2021.

En intégrant les acquisitions de l'année (16 en France avec EXACIEL et 29 au Sénégal avec CVL), le Groupe a accueilli au total 282 salariés en CDI et enregistré 198 départs de salariés en CDI (dont 49 issus de la cession de LOG SYSTEM et COSMOS consulting en France et en Tunisie), soit un solde : entrées/sorties positif (84 personnes).

Ancienneté moyenne des salariés permanents du Groupe au 31/12/2022

Total Groupe : 5,8 années. Lorsqu'on prend l'intégralité des salariés (CDI, CDD et alternants) on obtient une ancienneté moyenne de 5,5 années.

L'ancienneté moyenne des salariés du Groupe reste stable (6,08 à fin 2021, 6 à fin 2020). Elle est cependant un peu plus faible au Canada qui a subi un fort turnover en 2022.



Évolution du turnover (hors acquisitions et cessions)



*En prenant en compte les reprises d'ancienneté pour le cas des acquisitions

Focus sur les mouvements d'effectifs tous contrats

En 2022, le Groupe a accueilli au total 295 salariés (CDI, CDD, alternants – hors acquisitions) et enregistré 177 départs (hors cession LOG SYSTEM & COSMOS).

#2. CLASQUIN ACADEMY : un levier de développement des compétences au service de nos objectifs

La formation au sein du groupe CLASQUIN est devenue un véritable outil de fidélisation et un outil stratégique, qui contribue à valoriser nos salariés, à développer leurs compétences, à les fidéliser et concourt à l'attractivité de notre marque employeur.

En 2022, prenant en compte les nouveaux enjeux du marché et des évolutions des métiers du Freight Forwarding, notre politique de formation s'est orientée sur le développement de nouvelles compétences pour nos collaborateurs, renforçant ainsi leur savoir-faire et leur polyvalence.

CLASQUIN a notamment développé son savoir-faire sur les métiers de la douane, en formant l'intégralité des Déclarants enrichissant ainsi leur expertise sur la maîtrise des régimes particuliers.

D'autre part, afin de sécuriser les transactions à l'international, nos services opérationnels au maritime ont acquis la maîtrise du Crédit Documentaire.

Cette approche nous a permis de répondre efficacement aux enjeux de fidélisation, de compétitivité et d'accompagnement de la mobilité interne.

Cette politique a été accentuée par la continuité de notre démarche de développement des compétences managériales, débutée en 2021. En France, nous avons formé 40 managers sur l'année 2022 avec un budget de 27 259 €.

Au global, sur le périmètre France*

307 salariés ont été formés, soit 68 % de l'effectif total, 3 176,5 heures de formations dispensées pour une dépense globale de 378 496,94 €, soit un investissement supplémentaire de 33 814,54 € en formations par rapport à l'obligation transport ;

Nous avons, cette année, décidé que l'axe santé-sécurité au travail était un enjeu prioritaire suite à la période COVID, en investissant 16 085,67 € pour que 126 salariés, soient sensibilisés au risque incendie, à la manipulation d'extincteurs ou /et deviennent sauveteurs secouristes du travail.

Cette démarche se poursuit massivement en 2023 afin que l'ensemble de nos agences puisse être à nouveau formé.

*Périmètre France : CLQ SA, LCI-CLQ, ASI, F&E, Transports Petit

Par ailleurs, dans le cadre de notre agrément OEA (Opérateur Économique Agréé), nous avons également souhaité mettre l'accent sur les formations liées aux métiers de la douane avec un investissement à hauteur de 21 713 €. 28 salariés ont été formés sur différentes thématiques en vue d'améliorer l'expertise de nos déclarants et répondre à nos obligations au regard de la Douane française.



De plus, engagés dans notre démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), nous avons fait le choix en 2022, suite à la signature avec les membres du CSE d'un Accord Handicap, applicable au 1^{er} janvier 2023, de former 6 per-

sonnes sur la thématique handicap afin d'accompagner au mieux nos salariés ou futurs salariés en situation de handicap.

Au Canada :

Plus de 90 % des salariés ont été formés en 2022 pour un total de 4126 heures, notamment sur des formations initiales internes pour tous les nouveaux embauchés. Le coût engagé pour ces formations est de 145 256 \$CAD (soit 2 % de la masse salariale).

En Chine :

49 salariés ont été formés en 2022 (25 % de l'effectif global) pour un coût total de 85 337,26 HKD. Ces formations ont représenté au total 362,5 heures. L'organisation de formations a été fortement impactée par les différents confinements qui ont eu lieu en Chine en 2022.

Développer l'employabilité de nos collaborateurs

L'évolution des compétences est un enjeu déterminant pour l'entreprise dans sa conduite du changement. La digitalisation est un moyen de démultiplier les formations courtes sur des axes bien précis, essentiellement sur de la sensibilisation, l'objectif étant de poursuivre dans cette voie sur les métiers de la douane, la sécurité, la qualité de vie au travail.



#3. Une politique de mobilité interne favorisée par un accompagnement managérial efficace

Pour garder et valoriser ses talents, le Groupe veille également à mieux connaître les souhaits d'évolution professionnelle des équipes et peut ainsi leur proposer des perspectives de développement de carrière ou des mobilités géographiques adaptées aux besoins de développement du Groupe.

Parcours managériaux

Tout au long de l'année, CLASQUIN met à disposition de ses salariés filiale en **France** des parcours managériaux collectifs et individuels.

L'objectif est de capitaliser sur nos managers intermédiaires, considérés comme une population clé très impactée par la conduite du changement, avec des équipes multigénérationnelles, afin de les accompagner au mieux dans l'évolution de l'entreprise.

Ces parcours permettent de transmettre à nos collaborateurs des clés et outils en management de proximité, en gestion du stress et en prévention de gestion de la santé mentale de leurs équipes pour une meilleure qualité de vie au travail.

Un parcours à destination de nos managers senior a également été déployé en parallèle sur l'année 2022.

En 2022, 40 managers ont été formés en France et de nouvelles sessions sont programmées sur le 1^{er} semestre 2023 dont 34 managers ont suivi des parcours collectifs.

Ces moments en groupe favorisent le partage d'expériences, la progression en séniorité et l'accompagnement des équipes dans un environnement complexe et d'urgences opérationnelles.

Entretien annuel

Un entretien annuel et un entretien professionnel sont organisés tous les ans entre chaque collaborateur ayant un an d'ancienneté minimum et son manager direct. C'est un moment d'échanges privilégié au cours duquel sont abordés les résultats de l'année écoulée, les objectifs pour l'année à venir, les souhaits d'évolution du collaborateur (changement de poste et/ou mobilité), et les besoins en formation.

Les besoins en formation sont ensuite arbitrés à l'occasion des « People Review » annuels animés par les RH.

En 2022, 93 % des collaborateurs éligibles en France ont eu un entretien annuel avec leur manager, 100 % au Canada et 96 % en Chine.

Pour offrir une meilleure expérience utilisateur et pour faciliter l'exploitation des données, un projet de digitalisation des entretiens annuels a été lancé au niveau du Groupe en 2022. Il devrait se concrétiser en 2023.

DOMAINE DE RISQUE INDICATEURS ASSOCIÉS



Formation - Non-rétention des talents - Attractivité



Évolution des effectifs (KPI), turnover (KPI), ancienneté moyenne (KPI) (périmètre : Groupe). Investissements consacrés à la formation - nombre de salariés formés - pourcentage de l'effectif formé (KPI) - nombre moyen d'heures de formation par salarié (périmètre France, Chine et Canada) - pourcentage de réalisation des entretiens annuels (KPI)

Écouter nos collaborateurs

Objectifs du Groupe : une écoute active des collaborateurs afin d'améliorer toujours le bien-être au travail et la promotion d'un dialogue d'entreprise au service de la performance collective



Démarche associée aux Objectifs de développement durable N° 3 : Bonne santé & bien-être

#1. Un dialogue avec les équipes adapté & agile

Le Management s'implique directement dans le dialogue d'entreprise en présidant en binôme avec la DRH, chaque mois, les réunions des Comités Social et Economique de CLASQUIN SA & LCI-CLASQUIN. Ces réunions permettent de maintenir un réel dialogue social entre les salariés et le management.

En 2022, outre les sujets récurrents, ces réunions ont pour objet la santé/ le bien-être au travail et la sécurité, des négociations sur le temps ou organisation de travail, l'intéressement, le télétravail, l'égalité professionnelle ou encore le handicap.

	RÉUNIONS ORDINAIRES	RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES
CSE CLASQUIN SA	11	4
CSE LCI-CLASQUIN	11	3

Par ailleurs, les chargées de mission RH interviennent sur le terrain en proximité des managers, mais également auprès des équipes pour favoriser le dialogue autour notamment de thématiques spécifiques (RMA, RMF, exit interview, handicap, harcèlement par exemple).

6 accords ont été signés au cours de l'année 2022 chez CLASQUIN SA, LCI-CLASQUIN, ASI, FAE, CHS, Transports PETIT autour des thématiques : intéressement, temps de travail, organisation du télétravail et handicap.



#2. Un management à l'écoute pour une bonne qualité de vie au travail : le Fun@work



CLASQUIN encourage une culture d'entreprise basée sur des échanges collaborateurs/managers réguliers et une vie d'équipe basée sur l'esprit d'équipe et la cohésion. Afin de capter les attentes de chacun, le Groupe conduit depuis plusieurs années un dispositif de baromètre interne, le « Funometer ».

Tous les collaborateurs sont ainsi invités à s'exprimer sur des thèmes identifiés. Les suggestions permettent d'améliorer le bien-être au travail, tout en renforçant l'engagement des équipes.

- Pour cette édition 2022, le taux de participation s'est élevé à 88 % (en hausse continue par rapport aux années précédentes : 86,3 % en 2021, 80,7 % en 2019 ; 78 % en 2018).
- Les collaborateurs se sont ainsi exprimés sur le très bon niveau de confiance qu'ils ont dans leur manager, avec un taux de satisfaction de 95,9 %. De même, ils se déclarent satisfaits à 86,2 % de leur équilibre vie privée/vie profes-



sionnelle (chiffres également en hausse par rapport aux années précédentes). La satisfaction globale s'élève à 93,8 % au niveau du Groupe.

- En fonction de la taille des différentes filiales du Groupe, les résultats sont présentés au niveau des agences ou du pays. Des plans d'action sont construits suite à ces réunions d'échanges, afin de prendre en compte les suggestions d'amélioration faites par les salariés.

En 2022, cela s'est traduit dans certaines agences par l'organisation de réunions mensuelles d'équipe lorsqu'il n'y en avait pas, de réaménagement des locaux (notamment en Chine), d'organisation de team building, de partage sur la politique RSE du Groupe etc...

- Un autre moment fort dans l'année, d'écoute et de dialogue, est l'entretien annuel. La campagne d'entretiens est lancée chaque début d'année dans l'ensemble des filiales du Groupe.

“ Je suis très heureux de la nouvelle direction et de la direction que prend l'entreprise. Je suis heureux d'être un employé de CLASQUIN.

Je suis très satisfait de mon travail, équipe formidable, environnement de travail flexible et bonnes personnes.

Feed-back positif et régulier de mon N+1 et N+2 qui me poussent à toujours faire mieux, plus efficacement, merci!

Être à l'écoute de nos clients

Objectifs du Groupe : une écoute active de nos clients afin d'améliorer toujours plus notre qualité de service

Démarches associées aux Objectifs de développement durable N° 12 : établir des modes de consommation et de production durables et N° 16 : paix, justice & institutions efficaces

SHARING4GROWING

Co-construire les solutions de demain avec nos clients

Plus de 1 000 clients et prospects réunis dans nos agences ont pu partager cette année, leurs expériences, exprimer leurs attentes et échanger sur les nouveaux défis et enjeux du secteur de la logistique et du transport.

- Une visite du Port de Marseille Fos et des terminaux portuaires d'Eurofos a regroupé plus de 100 clients de région lyonnaise et marseillaise en juin puis septembre dernier.
- En décembre, nous avons rassemblé près de 200 clients et prospects à Lille pour un afterwork : témoignage Client puis ateliers métier avec nos Experts
- En parallèle, nous avons organisé avec Mix-R « agitateur pour entreprises responsables » des webinars autour de la décarbonation de la supply chain avec des solutions quick wins.

- CLASQUIN et ses expertises sont également représentés lors de salons professionnels comme Eurosatory ou ProWein.

Des solutions innovantes émergeant de cette collaboration active ouvrent de nouvelles voies d'exploration pour stimuler la croissance et assurer une excellence opérationnelle.

Quelques témoignages collectés : « Organisation parfaite, sujets abordés très intéressants et constructifs », « professionnel, sympathique et le plaisir de rencontrer l'équipe CLASQUIN », « de belles rencontres, échanges avec d'autres sociétés ».

Notre objectif pour 2023 est de développer ce type d'événements à l'international, notamment au Portugal, Espagne et Allemagne.



Protéger nos collaborateurs et développer leur bien-être

Objectifs du Groupe : informer pour prévenir les risques liés à la sécurité



Démarches associées aux Objectifs de développement durable N° 3 : bonne santé et bien-être et N° 8 : Travail décent et croissance économique

#1. Prévention et sensibilisation

Afin de réduire les risques de sinistre ou d'accident, le Groupe veille à la sensibilisation et l'application, via différents supports, de l'ensemble des mesures de prévention et de secours en particulier dans les entrepôts et à destination des équipes ayant directement des activités logistiques.

