



Rapport sur la responsabilité sociale des entreprises 2024





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
19	Respect de l'environnement
26	Produits et innovation
31	Indicateurs clés de performance (KPI) et données RSE d'Intralox

MESSAGE DE NOTRE PDG

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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Jay Lapeyre".

Jay 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 5 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) : Personnes et prospérité, Éthique exemplaire, Respect de l'environnement et Produits et innovation.

Nous sommes particulièrement fiers de partager de nouvelles étapes en matière de performance environnementale, notamment notre premier inventaire complet des gaz à effet de serre pour les émissions des champs d'application 1 et 2, notre participation élargie au programme « Better Plants » du ministère de l'Énergie des États-Unis, 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.

CLIENTS/PROFITS

Nous offrons à nos clients le rapport qualité/prix le plus compétitif, tout en générant les profits nécessaires à l'amélioration continue de nos produits et services.

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 les uns les autres. Ensemble, nous nous remettons en cause pour penser de façon objective et améliorer notre entreprise sans relâche grâce à de meilleures idées.

TRAVAIL D'ÉQUIPE

Nous travaillons en équipe. 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 travaillons dur pour donner le meilleur de nous-mêmes. Nous œuvrons dans un esprit d'émulation mutuelle. Nous éprouvons fierté et enthousiasme pour notre travail. Nous aimons notre travail. Si nécessaire, nous savons sacrifier nos intérêts personnels à court terme au bénéfice de nos intérêts à long terme.

AUTOGESTION/CRÉDIBILITÉ

Chacun de nous est autonome. Nous sommes responsables de notre propre crédibilité. La confiance mutuelle est le fondement de notre réussite. Les collaborateurs autogérés 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.

The logo for Laitram, featuring the word "Laitram" in a bold, blue, sans-serif font with a registered trademark symbol (®) to the upper right.



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

- Former tous les nouveaux ingénieurs produits aux principes du développement durable
- Se concentrer 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

- Piloter un nouveau partenaire de recyclage pour les États-Unis
- Programme de recyclage des déchets plastiques : maintien d'un focus continu sur les moyens de réduire les déchets dans la fabrication et les opérations

- Réaliser un audit énergétique pour identifier les opportunités de réduction de la consommation d'énergie

Mesurer notre impact

- Exécuter la comptabilité carbone de référence pour les champs d'application 1 et 2
- Soumettre l'évaluation EcoVadis 2025 et mettre en œuvre notre Plan d'amélioration EcoVadis

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, 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.

Nous avons également développé et mis en œuvre des modules de formation obligatoires pour les employés des Amériques et de l'Europe, qui portent 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, avec un déploiement dans la région Asie-Pacifique achevé au premier semestre 2025. Nos équipes RSE et approvisionnement ont collaboré pour identifier les fournisseurs à haut risque qui ont besoin d'une diligence accrue en matière de conformité externe. Enfin, nous avons créé le rôle de responsable de la conformité commerciale

internationale au sein de la société, chargé de renforcer notre rigueur dans ce domaine.

En 2024, le service juridique et d'assistance en matière de risques a créé une équipe externe chargée de la conformité, qui se concentre exclusivement sur des initiatives visant à améliorer la façon dont Intralox se conforme efficacement aux réglementations mondiales applicables à son activité. (Séparément, le service Personnes et Culture gère à la fois la sécurité interne et externe, ainsi que la conformité juridique en matière d'emploi.) L'une des premières initiatives de cette équipe a été l'élaboration d'un registre juridique couvrant toutes les réglementations mondiales relatives au contact direct avec les aliments applicables à nos produits, permettant ainsi à chacun d'identifier facilement quelles réglementations s'appliquent à chaque produit.



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 2024 :

- Mise en place d'un dispositif de sécurité opérationnel 24 h/24, 7 j/7, 365 j/an, permettant une réponse plus rapide aux menaces potentielles et réduisant ainsi le risque de violation majeure ou d'incident ayant un impact significatif sur l'entreprise

