

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



# SOMMAIRE

01

**STRATÉGIE  
& PROFIL**

- 08. CLASQUIN, ACTEUR UNIQUE SUR SON MARCHÉ
- 12. STRATÉGIE DE CONQUÊTE
- 13. RÉSEAU MONDIAL INTÉGRÉ

02

**NOTRE  
DÉMARCHE RSE  
& NOTRE  
PERFORMANCE**

- 18. UNE POLITIQUE RSE QUI CONTRIBUE À LA PERFORMANCE GLOBALE ET DURABLE DE L'ENTREPRISE
- 19. NOS ENJEUX EXTRA-FINANCIERS & OBJECTIFS RSE

03

**PEOPLE :  
CONSTRUIRE  
DES ÉQUIPES  
PERFORMANTES  
ET ENGAGÉES**

- 29. ATTIRER (ET RETENIR) LES MEILLEURS TALENTS
- 32. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS
- 37. ÉCOUTER NOS COLLABORATEURS
- 39. ÊTRE À L'ÉCOUTE DE NOS CLIENTS
- 40. PROTÉGER NOS COLLABORATEURS ET DÉVELOPPER LEUR BIEN-ÊTRE
- 44. PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

04

**PARTNER :  
UN PARTENAIRE  
RESPONSABLE**

- 53. SÉCURISER VOS DONNÉES
- 54. APPLIQUER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE ET INDÉPENDANTE
- 55. PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION
- 56. S'IMPLIQUER AU QUOTIDIEN EN FAVEUR DE LA SOCIÉTÉ QUI L'ENTOURE



## 05

### **PLANET : UNE GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES**

## 06

### **NOTRE MÉTHODOLOGIE**

## 07

### **INDICATEURS DE PERFORMANCE**

## 08

### **RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT**

**63. MAJTRISER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX**  
**70. ÊTRE EXEMPLAIRE**

**78. MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION, DE HIÉRARCHISATION,  
DE SÉLECTION ET DE VALIDATION DES PRINCIPAUX RISQUES  
DANS LA DPEF**

**79. PÉRIMÈTRE (CONSOLIDÉ ET TEMPOREL)**

**80. EXCLUSIONS & LIMITATIONS**

**81. PERSONNE RESPONSABLE DE LA PUBLICATION ET CONTACT**

**86. INDICATEURS DE PERFORMANCE**

**88. TABLEAUX DE CONCORDANCES**

**96. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT  
SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE  
EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT ANNUEL**

**100. ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES  
COMME LES PLUS IMPORTANTES**

# 01

**STRATÉGIE  
& PROFIL**

- 08. CLASQUIN, ACTEUR UNIQUE SUR SON MARCHÉ
- 12. STRATÉGIE DE CONQUÊTE
- 13. RÉSEAU MONDIAL INTÉGRÉ

# STRATÉGIE & PROFIL





**CLASQUIN**  
CLASQUIN  
e  
y chain  
orative platform  
augmented  
y chain



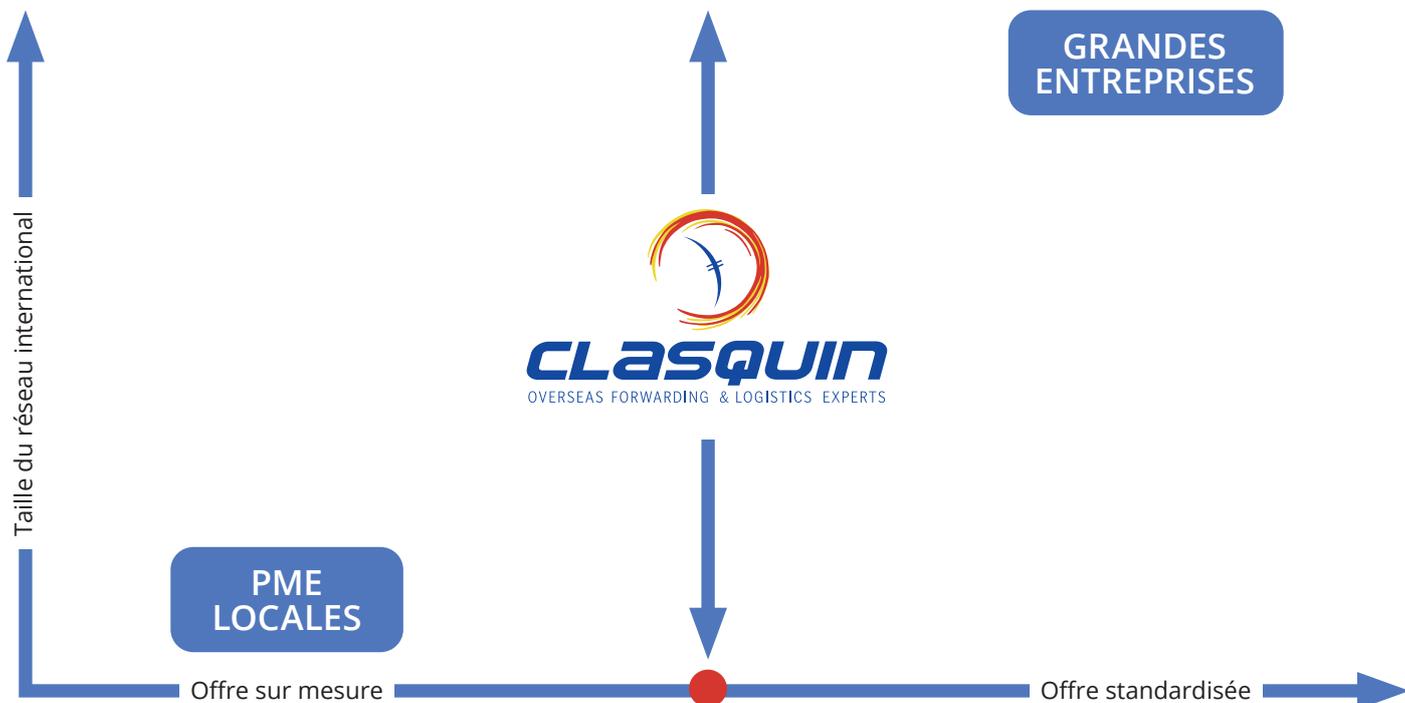
# CLASQUIN ACTEUR UNIQUE SUR SON MARCHÉ

## Description des principales activités, produits et services

Entreprise à Taille intermédiaire (ETI) multinationale, organisatrice de transports internationaux et de logistique Overseas, CLASQUIN offre 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.

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



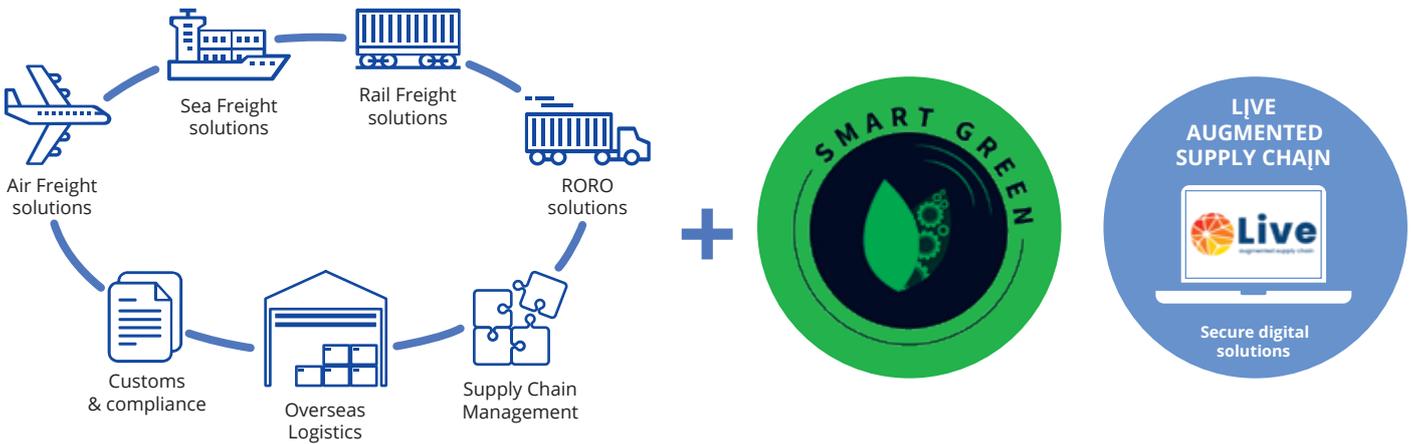


# Un « business model » à forte valeur ajoutée

CLASQUIN n’a pas 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 stratégique et complexe.

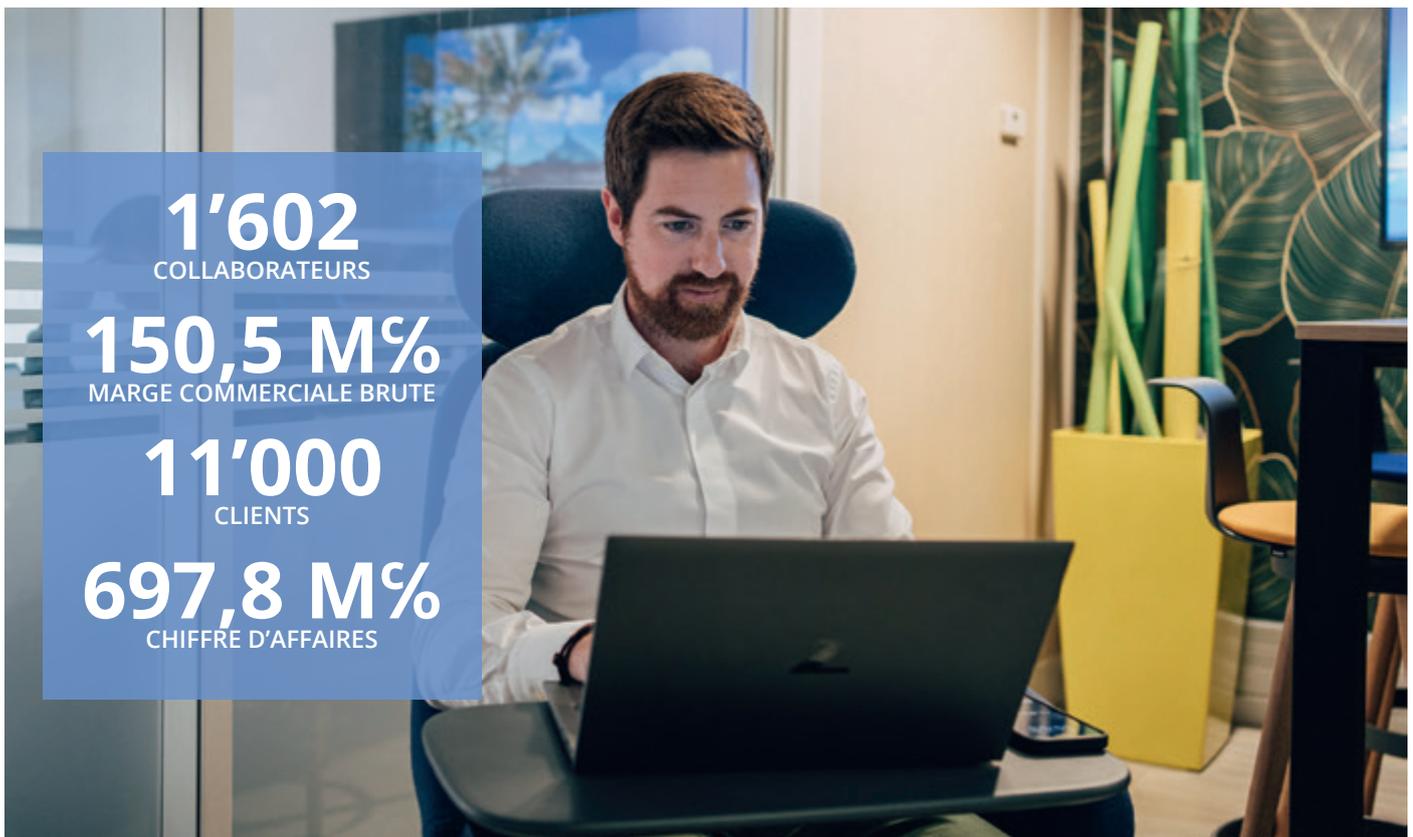
## Notre métier



CLASQUIN gère aujourd’hui à travers son réseau de 85 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.

En 2023, le Groupe renforce sa présence sur ce continent avec la reprise de TIMAR, société marocaine, spécialisée dans le transport international, la logistique et le transit de marchandises. Et en tant que précurseur sur l’axe Asie, CLASQUIN bénéficie toujours d’une présence solide en Asie-Pacifique.