Nous avons développé en 2022 de nouveaux supports de sensibilisation et renforcé nos actions de sécurité dans les entrepôts, notamment par l'analyse systématique des causes profondes au cas d'accidents. Ainsi nous avons pu mettre en place de nouveaux process afin de garantir la sécurité de nos collaborateurs travaillant en entrepôt, comme un process pour éviter les chutes de quai lors des chargements/déchargements de marchandises.

Dans le même esprit, un guide des « 10 règles d'or du magasinier/cariste » a été rédigé fin 2022 pour un déploiement en 2023.

Document Unique

Un document unique est disponible dans chaque agence et régulièrement actualisé. Depuis 2020, le document unique est complété pour inclure la mise en place d'une évaluation des risques et des plans d'action liés au COVID 19.

COVID 19

À chaque consigne gouvernementale COVID 19, notre guide de consignes COVID 19, mis en place en mars 2020, a été

actualisé afin de communiquer en interne sur les mesures à respecter (gestes barrières, télétravail, déplacement, organisation du travail, etc.).

Le dispositif s'est globalement allégé au fil des mois en 2022, excepté dans certains pays comme la Chine et le Canada où les restrictions et/ou mesures de précautions sont restées très présentes jusqu'à fin 2022. Lors de la fermeture de la ville de Shanghai, nous avons organisé la livraison de nourriture chez chacun de nos salariés. Cette action a été considérablement appréciée.

Sur la France, un suivi hebdomadaire des cas COVID a été réalisé tout au long de l'année ainsi que la mise en place d'actions adaptées en fonction des situations.

Protocoles Sécurité

Les protocoles de sécurité ont été revus en 2022 pour intégrer une analyse de risques afin d'en faciliter l'utilisation. Il s'agit des risques et mesures de prévention pour les opérations de chargement et/ou de déchargement ainsi que des risques et mesures de prévention pour les produits spéciaux et les matières dangereuses.

Toutes mises à jour des guides et protocoles de sécurité sont partagées lors des réunions mensuelles avec les managers.

Santé-Sécurité

En 2022, 99 salariés ont été formés en France au risque incendies et à la manipulation d'extincteurs. Objectif 2023 : former à minima 60 % des salariés filiales France à cette thématique.

Dans le même temps, nous avons poursuivi la formation de Sauveteur Secouriste du Travail cette année, doublant ainsi le nombre de collaborateurs formés SST (19 en 2021 à 45 en 2022), avec une répartition plus homogène sur l'ensemble de nos établissements.

Focus sur l'absentéisme

Le taux d'absentéisme (arrêt maladie, accidents de travail, accidents de trajets, maladies professionnelles, absences

Charte de comportement responsable

Afin de protéger la santé et la sécurité de nos salariés durant tout événement organisé par l'entreprise, nous avons mis en place une *Charte de comportement responsable*. Elle permet de prévenir tous les débordements potentiels : consommation excessive d'alcool, propos ou gestes déplacés, conduite dangereuse.

injustifiées) se maintient à un niveau bas, en baisse par rapport à 2021 :

PÉRIMÈTRE (EFFECTIFS EN CDI)	2020	2021	2022
CLASQUIN SA	1,72 %	2,63 %	1,92 %
CLASQUIN GREATER CHINA	0,71 %	0,66 %	0,34 %
CANADA	NC	1,33 %	1,02 %
LCI-CLASQUIN	8,95 %	6,04 %	3,96 %
LOG SYSTEM	4 %	0,77 %	

Sur le périmètre France :

Alors que le taux d'absentéisme national est en constante augmentation en France, de l'ordre de 5,6 % en 2022, CLASQUIN France (CLASQUIN SA, LCI-CLASQUIN, CLASQUIN HANDLING SOLUTIONS, CLASQUIN Fairs & Événements, Art Shipping International et Transports PETIT) maintient un niveau bien plus faible que la moyenne nationale à 2,28 % :

- Pour CLASQUIN SA, le taux d'absentéisme de 1,92 % (alors qu'il était de 2,63 % en 2021) est en baisse sur l'année 2022, ce qui reflète un environnement professionnel favorable et sécurisé (avec peu ou pas d'accident) dans un climat social sain, une bonne ambiance de travail, favorisant un équilibre vie professionnelle et vie personnelle, mais aussi

un management de proximité qui permet un meilleur accompagnement des collaborateurs.

- Pour LCI-CLASQUIN, le taux d'absentéisme est divisé par deux entre 2021 (6,04 %) et 2022 (3,96 %). Même si le personnel de LCI-CLASQUIN est en effet plus exposé aux risques par la nature de ses activités (personnel de quai, manutentionnaires), les managers veillent aux respects des consignes de sécurité et animent avec l'équipe HSE et la formation des actions de préventions auprès des équipes concernées. La formation des collaborateurs aux « fondamentaux du référent sécurité en entrepôt » dispensée en juillet 2021 ainsi qu'une politique sociale active en 2022 ont portés leurs fruits.



Focus sur les accidents du travail

Sur le périmètre France :

Il est à noter pour le périmètre France que les taux de fréquence et de gravité comparativement à ceux de notre Convention Collective Nationale - activités diverses, selon le rapport 2021 OPTL (l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et de la Logistique) restent très faibles :

En effet, aucun accident de travail n'a été recensé au sein de ASI, FAE, CHS ou encore Transports PETIT International et seulement 1 accident de travail est survenu chez CLASQUIN SA ayant entraîné un arrêt de travail de 13 jours et 3 accidents de travail au sein de LCI-CLASQUIN dont 2 avec arrêt de travail de 26 jours au total.

Ces résultats encourageants sont le fruit d'une politique de prévention des risques active depuis 2018 et de formations internes de sensibilisation largement et régulièrement dispensées par CLASQUIN Academy.

Au Canada, nous n'avons recensé aucun accident de travail.

En Chine, nous n'avons recensé aucun accident de travail.

De plus, **au niveau du Groupe**, sur l'ensemble des filiales, aucun accident mortel n'a été déclaré en 2022.

PÉRIMÈTRE	CLASQUIN SA	LCI-CLASQUIN	CHINE	CANADA
Accident du travail avec arrêt de travail	1	2	0	0
Taux de fréquence	1,66	16,27	0	0
Taux de gravité	0,02	0,21	0	0

*La méthodologie de calcul a évolué par rapport à 2021 pour ne prendre en compte que les heures effectivement travaillées/de présence dans l'entreprise (RTT et CP non pris en compte pour n'avoir que les heures de présence effectives dans l'entreprise).

#2. Une gestion post-pandémie adaptée à chaque pays

Tout au long de l'année 2022, CLASQUIN a poursuivi l'application des mesures gouvernementales locales en matière de pandémie, en favorisant notamment un maximum le télétravail dans toutes ses filiales à travers le monde.

Dans de nombreuses filiales, le télétravail fait maintenant partie de l'organisation « normale » du travail. Des accords ou notes de service sont venus pérenniser le recours au télétravail, dans un souci de favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle et de santé.

#3. Un aménagement des espaces de travail et de l'organisation du travail

Pour s'assurer que les collaborateurs du Groupe travaillent toujours dans des espaces adaptés au fur et à mesure de la croissance des activités du Groupe, des aménagements dans les bureaux sont menés depuis 2018.

de travail des bureaux de LCI-CLASQUIN. Afin d'anticiper la croissance, des équipes, nos bureaux de Grenoble, Toulouse, Mulhouse, Nice, Milan, Porto, Hanovre, Hambourg, Shanghai, Xiamen, Wuxi, Tjanjin, et Santiago ont déménagé dans des locaux leur permettant d'accueillir de nouveaux collaborateurs.

L'année 2022 fut marquée par l'aménagement des espaces de travail de filiales : la création de CHS à Roissy (CLASQUIN Handling Solutions) dont les locaux regroupent désormais les collaborateurs parisiens de CLASQUIN France et LCI et un entrepôt logistique, et l'amélioration de l'environnement

En 2023, les bureaux des sociétés rachetées seront au cœur de nos actions.



*La méthodologie de calcul a évolué pour le Taux de fréquence.

#4. Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives

Depuis des années, les équipes CLASQUIN se mobilisent via le sport et impliquent les collaborateurs dans de nombreuses opérations sportives :

- CLASQUIN a renouvelé l'opération « Run United ». Le but : s'engager par agence à courir un certain nombre de kilomètres. Opération réussie puisque CLASQUIN a dépassé son objectif en courant plus de 4 058 km à travers le monde. Nous espérons pouvoir continuer ce type d'opération l'année prochaine.
- L'édition 2022 du « Run in Lyon » a été également l'occasion de mobiliser 40 collaborateurs lors d'une course à travers Lyon
- Enfin, CLASQUIN propose à l'ensemble des collaborateurs du Groupe de participer à des conférences sur la motivation, la concentration et l'esprit d'équipe animées par notre ambassadrice de marque Anouk Garnier, vice-championne du monde de course d'obstacles et coach sportif. Cette année notre partenariat a été étendu à Anthony Frontera, un collaborateur de CLASQUIN. À eux deux,

ils navigueront au fil de leurs courses dans les agences du Groupe permettant ainsi d'aller toucher encore plus l'esprit compétiteurs de nos équipes. Ainsi, en septembre 2022, nos équipes au Portugal ont pu bénéficier d'une journée de Teambuilding animée par nos ambassadeurs. Au programme : Motivation & Performance.



Promouvoir la diversité

Objectifs du Groupe : veiller à l'égalité de traitement et promouvoir la diversité au sein de nos équipes



Démarches associées aux **Objectifs de développement durable N° 3 : bonne santé et bien-être** et **N° 5 : Égalité entre les sexes**; **N° 8 : Travail décent et croissance économique** et **N° 10 : Inégalités réduites**

#1. Égalité de traitement

CLASQUIN assure une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, tant en termes de rémunération, que de qualification et d'évolution professionnelle, notamment lors des « People Review » annuelles qui sont menées

dans chacune des filiales du Groupe.

Chaque année, un état des lieux de la « Politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale » est également présenté au Conseil d'Administration.

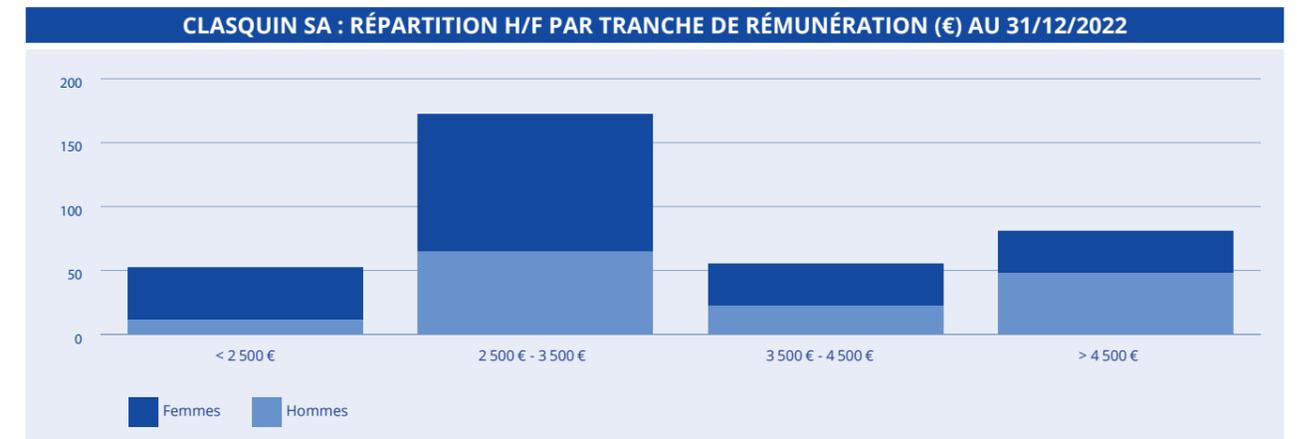
Répartition H/F des salariés permanents du Groupe au 31/12/2022

Au 31/12/2022, 56% des salariés permanents du Groupe sont des femmes (répartition identique sur l'ensemble des contrats : 55,9 %).

