

# RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

et rapport sur l'état d'avancement destiné au Pacte mondial des Nations Unies (Communication sur le Progrès)  
Période de référence : exercice 2022/23



Since 2019 Forster Group has been committed to the UN Global Compact corporate responsibility initiative and its principles in the areas of human rights, labour, the environment and anti-corruption.



**Contenu**

DÉCLARATION DU PROPRIÉTAIRE ET DE LA DIRECTION .....4

À PROPOS DE CE RAPPORT .....5

NOTRE GROUPE .....6

    HISTOIRE DE L'ENTREPRISE.....6

PRINCIPES D'ÉLABORATION DE RAPPORTS .....8

ANALYSE DE MATÉRIALITÉ  .....9

PRINCIPAUX THÈMES.....14

    PRODUCTION DURABLE  .....16

    DÉVELOPPEMENT DE PRODUIT DURABLE : .....17

        Projet « TFS »  .....17

        FONOCON Silent Solar  .....18









        PROTECTION DU CLIMAT :  .....19

        PROMOTION DE LA SANTÉ ET DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE .....20

            Nos produits favorisent la santé et le bien-être  .....20

            Nos produits favorisent l'inclusion  .....20

RESPONSABILITÉ SOCIALE  .....21

Parrainage		22
Forster FIT (corps et esprit)		22
Gestion de la diversité		22
ANALYSE DE LA VALEUR AJOUTÉE		23
AUTRES CHIFFRES CLÉS		24
Nos relations avec les clients et les fournisseurs		24
ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES		24
HUMAN RIGHTS	DROITS DE L'HOMME	
Politiques et procédures		25
Politiques et procédures		25
LABOUR	TRAVAIL	
Politiques et procédures		26
Politiques et procédures		26
ENVIRONMENT	ENVIRONNEMENT	
Politiques et procédures		27
Politiques et procédures		27
ANTI-CORRUPTION	ANTI-CORRUPTION ET CONFORMITÉ	
Politiques et procédures		28
Politiques et procédures		28
Objectifs dans notre système de gestion du développement durable		29

## DÉCLARATION DU PROPRIÉTAIRE ET DE LA DIRECTION

Chères lectrices, chers lecteurs,

Dans un contexte de marché difficile, de défis sociétaux et un environnement géopolitique de plus en plus incertain, en particulier, il est important de continuer à assumer la responsabilité sociétale en tant qu'entreprise.

Le groupe FORSTER, dont le siège social est situé à Waidhofen an der Ybbs, en Autriche, et comprenant d'autres sites en Autriche, en Allemagne, en Suisse, en France, en Slovaquie et en Roumanie, est une entreprise familiale depuis sa fondation en 1956.

En tant qu'entreprise familiale de taille moyenne, employant environ 700 personnes, nous accordons une importance particulière à l'action durable et la responsabilité sociale. Au sein de notre groupe, nous avons mis en place un système de management intégré certifié (IMS) relatif à la qualité (ISO 9001), l'environnement (ISO 14001), la sécurité au travail (ISO 45001) et le développement durable conformément à l'ONR 192500 basé sur l'ISO 26000 (Guide de la responsabilité sociale des organisations).

Le présent rapport sur le développement durable donne un aperçu de nos activités dans le domaine de la responsabilité sociale ; en outre, il prend en compte les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies, les champs d'action conformes à l'ONR 192500 (ISO 26000) et traite des 17 Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD).

Le groupe FORSTER renouvelle et confirme par le présent document son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans ce rapport, nous décrivons nos mesures pour améliorer en permanence l'intégration du Pacte mondial et de ses principes ainsi que des 17 objectifs de développement durable dans notre stratégie commerciale, notre culture d'entreprise et nos opérations. Nous nous engageons également à communiquer ces informations à nos parties prenantes de façon adéquate.



