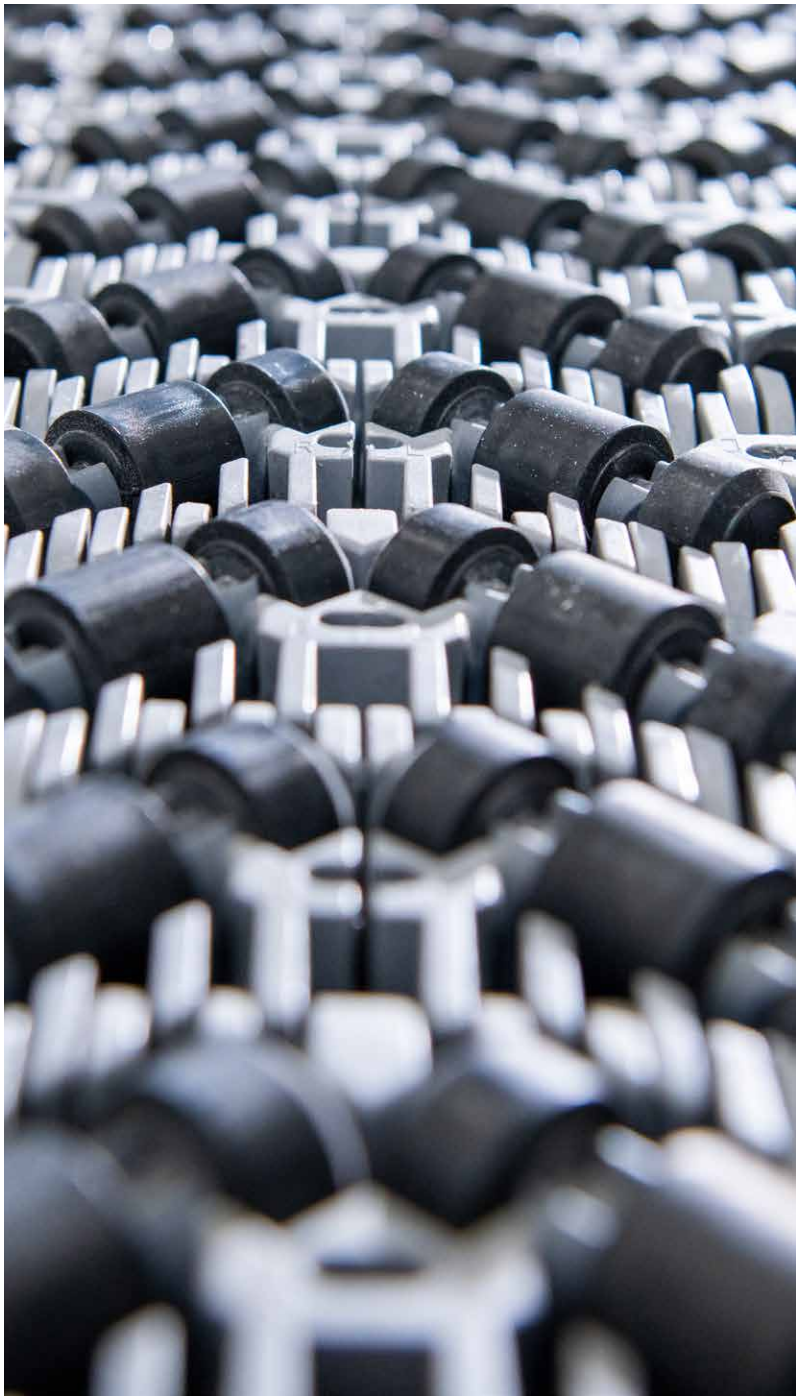


# Rapport sur la responsabilité sociale des entreprises 2025



# Table des matières


03 Message de notre PDG

04 À propos d'Intralox

05 À propos de ce rapport

06 Notre philosophie d'entreprise

07 Notre engagement en matière de RSE

09 Éthique exemplaire

13 Personnes et prospérité

20 Respect de l'environnement

28 Produits et innovation

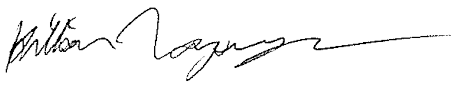
33 Indicateurs clés de performance (KPI) et données RSE d'Intralox

# MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENT

En ces temps de progrès technologique et de turbulences économiques, l'importance des principes qui guident notre action est plus essentielle que jamais. L'engagement d'Intralox à fournir au monde entier des produits innovants, sûrs et hygiéniques, qui améliorent la qualité de vie à l'échelle mondiale grâce à un accès sans précédent aux denrées alimentaires et aux matériaux essentiels, demeure au cœur de toutes nos activités.

Nous restons déterminés à faire progresser nos objectifs de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) en agissant de manière éthique, responsable et sûre afin de protéger l'environnement, de soutenir les droits de l'Homme et de garantir l'équité dans nos pratiques en matière d'emploi et d'approvisionnement. Nous nous engageons auprès des communautés dans lesquelles nous opérons, nous apprenons d'elles, les respectons et les soutenons.

Notre travail et les innovations que nous créons ensemble contribuent véritablement à rendre le monde meilleur. Nous sommes impatients de continuer à partager la prospérité générée par nos produits avec nos employés, nos clients et les communautés qui nous entourent.



Killian Lapeyre

# À PROPOS D'INTRALOX

Intralox est un leader des systèmes de convoyage, contribuant au transport des produits les plus essentiels au monde. Chaque jour, nous nous attachons à offrir une valeur exceptionnelle à nos clients à travers le monde, tout en créant une valeur durable pour nos employés et l'ensemble de nos parties prenantes. Cette démarche nous a valu de nombreuses distinctions, notamment d'être reconnus parmi les « Best Managed Private Companies » aux États-Unis par Deloitte et The Wall Street Journal au cours des 6 dernières années.

Notre vaste portefeuille de technologies et de services renforce la sécurité alimentaire, soutient le commerce électronique, protège la vie aquatique et répond aux défis de diverses industries, allant de la transformation agroalimentaire à la fabrication industrielle, en passant par la logistique et la manutention.





# À propos de ce rapport

Ce rapport reflète l'engagement continu d'Intralox à mener ses activités de manière responsable, à innover durablement et à créer une valeur à long terme pour nos clients, nos employés et nos communautés. Il met en lumière nos progrès dans les quatre piliers de notre stratégie de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) : Éthique exemplaire, Personnes et prospérité, Respect de l'environnement et Produits et innovation.

Nous sommes particulièrement fiers de partager de nouvelles étapes en matière de performance environnementale, notamment un inventaire complet actualisé des gaz à effet de serre pour les émissions des champs d'application 1 et 2, la publication de notre tout premier rapport externe de RSE, ainsi que nos progrès continus en matière de réduction et de circularité des déchets, tels que notre partenariat européen de recyclage des tapis avec PreZero. Ces résultats constituent une étape importante dans notre parcours visant à mieux comprendre et réduire notre empreinte environnementale, tout en aidant nos clients à atteindre leurs objectifs.

# Notre philosophie d'entreprise

Depuis plus de 50 ans, Intralox est reconnue pour ses pratiques commerciales éthiques et responsables. Nous attachons une grande importance à cette réputation et nous nous engageons à perpétuer les principes énoncés par J.M. Lapeyre, le fondateur de notre société mère, Laitram.

Ce dernier considérait que les grandes sociétés doivent agir correctement au quotidien et traiter clients, employés et fournisseurs avec honnêteté, équité et respect. Ces principes se reflètent dans la philosophie d'entreprise de Laitram. Nous nous efforçons de les mettre en pratique jour après jour, dans l'intérêt de tous.

## PHILOSOPHIE D'ENTREPRISE DE LAITRAM

Afin de servir au mieux l'intérêt de tous, les actionnaires et les employés s'engagent à unir leurs ressources pour en tirer une productivité maximale. Une telle philosophie s'accorde avec les valeurs cultivées par chacun. Nous nous engageons à appliquer ces principes au profit de chacun.

### ÉTAT D'ESPRIT POSITIF

Nous cultivons un état d'esprit fondé sur la gratitude, l'accomplissement et la fierté, convaincus que ces valeurs sont essentielles à l'épanouissement. Nous créons de la valeur pour nos clients, pour la société et pour nous-mêmes grâce à des relations mutuellement bénéfiques. Nous trouvons de la satisfaction dans notre travail, sommes reconnaissants des opportunités qui nous sont offertes et sommes fiers de ce que nous réalisons ensemble.

### CLIENTS ET PROFITS

Nous nous efforçons d'offrir à nos clients le meilleur rapport qualité/prix et de générer les profits nécessaires pour améliorer continuellement nos produits et services, tout en renforçant la valeur de l'entreprise.

### PRODUCTIVITÉ

Pour nous, la productivité signifie augmenter la valeur ajoutée apportée à nos clients ou réduire les coûts de l'entreprise. Nous améliorons sans cesse la productivité de l'entreprise grâce à nos idées, au travail d'équipe et à nos efforts.

#### IDÉES

Nous nous écoutons mutuellement. Nous adoptons une réflexion objective et remettons nos idées, ainsi que celles des autres, en question de manière constructive afin d'améliorer notre activité grâce à de meilleures solutions.

#### TRAVAIL D'ÉQUIPE

Nous travaillons au sein de petites équipes autonomes. Le succès de chacun profite à tous. Nous traitons nos clients, nos fournisseurs et chaque collaborateur comme nous souhaitons nous-mêmes être traités : avec respect, honnêteté et équité.

#### EFFORT

Nous nous efforçons de donner le meilleur de nous-mêmes en développant continuellement nos qualités, nos habitudes et nos compétences. Lorsque cela s'avère nécessaire, nous sommes prêts à consentir des sacrifices à court terme pour servir nos intérêts à long terme.

### CONFIANCE, AUTOGESTION ET CRÉDIBILITÉ

La confiance mutuelle est la clé de notre succès durable. Nous sommes tous autonomes et responsables de notre travail et de notre crédibilité. Les personnes autonomes et fiables sont notre ressource la plus précieuse.

### RÉCOMPENSES

Nous nous engageons à récompenser chacun en fonction de ses performances et des performances de l'entreprise. Personne ne devra demander plus, ni obtenir moins, que ce qu'il a mérité pour son travail. Nous partageons nos réussites en fonction de la contribution de chacun.

Création de l'amélioration continue Laitram (LCI) : juin 1987
Dernière mise à jour : octobre 2025
© 2026 Laitram, LLC



## Notre engagement en matière de RSE

Les actionnaires et employés d'Intralox agissent de manière éthique, responsable et sûre pour :

- Créer de la valeur pour nous-mêmes, nos clients, les consommateurs et le monde
- Gérer les ressources de façon responsable afin de minimiser l'impact sur l'environnement
- Soutenir les droits de l'Homme et l'équité dans nos pratiques en matière d'emploi et d'approvisionnement
- S'engager auprès des communautés dans lesquelles nous opérons, apprendre d'elles, les respecter et les soutenir

## Déclaration RSE

Intralox croit en la noblesse des affaires, en l'idée que nous contribuons à la prospérité mondiale en créant de la valeur à long terme pour nos actionnaires grâce à des résultats mutuellement bénéfiques pour nos employés, nos fournisseurs, nos clients et les communautés au sein desquelles nous travaillons. Nous sommes fiers de ces contributions.

La pierre angulaire de l'engagement d'Intralox en matière de RSE est la philosophie de notre société et notre programme d'amélioration continue. Ils fournissent le cadre éthique de toutes nos activités commerciales et des principes cohérents auxquels nos employés doivent recourir dans leurs relations avec leurs pairs, les clients et les fournisseurs.

Le succès d'Intralox et sa capacité à faire la différence à l'échelle mondiale dépendent de l'adhésion totale de nos employés aux principes auxquels nous croyons collectivement et qui nous permettent d'atteindre nos objectifs en matière de RSE.

En nous appuyant sur notre philosophie d'entreprise comme guide, nous avons identifié quatre domaines prioritaires servant de piliers à notre stratégie RSE : Éthique exemplaire, Personnes et prospérité, Respect de l'environnement et Produits et innovation.

## Éthique exemplaire

Nous nous engageons à respecter les normes éthiques les plus strictes. Nous agissons avec intégrité, honnêteté et respect dans tout ce que nous entreprenons, en gardant constamment à l'esprit la création d'un environnement commercial juste et responsable. Outre la formation continue en matière d'éthique, Intralox encourage le signalement de violations réelles ou potentielles de nos politiques d'éthique ou des lois applicables, par des canaux internes ou externes, y compris grâce à une politique établie de protection des lanceurs d'alerte.