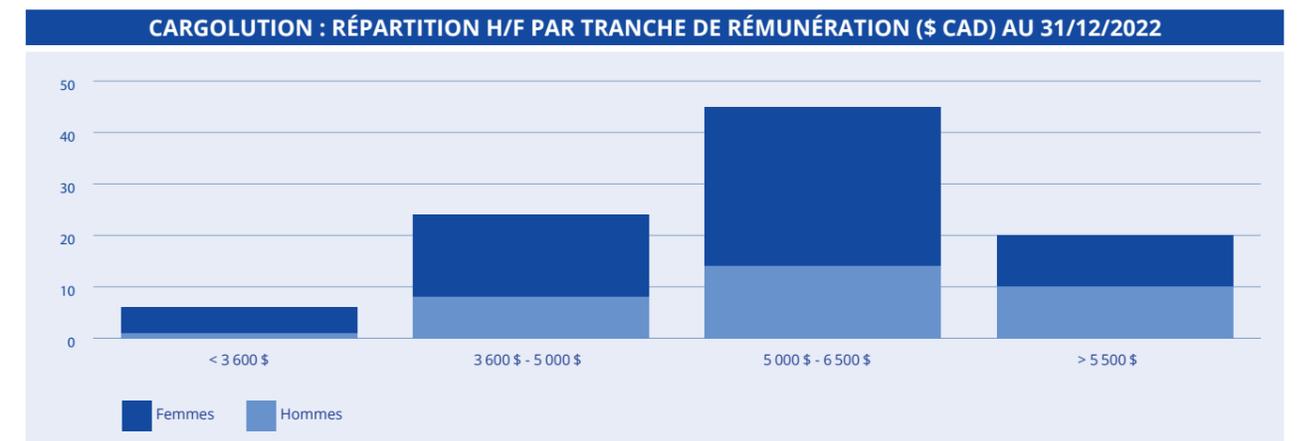


Focus sur la répartition des femmes et des hommes par tranche de rémunération sur nos 3 principales filiales (CLASQUIN SA, CLASQUIN SHANGHAI et CARGOLUTION)

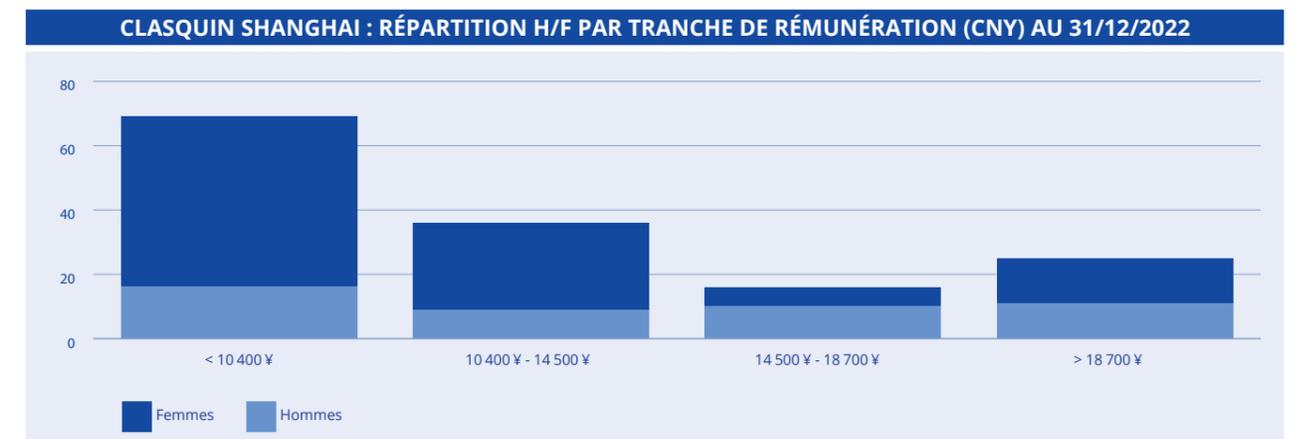
• Répartition des femmes et des hommes par tranche de rémunération mensuelle chez CLASQUIN SA au 31/12/2022.



• Répartition des femmes et des hommes par tranche de rémunération mensuelle chez CARGOLUTION (Canada) au 31/12/2022.



• Répartition des femmes et des hommes par tranche de rémunération mensuelle chez CLASQUIN SHANGHAI au 31/12/2022.



*Pour information, le taux de change moyen 2021 est de 1 EUR = 7,19 CNY.

En France : un index de l'Égalité femmes-hommes obligatoire depuis 2020

Cet index est construit autour d'indicateurs très précis et définis par la loi et a pour objectif de cibler les écarts de salaire pouvant exister entre les salariés hommes et femmes.

- Au sein de CLASQUIN SA, il est constaté un écart de rémunération annuelle entre les femmes et les hommes - toutes tranches d'âge et tous statuts confondus, très faibles (à hauteur de 0,6 %) et un écart d'augmentation en faveur des femmes de 3,7 %. En effet, en 2022, 38,6 % de femmes ont bénéficié d'une augmentation contre 34,9 % d'hommes.

Ces faibles écarts constatés permettent ainsi d'obtenir la note de 94 sur 100 points à l'index 2023 au titre de 2022.

- Et au sein de LCI-CLASQUIN, il est constaté un écart de rémunération en faveur des femmes de 4,9 % et un écart de taux d'augmentation en faveur des femmes de 6,7%

Le ratio d'équité

Le Groupe CLASQUIN n'est aujourd'hui pas soumis à la loi Pacte mais a choisi volontairement de publier ce ratio pour mesurer ses performances en matière de politique salariale.

Le ratio d'équité apprécie l'écart entre la rémunération de chaque dirigeant de filiale et la rémunération moyenne des salariés permanents de la filiale. Les ratios calculés au sein des filiales CLASQUIN se situent entre 2 et 10,5. Ils reflètent les politiques en place, notamment le partage du profit via le CPS (Collective Performance Sharing), et l'équité salariale guidée par les processus de people review.

Focus sur les femmes managers dans le Groupe

Le Groupe CLASQUIN accorde également une place importante au positionnement des femmes dans l'entreprise. En 2022, le Groupe compte 55,9 % de femmes dans l'effectif total. Et parmi les managers du Groupe (toutes filiales)

#2. Égalité de recrutement

Le Groupe veille à ce que la politique et le processus de recrutement et d'intégration ne soient pas discriminants à travers la sensibilisation de ses chargés de recrutement et des managers.

permettant ainsi d'obtenir la note de 90 sur 100 points à l'index 2023 au titre de 2022.

Ces très bons résultats reflètent une politique d'égalité salariale mise en œuvre depuis des années et qui fait partie intégrante de la stratégie, des valeurs et de la culture de l'entreprise.

À l'international

Au Canada, dans le cadre de la loi sur l'équité salariale, une analyse des écarts de rémunération entre Hommes et Femmes est réalisée chaque année. Des ajustements de salaire peuvent être faits en fonction des résultats.

Parmi les 95 salariés présents au 31/12/2022, 12 ont été promus au cours de l'année au sein de notre filiale canadienne, dont 75 % de femmes.

En Chine, 6 salariés ont été promus en 2022, dont 50 % de femmes.

En 2022, le cabinet GALEA a analysé la publication de ratios d'équité de 83 entreprises (sur les données 2021). 42 % de ces sociétés présentaient un ratio entre 0-20, intervalle dans lequel se place le Groupe CLASQUIN.

En comparaison, un leader français du secteur publiait au titre de 2019 un ratio d'équité (sur la rémunération moyenne au niveau de sa holding) de 38,1.

45,5 % sont des femmes. Cela résulte d'une volonté du Groupe de se concentrer sur la progression des femmes managers.

En 2022 l'équipe de recrutement France a suivi une formation sur le handicap afin de mieux appréhender le sujet et de construire un plan d'action de recrutement dans le cadre de l'accord handicap négocié fin 2022.

#3. Politique Handicap



En France, un accent a été mis tout particulièrement sur le développement de la politique handicap à travers :

- La signature d'un premier accord handicap entré en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

En effet, dans la continuité de sa politique RSE, les filiales France du groupe CLASQUIN se sont engagées pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, en signant un accord d'une durée d'un an (en vigueur au 1^{er} janvier 2023).

Cet accord confirme notre volonté d'agir pour faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de CLASQUIN, par le biais d'actions pérennes visant à : favoriser le recrutement, assurer le maintien dans l'emploi des collaborateurs concernés par le handicap, développer des réponses adaptées et innovantes aux besoins spécifiques de nos agences et enfin informer, guider, former et sensibiliser les collaborateurs.

Plus concrètement, les mesures mises place à travers cet accord sont :

- La formation des 3 référentes handicap et de l'équipe recrutement ;
- L'accompagnement des collaborateurs pour la constitution de leur dossier RQTH ;
- Le suivi individualisé des salariés reconnu travailleur handicapé par les référentes handicap ;
- L'autorisation de s'absenter 2 demi-journées pour se rendre à des rendez-vous médicaux ou administratifs liés au handicap ;
- La réalisation d'un audit interne d'accessibilité de nos sites ;
- La création d'un catalogue d'Entreprises Adaptées et ESAT auxquels chaque agence peut faire appel pour la réalisation de prestations (type traiteurs, gestion des espaces verts, impressions etc.) ;
- Une animation lors de la semaine européenne du handicap en novembre : jeu-questionnaire transmis à l'ensemble des collaborateurs France (195 participants) et l'envoi de plusieurs communications à l'externe sensibilisant sur cette thématique et montrant l'engagement du Groupe CLASQUIN, notamment via le témoignage sur son intégration d'une salariée en situation de handicap.



Part des salariés en situation de handicap dans l'effectif total

La valeur pour le périmètre CLASQUIN SA et ses filiales françaises tel que défini dans l'accord handicap est de 2,40 %.

Plus précisément il y a :

- 9 salariés en situation de handicap au 31/12/2022 (soit 2,26 % de l'effectif total au 31/12/2022) chez CLASQUIN SA,
- 3 salariés en situation de handicap au 31/12/2022 (3,53 % de l'effectif au 31/12/2022) chez LCI-CLASQUIN.

En 2022, CLASQUIN SA, & LCI-CLASQUIN sont soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (plus de 20 ETP) fixée à 6 %, celle-ci est remplie partiellement.

	2022		2021	
	OBLIGATION D'EMPLOI	ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN EN SITUATION DE HANDICAP DÉCLARÉS	OBLIGATION D'EMPLOI	ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN EN SITUATION DE HANDICAP DÉCLARÉS
CLASQUIN SA	21 ETP	8,7 ETP	19 ETP	6,82 ETP
LCI CLASQUIN	4 ETP	2,13 ETP	4 ETP	1,15 ETP

ASI, FAE, CHS et Transports PETIT ne sont pas concernés par l'obligation d'emploi (société de moins de 20 salariés en ETP).

Objectifs 2023 liés à cette politique handicap en France :

- Passer de 2,40 % à 3 % de salariés en situation de handicap sur l'ensemble de nos filiales France.
- Augmenter significativement le recours aux ESAT et Entreprises Adaptées.

DOMAINE DE RISQUE
INDICATEURS ASSOCIÉS



Égalité femmes-hommes
- Handicap



Part des femmes dans l'effectif (périmètre Groupe) - répartition des effectifs par genre (périmètre groupe) - répartition des effectifs par genre et tranche de rémunération - périmètre CLASQUIN SA, CLASQUIN SHANGHAI, Cargolution) - nombre d'équivalents temps plein en situation de handicap employé dans les Entités françaises de CLASQUIN de plus de 20 salariés ETP et pourcentage de salariés en situation de handicap dans l'ensemble des filiales françaises (KPI)



4

PARTNER : UN PARTENAIRE RESPONSABLE

- 57 . SÉCURISER VOS DONNÉES
- 58 . APPLIQUER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE ET INDÉPENDANTE
- 59 . PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION
- 60 . S'IMPLIQUER AU QUOTIDIEN EN FAVEUR DE LA SOCIÉTÉ QUI L'ENTOURE

PARTNER : un partenaire responsable



PARTNER	ACTIONS CLASQUIN	ODD	DESCRIPTION	PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT
Sécuriser vos données	Prévenir les menaces & sécuriser notre organisation.		Promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous	Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme
Appliquer une gouvernance responsable et indépendante	Impliquer le management dans la RSE		Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	
Prévenir et lutter contre la corruption	Lutter contre la corruption en s'engageant à son échelle par le déploiement de mesures permettant de prévenir, de détecter et de lutter contre les faits de corruption et de trafic d'influence		Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	
			Promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous	Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin
S'impliquer au quotidien en faveur de la société qui l'entoure	S'impliquer localement et permettre aux salariés de s'impliquer eux aussi	 	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous Des partenariats efficaces entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

Sécuriser vos données

Objectifs du Groupe : prévenir les menaces & sécuriser notre organisation



Démarche associée à l'Objectif de développement durable N° 16 : Promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous

Actions

- Maintien en condition opérationnelle d'un Centre de Sécurité Opérationnel (SOC) avec Airbus Cyber Security. En 2022, nous avons amélioré notre capacité de détection par l'intégration dans la supervision d'un antivirus de dernière génération nous permettant de passer vers un SOC Next Gen. Le SOC réalise une surveillance 24/24 7/7 de tous les services cœurs de métier ou à risques cybers.
- Application d'une stratégie de sécurité basée sur le principe du Zéro trust : la sécurité du poste de travail est renforcée, les modalités de connexions sont optimisées et les moteurs d'analyses et de détections plus performants.
- En 2022 :
 - 100 % des utilisateurs CLASQUIN répondent aux prérequis de la double authentification ;
 - 2 audits de sécurité menés ;
 - Le Groupe CLASQUIN présente une posture de sécurité excellente évaluée par Microsoft à 84/100 (Notation Microsoft Score) (88/100 en 2021). La baisse de 4 points est due à de nouvelles fonctionnalités de sécurité introduites par Microsoft. CLASQUIN travaille à leur intégration dans son écosystème.
- Suivi du niveau de sensibilisation des utilisateurs par des campagnes de simulation de phishing
 - 5 campagnes de phishing envoyées à tous les collaborateurs CLASQUIN dans le monde ;
 - 71% des collaborateurs ont suivi une session de sensibilisation suite à une campagne de phishing.
- En 2022, CLASQUIN a accéléré sur la stratégie Zéro Trust en déployant une politique de Cybersécurité Groupe afin de maintenir un contrôle continu sur ses équipements au

travers d'audits et d'améliorer le pilotage des sujets Cyber en interne et chez ses partenaires. En 2023, CLASQUIN travaille à systématiser l'application de la politique Cybersécurité au processus d'intégration des sociétés acquises ainsi qu'à ses partenaires.

