

RAPPORT ESG

emuca 
where creation begins

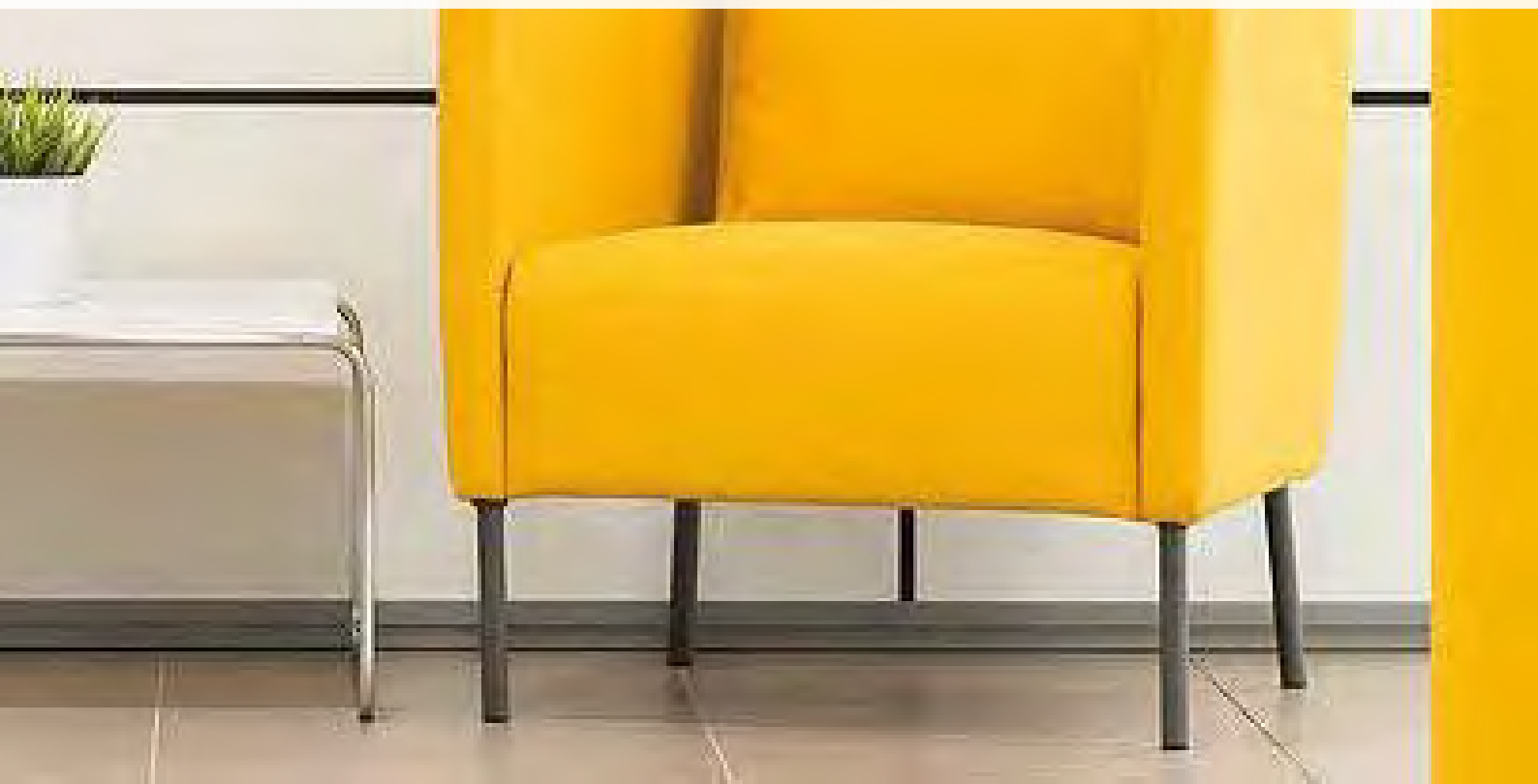
40 years
inspiring new
beginnings

indice





1. Message de la Présidence.....	04
2. Message du Comité de Conformité.....	06
3. Qui nous sommes.....	08
3.1 Emuca	
3.2 Mission, vision et valeurs	
3.3 Organes directeurs	
3.4 Emuca en chiffres	
4. Notre engagement envers les ODD.....	18
5. Relations avec l'environnement et apports de valeur	25
5.1 Engagement envers nos clients	
5.2 Engagement envers notre personnel	
5.3 Engagement envers les fournisseurs	
5.4 Engagement envers la société	
5.5 Engagement en faveur de l'environnement	





1. MESSAGE DE LA PRÉSIDENTENCE

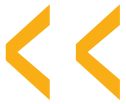
Cher lecteur,
Avec ce rapport ESG (Environmental, Social and Governance), nous souhaitons partager notre façon de travailler et notre engagement, avec un modèle d'entreprise axé sur la qualité, des solutions innovantes, un engagement clair en faveur de la durabilité environnementale et une orientation de l'entreprise vers l'efficacité.

Ce site nous y parvenons en mettant à nos **partenaires, clients y fournisseurs au centre**. Nous croyons que notre principale valeur ajoutée réside dans les personnes qui nous accompagnent et avec lesquelles nous travaillons, et ce sont elles qui nous définissent le mieux. C'est pourquoi des valeurs telles que l'éthique, le respect, la coopération et l'engagement ont été fusionnées avec notre vocation de service au client dans la gestion de nos processus au cours de ces **40 années d'expérience**.

Forts de **plus de 40 ans d'expérience internationale**, nous souhaitons accompagner nos clients sur les principaux marchés européens, en mettant à leur disposition nos bureaux commerciaux en Italie, en France, au Royaume-Uni, au Portugal et en Espagne, ainsi que nos centres logistiques en Italie et en Espagne, qui totalisent plus de 35.000 m², équipés de systèmes télématiques avancés, d'entrepôts verticaux automatiques et de systèmes innovants de gestion des commandes. Nous **exportons** actuellement **vers plus de 50 pays**.

Nous développons toutes nos opérations pour apporter des avantages logistiques à nos clients et à nos consommateurs. Grâce au stock important des articles de notre catalogue, nous garantissons des délais de livraison optimaux avec les meilleurs niveaux de service.

Chez Emuca, nous voulons devenir une référence sur les marchés où nous opérons, avec des solutions fonctionnelles pour l'ameublement et les accessoires, en étant une entreprise compétitive



Nous concevons, fabriquons et commercialisons une large gamme de produits pour les secteurs du mobilier, de la menuiserie, de la quincaillerie et du bricolage, offrant des solutions adaptées aux besoins de la maison et du bureau.



et engagés envers nos employés, obtenant depuis 2006 le certificat d'**entreprise responsable envers la famille** décerné par la Fondation Masfamilia. Par ce certificat, la fondation reconnaît l'engagement de notre entreprise en faveur de politiques et d'initiatives qui garantissent l'équilibre et l'égalité entre vie professionnelle et vie privée de ses employés. Notre entreprise a été pionnière dans l'obtention de la certification EFR, étant parmi les 30 premières entreprises à l'obtenir en Espagne et la première dans le secteur du meuble.

Ces dernières années, Emuca a pris un engagement fort et déterminé en faveur du développement durable de toutes ses activités. À cette fin, nous avons intégré 6 des **17 objectifs de développement durable identifiés par les Nations unies** dans la stratégie de notre entreprise, représentant indicateurs à l'adresse notre développement organisationnel et durable (c'est-à-dire les Kpi's et OKR's de l'équipe).

Nous sommes conscients du nombre d'impacts positifs et négatifs qui peuvent résulter du développement de notre activité, tant sur le plan économique que social et environnemental. Le développement de nos produits et services implique l'utilisation des ressources naturelles et la distribution de notre produits peut générer un volume important d'émissions. En outre, la sécurité de nos employés fait l'objet d'une attention constante. En même temps, en raison de la taille de notre entreprise et du volume d'affaires, notre activité a un impact économique positif important sur les localités où nous opérons.

Toutes nos réalisations n'auraient pas été possibles sans l'engagement de la meilleure équipe de professionnels. C'est pourquoi nous croyons fermement à l'**emploi de qualité** en investissant dans des programmes de formation continue, afin que nos clients et nos consommateurs nous perçoivent comme un fournisseur décisif, fiable, proactif et numérique, fournissant une technologie et des processus automatisés par le biais d'une plateforme B2B, qui est déjà utilisée par 69 % de nos clients.

EMUCA a maintenu son engagement envers la société, en augmentant ses effectifs et en apportant une valeur ajoutée en attirant des talents grâce à des accords avec des écoles de commerce et des universités renommées et en promouvant une culture du travail acharné parmi nos employés.