Dans le cadre de la chaîne d'approvisionnement, nous encadrons nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs, notamment par le biais d'un Code de conduite des fournisseurs, que chaque fournisseur accepte lors de sa collaboration avec Intralox.

## Personnes et prospérité

Nous créons un environnement dans lequel les employés autonomes s'épanouissent et atteignent leur plein potentiel personnel et professionnel, tout en s'engageant dans un travail épanouissant, sûr et gratifiant. Intralox gère de manière proactive les indicateurs de sécurité des employés, qu'ils soient avancés ou retardés, et rend compte deux fois par an des progrès réalisés à son conseil d'administration.

Nous soutenons également les droits de l'Homme et agissons avec la plus grande intégrité, en nous engageant envers l'honnêteté, l'équité, la confiance et le respect. Nous intégrons les considérations relatives à l'investissement communautaire dans nos processus décisionnels et pratiques commerciales ; nous contribuons au renforcement des capacités locales afin d'établir des relations mutuellement bénéfiques avec les communautés ; et nous participons à l'amélioration de la qualité de vie dans nos communautés d'accueil en soutenant des programmes innovants dans les domaines de la santé, de l'éducation, des services sociaux et de l'environnement, ainsi que des projets culturels, civiques et autres.

## Respect de l'environnement

Nous nous engageons à créer de manière responsable une plus grande valeur à long terme pour nos clients, nos employés et nos actionnaires, tout en améliorant continuellement nos opérations grâce à une utilisation plus efficace des ressources, à la réduction des déchets plastiques et autres, et à la recherche des meilleures solutions pour la fin de vie des produits. Nos efforts en matière de gestion responsable sont renforcés par notre participation au programme « Better Plants » du ministère de l'Énergie des États-Unis. En faisant de la productivité notre phare – c'est-à-dire en réduisant les coûts de la société ou en augmentant la valeur pour le client – nous diminuons notre impact environnemental ainsi que celui de nos clients qui utilisent nos produits et solutions. Ainsi, la société, les employés, les clients et l'environnement en sortent tous gagnants.

## Produits et innovation

Grâce à notre engagement en faveur de l'excellence opérationnelle et de l'amélioration continue, nous visons à fournir les meilleurs produits et services de notre industrie, en générant la plus grande valeur pour nos clients. Nous nous concentrons sur les innovations qui permettent à nos clients d'en faire plus avec moins, de réduire le gaspillage et d'atteindre leurs objectifs en matière de développement durable. Nos produits ont fait leurs preuves en aidant nos clients à diminuer leur consommation d'énergie et d'eau, à limiter l'usage de produits chimiques lors des opérations de nettoyage, réduisant ainsi la pollution, et à améliorer l'ergonomie et la sécurité des travailleurs.



# ÉTHIQUE EXEMPLAIRE

**Nous nous engageons à respecter les normes éthiques les plus strictes. Nous aspirons à agir avec intégrité, honnêteté et respect dans tout ce que nous entreprenons, en gardant constamment à l'esprit la création d'un environnement commercial juste et responsable.**



## Gouvernance

Nous respectons les meilleures pratiques commerciales éthiques et appliquons une gouvernance RSE responsable grâce à des pratiques de responsabilité renforcées, telles que la définition d'objectifs et d'engagements, le reporting au conseil d'administration et l'engagement transparent des parties prenantes. Nous gérons nos performances RSE par le biais d'un comité directeur composé de cadres supérieurs qui examinent et hiérarchisent les initiatives en vue d'une amélioration continue. Les responsables de chacun de nos quatre piliers RSE participent également au comité directeur et sont chargés de mettre en œuvre les initiatives approuvées, ainsi que de hiérarchiser les projets en fonction de leur cohérence avec la philosophie commerciale d'Intralox et de leur alignement sur les objectifs RSE. Le comité directeur relève du PDG et, depuis 2021, fournit des rapports annuels au conseil d'administration d'Intralox lors de sa réunion de mai.

En 2025, le comité directeur s'est réuni tous les trimestres pour planifier et superviser l'exécution des initiatives prioritaires de l'année, notamment :

**Ingénierie du cycle de vie**

- Formation de tous les nouveaux ingénieurs produits aux principes de durabilité
- Concentration sur les gains en durabilité réalisables sans compromettre notre qualité de pointe
    - Les domaines d'intervention incluent, sans s'y limiter, la sélection des matériaux, l'optimisation du flux de moule et le temps de cycle

**L'excellence opérationnelle est axée sur la réduction des déchets plastiques et de l'énergie**

- Concentration continue sur les moyens de réduire les déchets dans la production et les opérations, grâce au programme « Plastic Scrap » de recyclage des déchets plastiques
- Réalisation d'un audit énergétique pour identifier les opportunités de réduction de la consommation d'énergie

**Mesurer notre impact**

- Exécution de la première comptabilité carbone pour les champs d'application 1 et 2
- Soumission de l'évaluation EcoVadis 2025 et mise en œuvre de notre Plan d'amélioration EcoVadis

**Recyclage des tapis dans la zone EMEA**

- Lancement d'un programme en Europe visant à offrir une solution aux clients souhaitant recycler leurs tapis Intralox une fois qu'ils ont atteint la fin de leur durée de vie utile.

## Éthique et conformité

La pierre angulaire de notre engagement en matière de RSE est notre philosophie d'entreprise et le programme d'amélioration continue (LCI) de Laitram. Les valeurs et principes énoncés dans ces documents constituent la base de notre réussite. Tous les nouveaux employés doivent suivre une formation d'une journée sur notre philosophie d'entreprise, nos principes et nos valeurs. La documentation LCI a été traduite en quatre langues.

Nous disposons d'une équipe LCI mondiale dédiée, dont l'unique mission est de mettre en œuvre notre philosophie d'entreprise et de s'assurer que les employés comprennent et sont pleinement formés aux pratiques éthiques et à l'application de nos valeurs fondamentales : respect, honnêteté et équité. Nos politiques publiées en matière d'éthique et de conformité reposent toutes sur notre philosophie d'entreprise. Nous avons récemment rédigé une nouvelle politique d'éthique, qui fait référence aux politiques existantes et intègre de nouvelles dispositions concernant la fraude et les conflits d'intérêts.

En 2025, nous avons finalisé le déploiement mondial de modules de formation obligatoires pour les employés, portant sur la lutte contre la corruption, le travail forcé, la protection des lanceurs d'alerte, la confidentialité, le droit de la concurrence et le professionnalisme. Nous avons également créé un poste de responsable mondial de la conformité commerciale, qui contribue à renforcer notre vigilance en matière de conformité commerciale, ainsi que notre processus de vérification des tiers concernant l'éthique et d'autres questions.

En 2025 également, l'équipe de conformité externe a amélioré notre système pour fournir efficacement à nos clients des lettres actualisées relatives à la conformité pour le contact alimentaire direct et les préparer aux exigences de divulgation environnementale aux États-Unis. Nous avons aussi sélectionné un partenaire afin de pouvoir travailler avec une ressource et un système uniques pour gérer les exigences de conformité de nos entités non américaines à compter de 2026.



## Sécurité des informations

Intralox s'engage à assurer une gestion responsable des informations et des données, y compris la protection des données de tiers. Nous mettons à disposition un environnement numérique sécurisé permettant aux employés, clients et partenaires de collaborer et de mener leurs activités. Nos contrôles, politiques et normes en matière de sécurité des informations garantissent un niveau de protection adapté tout en favorisant la productivité. Notre mission est d'offrir le plus haut niveau de service possible tout en protégeant les investissements de la société en matière d'innovation et en préservant la confiance de nos clients et partenaires.

**Faits marquants de l'année 2025 :**

- Mise en place d'un environnement de récupération sécurisé et isolé pour garantir la continuité des opérations commerciales essentielles en cas d'incidents de cybersécurité graves
- Mise en place d'une plateforme de réponse aux incidents de cybersécurité pour faciliter la coordination et la communication en cas d'incidents de cybersécurité graves
- Mise en place d'une solution de gestion des correctifs logiciels tiers pour garantir la mise à jour en temps opportun des solutions logicielles utilisées par les employés
- Mise en place d'une solution d'accès à distance privilégié pour renforcer la sécurité des connexions à distance utilisées par les administrateurs système
- Soutien et sécurisation d'importantes initiatives commerciales de transformation
- Poursuite de la réduction des incidents de cybersécurité d'une année sur l'autre

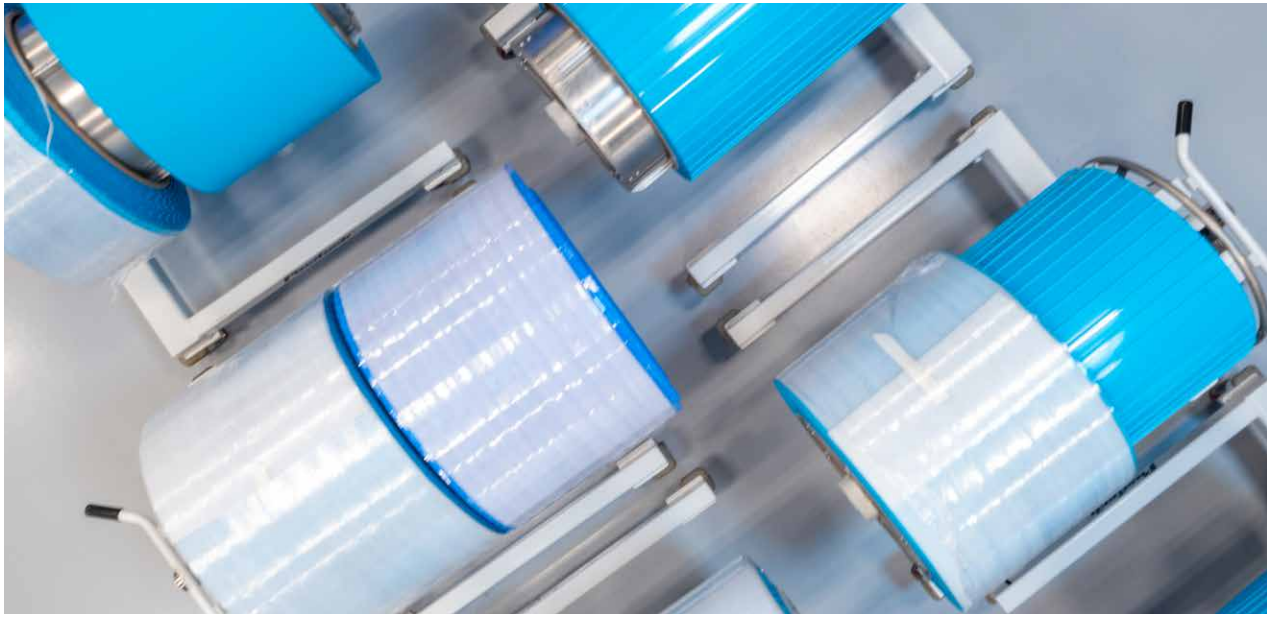
## Approvisionnement durable

Chez Intralox, l'approvisionnement durable est au cœur de notre stratégie RSE globale. Nous reconnaissons qu'une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement est essentielle pour atténuer les risques, promouvoir des pratiques éthiques et assurer une résilience à long terme.

## Renforcement de la responsabilité des fournisseurs

Depuis l'introduction de notre Code de conduite des fournisseurs en 2020, nous avons accompli des progrès considérables pour aligner notre réseau de fournisseurs sur nos valeurs. Dans une avancée majeure vers une conformité universelle, nous avons intégré en 2024 le Code de conduite des fournisseurs directement dans les conditions générales de nos bons de commande à l'échelle mondiale. Cette démarche a instauré une obligation contractuelle cohérente et contraignante pour l'ensemble de nos relations avec les fournisseurs.









## Principes fondamentaux du Code de conduite des fournisseurs

Le Code de conduite mondial des fournisseurs d'Intralox décrit clairement les attentes applicables à tous les fournisseurs et prestataires tiers. Celles-ci incluent notamment :

- Droits de l'Homme : interdiction du travail forcé, abusif et du travail des enfants ; non-discrimination dans les pratiques d'embauche et d'emploi
- Normes relatives au lieu de travail : maintien d'un environnement de travail sûr, sain et exempt de harcèlement
- Éthique et conformité : tenue des registres précis, conformité totale aux lois applicables et tolérance zéro à l'égard de la corruption
- Responsabilité environnementale : réduction des impacts environnementaux grâce à des pratiques opérationnelles responsables

Ces principes s'appuient sur la philosophie d'entreprise de notre société mère, Laitram, et prolongent nos engagements en matière de dignité, d'équité et d'intégrité tout au long de notre chaîne de valeur.