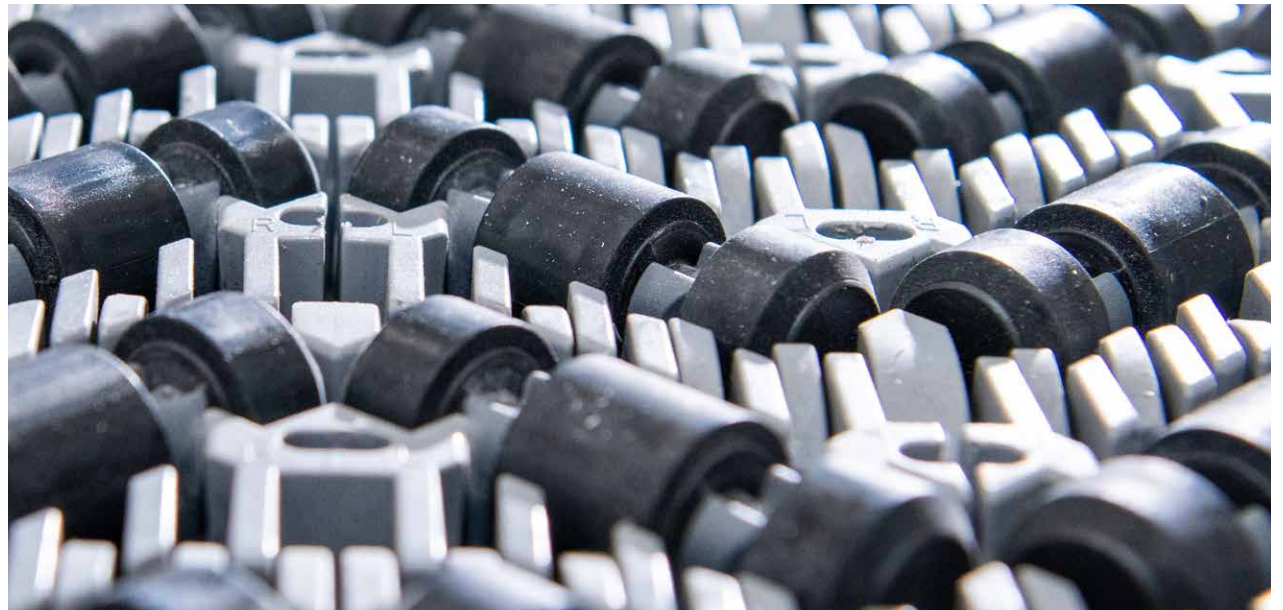
- Déploiement de nouveaux systèmes de détection et de réponse aux menaces, reconnus comme leaders du marché, afin d'améliorer notre capacité à détecter et à traiter rapidement les incidents potentiels
- Ajout d'un nouveau système de sécurité des e-mails qui exploite l'intelligence artificielle (IA) et l'apprentissage automatique pour renforcer notre protection contre les menaces avancées
- Déploiement à l'échelle de la société de contrôles de classification des données et de formations associées afin d'améliorer la protection des données sensibles
- Renforcement de notre programme de sensibilisation à la sécurité des informations afin d'accroître la capacité des employés à identifier les e-mails et activités suspects
- Recours continu à des évaluations de sécurité réalisées par des tiers afin d'identifier et de hiérarchiser les risques

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

En 2024, nous avons mené une évaluation complète des risques liés à la chaîne d'approvisionnement, axée sur les risques juridiques et relatifs à la conformité dans l'ensemble de notre base de fournisseurs mondiale.

Les activités clés incluait :

- 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

Nous sommes en bonne voie pour atteindre un taux d'adhésion de 100 % de nos fournisseurs à notre Code de conduite d'ici la fin de l'année 2025. Grâce à un renforcement de la gouvernance, à une responsabilisation contractuelle accrue et à une atténuation ciblée des risques, Intralox construit 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

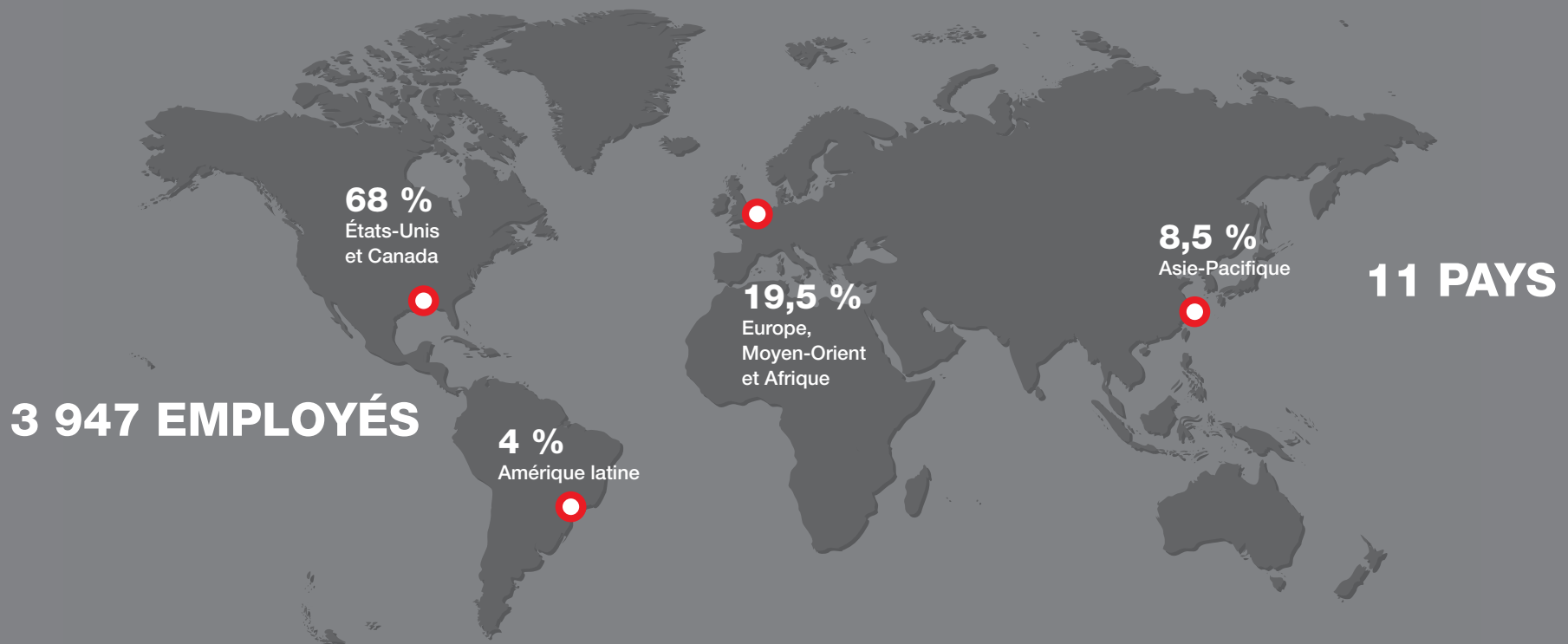
pour nous aider à rester fidèles à cette philosophie. Nous les soutenons en veillant à ce qu'ils disposent des outils et des ressources nécessaires à leur réussite grâce à la formation et au développement, et en favorisant une communication transparente et bidirectionnelle avec l'ensemble de nos employés, nouveaux comme actuels.