Les données recueillies dans ce rapport confirment que la ESG est un outil efficace pour améliorer notre compétitivité et notre gestion, ainsi que pour tirer parti des opportunités de développement de produits et services innovants qui contribuent à relever les défis économiques, environnementaux et sociaux.

D'après notre expérience, nous avons constaté que les entreprises qui gèrent leurs activités dans une perspective d'innovation et de ESG sont mieux gouvernées et moins exposées aux risques, et donc plus compétitives. À travers ces lignes, nous ne faisons pas seulement une déclaration d'intentions sur la ESG, mais nous établissons également un engagement solide en matière de valeurs et de pratiques de gestion.

Santiago Palop //Président d'Emuca



2. MESSAGE DU COMITÉ DE CONFORMITÉ

CODE DE CONDUITE ET PRATIQUES RESPONSABLES (CONFORMITÉ)

Depuis 2017, Emuca travaille selon les principes d'un Code de conduite et de pratiques responsables dans l'exercice des fonctions professionnelles de tous ses employés, en s'efforçant d'adopter un comportement professionnel, éthique et responsable partout dans le monde, en tant qu'élément fondamental de la culture d'entreprise et professionnelle de chacune des composantes de l'entreprise, indépendamment de la position et de la fonction exercée.

Nous comprenons le code de conduite comme un engagement éthique entre l'entreprise et les différentes parties prenantes : employés, clients, actionnaires, fournisseurs et société.

À nos employés :

Garantir l'égalité, sans discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge, l'opinion politique, la nationalité ou le handicap physique ; éviter toute forme d'abus physique, de harcèlement psychologique ou sexuel de ses employés ; générer un environnement de travail agréable et protégé par tous les droits et obligations accordés par la loi.

À nos clients :

Offrir un niveau élevé d'excellence, de qualité et de sécurité dans nos produits grâce à une communication claire et transparente.

A nos actionnaires :

Garantir la durabilité, la viabilité et la maximisation de la valeur de l'entreprise en tant que développement commercial.

À nos fournisseurs :

Invitez à partager et à adhérer à nos pratiques responsables, en collaborant avec des entreprises qui s'engagent à respecter les droits de l'homme et du travail de tous les employés sous contrat.

A la société :

Engagement de collaboration dans les différents pays où elle est présente, protection de la propriété intellectuelle et industrielle, tant la sienne que celle des autres, minimisation de l'impact environnemental tout au long du cycle de vie des produits, développement d'activités d'action sociale menées par l'organisation ou canalisées par des organisations sociales.





3. QUI NOUS SOMMES

3.1 Emuca

Référence dans le secteur de l'ameublement et des accessoires dans la conception, la fabrication et la commercialisation, elle dispose d'une large gamme de produits pour les secteurs de l'ameublement, de la menuiserie, de la quincaillerie et du bricolage, offrant des solutions pour la maison et l'office, avec plus de 1,5 million d'euros.

Forte de 40 ans d'expérience, l'entreprise est présente dans plus de 50 pays.

Soutien à avec plus de 3.000 références, des produits innovants et une relation étroite avec nos parties prenantes, nous soutenons nos clients et nos clients sur les principaux marchés européens en mettant à leur disposition nos bureaux de vente en Italie, en France, au Royaume-Uni, au Portugal et en Espagne, ainsi que nos centres logistiques en Italie et en Espagne, qui représentent ensemble plus de 35.000 m² équipés de systèmes télématiques, d'entrepôts verticaux automatiques et des systèmes innovants de gestion des commandes.



Italie
Padoue
France
Nantes
**Royaume-
Uni**
Chelmsford
Portugal
Lisbonne
Espagne
Valence

Nom de la société : EMUCA S.A.U.

Type d'entreprise : Grande entreprise

Adresse : Polígono Industrial El Oliveral c/ H, 4

Localité : Riba-Roja del Túria

Province : Valence

Communauté autonome : Comunidad Valenciana

Adresse Internet : www.emuca.es

Directeur général : Santiago Palop

Personne de contact : Amparo Andrés

Nombre d'employés directs : 124



3.2 Mission, vision et valeurs

Nos principes

Emuca est régie par des valeurs extraites de sa mission et de sa vision, qui sont appliquées dans l'ensemble de l'entreprise et qui extériorisent les fondements sur lesquels s'appuie l'activité d'Emuca. Des valeurs qui définissent l'entreprise et la représentent.

Nous développons toutes nos opérations pour apporter des avantages logistiques à nos clients. Grâce au stock important des articles de notre catalogue, nous garantissons des délais de livraison optimaux avec les meilleurs niveaux de service.

Chez Emuca, nous voulons devenir une référence sur les marchés sur lesquels nous opérons, avec des solutions fonctionnelles pour l'ameublement et les accessoires, en étant une entreprise compétitive et engagée envers ses employés.



Mission

Offrir le meilleur équilibre entre qualité, service et prix, dans la fabrication distribuée de solutions de quincaillerie et de compléments pour le mobilier.

Vision

Être la marque des solutions globales en matière d'accessoires et de compléments pour le mobilier. Offrir une large gamme de produits innovants, utiles et compétitifs.

Stratégie durable

Nous sommes conscients des impacts positifs et négatifs que le développement de notre activité peut avoir sur les plans économique, social et environnemental. C'est pourquoi, ces dernières années, nous avons pris un engagement de plus en plus fort en faveur du développement durable de toutes nos activités. Cet engagement a conduit à l'intégration de l'Agenda 2030.

La stratégie de l'entreprise est fondée sur les objectifs de développement durable (ODD) et les 17 objectifs de développement durable (ODD) énoncés dans les ODD.

Une telle stratégie adopte une vision commerciale partagée avec de nouvelles voies de transformation, et en s'appuyant sur le leadership pour transformer.

Les nouvelles voies de transformation seraient les suivantes (Vision 2050, Forética): (1) énergie, (2) transport, (3) espaces de vie, (4) produits et les matériaux, (5) les produits et services financiers (6) connectivité, (7) santé et bien-être, (8) eau et assainissement, et (9) alimentation.

Engagement envers les ODD

La stratégie durable d'Emuca s'aligne sur les Objectifs de développement durable (ODD), en se concentrant principalement sur six d'entre eux: santé et bien-être (3), égalité des sexes (5), énergie propre et abordable (7), travail décent et croissance économique (8), industrie, innovation et infrastructures (9) et production et consommation responsables (12).

Le développement de nos produits et services et leur distribution sont des actions ayant un impact sur l'environnement en raison de l'utilisation des **ressources naturelles** et des émissions, c'est pourquoi nous travaillons constamment à les optimiser et à les réduire, en recherchant toujours la plus grande efficacité énergétique. Les **personnes** sont la base de notre croissance, c'est pourquoi leur sécurité et leurs conditions de vie font l'objet d'une attention constante et d'une amélioration continue. En plus de notre impact économique positif toujours plus important positif à l'adresse le site société. Nous sommes conscients que notre chiffre d'affaires a un impact économique sur les localités dans les quelles nous sommes présents, notre objectif est donc de consolider et de contribuer.

Avec le site fin de queces de queces objectifs partagée et travaillée par l'ensemble de notre environnement, nous avons effectué différentes actions au cours de l'année 2021, en essayant de donner une plus grande visibilité et importance à la durabilité de l'entreprise, en s'engageant à la

bonne gouvernance et à la transparence dans le domaine de la gestion.

Nos plans de communication prévoient des actions d'information internes et externes sur des questions liées à la lutte contre la pauvreté, la santé et le bien-être, l'éducation de qualité, la paix et la justice, l'action climatique, etc.

Et, comme nous l'avons mentionné, travailler pour un emploi de qualité et l'amélioration du bien-être de notre personnel tout au long de la chaîne de valeur et promouvoir une consommation responsable et le **respect de l'environnement**.

Le travail effectué au cours de cette période avec les personnes de notre écosystème confirme et prouve que les entreprises qui gèrent leurs activités dans une perspective de durabilité sont mieux gouvernées et moins exposées aux risques, et sont donc plus compétitives.

C'est pourquoi nous croyons fermement aux personnes, à l'emploi de qualité et à la génération d'emplois et d'apprentissage tout au long de la vie.