## Nos chiffres clés 2024





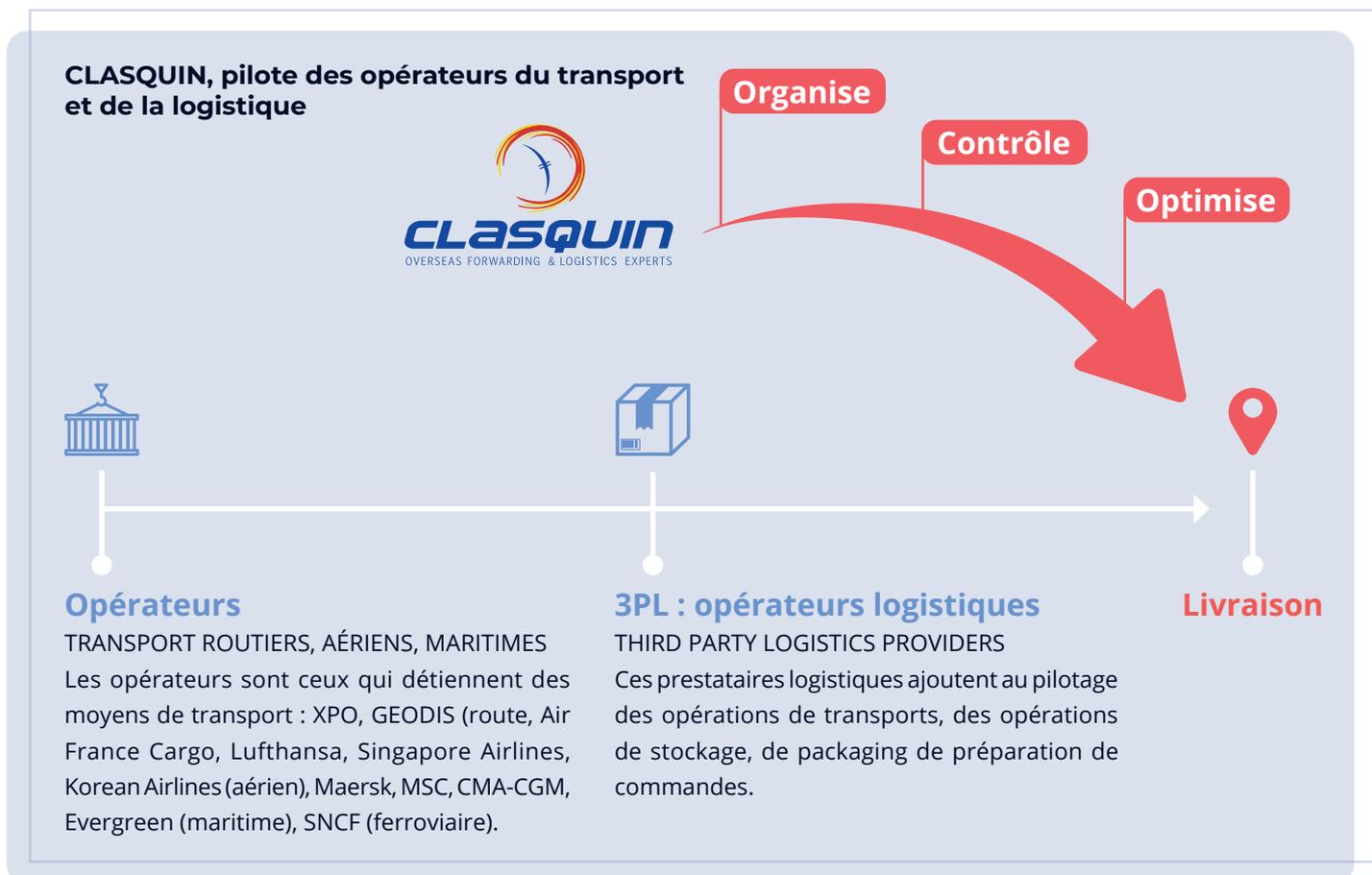
## Un positionnement concurrentiel

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 un service à valeur ajoutée.

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



# STRATÉGIE DE CONQUÊTE

Depuis près de 35 ans, CLASQUIN prouve sa capacité à croître de manière soutenue. Le Groupe ambitionne de continuer à développer son réseau international sur l'axe est-ouest (Asie-Europe et Asie-Amérique du Nord) et plus récemment sur l'axe nord-sud (Europe-Afrique) avec l'acqui-

sition de TIMAR. Parallèlement, nous élargissons notre offre de services à valeur ajoutée, incluant la gestion logistique pour nos clients à l'international et le conseil en gestion de la chaîne d'approvisionnement.



# 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.

Ce maillage international, composé de 35 bureaux en Europe, 19 en Afrique, 23 bureaux en Asie-Pacifique et 8 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.





**NOTRE  
DÉMARCHE RSE  
& 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**





21° 37.998" N 138° 43' 40.001" E  
Japan

# UNE POLITIQUE RSE QUI CONTRIBUE À LA **PERFORMANCE** **GLOBALE ET DURABLE** DE L'ENTREPRISE

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) chez CLASQUIN reflète notre engagement à devenir une entreprise exemplaire en progressant durablement autour de trois objectifs principaux :

... **PEOPLE** : construire des équipes à la fois performantes et engagées ;

... **PARTNER** : être un acteur responsable, 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 culture d'entreprise résumée par son motto « Clients, Profit & Fun » : l'écoute et la satisfaction client, la performance économique et l'animation du dialogue social.

CLASQUIN est attentif à ses hommes et ses femmes par le biais d'une politique de ressources humaines différenciante pour ses équipes multiculturelles et internationales (recrutement, marque employeur, promotion de la diversité, actions de développement, schéma de partage des profits dispositif d'écoute et d'échanges).

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. Depuis 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 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 des 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 sont considérés comme les plus matériels. 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 évaluer 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 paraissent 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.

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 nombreux, car pertinents au regard des métiers CLASQUIN.

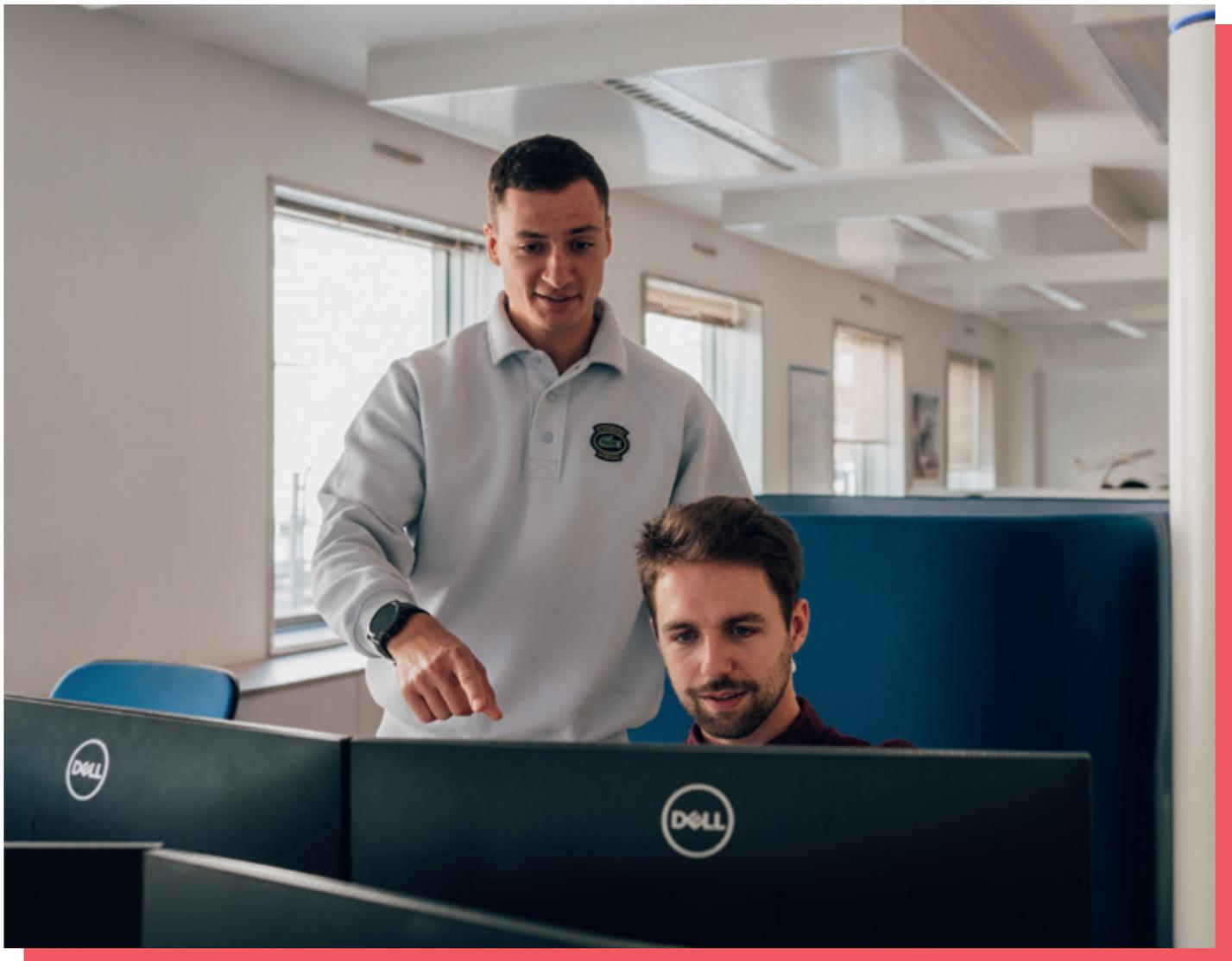
RISQUES	CAUSES	CONSÉQUENCES
<b>Social</b>		
<b>Attractivité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficultés à recruter et à attirer des talents</li> <li>• Politique de rémunération peu attractive, manque de visibilité de la marque</li> <li>• Manque de sens, absence de politique RSE</li> </ul>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



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

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 contribue à la croissance durable du Groupe.

Depuis plusieurs années, notre volonté d'être une **GOOD COMPANY** se traduit par une implication dans les initiatives liées aux engagements sociaux, environnementaux et socié-

taux. 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.

**74/100**

**Ecovadis**

(+8 points par rapport à 2023)  
(périmètre Groupe)

**52/100**

**Indice Gaia**

(+3 points par rapport à 2023  
sur une nouvelle méthodologie)

**#1  
PEOPLE**

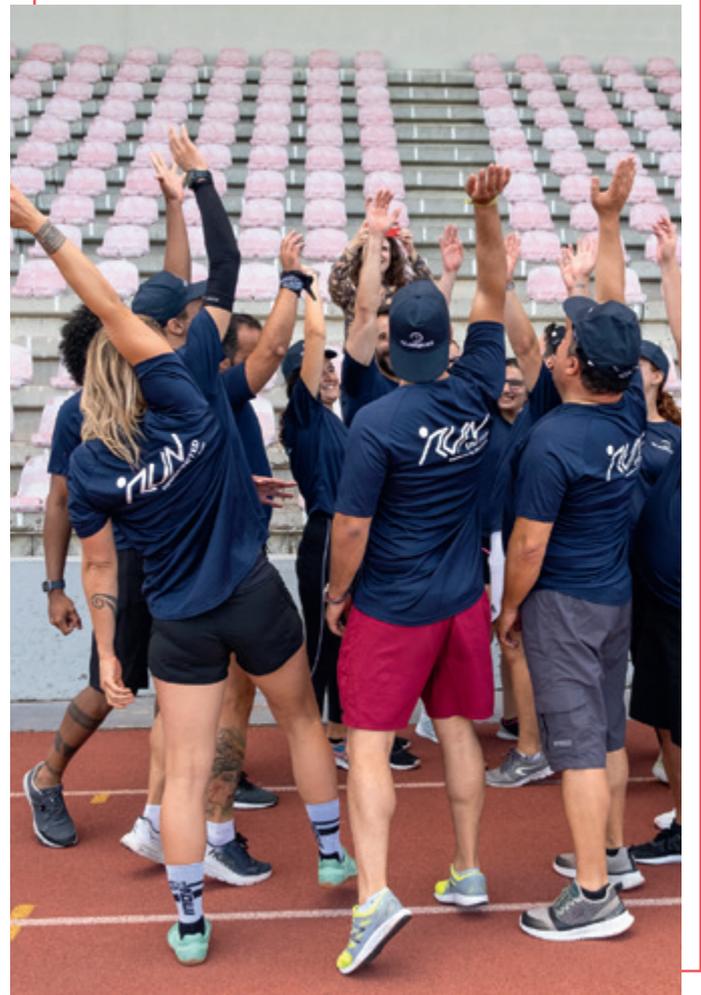
**#2  
PARTNER**

**#3  
PLANET**

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.

L'élaboration de la DPEF 2024 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, BST...

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.





**03**

**PEOPLE :  
CONSTRUIRE  
DES ÉQUIPES  
PERFORMANTES  
ET ENGAGÉES**

- 29. ATTIRER (ET RETENIR) LES MEILLEURS TALENTS
- 32. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS
- 37. ÉCOUTER NOS COLLABORATEURS
- 39. ÊTRE À L'ÉCOUTE DE NOS CLIENTS
- 40. PROTÉGER NOS COLLABORATEURS ET DÉVELOPPER LEUR BIEN-ÊTRE
- 44. PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ



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

\*Plus applicable à la date de la DPEF.

# ATTIRER (ET RETENIR) LES MEILLEURS TALENTS

**Objectifs du Groupe :** recruter des talents et faire rayonner notre marque employeur, mieux faire connaître les métiers 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*.

## #1. 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 le motto :

THE CLIENTS, PROFIT & **Fun** COMPANY

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

CLASQUIN compte à ce jour 1 602 collaborateurs répartis dans 25 pays. Tous évoluent naturellement dans un environnement international et multiculturel.



## #2. Une marque employeur attractive

W

### Le succès de la plateforme Welcome to the Jungle

Pour la deuxième année consécutive, CLASQUIN renouvelle sa présence sur la plateforme Welcome to the Jungle afin de renforcer sa marque employeur sur les Réseaux Sociaux. Cette démarche a pour objectif d'attirer les jeunes talents de demain, leur faire découvrir notre environnement de travail et la culture d'entreprise par les moyens actuels (réseaux sociaux, gamification...).

**+5 000**

Candidatures

**105 000**

visiteurs

Chaque année de nouveaux contenus sont développés, illustrent et promeuvent l'ensemble des métiers du Groupe à l'international. En novembre 2024, CLASQUIN développe sa campagne Marque employeur Extra-Mile permettant de mettre à l'honneur la richesse humaine de l'entreprise.

## FOCUS INTÉGRATION JEUNES TALENTS

2023 | FRANCE

HappyIndex®  
**Trainees**

Avis certifiés | ESG

  
**choose  
mycompany®**

Ancrée dans notre culture depuis des années, l'apprentissage est un enrichissement pour CLASQUIN. Notre politique jeune est une réponse à la formation et à l'employabilité des jeunes, dans une dynamique « gagnant-gagnant ». Considérés comme des collaborateurs à part entière, nos « jeunes » ont l'opportunité d'être accompagnés dans leur montée en compétences, avec des missions enrichissantes en adéquation avec leur cursus.

Récompensé par l'obtention du label Happy Trainees France 2025, les retours de nos jeunes talents via l'enquête 2024 ont mis en lumière les forces de la politique CLASQUIN (recommandation à plus de 92 %). Notre engagement se base autour de 5 piliers :

- **Formation**
- **Valorisation**
- **Fidélisation**
- **Communauté**
- **Attractivité**

Proposant une proximité et une expérience professionnelle responsabilisante pour nos alternants, CLASQUIN offre un parcours structurant et professionnalisant.

En 2024, ce sont 20 % de nos apprentis qui ont été embauchés suite à leur cursus en alternance.

Pilotée par notre cellule CLASQUIN ACADEMY, notre politique jeune s'attache à valoriser la relation alternant – mentor – école. Nos actions sont orientées sur l'accompagnement et la formation de nos mentors mais aussi sur notre engagement à apporter un suivi de proximité à nos alternants pendant leur cursus. En assurant des suivis personnalisés en dehors de leur relation avec leur mentor leur retour d'expérience nous permet de mettre en place les actions individuelles et collectives nécessaires dans l'amélioration continue de notre politique Jeune Talents.

Cet investissement auprès de tous les acteurs de l'alternance contribue à promouvoir le groupe CLASQUIN et à l'attractivité de notre marque employeur.