À propos de notre personnel

Nos 3 947 employés sont 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.



Talents et stratégies de recrutement

Nous concevons nos stratégies de recrutement et de gestion des talents afin d'attirer des collaborateurs talentueux et motivés, tout en fidélisant nos employés expérimentés et autonomes. En 2024, 44 % de nos postes vacants ont été pourvus en interne, et notre effectif mondial n'a augmenté que de 71 collaborateurs. En recrutant des personnes aux expériences et aux parcours 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, 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. Nous explorons actuellement des opportunités au sein de la communauté neurodivergente.

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 et développement de carrière

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
- Développement des compétences de gestion
- Formation 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 2024, nous avons consacré plus de 120 000 \$ à l'aide à l'éducation.

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 2024, 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 cette 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.

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 à temps plein d'Intralox sont admissibles au programme d'incitation, qui récompense 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	 Prestations d'invalidité de courte et longue durée	 Centre de santé et de bien-être (sur certains sites)
 Congés payés	 Prestations liées à la fertilité	 Centre de remise en forme et de nutrition (sur certains sites)
 Plan d'épargne-retraite (401[k])	 Conseillers en santé mentale sur site	 Programme de prime de recommandation
 Congé maternité et congé parental	 Programme d'assistance aux employés	 Programme d'abondement des dons à des organismes caritatifs
 Congé pour deuil	 Remboursement des frais de scolarité	
 Congé pour service de juré	 Comptes de dépenses flexibles	
 Assurance santé, dentaire, vie et dépendance pour soins de longue durée		

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.

Émissions de gaz à effet de serre des champs d'application 1 et 2

Cette année, nous avons réalisé notre tout premier inventaire des émissions de gaz à effet de serre (GES) pour les sources des champs d'application 1 et 2, une étape importante dans notre parcours de développement durable. Avec cette nouvelle référence établie, nous pouvons commencer à évaluer les objectifs de réduction potentiels et à identifier les méthodes les plus efficaces pour diminuer notre empreinte opérationnelle. Afin de soutenir cet effort, nous avons lancé un audit énergétique pour identifier les

opportunités de décarbonisation et améliorer l'efficacité de nos installations. Notre prochaine étape consistera à étendre notre comptabilisation aux émissions du champ d'application 3, en réalisant un inventaire initial en 2026 sur la base des données de 2025.

- Émissions totales en 2024 : environ 28 785 tonnes métriques de CO₂e
 - Champ d'application 1 (émissions directes) : environ 8 862 tonnes métriques de CO₂e
 - Champ d'application 2 (énergie achetée) : environ 19 923 tonnes métriques de CO₂e

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 notre équipe dans la définition d'objectifs ambitieux en matière d'efficacité et de réduction, 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.



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



Type de mise à niveau	Année	Site	Détails
Compresseurs	2021	Harahan, Louisiane, États-Unis	Installation du logiciel ManagAir, un système central de surveillance et de contrôle des compresseurs d'air des machines de moulage par injection (IMM). Cette optimisation a permis de réduire les coûts énergétiques et de maintenance, de minimiser les temps d'arrêt et de mettre en place une surveillance à distance avec des notifications d'alarme.
Éclairage	2021	Harahan, Louisiane, États-Unis	Amélioration de l'éclairage dans l'entrepôt : remplacement de tous les luminaires par des LED dans le cadre du programme Entergy Louisiana.
			Amélioration de l'éclairage dans l'atelier mécanique Laitram : remplacement de 74 luminaires de différents types par des LED.
			Amélioration de l'éclairage dans la baie de centre d'usinage vertical
Mécanique	2021	Harahan, Louisiane, États-Unis	Mise à niveau des machines de moulage par injection (IMM) : acquisition de 15 unités Blue Power à haut rendement de Kraus Maffei, 20 % plus efficaces que les machines existantes. Remplacement de 13 variateurs de fréquence (VFD) de l'usine centrale car les pièces des pompes, moteurs de ventilateur de tour et pompes de nettoyage de tour n'étaient plus disponibles. Les nouvelles pièces comprennent des connexions Siemens et des composants électriques Rocker.
	2022	Hammond, Louisiane, États-Unis	Augmentation de la capacité du refroidisseur de l'unité centrale : remplacement de deux refroidisseurs défectueux, installation d'un nouveau refroidisseur de 800 tonnes et mise à jour du programme d'optimisation de l'unité pour intégrer cette nouvelle installation.
Eau	2022	Harahan, Louisiane, États-Unis	Installation d'un système de gestion en ligne du traitement de l'eau de refroidissement : réduction de la consommation d'eau en portant les cycles de concentration de trois à cinq.
		Hammond, Louisiane, États-Unis	Amélioration du système d'eau : mise à jour du programme d'optimisation du système d'eau réfrigérée central.
Solaire	2023	Schiphol, Pays-Bas	Installation de panneaux solaires dans le cadre de la construction du nouveau site ; conçus conformément à la norme d'excellence BREEAM.
		Melbourne, Australie	Installation de panneaux solaires
		Bangalore, Inde	Installation de panneaux solaires

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.