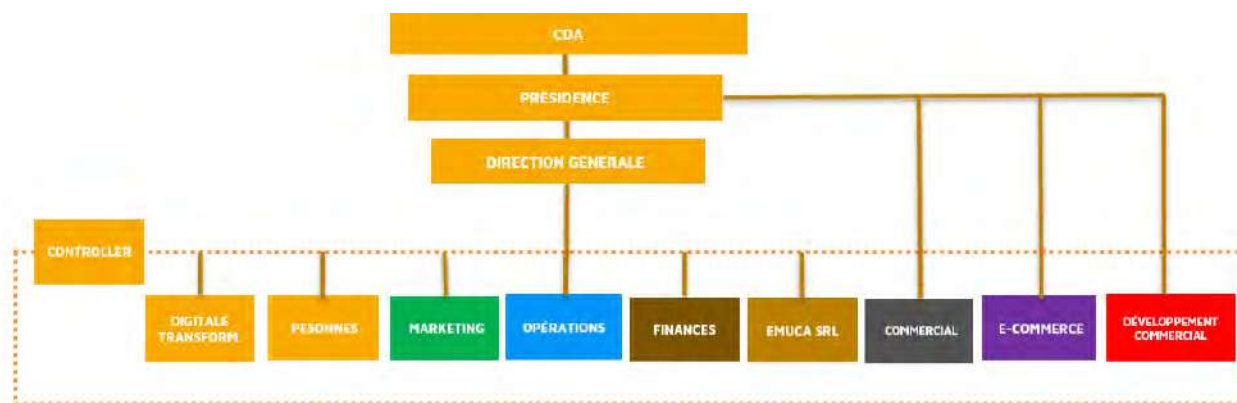
L'investissement continu dans la formation nous a permis d'être perçus comme un fournisseur décisif, fiable, proactif et numérique, fournissant des technologies et des processus par le biais d'une plateforme B2B. Des accords avec des écoles de commerce et des universités renommées nous ont permis de contribuer en attirant des talents et de rester engagés dans notre société.

3.3 Organes directeurs

Emuca est une entreprise familiale fondée par Silvino Palop, avec un capital 100% espagnol, au sein du **groupe Palbox Holding, S.L.**

En ce qui concerne la responsabilité sociale de l'entreprise, conformément aux principes du Pacte mondial, c'est le conseil d'administration et le directeur général qui établissent les lignes à suivre et sa mise en œuvre est assurée par les responsables des différents secteurs.

L'organisation suit une approche qui, en tant qu'**entreprise familiale responsable** reconnue comme "**bonne pratique**" par l'ONU et qui fixe les lignes d'action dans le domaine des droits du travail, étend son intention de travailler en profondeur sur d'autres aspects qui font référence à l'environnement, à l'innovation et aux infrastructures et à la production et la consommation responsables.



Comité commercial

Mission

Mise en œuvre des actions commerciales et de marketing conformément au plan commercial et de marketing, suivi des données et actions commerciales/Mkt.

Fréquence des réunions

5 fois par an

Membres

1. Directeur général
2. Directeur commercial
3. Chef de marché Espagne Distribution
4. Chef de marché Espagne Fabrication
5. Chef de marché Italie
6. Responsable de marché Royaume-Uni
7. Responsable de marché Portugal
8. Responsable de marché France
9. Responsable de Marketing
10. Responsable SAC
11. Responsable des marchés d'exportation
12. Responsable IN/PM
13. Chef du commerce électronique
14. Contrôleur

Comité de conformité

Mission

Planifier et matérialiser la communication interne et externe, en favorisant la diffusion de la marque par le biais de l'omni-canal, en encourageant la sensibilisation aux valeurs d'Emuca, en stimulant la participation et l'engagement des employés et en facilitant les accords commerciaux.

Fréquence des réunions

Mensuel

Membres

1. Président d'Emuca
2. CEO Holding
3. Directeur des Ressources Humaines
4. Directeur du Développement Commercial

Comité de communication

Mission

Planifier et matérialiser la communication interne et externe, en favorisant la diffusion de la marque par le biais de l'omni-canal, en encourageant la sensibilisation aux valeurs d'Emuca, en stimulant la participation et l'engagement des employés et en facilitant les accords commerciaux.

Fréquence des réunions

Hebdomadaire

Membres

1. Président d'Emuca
2. Directeur général
3. Directeur des ressources humaines
4. Directeur du marketing

Comité financier

Mission

L'analyse et la connaissance, avec les compétences et pouvoirs qui en découlent, de toutes les questions liées au développement des affaires et à la gestion financière, y compris, entre autres, la gestion de portefeuille (actifs et passifs), etc.

Fréquence des réunions

Mensuel

Membres

1. Président d'Emuca
2. Directeur financier
3. CEO Holding
4. Contrôleur

Comité de stratégie produit

Mission

Définir la stratégie de produits à intégrer dans l'entreprise, nouvelles gammes, alliances potentielles avec des fournisseurs ou d'autres entreprises, stratégie d'origine géographique des produits.

Fréquence des réunions

Mensuel

Membres

1. Président d'Emuca
2. Directeur du développement commercial
3. Chef de la R&D
4. Chef de produit
5. Directeur commercial
6. Directeur du marketing
7. Responsable de marché/industrie
8. Responsable des opérations et des produits de commerce électronique

Comité des produits

Mission

Mettre en œuvre la stratégie en matière de produits, l'analyse du portefeuille de produits, l'analyse du marché et le calendrier des projets en cours.

Fréquence des réunions

Mensuel

Membres

1. Directeur commercial
2. Directeur du marketing
3. Directeur du développement commercial
4. Chef de la R&D
5. Responsable de l'intelligence économique
6. Responsable des opérations et des produits de commerce électronique

B-Team

Mission

Recueillir des informations auprès des différents marchés en fonction de leurs propres besoins, identifier les besoins communs et proposer l'incorporation de nouveaux produits. Surveillance des concurrents pouvant avoir un impact élevé sur ces incorporations et confirmation des configurations pour le lancement de nouveaux produits.

Fréquence des réunions

Un mois et demi

Membres

1. Directeur des Ventes Internes
2. Responsable du marché de l'industrie manufacturière en Espagne
3. Chef de marché Portugal
4. Chef de Produit
5. Directeur des achats Italie

Comité de pilotage

Mission

Évaluation des objectifs quantitatifs et qualitatifs à l'échelle globale, selon les politiques établies dans le plan de gestion, et suivi des activités dérivées des objectifs programmés pour chaque zone (suivi des objectifs stratégiques).

Fréquence des réunions

Mensuel

Membres

1. Président d'Emuca
2. Directeur général
3. Directeur du développement commercial
4. Directeur financier
5. Directeur des ressources humaines
6. Directeur des opérations
7. Directeur du commerce électronique
8. Directeur informatique
9. Directeur commercial
10. Directeur du marketing
11. Contrôleur
12. Responsable Italie

3.4 Emuca en chiffres

Qualité des politiques et mesures d'EFR

1. La qualité de l'emploi.

La stabilité de l'emploi :

pourcentage de contrats permanents par rapport au total / Ancienneté

Année	Nombre moyen d'employés	Contrats à durée indéterminée	%
2016	93,67	88,00	93,9%
2017	97,83	91,25	93,3%
2018	104	92	88,5%
2019	112	98	87,5%
2020	115	100	87,6%
2021	126	115	90,9%
2022	125	121	96,8%

Dons de sang :

pourcentage de travailleurs que donan sangre / travailleurs totales

Année	Nombre de salariés	Nombre total de salariés	%
2021	78	126	61,90%
2022	48	124	38,71%

Actions de promotion d'un mode de vie sain :

Nombre d'actions pour la promotion d'un mode de vie sain

Année	Nombre d'actions
2021	7
2022	48

Stagiaires :

pourcentage de stagiaires / nombre total de salariés

Année	Nombre de stagiaires	Nombre total de salariés	%
2021	11	126	8,73%
2022	26	124	20,97%

Formation interne :

Investissement dans la formation interne des employés

Année	Investissement
2021	1.575€
2022	48.350€

Formation externe :

Investissement dans la formation externe des salariés

Année	Investissement
2021	65.920€
2022	50.717€

Carsharing :

pourcentage de salariés utilisant le covoiturage / total des salariés

Année	Nombre de salariés	Nombre total de salariés	%
2021	6	126	4,76%
2022	15	124	12,09%

2. Perspective de genre

Égalité des chances pour les femmes dans l'accès à l'emploi
Nombre total de nouvelles recrues par an-postes pourvus par des femmes

Année	Nombre de nouvelles recrues	Nombre de femmes incorporées	%
2018	10	2	18,18%
2019	15	4	33,33%
2020	15	8	50,00%
2021	25	10	40,00%
2022	12	7	58,38%

Travailleuses :

pourcentage de travailleuses / total des salariés

Année	Nombre de travailleuses	Nombre total des salariés	%
2021	42	126	33,33%
2022	52	124	41,93%

Femmes occupant des postes de direction :

pourcentage de femmes occupant des postes de direction / nombre de postes de direction

Année	Femmes occupant des postes de direction	Nombre total des postes de direction	%
2021	2	10	20,00%
2022	2	10	20,00%



Conscients de nos défis actuels et futurs en matière de recrutement, de développement et de gestion des talents dans les organisations, nous continuons à travailler sur différentes actions telles que le Plan d'égalité, en le comprenant comme un modèle de gestion au sein de la stratégie RH qui facilite les politiques.