## Gestion des risques liés à la chaîne d'approvisionnement

Nous avons mené une évaluation annuelle complète des risques liés à la chaîne d'approvisionnement, axée sur les risques juridiques et de conformité, dans l'ensemble de notre base de fournisseurs mondiale.

**Les activités clés incluaient :**

- Analyse des dépenses fournisseurs au regard des pays identifiés comme présentant un risque élevé en matière de travail forcé, de corruption, de sanctions et d'instabilité politique
- Identification des fournisseurs représentant des dépenses importantes (> 10 000 $/an) en vue d'une diligence raisonnable renforcée
- Examen des différents flux de dépenses afin d'améliorer la visibilité et le contrôle
- Lancement d'évaluations structurées des fournisseurs à haut risque, achevées au 31 janvier 2025, comprenant notamment :
  - Collecte et examen des politiques des fournisseurs (p. ex. lutte contre la corruption, droit du travail, éthique)
  - Audits de la documentation de formation des employés
  - Vérifications publiques relatives aux violations de conformité

Ces efforts s'inscrivent dans notre cadre global de gestion des risques RSE et visent à assurer l'identification et l'atténuation proactives des risques liés aux droits de l'Homme et à la conformité réglementaire.

## Un engagement pour l'avenir

En 2025, nous avons atteint un taux d'adhésion de 100 % de nos fournisseurs à notre Code de conduite. Grâce à un renforcement de la gouvernance, à une responsabilisation contractuelle accrue et à une atténuation ciblée des risques, nous construisons une chaîne d'approvisionnement plus éthique, plus transparente et plus durable, en adéquation avec nos priorités en matière de RSE et les attentes de nos parties prenantes.

# PERSONNES ET PROSPÉRITÉ

**Nous créons un environnement dans lequel les employés autonomes s'épanouissent et atteignent leur plein potentiel personnel et professionnel, tout en s'engageant dans un travail épanouissant, sûr et gratifiant.**

## Notre engagement

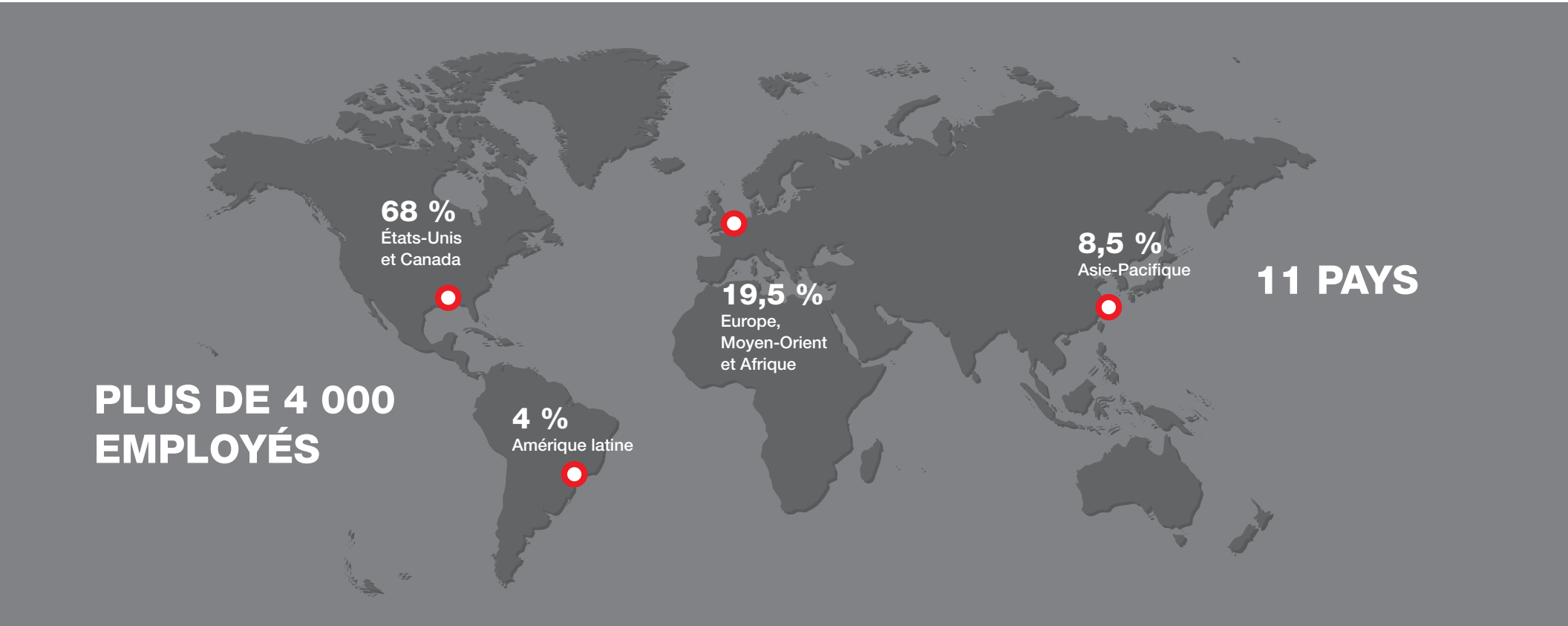
Intralox s'engage à offrir un environnement de travail équitable et sûr, où les employés bénéficient d'une rémunération compétitive, d'avantages sociaux de premier plan et d'un épanouissement professionnel. Notre politique consiste à garantir cette opportunité aux employés et aux candidats, sans distinction d'appartenance ethnique, de couleur de peau, d'âge, de sexe, d'origine nationale, de religion, de handicap, de prédisposition génétique ou de statut de porteur, de statut d'ancien combattant ou de militaire, ni de tout autre statut ou classification protégés par les lois applicables.

Notre culture de l'innovation, du travail d'équipe et de l'amélioration continue nous permet de bénéficier collectivement des talents, de la croissance et de la réussite de chacun. Le maintien d'une culture reflétant notre philosophie d'entreprise demeure une priorité constante à mesure que la société se développe. Nos employés jouent un rôle essentiel pour nous aider à rester fidèles à cette philosophie. Nous les soutenons en veillant à ce qu'ils disposent des outils et des ressources nécessaires à leur réussite grâce à la formation et au développement, et en favorisant une communication transparente et bidirectionnelle avec l'ensemble de nos employés, nouveaux comme actuels.

## À propos de notre personnel

Parmi nos effectifs, nous comptons plus de 4 000 employés, répartis dans 11 pays : 68 % aux États-Unis et au Canada, 19,5 % en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique, 8,5 % en Asie-Pacifique et 4 % en Amérique latine. Ils occupent une grande diversité de fonctions : fabrication et production, ventes, ingénierie et divers postes de soutien administratif. Nous affichons un excellent taux de rétention des employés (le taux de rotation moyen est de 12 % sur 5 ans). Plus de 11 % de nos employés comptent plus de 20 ans d'ancienneté et plus de 29 % totalisent au moins 10 ans de service. Cinquante-neuf employés actuels sont des vétérans de l'armée.

Nous sommes fiers d'avoir été désignés parmi les dix meilleurs employeurs aux États-Unis par USA Today pendant 3 années consécutives (2023–2025), ainsi que parmi les meilleurs employeurs dans les zones métropolitaines de La Nouvelle-Orléans et de Baltimore ces dernières années, distinctions attribuées à la suite d'enquêtes de satisfaction menées auprès de nos employés.



## Stratégie de gestion des talents et recrutement

Nous concevons nos initiatives de recrutement et de gestion des talents de manière à attirer des collaborateurs talentueux et motivés, tout en fidélisant nos employés expérimentés et autonomes. En 2025, 256 de nos postes vacants ont été pourvus en interne, dont 30 à l'international. En recrutant des personnes aux expériences et aux parcours divers et variés, nous cherchons à bâtir une organisation aussi diversifiée que le marché au sein duquel nous opérons. Dans cette optique, nous collaborons activement avec des agences locales de développement de la main-d'œuvre desservant des communautés sous-représentées, avec des programmes de réinsertion judiciaire, ainsi qu'avec des organisations militaires, universitaires et d'autres organisations engagées en faveur de la diversité. Intralox prend en charge l'ensemble des frais de recrutement.

Nous souhaitons orienter davantage de militaires retraités ou réservistes vers nos postes vacants en collaborant avec NextOp, une organisation à but non lucratif qui accompagne les vétérans dans leur recherche d'emploi.

En 2025, nos initiatives de développement de la main-d'œuvre aux États-Unis ont donné lieu à plus de 65 collaborations avec des universités, des écoles professionnelles, des lycées, ainsi qu'à des activités de recrutement de vétérans, à des visites et à des collaborations avec d'autres partenaires spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre, comme Greater New Orleans (GNO) Inc., la Jefferson Parish Economic Development Commission (JEDCO) et la Chambre de commerce et d'industrie Jefferson Parish Chamber. Nous participons à des foires pour ULL, La Tech, LSU, SELU, Penn State, Nunez, Delgado, NTCC, NOCC, Thrive NOLA. etc. En outre, nous avons rencontré des représentants de Cafe Reconcile, Jedco, WERC, YLC et d'autres organisations afin d'explorer des pistes pour impliquer davantage de membres de la communauté.

À l'international, nous établissons des partenariats de recrutement similaires, axés sur les communautés locales. Aux Pays-Bas, nous collaborons avec des établissements d'enseignement locaux comme le Graafschapscollege et travaillons en partenariat avec des organisations spécialisées dans le développement de la main-d'œuvre, notamment De Talententuin et le réseau Airport City Innovation Network, afin d'attirer des talents dans la région. Ces efforts témoignent de notre engagement à développer le vivier local de talents au sein de chaque communauté où nous opérons.

Tous nos recruteurs et superviseurs reçoivent une formation afin de garantir un processus de recrutement transparent, équitable et conforme à la législation, et de prévenir toute pratique de recrutement discriminatoire.

## Gestion de carrière, développement et mobilité

Nous nous efforçons d'aider nos employés à atteindre leur épanouissement professionnel et à exploiter pleinement leur potentiel au sein de notre société. La gestion de carrière de tous les employés commence par le processus de planification de l'amélioration continue (CIP), qui vise l'excellence en matière de performance en conciliant les passions et les talents des collaborateurs avec les besoins de la société. Nous nous engageons à ce que chaque employé bénéficie chaque année d'une évaluation des performances et d'un plan de développement.

Nous appliquons les principes et procédures suivants à l'échelle mondiale afin de garantir la mobilité professionnelle interne de tous nos employés :

- Nous nous efforçons d'identifier le poste le plus adapté à chaque collaborateur afin de lui permettre de réaliser pleinement son potentiel
- Les superviseurs accompagnent le développement professionnel des employés et soutiennent leur progression de carrière
- Nous estimons que nos collaborateurs sont souvent les meilleurs candidats pour pourvoir de nouveaux postes
- Nos recruteurs appliquent un processus interne standardisé de recrutement des candidats
- Il est de procédure standard de publier les offres d'emploi en interne pendant au moins 7 jours, afin de permettre à nos employés de postuler

## Culture inclusive et prévention de la discrimination

Les principes fondamentaux de notre philosophie d'entreprise sont l'honnêteté, l'équité et le respect. Ils favorisent une culture inclusive dans laquelle toute forme de discrimination est absolument proscrite et contraire à nos valeurs. Aux États-Unis, nous mettons en œuvre les programmes et outils suivants pour prévenir la discrimination :

- Formation des superviseurs
- Audits internes annuels portant sur l'écart de rémunération entre les sexes, les pratiques de recrutement et les documents relatifs à l'embauche



## Formation

Nos programmes de formation visent à renforcer les connaissances et les compétences des employés spécifiques à leur poste et à soutenir leur évolution professionnelle. Plus de 2 000 employés ont accès à notre intranet d'entreprise ainsi qu'à notre plateforme d'apprentissage en ligne, qui propose des formations en compétences numériques et en développement professionnel. Nos programmes de formation continue comprennent notamment :

- Formation des nouveaux superviseurs et chefs d'équipe
- Formation au développement
- Formations aux compétences de production et à la sécurité
- Formation au programme LCI et à la philosophie d'entreprise Laitram

Nous accompagnons également les employés dans leur parcours de développement en proposant un programme de remboursement des frais de scolarité, destiné à couvrir tout ou partie des coûts liés à des formations pertinentes et approuvées. En 2025, nous avons consacré plus de 120 000 $ à l'aide à l'éducation.

Pour soutenir nos employés à travers le monde, notre documentation LCI a été traduite en quatre langues, et des formations à la sécurité sont dispensées dans la langue maternelle de chaque employé, si nécessaire. En 2025, nous avons finalisé le déploiement mondial de notre système de gestion de l'apprentissage en intégrant des modules de formation obligatoires sur l'éthique et la conformité pour les employés de la région Asie-Pacifique.