- En parallèle, CLASQUIN finalise sa stratégie d'utilisation de solutions cloud (métier et Finance) pour plus d'agilité et de productivité.

DOMAINE DE RISQUE INDICATEURS ASSOCIÉS

Cybersécurité
Nombre des utilisateurs équipés de la double authentification (périmètre Groupe), nombre d'audit de sécurité réalisé (périmètre Groupe), Notation Microsoft Score (périmètre Groupe)



Appliquer une gouvernance responsable et indépendante

Objectifs du Groupe : impliquer le management dans la RSE



Démarche associée à l'Objectif de développement durable n° 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Parité des organes de décision

Entreprise internationale, CLASQUIN s'appuie sur une gouvernance fondée sur trois organes de gestion clé :

1. Le Conseil d'Administration (Board) est en charge de la stratégie, de la politique générale et de l'organisation du Groupe. Il est composé de 3 femmes satisfaisant les objectifs de parité. 3 administrateurs indépendants sont également membres du Conseil.

Comité RSE

Le Conseil d'Administration a en outre décidé la création d'un comité RSE ayant pour mission de l'assister dans le suivi des questions de responsabilité sociale et environnementale. Le Conseil s'appuie sur les travaux de ce Comité pour les sujets relevant de la stratégie en matière de RSE et de sa mise en œuvre notamment au travers de la rédaction de la DPEF (Déclaration de Performance Extra Financière).

Le Comité RSE a pour mission de veiller à ce que le Groupe anticipe les enjeux et opportunités extra financiers associés à son activité afin de promouvoir une création de valeur responsable sur le long terme.

Le Conseil d'Administration a nommé à l'unanimité Madame Claude REVEL, administratrice indépendante, en qualité de membre et Présidente du Comité RSE et Madame Laurence ILHE, membre du Comité RSE.

2. Le Comité exécutif (EXECOM) assure le pilotage de la stratégie et de la politique générale (1 femme/3 membres)
3. Le Monthly General Management Meeting (MGMM) rassemble le Comité exécutif, les Directeurs Fonctionnels et les Directeurs de zones géographiques. Il assure la mise en œuvre opérationnelle des activités et projets (2 femmes/11 membres).

Le Comité pourra en outre s'appuyer, sur toute expertise, interne et externe pour l'accomplissement de ses missions.

CHIFFRES CLÉS

3

femmes au Conseil d'administration

2

femmes au MGMM

45,5 %

femmes managers

Prévenir et lutter contre la corruption

Objectifs du Groupe : lutter contre la corruption en s'engageant à son échelle par le déploiement de mesures permettant de prévenir, de détecter et de lutter contre les faits de corruption et de trafic d'influence



Démarche associée à l'Objectif de développement durable N° 16 : Action & Paix promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous

- Le Conseil d'Administration du Groupe CLASQUIN a adopté en décembre 2017 un plan de lutte anticorruption portant diverses mesures dans le respect de la Loi « Sapin 2 ».
- Le Code de conduite anticorruption Middlenext a été adopté et promu au sein de l'ensemble du Groupe en 2018. Ce code a été diffusé en 4 langues, accompagné d'un message du Président Directeur Général à l'ensemble des salariés du Groupe.
- Un dispositif de lanceur d'alerte a été mis en place en 2018, permettant l'évaluation des potentielles alertes en interne, tout en respectant un impératif de confidentialité. Ce dispositif a été mis à jour pour donner suite à la loi Wasserman du 16 mars 2022. Aucune alerte n'a été adressée au Comité éthique en 2022.
- La cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence a été revue pour l'année 2022. Elle continuera de faire l'objet de revues régulières (revue annuelle et revue en fonction des circonstances telles que nouvelles activités ou nouvelles implantations).
- Parallèlement, le Groupe a déployé en 2019 le projet d'intégration de ses outils financiers (Workday, Viareport, Kiriba) dans la plupart de ses filiales, permettant de séparer les différentes tâches comptables et ainsi de renforcer les contrôles sur les opérations financières et comptables.
- Le renforcement des procédures d'évaluation des tiers se poursuit (notamment via les outils du projet d'intégration des outils financiers, le déploiement de la procédure dite de « Denied Party Screening » au sein du Groupe, et la mise en place d'une méthode de catégorisation des tiers en vue de renforcer l'évaluation des tiers les plus à risques).
- Des formations régulières ont lieu auprès des équipes sur la politique du Groupe en matière de lutte contre la

corruption, dont une formation d'E-learning organisée depuis 2020 qui se poursuit chaque année à destination de l'ensemble des nouveaux collaborateurs du Groupe (en 4 langues, français, anglais, chinois et espagnol). Des formations renforcées sont également dispensées auprès des équipes les plus sensibles aux risques de corruption. En 2022, 80,2 % des collaborateurs ciblés du Groupe ont été formés à l'anticorruption, soit 58 personnes par un e-learning en Anglais, 99 par un e-learning en français, 21 par un e-learning en espagnol, et 22 personnes par un e-learning en chinois et deux sessions de formation en présentiel ont été réalisées auprès de 59 collaborateurs ciblés avec un taux de participation de 100 %.

- La politique Cadeaux et invitations adoptées et déployées à l'ensemble du Groupe, mise à jour en 2022.
- Un questionnaire dédié conformité anticorruption pour les besoins des audits d'acquisitions de nouvelles sociétés.

DOMAINE DE RISQUE
INDICATEURS ASSOCIÉS



Corruption



Nombre d'alertes adressées au comité éthique, Taux de collaborateurs cibles ayant suivi un événement de sensibilisation anticorruption (KPI) (périmètre Groupe)

80,2 %

collaborateurs formés à l'anti corruption

S'impliquer au quotidien en faveur de la société qui l'entoure

Objectifs du Groupe : s'impliquer localement et permettre aux salariés de s'impliquer eux aussi



Démarche associée à l'Objectif de développement durable N° 4 : Éducation de qualité, N° 8 : Travail décent et croissance économique et N° 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs

Actions :

Le Groupe s'implique depuis de nombreuses années à l'international par le biais de ses agences agissant en autonomie au travers d'actions de proximité, de dons.

Fondation CLASQUIN

Sensible depuis toujours à l'intérêt porté aux autres au sens large et aux valeurs d'engagement, d'intégrité et d'enthousiasme, CLASQUIN a décidé d'aller plus loin en se dotant structurellement d'une fondation en 2021. Créée sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation CLASQUIN a pour objet de soutenir des personnes, œuvres ou organismes d'intérêt général notamment en faveur de l'enfance et/ou des femmes dans les domaines de l'éducation, l'environnement et de la santé.

Le Fonds peut à titre exceptionnel intervenir dans tout autre domaine de l'intérêt général.

La Fondation CLASQUIN accompagne des associations sélectionnées pour leur efficacité et leur impact très concret qui agissent auprès des enfants et/ou des jeunes dans le monde entier.

En 2022, la Fondation CLASQUIN choisit de reverser 1 % de son EBT soit un montant de **250 694€**, au travers de 14 actions sélectionnées et validées par le COMEX de la Fondation :

- Particulièrement sensible à l'égalité des chances, à la réussite scolaire et à l'insertion dans l'emploi, la Fondation CLASQUIN soutient «*Ma chance, moi aussi*» (50 000 €), «*Sport Dans la Ville*» (70 000 €) la Fondation «*La Mache*» (5 000 €). Elle renouvelle également son engagement vers l'association «*60 000 Rebonds*» (2 000 €), ou «*Ressort*» (2 000 €).
- Sensibles à contribuer activement à l'intérêt général, la Fondation CLASQUIN a choisi de soutenir également «*Action contre la Faim*» (2 500 €), «*Les Restaurants du Cœur*» (1 000 €), la «*Fondation des petits frères des pauvres*» (1 000 €), le Foyer «*Notre-Dame des Sans-Abris*» (1 000 €), «*Courir pour elles toutes*» (5 000 €), la fondation «*Hospices Civils de Lyon*» (10 000 €) et enfin «*Rebonds Auvergne-Rhône-Alpes*» (3 000 €).



Associations portées par nos collaborateurs

Une de nos collaboratrices a proposé que la Fondation CLASQUIN soutienne l'association «*ADAAT Alpha1-France*» qui regroupe les personnes atteintes du déficit en Alpha-1 antitrypsine. Ses 2 enfants sont atteints de cette maladie.

La Fondation CLASQUIN a décidé de soutenir l'association à hauteur de **4 000 €**.

L'objectif de la Fondation CLASQUIN sur 2023 est de poursuivre le soutien des personnes, œuvres ou organismes d'intérêt général notamment en faveur de l'enfance, des jeunes et/ou des femmes dans les domaines de l'éducation, l'environnement et de la santé sous forme de dons mais aussi d'avancer sur un dispositif d'engagement sous forme de participation des collaborateurs : visite entreprise avec des jeunes pour partager sur leurs métiers, projets solidaires, parrainage ou/et bénévolat.

DOMAINE DE RISQUE
INDICATEURS ASSOCIÉS



Corruption

Nombre d'alertes adressées au comité éthique, Taux de collaborateurs cibles ayant suivi un événement de sensibilisation anticorruption (KPI) (périmètre Groupe)

1%

EBT reversé

14

associations supportées par la Fondation CLASQUIN

5

PLANET : UNE GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES

67. MAÎTRISER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

74. ÊTRE EXEMPLAIRE

PLANET : une gestion responsable des ressources



PLANET	ACTIONS CLASQUIN	ODD	DESCRIPTION	PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT
Maîtriser nos impacts environnementaux	Bilan Carbone		Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
	Suivre, réduire et maîtriser nos émissions et celles de nos clients	   	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation Établir des modes de consommation et de production durables Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
Être exemplaire	Mieux comprendre les enjeux liés au changement climatique	 	Établir des modes de consommation et de production durables Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
	Accompagner nos parties prenantes vers une supply chain décarbonée : offre « smart green »	  	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation Établir des modes de consommation et de production durables Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
	Sensibilisation & gestion des déchets	  	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous Établir des modes de consommation et de production durables Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Maîtriser nos impacts environnementaux

Objectifs du Groupe : guider notre organisation dans la maîtrise de leur impact environnemental à court, moyen et long terme

En tant que risque environnemental majeur, le changement climatique est un domaine clé pour CLASQUIN. Le Groupe continue d'investir dans des initiatives visant à réduire ses impacts environnementaux et à promouvoir une économie plus durable pour tous. Notre cœur métier étant l'organisation de transports internationaux pour le compte de nos clients, il nous semble donc important de participer à la décarbonation de la Supply Chain de nos clients qui représente la majeure partie de nos émissions de gaz à effet de serre

Bilan Carbone

 Démarche associée à l'Objectif de développement durable N° 13 : Action pour le climat. Le bilan carbone et la collecte de données sur les émissions de gaz à effet de serre ont pour objectif de mieux comprendre les impacts environnementaux des activités de notre entreprise et d'identifier des pistes d'amélioration pour réduire ces impacts. Cette initiative vise ainsi à contribuer à la lutte contre le changement climatique en réduisant les émissions de gaz à effet de serre.

Le bilan carbone est un outil de mesure des émissions de gaz à effet de serre (GES) qui permet d'évaluer l'empreinte carbone d'une entreprise. Nous avons donc décidé de ré-aliser notre bilan carbone pour les années 2021 (nouvelle collecte pour y inclure plus de données et retraitement des données ainsi collectées) et 2022 à l'échelle du groupe.

Afin d'établir nos bilans carbonés, nous avons suivi les étapes suivantes :

- **Définition du périmètre à prendre en compte :** nous avons cartographié nos activités et identifié les sources d'émissions comme la consommation d'énergie des bâtiments et machines, les déplacements professionnels, nos locaux, équipements informatiques, achats de services, les véhicules utilisés, ainsi que les émissions liées aux transports que nous organisons pour le compte de nos clients.

Nous avons ainsi pu faire évoluer notre méthode de collecte des données pour plus de granularité et pouvoir la reproduire sur les années futures.

- **Mesure des émissions :** nous avons collecté les données nécessaires pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre liées à chacune des sources identifiées. Cela a inclus la collecte de données sur la consommation d'énergie, les kilomètres parcourus par les véhicules de l'entreprise, les achats de matières premières et les émissions liées à nos produits et services mais aussi les émissions liées aux déplacements domicile-travail de nos collaborateurs ainsi que leurs habitudes alimentaires.