SÉCURITÉ DES PRODUITS

Lors du développement ou de l'incorporation de nouveaux produits, les différentes directives et réglementations sont prises en compte. En termes de sécurité, marquage CE et TÜV, REACH (restrictions sur la fabrication, la commercialisation et l'utilisation de certaines substances dangereuses), ROHS (équivalent de REACH pour les équipements électriques).

En ce qui concerne les produits d'éclairage, le règlement ERP, qui entre en vigueur le 1/9/2021, est également applicable et fait référence à l'efficacité énergétique. Pour les produits ayant une composition en bois, le PEFC est applicable, ce qui garantit l'origine contrôlée. Pour les essais et l'homologation conformément à la réglementation européenne, nous collaborons avec différents instituts technologiques, en fonction du pays d'action : CATAS (Italie), FIRA (Royaume-Uni), CTBA (France) et AIDIMME (Espagne), entre autres, ainsi que des laboratoires certifiés pour les questions d'éclairage. La certification des processus est effectuée par CERTIQUALITY en Italie et AENOR en Espagne, qui accréditent et audient ISO 9001.

INVESTISSEMENT DANS LA R&D ANNÉE 2022

En 2022, Emuca a investi 280 000 euros dans des projets de R&D, malgré une année où le budget a été réduit en raison de la pandémie. Parmi les projets réalisés, on peut citer : l'agrandissement de notre site de notre système Zéro, système avec de nouvelles fonctionnalités et de nouveaux accessoires; le système Hack pour l'organisation des armoires, une nouvelle solution optimisée et très compétitive en termes de coûts, avec une finition de pointe; et la localisation en Europe de produits importants pour Emuca tels que les conteneurs Recycle et le système d'armoires coulissantes Placard.



4. NOTRE ENGAGEMENT



Égalité des sexes



Une énergie abordable et non polluante



Travail décent et croissance économique



Innovation industrielle et infrastructures



Santé et bien-être



Production et consommation responsable

Respect et protection des droits de l'homme

Le respect des droits de l'homme est immergé dans la culture d'Emuca et dans les actions développées par notre équipe, quel que soit le lieu dans lequel elle génère de la valeur.

Emuca utilise comme référence les cadres internationaux des droits de l'homme tels que la Charte internationale des droits de l'homme et le Pacte mondial des Nations unies.



Ces dernières années, Emuca s'est de plus en plus engagée dans son rôle d'entreprise en matière de développement durable. Cet engagement s'est traduit par l'intégration des ODD (17) dans la stratégie de l'entreprise, en se concentrant sur 6 d'entre eux.

Dans le même ordre d'idées, l'entreprise adapte les concepts de personnes, de planète et de profit à sa stratégie dans sa politique de responsabilité sociale : sociale, économique et environnementale. Elle part de l'idée que l'excellence en affaires, ou l'idéal le plus élevé que l'on puisse atteindre, ne peut (et ne doit) être qu'une réalité.

mesurée au-delà des paramètres financiers, en intégrant les dimensions de performance sociale, éthique et environnementale.

· **Planète** : Environnementalement durable.

· **Personnes** : durable du point de vue de son interrelation avec la société.

· **Profit** : Réaliser des bénéfices suffisants et stables à long terme pour assurer la continuité et le développement de son activité.



Emuca a mené différentes actions au cours de l'année 2022, en essayant de donner une plus grande visibilité à la responsabilité sociale au sein de l'entreprise, en s'engageant pour la bonne gouvernance et la transparence dans le domaine de la gestion, en travaillant pour un emploi de qualité et en améliorant le bien-être de ses employés, en essayant d'étendre son engagement envers la RSE à la chaîne d'approvisionnement et en promouvant la consommation responsable et le respect de l'environnement.

Ainsi, sur les 17 objectifs de développement durable, Emuca a mené des actions dans 6 d'entre eux. Il convient également de souligner la continuité du **plan de conformité** dans le domaine de la gouvernance d'entreprise, dans le but de garantir que la prise de décision et la gestion de l'entreprise s'effectuent toujours dans le respect des principes d'**éthique et de transparence**.

Dans la continuité du Comité de conformité mis en place par résolution du Conseil d'administration le 28 octobre 2016, différents protocoles ont été mis à jour.

D'autre part, la mise en œuvre et la formation en matière de conformité pour les sociétés Emuca à l'étranger ont été abordées. Il convient également de noter les actions menées en matière de le site, la santé, la sécurité et le bien-être des employés pendant la situation découlant de Covid-19.

La promotion de la consommation responsable, à laquelle Emuca a participé et a développé de nouvelles habitudes avec Refruiting, en offrant des fruits frais à ses employés.

Le recyclage a également été mis en avant comme une mesure de préservation de l'environnement, avec l'introduction de plusieurs poubelles permettant de trier les déchets, ce qui a permis de sensibiliser le personnel.

Enfin, dans la ligne Respect de l'environnement en 2022, les efforts ont été concentrés sur la réduction de l'impact environnemental et la promotion des technologies propres.



Lignes d'action et objectifs	Actions Emuca 2022	Résultats
<p>1) Santé et bien-être (ODD 3) : Garantir une vie saine et promouvoir le bien-être à tout âge est essentiel pour le développement durable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les mesures préventives contre les différentes variantes du COVID-19 qui ont permis de garantir la sécurité dans l'UE. travail. • Ateliers virtuels sur la santé physique et mentale. • L'importance de l'hydratation pour l'organisme (fourniture de bouteilles d'eau, journées de boissons chaudes gratuites). • Séances d'information sur les habitudes saines (par exemple : la chaleur au travail est un risque que nous pouvons tous prévenir ; ne jouez pas au soleil cet été). • Campagne et vaccination contre la grippe. • L'assurance maladie comme un benefit social. • Des fruits frais chaque semaine. 	<ul style="list-style-type: none"> -Variantes COVID: 0 contagion dans nos installations. -Campagne de prévention des maladies pour promouvoir le bien-être des employés. -Emuca veille à accompagner ses collaborateurs dans les moments cruciaux de leur vie.
<p>2. l'égalité des sexes (ODD 5) ; assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suite à l'enquête anonyme et au plan d'égalité 2020 avec plus de 70 actions. En 2021, les ajustements pertinents ont été apportés aux RD 901 et 902/2020 du 13 octobre, créant un nouveau plan d'égalité 2021-2025. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mise en œuvre et suivi du Plan d'égalité garantissant que les hommes et les femmes ont les mêmes possibilités d'accès au processus de sélection du personnel, d'accès à l'évolution au sein de l'entreprise, d'égalité salariale et de conciliation familiale. Être certifié en 2021 contre le harcèlement au travail.
<p>3. Une énergie propre et abordable (ODD 7): Assurer l'accès à une énergie abordable et propre pour tous.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Euvrer pour la production d'une énergie fiable, ininterrompue, suffisante et propre. 	<ul style="list-style-type: none"> -100% de notre énergie provient d'énergies renouvelables (fournisseur et autoconsommation). -Les points de charge ont été installés en 2021.
<p>4. Travail décent et croissance économique (ODD 8) : Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Des programmes d'accueil personnalisés. -Politique de rémunération basée sur le modèle de rémunération globale (plans de carrière, plan de formation, etc.). -Collaboration avec différentes associations, écoles de commerce et universités. 	<ul style="list-style-type: none"> -Résultats de l'audit EFR 2021 - augmentation de la catégorie de notation à B+ Proactivité. -Amélioration des résultats de l'enquête sur le climat par rapport à 2020 dans tous les items et de 84% des employés qui n'iraient pas travailler pour une autre entreprise à conditions de travail égales à 99%.
<p>5. Industrie, innovation et infrastructure (ODD 9) : Développer des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation inclusive et durable, et favoriser l'innovation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Mise en œuvre de nouveaux outils numériques tels que Woffu, Rydoo, Power Bi, Microsoft 365, Slimstock, etc. -Installation du système SEP dans les machines de vente. -Intégration accrue des processus au sein de la chaîne de valeur, avec les clients, les agences de transport et les fournisseurs, par l'échange de données électroniques (par exemple, les commandes en cours et le statut des expéditions, les factures, etc.). -Mise en place d'un PIM (Product Information Management) pour gérer de manière agile et unique tous les contenus de notre catalogue de produits, et les connecter rapidement et facilement avec nos sites web et ceux de nos clients. -Refonte des processus de la commande à la livraison en les automatisant, de sorte que de nombreuses commandes saisies via notre plateforme B2B sont automatiquement transférées au processus de préparation des commandes dans nos entrepôts sans intervention humaine. -Augmenter l'éventail des modes de paiement proposés aux clients, notamment le paiement par carte et PayPal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Elimination des dossiers physiques dans les contrôles de qualité et remplacement par un dossier virtuel dans le WMS. -Agilité et rapidité dans les processus grâce à la mise en œuvre de nouvelles applications et de nouveaux programmes. -Une gestion plus facile et plus agile des commandes, des livraisons, des paiements, de la documentation et des catalogues de produits pour améliorer l'expérience de nos clients et économiser des ressources et du temps.