### Et dans l'ensemble du Groupe :

CLASQUIN a accueilli au total 271 jeunes en stage ou alternance sur l'année 2024. Notre filiale TIMAR au Maroc, avec 156 stagiaires accueillis en 2024, a une stratégie tournée vers l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en les intégrant dans des programmes de stage et de reconversion pour une insertion dans l'entreprise et le marché du travail.



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

**+130**

nouveaux embauchés  
ayant participé à ces événements  
en France en 2024

## FOCUS WELCOME EVENT

**En France**, un événement d'intégration collective appelé « Welcome Event », est organisé 2 à 3 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. Plus de 130 nouveaux embauchés ont participé à ces événements en 2024.

Le Welcome event se déroule en distanciel 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.

Les sessions 2024 ont été enrichies de webinaires métiers organisés dans les jours suivants le Welcome Event. Cela permet aux nouveaux embauchés d'approfondir certaines thématiques.

**Pour nos filiales Europe** des Welcome Events ont également eu lieu en 2024. 29 salariés ont pu y participer. A l'image de la France, nous restons sur un format digital mais d'une demi-journée.

# DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS

**Objectifs du Groupe** : permettre aux collaborateurs de performer et de s'épanouir professionnellement au sein du Groupe.



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 1 602 salariés répartis dans 25 pays dont 35,6 % en France, 17,7 % au Maroc, 12,3 % en Grande Chine et 3,8 % au Canada. En 2024, l'âge moyen des salariés du Groupe, tous contrats confondus, est de 41,1 ans, sensiblement identique aux années précédentes.

La majorité des salariés en CDI ont entre 35 et 54 ans (59,4 %), ils sont 24,4 % dans la catégorie des 25 à 34 ans, 3,3 % ont moins de 25 ans et 12,9 % plus de 55 ans.

### Détail de la répartition des effectifs :

1. **570 salariés** France (CLASQUIN SA, LCI-CLASQUIN, EXACIEL, CLASQUIN Fairs & Events, Art Shipping International, CLASQUIN Handling Solutions, Transports PETIT, TIMAR International), dont 534 salariés permanents.
2. **1032 salariés** dans le reste du monde (dont 197 en Chine et 283 au Maroc). 988 sont des salariés permanents.
3. **1'602 salariés** au total dans le Groupe, dont 1522 salariés permanents.



**570**  
Salariés France

**283**  
Salariés Maroc

**1 602**  
Salariés Groupe

## Focus sur les effectifs permanents

### ÂGE MOYEN DES SALARIÉS PERMANENTS GROUPE AU 31/12/2024

# 41,9 ans

Âge moyen  
salariés permanents Groupe

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS GROUPE PAR CLASSE D'ÂGE

## 50

Moins de 25 ans

## 371

25 ans à 34 ans

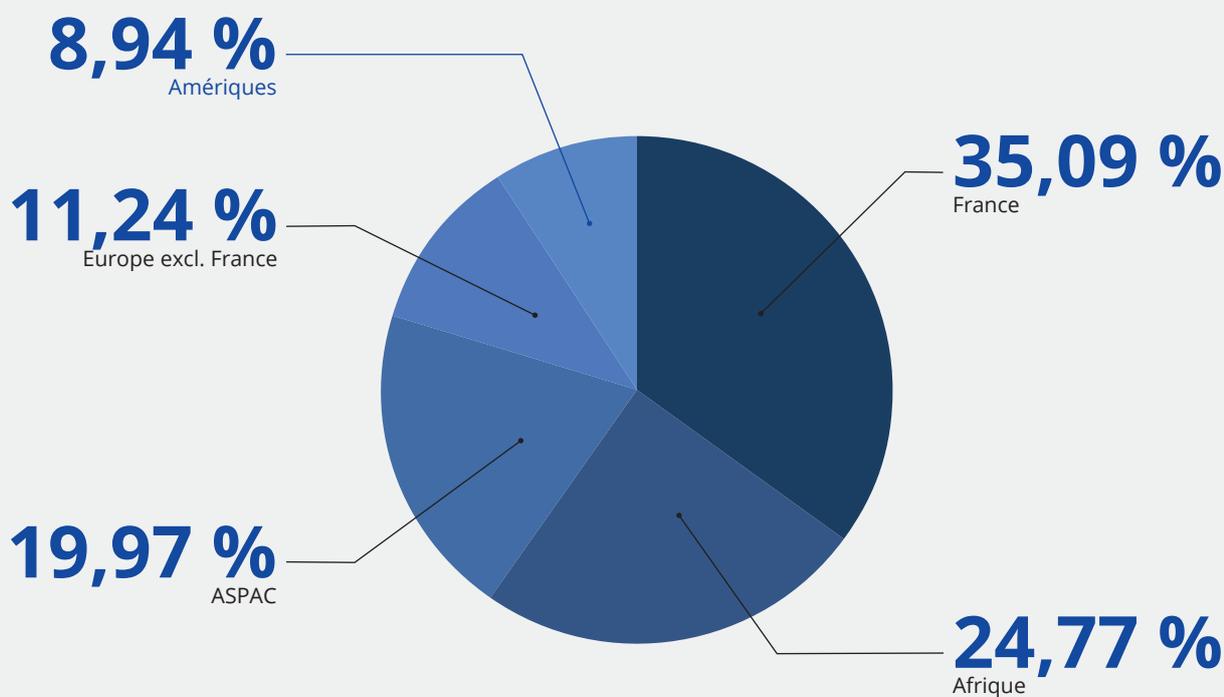
## 904

35 ans à 54 ans

## 197

55 ans et plus

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS AU 31/12/2024 PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



**ASPAC** : Toute l'Asie

**Europe excl. France** : Belgique, Italie, Allemagne, Espagne et Portugal

**Amériques** : Canada, Chili et USA

**Afrique** : toutes les filiales en Afrique

**France** : CLASQUIN SA, LCI-CLASQUIN, CLASQUIN Fairs & Events, Art Shipping International, Transports PETIT, CLASQUIN Handling Solutions, EXACIEL et TIMAR International

## Mouvement des effectifs permanents & turnover associé

Le turnover global du Groupe s'élève à 14,80 % (stable par rapport à 2023).

On note en France une hausse des embauches par rapport à 2023 (61), l'activité s'étant redynamisée.

ÉVOLUTION DU TURNOVER  
(HORS ACQUISITIONS ET CESSIIONS)

**14,80%**  
Turnover global Groupe

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

	FRANCE*	TOTAL GROUPE
Entrées	89	215
Sorties	56	231
<b>Turnover</b>	<b>14,71 %</b>	<b>14,80 %</b>

\*France : toutes entités en France.

Le turnover du groupe est resté stable entre 2023 et 2024,

### ANCIENNETÉ MOYENNE

**7,7 ans**  
Ancienneté moyenne du Groupe

**En 2024**, le Groupe a accueilli 215 salariés en CDI et enregistré 231 départs de salariés en CDI.

### Ancienneté moyenne des salariés permanents du Groupe au 31/12/2024

**Total Groupe** : 7,7 années (stable en comparaison avec 2023 : 7,3 ans)

Lorsqu'on prend l'intégralité des salariés (CDI, CDD et alternants) on obtient une ancienneté moyenne de 7,3 années.

L'ancienneté moyenne des salariés du Groupe est stable en comparaison de 2023 (7,3)

## #2. CLASQUIN ACADEMY : renforcer les compétences pour construire l'avenir

La formation CLASQUIN joue un rôle clé dans la consolidation, l'évolution des compétences et l'épanouissement professionnel des collaborateurs.

En 2024 CLASQUIN ACADEMY a continué son orientation formation sur les thèmes de la cohésion d'équipe et de la posture managériale, en accompagnant nos managers.

Cette démarche a été conduite auprès de managers de façon individuelle via des parcours management afin de donner aux responsables d'équipes concernés, occupant un poste clé ou bénéficiant d'une évolution importante, les outils et pratiques pour accompagner leur équipe.

CLASQUIN ACADEMY a également traduit cette démarche par des formations collectives, dans l'objectif d'augmenter les performances en communication, management et travail en équipe.

Face aux nouveaux enjeux et aux défis du futur, CLASQUIN a renforcé ses compétences dans le domaine de l'Intelligence Artificielle en formant plus de vingt collaborateurs en phase pilote. Dans le même temps en lien avec les nouvelles directives européennes et afin d'accompagner la nouvelle réglementation européenne, il a été mis en place un module de formation pour préparer CLASQUIN à la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

En complément, CLASQUIN s'est engagé dans la montée en compétences de nos équipes commerciales, notamment les KAM, à travers le suivi d'un module de plusieurs jours sur la réponse aux appels d'offres afin de continuer à structurer nos pratiques.

Au global, sur le périmètre France : sur l'année 2024, 256 collaborateurs ont suivi une formation, ce qui représente 2766 heures de formation avec une dépense totale de 422 498,51 € pour le périmètre France. Sur le même périmètre 94 collaborateurs ont été formés sur le thème de la prévention incendie et plus de 36 référents Santé et Sécurité au Travail. (SST)

### Accompagner la montée en compétence du Groupe CLASQUIN

L'objectif de la formation est d'assurer le meilleur équilibre entre la gestion individuelle des compétences, les aspirations des salariés dans la conduite de leur carrière professionnelle et les besoins en compétences de l'entreprise pour accompagner efficacement la stratégie CLASQUIN.

**Au Canada :** 78 salariés ont été formés en 2024 pour un total de 1609 heures, notamment sur des formations métier (Incoterms, Produits dangereux) mais également sur de l'introduction à des notions de finance ou bien encore sur la préparation & tenue d'un entretien annuel.

**En Chine :** 209 salariés ont été formés en 2024. Ces formations ont représenté au total 1430,50 heures.

**Au Maroc :** 108 collaborateurs ont pu être formés. Les formations ont porté notamment sur des sujets en lien avec la Qualité et la certification ISO 9001,

L'objectif de la formation est d'assurer le meilleur équilibre entre la gestion individuelle des compétences, les aspirations des salariés dans la conduite de leur carrière professionnelle et les besoins en compétences de l'entreprise pour accompagner efficacement la stratégie CLASQUIN.

#### HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ FORMÉ

10,8

Heures de formation en France

20,6

Heures de formation au Canada

6,8

Heures de formation en Chine

14,4

Heures de formation au Maroc

## ENTRETIEN ANNUEL

Un entretien annuel et un entretien professionnel sont organisés tous les ans entre chaque collaborateur et son manager direct, moment 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 entretiens annuels sont formalisés sur Workday pour l'ensemble des filiales du Groupe.

En 2024, 90,3 % des collaborateurs éligibles dans le Groupe ont eu un entretien annuel avec leur manager.



Formation  
Non-rétention des talents  
Attractivité



Évolution des effectifs (KPI),  
turnover (KPI),  
ancienneté moyenne (KPI)  
(périmètre : Groupe).  
Nombre de salariés formés  
Nombre moyen d'heures  
de formation par salarié  
(périmètre France, Chine,  
Canada et Maroc)



# ÉCOUTER NOS COLLABORATEURS

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



Démarche associée à l'**Objectif de développement durable N° 3** : *bonne santé et 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. La responsable QHSE Filiales France intervient également sur la majorité des réunions ordinaires. En 2024, outre les sujets récurrents, ces réunions ont eu pour objet la santé/ le bien-être

au travail et la sécurité, des négociations sur l'organisation du travail, l'intéressement, le télétravail, l'égalité professionnelle ou encore le handicap et les subventions supplémentaires au budget des œuvres sociales. Les CSE ont été consultés, avec l'intervention des deux dirigeants de MSC, au sujet du rachat de l'entreprise par MSC lors de plusieurs réunions extraordinaires au cours de l'année.

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

Par ailleurs, l'équipe RH et les équipes QHSE interviennent sur le terrain en proximité des managers, mais également auprès

des équipes pour favoriser le dialogue autour notamment de thématiques spécifiques.



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



Dialogue d'entreprise  
Nombre de CSE  
(CLASQUIN SA, CLASQUIN LCI),  
résultats du baromètre d'écoute  
interne « Funometer » (KPI)  
(périmètre Groupe hors TIMAR)

**94 %**  
satisfaction globale

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. Cette année TIMAR est inclus dans l'enquête et ainsi il n'y pas eu deux enquêtes distinctes (cf. 2023).
- Pour cette édition 2024, le taux de participation s'est élevé à 91,1 %, ce taux est en hausse constante par rapport aux années précédentes (88,9 % en 2023 ; 88,1 % en 202 ; 86,3 % en 2021).
- Comme chaque année, les collaborateurs se sont exprimés sur le bon niveau de confiance qu'ils ont dans leur management, avec un taux de satisfaction de 94,1 %. De même, ils se déclarent satisfaits à 87,6 % de leur équilibre vie privée/vie professionnelle. La satisfaction globale s'élève à 94 %.
- 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 à la suite de ces réunions d'échanges, afin de prendre en compte les suggestions d'amélioration faites par les salariés.

- 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, avec une trame commune.
- En France, 43 accords/notes de service/chartes/DU ont été signés au cours de l'année 2024 pour CLASQUIN SA, LCI-CLASQUIN, ASI, FAE, CHS, EXACIEL, Transports PETIT autour des thématiques : égalité professionnelle, intéressement, , temps de travail, organisation du télétravail et handicap, prévoyance, santé, sécurité.

# ÊTRE À L'ÉCOUTE DE NOS CLIENTS

**Objectifs du Groupe** : une écoute active de nos clients afin de poursuivre l'amélioration de 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 **800 clients et prospects** réunis par 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.

• **Des Business Breakfast en France (CDG, Bordeaux, Lille, Nantes), Espagne, Italie et Allemagne** ont rassemblé près de 300 clients autour des thématiques clé de la douane puis de l'actualité maritime.

- **Des Webinars avec Mix-R** « agitateur pour entreprises responsables » ont été organisés sur la thématique de la décarbonation de la Supply Chain avec des solutions quick wins;
- **Des salons internationaux** comme Tilog en Thaïlande.



# 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 CLASQUIN 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.

Dans la continuité des actions déjà engagées en 2023, nous avons renforcé, en 2024, nos actions de sécurité dans les entrepôts.

Nous avons notamment déployé largement les « Règles d'Or » auprès des magasiniers caristes pour guider leur quotidien.

Nous avons mis l'accent sur la gestion sécurisée des matières dangereuses à travers des sessions de sensibilisation et la mise en place de nouveaux contrats avec un Conseiller à la Sécurité des Matières Dangereuses.