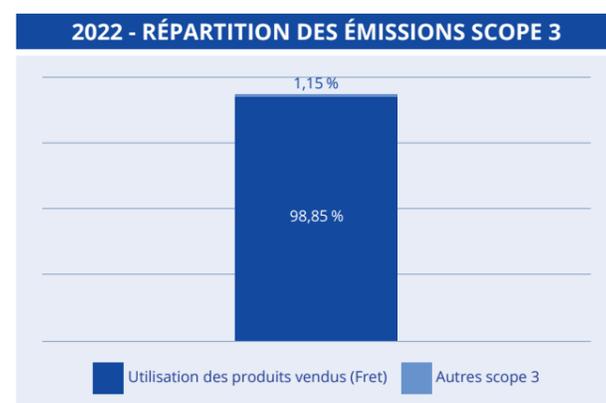
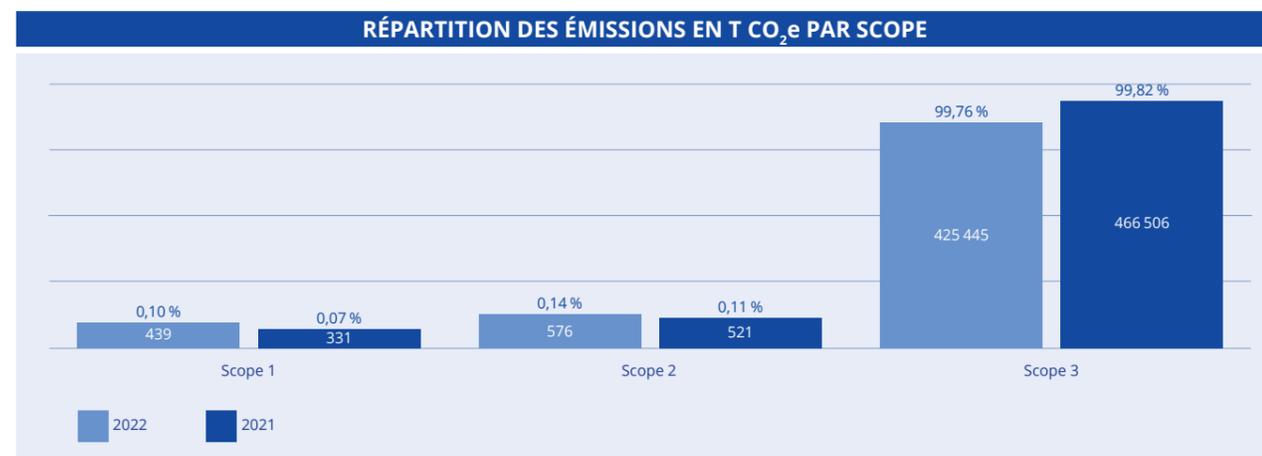
SCOPE	2022	2021
Scope 1	439	331
Émissions directes des sources fixes de combustion	72	13
Émissions directes des sources mobiles de combustion	265	226
Émissions directes fugitives	101	91
Scope 2	576	521
Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	576	521
Scope 3	425 445	466 506
Produits et services achetés	2 306	1 916
Biens immobilisés	1 241	988
Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou 2)	151	129
Déchets générés	58	60
Déplacements professionnels	369	182
Déplacements domicile travail	786	786
Utilisation des produits vendus	420 534	462 445
Grand Total	426 460	467 358

Données exprimées en t CO₂e (tonnes de CO₂ équivalent).

Données 2021 recueillies et retraitées par la plateforme WeCount selon la même méthodologie utilisée en 2022.

La mesure des émissions a été effectuée en utilisant la plateforme WeCount qui propose une solution complète pour calculer, analyser et réduire l'empreinte carbone.

La plateforme a été développée en respectant tous les standards en vigueur (ADEME, GHG Protocol ...) et permet d'accéder à l'ensemble des reportings réglementaires (Bilan Carbone, GHG, ISO, CDP).



Les résultats montrent que notre scope 3 (composé majoritairement des émissions générées par l'organisation de transport de Fret pour le compte de nos clients) représente 99,76 % de l'ensemble de nos émissions à l'échelle du Groupe en 2022. Le différentiel entre 2021 et 2022 s'explique par la baisse des tonnages transportés et donc mécaniquement des émissions y étant liées.

Pour autant, CLASQUIN ne néglige pas ses émissions de scope 1 et 2 et travaille sur différents axes comme :

- La mobilité des personnes, tant sur le sujet domicile-travail que sur les déplacements professionnels
- Les achats de biens et services, couvrant tant les moyens de production des équipes (informatique, télécom, mobilier, papier...) que les services sous-traités (banque, assurance, conseil, ...).
- En interne, CLASQUIN apporte un support à ses filiales les plus émettrices de Gaz à effet de serre afin de réduire leur impact vis-à-vis de ses clients, CLASQUIN continue d'intégrer chaque fois que possible une approche Green, sous forme de Business case personnalisés.

Ces bilans Carbones vont nous permettre de faire des analyses poussées de nos émissions et identifier les principales sources d'émissions et les opportunités pour les réduire. Ainsi un plan d'action va être élaboré afin de continuer les actions déjà engagées comme l'utilisation d'énergies renouvelables, la gestion de nos déchets, l'accompagnement de nos clients, etc. et définir des objectifs de réduction.

DOMAINE DE RISQUE INDICATEURS ASSOCIÉS

Changement climatique - Prise de conscience Environnementale

426 460

Tonnes CO₂



Suivre et réduire nos émissions liées à la consommation électrique

Démarche associée à l'Objectif de développement durable N° 7 : Énergie propre et d'un coût abordable : en optant pour l'utilisation de l'énergie renouvelable et en réduisant les émissions de CO₂e, CLASQUIN contribue à la lutte contre le changement climatique et à la promotion de sources d'énergie propres et renouvelables. La réduction de la consommation d'énergie et la transition vers une énergie propre sont des mesures essentielles pour atteindre cet objectif de développement durable.

CLASQUIN s'engage également à réduire sa consommation d'énergie. L'entreprise a opté pour une formule « énergie verte » pour alimenter ses bâtiments en France. Ainsi, nous finançons uniquement la production d'électricité renouvelable, sans émission de CO₂e, ni déchets nucléaires. Notre fournisseur s'engage à injecter dans le réseau une quantité d'électricité renouvelable qui correspond à nos consommations. En 2022, 84,02 % de la surface des bâtiments CLASQUIN en France étaient couvertes par un contrat d'électricité générant un total de 31,22 t CO₂e (dont 65,16 % sous contrat d'électricité 100 % renouvelable pour 25,56 t CO₂e).

Au Canada, l'électricité fournie provient à presque 100% d'énergie renouvelable (Hydro-électricité en majeure partie – Source *hydoquebec.com*).

En 2022, le résultat du Bilan Carbone montre que les émissions liées à la consommation d'électricité sur la base de kWh reportés de nos bâtiments sont de 138 tonnes de CO₂e (exclusion faite des bâtiments pour lesquels nous avons dû faire des estimations sur la base de la superficie), ce qui

représente une hausse par rapport à 2021* qui s'explique par l'intégration de nouveaux sites et la reprise progressive du travail en présentiel. Toutefois, les émissions par m² ont baissé par rapport à 2021, ce qui s'explique en partie par l'ajout de surfaces n'incluant pas du chauffage électrique (Tournai, Roissy CDG).

DOMAINE DE RISQUE INDICATEURS ASSOCIÉS

Changement climatique
- Prise de conscience
Environnementale

Évolution des émissions de CO₂e issues de la consommation d'électricité (périmètre France, sites sous contrat d'électricité)

	2022	2021 ¹	2022	2021 ¹	2022	2021 ¹
Émissions liées à la consommation électrique	t CO₂e		kWh		m²	
Total (hors consommation estimée)	137,75	111,04	901 641	751 930	37 181	20 339

Données 2021 recueillies et retraitées à titre indicatif par la plateforme WeCount selon la même méthodologie utilisée pour le bilan carbone 2022 (sur base kWh reportés – Hors estimations sur base superficie).

Émissions CO ₂ e (kg)/m ² 2022	Émissions CO ₂ e (kg)/m ² 2021
3,70	5,46

Suivre et réduire nos émissions liées aux déplacements des collaborateurs

Démarche associée à l'Objectif de développement durable N° 13 : Lutte contre le changement climatique : en favorisant le télétravail et en limitant les déplacements professionnels, l'entreprise contribue à réduire les émissions de gaz à effet de serre. De plus, en calculant les émissions de CO₂ liées à l'activité professionnelle de ses collaborateurs, elle les sensibilise à l'empreinte carbone et les encourage à prendre des mesures pour la réduire.

Favoriser de nouveaux modes de travail à distance

Depuis 2020, de nouvelles façons de travailler et de collaborer ont émergées grâce à l'utilisation du télétravail et à l'augmentation de l'utilisation des plateformes numériques et nous nous sommes engagés à les poursuivre.

Être attentif aux déplacements de nos collaborateurs

CLASQUIN a déployé une politique voyages permettant d'améliorer le suivi et de limiter les voyages professionnels. Un des objectifs de cette politique est de privilégier les aspects environnementaux et de n'autoriser les déplacements qu'en cas d'impossibilité d'utiliser des moyens alternatifs.

En raison des sorties progressives de confinement et d'allègement des restrictions de voyages dans certains pays, le nombre de déplacements professionnels au niveau du

Groupe a augmenté en 2022. Nous continuons toutefois à privilégier les déplacements nationaux en train plutôt qu'en avion et à favoriser les réunions Teams.

	2022	2021 ¹
Déplacements professionnels	tCO₂e	
Avion	245,4	104,34
Avion passager long-courrier avec traînées	96,02	52,99
Avion passager moyen-courrier avec traînées	65,69	15,30
Avion passager, court courrier avec traînées	52,75	27,72
Transport aérien (autres non catégorisé)	30,94	8,33
Trains	3,84	2,19
International rail [GHG]	0,3	0,18
TER	0,48	0,35
TGV	1,78	0,79
Train grandes lignes autres	1,28	0,87
Grand Total	249,24	106,53

Données 2021 retraitées à titre indicatif par la plateforme WeCount selon la même méthodologie utilisée pour 2022.

Nous continuons aussi les actions afin de réduire l'impact des déplacements en renforçant l'offre de notre Car Policy, en favorisant des véhicules de services et de fonction ayant de plus faibles émissions de GES (Flotte France au 31.12.2022 composée à 40 % de véhicules hybrides) et continuons à suivre les émissions liées aux consommations de carburant en France et Allemagne :

	2022		2021 ¹	
	Litres	tCO ₂ e	Litres	tCO ₂ e
Diesel	85 180,98	224,71	81 682,79	215,5
Essence	39 668,88	107,76	20 380,06	55,11

Données 2021 recueillies et retraitées à titre indicatif par la plateforme WeCount selon la même méthodologie utilisée pour 2022.

En complément de notre suivi des déplacements professionnels, nous avons relancé en 2022 une enquête globale à l'intention de l'ensemble de nos collaborateurs à travers le monde et leur avons proposé de calculer les émissions de CO₂e liées à leur activité professionnelle par grandes catégories (alimentation, déplacements domicile-travail, véhicules, usages numériques) grâce à l'application « Mon Empreinte pro », qui a été déclinée par WeCount en s'appuyant librement sur la version officielle de « Nos Gestes Climat » développée par l'ABC et Datagir (ADEME).

Cette démarche a permis de sensibiliser nos collaborateurs à leur empreinte carbone professionnelle et leur donner des pistes de réflexion et d'actions afin de la maîtriser et ensuite la diminuer et nous avons pu en intégrer les résultats de cette enquête à nos bilans carbone.

DOMAINE DE RISQUE INDICATEURS ASSOCIÉS

Changement climatique
- Prise de conscience
Environnementale

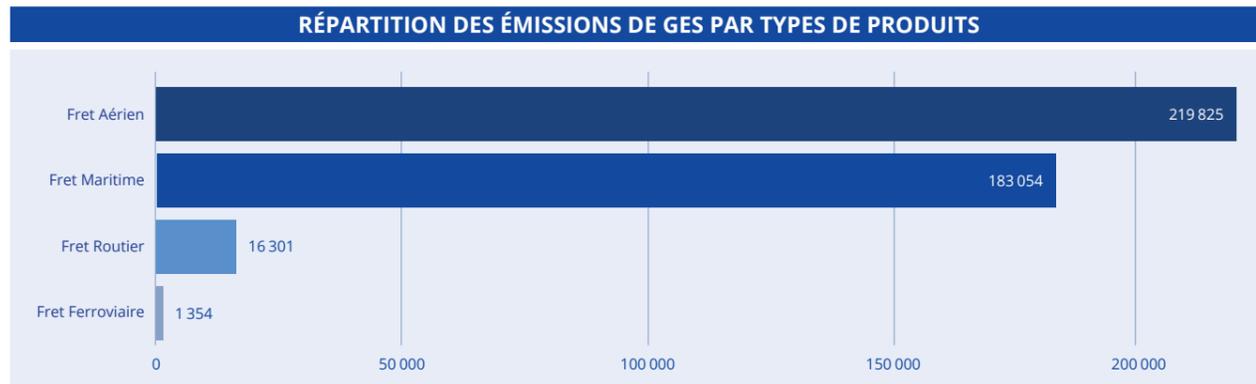
Évolution des émissions de CO₂e issues des déplacements avions et train des collaborateurs (périmètre Groupe), évolution des émissions de CO₂e issues de la consommation de carburants (périmètre CLASQUIN SA et filiales France et Allemagne)



Suivre et maîtriser les émissions liées aux transports de marchandises



Démarche associée à l'Objectif de développement durable N° 12 : Consommation et production responsables, N° 13 : Lutte contre le changement climatique et N° 9 : Industrie, innovation et infrastructure : en suivant les indicateurs de CO₂e par tonne-kilomètre et par tonne de fret, l'entreprise est en mesure de mesurer et de surveiller l'impact environnemental du transport de marchandises en termes d'émissions de gaz à effet de serre. Elle peut ainsi aider ses clients à réduire leurs émissions de GES en mettant en place des stratégies pour optimiser les opérations de transport, utiliser des véhicules plus économes en carburant ou favoriser des modes de transport moins émetteurs de GES. De plus, l'utilisation de la plateforme LiveGreen ainsi que la conformité à la norme EN16258 et au GLEC pour calculer les émissions de GES sont des exemples d'innovations technologiques et de méthodologies pour réduire l'impact environnemental du transport de marchandises.