## Voix et communication des employés

Chez Intralox, nous prenons l'amélioration continue très au sérieux. Elle est au cœur de ce qui nous anime en tant que société. En 2025, 95 % de nos employés dans le monde ont répondu à notre enquête annuelle d'évaluation du management. Nous avons sollicité leurs retours afin d'évaluer la qualité du leadership et le niveau de satisfaction à l'égard de la société en matière de culture, de management, de confiance et de performance. Les employés ont répondu à l'enquête de manière anonyme et ont été encouragés à faire preuve d'une totale franchise. Nos résultats demeurent exceptionnellement élevés d'année en année, et des audits réguliers sont menés afin de garantir l'intégrité des conclusions de l'enquête.

En complément de notre enquête annuelle, l'équipe mondiale LCI d'Intralox organise régulièrement des rencontres individuelles et en petits groupes avec les employés afin de recueillir des retours confidentiels sur la satisfaction au travail, les conditions de travail, les avantages sociaux ainsi que tout sujet qu'ils souhaitent aborder directement avec la direction. Nous accordons une importance particulière à ces échanges : il s'agit d'un engagement formel et d'une politique consistant à organiser autant de ces réunions que possible chaque année. Chaque employé, quel que soit le site ou l'équipe dont il dépend à travers le monde, bénéficie de l'accompagnement d'un Partenaire commercial LCI dédié, qui veille à ce qu'il ait constamment accès à des canaux de retours confidentiels et à l'équipe de direction, quelle que soit la région où il se trouve.





## Rémunération et avantages sociaux

Nous nous efforçons d'offrir un environnement de travail attractif afin d'attirer de nouveaux talents et de fidéliser notre atout le plus précieux : des collaborateurs autonomes et responsables. Notre principe est que chacun accepte d'être rémunéré en fonction de ses performances individuelles et de celles de la société, sans demander davantage, ni se voir proposer moins, que ce qui a été gagné.

L'objectif de notre système de rémunération est de créer un environnement dans lequel les employés sont justement rémunérés et associés à la réussite de la société, tout en réduisant le risque de licenciements et en préservant la solidité financière à long terme de la société.

Notre système de rémunération comprend le salaire de base, les avantages sociaux et la rémunération variable. Tous les nouveaux employés, à l'échelle de la société, reçoivent une formation sur notre système de rémunération et d'incitation afin de garantir une compréhension claire. Tous les employés d'Intralox sont admissibles à nos programmes d'incitation, qui récompensent la performance individuelle et collective.

**Nous proposons un programme d'avantages sociaux de premier ordre, garantissant le bien-être de nos employés et de leurs familles. Les avantages standard offerts aux employés à temps plein à l'échelle de la société comprennent notamment :**

- Jours fériés payés les jours ouvrables prévus
- Congés payés
- Plan d'épargne-retraite 401(k)
- Congé maternité et congé parental
- Congé pour deuil
- Congé pour service de juré
- Assurance santé, dentaire, vie et dépendance pour soins de longue durée
- Prestations d'invalidité de courte et longue durée
- Prestations liées à la fertilité
- Conseillers en santé mentale sur site
- Programme d'assistance aux employés
- Remboursement des frais de scolarité
- Comptes de dépenses flexibles
- Centre de santé et de bien-être (sur certains sites)
- Centre de remise en forme et de nutrition (sur certains sites)
- Programme de prime de recommandation
- Programme d'abondement des dons à des organismes caritatifs




Bien que les avantages sociaux mentionnés ci-dessus reflètent nos offres aux États-Unis, nous adaptons des formules compétitives d'avantages sociaux afin de répondre aux besoins locaux et aux exigences réglementaires de chaque pays dans lequel nous opérons. Par exemple, nos employés de la région EMEA bénéficient d'une couverture santé complète, de régimes de retraite et d'un programme d'assistance aux employés (EAP) qui s'étend également à leurs ayants droit. Au Brésil, les employés bénéficient d'un régime de retraite privé et, dans toutes les régions, nous garantissons l'accès à des ressources en matière de santé mentale et de bien-être.

Tous les employés bénéficient de congés supplémentaires en plus des congés annuels standard. Des horaires de travail flexibles sont proposés aux employés occupant un poste admissible. Certains postes permettent le télétravail conformément à notre politique en la matière, et tous les superviseurs sont encouragés à adopter des aménagements horaires afin de tenir compte des contraintes des employés lorsque cela est nécessaire. Les responsables sont également encouragés à autoriser tous les employés à adapter leurs horaires de travail afin de répondre à des besoins personnels, notamment en matière de garde d'enfants.

## Programme de sécurité

La santé et la sécurité de nos employés constituent une priorité dans tous les aspects de nos activités. Nous nous engageons à offrir un environnement de travail sûr et sain à tous nos employés et visons l'objectif de zéro accident du travail.

Notre programme de sécurité s'appuie sur le système de gestion Environnement, Santé et Sécurité (Environmental Health and Safety, EHS) d'Intralox. Bien qu'il ne fasse pas l'objet d'une certification indépendante, ce système intègre les éléments et exigences des normes ISO 14001 relatives à la gestion environnementale et ISO 45000 relatives à la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Il est mis en œuvre dans toutes les installations Intralox à travers le monde afin de garantir des conditions de travail sûres grâce aux meilleures pratiques et à une démarche d'amélioration continue. Il comprend l'évaluation des risques, la veille juridique et réglementaire, les contrôles opérationnels, la formation et la communication, les inspections et audits, la mesure et la surveillance des performances, ainsi que le suivi des actions correctives et préventives.

Chaque site Intralox dispose d'un professionnel EHS chargé de la mise en œuvre et de la gestion du système de gestion EHS. Comme pour l'ensemble de nos activités, notre philosophie d'entreprise guide ces professionnels dans la conduite de nos opérations.

## Gestion des risques en matière de sécurité

Intralox a mis en place un programme d'évaluation des risques et des dangers professionnels qui définit des lignes directrices pour identifier, évaluer et maîtriser les dangers sur le lieu de travail. Ce programme s'applique à tous les sites Intralox dans le monde et y est pleinement déployé. Les évaluations des risques sont effectuées par un employé spécialement formé au processus d'évaluation des risques et des dangers ; les superviseurs et les employés y participent également activement. Les évaluations sont revues à la suite de tout incident impliquant une blessure ou un événement environnemental, ainsi que pour les 10 % des scores de risque les plus élevés chaque année et pour tout score supérieur à 16.

Notre processus d'évaluation des risques permet d'anticiper de manière proactive les risques en matière de santé et de sécurité liés à tout changement des opérations. Conformément à notre procédure opérationnelle standard applicable à tous les sites dans le monde, une nouvelle évaluation des risques est réalisée lors de l'introduction de tout nouveau processus, afin d'identifier les dangers potentiels et/ou les expositions avant la mise en œuvre sur le lieu de travail. Nous avons également mis en place des procédures opérationnelles standard supplémentaires sur tous les sites, exigeant que les employés reçoivent une formation appropriée en cas de modification significative des opérations ou des processus.

## Gestion des risques liés à l'hygiène industrielle

Tous les sites Intralox disposent d'un programme de gestion de l'hygiène industrielle visant à évaluer et à maîtriser les expositions professionnelles aux contaminants atmosphériques, aux risques chimiques, aux risques biologiques, aux rayonnements (ionisants et non ionisants), ainsi qu'aux agents physiques.

Compte tenu des dangers importants qu'ils représentent pour la santé et la sécurité, les risques chimiques constituent une priorité majeure dans nos politiques et procédures de protection des employés. Notre programme de communication des dangers, mis en œuvre sur l'ensemble des sites Intralox, exige une évaluation standard des risques potentiels avant l'introduction de tout nouveau matériau ou produit chimique. Chaque site tient à jour un inventaire des produits chimiques et une base de données des fiches de données de sécurité (FDS). Les produits chimiques doivent être correctement étiquetés et les employés doivent être formés afin de manipuler en toute sécurité les substances et produits potentiellement dangereux.

Le bruit constitue également un risque dans certaines installations Intralox. Sur les sites présentant des niveaux sonores élevés, Intralox a mis en place un programme de conservation de l'audition impliquant des mesures d'atténuation du bruit et une formation annuelle obligatoire pour les employés.

## Gestion des risques ergonomiques

La plupart des opérations d'Intralox impliquent la manutention ou l'assemblage manuel de produits, ce qui constitue un risque en matière d'ergonomie pour les employés. Pour identifier les méthodes et outils les plus adaptés afin de réduire les contraintes ergonomiques, une équipe spécialisée passe en revue les produits de tapis à assembler. Par ailleurs, divers outils sont utilisés dans l'ensemble de l'entreprise pour évaluer et gérer les risques ergonomiques. Chaque site Intralox détermine la meilleure combinaison de mesures techniques et organisationnelles pour atténuer ces risques.

## Examen juridique et réglementaire

Intralox a mis en place et maintient un processus visant à identifier et à évaluer l'applicabilité des exigences légales EHS en vigueur (y compris celles récemment adoptées), proposées ou émergentes. Toutes les exigences légales sont documentées, accompagnées des mesures de contrôle et des responsables désignés, dans un registre juridique tenu par chaque site et emplacement.

## Contrôles opérationnels

Nous disposons de programmes et de processus permettant de traiter les risques identifiés par les différents processus d'évaluation des risques mentionnés ci-dessus. Ces contrôles comprennent des programmes de sécurité tels que :

- Contrôle de l'énergie dangereuse
- Sécurité électrique

- Travaux en hauteur
- Véhicules industriels motorisés
- Espaces confinés
- Protection des machines

En complément des programmes de sécurité, Intralox propose plusieurs programmes visant à promouvoir la santé au travail des employés, le cas échéant. Parmi ceux-ci figurent :

- Conservation de l'audition
- Protection respiratoire
- Contrôle des agents pathogènes transmissibles par le sang
- Protocoles relatifs aux maladies infectieuses
- Évaluation régulière de la qualité de l'air dans les bureaux et les usines

## Formation et communication

Dans le cadre de nos efforts pour accorder la priorité à la sécurité sur le lieu de travail, tous les employés suivent diverses formations. Tous les nouveaux employés suivent des cours de sécurité obligatoires couvrant environ 20 sujets relatifs à la santé et la sécurité générales, aux dangers et aux procédures spécifiques à leur poste. Les superviseurs et responsables de production suivent régulièrement des formations sur des sujets liés à la sécurité et aux compétences spécifiques, tandis que de nombreux employés de production reçoivent une formation mensuelle sur la santé et la sécurité. Nos sites de production disposent de comités de sécurité qui se réunissent au moins une fois par trimestre tout au long de l'année. Dans le cadre de notre démarche d'auto-gestion, tous les membres de l'équipe, qu'il s'agisse d'employés rémunérés à l'heure ou de la direction, sont encouragés à jouer un rôle actif dans la sécurité de tous, en exprimant leurs préoccupations et en participant activement à la mise en place de pratiques de travail sûres.

## Programme d'audit et d'inspection

Tous les sites Intralox disposent d'un programme d'audit et d'inspection. Chaque programme comprend une inspection régulière du superviseur (niveau I), un audit EHS local (niveau II) et une évaluation régulière du programme/audit d'assurance. Le niveau I consiste en une inspection régulière effectuée par un superviseur ou son représentant, portant sur divers éléments liés à la sécurité propres à leur zone de travail. Le niveau II consiste en des audits réguliers réalisés par un professionnel EHS, plus larges et approfondis que les inspections de niveau I.

## Mesure et suivi

Nous suivons, mesurons et évaluons nos performances à l'aide d'indicateurs clés afin de garantir l'amélioration continue de la santé et de la sécurité sur notre lieu de travail. Certains de ces indicateurs sont comparés aux normes du Bureau américain des statistiques du travail afin de nous assurer que nous respectons, voire dépassons les normes de l'industrie. À partir de ces indicateurs, nous élaborons des mesures correctives et des plans EHS annuels pour chaque site Intralox, dans le but d'améliorer en permanence notre environnement de sécurité.

## Programme d'actions correctives et préventives

Intralox dispose d'un programme robuste d'actions correctives et préventives. Les actions sont classées comme proactives ou réactives (résultant d'une blessure). Les actions proactives ou préventives découlent d'observations, d'audits, de quasi-accidents ou de tout autre événement non déclenché par un incident avec blessure. Les actions réactives ou correctives sont celles qui font suite à tout type de blessure, y compris les premiers secours. Toutes les actions sont suivies jusqu'à leur clôture. En 2024, nous avons mis en œuvre 123 mesures correctives formelles, dont 104 (85 %) étaient proactives.