De plus, nous avons systématiquement analysé les causes profondes des incidents et accidents. Les résultats de ces analyses sont régulièrement présentés aux instances représentatives du personnel (CSE).

Par ailleurs, au sein de notre filiale Maroc, l'ensemble des nouveaux embauchés, quel que soit leur poste, est formé par le service qualité/sécurité/sûreté sur les exigences sécurité & sûreté de la chaîne d'approvisionnement.

### Document Unique

En 2024, la structure du document unique a été révisée pour en simplifier la lisibilité et garantir la mise à jour du PAPRIACT. Ainsi, tous les DUERP ont été réexaminés et des inspections HSE conjointes ont été réalisées. Cela a conduit à la mise

en place de plans d'actions visant à renforcer la sécurité du personnel. Régulièrement depuis octobre 2023, un webinaire QHSE est organisé dans le parcours d'intégration des nouveaux employés afin de présenter et expliquer la démarche QHSE mise en place au sein de CLASQUIN, notamment sur les aspects Santé et Sécurité en intégrant la présentation des risques les plus fréquents identifiés dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

### Santé-Sécurité

En 2024, 94 salariés ont été formés en France au risque incendie et à la manipulation d'extincteurs. Cette année nous avons finalisé le déploiement des formations au risque incendie au niveau national.

Dans le même temps, 36 salariés ont été formés SST cette année, renforçant ainsi la politique globale de prévention des risques professionnels CLASQUIN

### La santé par le mouvement

Avec 13 ans d'expérience en tant que coach sportif, Anouk Garnier a développé une expertise sur la santé par le mouvement.

Elle propose notamment des conférences/ateliers pour mieux comprendre les besoins du corps humain en termes de mouvement, pourquoi il est vital de les combler et comment mettre en place des routines simples au quotidien.



## FOCUS SUR L'ABSENTÉISME

Le taux d'absentéisme (arrêt maladie, accidents de travail, accidents de trajets, maladies professionnelles, absences injustifiées) se maintient à un niveau bas et en légère hausse par rapport à 2023 sur la majorité des filiales et notamment sur CLASQUIN SA.

### Sur le périmètre France hors TIMAR International :

- Alors que le taux d'absentéisme national est en constante augmentation en France, il est estimé à 6,10% en 2022 dans le secteur du transport et la logistique selon une étude Mercer. L'ensemble de nos filiales France est en dessous de cette moyenne.
- Pour CLASQUIN SA, le taux d'absentéisme est de 1,94 % (il était de 1,60% en 2023) en légère hausse sur l'année 2024.

Pour LCI-CLASQUIN, le taux d'absentéisme est plus élevé sur 2024 car plus exposé aux risques par la nature de leurs activités (personnel de quai, manutentionnaires) et une activité logistique en fort développement depuis 2023. Des actions de formation et sensibilisation par le service HSE ont été déployées sur la fin de l'année 2023 et tout au long de l'année 2024. Pour chaque incident et accident, les causes profondes ont été analysées. Un suivi plus en proximité avec les managers a été déployé afin d'éliminer les facteurs de risques.

En novembre 2024, des praticiens malvoyants sont intervenus sur les sites de Roissy et Villefranche sur Saône pour réaliser des massages dont l'objectif était double : mieux être au travail, mais aussi prévenir et lutter contre les troubles musculo squelettique et les risques psycho-sociaux.

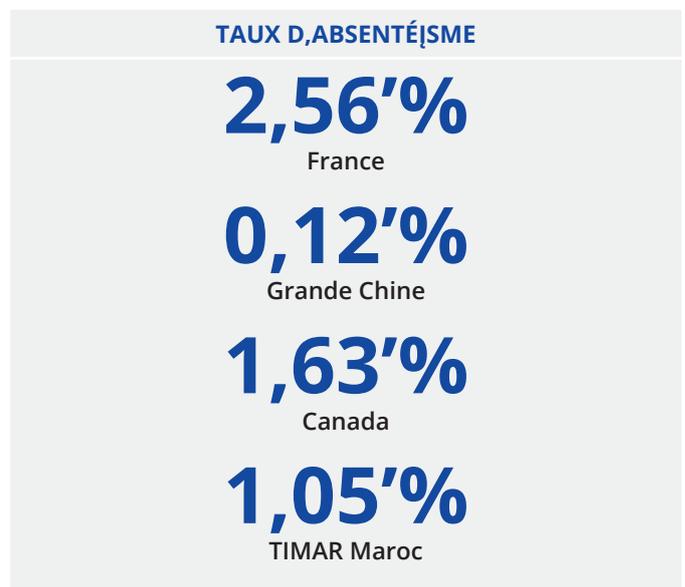
### Charte de comportement responsable

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

### Sur le périmètre TIMAR Maroc :

Le taux d'absentéisme est faible : 1,05 %.

**Au Canada**, le taux d'absentéisme reste également faible, à 1,63 %.



## FOCUS SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

### Sur le périmètre France hors TÏMAR International :

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 faibles :

En effet, aucun accident de travail n'a été recensé au sein de ASI, FAE, EXA, CHS ou encore Transports PETIT International et seulement 2 accidents de travail sont survenus chez CLASQUIN SA et 4 accidents de travail au sein de LCI-CLASQUIN ayant entraîné un arrêt de travail.

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

**Au Canada et en Chine**, nous n'avons recensé aucun accident de travail.

**Au Maroc**, le nombre est de 8 mais aucun accident grave.

**De plus, au niveau du Groupe**, sur l'ensemble des filiales, aucun accident mortel n'a été déclaré en 2024.



PÉRIMÈTRE	CLASQUIN SA	LCI-CLASQUIN	GRANDE CHINE	CANADA	MAROC
Accident du travail avec arrêt de travail	2	4	0	0	8
Taux de fréquence	3,21	30,23	0	0	12,2
Taux de gravité	0,24	0,94	0	0	0,47





## #2. 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 4 887 km à travers le monde. Nous espérons pouvoir continuer ce type d'opération l'année prochaine.
- L'édition 2024 du « Run in Lyon » a été également l'occasion de mobiliser 40 collaborateurs lors d'une course à travers Lyon. Notre champion et ambassadeur Anthony Frontera même remporté le 10 km et a placé CLASQUIN à la 4e place des entreprises du Run In 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 nos ambassadeurs de marque Anouk Garnier, vice-championne du monde de course d'obstacles et coach sportif et Anthony Frontera, un collaborateur de CLASQUIN. Ainsi, en 2024, nos équipes au Canada ont pu bénéficier d'un moment d'échange autour des valeurs fortes du sport.



Santé  
Sécurité



Absentéisme,  
évolution du nombre  
d'accidents du travail  
(périmètre CLASQUIN France)

**7 716**

km parcourus à travers le monde

# 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, 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 » annuels qui sont menés dans chacune des filiales du Groupe.

### RÉPARTITION H/F DES SALARIÉS PERMANENTS DU GROUPE AU 31/12/2024

Au 31/12/2024, 50,4% des salariés permanents du Groupe sont des femmes (répartition identique si l'on considère tout type de contrat : 50,5 %).

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

Cet index est construit autour d'indicateurs 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, l'index de l'égalité femmes-hommes reste stable, 93/100 au titre de 2024 et 93/100 au titre de 2023 et entre 92/100 et 93/100 depuis 2020. Les résultats sont excellents sur le taux d'augmentations individuelles (20/20), 38/40 sur les écarts de rémunération, 15/15 sur

les écarts de promotions et retour congés maternité. Les hommes sont par contre plus représentés parmi les salariés les mieux rémunérés mais cet écart reste stable depuis 2020

- Et au sein de LCI-CLASQUIN, l'index se maintient également à 89/100 au titre de 2024 (89/100 au titre de 2023) avec un léger écart en faveur des femmes sur l'indicateur écart de rémunération. Les hommes sont en revanche plus représentés parmi les salariés les mieux rémunérés mais cette part reste stable.

## FOCUS SUR LES FEMMES MANAGERS DANS LE GROUPE

Le Groupe CLASQUIN accorde également une place importante au positionnement des femmes dans l'entreprise.

En 2024, le Groupe compte 50,5 % de femmes dans l'effectif total. Et parmi les managers du Groupe (toutes filiales) 43,7 % sont des femmes.

**50,5%**  
de femmes dans le Groupe

**43,7%**  
de femmes managers dans le Groupe

### #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.

### #3. Politique Handicap

**En France**, un accent a été mis sur le développement de la politique handicap. En effet, dans la continuité de sa politique RSE, le management des filiales France du groupe CLASQUIN et les membres des CSE se sont engagés à poursuivre l'amélioration de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, en renouvelant l'accord handicap de 2023 pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Le renouvellement de 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.

#### *Un bilan 2024 encourageant :*

- Accompagnement de 5 salarié(e)s pour la constitution de leur dossier RQTH ;
- Embauche de 1 personne bénéficiaire d'une RQTH sur l'année 2024 ;
- 3 aménagements de poste matériels réalisés ;
- 7 demi-journées d'absence utilisées par les salariés bénéficiaires pour se rendre à des RDV médicaux ou administratifs liés à leur pathologie ;
- 1 témoignage vidéo d'une salariée CLASQUIN en situation de handicap diffusé en externe et en interne ;
- Diverses animations mises en place :
  - Participation à Handi Spatial, un jeu de découvert du handicap dans le milieu professionnel sur un outil de visio original durant une semaine en novembre ;

- Organisation de massage relaxant sur chaise ergonomique pour mieux vivre et mieux être au travail, mais aussi pour prévenir et lutter contre les TMS et RPS, sur les sites de CLASQUIN CDG, CHS et LCI CLASQUIN Villefranche sur Saône ;
- Présence d'un atelier « Handi 4.0 » sur le site de Lyon Saint-Exupéry pour présenter des innovations qui facilitent le quotidien et la vie au travail des personnes en situation de handicap.
- 5 EA et ESAT sollicités dans l'année sur 11 sites différents (prestations ponctuelles ou récurrentes tout au long de l'année).

Plus concrètement, les mesures reconduites sont :

- L'accompagnement des collaborateurs pour la constitution de leur dossier RQTH ;
- Le suivi individualisé des salariés reconnu travailleur handicapé par les référentes handicap ;
- La sensibilisation des managers autour du handicap lors de leur parcours d'intégration ;
- L'autorisation de s'absenter 3 demi-journées pour se rendre à des rendez-vous médicaux ou administratifs liés au handicap ;
- La réalisation d'un état des lieux 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.) ;
- Des animations et sensibilisation tout au long de l'année.

## 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 3,16 % (contre 2,86 % en 2023).

Plus précisément il y a :

- 15 salariés en situation de handicap au 31/12/2024 (soit 3,41 % de l'effectif total au 31/12/2024) chez CLASQUIN SA,
- 2 salariés en situation de handicap au 31/12/2024 (2,30 % de l'effectif au 31/12/2024) chez LCI-CLASQUIN.

	2024		2023	
	OBLIGATION D'EMPLOI	ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN EN SITUATION DE HANDICAP DÉCLARÉS	OBLIGATION D'EMPLOI	ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN EN SITUATION DE HANDICAP DÉCLARÉS
CLASQUIN SA	23 ETP	14,04 ETP	22 ETP	10,44 ETP
LCI CLASQUIN	5 ETP	1,29 ETP	5 ETP	2,08 ETP

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

En 2024, 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.



Égalité femmes-hommes



Part des femmes dans l'effectif (périmètre Groupe)

Répartition des effectifs par genre (périmètre Groupe)

Nombre de salariés en situation de handicap employés dans les Entités françaises de CLASQUIN et pourcentage de salariés en situation de handicap dans l'ensemble des filiales françaises (KPI)



# 04

## **PARTNER : UN PARTENAIRE RESPONSABLE**

- 53. SÉCURISER VOS DONNÉES
- 54. APPLIQUER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE ET INDÉPENDANTE
- 55. PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION
- 56. 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prévenir les menaces &amp; sécuriser notre organisation</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous</li> </ul>	<p><b>Principe 2' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme</p>
Appliquer une gouvernance responsable et indépendante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impliquer le management dans la RSE</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles</li> </ul>	
Prévenir et lutter contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous</li> </ul>	<p><b>Principe 10' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin</p>
S'impliquer au quotidien en faveur de la société qui l'entoure	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'impliquer localement et permettre aux salariés de s'impliquer eux aussi</li> </ul>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</li> <li>Des partenariats efficaces entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile</li> <li>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</li> </ul>	<p><b>Principe 1 :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme</p>



# 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

- CLASQUIN travaille sur sa mise en conformité avec l'ISO27001 et vise une certification fin 2025.
- Depuis 2020, Airbus Cyber Security et CLASQUIN travaillent sur le maintien en condition opérationnelle et de sécurité (MCO & MCS) du Centre de Sécurité Opérationnel (SOC) de CLASQUIN. Cette initiative permet d'améliorer de manière continue la capacité de détection de CLASQUIN en intégrant notamment la supervision des e-mails de phishing. Le SOC assure une surveillance 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, de tous les services cœurs de métier ou à risques cybers.

#### En 2024 :

- 100 % des utilisateurs CLASQUIN répondent aux prérequis de la double authentification. Cette double authentification est en cours de renforcement avec l'arrêt progressif du SMS comme 2FA et l'utilisation systématique de l'application Authenticator.
- 2 audits de sécurité menés : Pentest de l'infrastructure et de l'application LIVE ;
- Le Groupe CLASQUIN présente une posture de sécurité évaluée par Microsoft à 70/100 (Notation Microsoft Score) sur fin 2024. La baisse de 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 :

- 8 campagnes de phishing ont été envoyées à tous les collaborateurs CLASQUIN courant 2024. Toutes ont été effectuées via Microsoft Defender. L'indicateur présenté, résulte des KPI de l'outil et des sessions de sensibilisation ad-hoc qui ont été réalisées en plus (sensibilisation 1 to 1 pour certains collaborateurs).

La méthodologie des campagnes de phishing reste la même : envoi d'un email de phishing, suivi automatisé des personnes

# 72,09 %

des collaborateurs  
ont suivi  
une sensibilisation  
après avoir été victime  
de la campagne  
de phishing

victimes de la campagne, envoi automatique d'une sensibilisation à toutes les victimes et suivi des formations.

- 72,09 % des collaborateurs ont suivi une sensibilisation à la cybersécurité après avoir été victime de la campagne de phishing. Cette hausse est liée à une complexité plus grande des campagnes de phishing réalisée en interne.

En 2024, CLASQUIN a travaillé sur une refonte des programmes de sensibilisation Cyber dans le cadre de l'implémentation du référentiel ISO 27001. Ces programmes deviendront applicables dès 2025.