Fort du déploiement de sa plateforme LiveGreen permettant de mettre à disposition de nos clients le calcul des émissions de GES générées par le transport de marchandises que nous organisons pour leur compte, nous avons définis l'indicateur suivant :

• **CO₂e par tonne-kilomètre** qui permet de mesurer les émissions de gaz à effet de serre produites en grammes par le transport de chaque tonne de marchandises sur chaque kilomètre parcouru.

	2022	2021	VARIATION 2022 VS 2021	
CO₂e(g)/ tonne.km (tous modes de transport)	21,52	20,31	-1,21	5,94 %
Air CO ₂ e(g)/ tonne.km	701,55	702,73	-1,18	-0,17 %
Sea CO ₂ e(g)/ tonne.km	9,66	9,50	0,16	1,67 %
Road CO ₂ e(g)/ tonne.km	67,77	69,79	-2,02	-2,89 %
Rail CO ₂ e(g)/ tonne.km	32,70	39,96	-7,26	-18,17 %

Il est intéressant de suivre cet indicateur car il permet de quantifier l'impact environnemental du transport de marchandises en termes de GES, qui contribuent au changement climatique. En mesurant les émissions de GES par unité de distance ou de charge transportée, les entreprises peuvent ainsi évaluer l'efficacité de leurs pratiques de transport et identifier des opportunités d'amélioration.

Suivre cet indicateur, nous permet également de mesurer et surveiller l'empreinte carbone de nos clients et nous pouvons ainsi les accompagner afin de mettre en place des stratégies pour réduire leurs émissions de GES, par exemple en utilisant des véhicules plus économes en carburant, en optimisant les itinéraires de transport, en utilisant des modes de transport moins émetteurs de GES (comme le transport ferroviaire) ou en favorisant des opérations de transport plus efficaces (comme le groupage de charges).

Enfin, cet indicateur peut également être utilisé afin de comparer les performances environnementales des différents modes de transport et différents opérateurs de transport. En effet, il permet de mesurer l'efficacité environnementale des différents modes de transport et de mettre en évidence les différences en termes d'émissions de GES.

Afin d'effectuer les calculs de GES des transports que nous organisons pour le compte de nos clients, nous prenons en compte l'ensemble des données opérationnelles saisies dans notre outil de gestion des transports CargoWise

(origine, destination, mode de transport, compagnies de transport, poids, etc.). La distance parcourue est ainsi calculée (en intégrant les différents stops-over) et les facteurs d'émissions applicables sont ensuite déterminés en fonction des caractéristiques du routing et du type de transport (par exemple le type de véhicule/avion/bateau et d'émission, le type de carburant, la topographie du pays, etc.).

La méthodologie de calcul utilisée est conforme à la norme EN16258 et au GLEC.

Les émissions de gaz à effet de serre sont une des causes majeures du changement climatique et leur réduction est donc cruciale pour limiter les impacts négatifs sur l'environnement.

DOMAINE DE RISQUE INDICATEURS ASSOCIÉS



Changement climatique
- Prise de conscience
Environnementale



Évolution des émissions liées au transport de Fret par mode de transport en grammes de CO₂e émis par le transport de 1 t de fret sur 1km (périmètre Groupe)



Être exemplaire

Objectifs du Groupe : s'engager pour une gestion plus durable des ressources et montrer l'exemple

Mieux comprendre les enjeux liés au changement climatique

 Démarche associée aux Objectifs de développement durable N° 12 : Consommation et production durables et N° 13 : Lutte contre le changement climatique. En répondant au questionnaire CDP sur les enjeux liés au changement climatique, CLASQUIN montre son engagement envers ces 2 objectifs et démontre aussi sa volonté de sensibiliser ses parties prenantes à ces enjeux.

En 2022 CLASQUIN a pris part pour la première fois au questionnaire du CDP portant sur les enjeux liés au changement climatique. L'entreprise a obtenu la note C, ce qui la situe dans la catégorie « sensibilisation ».

Le CDP est une organisation internationale à but non lucratif qui administre l'une des plus vastes bases de données environnementales mondiales. Son objectif est d'inciter les investisseurs, les entreprises, les États et les régions à évaluer leur impact environnemental, puis à prendre des mesures concrètes pour améliorer leur performance. Le CDP a ainsi calculé notre impact environnemental à partir de nos réponses.

Ces résultats reflètent la conscience de CLASQUIN en matière de pratiques durables et il est important de noter que cette notation place l'entreprise dans la moyenne du secteur, ce qui est encourageant.

Cette participation au questionnaire CDP montre l'engagement de CLASQUIN à prendre en compte les défis environnementaux auxquels l'entreprise est confrontée et à travailler à des solutions durables. Cela montre également la volonté de l'entreprise à améliorer ses performances environnementales afin de répondre aux normes internationales en matière de développement durable.



Nous sommes déterminés à continuer à améliorer notre performance en matière de durabilité et à travailler vers des pratiques plus responsables.

Nous sommes convaincus que cela contribuera à améliorer la performance globale de l'entreprise et à renforcer notre réputation en tant que partenaire commercial de confiance.

Marie-Laurence Merville
Responsable QHSE

Accompagner nos parties prenantes vers une supply chain décarbonée

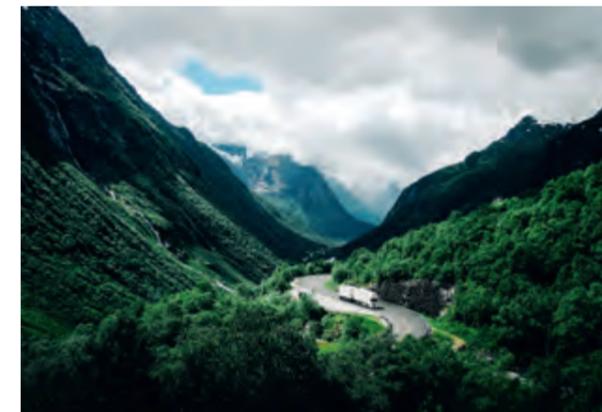
 Démarche associée aux Objectifs de développement durable N° 9 : Industrie, innovation et infrastructure, N° 13 : Action pour le climat et N° 12 : Consommation et production durables. Les émissions générées par les transports internationaux de marchandises que nous organisons pour le compte de nos clients représentent à elles seules 98,61% de notre empreinte carbone. L'offre de conseil « Smart Green » de CLASQUIN a été développée en vue d'aider les clients à adopter une Supply Chain durable en mesurant l'impact carbone de leurs transactions de transport. Elle vise également à sensibiliser les clients aux enjeux environnementaux et à mettre en place des plans de transformation concrets pour réduire leur empreinte carbone. Les trois piliers de l'offre « Smart Green » contribuent à la réduction des émissions de gaz à effet de serre en proposant des solutions alternatives de transport plus respectueuses de l'environnement et en aidant les entreprises à adopter une approche «Green first» pour leur chaîne d'approvisionnement.

Accompagner nos clients : l'offre «SMART GREEN» en 3 piliers

 **#1 LIVE GREEN**
Mesurer pour prendre conscience et mieux agir

 **#2 FAST GREEN**
Agir vite grâce à des alternatives maîtrisées

 **#3 GREEN BY DESIGN**
Reconfigurer la Supply Chain en pensant et agissant «Green first»



Lancée en 2021, nous avons continué à promouvoir notre offre de conseil « Smart Green » pour aider les entreprises à adopter une Supply Chain durable. La mesure de l'impact carbone des transactions de transport est au cœur de cette offre. CLASQUIN continue d'aider ses clients à comprendre les enjeux environnementaux et à mettre en œuvre des plans de transformation concrets grâce à une analyse approfondie des données de transport (distance, poids, moyen de transport, etc.).

L'offre « Smart Green » s'appuie sur trois piliers:

- « Live Green » qui consiste à prendre conscience de l'impact environnemental de ses transactions de transport et à agir en conséquence. Pour y parvenir, CLASQUIN propose une mesure en temps réel de l'empreinte carbone de chaque segment de transport en utilisant des

données concrètes telles que les distances parcourues, les poids transportés et les moyens de transport utilisés. Cette mesure permet de mieux comprendre les enjeux environnementaux et d'engager des actions adaptées.

- Le deuxième pilier « Fast Green » consiste à agir rapidement en utilisant des options alternatives maîtrisées. CLASQUIN est force de proposition dans l'utilisation de solutions existantes et nouvelles, comme le choix du mode de transport ou le report modal. Nous sommes ainsi capables de mettre en place de manière agile et transparente une variété de solutions ayant un impact rapide et mesurable.

- Le troisième pilier, intitulé « Green by Design », vise à reconfigurer la chaîne d'approvisionnement en adoptant une approche «Green first». Au-delà des innovations techniques qui sont encore en phase de prototypage ou à venir, CLASQUIN est convaincu qu'il peut jouer un rôle essentiel dans la décarbonation des chaînes d'approvisionnement grâce à son expertise en ingénierie organisationnelle. En travaillant avec des chiffres pour identifier les leviers d'un plan de transformation «Green» (tels que la densification, la réduction des distances, la réduction du vide, l'adéquation des emballages, le report modal, la digitalisation, etc.), CLASQUIN accompagne et met en œuvre les décisions «Green» pour une chaîne d'approvisionnement durable.

BUSINESS CASES	ACTIONS DE SENSIBILISATION
19	16

Accompagner nos sous-traitants

L'activité de CLASQUIN dépend en grande partie de ses sous-traitants et nous souhaitons les inclure dans nos démarches RSE. Notre politique de sous-traitance a été établie afin d'offrir à nos clients une flexibilité maximale, des capacités et des ressources qualifiées, ainsi que des performances durables.

Nous avons ainsi rédigé plusieurs documents d'engage-

ments minimums qui seront déployés en 2023 et plus particulièrement une déclaration de Conscience environnementale dans laquelle nos sous-traitants devront s'engager à soutenir les efforts de CLASQUIN dans la gestion et la réduction de nos impacts et risques environnementaux et à être force de proposition pour nous aider à atteindre ces objectifs.

Accompagner nos collaborateurs

Nous avons continué tout au long de l'année 2022 à travailler sur la sensibilisation de nos collaborateurs afin qu'ils nous accompagnent et s'approprient pleinement nos initiatives visant à réduire nos impacts environnementaux comme la réduction des impressions, le tri des déchets et les écogestes au quotidien.

Au regard de l'accélération du réchauffement climatique ainsi que des difficultés d'acheminement en gaz liées à la guerre en Ukraine, nous avons décidé d'établir une charte de sobriété énergétique. Afin de la faire vivre au sein de

l'entreprise, nous avons commencé à établir des fiches « réflexes » qui serviront de base à une vaste campagne de sensibilisation interne en 2023 sur différents thèmes :

- La sobriété des usages numériques ;
- Les déplacements professionnels ;
- L'écoconduite ;
- Les petits gestes du quotidien ayant un grand impact sur nos consommations d'énergie ;
- La gestion du chauffage et de la climatisation.

Gestion des déchets

• Depuis de nombreuses années, CLASQUIN travaille avec la société ÉLISE, Entreprise adaptée qui contribue à l'emploi des personnes en situation de handicap, afin de valoriser les déchets quotidiens tels que les bouteilles, gobelets en plastique, canettes en métal, carton, papiers, piles et ampoules. Les autres déchets tels que les dosettes de cafés et les cartouches d'imprimantes sont également recyclés par les fournisseurs directement concernés.

• En 2022, 9 agences de CLASQUIN France sont intégrées au programme de recyclage. La communication régulière des bilans chiffrés est une source de motivation pour les collaborateurs. En 2022, nous obtenons -2 172 kg de CO₂ non rejetés, en légère baisse par rapport à 2021.