<p>6. Production et consommation responsables (ODD 12) : Assurer des modes de consommation et de production durables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promotion de la réduction de la consommation de matériaux polluants (plastique, etc.). - Utilisation de palettes en carton. - Élimination des instructions sur papier et remplacement par des QR codes. - Calcul de l'empreinte carbone de l'entreprise pour les scopes 1, 2 et 3 (partiel). - Lancement du projet d'extension des panneaux solaires. - Utilisation de papier recyclé au lieu de sacs en plastique. 	<ul style="list-style-type: none"> - Réduction des émissions de CO2 (1041 kg) grâce à l'utilisation de palettes écologiques. - Résultat de l'empreinte carbone des scopes 1 et 2 de 1,78 tonnes d'équivalent CO2 par million d'euros (exprimé en émissions de CO2 équivalentes par million d'euros). - Résultat de l'empreinte carbone du scope 3 (partiel) de 23,08 tonnes d'équivalent CO2 par million d'euros.
--	--	--

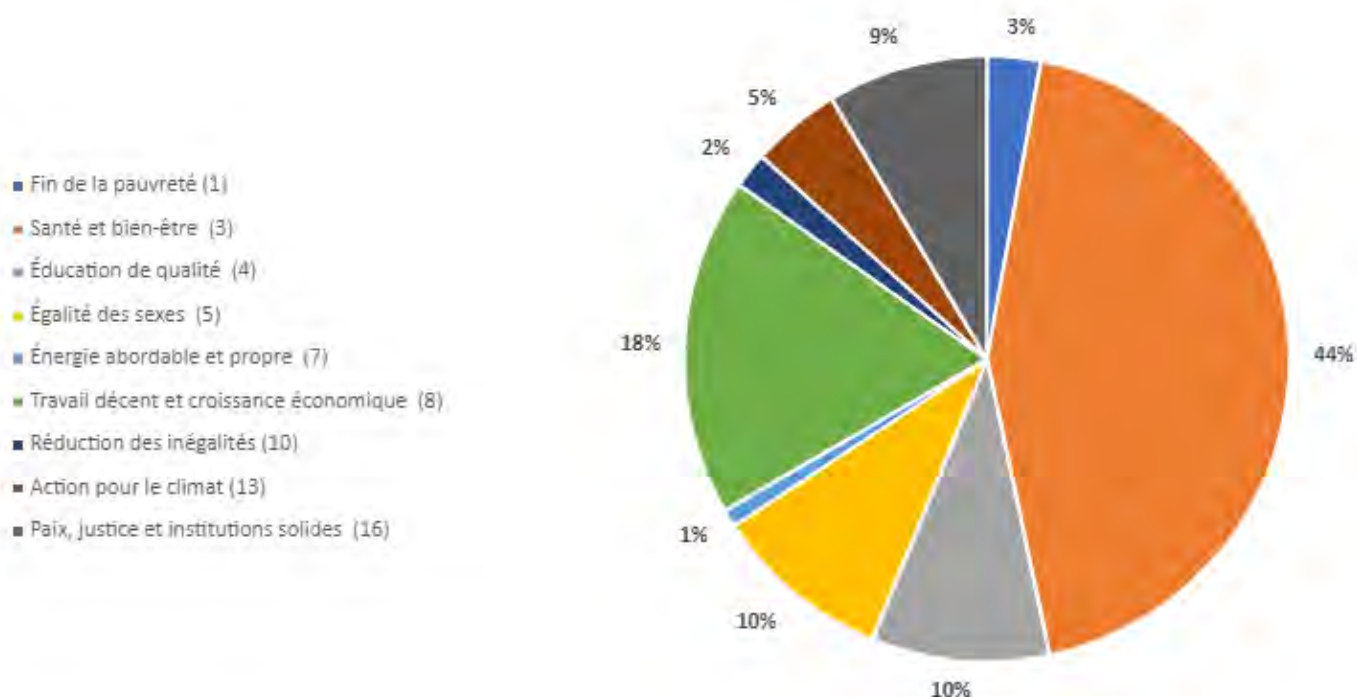
Les actions de ESG 2022 en ligne avec les ODD

Les actions menées tout au long de la période ont été structurées sur la base des 17 Objectifs de développement durable fixés par les Nations unies pour l'agenda 2030. Bien qu'Emuca se concentre principalement sur 6 des 17 ODD, au cours de l'année 2022, le travail a commencé sur d'autres ODD.

ODS	N° d'actions
Fin de la pauvreté (1)	3
Santé et bien-être (3)	16
Éducation de qualité (4)	10
Égalité des sexes (5)	10
Énergie abordable et propre (7)	1
Travail décent et croissance économique (8)	10
Réduction des inégalités (10)	2
Action pour le climat (13)	5
Paix, justice et institutions solides (16)	9

Pourcentage d'actions en référence aux ODD

Ci-dessous, nous pouvons voir à travers le graphique la répartition des activités en fonction des différents Objectifs de Développement Durable.



emuca



where creation begins

40





5. RELATIONS AVEC L'ENVIRONNEMENT ET CONTRIBUTION DE LA VALEUR

Notre activité implique des parties prenantes internes et externes, qui sont toutes plus ou moins affectées par les décisions et les activités de l'entreprise. Parmi eux, nous mettons en avant les clients, les employés, les actionnaires, les fournisseurs et la société en raison de leur niveau d'impact. Nous savons que sans une bonne relation avec les différentes parties prenantes, nous ne pouvons pas atteindre les objectifs fixés. C'est pourquoi, avec des actions à la fois transversales et spécifiques pour chaque groupe de parties prenantes, nous essayons de créer une relation étroite, solide et satisfaisante avec des objectifs alignés.

Chez EMUCA, nous plaçons nos collaborateurs, travailleurs, clients et fournisseurs au centre de notre stratégie car nous pensons que notre principale valeur ajoutée réside dans les personnes

qui nous accompagnent et avec lesquelles nous travaillons. Nous savons que l'écoute de leurs besoins est essentielle pour générer une valeur partagée.

Pour cette raison, nous maintenons une communication différentes parties prenantes. Nos constante et fluide avec nos principaux canaux de communication et sources d'information sont: notre site web www.emuca.es, renouvelé en septembre 2020. Et notre App, mis à jour en juillet 2022. Dans les deux plateformes, vous pouvez trouver une grande quantité d'informations sur l'entreprise peut être trouvée sur les deux plateformes, y compris des sections destinées aux clients. Toujours orienté vers le client. Nous avons nombreux canaux de communication qui cherchent la satisfaction et le contact permanent: chat, e-mail et messagerie mobile, appels téléphoniques, chaîne YouTube, réseaux sociaux, enquêtes de satisfaction, WhatsApp et notifications web et APP.

En ce qui concerne les employés, Emuca dispose de différents canaux de communication interne, en offline et en ligne. Au sein des canaux offline, on peut citer la sur les tableaux d'affichage, murs vidéo, des réunions en face à face et des supports physiques.

Les canaux en ligne comprennent Happydonia, Mailchimp, les conférences vidéo, e-mail et Woffu. Il convient également de noter le portail portail des employés, où l'on trouve, entre autres, un tableau de bord avec les principaux indicateurs de l'entreprise et le nouvel outil Happydonia comme réseau social d'entreprise. Toutes ces actions nous permettent de nous rapprocher de ce groupe de parties prenantes et d'en savoir plus sur leurs préoccupations et leurs intérêts. Cette initiative a donné lieu à des propositions que nous avons mises en œuvre avec d'autres organisations sociales que nous avons mis en œuvre avec d'autres bénéfices sociaux sur lesquels nous travaillons année après année.

D'autre part, nous sommes en contact avec nos fournisseurs et leur fournissons des informations précieuses lors de nos conférences et congrès techniques. Ces événements sont également organisés pour le personnel interne et les clients.

Enfin, la communication avec les partenaires actionnaires se fait par le biais de réunions ou de rapports de suivi sur la sécurité, la santé et la sécurité au travail, la gestion des déchets, etc.



Nous écoutons l'avis de toutes nos parties prenantes pour créer de la valeur.





5.1 ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS

ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS

Nous travaillons quotidiennement à l'amélioration continue de tous nos services. Nous comprenons que les entreprises et les clients ne sont pas seulement des éléments essentiels à la survie d'une organisation, mais que derrière chacun d'eux se trouvent des personnes. Par conséquent, la communication, la transparence et l'engagement sont les piliers sur lesquels nous construisons nos relations. C'est en travaillant en confiance avec nos clients que nous atteignons leur fidélité.