CLASQUIN a amélioré sa stratégie de segmentation du réseau pour éviter les mouvements latéraux d'un adversaire. Pour cela un PoC a été réalisé sur le Head Office avec une première implémentation du NAC.

# 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

Au cours de l'exercice 2024, CLASQUIN a continué de s'appuyer 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.

Le Conseil d'Administration a en outre décidé la création d'un comité RSE en 2022 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 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).

3

femmes au Conseil d'administration

2

femmes au MGMM

43,7 %

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** : *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 à l'ensemble des salariés du Groupe, accompagné d'un message du Président Directeur Général. En 2023, pour faire suite à la loi Wasserman, le Code de conduite anticorruption a été mis à jour. Il est aujourd'hui disponible en 6 langues.
- 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 2024.
- La cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence est revue régulièrement. Elle continuera de faire l'objet de revues périodiques (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 l'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).



Corruption



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

**86,63 %**

des nouveaux arrivants formés à l'anti-corruption

- Un questionnaire dédié conformité anticorruption pour les besoins des audits d'acquisitions de nouvelles sociétés est en place.
- 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 sensibles aux risques de corruption. En 2024, les collaborateurs ciblés et listés ci-dessous du Groupe ont été formés à l'anticorruption :
  - 86,63 % des nouveaux arrivants (dont TIMAR SA) ont suivi la formation E-learning, dont 30 personnes par un e-learning en Anglais, 93 par un e-learning en français, 17 par un e-learning en espagnol, et 22 personnes par un e-learning en chinois ;
- La politique Cadeaux et invitations, adoptée et déployée à l'ensemble du Groupe, a été mise à jour en 2022.

# 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 aux **Objectifs 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**

CLASQUIN s'est doté d'une fondation depuis 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 a continué à renforcer son engagement en 2024, en poursuivant sa contribution à 1 % de son EBT, soit un montant de 276 290 €, à travers 22 actions en faveur d'associations ou fondations axées sur l'éducation des jeunes des quartiers prioritaires telles que « *Ma chance, moi aussi* », « *Sport dans la Ville* », « *Institut Lyfe* », la *Fondation des Hospices Civils de Lyon*, « *les Enfants du Mékong* ».

Des actions d'engagements collaborateurs se sont développées en France et à l'International, autour du parrainage, mentoring, visites de nos agences France avec les Jeunes de ces associations et activités sportives dans des associations que la Fondation CLASQUIN soutient, sous forme de tournois ou randonnées solidaires ou projets soutenus par nos collaborateurs comme l'association ADDAT ou Lumière des Solidarités à Madagascar.

La Fondation CLASQUIN a investi 237 850€ sur l'année 2024.

## **Associations portées par nos collaborateurs**

Depuis 2023, la Fondation CLASQUIN soutient l'association « *Lumière des solidarités* » qui a pour objet de soutenir les enfants de Madagascar.

La Fondation CLASQUIN soutient l'association à hauteur de 12 000 € sur un centre de jour à Madagascar pour le suivi éducatif et social des enfants des quartiers défavorisés pour pallier l'absence des parents au domicile en priorisant les devoirs et l'éducation civique. L'objectif de la Fondation CLASQUIN sur 2024 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.



**05**

**PLANET :  
UNE GESTION  
RESPONSABLE  
DES RESSOURCES**

**63. MAJTRISER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX**  
**70. ÊTRE EXEMPLAIRE**

# PLANET : UNE GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES





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

# MAÎTRISER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

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

Le Groupe continue d'investir dans des initiatives pour réduire ses impacts environnementaux et promouvoir une économie plus durable. Étant donné que notre activité principale est l'organisation de transports internationaux pour nos clients, il est crucial pour nous de contribuer à la décarbonation de leur chaîne d'approvisionnement, qui représente la majorité 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 essentiel pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre (GES) et évaluer l'empreinte carbone de notre entreprise. En 2024, nous avons décidé de renouveler notre bilan carbone selon la même méthodologie utilisée les années précédentes. Nous avons ainsi calculé le Bilan Carbone à l'échelle du groupe, après avoir validé le périmètre de prise en compte en suivant les étapes suivantes :

- Cartographie de nos activités afin de prendre en compte les éventuels changements et de confirmer les sources d'émissions à inclure dans le Bilan Carbone.
- Collecte des données nécessaires pour évaluer les émissions de GES de chaque poste du bilan carbone. Cette démarche incluait la récupération d'informations sur la consommation d'énergie (comme les consommations électriques des bâtiments et celles de gasoil et d'essence pour les véhicules), les données monétaires relatives à nos achats de biens et de services, ainsi que les émissions associées à l'organisation des transports pour nos clients.

- Saisie de l'ensemble des données ainsi récoltées sur la plateforme WeCount, sélection des facteurs d'émissions appropriés afin de calculer les émissions de GES générées par nos activités.

Notre méthodologie de collecte des données et de calcul des émissions de GES est soutenue par un guide qui encadre la gestion des émissions de GES au sein du Groupe CLASQUIN et identifie les ressources nécessaires à cet exercice.

SCOPE	2024	2023	2022	2021
<b>SCOPE 1</b>	<b>1 974</b>	<b>1 946</b>	<b>439</b>	<b>331</b>
Émissions directes des sources fixes de combustion	37	22	72	13
Émissions directes des sources mobiles de combustion	1 765	1 804	265	226
Émissions directes fugitives	172	121	101	91
<b>SCOPE 2</b>	<b>851</b>	<b>963</b>	<b>576</b>	<b>521</b>
Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	851	963	576	521
<b>SCOPE 3</b>	<b>551 819</b>	<b>446 243</b>	<b>425 445</b>	<b>466 506</b>
Produits et services achetés	2 721	2 065	2 306	1 916
Biens immobilisés	2 836	3 852	1 241	988
Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou 2)	448	753	151	129
Déchets générés	79	293	58	60
Déplacements professionnels	851	2 038	369	182
Déplacements domicile travail	1 325	1 272	786	786
Affrètement/Organisation des transports de marchandises*	543 602	435 970**	420 534	462 445
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>554 644</b>	<b>449 152</b>	<b>426 460</b>	<b>467 358</b>

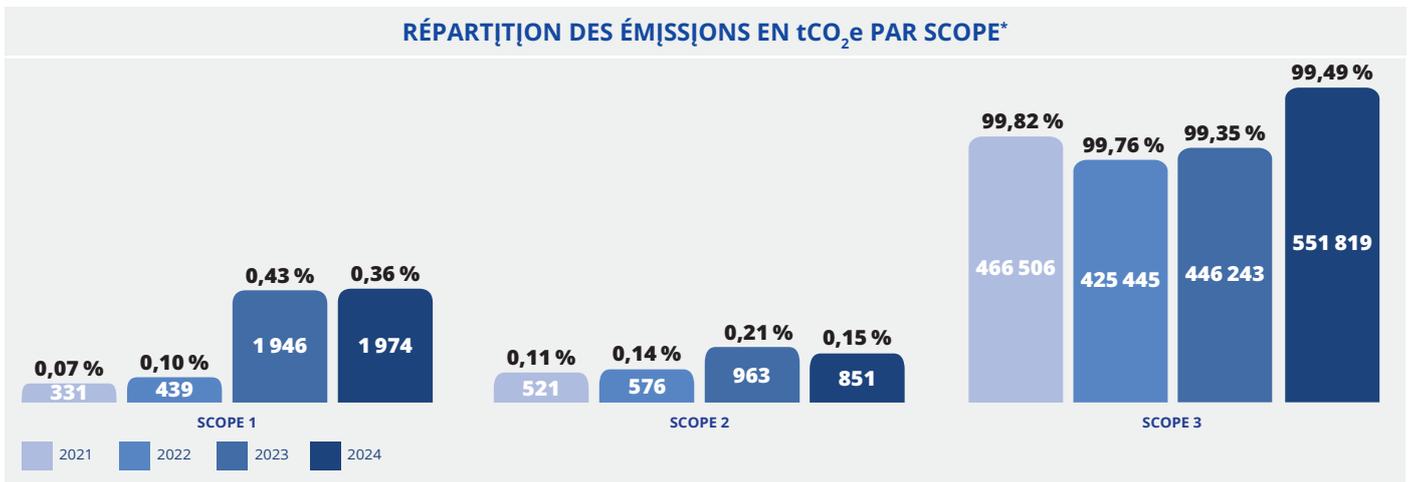
Données exprimées en tCO<sub>2</sub>e (tonnes de CO<sub>2</sub> équivalent).

\* Données des transports de marchandises arrêtées par TIMAR incomplètes (intégrées progressivement dans nos outils opérationnels depuis septembre 2024).

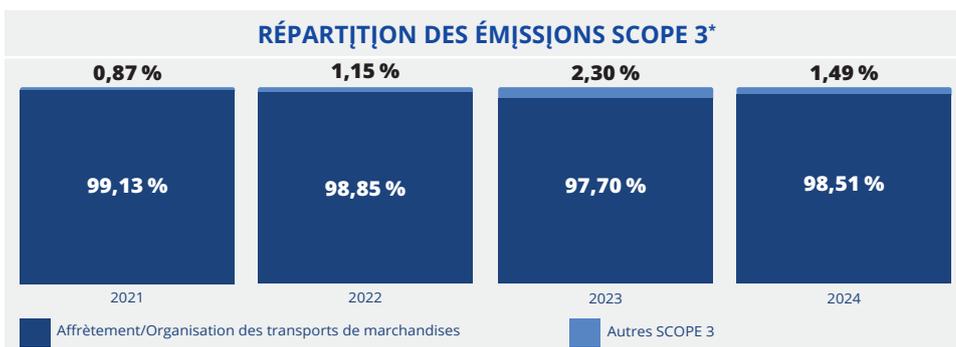
\*\*Données Affrètement/Organisation des transports de marchandises 2023 retraitées (cf. note méthodologique).

 Pour maintenir une méthodologie cohérente et assurer le suivi précis de l'évolution de nos émissions, nous avons poursuivi la mesure de celles-ci cette année en utilisant la plateforme WeCount. Cette solution complète offre des fonctionnalités pour calculer, analyser et réduire notre empreinte carbone de manière intégrée.

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, etc.). Cette approche garantit la fiabilité de nos mesures tout en nous permettant de nous conformer aux meilleures pratiques et standards du secteur.



\*Retraitement des données 2023 (cf note méthodologique).



\*Retraitement des données 2023 (cf note méthodologique).

Comme en 2023, 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) reste prédominant et représente 99,49 % de l'ensemble de nos émissions à l'échelle du Groupe en 2024 contre 99,35 % en 2023.

En parallèle, nos scopes 1 et 2 évoluent faiblement par rapport à 2023 et représentent ainsi 0,51 % de l'ensemble de nos émissions à l'échelle du Groupe.

Nos bilans carbone réalisés au cours des quatre dernières années nous fournissent une base d'analyse de nos émissions. Ces analyses nous permettent d'identifier les principales sources d'émissions et les opportunités pour les réduire. Elles vont nous aider également à définir des objectifs cohérents et alignés avec notre secteur d'activité. Dans cet esprit, nous continuons de travailler sur la qualité de nos données afin de nous donner des moyens de définir des objectifs de réduction de nos émissions de GES.

Nous nous appuyons notamment sur les informations recueillies en 2023 lors de notre participation au CLIMATE AMBITION ACCELERATOR du Pacte Mondial des Nations Unies. Cette initiative vise à encourager les entreprises à accroître leur ambition climatique en alignant leurs objectifs sur l'Accord de Paris

En qualité de commissionnaire de transport, notre entreprise organise et gère les flux logistiques pour le compte de nos clients :

Plus de 98 % des émissions de gaz à effet de serre générées par nos activités sont directement attribuables aux transports que nous organisons pour le compte de ces derniers.



Changement climatique  
Prise de conscience  
environnementale

**554 644**  
tonnes CO<sub>2</sub>e

Cette particularité de notre modèle d'affaires nous confronte à une réalité complexe quant à l'établissement d'une trajectoire de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>e. Bien que nous soyons engagés dans une démarche de responsabilité sociétale et environnementale, il nous est difficile de nous projeter de manière anticipée pour établir des objectifs spécifiques de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>e. Nous sensibilisons nos clients, décideurs ultimes, aux enjeux environnementaux et leur proposons des solutions de transport plus vertueuses grâce notamment à notre offre « SMART GREEN ».

Dans ce contexte, nous poursuivons nos efforts de sensibilisation, de conseil et de proposition en faveur de pratiques plus durables et respectueuses de l'environnement. Nous restons également à l'écoute de toute évolution réglementaire ou technologique qui pourrait influencer sur notre capacité à réduire les émissions de CO<sub>2</sub>e associées à nos activités.



## 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 CO<sub>2</sub>e, 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 certains de ses bâtiments en France.

Ainsi, sur les sites concernés, nous finançons uniquement la production d'électricité garantie d'origine 100 % renouvelable.

Notre fournisseur s'engage à injecter dans le réseau une quantité d'électricité renouvelable qui correspond à nos consommations. En 2024, 72,96 % de la surface des bâtiments CLASQUIN en France étaient couvertes par un contrat d'électricité en propre (dont 59.18 % sous contrat d'électricité 100 % renouvelable) générant un total de 22.88 tCO<sub>2</sub>e.

**Au Canada**, l'électricité provient, sur une base annuelle, à plus de 99 % de sources renouvelables (Hydro-électricité en majeure partie – Source *hydoquebec.com*).

En 2024, 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 497,48 tonnes de CO<sub>2</sub>e (exclusion faite des bâtiments pour lesquels nous avons dû faire des estimations), pour des émissions moyennes de 7,05 kg de CO<sub>2</sub>e par m<sup>2</sup>, ce qui représente une baisse de près de 25 % par rapport à 2023.

  
 Changement climatique  
 Prise de conscience

  
 Évolution  
 des émissions de CO<sub>2</sub>e  
 issues de la consommation  
 d'électricité  
 (hors consommations estimées)

	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
<b>Émissions liées à la consommation électrique</b>	tCO <sub>2</sub> e				kWh				m <sup>2</sup> *			
<b>Total (hors consommation estimée**)</b>	497	557	138	111	1'791 520	1'652 669	901'641	751'930	70'596	59 531	37'181	20'339

\*Surfaces couvertes/hors parkings.  
 \*\* cf. note méthodologique Scope 2.