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 des deux dernières années consécutives, Intralox a remporté des prix et des distinctions pour des projets réalisés, notamment le projet « Mold Redesign » en 2023 et le projet « Re grind 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 %. Le second projet a permis d'éviter l'envoi de plus de 272 155 kg de rebuts vers une entreprise 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 270 tonnes métriques.

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 »

En 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

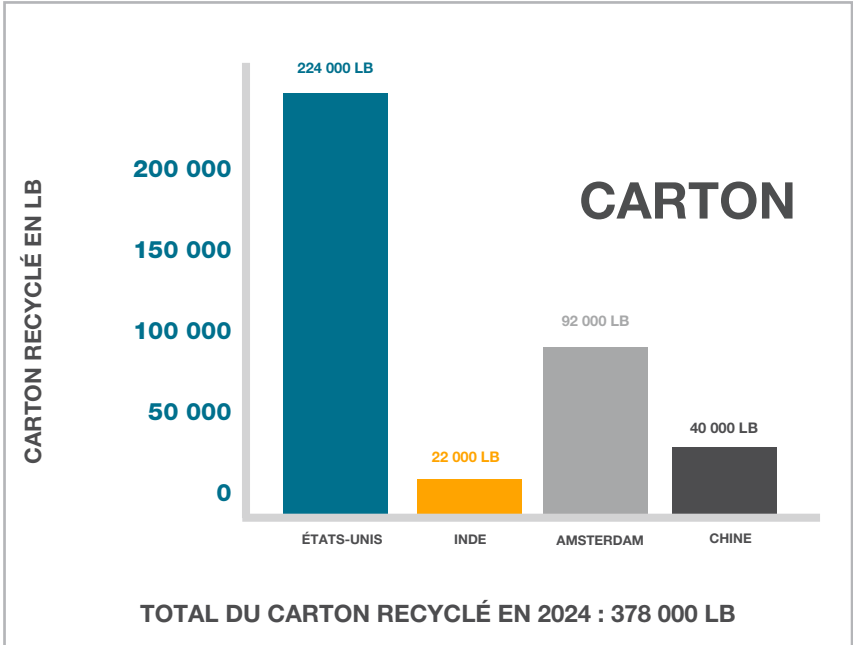
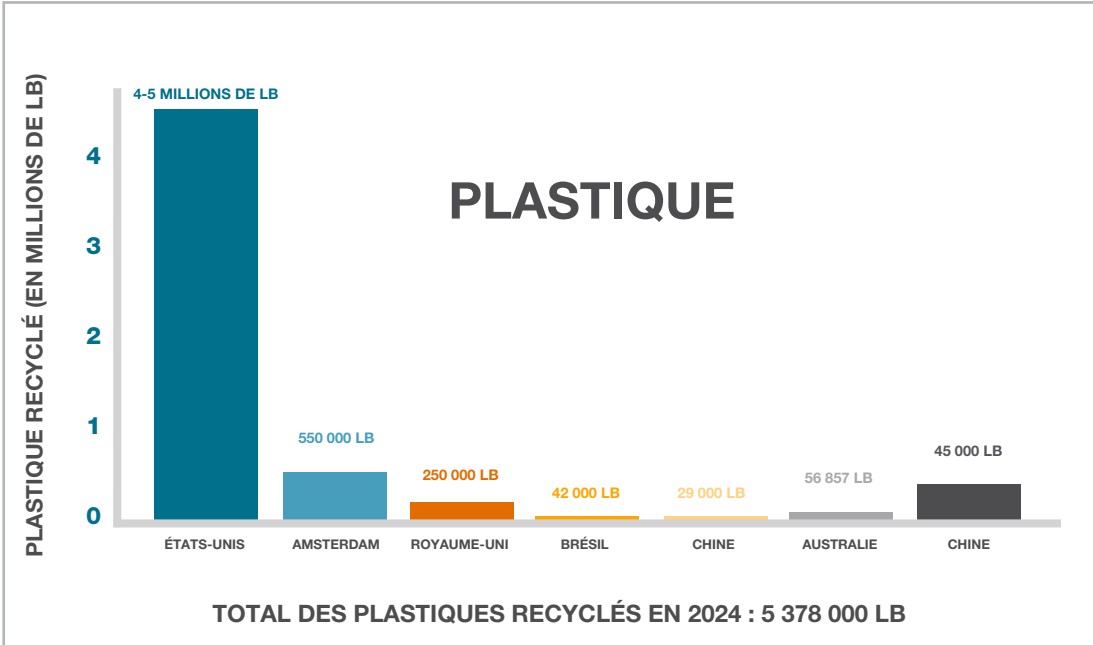
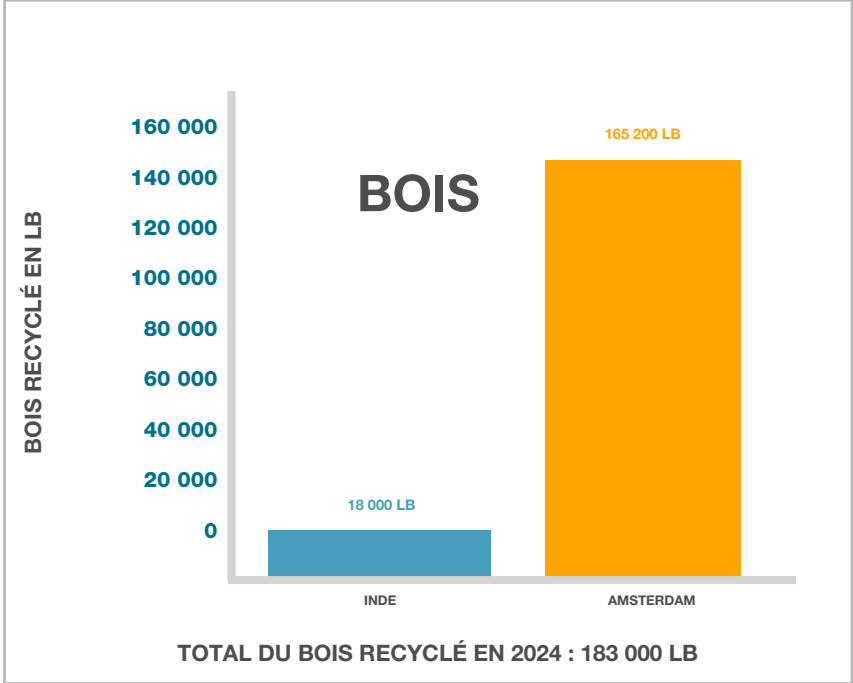
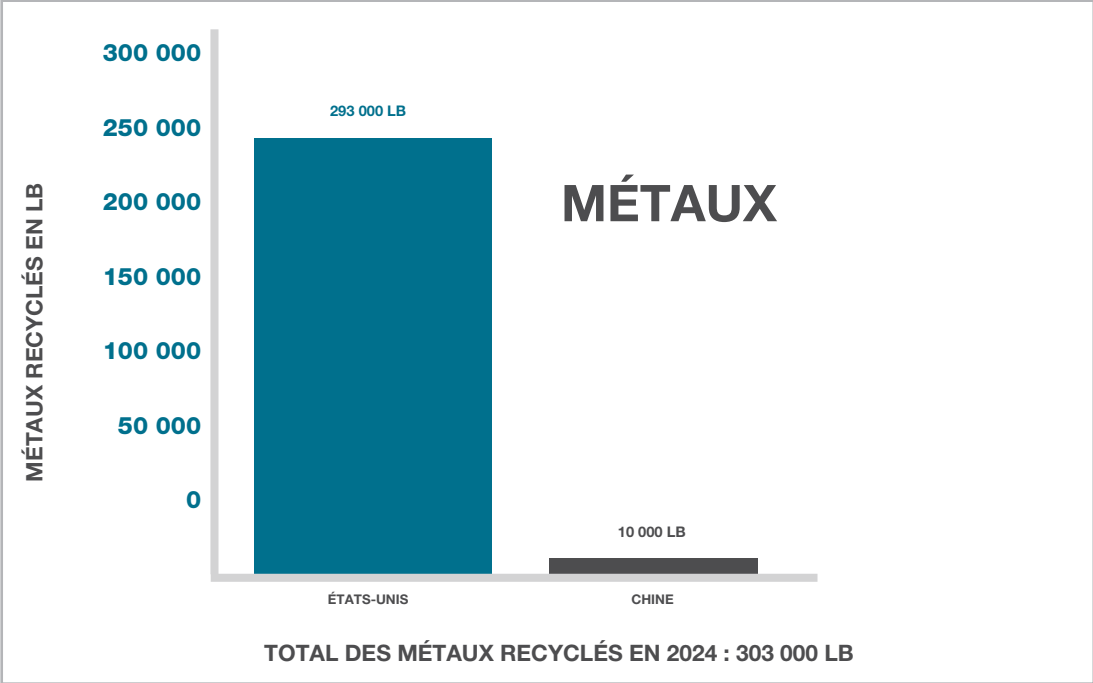
Afin de mieux gérer et réduire nos rebuts plastiques à l'échelle mondiale, Intralox a lancé le programme « Plastic Scrap » en 2022. Ce programme collabore avec nos équipes régionales de fabrication pour gérer et réduire les rebuts plastiques dans nos opérations, contribuant ainsi à réduire les coûts 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