DOMAINE DE RISQUE INDICATEUR ASSOCIÉ

Gestion des déchets
- Prise de conscience
Environnementale

Évolution de la quantité
de déchets recyclés (périmètre
CLASQUIN SA et filiales FR)

-2 172

Kg de CO₂ non rejetés en 2022

SITE	QUANTITÉ (Kg)	FTE	SURFACE (m²)
BORDEAUX	73,50	12	250
LE HAVRE	122,50	35	424
PARIS CDG AIRPORT + PARINORD 2	1 880,55	99	5 751
MULHOUSE	62,00	9	193
NANTES	683,20	43	628
VITROLLES	395,00	22	1 444
LYON HO	1 134,00	74	1 081
LYS AIRPORT	1 331,00	68	3 742
GRAND TOTAL	5 681,75	362	13 513
COUVERTURE²		77,68 %	58,90 %

ATTENTION :

1. Lors de l'établissement du bilan carbone 2022, il a été décidé de faire une collecte de données plus poussée en intégrant notamment de nouvelles données relatives au scope 3 (déplacements professionnels des pays autres que France, données de consommation des véhicules de fonction autre que France, etc.). Il nous a semblé intéressant de procéder à une nouvelle collecte des données 2021 afin de les retraiter selon la même méthodologie utilisée pour le Bilan Carbone 2022 (Plateforme WeCount) et ainsi pouvoir comparer des éléments comparables. Pour cette raison, les données présentées pour 2021 peuvent être différentes de celles publiées officiellement dans la DPEF 2021.

2. EXACIEL non inclus dans les données reportées.



6 NOTRE MÉTHODOLOGIE

- 82 . DESCRIPTION DE LA MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION, DE HIÉRARCHISATION, DE SÉLECTION ET DE VALIDATION DES PRINCIPAUX RISQUES DANS LA DPEF
- 83 . PÉRIMÈTRE (CONSOLIDÉ ET TEMPOREL)
- 84 . EXCLUSIONS & LIMITATIONS
- 85 . PERSONNE RESPONSABLE DE LA PUBLICATION ET CONTACT

Notre méthodologie



Méthodologie d'identification, de hiérarchisation, de sélection et de validation des principaux risques

Le Groupe CLASQUIN fait partie des sociétés mentionnées au 2° du I de l'article L.225-102-1 du code de commerce dont le total du bilan en euros dépasse 100 millions d'euros, le montant net du chiffre d'affaires dépasse 100 millions d'euros et le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 500. Il est donc soumis à la production d'une déclaration de performance extra financière (DPEF) intégrée à son rapport de gestion. Le périmètre de la présente déclaration intègre l'ensemble de sociétés pour lesquelles CLASQUIN établit des comptes consolidés.

L'établissement de la DPEF couvrant l'année civile 2022 répond à l'article R. 225-105 du Code de commerce conformément aux nouvelles obligations réglementaires issues de l'ordonnance no 2017-1180 du 17 juillet 2018 transposant la Directive 2014/95/UE du 22 octobre 2014. Elles font l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant donnant lieu à un avis qui figure dans la partie 07. Rapport Organisme tiers indépendant de la présente déclaration (ou en annexe).

Périmètre (consolidé et temporel)

Périmètre People

La DPEF est élaborée en cohérence avec le reporting financier et les données quantitatives sont issues du système d'information interne. Les données sont reportées en référence aux périmètres suivants :

- **Groupe** : Le périmètre dit « Groupe/groupe CLASQUIN/CLASQUIN » intègre les données consolidées du Groupe CLASQUIN ;
- **France** : Le périmètre dit « France » intègre les données RSE relevant des entités CLASQUIN SA (399 salariés), ainsi que nos entités CLASQUIN Fairs & Events (F&E) (4 salariés), Art Shipping International (ASI) (5 salariés), LCI-CLASQUIN (France) (85 salariés), CLASQUIN Holding Solutions (5 salariés), Transport Petit (3 salariés) et Exaciel (17 salariés) sauf mention contraire.
- **Grande Chine** : la majorité des indicateurs regroupe également la Grande Chine, deuxième zone géographique du Groupe comptant 193 collaborateurs.
- **Canada** : cette année, la majorité des indicateurs sont également communiqués pour le Canada (filiale CARGO-LUTION) qui est le 3ème pays en termes d'effectif, après la France et la Chine, avec 95 salariés

Périmètre Partner

Le périmètre pris en compte pour le calcul de l'indicateur « Taux de collaborateurs cibles ayant suivi un événement de sensibilisation anticorruption » est constitué de l'ensemble des sociétés du Groupe, à l'exception de CVL International et Exaciel AMC Logistique, ayant rejoint le groupe sur le second semestre 2022 seulement.

Périmètre Planet

Note méthodologique : Informations environnementales et bilan des émissions de gaz à effet de serre

Les informations environnementales relatives aux émissions de gaz à effet de serre ont été calculées en se basant sur la méthode Bilan Carbone de l'ABC en utilisant en priorité les facteurs d'émissions de la Base Carbone® de l'ADEME, à l'exception des données de transport de marchandises qui ont été calculées sur la base d'une méthodologie spécifique et accréditée par le GLEC (Global Logistics Emissions Council). Nous avons choisi de présenter les résultats en

trois périmètres (Scopes 1, 2 et 3) selon le modèle préconisé par le GHG Protocol.

Les données nécessaires pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre collectées ont porté sur les surfaces de locaux (bureaux et entrepôts), la consommation d'énergie, les kilomètres parcourus ou les litres de carburant consommés par les véhicules de l'entreprise, les achats de matières premières et de services et les émissions liées à nos produits/services.

Le périmètre pris en compte est constitué de l'ensemble des filiales du Groupe, à l'exception de CVL et Exaciel ayant rejoint le groupe sur le second semestre 2022, ce qui représente 62 sites dans 19 pays pour une surface totale de 47 761m².

Les calculs ont été effectués directement sur la base des données collectées saisies dans la plateforme WeCount développée en respectant et intégrant toutes les données et facteurs d'émissions en conformité avec l'ADEME et le GHG Protocol et permettant d'accéder à l'ensemble des reportings réglementaires (Bilan Carbone, GHG, ISO, etc.).

En parallèle, une recollecte des données 2021 a été effectuée afin de permettre le calcul des émissions de GES selon la même méthodologie et permettre à titre indicatif la comparaison des données traitées de manières identiques.

Scope 1 :

Les émissions de fluides frigorigènes provenant de la climatisation de nos locaux ont été estimées sur la base d'un ratio kg/m² à l'échelle du groupe.

Les émissions liées aux véhicules en leasing ont été calculées en appliquant un facteur d'émission par type de carburant sur la base des litres consommés ou des km parcourus. Les données ont été collectées directement auprès des fournisseurs de cartes essence (France et Allemagne) ou sur base déclarative auprès des filiales concernées (Italie, Portugal, Espagne, Corée, Burkina Fasso).

La consommation de gaz naturel a été calculée sur la base des kWh PCS repris sur les factures des fournisseurs d'énergie collectées auprès des filiales concernées (Mulhouse, Tournai et Toronto) en y appliquant un facteur d'émission kgCO₂e/kWh PCS.

Scope 2 :

Les émissions liées à la consommation électrique de nos bureaux et entrepôt ont été calculées en appliquant un facteur d'émission $\text{KgCO}_2\text{/kWh}$, en prenant en compte le mix énergétique du pays concerné quand cela était possible. Dans les cas où les données n'étaient pas disponibles, une estimation a été effectuée sur la base de la surface des locaux, en y appliquant un facteur d'émission $\text{kgCO}_2\text{/m}^2$. En 2022 les estimations couvrent 22 % de la surface totale des 62 sites composant le périmètre de collecte de données.

Scope 3 :

Les émissions liées aux déplacements professionnels de nos collaborateurs ont été calculées sur la base des km passager (nombre de km par passager) effectués et du type de transport en y appliquant un facteur d'émission $\text{kgCO}_2\text{/peq.km}$. Lorsque les données km. passager n'étaient pas disponibles, nous nous sommes basés sur les données financières (prix du billet, prix de la course taxi, etc.) en appliquant un facteur d'émission $\text{kgCO}_2\text{/k€}$.

Pour les voyages en avion, les distances de vol (court/moyen/long-courriers) ont été prises en compte ainsi que les traînées de condensation. Pour les voyages en train, une ségrégation a été effectuée entre les voyages en Train à Grande Vitesse et les Trains Régionaux.

Les émissions liées aux transports de marchandises que nous organisons pour le compte de nos clients ont été calculées sur la base des éléments contenus dans nos dossiers opérationnels : modes de transport utilisés, lieux de départ et d'arrivée (afin de calculer la distance standard) en prenant en compte les transbordements, spécificités du transport en fonction des transporteurs utilisés (type de navire, d'avion, de véhicule, type de carburant, etc.), chargement réel (poids), fourniture, production et distribution d'énergie.

Nous avons veillé à collecter les données les plus précises possibles à l'échelle du groupe (à l'exception des filiales CVL et EXACIEL) pour garantir la fiabilité des résultats obtenus.

Exclusions & limitations

Le Groupe CLASQUIN intervient dans de nombreux pays où la législation et les cultures ne sont pas identiques. Ainsi, certains indicateurs relevant du reporting extra financier français ont fait l'objet d'un arbitrage quant à leur définition. Les informations présentées ci-après ont fait l'objet d'un rapport établi par un organisme tiers indépendant (cf. rapport organisme tiers indépendant).

En tant que commissionnaire de transport, le Groupe n'est pas producteur de biens, ni le fournisseur direct des services de transport qu'il propose. Les informations présentées sont donc établies en cohérence avec la nature des activités de CLASQUIN et les impacts sociaux, environnementaux et sociétaux qui y sont associés. Ainsi, les informations suivantes requises par la loi sont moins pertinentes au regard de l'activité de transports du Groupe CLASQUIN exercée principalement dans des bureaux & entrepôts :

- à ses engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire ;
- s'agissant du gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, CLASQUIN ne dispose pas de système de restauration collective qui pourrait nécessiter une vigilance à ce sujet ;
- par ailleurs, à l'exception des accords relatifs à l'intéressement et au Plan Épargne Groupe (PEG) qui joue un rôle important dans l'atteinte de la performance collective économique des filiales, aucun autre accord collectif n'a été conclu dans l'entreprise ;
- enfin, en tant que société cotée sur un marché régulé, mais non réglementé (Euronext Growth), le Groupe n'est pas soumis à l'obligation d'aborder les thèmes liés au respect des droits de l'homme et la lutte contre l'évasion fiscale.

Personne responsable de la publication et contact

Domitille CHATELAIN

Group Head of Communication & International Marketing

Groupe CLASQUIN

235, cours Lafayette 69006 LYON

Tél. 04 72 83 17 00

Fax : 04 72 83 17 33



7

INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 90 . INDICATEURS DE PERFORMANCES
- 92 . TABLEAUX DE CONCORDANCES

Indicateurs de performance



P	INDICATEURS RAPPORT RSE	Unité	2022			2021			2020			2019	
			CLASQUIN SA et ses filiales	Grande Chine	Canada	Groupe	CLASQUIN SA et ses filiales	Grande Chine	Groupe	CLASQUIN SA et ses filiales	Grande Chine	Groupe	CLASQUIN SA et ses filiales
INFORMATIONS SOCIALES													
22	Effectif total	Nombre	1175 (tous contrats)	193 (tous contrats)	95 (tous contrats)	1 050 (tous contrats)	484 (tous contrats)	176 (tous contrats)	419 (tous contrats)	977 (tous contrats)	176 (tous contrats)	425 (tous contrats)	165 (tous contrats)
39	% de femmes managers	%	45,5 %	52 %	44 %	43 %	44,8 %	49,1 %	Nouvel indicateur en 2021	Nouvel indicateur en 2021	Nouvel indicateur en 2021	Nouvel indicateur en 2021	Nouvel indicateur en 2021
19	Nombre de managers actionnaires de leurs filiales	Nombre	11	Non applicable	Non applicable	9	Non applicable	Non applicable	8	Non applicable	Non applicable	9	Non applicable
19	Nombre de managers ayant participé au plan de co-investissement	Nombre	33 dont 31 encore présents	Non applicable	Non applicable	33	Non applicable	Non applicable	33	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
19	% du capital détenu par les managers et collaborateurs du Groupe	%	13,55 %	Non applicable	Non applicable	12,62 %	Non applicable	Non applicable	12,1 %	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
19	% salariés actionnaires	%	24 %	Non applicable	Non applicable	21 %	Non applicable	Non applicable	non applicable	non applicable	non applicable	non applicable	non applicable
24	Turn over (CDI - hors cession/acquisition)	%	20,17 %	15,94 %	44,05 %	27,49 %	21,45 %	32,48 %	10,89 %	10,67 %	10,89 %	Non disponible	Non disponible
24	Turn over normatif	%	15,57 %	11,92 %	38,10 %								
24	Ancienneté moyenne (CDI)	Années	5,8	6,4	3,1	6,08	6,17	6,39	6	7	Non disponible	Non disponible	Non disponible
32	Absentéisme (CDI uniquement)	%	Non disponible	Total France : 2,28 %	1,02 %	Non disponible	Total France : 3,19 %	0,66 %	Non disponible	Total France : 2,64 %	0,71 %	CLASQUIN SA : 2,12 %	0,29 %
33	Accidents avec arrêt de travail	Nombre	Non disponible	Tous contrats Total France : 3	0	Non disponible	Tous contrats Total France : 2	0	Non disponible	Tous contrats Total France : 2	0	Non disponible	0
33	Taux de fréquence*	Nombre	Non disponible	Tous contrats Total France : 3,97	0	Non disponible	Tous contrats Total France : 2,41	0	Non disponible	Tous contrats Total France : 2,69	0	Non disponible	0
33	Taux de gravité	%	Non disponible	Tous contrats France : 0,05	0	Non disponible	Tous contrats Total France : 0,30	0	Non disponible	Tous contrats Total France : 0,52	0	non disponible	0 %
26	Formation (nombre d'heures réalisées)	Heures	non disponible	3176,5	4126	non disponible	2043	non disponible	1824	283,25	non disponible	2332	96
26	Pourcentage de l'effectif formé	%	non disponible	68 %	90,6 %	non disponible	49 %	72 %	non disponible	33 %	non disponible	non disponible	non disponible
42	Effectif en situation de handicap	%	Non disponible	Total toutes filiales : 2,40 %	non disponible	non disponible	Total toutes filiales : 2,87 %	Non disponible	Non disponible	CLASQUIN SA : 2,52 %	Non disponible	CLASQUIN SA : 3,12 %	non disponible