Émissions CO <sub>2</sub> e (kg)/m <sup>2</sup> 2024	Émissions CO <sub>2</sub> e (kg)/m <sup>2</sup> 2023	Émissions CO <sub>2</sub> e (kg)/m <sup>2</sup> 2022	Émissions CO <sub>2</sub> e (kg)/m <sup>2</sup> 2021
7,05	9,35	3,7	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 CO<sub>2</sub>e 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, nous avons observé l'émergence de nouvelles méthodes de travail et de collaboration grâce à l'adoption du télétravail et à l'accroissement de l'utilisation des plateformes numériques.

### Être attentif aux déplacements de nos collaborateurs

CLASQUIN s'appuie sur sa politique de voyage afin d'améliorer le suivi des déplacements et de limiter les voyages professionnels. Un des objectifs de cette politique vise à privilégier les aspects environnementaux et ne se déplacer

qu'en cas d'impossibilité d'utiliser des moyens alternatifs. En raison des allègements des politiques anti-COVID à travers le monde et de la réouverture quasi totale des frontières et de l'intégration des filiales TIMAR, le nombre des déplacements professionnels en avion à l'échelle du Groupe a fortement augmenté depuis 2023.

Nous souhaitons toutefois continuer à privilégier les déplacements nationaux en train plutôt qu'en avion et à favoriser les réunions Teams.

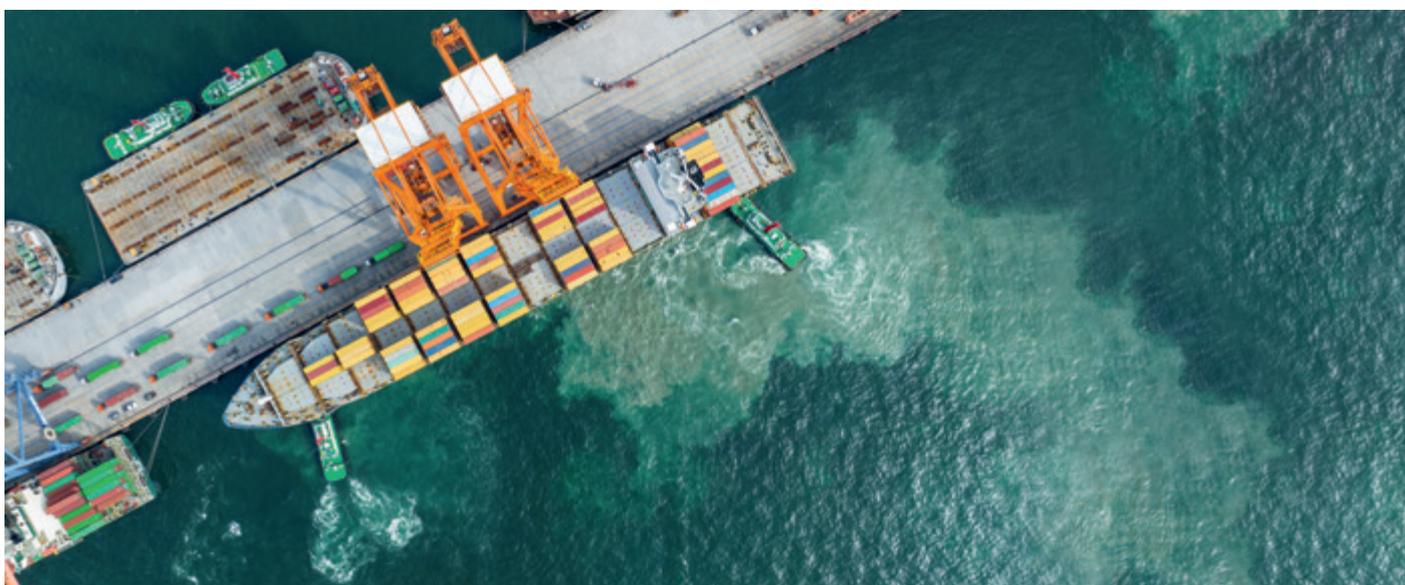
	2024	2023	2022	2021
<b>Déplacements professionnels</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>			
Avion	616,36	619,97	245,4	104,34
Trains	35,01	3,46	3,84	2,19
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>651,37</b>	<b>623,43</b>	<b>249,24</b>	<b>106,53</b>

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 service et de fonction sous motorisation hybride et en diminuant la part de véhicules

thermiques diesel. Au 31.12.2024 la flotte France était composée à 66,39 % de véhicules hybrides et/ou électriques dont 18.85 % de véhicules à faibles émissions (<60g CO<sub>2</sub>).

TYPE	ÉNERGIE	2024		2023		2022		2021	
		LITRES	tCO <sub>2</sub> e	LITRES	tCO <sub>2</sub> e	LITRES	tCO <sub>2</sub> e	LITRES	tCO <sub>2</sub> e
VL	Diesel	113 156	350,65	105 661	295,09	85 181	224,7	81 683	215,5
	Essence	116 157	312,92	81 103	200,31	39 669	107,8	20 380	55,11
PL	Diesel	492 642	1527	730 846	1928	-	-	-	-

La baisse de consommation de carburant des poids lourds s'explique par la revente des tractions Frigo TIMAR.



## Suivre et maîtriser les émissions liées aux transports de marchandises



Démarche associée aux **Objectifs 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 CO<sub>2</sub>e 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 FRAMEWORK pour calculer les émissions de GES sont des exemples d'innovations technologiques et de méthodologies pour réduire l'impact environnemental du transport de marchandises.

En 2024 nous avons continué le déploiement de la plateforme Live Green permettant de mettre à disposition de nos clients le résultat des calculs des émissions de GES générées par le transport de marchandises que nous organisons pour leur compte au travers d'un rapport détaillé incluant l'indicateur suivant :

- CO<sub>2</sub>e par tonne-kilomètre qui permet de comparer l'intensité des différents modes de transport grâce à la mesure des émissions de gaz à effet de serre produites par le transport d'une tonne de marchandises sur une distance d'un kilomètre.

	2021	2022	2023*	2024	VARIATION 2024 VS 2023
<b>CO<sub>2</sub>e(g)/ tonne.km (tous modes de transport)</b>	<b>20,31</b>	<b>21,52</b>	<b>21,50</b>	<b>23,32</b>	<b>8,49 %</b>
Air CO <sub>2</sub> e(g)/ tonne.km	702,73	701,55	651,24	698,99	7,33 %
Sea CO <sub>2</sub> e(g)/ tonne.km	9,50	9,66	9,45	9,67	2,23 %
Road CO <sub>2</sub> e(g)/ tonne.km	69,79	67,77	69,56	78,82	13,32 %
Rail CO <sub>2</sub> e(g)/ tonne.km	39,96	32,70	32,02	33,80	5,57 %

Données des transports de marchandises AJRétées par TIMAR incomplètes (intégrés progressivement dans nos outils opérationnels depuis septembre 2024).

\*Données AJRètement/Organisation des transports de marchandises 2023 retraitées (cf. note méthodologique).

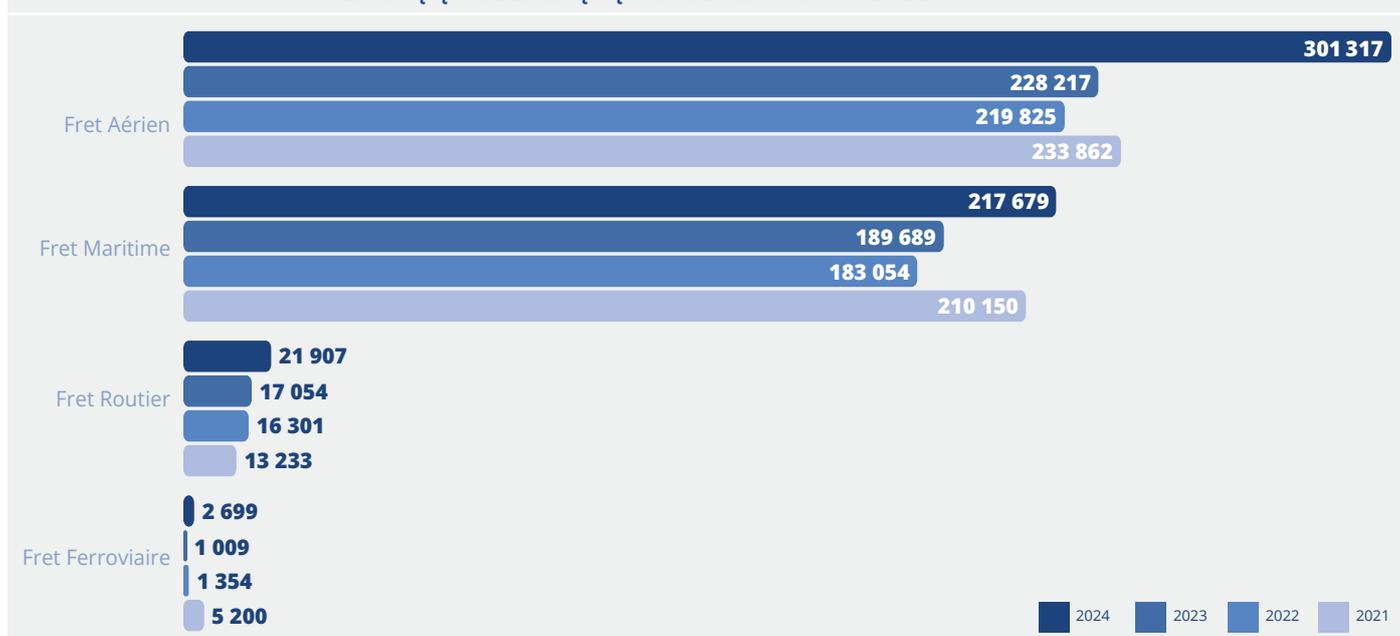
L'intégration et le suivi de cet indicateur permettent de quantifier l'impact environnemental du transport de marchandises, en termes de GES, qui contribuent au changement climatique. En mesurant les émissions de GES par unité de distance ou de charge transportée, nos clients peuvent ainsi évaluer l'efficacité des solutions de transport que nous avons organisées et nous pouvons identifier ensemble des opportunités d'amélioration.

Nous utilisons aussi cet indicateur pour évaluer et suivre l'empreinte carbone de nos clients. Cet indicateur nous permet non seulement de mesurer leurs émissions de gaz à effet de serre, mais aussi de les aider à mettre en œuvre des stratégies visant à les réduire. Ces stratégies incluent l'utilisation de véhicules économes en carburant, l'optimisation des itinéraires de transport, l'utilisation de modes de transport moins émetteurs de GES, ainsi que la promotion d'opérations de transport efficaces telles que le groupage de charges. De plus, cet indicateur facilite la comparaison des performances environnementales entre les différents modes de transport et les différents opérateurs. Il nous permet d'évaluer l'efficacité environnementale de ces modes et de mettre en lumière les écarts en termes d'émissions de GES. Pour calculer les émissions de GES générées par les transports que nous organisons pour nos clients, nous prenons en compte toutes les données opérationnelles saisies dans notre outil de gestion des transports, CargoWise.

Cela comprend des informations telles que l'origine et la destination, le mode de transport, les compagnies de transport impliquées, le poids des marchandises, etc. La distance parcourue est calculée en prenant en compte les différents arrêts, et les facteurs d'émissions appropriés sont ensuite déterminés en fonction des caractéristiques du trajet et du type de transport, comme le type de véhicule, le type de carburant utilisé, et la topographie du pays.

La méthodologie de calcul est conforme à la norme ISO14083 et accréditée par le Global Logistics Émissions Council (GLEC), garantissant ainsi une évaluation précise et cohérente de l'impact environnemental de nos activités de transport.

## RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES PAR TYPES DE TRANSPORT\*



Données exprimées en tCO<sub>2</sub>e (tonnes de CO<sub>2</sub> équivalent).

Le fret maritime est le mode de transport le plus économe en carbone. Bien qu'il soit le plus important en termes de tonnage (89,46 %), le fret maritime ne représente que 40,04 % de nos émissions totales de transport entrant dans le Scope 3. Les émissions totales de CO<sub>2</sub>e du fret maritime ont augmenté de 14,76 % en 2024 par rapport à 2023, principalement en raison d'une hausse de volume transportés.

Le fret aérien quant à lui représente la plus grosse partie de nos émissions totales (55,43 %) pour seulement 2,81 % du du tonnage transporté. Les émissions totales de CO<sub>2</sub>e du fret aérien ont augmenté de 32,03 % en 2024 par rapport à 2022, principalement en raison, là aussi, d'une augmentation des volumes transportés.

Le fret routier a également connu une augmentation mécanique de ses émissions en raison de l'accroissement des volumes, tout comme le fret ferroviaire, qui a été privilégié comme alternative au transport maritime. En effet, les délais

de transit maritime ont été allongés à 50 jours à cause de la crise en Mer Rouge. La solution ferroviaire mise en place par CLASQUIN permet de réduire ces temps de transit à 25 jours en moyenne, favorisant ainsi le report modal du maritime vers le rail. Malgré la situation liée à la guerre en Ukraine, nous avons pu maintenir cette alternative grâce à la mise en place d'un processus de vérification de la conformité par notre service légal, ainsi que des itinéraires et solutions sur mesure pour nos clients entre l'Asie et l'Europe.

En 2024, nous avons observé une augmentation des facteurs d'émissions de grammes de CO<sub>2</sub>e par tonne-kilomètre, pour les transports aériens et maritimes, entre autres. Cette hausse est due à l'allongement des distances causé par les contournements des zones à risques, tels que l'interdiction de survol de la Russie pour les vols aériens et les perturbations de la Mer Rouge pour les transports maritimes, ce qui a aussi favorisé un report modal pour certains clients vers l'aérien et/ou le rail.



# 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.

Dans la continuité de son engagement pris en 2022, CLASQUIN a de nouveau répondu en 2024 au questionnaire du CDP portant sur les enjeux liés au changement climatique. Cette année, l'entreprise a répondu au questionnaire « Full corporate », plus complexe et comportant beaucoup plus de questions que le questionnaire « SME Corporate » des années précédentes. Malgré cette complexification, CLASQUIN a maintenu son score en obtenant à nouveau la note C. Le CDP, organisation internationale à but non lucratif, est responsable de l'une des bases de données mondiales les plus étendues. Son objectif principal est d'inciter investisseurs, entreprises, États et régions à évaluer leur impact environnemental, les encourageant à prendre des mesures concrètes pour améliorer leurs performances.

Notre compréhension et prise de conscience des enjeux climatiques a ainsi été calculée par le CDP à partir de nos réponses et positionne notre entreprise dans la moyenne de notre secteur d'activité pour la deuxième année consécutive confirmant ainsi la conscience de CLASQUIN en matière de pratiques durables.