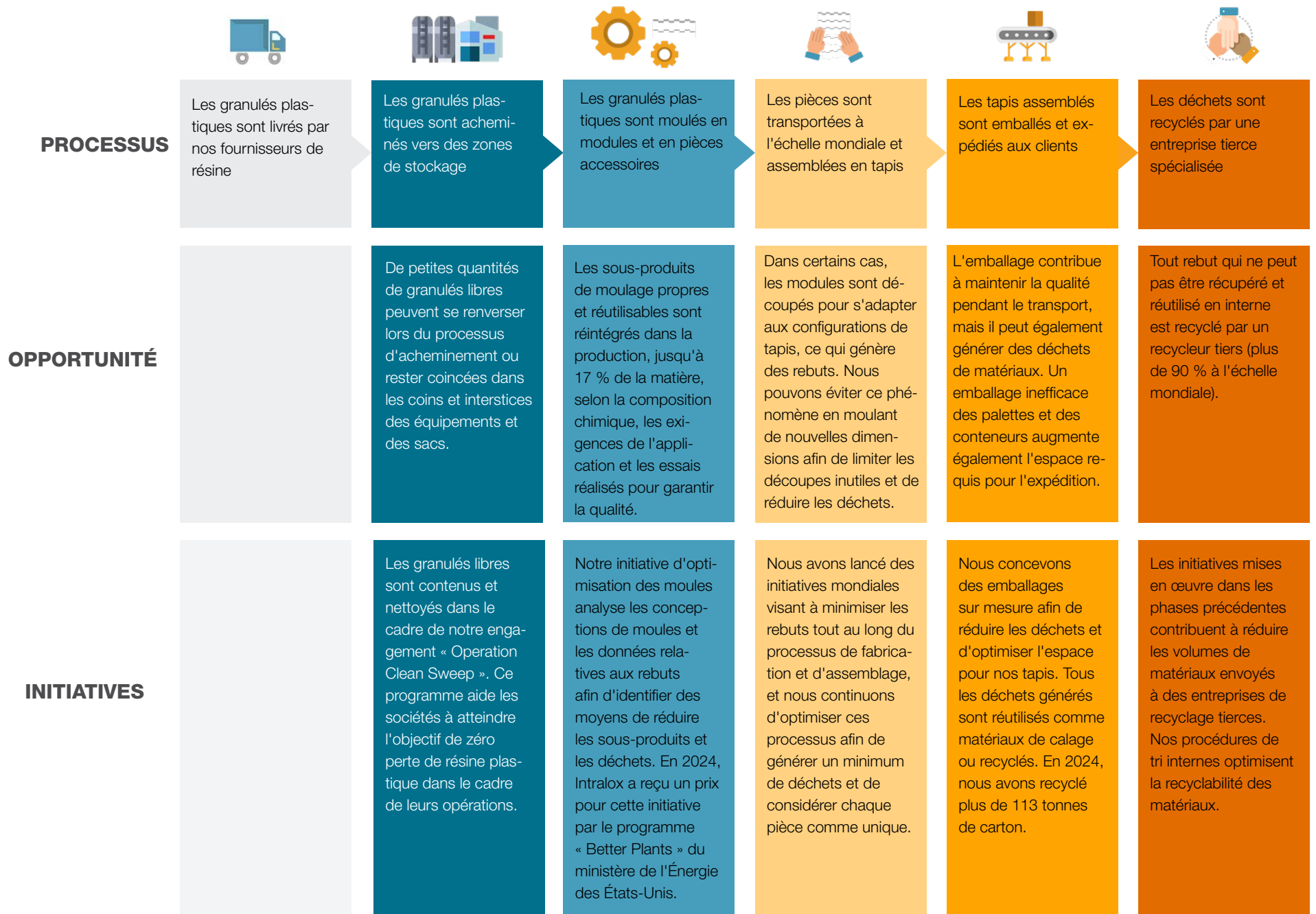
En participant au programme volontaire « Operation Clean Sweep », Intralox contribue à empêcher les granulés plastiques libres de quitter l'installation et de se retrouver dans l'environnement ou les voies navigables. La participation à ce programme nous permet non seulement d'améliorer nos mesures de 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 2024