Notre système de gestion de la qualité est conforme à la norme ISO 9001. Nous prenons toutes nos décisions en fonction de nos clients. Afin d'améliorer l'expérience client, nous suivons des procédures pour évaluer les risques et les opportunités, dans le but de mettre en œuvre des actions pour les corriger et les prévenir.



EMUCA s'engage auprès de ses clients par la formation et l'information, afin qu'ils puissent maximiser tous les bénéfices fournis par les produits qu'ils ont achetés. Conférences, séminaires, vidéos de montage, documentation technique, matériel d'exposition et maquettes sont quelques-uns des outils que nous proposons afin d'assurer une utilisation correcte de nos produits et services. Cependant, nous savons que tous nos clients n'ont pas les mêmes ressources à leur disposition. C'est pourquoi Emuca a créé l'espace Corporate au sein du département marketing, dans le but de couvrir les nouveaux besoins et exigences du marché, en offrant une formation personnalisée en matière d'outils numériques, de tendances et d'autres aspects pertinents du secteur, en fonction des intérêts du client.

Le temps de réponse est essentiel pour une expérience optimale. Afin de réduire au maximum ce temps de réponse, nous disposons d'un support technique où les clients peuvent résoudre les doutes liés aux aspects techniques de nos produits sous forme de Q & A. Il dispose de configurateurs qui aident à comprendre les besoins du produit en fonction de la solution recherchée par le client et de manuels pour l'utilisation de notre plateforme de vente en ligne B2B.



"Grâce à une stratégie centrée sur le client, notre objectif est d'aider le client à créer des espaces sans limites, en offrant les meilleures solutions en matière d'accessoires et de mobilier".



La vie privée comme exigence

Aujourd'hui, tout type de gestion nécessite un minimum de données personnelles et la fréquence de leur demande ne signifie pas qu'il ne s'agit plus d'informations personnelles sensibles.

Chez EMUCA, nous nous soucions de la sécurité de nos clients en utilisant vos données uniquement dans le cadre de notre collaboration pour améliorer votre expérience d'achat.

Par conséquent, EMUCA S.A. est responsable du traitement des données personnelles de la personne concernée et informe ses clients que ces données seront traitées conformément aux dispositions du règlement (UE) 2016/679, du 27 avril (GDPR), et de la loi organique 3/2018, du 5 décembre (LOPDGDD), pour lesquelles les informations de traitement suivantes sont fournies : finalités et légitimité du traitement, une relation commerciale est maintenue (pour l'intérêt légitime du responsable du traitement, art. 6.1.f GDPR) et l'envoi de communications de produits ou de services (avec le consentement de la personne concernée, art. 6.1.a GDPR).

En outre, avec l'entrée en vigueur de la LOPD espagnole au RGPD européen, en ce qui concerne la garantie des droits numériques et la déconnexion numérique du travailleur, en 2020, toute la documentation et les clauses juridiques ont été adaptées aux dispositions des deux règlements actuels sur la vie privée. Les données ne seront pas conservées plus longtemps que nécessaire pour maintenir la fin du traitement ou tant qu'il existe des prescriptions légales qui dictent leur garde et lorsqu'elles ne seront plus nécessaires à cette fin, elles seront supprimées avec des mesures de sécurité appropriées pour garantir l'anonymat des données ou la destruction totale des données.

Les données ne seront pas communiquées à des tiers, sauf en cas d'obligation légale. Les clients ont le droit de retirer leur consentement à tout moment, le droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de leurs données et le droit de limiter leur traitement ou de s'y opposer. Ils ont également le droit d'introduire une plainte auprès de l'autorité de surveillance (www.aepd.es) s'ils estiment que le traitement n'est pas conforme à la réglementation en vigueur.

5.2 L'ENGAGEMENT ENVERS NOTRE PERSONNEL

Des professionnels formés et engagés

Pour nous adapter au nouvel environnement commercial, conserver la confiance de nos clients et répondre aux besoins de la société, nous avons besoin d'une main-d'œuvre engagée et qualifiée. Notre équipe doit être le reflet de la diversité de la société actuelle.

Nos managers sont conscients que les politiques basées sur le **modèle de gestion de l'équilibre** entre vie professionnelle et vie privée sont nécessaires en raison des bénéfices qu'il apporte pour l'organisation,

de disposer du personnel le plus engagé et le plus motivé, et aussi d'utiliser notre position pour construire la société dans laquelle nous voulons vivre.

La direction de l'entreprise s'engage à développer la culture EFR dans le contexte de l'organisation et le documente en permanence.

La politique sur laquelle nous construisons nos emplois

QUALITÉ

Tout le monde mérite un emploi décent et rémunéré. Mais l'efficacité du salarié dépend en grande partie de conditions de travail optimales, de l'emploi et de salaires décents, entre autres.

Chez EMUCA, nous nous soucions de fournir à nos travailleurs tous les outils dont ils ont besoin pour effectuer leur travail correctement, des lieux de travail propres et spacieux, un mobilier ergonomique et de qualité.

En ce qui concerne la politique de sélection, l'objectif est toujours de choisir des agents dont le domicile est proche du centre de travail ou de la zone géographique d'action.

En outre, nous récompensons l'ancienneté et l'expérience pour reconnaître le travail de ces employés qui nous aident à nous développer depuis de nombreuses années.

En outre, une évaluation optimale des performances par objectifs est garantie, ce qui permet à l'employé de savoir, grâce à un système objectif, quelle est son évolution professionnelle à travers l'évaluation de son supérieur direct. Les salaires du personnel sont supérieurs à la convention collective grâce à notre politique d'incitation.

FLEXIBILITÉ

Maintenir un équilibre entre la famille et le travail est compliqué. C'est pourquoi nous considérons l'utilisation de la flexibilité dans la gestion du personnel comme un outil essentiel pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

L'objectif de nos **politiques de flexibilité du travail** est de réduire les conflits de "temps" entre le travail et la famille. Nous recherchons un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, dans le but de créer des personnes plus heureuses et plus équilibrées qui favorisent une équipe plus soudée et plus efficace.

Le personnel de bureau et le réseau de vente ont la possibilité de bénéficier d'horaires de travail flexibles, tant pour les heures de début que de fin. Les employés disposent de jours de rendez-vous libres qu'ils peuvent prendre quand ils le souhaitent.

Les journées peuvent également être fractionnées en demi-journées, ce qui augmente la flexibilité de la mesure.

L'organisation souhaite également être attentive aux besoins ou aux difficultés personnelles et familiales qu'un employé peut avoir à tout moment, c'est pourquoi un service d'attention personnalisée a été créé, à travers lequel on s'occupe des situations particulières des employés avec des mesures spéciales : réduction du temps de travail, flexibilité, etc.

Outre les **horaires de travail intensifs en été**, le personnel peut choisir librement le moment où il prend une semaine de vacances afin de coordonner de manière plus optimale ses vacances avec celles de son partenaire ou les vacances scolaires.

CROISSANCE

Nous investissons dans le développement des personnes. Chaque individu peut apporter des connaissances et des perspectives différentes à l'équipe, et promouvoir la formation de nos individus est la première étape pour créer des équipes compétentes.

En ce sens, le nombre d'heures de formation a augmenté de plus de 200% par rapport à 2019, passant de 35 actions de formation en 2019 à 201 en 2021. Une grande partie des heures de formation ont été dispensées pendant les heures de travail, la formation en ligne a été favorisée pour éviter les déplacements et assurer la sécurité face à la pandémie, et lorsqu'elle n'était pas en ligne, les formateurs ont toujours essayé de se rendre dans l'entreprise pour plus de commodité et pour faire gagner du temps aux employés. En outre, étant donné la valeur de la numérisation pour Emuca, la formation en ligne a également été favorisée par rapport à la formation en face à face.

FAMILLE

Sans le soutien et l'attention à la situation personnelle et familiale des employés, il n'est pas possible d'atteindre la réussite professionnelle. L'UEMAC veut être présent sur moments importants de la vie familiale de nos employés : mariage, naissance y éducation des fils et des filles, décès de les membres de la famille, les situations économiques et financières difficiles, maladie de parents, etc. C'est pourquoi nous mettons en place des mesures de soutien aux employés et à leurs familles (chèques garde d'enfants pour les enfants des employés et de leurs familles).

En plus de couvrir tous les besoins en formation pour une performance professionnelle optimale, le plan de formation 2022 a été aligné sur la stratégie de l'entreprise, en pivotant sur les 4 axes principaux:

Axe 1 : Adaptation au changement/digital/transversal/agile/eficiency. Axe 2 : Nouvelle interaction avec le marché. Axe 3 : Produit. Axe 4 : Sens de l'urgence et excellence organisationnelle.