Parallèlement, nous avons renouvelé notre réponse à l'évaluation ECOVADIS en répondant à un questionnaire de taille élargie incluant dorénavant l'ensemble du groupe. Cette évaluation approfondie a permis de confirmer notre engagement envers la durabilité, la responsabilité sociale et environnementale. Nous avons obtenu la médaille d'or avec un score de 74/100. Cette reconnaissance souligne nos efforts continus pour améliorer nos pratiques et notre performance en matière de durabilité.

Afin d'acter notre engagement, nous avons formalisé, en 2023, notre Politique Environnementale et avons continué à la déployer aussi bien en interne qu'en externe sur l'année 2024.

En mars, nous avons organisé avec Symbiose (anciennement Mix'R) un webinaire intitulé « Decarbon'Action ». Ce webinaire a mis en avant notre approche pour effectuer notre bilan carbone, notre retour d'expérience face à cet exercice, et comment il nous a aidé à mettre en place des actions de décarbonation. En novembre, nous avons également tenu un événement client à Lille, où nous avons de nouveau démontré comment le Bilan Carbone peut être un outil clé dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

En organisant ces événements, nous souhaitons démontrer l'engagement de CLASQUIN dans la promotion de démarches environnementales et dans l'accompagnement de nos clients pour limiter leur empreinte carbone.

En 2024, nous avons réaffirmé notre engagement en matière de RSE en répondant aux évaluations du CDP et d'EcoVadis. Parallèlement, notre initiative « SMART GREEN » continue de jouer un rôle crucial dans la réduction de l'empreinte carbone de nos clients et l'accompagnement vers une Supply Chain plus durable. Ces résultats et initiatives constituent les piliers de notre engagement pour un avenir plus responsable et durable.

## 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 96,44 % de notre empreinte carbone. L'offre de conseil «*MSmart 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 «*MSmart 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

**PILIER 1**  
**LIVE GREEN**

Mesurer  
pour prendre conscience  
et mieux agir

**PILIER 2**  
**FAST GREEN**

Agir vite  
grâce à des alternatives  
maîtrisées

**PILIER 3**  
**GREEN  
BY DESIGN**

Reconfigurer la Supply Chain  
en pensant et agissant  
«*Green first*»

Au cours des dernières années, nous avons observé des évolutions notables dans les demandes de nos clients, motivées par des changements réglementaires croissants et l'adoption d'objectifs climatiques stricts. Les attentes des clients en la matière se concentrent sur la transparence et des services à faible émission de carbone. Pour anticiper ces besoins et répondre de manière proactive, nous avons lancé notre offre «*SMART GREEN*» en 2021. Cette initiative offre à nos clients une visibilité complète sur leurs émissions de carbone, facilitant ainsi une analyse approfondie pour identifier des axes potentiels de réduction de leur empreinte carbone.

Nous avons continué, en 2023, à promouvoir notre offre de conseil «*SMART GREEN*» pour accompagner nos clients vers une Supply Chain durable. Au cœur de cette offre se trouve la mesure de l'impact carbone des transactions de transport.

CLASQUIN aide 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, incluant la distance, le poids, et le moyen de transport utilisé.

### L'offre «*SMART GREEN*» s'appuie sur trois piliers :

... «*LIVE GREEN*» : prise de conscience en temps réel de l'impact environnemental des transactions de transport, basée sur des données concrètes telles que la distance parcourue, le poids transporté, et le moyen de transport

utilisé. Ceci permet une compréhension approfondie des enjeux environnementaux et l'initiation d'actions adaptées

... «*FAST GREEN*» : des actions simples et rapides grâce à l'utilisation d'options alternatives maîtrisées. CLASQUIN propose des solutions existantes ou innovantes, telles que le choix du mode de transport ou le report modal et le transport combiné, pour mettre en place de manière agile des solutions ayant un impact rapide et mesurable.

... «*GREEN BY DESIGN*» : la reconfiguration de la chaîne d'approvisionnement grâce à une approche «*Green first*». En plus des innovations techniques encore en phase de prototype ou à venir, nous sommes convaincus que nous pouvons jouer un rôle essentiel dans la décarbonation des chaînes d'approvisionnement grâce à notre expertise en ingénierie organisationnelle. En travaillant avec des données 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 et la digitalisation, CLASQUIN accompagne et met en œuvre des décisions «*Green*» pour une chaîne d'approvisionnement durable. Notre offre «*SMART GREEN*» représente une avancée dans nos efforts en matière de durabilité. La réponse de nos clients à cette offre sera déterminante pour nous aider à fixer des objectifs et cibles spécifiques conformes à notre engagement à réduire nos émissions de scope 3.

BUSINESS CASES	ACTIIONS DE SENSIBILISATION
42	24

## BUSINESS CASES

En tant que commissionnaire de transport engagé, l'une de nos missions est de contribuer à la transition vers des chaînes d'approvisionnement plus vertes. Nous souhaitons donner à nos clients les moyens de faire des choix éclairés et de les accompagner avec des solutions concrètes et efficaces.

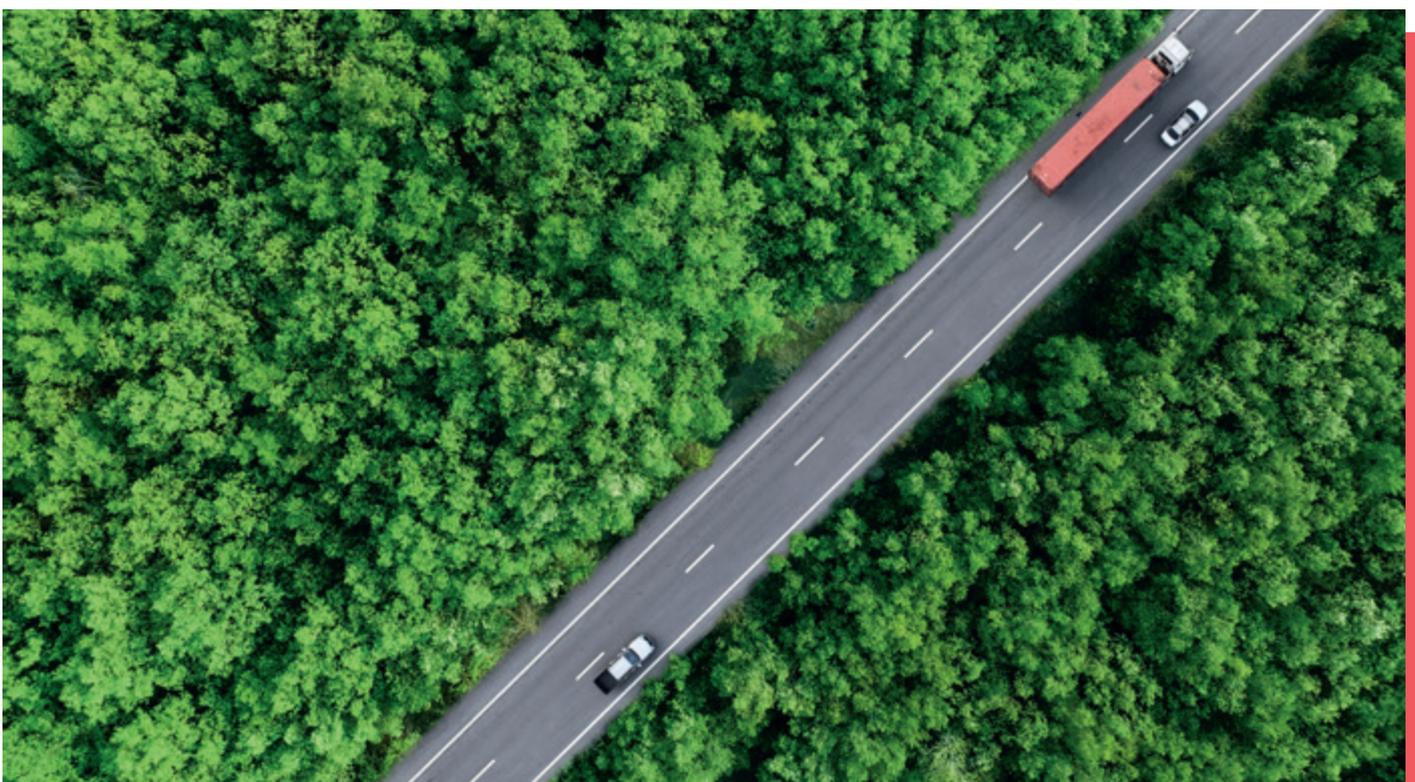
C'est pourquoi, depuis plusieurs années, nous proposons une offre de conseil en décarbonation, l'un des trois piliers de notre initiative **Smart Green**.

Notre offre verte se décline en plusieurs formats, adaptés à la structure, aux besoins et aux objectifs de chaque client, avec pour objectif de toujours les aider à progresser dans leur démarche de réduction de leur empreinte carbone.

En 2024, nous avons enrichi notre offre en partageant davantage d'indicateurs avec nos clients, tels que les impacts sur les délais et les coûts (par expédition et par tonne de produit), leur offrant ainsi une meilleure visibilité sur les effets des pratiques écologiques sur leur activité, facilitant ainsi la prise de décision.

En 2024, **42 business case ont été rédigés** permettant de présenter à nos clients des solutions adaptées de décarbonation disponibles sur le marché. Ces solutions alternatives sont présentées sous forme de cartes et de tableaux chiffrant l'empreinte carbone, l'impact sur la performance de leur Supply Chain et de coût de la tonne de carbone évitée (en + ou en -). Ces business cases font partie de notre offre commerciale et permettent à nos clients de disposer d'une offre Green complète à considérer parmi les solutions de décarbonation de leurs Supply Chains.

En parallèle, **24 actions de sensibilisation Green ont été menées** et ont permis de présenter le sujet de la décarbonation de manière pédagogique, en amenant l'auditoire à son niveau de maturité (variable selon la taille de l'entreprise et la localisation des décideurs dans le monde), puis de leur présenter notre **offre SMART GREEN (LIVE GREEN, FAST GREEN, GREEN BY DESIGN)**. Enfin, ces Actions de sensibilisation présentent quelques Green Business Case génériques permettant d'exemplifier et d'inciter les clients et prospects de l'auditoire à aller plus loin avec CLASQUIN.



## 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'engagements minimums qui ont commencé à être déployés en 2023. En 2024, nous avons continué ce déploiement et établi des règles d'engagements minimums en fonction de la catégorie et du

## Accompagner nos collaborateurs

Nous avons continué tout au long de l'année 2024 à travailler sur la sensibilisation de nos collaborateurs pour qu'ils nous accompagnent et s'approprient nos initiatives visant à réduire nos impacts environnementaux comme la rationalisation et réduction des déplacements, 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 défini une charte de sobriété énergétique en 2022. Nous avons établi des fiches « réflexes » qui sont accessibles à tous sur notre intranet et qui sont présentées

## 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.

type de sous-traitant. La gestion de la sous-traitance reste un sujet important sur lequel nous travaillons en continu afin de garantir à nos clients un traitement sécurisé de leurs envois. Plus particulièrement, une déclaration de Conscience environnementale a été mise en place, dans laquelle nos sous-traitants doivent 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.

lors du Webinaire QHSE faisant dorénavant partie intégrante du parcours d'intégration des nouveaux arrivants. Ces fiches abordent différents sujets comme :

- 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.
- En 2024, 11 agences de CLASQUIN France sont ainsi intégrées au programme de recyclage soit une couverture de 88 % des ETP et 66 % de la surface totale. La communication régulière des bilans chiffrés est une source de motivation pour les collaborateurs.

# 06

## NOTRE MÉTHODOLOGIE

- 78. MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION, DE HIÉRARCHISATION, DE SÉLECTION ET DE VALIDATION DES PRINCIPAUX RISQUES DANS LA DPEF**
- 79. PÉRIMÈTRE (CONSOLIDÉ ET TEMPOREL)**
- 80. EXCLUSIONS & LIMITATIONS**
- 81. PERSONNE RESPONSABLE DE LA PUBLICATION ET CONTACT**

# NOTRE MÉTHODOLOGIE





# MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION, DE HIÉRARCHISATION, DE SÉLECTION ET DE VALIDATION DES PRINCIPAUX RISQUES DANS LA DPEF

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 2024 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 (394 salariés), ainsi que nos entités CLASQUIN Fairs & Événements (F&E) (3 salariés), Art Shipping International (ASI) (8 salariés), LCI-CLASQUIN (France) (87 salariés), CLASQUIN Holding Solutions (13 salariés), Transport Petit (3 salariés) et Exaciel (17 salariés) sauf mention contraire.

... **Grande Chine** : le périmètre « Grande Chine » compte 194 collaborateurs.

... **Maroc** : Cette année, la majorité des indicateurs sont également communiqué pour le Maroc (filiale TIMAR SA) qui est aujourd'hui le 3<sup>e</sup> pays en ce qui concerne les effectifs après la France et la Grande Chine avec 297 salariés.

... **Canada** : la majorité des indicateurs sont également communiqués pour le Canada (filiale CARGOLUTION) qui compte 72 salariés tous contrats confondus.

## Périmètre Partner

Taux de nouveaux collaborateurs ayant suivi une formation anticorruption » est constitué de l'ensemble des sociétés du Groupe, à l'exception des nouvelles entités ayant intégré le groupe depuis moins de 18 mois. En parallèle, des formations ont été déployées sur le périmètre TIMAR.

## 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 collecté ont porté sur les surfaces couvertes des 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 représente 79 sites dans 24 pays pour une surface totale de 78 728 m<sup>2</sup>

Les calculs ont été effectués directement sur la base des données collectées saisies dans la plateforme WeCount développée en respectant et intégrant toute 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.).

### **Scope 1 :**

Les émissions de fluides frigorigènes provenant de la climatisation de nos locaux ont été estimées sur la base d'un ratio kg/m<sup>2</sup> 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, des reportings de notes de frais extraits de l'outil Workday ou sur base déclarative auprès des filiales concernées.

### **Scope 2 :**

Les émissions liées à la consommation électrique de nos bureaux et entrepôt ont été calculées en appliquant un facteur d'émission KgCO<sub>2</sub>e/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 kgCO<sub>2</sub>e/m<sup>2</sup>. En 2024 les estimations couvrent 10,3 % de la surface totale des 79 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 passagers (nombre de km par passager) effectués et du type de transport en y appliquant un facteur d'émission kgCO<sub>2</sub>e/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 kgCO<sub>2</sub>e/k€.

Pour les voyages en avion, les distances de vol ont été prises en compte ainsi que les trainées 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. Du fait de leur intégration progressives dans notre TMS, les données relatives aux transports organisés par les agences du groupe TIMAR ne sont que partiellement incluses dans le scope 3.