Initiatives de réduction des déchets dans la fabrication Intralox



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, d'améliorer leur productivité et d'éliminer les déchets. 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 moins impactants pour 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

Les produits Intralox contribuent aux objectifs de développement durable de nos clients. En voici trois exemples : les pilotes de recyclage des tapis de nos clients, les matériaux innovants et l'ingénierie du cycle de vie.

Pilotes de recyclage des tapis clients

Dans le cadre de notre engagement pour une gestion responsable des ressources, nous prenons en compte l'ensemble du cycle de vie de nos produits afin de minimiser leur impact. Nous nous sommes récemment associés à PreZero aux Pays-Bas pour proposer [une solution certifiée de recyclage en fin de vie des tapis modulaires plastiques \(MPB\) à nos clients européens](#). Grâce à ce partenariat, PreZero recycle mécaniquement les MPB en les broyant et en séparant le matériau en un flux de polymère unique et propre, utilisable par des mouleurs par injection tiers dans des applications appropriées en aval.

Nous explorons des partenariats de recyclage aux États-Unis afin d'élargir l'accès à ce programme. Bien que ce domaine présente de nombreux défis, tels que la logistique mondiale, les coûts et la recherche de débouchés appropriés, nous prévoyons de continuer à développer ces initiatives et d'être bientôt en mesure de soutenir davantage le recyclage pour nos clients.

Pleins feux sur le produit

Services de conseil CFS et tapis Intralox ThermoDrive

Shanthi Foods devait doubler sa capacité dans une usine clé tout en assurant une manipulation sûre et efficace des produits et en gérant les délais de nettoyage, la consommation d'eau et les coûts de maintenance importants. Intralox s'est associée à un équipementier pour obtenir des conseils sur la conception du convoyeur et la sélection des matériaux, et pour établir des directives de nettoyage claires pour les nouveaux convoyeurs. En fin de compte, Shanthi a atteint son objectif visant à doubler sa capacité et à réduire le temps de nettoyage, la consommation d'eau et les coûts de maintenance au sein de l'usine agrandie.