C'est pourquoi des subventions sont accordées pour des formations complémentaires contractées par le salarié lui-même. Les promotions internes et les plans de carrière sont encouragés. Les suggestions et les plaintes des employés sont traitées par la boîte à suggestions. Il existe également d'autres canaux de communication actifs entre les employés et l'entreprise : intranet, tableau d'information, courrier électronique, etc.

ÉGALITÉ DES CHANCES, ÉGALITÉ DES SEXES ET INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Emuca déclare son engagement à l'établissement et au développement de politiques qui intègrent l'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes, sans discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Des mesures sont promues et encouragées pour parvenir à une égalité réelle au sein de notre organisation, en faisant de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes un principe stratégique de notre politique d'entreprise et de ressources humaines.

Dans tous les domaines d'activité de l'entreprise, du recrutement à la promotion, en passant par la politique salariale, la formation, les conditions de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nous nous engageons à respecter le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en accordant une attention

Les employés ayant des enfants de moins de trois ans sont félicités par une somme d'argent importante, des prêts sont accordés sans aucun type d'intérêt ou de commission, des montants non remboursables sont accordés, une layette est offerte en cadeau pour la naissance des enfants, la couverture d'assurance-vie a été étendue, des tickets restaurant sont accordés comme rémunération flexible, l'apport de demandes de parents ou de connaissances est gratuit, et un service personnalisé est toujours fourni.

particulière à la discrimination indirecte. En 2020, la première enquête anonyme a été réalisée pour détecter la perception des employés par rapport à certains éléments liés à l'égalité des sexes. Cinquante et une réponses ont été reçues, soit 45,13% de l'effectif.

Au total, 37,5% des hommes et 60,61% des femmes ont rempli le questionnaire. Bien que moins de femmes aient participé en termes absolus, la participation des femmes a été plus élevée en pourcentage. En tenant compte des perceptions du personnel, 82% des répondants considèrent que dans l'entreprise, les hommes et les femmes ont un accès égal au processus de recrutement.

D'autre part, 92% des travailleurs considèrent qu'à Emuca il y a un accès égal à la formation. Un plan d'égalité a été mis en œuvre à Emuca. Actuellement, les pourcentages entre les hommes et les femmes sont les suivants : 68,97% et 31,03 (respectivement), qui bénéficient des mêmes bénéfices sans distinction de sexe. Il est également effectué une analyse et un suivi annuels de l'utilisation et de la satisfaction des mesures EFR déjà en place.

Un formulaire de demande de mesures EFR est disponible pour la plupart des mesures disponibles ; ces demandes sont enregistrées dans le système de gestion dans le module RH. En ce qui concerne l'intégration, nous coopérons avec des ONG et des

organisations qui se consacrent à l'intégration des personnes menacées d'exclusion sociale: toxicomanes, handicapés et autres groupes défavorisés (Caritas, Banque alimentaire, Croix-Rouge, Intermon Oxfam, etc.), car tous les individus ont besoin d'une chance de changement et nous croyons que nous pouvons fournir ces opportunités, de par notre nature d'entreprise.



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nous donnons la priorité à la protection de nos employés en toutes circonstances. Garantir la santé et la sécurité de tous les employés de l'entreprise, ainsi que de ceux avec qui elle est en relation (fournisseurs, travailleurs externes, visiteurs, etc.) est d'une importance capitale. Les observations génériques du plan de prévention des risques professionnels exposent la politique de l'entreprise en matière de gestion des risques et de santé des salariés.

La culture préventive est encouragée en utilisant le **plan de prévention** comme outil de travail, **permettant la mise en œuvre et l'intégration de la prévention dans l'entreprise, en établissant les objectifs, les moyens pour les atteindre et les responsabilités de chaque personne au sein de l'organisation. Certaines des actions qui y sont incluses sont :**

Domaine de la formation : formation initiale (au moment de l'incorporation) et continue des employés en fonction de leur poste de travail.

Domaine de la communication : encourager les réunions régulières et mettre à la disposition des employés différents canaux en ligne et offline pour accéder aux informations sur la santé et la sécurité partout et à tout moment.

Gestion des EPI pour tous les employés en fonction de leurs besoins.

Par ailleurs, un travail important a été réalisé sur les protocoles et les mesures de protection contre le Covid-19 : utilisation de masques, contrôles de capacité, distance de sécurité, tests rapides et antigènes tous les 15 jours, guide du télétravail, comment agir en cas de symptômes, etc.

SUIVI DES INDICATEURS

Selon la nouvelle norme EFR 1000-2 à laquelle notre modèle de gestion EFR est conforme, il n'y a pas d'obligation de suivi des indicateurs. Cependant, nous considérons qu'il est nécessaire de disposer de mesures ; ces solutions sont enregistrées dans le système de gestion dans le module RH. En 2020, une enquête EFR a été réalisée dans laquelle, le taux de réponse a été de

81,3 %. Dans cette enquête, 10 items ont été lancés pour évaluer la qualité de l'emploi, la flexibilité ou le développement personnel et professionnel, entre autres, et la note moyenne était de 4,1 sur 5. Des plans d'action sont dérivés de cette enquête et font l'objet d'un suivi.

5.3 ENGAGEMENT ENVERS LES FOURNISSEURS

Montant total des achats auprès des fournisseurs en 2022 :

Achats de l'ESA en 2022 : 27 724 000 euros
Achats de l'ESRL en 2022 : 13 634 000 euros

Le pourcentage de fournisseurs est le suivant : 60% des fournisseurs sont originaires de l'Union européenne et 40% sont des fournisseurs extra-communautaires.

Nous avons pour habitude de rendre visite aux fournisseurs avant de nouer une relation commerciale, afin d'évaluer leurs capacités et leur potentiel.



Nous avons un code de conduite pour favoriser une relation légale, éthique et respectueuse avec nos fournisseurs et autres parties prenantes.



Créer des relations stables avec les fournisseurs

Nous disposons d'un code de conduite qui s'étend à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, l'objectif étant que les employés du groupe entretiennent des relations avec leurs fournisseurs de biens et de services d'une manière légale, éthique et respectueuse. La sélection des fournisseurs est régie par des critères d'objectivité et de transparence, conciliant les intérêts de l'entreprise et l'obtention des meilleures conditions, avec la commodité de maintenir des relations stables avec des fournisseurs éthiques et responsables. Tous les fournisseurs travaillant avec

le groupe doivent s'engager à respecter les droits de l'homme et du travail de tous les employés sous contrat, ainsi qu'à impliquer et à transmettre ces principes à leurs partenaires commerciaux.

La violation de l'un de ces principes ne sera en aucun cas acceptée par le Groupe. Les activités d'achat et d'approvisionnement doivent être réalisées dans le strict respect des règles et procédures en vigueur dans l'entreprise.

L'égalité d'accès

Les employés du Groupe ne doivent pas demander aux fournisseurs, ou accepter des informations concernant les conditions fixées à d'autres entreprises concurrentes du Groupe.

Aucun employé du Groupe ne peut offrir, accorder, solliciter ou accepter, directement ou indirectement, des cadeaux ou des dons, des faveurs ou des compensations, en espèces ou en nature, quelle que soit leur nature, susceptibles d'influencer le processus décisionnel lié à l'exercice des fonctions découlant de sa position. Tout cadeau ou le cadeau reçu en violation du

présent Code doit être retourné immédiatement et le Comité de conformité réglementaire doit être informé de cette circonstance. S'il n'est pas raisonnablement possible de restituer le cadeau ou le don, il sera remis à la Commission susmentionnée qui, après avoir délivré le reçu correspondant, l'utilisera à des fins d'intérêt social. Le but de tout cela est de garantir une concurrence dans des conditions égales, favorisant ainsi un marché équitable et libre d'accès.

Lutte contre la corruption

À cet égard, aucun employé du Groupe ne peut offrir, accorder, solliciter ou accepter un cadeau ou une gratification de la part d'une personne physique ou morale avec laquelle le Groupe est en relation de quelque nature que ce soit, qui, isolément ou cumulé sur une période d'un an, a une valeur supérieure à 100 euros ou l'équivalent en monnaie locale. Les dons en espèces sont expressément interdits.

L'objectif est de garantir l'éthique et la transparence dans toutes les relations de l'entreprise. Au cours de l'année à venir, nous avons l'intention de commencer à évaluer le respect du code de conduite par nos fournisseurs sur la base d'indicateurs, afin d'être en mesure d'avoir un contrôle et un aperçu complets de la responsabilité sociale de la chaîne d'approvisionnement.