## Programme de sécurité des sous-traitants

Nous reconnaissons les risques que présentent les sous-traitants travaillant sur nos sites. Notre Programme de sécurité des sous-traitants applique directement notre programme EHS à l'ensemble des sous-traitants opérant sur tous nos sites dans le monde. Les sous-traitants reçoivent une copie de notre Manuel EHS des sous-traitants, qu'ils sont tenus de lire et de comprendre.

## Programme de bien-être

Intralox propose à tous ses employés un programme complet de bien-être. Ce programme inclut l'accès à des examens préventifs, à des professionnels de santé, au Programme d'assistance aux employés et à des services de conseil en santé mentale. Bien que la participation soit volontaire, un grand nombre d'employés en bénéficient.

Nous exigeons également des bilans de santé obligatoires pour tous les employés lorsque la réglementation ou la loi l'exige. À ce jour, le seul programme nécessitant des bilans de santé obligatoires est notre Programme de conservation de l'audition, pour lequel tous les employés concernés passent un examen auditif annuel.



# RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

**Nous nous engageons à créer une valeur durable pour nos clients, nos employés et nos actionnaires. En optimisant les ressources, en réduisant les déchets et en améliorant l'impact environnemental de nos produits et services, nous cherchons à aider nos clients à atteindre leurs objectifs.**

## Notre engagement

Le système de gestion EHS d'Intralox est conçu pour minimiser notre empreinte environnementale dans les communautés où nous opérons.

Nous continuons à développer de nouveaux produits qui offrent une valeur exceptionnelle à nos clients, y compris des produits permettant à ces derniers de réduire leur consommation de ressources. Parallèlement, nous cherchons constamment à utiliser les ressources de manière plus efficace et responsable au sein de nos propres opérations.

## Énergie

Nous nous engageons à réduire notre consommation d'énergie de 25 % par kilogramme de pièces en plastique produites au cours des 10 prochaines années. La production (par moulage par injection) des pièces en plastique pour nos tapis modulaires représente plus de 90 % de la consommation énergétique mondiale de notre société. Il s'agit donc de la principale opportunité de réduire considérablement la consommation d'énergie de nos activités.

Depuis 2020, nous avons renforcé notre participation au programme « Better Plants » du ministère de l'Énergie des États-Unis afin d'instaurer une culture et des pratiques autour de nos performances énergétiques et de mettre en place un modèle de gestion pour leur amélioration continue. Cette initiative nationale nous aide à améliorer notre efficacité énergétique en accompagnant nos professionnels de l'énergie dans la définition d'objectifs ambitieux en matière d'efficacité énergétique et d'économies d'énergie, l'élaboration de plans de gestion de l'énergie, ainsi que la détermination et le suivi des indicateurs clés de performance pour évaluer nos progrès annuels. En 2021, nous avons rejoint le programme « 50001 Ready » du ministère de l'Énergie des États-Unis dans le but d'instaurer une culture d'amélioration structurée de la consommation d'énergie pour accroître notre efficacité énergétique et maintenir nos performances en matière d'économies d'énergie.

Dans le cadre de notre engagement envers une gestion responsable de l'énergie, nous avons conclu un partenariat avec Schneider Electric en 2025 afin de réaliser un audit énergétique de nos opérations de moulage par injection. Les résultats obtenus nous aident à améliorer notre efficacité énergétique et soutiennent nos efforts globaux de réduction des émissions de gaz à effet de serre.



## Depuis 2020, nous avons mis en œuvre plusieurs projets d'efficacité énergétique à l'échelle mondiale




| Année | Site | Projet | Détails |
|---|---|---|---|
| 2021 | Harahan, Louisiane, États-Unis | Mise à niveau des machines de moulage par injection (IMM) | Acquisition de 15 IMM KrausMaffei, qui sont des unités Blue Power à haut rendement, 20 % plus efficaces que les machines existantes |
| 2021 | Harahan, Louisiane, États-Unis | Système d'optimisation et de surveillance des compresseurs d'air | Installation d'un logiciel pour contrôler les compresseurs d'air de l'installation d'IMM de Harahan. ManagAir est un système centralisé de surveillance et de contrôle qui permet de réduire les coûts énergétiques, les frais de maintenance et les temps d'arrêt, tout en offrant une surveillance à distance avec notifications d'alerte |
| 2021 | Harahan, Louisiane, États-Unis | Entrepôt : amélioration de l'éclairage | Dans le cadre du programme d'Entergy, tous les luminaires de l'entrepôt ont été remplacés par un système d'éclairage à LED |
| 2021 | Harahan, Louisiane, États-Unis | Atelier mécanique Laitram : amélioration de l'éclairage | Remplacement de 74 luminaires de différents types par un système à LED dans les bâtiments de l'atelier mécanique |
| 2021 | Harahan, Louisiane, États-Unis | Baie de centre d'usinage vertical : amélioration de l'éclairage | Amélioration de l'éclairage dans la baie de centre d'usinage vertical (près du local EDM, mis en place en 2019/2020). |
| 2021 | Harahan, Louisiane, États-Unis | Usine centrale : remplacement des variateurs de fréquence (VFD) | Remplacement de 13 VFD obsolètes sur des pompes, moteurs de ventilateur de tour et pompes de nettoyage de tour, car les pièces n'étaient plus disponibles. Les nouvelles pièces comprennent des connexions Siemens et des composants électriques Rocker |
| 2021 | Harahan, Louisiane, États-Unis | Système d'optimisation et de surveillance des compresseurs | Installation de matériel et d'un logiciel en vue de réduire les coûts énergétiques, les frais de maintenance et les temps d'arrêt, tout en offrant une surveillance à distance et des notifications d'alerte |
| 2022 | Harahan, Louisiane, États-Unis | Système de gestion du traitement de l'eau | Installation d'un système de gestion en ligne du traitement de l'eau de refroidissement, en vue de réduire la consommation d'eau en portant les cycles de concentration de trois à cinq |
| 2022 | Hammond, Louisiane, États-Unis | Refroidisseur de l'usine centrale | Augmentation de la capacité de l'installation de refroidisseurs, avec le remplacement des refroidisseurs 3 et 4 défectueux et l'installation d'un nouveau refroidisseur 3 de 800 tonnes. Mise à jour du programme d'optimisation de l'usine afin d'intégrer le nouveau refroidisseur |
| 2022 | Hammond, Louisiane, États-Unis | Optimisation du système d'eau | Passage au programme d'optimisation du système d'eau réfrigérée central |
| 2023 | Schiphol, Pays-Bas | Énergie solaire | Installation de panneaux solaires dans le cadre de la construction du nouveau site, conformément à la norme d'excellence BREEAM |
| 2023 | Melbourne, Australie | Énergie solaire | Installation de panneaux solaires |
| 2023 | Bangalore, Inde | Énergie solaire | Installation de panneaux solaires |
| 2024 | Hammond, Louisiane, États-Unis | Zone ouest de l'usine : amélioration de l'éclairage avec un système à LED | Amélioration de l'éclairage de la zone ouest de l'usine avec le passage à un système à LED, phase 2 |
| 2024 | Harahan, Louisiane, États-Unis | Amélioration de l'éclairage de plusieurs bâtiments | Amélioration de l'éclairage des bâtiments 5307 Toler Warehouse, 301B Shipping et 301D Warehouse avec le passage à un système d'éclairage à LED |

**Depuis 2020, d'autres mesures ont été prises pour réduire la consommation d'énergie :**

- Formation des employés de maintenance sur l'utilisation de l'air comprimé, de l'azote, de l'argon et du gaz naturel, ainsi que sur la détection des déchets et des fuites
  - Permet d'éviter le gaspillage dans l'ensemble de l'installation
- Formation des employés de maintenance sur l'automatisation des bâtiments et le système de gestion de l'énergie
  - Assure une utilisation efficace de la technologie pour réduire la consommation dans l'ensemble de nos installations
- Exécution de programmes de maintenance préventive et d'inspections pour soutenir nos objectifs de réduction de l'énergie
- Réalisation d'audits de consommation d'énergie et d'eau sur notre site de Hammond, qui représente 33 % de notre consommation d'énergie mondiale
- Mise à jour de notre processus opérationnel pour le transport de produits entre nos sites de Harahan et Hammond
  - Augmente notre capacité d'utilisation et contribue à réduire les émissions de gaz à effet de serre

Suivi en continu des progrès et évaluations par rapport aux indicateurs clés de performance, consultables dans le tableau de données à la fin de ce rapport.

## Eau

Nous nous engageons à identifier des processus et des améliorations permettant de réduire notre consommation d'eau. Nos sites de production à Harahan et Hammond représentent plus de 90 % de notre consommation mondiale d'eau.

Les systèmes d'eau de refroidissement à la demande en boucle fermée de ces installations recyclent une grande partie de l'eau utilisée. Un entretien préventif régulier des systèmes garantit une fuite minimale et une efficacité optimale.

La prévention de la pénétration de polluants dans les cours d'eau est également un objectif. Tous nos sites dans le monde ont mis en place un programme de lutte contre la pollution de l'eau. Seul notre site de Hammond exige et met en œuvre un programme de prévention de la pollution des eaux pluviales, qui fournit des procédures opérationnelles et des contrôles d'ingénierie pour prévenir et contrôler le rejet de polluants dans les eaux réceptrices avoisinantes, notamment à partir du ruissellement des eaux pluviales.

## Pollution locale

Chaque site Intralox a mis en place des programmes de gestion des déchets et de pollution de l'air. Tous disposent également de procédures standard pour répondre aux déversements de pétrole, tandis que notre site de Hammond (le seul concerné) a en outre mis en œuvre un programme de prévention, de contrôle et de mesures d'urgence en cas de déversement. Ce programme comprend des mesures de prévention des rejets, des contrôles des rejets ou des drains, des contre-mesures pour la récupération des rejets, l'intervention et le nettoyage, la procédure de mise au rebut des matériaux récupérés, ainsi que la formation des employés concernés.

## Produits chimiques et matières dangereuses

Les risques liés aux produits chimiques et aux matières dangereuses constituent une priorité majeure compte tenu des dommages importants qu'ils peuvent causer aux employés et à l'environnement. Notre programme de communication des risques (Hazard Communication Program, HCP) à l'échelle de la société exige une évaluation standard des risques potentiels avant l'introduction de tout nouveau matériau ou produit chimique. Chaque site tient à jour un inventaire des produits chimiques et une base de données des fiches de données de sécurité (FDS). Les produits chimiques doivent être correctement étiquetés et les employés doivent être formés afin de manipuler en toute sécurité les substances et produits potentiellement dangereux. Le HCP décrit également les exigences relatives au stockage et au transport des matières dangereuses et des produits chimiques, ainsi que les précautions à prendre pour prévenir les accidents et les risques pour la santé.







# Émissions de gaz à effet de serre

La mesure de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) est une étape essentielle pour comprendre l'empreinte environnementale d'Intralox. Le suivi de ces données nous permet d'identifier où se produisent les émissions dans le cadre de nos activités, de définir des priorités éclairées et de prendre des décisions bénéfiques à la fois pour la société et pour l'environnement.

**Méthodologie**

Intralox mesure et déclare ses émissions de GES conformément au Corporate Accounting and Reporting Standard du GHG Protocol. Notre inventaire couvre les émissions du champ d'application 1 (émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées par Intralox) et les émissions du champ d'application 2 (émissions indirectes provenant de l'achat d'électricité, de vapeur, de chaleur ou de froid). Nous déclarons les émissions du champ d'application 2 selon les méthodes basées sur le site et sur le marché, conformément aux exigences du GHG Protocol.

Les limites organisationnelles sont définies selon l'approche de contrôle opérationnel, ce qui signifie que nous prenons en compte tous les sites sur lesquels Intralox exerce un contrôle opérationnel.

L'exercice 2024 marque notre première année de collecte de données sur les GES et constitue notre année de référence.