**À noter :** les données 2023 des émissions liées aux transports de marchandises que nous organisons pour le compte de nos clients ont été retraitées. En effet, lors de la rédaction de la DPEF 2023, ces données n'étaient pas complètes en raison d'une erreur/bug informatique, désormais corrigé. Certains dossiers avaient été omis dans le calcul des émissions de CO<sub>2</sub>e. Les données manquantes ont donc été réinjectées et les graphiques corrigés en conséquence.

# 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 :

- Les engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire ;
- Les engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire, à ce titre, CLASQUIN ne dispose pas de système de restauration collective qui pourrait nécessiter une vigilance à ce sujet ;

- Les engagements sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire ;
- Les engagements sociétaux en faveur du respect du bien-être animal ;
- Les engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable ;
- Aucune action spécifique visant à promouvoir le lien Nation armée et à soutenir l'engagement dans les réserves n'a été mise en place. En revanche, CLASQUIN s'engage à faciliter l'activité des salariés-réservistes si des cas se présentaient ;
- En tant que société cotée sur un marché régulé, mais non réglementé (Euronext Growth) (jusqu'au 8 janvier 2025), 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 ;
- Enfin, du fait de l'activité du Groupe, la thématique « émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux activités de transport amont et aval de l'activité » de l'article 138 de la loi « Climat et Résilience » du 22 août 2021, n'a pas été jugée pertinente.

# 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



# 07

## INDICATEURS DE PERFORMANCE

**86. INDICATEURS DE PERFORMANCE**  
**88. TABLEAUX DE CONCORDANCES**

# INDICATEURS DE **PERFORMANCE**





P	INDICATEURS RAPPORT RSE	Unité	2024					2023					2022				
			Groupe	CLASQUIN SA et ses filiales	Grande Chine	Canada	TIMAR Maroc	Groupe	CLASQUIN SA et ses filiales	Grande Chine	Canada	TIMAR Maroc	Groupe	CLASQUIN SA et ses filiales	Grande Chine	Canada	
22	Effectif total	Nbre	1 602 (tous contrats) 1 522 CDI	570 (tous contrats) 534 CDI	197 CDI	61 CDI	283 CDI	1 595 (tous contrats) 1 520 CDI	526 (tous contrats) 494 CDI	194 CDI	72 CDI	297 (tous contrats) 296 CDI	1 175 (tous contrats) 1 105 CDI	518 (tous contrats avec EXACIEL) 470 CDI (avec EXACIEL)	193 (tous contrats)	95 (tous contrats)	
39	Part des femmes managers	%	43,7%	45,6%	56%	45,5%	47,7%	45%	45,9%	54,5%	52,9%	55%	45,5%	48,8%	52%	44%	
19								15,02 %	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	13,55 %	Non applicable	Non applicable	Non applicable	
19								21 %	58 %	3 %	Non applicable	Non applicable	24 %	49,6 %	Non applicable	Non applicable	
24	Turn over (CDI - hors cession/ acquisition)	%	14,80 %	14,71 %	10,82 %	25,69 %	15,07 %	14,16 %	12,13 %	10,88 %	17,37 %	Non applicable	20,17 %	15,94 %	12,92 %	44,05 %	
24	Ancienneté moyenne CDI	Années	7,7	6,7	7,8	4,2	10,8	7,3	6,7	7,2	4,3	10,5	5,8	6,4	6,5	3,1	
	Taux de satisfaction enquête Funometer	%	94 %	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	96,8 %	Non disponible	Non disponible	Non disponible	95,3 %	93,8 %	Non disponible	Non disponible	Non disponible	
32	Absentéisme CDI	%	Non disponible	2,56 %	0,12 %	1,63 %	1,05 %	Non disponible	2,40 %	0,36 %	1,21 %	1,26 %	Non disponible	Total France : 2,28 %	0,34 %	1,02 %	
33	Accidents avec arrêt de travail	Nbre	Non disponible	Tous contrats Total France : 6	0	0	8	Non disponible	Tous contrats Total France : 6	1	0	7	Non disponible	Tous contrats Total France : 3	0	0	
33	Taux de fréquence (Changement de méthodologie de calcul à compter de 2022)	Taux	Non disponible	Tous contrats Total France : 7,31	0	0	12,2	Non disponible	Tous contrats Total France : 7,48	2	0	11	Non disponible	Tous contrats Total France : 3,97	0	0	
33	Taux de gravité	Taux	Non disponible	Tous contrats Total France : 0,33	0	0	0,47	Non disponible	Tous contrats Total France : 1,11	0,01	0	0,01	Non disponible	Tous contrats Total France : 0,05	0	0	
26																	
26	Nombre d'heures de formation par salarié formé	H	Non disponible	10,8	6,8	20,6	14,4	Non disponible	8,35	5,2	12,3	22,8	Non disponible	10,35	7,4	47,4	

<b>42</b>	Part de l'effectif en situation de handicap	%	Non disponible	Total toutes filiales : 3,16 %	Non disponible	Non applicable	Non applicable	Total toutes filiales : 2,86 %	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Total toutes filiales : 2,40 %	Non applicable	Non disponible	Non applicable
<b>46</b>	Nombre d'audit de sécurité réalisé	Nbre/an	Non disponible	72,09 %	Non applicable	Non applicable	Non applicable	62,58 %	Non applicable	Non applicable	Non applicable	2	Non applicable	Non applicable	Non applicable
<b>46</b>	Part des collaborateurs ayant suivi une session de sensibilisation suite à une campagne de phishing	%	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
<b>48</b>	Nombre d'alertes adressées au comité éthique	En nombre	0	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	0	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	0	Non applicable
<b>48</b>	Taux de collaborateurs cibles ayant suivi un événement de sensibilisation anticorruption (KPI)	%	86,63 %	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	84,21 %	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	80,2 %	Non applicable
<b>49</b>	Montant annuel des dons de la Fondation CLASQUIN	En €	Dons de 276 290 € à la FDF	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Dons de 326 428 € à la FDF	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Dons de 250 694 € à la FDF	Non applicable
<b>54</b>	SCOPE 1	tCO <sub>2</sub> e	1 974	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	1 946	Non applicable	Non applicable	Non applicable	439	Non applicable	Non applicable	Non applicable
<b>54</b>	SCOPE 2	tCO <sub>2</sub> e	851	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	963	Non applicable	Non applicable	Non applicable	576	Non applicable	Non applicable	Non applicable
<b>54</b>	SCOPE 3**	tCO <sub>2</sub> e	551 819	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	435 970	Non applicable	Non applicable	Non applicable	425 445	Non applicable	Non applicable	Non applicable
<b>57</b>	Indicateurs CO <sub>2</sub> FRET**	g CO <sub>2</sub> e/tkm (équivalent CO <sub>2</sub> par Tonne Kilomètre)	Air : 698,99 Mer : 9,67 Road : 78,82 Rail : 33,80	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Air : 651,24 Mer : 9,45 Road : 69,56 Rail : 32,02	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non calculé	Non applicable	Air : 701,55 Mer : 9,66 Road : 67,77 Rail : 32,70	Non applicable

\*Les mandataires sont inclus pour le calcul du pourcentage de capital détenu.

\*\*Données Fret 2023 retraitées (cf. note méthodologique).

# TABLEAUX DE **CONCORDANCES**

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"> <li>• Une culture d'entreprise forte</li> <li>• Un ancrage entrepreneurial renforcé par une politique d'actionnariat salarié</li> <li>• Des collaborateurs impliqués dans la stratégie du Groupe</li> <li>• Une marque employeur attractive</li> <li>• Une politique d'intégration dynamique</li> </ul>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir un projet de croissance économique motivant, partagé et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</li> <li>• Permettre à tous de vivre en bonne santé et protéger le bien-être de tous à tout âge</li> <li>• 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</li> </ul>	<p><b>Principe 1 :</b></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"> <li>• Une politique RH portée par des équipes performantes</li> <li>• La formation : un investissement rentable et durable pour l'entreprise, une motivation accrue pour les salariés</li> <li>• Une politique de mobilité interne favorisée par un accompagnement managérial efficace</li> <li>• Développer l'employabilité des collaborateurs</li> <li>• Des parcours métiers</li> <li>• Favoriser la transversalité</li> </ul>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>	<p><b>Principe 1 :</b></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"> <li>• Un dialogue avec les équipes adapté &amp; agile</li> <li>• Un management à l'écoute pour une bonne qualité de vie au travail : le Fun@work</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge</li> </ul>	<p><b>Principe 3 :</b></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"> <li>• Signature des Chartes éthiques et intégration des processus anticorruption</li> <li>• Enquête de satisfaction &amp; Événements clients</li> </ul>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir à tous les niveaux une société efficace, responsable et ouverte à tous</li> <li>• À l'écoute des problématiques Green de nos clients</li> </ul>	<p><b>Principe 1 :</b></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"> <li>• Prévention &amp; sensibilisation</li> <li>• Une gestion de la pandémie et post pandémie au plus près du collaborateur</li> <li>• Un aménagement des espaces de travail et des modes de travail (télétravail)</li> <li>• Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives</li> </ul>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge</li> <li>• Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</li> </ul>	<p><b>Principe 1 :</b></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"> <li>• Égalité de traitement</li> <li>• Égalité Femmes &amp; Hommes</li> <li>• Égalité de recrutement</li> <li>• Politique Handicap</li> </ul>	   	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles</li> <li>• Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</li> <li>• Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge</li> <li>• Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre</li> </ul>	<p><b>Principe 4 :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire</p> <p><b>Principe 6 :</b></p> <p>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	<b>Principe 2':</b> 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	<b>Principe 10':</b> 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	<b>Principe 1 :</b> 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 CLASQUJN	ODD	DESCRIPTION	PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT
Maîtriser nos impacts environnementaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guider notre organisation dans la maîtrise de son impact environnemental à court, moyen et long terme</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions</li> </ul>	<p><b>Principe 7' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre, réduire et maîtriser nos émissions et celles de nos clients : <ul style="list-style-type: none"> <li>- liées à la consommation électrique</li> <li>- liées aux déplacements de nos collaborateurs</li> <li>- liées aux transports de marchandises que nous organisons pour le compte de nos clients</li> </ul> </li> </ul>	   	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable</li> <li>• Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation</li> <li>• Établir des modes de consommation et de production durables</li> <li>• Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions</li> </ul>	<p><b>Principe 8' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p> <p><b>Principe 9' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p>
Être exemplaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mieux comprendre les enjeux liés au changement climatique</li> </ul>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir des modes de consommation et de production durables</li> <li>• Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions</li> </ul>	<p><b>Principe 7' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement</p> <p><b>Principe 8' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p> <p><b>Principe 9' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner nos parties prenantes vers une supply chain décarbonée : offre «Smart Green»</li> </ul>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation</li> <li>• Établir des modes de consommation et de production durables</li> <li>• Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions</li> </ul>	<p><b>Principe 8' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p> <p><b>Principe 9' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation et gestion des déchets</li> </ul>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</li> <li>• Établir des modes de consommation et de production durables</li> <li>• Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions</li> </ul>	<p><b>Principe 6' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p> <p><b>Principe 8' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p> <p><b>Principe 9' :</b></p> <p>Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p>



**RAPPORT DE  
L'ORGANISME  
TIERS  
INDÉPENDANT**

- 96. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT  
SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE  
DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE  
FIGURANT DANS LE RAPPORT ANNUEL
- 100. ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES  
COMME LES PLUS IMPORTANTES

# RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT





# RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT (TIERCE PARTIE) SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Exercice clos le 31 décembre 2024

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité par le COFRAC Validation/Vérification sous le numéro 3-1901 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur [www.cofrac.fr](http://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 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion de CLASQUIN SA (ci-après la « Société » ou l'« Entité »), en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025).

## 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 relatifs aux risques sociaux couvrent entre 69 % et 100 % des effectifs totaux du groupe présents au 31 décembre 2024. 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.
- Comme indiqué dans la Déclaration, les données des transports de marchandises affrétées par TIMAR sont incomplètes en raison d'une intégration progressive dans les outils opérationnels depuis septembre 2024. Ces données portent donc sur un périmètre restreint représentant 5,8 % du chiffre d'affaires consolidé 2024.
- Comme mentionné dans la Déclaration, CLASQUIN SA poursuit ses travaux pour évaluer les émissions de gaz à effet de serre de ses activités et identifier les leviers de réduction, en réponse aux risques de changement climatique et de prise de conscience environnementale. Les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre 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 disponibles sur demande au siège de la société.

## **Limites inhérentes à la préparation des informations**

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 (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025) ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3<sup>o</sup> du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025), 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 (RSE\_SQ\_Annexe N°2\_Programme de vérification\_DPEF) 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. 821-28 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 5 personnes et se sont déroulés entre janvier 2025 et mars 2025 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 une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment Direction Juridique et Conformité, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Communication & Marketing, la Direction QHSE et la Direction 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 (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025) ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025) 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 2<sup>e</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 (dans leurs versions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2025) ;
- 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. Pour certains risques, à savoir, « Dialogue d'entreprise », « Cybersécurité », « Risque de corruption », nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités<sup>1</sup> ;
- 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 :

<sup>1</sup> CLASQUIN SA & ses <sup>5</sup>filiales françaises.

- 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<sup>2</sup> et couvrent entre 36 % et 98 % 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 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 :

Forvis Mazars SAS (Lyon)

Lyon, le 4 mars 2025,

Paul-Armel Junne, Associé.

*2 CLASQUIN SA & ses <sup>3</sup>filiales françaises.*



# ANNEXE 1

---

## Informations considérées comme les plus importantes

---

### Informations qualitatives (actions et résultats) relatives aux principaux risques ci-dessous :

- Attractivité/Non-rétention des talents ;
- Charge et temps de travail ;
- Dialogue d'entreprise ;
- Formation ;
- Égalité femmes/hommes ;
- Changement climatique/Prise de conscience environnementale ;
- Cybersécurité ;
- Risque de corruption.

### Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

- Effectif au 31.12.2024 ;
- Turnover CDI ;
- Taux d'absentéisme ;
- Enquête de satisfaction Funometer ;
- Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé ;
- Pourcentage de femmes managers ;
- Bilan carbone ;
- Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une sensibilisation après avoir été victimes de la campagne de phishing ;
- Taux de collaborateurs cibles formés à l'anti-corrupcion.





**CLASQUIN WORLDWIDE HEADQUARTERS**

235, cours Lafayette 69006 Lyon Cedex 06 - France - Tél. +33 (0)4 72 83 17 00

[www.clasquin.com](http://www.clasquin.com)