5.4 ENGAGEMENT ENVERS LA SOCIÉTÉ

Investir dans les générations futures

Emuca collabore avec différents centres de formation et universités de la Communauté de Valence tels que EDEM, CEF-UDIMA, ESIC, ADEIT, Universidad Politécnica de Valencia (UPV), dans le but de promouvoir la collaboration et l'échange de connaissances avec les universités, en donnant aux étudiants la possibilité de combiner les

connaissances théoriques avec les contenus pratiques des programmes de formation dans notre entreprise et faciliter l'incorporation dans le monde professionnel, en ayant acquis des expériences réelles pendant le déroulement des stages.

Association espagnole contre le cancer

Dans le but de promouvoir la recherche pour améliorer la santé et les conditions de vie de la société, le Groupe, comme chaque année, a collaboré avec l'Association espagnole contre le cancer à l'occasion du 10e anniversaire de la campagne Ponte Guapa en faveur de l'AECC de Valence.

Cette année, il a été réalisé d'une manière différente en raison de Covid-19. Il s'agissait de journées virtuelles avec la vente de produits solidaires et des masterclasses avec les laboratoires

dermo/nutri, l'activité sur les réseaux sociaux et, bien sûr, la collecte de fonds, les roulettes et les marchés solidaires physiques. Cette collaboration a consisté à diffuser la campagne auprès des différents acteurs, favorisant ainsi la sensibilisation et l'information de toutes les femmes et de la société en général sur l'importance du diagnostic précoce dans la réussite des traitements.



Emuca collabore avec ceux qui en ont le plus besoin : Juegaterapia

Emuca a collaboré avec la Fondation Juegaterapia à la célébration du 75e anniversaire de l'école Santo Tomás de Aquino. Juegaterapia est une organisation qui encourage les enfants à affronter les moments les plus difficiles avec le sourire. Le projet s'appelle "Lunar Seasons" qui est menée à

l'hôpital de la Fe à Valence pour éviter que le moral des enfants soumis à des périodes d'isolement ne baisse, en rendant leur séjour le plus agréable possible.



5.5 ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT



Emuca est fermement engagée dans l'efficacité des ressources et la gestion des déchets, ainsi que dans la réduction des émissions.



Réduction des émissions

En lien avec l'ODD sur l'action climatique, l'organisation a mis en place des actions pour gérer et minimiser les déchets et optimiser l'utilisation du papier dans l'organisation.

Nous renouvelons notre flota de véhicules commerciaux et représentatifs afin de garantir leur bon état et leur fonctionnement, ainsi qu'une consommation de carburant adéquate pour réduire les émissions de gaz.

Nous vérifions que nos fournisseurs liés aux activités de transport et d'emballage **disposent de systèmes de gestion environnementale** internes ou de plans d'action pour réduire leur impact sur l'environnement.

Chez Emuca, nous disposons d'une installation de **panneaux solaires photovoltaïques pour l'autoconsommation** de notre propre usine, avec une production de l'installation en 2022 de 101,40 kWp, à travers 432 panneaux, ce qui signifie qu'à pleine production annuelle et autoconsommation, 139 tonnes de CO2 seront évitées chaque année en moyenne dans l'atmosphère.



Gestion et réduction des déchets

Nos installations disposent de **services de nettoyage, d'entretien et de collecte des déchets** pour le carton, le bois, le fer, l'aluminium, les plastiques, les toners, etc. Par l'intermédiaire de fournisseurs externes agréés.

Nous nous engageons à utiliser l'éco-emballage dans tous nos processus, dans le but de garantir que les produits utilisés sont conçus avec le minimum de matériaux nécessaires, qu'ils sont aussi petits et légers que possible et qu'ils sont recyclables à 100 %. Dans ce sens, nous utilisons des emballages en carton recyclable, dont une grande partie est constituée de matériaux recyclés.

Autoconsommation d'électricité :

pourcentage d'autoconsommation (KWH) / KWH fournis par des tiers

Année	KWH autoproduits	KWH de tiers	%
2021	118.607	279.808	42,39%
2022	101.401	247.197	41,02%

Palettes recyclées :

pourcentage de palettes en carton recyclé / nombre total de palettes utilisées

Année	Nombre de palettes	Nombre total de palettes	%
2021	4.095	24.418	16,77%
2022	6.791	26.850	25,29%



Calcul de l'empreinte carbone

L'empreinte carbone de l'organisation est un indicateur qui vise à mesurer l'impact de l'activité industrielle sur le climat mondial. Cet indicateur quantifie la quantité d'émissions de gaz à effet de serre libérées dans l'atmosphère, directement et indirectement, en raison d'une activité, exprimant le résultat final en unité de masse d'équivalents de CO₂.

Chez Emuca, nous avons réalisé notre calcul sur la base des méthodologies et normes suivantes :

- Protocole Corporate Standard pour les Gaz à Effet de Serre (GHG Protocol).
- UNE-ISO 14064-1.
- UNE ISO 14069: 2013.
- Guide méthodologique du GIEC 2006 sur les GES.
- Indicateur GRI (Global Reporting Initiative).

Ci-dessous sont indiquées les sources d'émissions directes et indirectes prises en compte pour le calcul de l'empreinte carbone :

Sources d'émissions de portée 1 :

- Émissions dues à l'utilisation de carburants dans les installations mobiles :
 - Combustion par des équipements mobiles utilisés comme véhicules commerciaux.
 - Combustion par des équipements mobiles utilisés comme fourgons d'entrepôt.
 - Combustion par des équipements mobiles utilisés comme véhicules de direction.

Sources d'émissions de portée 2 :

- Émissions résultant de l'électricité acquise pour la consommation sur le site de production.

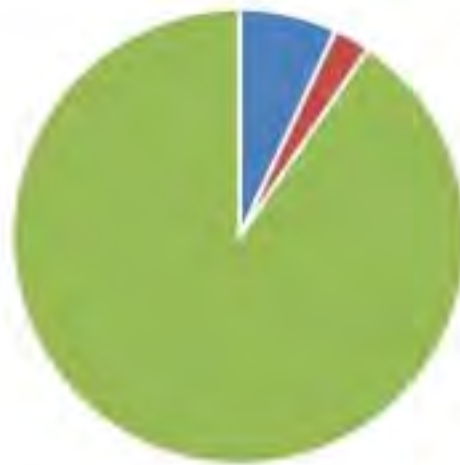
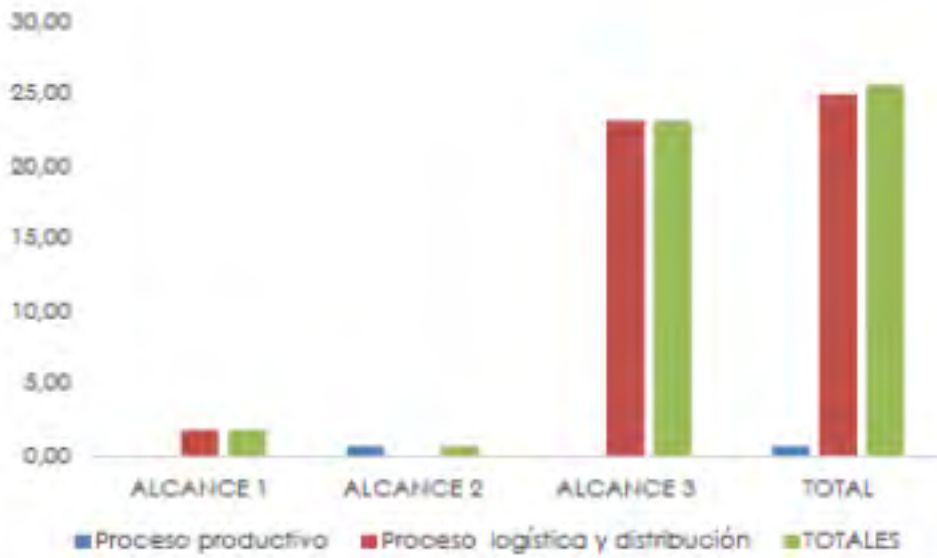
Sources d'émissions de portée 3 :

Toutes les sources d'émissions de portée 3 sont exclues de ce calcul, à l'exception de celles correspondant aux catégories suivantes :

- Catégorie 4 : Transport et distribution en amont.
- Catégorie 9 : Transport et distribution en aval.

Résultats obtenus :

tn eCO ₂	Processus de production	Processus de logistique et de distribution	Total
ESPAGNE			
Domaine 1	0	57,57	57,57
Domaine 2	0	0	0
Domaine 3	0	N/A	0
ITALIE			
Domaine 1	0	62,89	62,89
Domaine 2	44,87	0	44,87
Domaine 3	0	N/A	107,76
TOTAL			
Domaine 1	0	120,46	120,46
Domaine 2	44,87	0	44,87
Domaine 3	0	1564,47	1564,47
Total	44,87	1674,93	1729,80



• ALCANCE 1 • ALCANCE 2 • ALCANCE 3





emuca 
where creation begins

40 years
inspiring new
beginnings