**Inventaire des GES**

Le tableau ci-dessous présente les émissions de GES des champs d'application 1 et 2 d'Intralox, pour les années 2024 et 2025. Les données sont exprimées en tonnes métriques d'équivalent CO2 (tCO2e). Les données des exercices ultérieurs seront mises à jour dès que de nouvelles informations seront disponibles.

| Catégorie | Exercice 2024 | Exercice 2025 |
|---|---|---|
| **Champ d'application 1 – Émissions directes** | 7 271 | 6 615 |
| **Champ d'application 2 – Émissions indirectes (basées sur le site)** | 20 255 | 21 250 |
| **Champ d'application 2 – Émissions indirectes (basées sur le marché)** | 22 394 | 20 620 |
| **Total des émissions des champs d'application 1 et 2 (basées sur le site)** | **27 526** | **27 865** |
| **Total des émissions des champs d'application 1 et 2 (basées sur le marché)** | **29 665** | **27 235** |

**Remarques :**

- Toutes les valeurs sont exprimées en tonnes métriques d'équivalent CO2 (tCO2e).
- Les totaux de CO2 incluent les émissions provenant de sources pour lesquelles une ventilation par composé de GES n'est pas disponible (par exemple, pour les émissions du champ d'application 2, basées sur le marché).
- La méthode basée sur le site reflète les facteurs d'émission moyens du réseau, tandis que la méthode basée sur le marché prend en compte les instruments contractuels comme les certificats d'énergie renouvelable ou les facteurs propres aux fournisseurs.
- Inventaire établi conformément au Corporate Accounting and Reporting Standard du GHG Protocol.

**Émissions du champ d'application 3**

Les émissions du champ d'application 3 correspondent aux émissions indirectes générées tout au long de la chaîne de valeur d'Intralox, notamment lors de l'achat de marchandises, des opérations logistiques et de l'utilisation des produits vendus. En 2026, Intralox commencera à mesurer pour la première fois ses émissions du champ d'application 3.

## Impacts internes sur la fabrication et les opérations

**Programme « Better Plants » : Better Project Awards**

Le programme « Better Plants » du ministère de l'Énergie des États-Unis aide les fabricants du pays à réduire leurs déchets et leur consommation d'énergie. Chaque année, les participants peuvent soumettre des projets récemment achevés qui démontrent l'engagement d'une société à réduire les déchets et la consommation d'énergie. Au cours de ces dernières années, Intralox a remporté des prix et des distinctions pour des projets réalisés, notamment le projet « Mold Redesign » en 2023 et le projet « Regrind Reimagined » en 2024. Dans le cadre du premier projet, nous avons modifié des moules générant d'importantes quantités de déchets afin de réduire les rebuts de 60 %. Parallèlement, le second projet a permis d'éviter l'envoi de plus de 272 155 kilos de rebuts vers une société de recyclage, en réutilisant les matériaux provenant de 24 unités de gestion des stocks (UGS) pour produire des pièces composées à 100 % de matière recyclée. Cette initiative a permis de réduire les émissions de dioxyde de carbone de 298 tonnes.

## Programme de réduction des déchets

**Programme de recyclat**

Depuis 30 ans, Intralox s'efforce de réduire ses déchets en réutilisant les rebuts internes dans le cadre de son programme de recyclat. Depuis le début du suivi en 2013, ce processus a permis de détourner plus de 9 millions de kilos de rebuts des filières de recyclage et des décharges potentielles.

Par exemple, nous collectons des millions de kilos de rebuts générés par les procédés d'injection, d'extrusion et d'assemblage de tapis. Ces rebuts sont ensuite triés, broyés et réintroduits dans nos processus de fabrication. Pour le moulage par injection, nous réutilisons généralement jusqu'à 17 % de matière recyclée dans nos produits modulaires en plastique. Pour l'extrusion, nous réutilisons jusqu'à 35 % dans nos tapis ThermoDrive® et 65 % dans nos taquets ThermoDrive. Bien que ces pourcentages puissent être inférieurs à ces objectifs selon l'application, la composition chimique des matériaux et les exigences des clients, nous disposons également d'un nombre limité d'UGS spécialement sélectionnées et approuvées permettant d'utiliser jusqu'à 100 % de recyclat, sans impact sur la résistance ni la durabilité des tapis.

Intralox soumet rigoureusement toutes les pièces contenant du recyclat à des essais afin de garantir l'absence d'impact sur la qualité ou les performances des pièces. Chaque année, nous broyons et réutilisons entre 900 000 et 1,3 million de kilos de rebuts dans nos opérations de moulage par injection, ainsi que 450 000 kilos dans nos opérations d'extrusion ThermoDrive. Nous sommes extrêmement fiers de ce processus et espérons poursuivre son développement dans les années à venir.

## Initiative « Chaque pièce est sacrée »

Depuis 2020, Intralox a adopté une politique mondiale relative aux opérations d'assemblage de tapis consistant à considérer chaque pièce comme sacrée. Sur la base des recommandations d'un employé au Royaume-Uni, nous avons modifié une procédure afin d'éliminer les rebuts inutiles générés lors de notre processus de préparation de commandes. Ce changement nous a permis de mettre en place une pratique consistant à réintégrer dans l'inventaire les pièces en bon état et non utilisées, afin qu'elles puissent être employées ultérieurement dans un autre tapis. Par conséquent, nous avons évité que des millions de pièces ne soient mises au rebut sur tous nos sites d'assemblage de tapis dans le monde.

## Programme de gestion des rebuts plastiques

Afin de mieux gérer et réduire nos rebuts plastiques à l'échelle mondiale, Intralox a lancé le programme « Plastic Scrap » en 2022. Ce programme collabore avec nos équipes régionales de fabrication pour gérer et réduire les rebuts plastiques dans nos opérations, contribuant ainsi à réduire les coûts et à améliorer le développement durable. Nous traitons également des aspects tels que l'amélioration des procédures de tri pour favoriser la recyclabilité, l'optimisation des processus et de l'efficacité opérationnelle, ainsi que la formation des employés.

## Autres initiatives notables de réduction des déchets

En participant au programme volontaire « Operation Clean Sweep », Intralox contribue à empêcher les granulés plastiques libres de quitter l'installation et de se retrouver dans l'environnement ou les voies navigables. La participation à ce programme nous permet non seulement d'améliorer nos mesures de prévention, mais aussi de renforcer la sécurité des travailleurs grâce à un réseau de participants partageant les meilleures pratiques. Le programme « Campus Waste Management » constitue une autre initiative de recyclage visant à réduire les déchets non plastiques sur la plupart de nos sites internationaux. Parmi ses points forts, citons le don de palettes à des tiers, le recyclage local de matériaux en carton ondulé, le compostage et le recyclage de canettes en aluminium dans certains sites.



# Efforts de recyclage à l'échelle mondiale en 2025

VOLUME TOTAL RECYCLÉ CHAQUE ANNÉE

## 3,265 millions de kilos

Les plastiques constituaient la majeure partie des matériaux recyclés en termes de poids.

| | | |
|---|---|---|
| **Plastiques** | 2,8 millions de kilos | **86,1 %** |
| **Cartons ondulés** | 180 000 kilos | **5,5 %** |
| **Métaux** | 273 000 kilos | **8,4 %** |





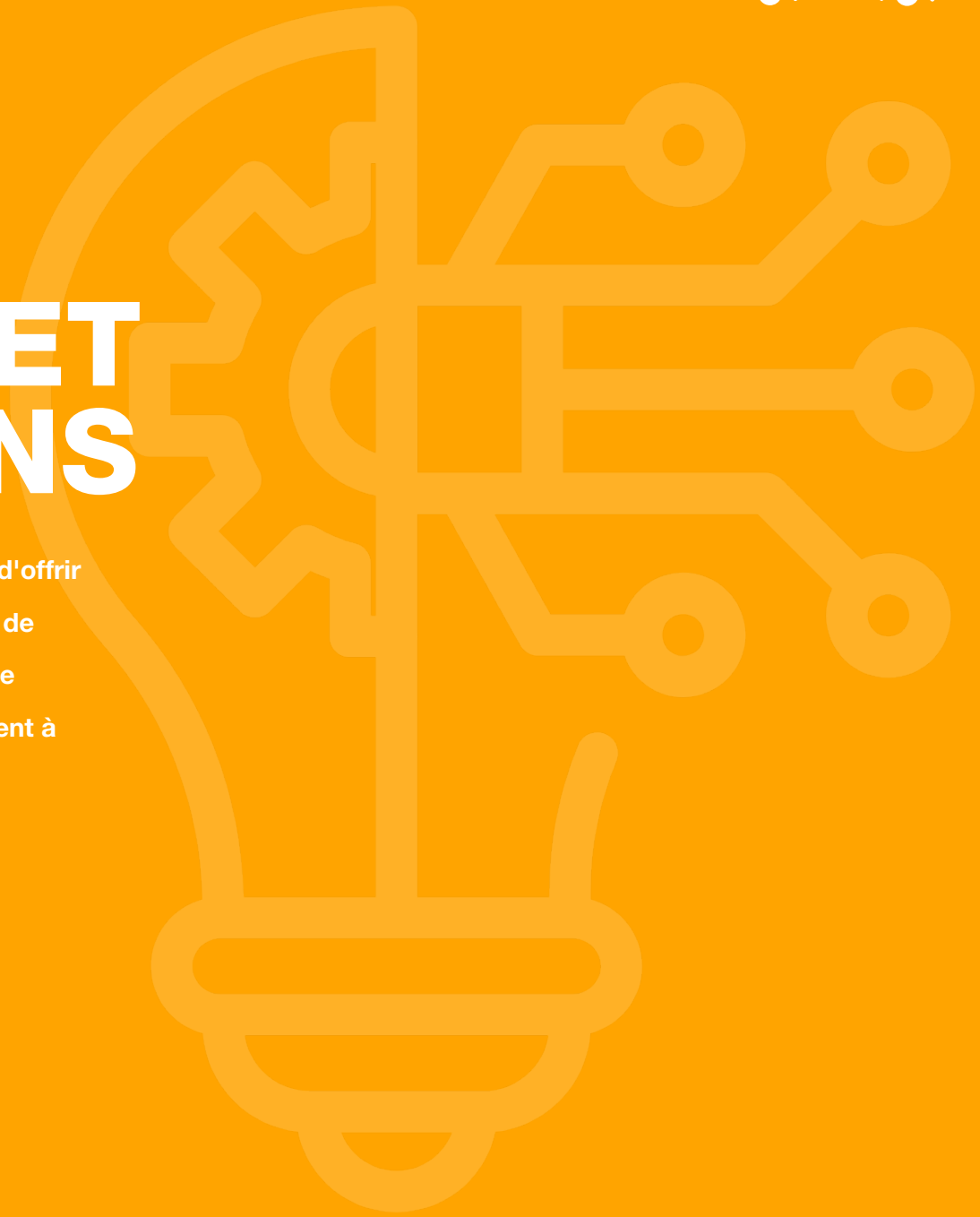



# Initiatives de réduction des déchets dans la fabrication Intralox

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| **PROCESSUS** | Les granulés plastiques sont livrés par nos fournisseurs de résine | Les granulés plastiques sont acheminés vers des zones de stockage | Les granulés plastiques sont moulés en modules et en pièces accessoires | Les pièces sont transportées à l'échelle mondiale et assemblées en tapis | Les tapis assemblés sont emballés et expédiés aux clients | Les déchets sont recyclés par une entreprise tierce spécialisée |
| **OPPORTUNITÉ** | | De petites quantités de granulés libres peuvent se renverser lors du processus d'acheminement ou rester coincées dans les coins et interstices des équipements et des sacs. | Les sous-produits de moulage propres et réutilisables sont réintégrés dans la production, jusqu'à 17 % de la matière, selon la composition chimique, les exigences de l'application et les essais réalisés pour garantir la qualité. | Dans certains cas, les modules sont découpés pour s'adapter aux configurations de tapis, ce qui génère des rebuts. Nous pouvons éviter ce phénomène en moulant de nouvelles dimensions afin de limiter les découpes inutiles et de réduire les déchets. | L'emballage contribue à maintenir la qualité pendant le transport, mais il peut également générer des déchets de matériaux. Un emballage inefficace des palettes et des conteneurs augmente également l'espace requis pour l'expédition. | Tout rebut qui ne peut pas être récupéré et réutilisé en interne est recyclé par un recycleur tiers (plus de 90 % à l'échelle mondiale). |
| **INITIATIVES** | | Les granulés libres sont contenus et nettoyés dans le cadre de notre engagement « Operation Clean Sweep ». Ce programme aide les sociétés à atteindre l'objectif de zéro perte de résine plastique dans le cadre de leurs opérations. | Notre initiative d'optimisation des moules analyse les conceptions de moules et les données relatives aux rebuts afin d'identifier des moyens de réduire les sous-produits et les déchets. En 2024, Intralox a reçu un prix pour cette initiative par le programme « Better Plants » du ministère de l'Énergie des États-Unis. | Nous avons lancé des initiatives mondiales visant à minimiser les rebuts tout au long du processus de fabrication et d'assemblage, et nous continuons d'optimiser ces processus afin de générer un minimum de déchets et de considérer chaque pièce comme unique. | Nous concevons des emballages sur mesure afin de réduire les déchets et d'optimiser l'espace pour nos tapis. Tous les déchets générés sont réutilisés comme matériaux de calage ou recyclés. En 2024, nous avons recyclé plus de 113 tonnes de carton. | Les initiatives mises en œuvre dans les phases précédentes contribuent à réduire les volumes de matériaux envoyés à des entreprises de recyclage tierces. Nos procédures de tri internes optimisent la recyclabilité des matériaux. |

# PRODUITS ET INNOVATIONS

Grâce à nos produits innovants, nous nous efforçons d'offrir la plus grande valeur ajoutée à nos clients en matière de gestion des ressources. Nos philosophies d'excellence opérationnelle et d'amélioration continue nous poussent à ne jamais être satisfaits du statu quo.