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 sur le cycle de vie de nos produits. Grâce à cette initiative, nous avons équipé nos ingénieurs pour choisir des matériaux qui augmenteront la durabilité et la performance, 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

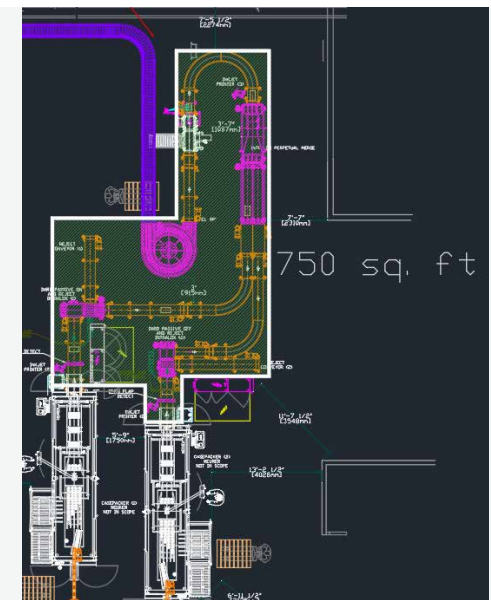
En outre, nous proposons des produits conçus pour améliorer la sécurité des employés de nos clients, notamment :

- 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

Rendement accru sur un espace réduit

Lorsqu'un grand fabricant de produits pharmaceutiques et de biens de consommation cherchait à augmenter sa productivité pour un encombrement réduit, Intralox a fourni trois nouveaux conditionneurs de caisses : deux unités combinées trieur/transfert à 90 degrés Dual-Stacked Angled Roller™ Belt (DARB™) et un cadenceur regroupueur Activated Roller Belt™ (ARB™). Ces produits innovants ont permis un transport complet tout en économisant plus de 100 000 \$ sur les investissements et en réduisant l'encombrement de l'équipement de 50 %.



Pleins feux sur le produit

La solution Hydrolox permet de réduire de plus de 93 % les heures de main-d'œuvre et les coûts de maintenance

Objectif du client

Le principal fournisseur d'énergie britannique SSE a été confronté à un ensemble de défis uniques sur son site de prélèvement situé sur le Loch Glashan, en Écosse. Ce site isolé, qui prélève 1,35 m³ d'eau par seconde, reposait sur une série de 10 grilles d'admission amovibles pour empêcher le piégeage et l'entraînement des saumoneaux.

SSE utilisait des grilles à mailles qu'il fallait retirer, nettoyer et réinstaller manuellement au moins une fois par jour pendant la saison de migration des saumoneaux (de février à novembre). Ce processus nécessitait une équipe de trois ouvriers pendant 2 à 3 heures à chaque intervention, ce qui posait des problèmes de santé et de sécurité. L'accès aux grilles pour les véhicules de grande taille était limité, et la communication avec les employés sur le terrain était difficile.

Intervention d'Hydrolox

Afin de réduire les heures de main-d'œuvre et les coûts d'entretien, de protéger les saumoneaux et de garantir la sécurité de son approvisionnement en eau, SSE a choisi de remplacer ses grilles par une solution Hydrolox™. La société avait déjà expérimenté avec succès une grille Hydrolox sur son site d'admission du barrage de Beannachran. En mars 2015, quatre grilles de filtration



d'eau mobiles Hydrolox Série 1800 Flush Grid ont été installées sur le site de Loch Glashan. Les grilles, équipées de taquets anti-débris de 100 mm, ont été livrées et installées sur ce site isolé par hélicoptère.

Résultats

Avant la mise en œuvre de la solution Hydrolox, SSE consacrait environ 900 heures de main-d'œuvre et 40 000 £ par an à la maintenance. Aujourd'hui, les dépenses annuelles s'élèvent à environ 60 heures de main-d'œuvre et 2 500 £, soit une réduction de plus de 93 % dans les deux domaines. Le site continue d'atteindre des niveaux élevés en matière de protection

des saumoneaux et d'abstraction de l'eau. Selon Andrew McMurdo, hydraulicien chez SSE, « la différence, en termes de main-d'œuvre et de coûts de maintenance, a été énorme. Les grilles Hydrolox ont considérablement simplifié nos opérations tout en nous aidant à nous conformer aux réglementations et à atteindre nos objectifs de production ».

93 %

DE RÉDUCTION DES HEURES DE
MAIN-D'ŒUVRE ET DES COÛTS DE
MAINTENANCE

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

SUJET	Exercice 2023	Exercice 2024
KPI DU LIEU DE TRAVAIL		
Avantages en matière de rémunération		
Compensation		
Masse salariale globale	370 111 832 \$	384 329 556 \$
Salaire horaire moyen	49,33 \$	49,07 \$
% d'employés rémunérés pour des heures supplémentaires ou atypiques	100 %	100 %
% d'employés participant au programme d'incitation basé sur les performances de la société	100 %	100 %
Écart de rémunération moyen ajusté	22 %	19 %
Avantages		
Montant total des avantages offerts aux employés	41 851 537 \$	48 372 594 \$
% d'employés couverts par l'assurance santé fournie par la société	100 %	100 %
% d'employés bénéficiant de congés supplémentaires au-delà des jours de congés standard	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 %
% d'employés disposant d'un plan de développement individuel et de carrière	100 %	100 %
Nombre de recrutements internes		
États-Unis uniquement	236	201
International	16	44
Formation		
% de la main-d'œuvre totale sur tous les sites ayant reçu une formation professionnelle ou liée aux compétences	100 %	100 %
Nombre moyen d'heures de formation par employé	6,5	7,8
% de la main-d'œuvre totale ayant reçu une formation sur la prévention de la discrimination	85 %	100 %