INFORMATIONS SOCIÉTALES

46	Nombre d'audit de sécurité réalisé par an	Nombre	2	Non applicable	Non applicable	2	Non applicable	Non applicable	1	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
46	Notation Microsoft Score	Notation sur 100	84/100	Non applicable	Non applicable	88/100	Non applicable	Non applicable	83/100	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
48	Nombre d'alertes adressées au comité éthique	0	Non applicable	0	Non applicable	Non applicable	0	Non applicable					
48	Taux de collaborateurs ayant suivi un événement de sensibilisation anticorruption (KPI)	100 % en présentiel	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	24,5 %	Non applicable	95 %	Non applicable	Non applicable	95 %	Non applicable
49	Montant annuel des dons de la Fondation CLASQUIN	En euros	250 694€	Non applicable	Non applicable	80 000€	Non applicable						

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

54	SCOPE 1	t CO ₂ e	439			331							
54	SCOPE 2	t CO ₂ e	576			521							
54	SCOPE 3	t CO ₂ e	425 445			466 506							
57	Indicateurs CO ₂ FRET	g CO ₂ e/tkm (équivalent CO ₂ par Tonne Kilomètre)	Air : 701,55 Mer : 9,66 Road : 67,77 Rail : 32,70			Air : 702,73 Mer : 9,50 Road : 69,79 Rail : 39,96							

* La méthodologie de calcul a légèrement évolué par rapport à 2021 pour ne prendre en compte que les heures effectivement travaillées/de présence dans l'entreprise.



Tableaux de concordances

Cette année, CLASQUIN s'est engagé à soutenir le Global Compact des Nations Unies et à appliquer ses 10 principes. Dans cette logique, le Groupe utilise les Objectifs de Développement Durable comme des éléments clés afin de

guider sa stratégie RSE pour mieux apporter de nouvelles réponses aux enjeux du monde actuel. En tant qu'organisateur de transport, nous aidons nos clients à développer des solutions de transports intelligentes et durables.



PEOPLE	ACTIONS CLASQUIN	ODD	DESCRIPTION	PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT
Attirer les meilleurs talents	<ul style="list-style-type: none"> • Une culture d'entreprise forte • Un ancrage entrepreneurial renforcé par une politique d'actionnariat salarié • Des collaborateurs impliqués dans la stratégie du groupe • Une marque employeur attractive • Une politique d'intégration dynamique • Création d'un CFA CLASQUIN (Centre Formation Apprentissage) 	  	<p>Promouvoir un projet de croissance économique motivant, partagé et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</p> <p>Permettre à tous de vivre en bonne santé et protéger le bien-être de tous à tout âge</p> <p>Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie</p>	<p>Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme</p>
Développer les compétences des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Une politique RH portée par des équipes performantes • La formation : un investissement rentable et durable pour l'entreprise, une motivation accrue pour les salariés • Une politique de mobilité interne favorisée par un accompagnement managérial efficace • Développer l'employabilité des collaborateurs/ • Des parcours métiers • Favoriser la transversalité 	 	<p>Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie</p>	<p>Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme</p>
Écouter les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Un dialogue avec les équipes adapté & agile • Un management à l'écoute pour une bonne qualité de vie au travail : le Fun@work 		<p>Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge</p>	<p>Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p>
Être à l'écoute de nos clients	<ul style="list-style-type: none"> • Signature des Chartes éthiques et intégration des processus anticorruption • Enquête de satisfaction & Événements clients 	 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous • À l'écoute des problématiques Green de nos clients 	<p>Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme</p>
Protéger nos collaborateurs et développer leur bien-être	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention & sensibilisation • Une gestion de la pandémie au plus près du collaborateur • Un aménagement des espaces de travail et des modes de travail (télétravail) • Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives 	 	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge • Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous 	<p>Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme</p>
Promouvoir la diversité	<ul style="list-style-type: none"> • Égalité de traitement • Égalité Femmes & Hommes • Égalité de recrutement • Politique Handicap 	   	<ul style="list-style-type: none"> • Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles • Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous • Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge • Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre 	<p>Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire</p> <p>Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>

PARTNER	ACTIONS CLASQUIN	ODD	DESCRIPTION	PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT
Sécuriser vos données	Prévenir les menaces & sécuriser notre organisation.		Promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous	Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme
Appliquer une gouvernance responsable et indépendante	Impliquer le management dans la RSE		Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	
Prévenir et lutter contre la corruption	Lutter contre la corruption en s'engageant à son échelle par le déploiement de mesures permettant de prévenir, de détecter et de lutter contre les faits de corruption et de trafic d'influence		Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	
			Promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous	Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin
S'impliquer au quotidien en faveur de la société qui l'entoure	S'impliquer localement et permettre aux salariés de s'impliquer eux aussi à travers notamment notre Fondation CLASQUIN		Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
			Des partenariats efficaces entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile	
			Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	



PLANET	ACTIONS CLASQUIN	ODD	DESCRIPTION	PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT
Maîtriser nos impacts environnementaux	Bilan carbone		Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
	Suivre, réduire et maîtriser nos émissions et celles de nos clients	  	<ul style="list-style-type: none"> Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation Établir des modes de consommation et de production durables Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions 	Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
Être exemplaire	Mieux comprendre les enjeux liés au changement climatique		Établir des modes de consommation et de production durables	Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
			Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
	Accompagner nos parties prenantes vers une supply chain décarbonée : offre « smart green »	  	<ul style="list-style-type: none"> Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation Établir des modes de consommation et de production durables Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions 	Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
	Sensibilisation et gestion des déchets	  	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous Établir des modes de consommation et de production durables Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions 	Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



RAPPORT ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

100 . RAPPORT ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

104 . ANNEXE 1 : informations considérées comme les plus importantes

Rapport organisme tiers indépendant



Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport annuel

Exercice clos le 31 décembre 2022

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1321 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport annuel de la société en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Les indicateurs clés de performance sociaux sont communiqués sur un périmètre en extension avec l'inclusion en 2022 du Canada (filiale CARGOLUTION) pour certains indicateurs. Les indicateurs clés de performance sociaux couvrent entre 52 % et 100 % des effectifs totaux Groupe présents au 31 décembre 2022. Ce périmètre de publication n'est pas homogène selon les indicateurs clés de performance, du fait de l'exclusion de certaines données sites ou pays, impactant notamment la comparabilité des données. Les écarts de périmètre sont précisés indicateur par indicateur dans la Déclaration.
- CLASQUIN SA a entamé des travaux lui permettant d'évaluer l'impact carbone de ses activités en réponse aux risques de prise de conscience environnementale et de changement climatique, les objectifs de réduction de ses émissions de Gaz à Effet de Serre à moyen et long terme restent à définir.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration ou disponible sur demande au siège de la société.

Limites inhérentes à la préparation des informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Ces dispositions nous ont permis d'établir un programme de vérification (Annexe_N°2_Programme de vérification_DPEF_V3) décrivant notamment l'ensemble des méthodologies appliquées conformément aux dispositions de la norme ISO 17029. Le présent rapport de l'Organisme Tiers Indépendant est établi conformément à ce programme.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre novembre 2022 et mars 2023 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené treize entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la Direction générale, la Direction Juridique et Conformité, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Supply Chain Management, la Direction Communications & Marketing, la responsable QHSE, le responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Nos travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 28 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

L'organisme tiers indépendant :

Mazars Paul-Armel Junne,
Associé

Lyon, le 22 mars 2023.



Annexe 1

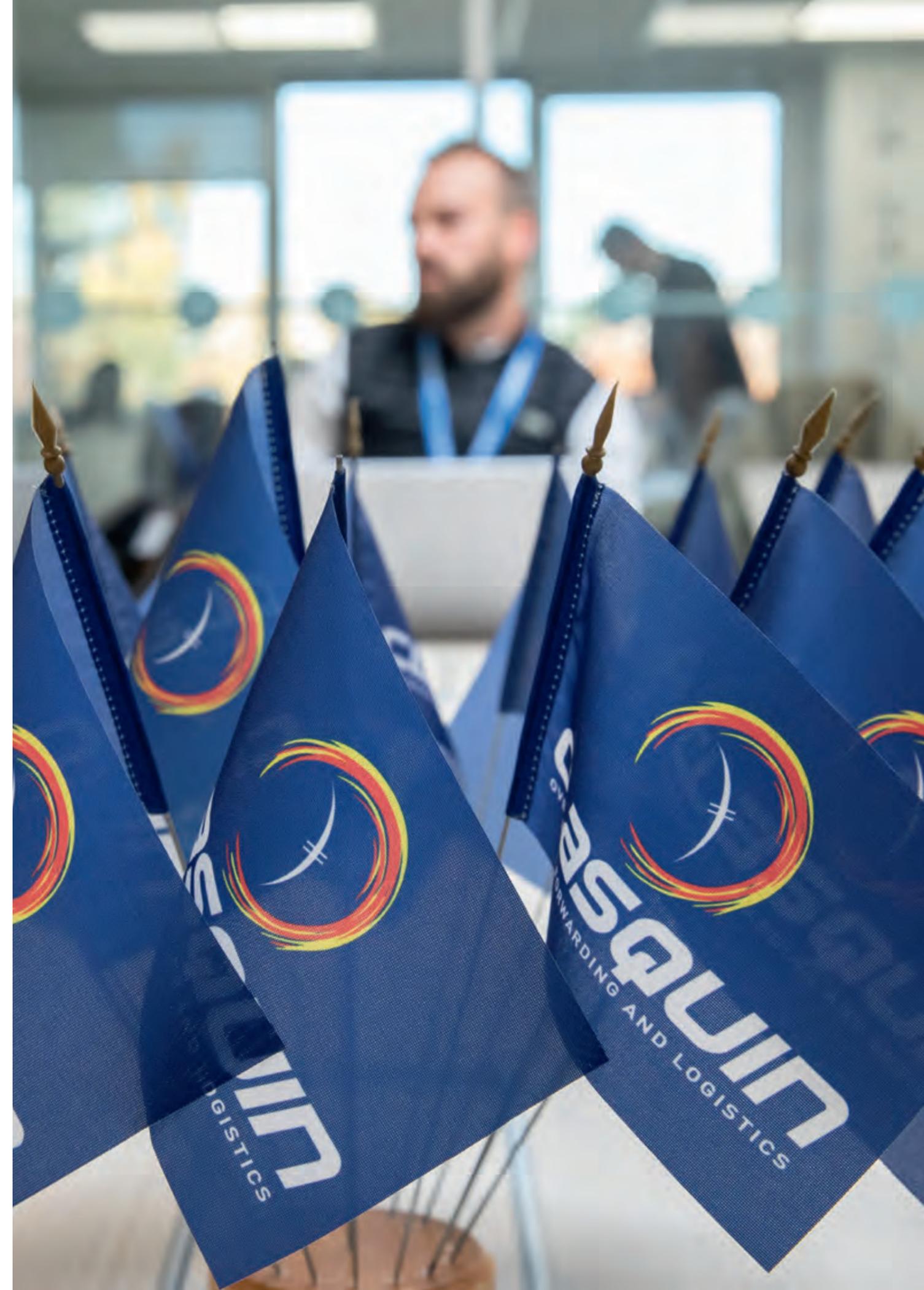
Informations considérées comme les plus importantes

Informations qualitatives (actions et résultats) relatives aux principaux risques

- Politique en matière d'offres Green ;
- Politique en matière de cybersécurité ;
- Politique salariale ;
- Politique en matière de lutte anti-corruption.

Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

- Effectif total au 31 décembre 2022 ;
- Ancienneté moyenne ;
- Turnover ;
- Taux d'absentéisme ;
- Pourcentage de salariés en situation de handicap ;
- Pourcentage de l'effectif formé ;
- Pourcentage de capital détenu par les salariés et manager ;
- Taux de collaborateur cible ayant suivi un évènement de sensibilisation anti-corruption ;
- Nombre de managers locaux actionnaires de leurs filiales ;
- Émissions directes des sources mobiles de combustion du scope 1 ;
- Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité du scope 2.





CLASQUIN

OVERSEAS FORWARDING & LOGISTICS EXPERTS

CLASQUIN WORLDWIDE HEADQUARTERS

235, cours Lafayette 69451 Lyon Cedex 06 - France - Tél. : +33 (0)4 72 83 17 00 - Fax : +33 (0)4 72 83 17 17
www.clasquin.com