## Notre engagement

Nous nous engageons à réduire les risques environnementaux associés à nos produits en permettant à nos clients d'en faire plus avec moins, en améliorant la productivité et en éliminant le gaspillage. Nous nous efforçons également de leur offrir davantage d'options utilisant des matériaux durables.

## Améliorer l'impact environnemental de nos produits

Nos solutions de tapis innovantes contribuent à diminuer le coût total d'exploitation pour nos clients, notamment en leur permettant d'utiliser leurs ressources plus efficacement ou de réduire leur consommation globale.

Quelques exemples récents et significatifs de nos clients :

- Marie Sable : réduction de 40 % de la consommation d'énergie de ses convoyeurs, générant des économies substantielles
- Groupe Anada : réduction de 50 % de la consommation d'eau
- Fabricant mondial de pneus : réduction de 70 % des déchets de pneus verts

Nous explorons également la possibilité d'acquérir des matériaux fabriqués à partir de procédés ou de matériaux avec un impact réduit sur l'environnement, tels que des plastiques produits à partir de méthane récupéré. Nous continuerons à proposer des matériaux de pointe qui améliorent la durabilité et les performances de nos produits.

Quelques matériaux remarquables offrant des avantages environnementaux :

- Polycétone (PK) : augmente la durabilité et la longévité du tapis grâce à sa stabilité et sa tolérance élevée pour les applications intensives, en particulier dans les applications de viande, de la volaille et des produits de la mer. Un remplacement moins fréquent des tapis réduit l'impact environnemental.
- LMAR : un nylon biosourcé hautes performances conçu pour la durabilité sans compromettre la résistance ou la polyvalence. Issu d'environ 70 % de graines de ricin, une ressource renouvelable qui ne concurrence pas la chaîne alimentaire, le LMAR présente l'une des empreintes carbone les plus faibles parmi les nylons traditionnels et biosourcés. Sa structure moléculaire unique confère une résistance mécanique exceptionnelle, une faible absorption d'humidité et une grande résistance chimique comparé aux autres nylons.

## Impacts externes

La durabilité n'est pas une caractéristique ajoutée aux produits Intralox : elle est ancrée au cœur de leur fonctionnement. Nos solutions de tapis sont conçues pour aider les clients à augmenter leur productivité, à réduire le gaspillage alimentaire et de matériaux, à consommer moins d'énergie et d'eau, et à prolonger la durée de vie des tapis avec moins de maintenance requise. Ces avantages en termes de performances se traduisent directement par des bénéfices environnementaux et opérationnels concrets pour les industries que nous desservons. Les initiatives présentées ci-dessous illustrent notre engagement continu à amplifier cet impact, depuis la conception de nos produits jusqu'à leur fin de vie.

## Programme européen de recyclage des tapis destinés aux clients

Au quatrième trimestre 2025, Intralox a lancé en Europe un programme de recyclage des tapis destinés aux clients, marquant ainsi une étape importante dans notre engagement envers les principes de l'économie circulaire et une gestion responsable des produits en fin de vie.

**Présentation du programme**

En partenariat avec PreZero aux Pays-Bas, Intralox offre désormais aux clients européens une solution pour recycler les tapis modulaires en plastique (MPB) usagés, plutôt que de les envoyer en décharge. Les tapis éligibles sont collectés et traités par nos partenaires de recyclage. Le matériau broyé et nettoyé est ensuite réintroduit dans la chaîne d'approvisionnement mondiale, garantissant ainsi que les matériaux utilisés dans nos produits conservent leur valeur bien au-delà de leur durée de vie opérationnelle.

**L'importance de ce programme**

Les tapis modulaires en plastique sont des produits industriels fabriqués en grande quantité, pour lesquels les options de mise au rebut ont toujours été limitées. En mettant en place une solution de recyclage accessible, Intralox s'attaque directement aux impacts de la chaîne de valeur relevant du champ d'application 3, en se préoccupant non seulement de la manière dont ses produits sont fabriqués, mais aussi de leur devenir après utilisation. Le programme aide également les clients à respecter leurs propres engagements en matière de durabilité, ce qui permet de réduire l'empreinte globale des matériaux de notre industrie.

**À l'avenir**

Initialement lancé en Europe, ce programme constitue une base pour son expansion future. À mesure que la participation augmente, Intralox s'engage à explorer des opportunités pour étendre la portée géographique du programme et diversifier les matériaux de tapis éligibles, afin de renforcer notre objectif de créer une valeur durable tout au long du cycle de vie des produits.



## Ingénierie du cycle de vie

En 2024, nous avons lancé une série de formations pour nos ingénieurs en développement de nouveaux produits, intitulée Ingénierie du cycle de vie. L'objectif est de sensibiliser nos équipes d'ingénierie à l'impact des décisions de conception tout au long du cycle de vie de nos produits. Grâce à cette initiative, nous avons équipé nos ingénieurs de tout le nécessaire pour choisir des matériaux qui augmenteront la durabilité et les performances, amélioreront la recyclabilité, réduiront les temps de cycle, optimiseront l'efficacité globale et minimiseront les ressources tout au long de la vie d'un produit.

**CONSOMMATION D'EAU RÉDUITE = OPÉRATIONS MOINS INTENSIVES**

**CONSOMMATION D'ÉNERGIE RÉDUITE = MOINS D'ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE**

**MOINS DE DÉCHETS = EMPREINTE CARBONE RÉDUITE**

**DURÉE DE VIE ACCRUE DU TAPIS = EMPREINTE CARBONE RÉDUITE**

**MOINS DE PRODUITS CHIMIQUES POUR LE NETTOYAGE = MOINS DE POLLUTION**

## Santé et sécurité des clients

La santé et la sécurité de nos clients sont une priorité absolue pour notre société. Nous nous engageons à offrir une valeur ajoutée exceptionnelle à nos clients, notamment en proposant des produits sûrs qui ne causent aucun préjudice.

Nous fournissons à nos clients des informations détaillées sur les caractéristiques et la sécurité de nos produits. Nous fournissons également des mises à jour en temps voulu pour tout problème de sécurité spécifique dès qu'il est découvert. Intralox prend les mesures suivantes dans le monde entier :

- Fournir aux clients les manuels d'ingénierie et d'installation
- Évaluer tous les nouveaux matériaux et conserver une base de données afin de fournir une fiche de données de sécurité au besoin
- Maintenir et mettre en pratique un processus et une procédure de rappel de produit détaillés pour s'assurer que les produits dangereux sont rapidement identifiés et retirés du service, et que les clients sont avertis
- Recueillir des retours sur les problèmes de santé et de sécurité par le biais d'un processus formel et écrit afin que les préoccupations puissent être traitées rapidement et efficacement
- Travailler en étroite collaboration avec tous les clients pour évaluer, documenter et atténuer les risques avant de commencer de nouvelles opérations ou de modifier les opérations existantes
- Effectuer régulièrement des bilans de santé de nos produits pour s'assurer qu'ils fonctionnent de manière optimale

En outre, nous proposons des produits conçus pour améliorer la sécurité des employés de nos clients, notamment :

- Intralox PeopleVeyor™ : tapis Non Skid Raised Rib avec bords de sécurité jaunes, une surface qui collecte instantanément les débris et une ergonomie améliorée
  - Un constructeur automobile a supprimé la nécessité pour ses employés de se pencher, de s'étirer ou de se déplacer dans 34 postes de travail
- Tapis Intralox Série 4500 Flush Grid + véhicules à guidage automatique (VGA) : les tapis légers transfèrent les produits de la zone de chargement vers les VGA de manière fluide
  - Michelin Tire a réduit le bruit et les efforts de levage pour les employés tout en doublant la production
- DARB Trieur S400 Intralox : aucune pièce mobile externe et plus silencieux que les autres technologies
  - Candia a amélioré la sécurité de l'opérateur tout en éliminant les blocages et les arrêts de ligne

## Pleins feux sur le produit

### Réduction de l'impact environnemental et des coûts d'exploitation

L'usine de fabrication de Michelin en Italie a collaboré avec l'intégrateur de systèmes Giordano et avec Intralox pour moderniser ses opérations de manutention de pneus. Elle a remplacé les chariots élévateurs à moteur thermique par un système de convoyeurs automatisés utilisant des tapis Intralox série 4400 Transverse Roller Top (TRT) et des véhicules à guidage automatique (VGA). La solution a permis d'éliminer complètement la consommation de carburant, de réduire les coûts opérationnels de 75 % et de diminuer considérablement l'empreinte carbone de Michelin. En effet, les VGA ont été utilisés dans l'usine pendant près de deux ans sans aucun problème.



# Pleins feux sur le produit

**Après 10 ans d'utilisation, notre grille mobile de filtration de l'eau Hydrolox continue de tenir ses promesses.**




## Objectif du client

SSE, dont le siège social est situé à Perth, en Écosse, est le deuxième plus grand fournisseur d'énergie du Royaume-Uni et également un fournisseur majeur d'énergie en Irlande. Son portefeuille d'offres comprend la production d'électricité issue de l'hydroélectricité, de l'énergie thermique et de l'énergie éolienne.

Pour dérouter les poissons et les débris dans sa centrale hydroélectrique située au barrage de Beannachran (dans le système de production d'eau de compensation), SSE utilisait une grille à bande traditionnelle qui causait de nombreux problèmes. La grille nécessitait des réparations et une maintenance fréquentes en raison de l'instabilité des panneaux de la grille, du groupe moteur-boîte de vitesses et du système de chaîne d'entraînement, ainsi que de l'inefficacité du système de nettoyage de la grille.

Les procédures de réparation étaient complexes et nécessitaient souvent une combinaison de grues, de plongeurs, d'interruptions de service planifiées, de coordination des permis et de main-d'œuvre supplémentaire. Cela a entraîné pour SSE non seulement des dépenses considérables, mais aussi une perte de revenus, car aucune électricité ne pouvait être produite pendant la durée de ces procédures.

## Intervention d'Hydrolox

En décembre 2012, SSE a remplacé la grille à bande par une grille Hydrolox série 6000 Flush Grid. La grille, équipée de taquets de 100 mm pour retenir les débris, mesurait 2,3 m sur 10 m et présentait des ouvertures en maille de 7 mm sur 6 mm. SSE a opté pour la solution Hydrolox en raison des avantages qu'elle offre, notamment de meilleures performances en matière de protection et d'exclusion des poissons, une réduction des besoins en maintenance et une diminution des temps d'arrêt, le tout rendu possible par sa conception.

## Résultats

Depuis son installation il y a plus de 10 ans, la grille mobile de filtration de l'eau Hydrolox a tenu toutes ses promesses. SSE n'a connu aucun temps d'arrêt, aucune maintenance imprévue ni aucun autre problème, ce qui a permis à sa centrale hydroélectrique de fonctionner en continu, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, et d'assurer un approvisionnement fiable en électricité.

L'augmentation de la surface filtrante de la grille a permis d'améliorer la protection des poissons et de réduire d'un tiers la vitesse d'approche, passant de 0,3 m/s à 0,2 m/s. Par ailleurs, son système de nettoyage a optimisé l'élimination des débris et accru la flexibilité opérationnelle. Les ingénieurs de SSE poursuivent leur collaboration avec l'équipe Hydrolox sur d'autres sites de la société.