SUJET	Exercice 2023	Exercice 2024
KPI RELATIFS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ		
Blessures		
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (LTI) pour la main-d'œuvre directe (nombre total d'événements LTI) x 1 000 000/nombre total d'heures travaillées à l'échelle de la société	3,1	2,5
Taux de gravité des accidents avec arrêt de travail (LTI) pour la main-d'œuvre directe (nombre de jours perdus en raison de blessures) x 1 000/nombre total d'heures travaillées	66	43
Nombre d'heures travaillées	4 202 599	4 414 263
Nombre de jours perdus pour blessures, décès et problèmes de santé liés au travail	276	192
Nombre d'accidents du travail	41	52
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 %
Nombre moyen d'heures de formation à la santé et à la sécurité par employé dans le monde	8	8
Nombre total d'heures de formation à la santé et à la sécurité dispensées dans le monde	26 000	27 000
% de la main-d'œuvre totale sur tous les sites représentée dans les comités officiels de santé et de sécurité mixtes employés-direction	14 %	100 %
% de sites ayant mis en œuvre un programme d'audit de niveau II	100 %	100 %
Nombre d'audits de niveau II réalisés (combinés) sur tous les sites	31	35
KPI RELATIFS À L'ÉTHIQUE		
Corruption		
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0
% d'employés concernés ayant reçu une formation de sensibilisation pour prévenir la corruption	100 %	100 %
% de sites opérationnels couverts par une évaluation des risques de corruption	100 %	100 %
Concurrence		
Nombre d'incidents confirmés impliquant un comportement anticoncurrentiel	0	0
% des employés concernés ayant reçu une formation de sensibilisation pour prévenir les pratiques anticoncurrentielles	100 %	100 %
% de sites opérationnels couverts par une évaluation des risques anticoncurrentiels	100 %	100 %

SUJET	Exercice 2023	Exercice 2024
KPI RELATIFS À L'ÉTHIQUE (suite)		
Travail des enfants, travail forcé et traite d'êtres humains		
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0
Signalement des lanceurs d'alerte		
Nombre d'incidents confirmés impliquant un comportement anticoncurrentiel	0	0
Signalement des lanceurs d'alerte		
Nombre d'incidents signalés via la politique et la procédure d'alerte d'Intralox	0	0
Discrimination et harcèlement		
Nombre d'incidents de discrimination ou de harcèlement	0	0
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 %
Formation		
% d'employés ayant reçu une formation de sensibilisation à la sécurité des informations	100 %	100 %
% d'employés ayant reçu un test d'hameçonnage	100 %	100 %
Incidents liés à la sécurité des informations		
Nombre d'incidents confirmés de sécurité des informations	51	37
KPI RELATIFS À L'APPROVISIONNEMENT DURABLE		
% de fournisseurs ayant signé le Code de conduite des fournisseurs d'Intralox	14 %	100 %
% des dépenses totales des fournisseurs ayant signé le Code de conduite des fournisseurs d'Intralox	67 %	100 %
% de fournisseurs couverts par une évaluation des risques	N/A	100 %
Conformité		
Nombre de notifications de non-conformité environnementale	0	0
Pénalités par exercice fiscal	0 \$	0 \$
% de tous les sites ayant fait l'objet d'une évaluation des risques environnementaux	100 %	100 %

SUJET	Exercice 2023	Exercice 2024
KPI RELATIFS À L'APPROVISIONNEMENT DURABLE (suite)		
Énergie		
Consommation totale d'énergie (MWh)	N/A	67 643
Consommation totale d'énergie renouvelable (G.J)	N/A	2 834
% de l'énergie totale provenant de ressources renouvelables	N/A	0
Intensité de la consommation d'énergie (kWh utilisés pour produire un kilogramme de produit fini)*	4,41	4,02
Nombre de mises à niveau technologiques ou d'équipements pour réduire la consommation d'énergie	3	0
Économie d'énergie totale (kWh)	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	8 862
Émissions de GES de champ d'application 2 (tonnes métriques de CO2e)	N/A	19 923
Déversements de produits chimiques		
Total des déversements de produits chimiques signalés	0	0
Gestion des déchets		
Déchets détournés de la décharge (déchets récupérés) (lb)	7,2 millions	8,24 millions
Plastiques recyclés en externe dans le monde entier (lb)	5,2 millions	5,38 millions
Plastiques recyclés en interne (lb)	2 millions	2,3 millions
Carton ondulé recyclé (lb)	N/A	378 000
Métaux recyclés (lb)	N/A	303 000
Bois recyclé (lb)	N/A	183 000
Total des déchets non dangereux (lb)	1 080,36	601,52
Total des déchets dangereux (lb)	0,8	0,8
% du total des rebuts détournés de la décharge	75 %	86 %

SUJET	Exercice 2023	Exercice 2024
KPI RELATIFS À L'APPROVISIONNEMENT DURABLE (suite)		
Recyclage		
Nombre d'installations qui recyclent les déchets plastiques en externe (tiers)	100 %	100 %
Matériaux de départ recyclés utilisés (recyclat) (lb)	1,5 million	2,8 millions
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 affectent la durabilité d'un produit	N/A	33 %
Tapis recyclés dans le cadre d'un programme organisé par la société (lb)	61 314	6 900
Pollution de l'air		
Poids total de la pollution atmosphérique (T)	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
Nombre d'incidents de sécurité des clients liés aux produits	0	0