**Zéro** MINUTE DE TEMPS D'ARRÊT IMPRÉVU

# KPI ET DONNÉES RSE INTRALOX

**Les informations contenues dans le tableau de cette section s'appliquent à tous les employés et sites dans le monde, sauf indication contraire dans le tableau ou les notes de fin.**

| SUJET | Exercice 2023 | Exercice 2024 | Exercice 2025 |
|---|---|---|---|
| **KPI RELATIFS AU LIEU DE TRAVAIL** | | | |
| **Main-d'œuvre** | | | |
| Nombre total d'employés dans le monde | 3 876 | 3 947 | 4 011 |
| États-Unis | 2 830 | 2 832 | 2 894 |
| En dehors des États-Unis | 1 046 | 1 115 | 1 117 |
| Nouvelles recrues | 457 | 413 | 366 |
| Taux de rétention | 88 % | 90 % | 91 % |
| **Employés par ancienneté** | | | |
| de 0 à 5 ans | 55 % | 52 % | 53 % |
| de 5 à 10 ans | 20 % | 21 % | 21 % |
| de 10 à 15 ans | 8 % | 10 % | 10 % |
| 15 ans ou plus | 17 % | 17 % | 15 % |
| **Diversité** | | | |
| % de travailleurs issus de groupes minoritaires et/ou de travailleurs vulnérables au sein de l'entreprise | 60 % | 60 % | 59 % |
| % de travailleurs issus de groupes minoritaires et/ou de travailleurs vulnérables occupant des postes de direction (hors conseils d'administration) | 44 % | 42 % | 37 % |
| % de femmes employées au sein de l'ensemble de la société | 32 % | 31 % | 30 % |
| % de femmes occupant des postes de direction | 24 % | 27 % | 28 % |
| % de femmes au sein du conseil d'administration de la société | 0 % | 0 % | 0 % |
| **Dialogue social** | | | |
| % de la main-d'œuvre totale sur tous les sites couverts par des conventions collectives formelles sur les conditions de travail | 3 % | 3 % | 4 % |
| % de la main-d'œuvre totale, sur tous les sites, couverte par des représentants d'employés officiellement élus | 11 % | 11 % | 10 % |
| **Voix et satisfaction des employés** | | | |
| Nombre d'employés ayant répondu à l'enquête annuelle d'évaluation de la direction | 3 010 | 2 917 | 3 689 |
| % d'employés ayant le sentiment de travailler dans un environnement sûr | 98 % | 99 % | 99 % |
| % d'employés estimant que leur superviseur les traite avec respect | 99 % | 98 % | 98 % |
| % d'employés se sentant à l'aise pour donner un retour honnête à la direction | 97 % | 97 % | 97 % |
| % d'employés estimant que leur superviseur les aide à apprendre, évoluer et réussir | 95 % | 94 % | 95 % |

| SUJET | Exercice 2023 | Exercice 2024 | Exercice 2025 |
|---|---|---|---|
| **Rémunération et avantages sociaux** | | | |
| **Compensation** | | | |
| Masse salariale globale | 379 111 832 $ | 384 329 556 $ | 419 508 557 $ |
| Salaire horaire moyen | 49,33 $ | 49,07 $ | 53,04 $ |
| % d'employés rémunérés pour des heures supplémentaires ou atypiques | 100 % | 100 % | 100 % |
| % d'employés participant au programme d'incitation basé sur les performances de la société | 100 % | 100 % | 100 % |
| Écart de rémunération moyen ajusté | 22 % | 19 % | 18 % |
| **Avantages** | | | |
| Montant total des avantages offerts aux employés | 41 851 537 $ | 48 372 594 $ | 44 398 890 $ |
| % d'employés couverts par l'assurance santé fournie par la société | 100 % | 100 % | 100 % |
| % d'employés bénéficiant de congés supplémentaires au-delà des jours de congés standard | 100 % | 100 % | 100 % |
| **DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET GESTION DES KPI** | | | |
| **Développement professionnel** | | | |
| % de la main-d'œuvre totale sur tous les sites ayant reçu deux évaluations annuelles de performance et de développement de carrière | 100 % | 100 % | 100 % |
| % d'employés disposant d'un plan de développement individuel et de carrière | 100 % | 100 % | 100 % |
| Nombre de recrutements internes (aux États-Unis uniquement) | 236 | 201 | 226 |
| Nombre de recrutements internes (à l'échelle mondiale) | 16 | 44 | 30 |
| **Formation** | | | |
| % de la main-d'œuvre totale, sur tous les sites, ayant reçu une formation professionnelle ou liée aux compétences | 100 % | 100 % | 100 % |
| Nombre moyen d'heures de formation par employé | 6,5 | 7,8 | 7,5 |
| % de la main-d'œuvre totale, sur tous les sites, ayant reçu une formation sur la prévention de la discrimination | 85 % | 100 % | 77 % |
| **KPI RELATIFS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ** | | | |
| **Blessures** | | | |
| Taux de fréquence des DART (jours de congés et temps restreint) – (nombre total d'événements de DART) x 200 000 / nombre total d'heures travaillées | 1,2 | 1,7 | 1,0 |
| Taux de fréquence de l'incidence totale des cas (TCIR) – (nombre total de cas, hors interventions de premiers secours) x 200 000 / nombre total d'heures travaillées | 1,8 | 2,2 | 1,3 |

| SUJET | Exercice 2023 | Exercice 2024 | Exercice 2025 |
|---|---|---|---|
| Nombre d'heures travaillées (heures et tarifs pour 2023 et 2024, uniquement aux États-Unis) | 4 202 599* | 4 414 263* | 6 805 266 |
| Nombre de jours perdus pour blessures, décès et problèmes de santé liés au travail | 276 | 192 | 335 |
| Nombre d'accidents du travail | 41 | 52 | 42 |
| **Sécurité et formation** | | | |
| % de tous les sites opérationnels ayant fait l'objet d'une évaluation des risques en matière de santé et de sécurité des employés | 100 % | 100 % | 100 % |
| Nombre moyen d'heures de formation à la santé et à la sécurité par employé dans le monde | 8 | 8 | 8 |
| Nombre total d'heures de formation à la santé et à la sécurité dispensées dans le monde | 26 000 | 27 000 | 27800 |
| % de la main-d'œuvre totale sur tous les sites représentée dans les comités officiels de santé et de sécurité mixtes employés-direction | 14 % | 14 % | 14 % |
| % de sites ayant mis en œuvre un programme d'audit de niveau I | Nouveauté pour 2025 | Nouveauté pour 2025 | 100 % |
| Nombre d'audits de niveau I réalisés (combinés) sur tous les sites | Nouveauté pour 2025 | Nouveauté pour 2025 | 233 |
| % de sites ayant mis en œuvre un programme d'audit de niveau II | 100 % | 100 % | 100 % |
| Nombre d'audits de niveau II réalisés (combinés) sur tous les sites | 31 | 35 | 63 |
| **KPI RELATIFS À L'ÉTHIQUE** | | | |
| **Corruption** | | | |
| Nombre d'incidents de corruption confirmés | 0 | 0 | 0 |
| % d'employés concernés ayant reçu une formation de sensibilisation pour prévenir la corruption | 100 % | 100 % | 100 % |
| % de sites opérationnels couverts par une évaluation des risques de corruption | 100 % | 100 % | 100 % |
| **Concurrence** | | | |
| Nombre d'incidents confirmés impliquant un comportement anticoncurrentiel | 0 | 0 | 0 |
| % des employés concernés ayant reçu une formation de sensibilisation pour prévenir les pratiques anticoncurrentielles | 100 % | 100 % | 100 % |
| % de sites opérationnels couverts par une évaluation des risques anticoncurrentiels | 100 % | 100 % | 100 % |
| **Travail des enfants, travail forcé et traite d'êtres humains** | | | |
| Nombre de cas signalés de travail d'enfants ou de travail forcé | 0 | 0 | 0 |
| **Signalement des lanceurs d'alerte** | | | |
| Nombre d'incidents signalés via la politique et la procédure d'alerte d'Intralox | 0 | 0 | 0 |
| **Discrimination et harcèlement** | | | |
| Nombre d'incidents de discrimination ou de harcèlement | 0 | 0 | 0 |

| SUJET | Exercice 2023 | Exercice 2024 | Exercice 2025 |
|---|---|---|---|
| **Confidentialité des informations** | | | |
| % d'employés ayant signé un accord de confidentialité pour prévenir l'accès ou la divulgation non autorisés d'informations de la société, y compris les données de tiers | 100 % | 100 % | 100 % |
| **Formation** | | | |
| % d'employés ayant reçu une formation de sensibilisation à la sécurité des informations | 100 % | 100 % | 100 % |
| % d'employés ayant reçu un test d'hameçonnage | 100 % | 100 % | 100 % |
| **Incidents liés à la sécurité des informations** | | | |
| Nombre d'incidents confirmés de sécurité des informations | 51 | 37 | 30 |
| **KPI RELATIFS À L'APPROVISIONNEMENT DURABLE** | | | |
| % de fournisseurs ayant confirmé avoir pris connaissance du Code de conduite des fournisseurs d'Intralox | 14 % | 100 % | 100 % |
| % des dépenses totales des fournisseurs ayant confirmé avoir pris connaissance du Code de conduite des fournisseurs d'Intralox | 67 % | 100 % | 100 % |
| % de fournisseurs couverts par une évaluation des risques | N/A | 100 % | 100 % |
| **KPI RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT** | | | |
| **Conformité** | | | |
| Nombre de notifications de non-conformité environnementale | 0 | 0 | 0 |
| Pénalités par exercice fiscal | 0 $ | 0 $ | 0 $ |
| % de tous les sites ayant fait l'objet d'une évaluation des risques environnementaux | 100 % | 100 % | 100 % |
| **Énergie** | | | |
| Consommation totale d'énergie (MWh) | N/A | 105 276 | 97 407 |
| Consommation totale d'énergie renouvelable (GJ) | N/A | 3 539 | 6 539 |
| % de l'énergie totale provenant de sources renouvelables | N/A | 1 % | 2 % |
| Intensité de la consommation d'énergie (kWh utilisés pour produire un kilogramme de produit fini)* | 4,41 | 4,02 | 4,13 |
| Nombre de mises à niveau technologiques ou d'équipements pour réduire la consommation d'énergie | 3 | 0 | 0 |
| Économie d'énergie totale (kWh) | N/A | N/A | N/A |
| **Émissions de gaz à effet de serre** | | | |
| Émissions de GES de champ d'application 1 (tonnes métriques de CO2e) | N/A | 7 271 | 6 615 |
| Émissions de GES de champ d'application 2 (tonnes métriques de CO2e) | N/A | 20 255 | 21 158 |
| **Déversements de produits chimiques** | | | |
| Total des déversements de produits chimiques signalés | 0 | 0 | 0 |

| SUJET | Exercice 2023 | Exercice 2024 | Exercice 2025 |
|---|---|---|---|
| **Gestion des déchets** | | | |
| Déchets déroutés de la décharge (déchets récupérés) (kilos) | 3,3 millions | 3,74 millions | 5 millions |
| Plastiques recyclés en externe dans le monde entier (kilos) | 2,4 millions | 2,44 millions | 2,8 millions |
| Plastiques recyclés en interne (broyés) (kilos) | 907 000 | 1 million | 1,3 million |
| Carton ondulé recyclé (kilos) | N/A | 171 000 | 180 000 |
| Métal recyclé (kilos) | N/A | 137 000 | 273 000 |
| Bois recyclé (kilos) | N/A | 83 000 | 13 000 |
| Total des déchets non dangereux (tonnes) | 1 080,36 | 601,52 | 1 742 |
| Total des déchets dangereux (tonnes) | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| % du total des rebuts déroutés de la décharge | 75 % | 86 % | 76 % |
| **Recyclage** | | | |
| Nombre d'installations qui recyclent les déchets plastiques en externe (tiers) | 100 % | 100 % | 100 % |
| Poids des matériaux de départ recyclés utilisés (broyés) (kilos) | 680 000 | 1,3 million | 1,3 million |
| **Fin de vie des produits** | | | |
| % d'ingénieurs de nouveaux produits formés à l'ingénierie du cycle de vie et à la manière dont les décisions de conception impactent la durabilité d'un produit | N/A | 33 % | 100 % |
| Nombre de kilos de tapis recyclés dans le cadre du programme mis en place par la société | 61 314 | 6 900 | 500 |
| **Pollution de l'air** | | | |
| Poids total de la pollution atmosphérique (T) | 0 | 0 | 0 |
| **KPI RELATIFS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DES CLIENTS** | | | |
| Nombre de rappels de produits liés à des problèmes de sécurité | 0 | 0 | 0 |
| Nombre d'incidents de sécurité des clients liés aux produits | 0 | 0 | 0 |

** Les sites de Harahan et Hammond représentent la majeure partie de notre consommation mondiale d'énergie. L'intensité énergétique n'est mesurée que dans ces deux installations, car ce sont les seuls sites au monde à fabriquer nos pièces en intégralité.*

** Intralox est en train de développer une approche normalisée pour mesurer et déclarer les économies d'énergie réalisées dans le cadre d'initiatives d'efficacité énergétique. Nous prévoyons de commencer à déclarer cette mesure dès qu'une méthodologie de référence cohérente aura été mise en place.*