Ing. Christian Forster

Représentant de la haute direction pour le système de gestion intégré



Dipl.-Ing. Dr. techn. Robert Reichartzeder

Dirigeant

## À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport sur le développement durable documente la performance économique, environnementale et sociale du groupe Forster au cours de l'exercice 2022/23 (du 1er mai au 30 avril). Les indicateurs environnementaux (p. ex. la consommation d'énergie) ont été relevés différemment de l'exercice. Ces données concernent l'année civile 2023.

À l'aide d'exemples, nous illustrons comment la durabilité contribue au succès à long terme de l'entreprise et comment nous assumons notre responsabilité envers nos clients, nos employés, nos propriétaires, nos partenaires commerciaux, nos voisins, le public et l'environnement.

Dans notre système de gestion du développement durable, nous nous engageons à respecter les principes du Pacte mondial des Nations Unies (voir [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)), à répondre aux exigences de la norme ISO 26000 (Guide de la responsabilité sociale) et à soutenir les Objectifs de développement durable des Nations Unies (voir [sustainabledevelopment.un.org](http://sustainabledevelopment.un.org)). Le système de gestion du développement durable a été certifié conformément à l'ONR 192500 par un organisme de certification accrédité indépendant.

Ce rapport décrit la manière dont les exigences des normes et documents susmentionnés sont remplies. Une matrice du rapport (publiée sous la forme d'un document distinct) indique les exigences de l'ONR 192500 (ISO 26000), les principes du Pacte mondial des Nations Unies, les critères d'élaboration d'un rapport d'avancement du Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que les objectifs des Objectifs de développement durable des Nations Unies et le chapitre du présent rapport sur le développement durable dans lequel ils sont traités.

Sociétés	Site(s)
<b>Forster Verkehrs- und Werbetechnik GmbH</b>	Weyrer Straße 135, A- 3340 Waidhofen/Ybbs
	Siebenhirtenstraße 40-42, A-1230 Vienne
<b>Forster Industrietechnik GmbH</b>	Weyrer Straße 135, A- 3340 Waidhofen/Ybbs
<b>Forster Metallbau Gesellschaft m.b.H.</b>	Weyrer Straße 135, A- 3340 Waidhofen/Ybbs
	An der Bahn 3, A- 3352 St. Peter/Au
<b>Samodef-Forster Sarl</b>	183, avenue Georges Clémenceau, F- 92000 Nanterre
<b>Forster Archiv- und Verkehrstechnik GmbH</b>	Industriestrasse 6, CH-8618 Oetwil am See
<b>Arbitec-Forster GmbH</b>	Stresemannallee 4b, D- 41460 Neuss
<b>FORSTER archivna a dopravná technika s.r.o.</b>	Smaragdová 4, SK- 85110 Bratislava
<b>Colberg &amp; Forster GmbH</b>	Lehmkuhlenweg 55, D- 31224 Peine

Tableau 1 : sociétés concernées par le rapport sur le développement durable

Ne sont pas incluses Forster Holding GmbH (pas d'activité opérationnelle), SAFETYCAR KFZ-Service und Reparatur GmbH (atelier automobile, géré indépendamment des autres sociétés) et FORSTER RO SRL (participation minoritaire à 45 %).

## NOTRE GROUPE

### HISTOIRE DE L'ENTREPRISE

#### 1956 – 1965

En 1956, Franz Forster a posé la première pierre du groupe Forster actuel à Waidhofen/Ybbs : la « Franz Forster Metallwarenerzeugung » a été fondée dans une ancienne fabrique de faux et de marteaux, afin d'y produire des plaques embossées dans un premier temps. En plus des plaques embossées, des panneaux de signalisation ont été produits très rapidement.



#### 1966 – 1975

La sérigraphie est allée de pair avec la production d'enseignes et a ouvert de nouvelles possibilités de production, de conception et de qualité. Des traitements et revêtements plastiques ont également été mis en place. Les premiers présentoirs et stands de vente sont sortis des chaînes de montage.

En raison d'une demande croissante, un bureau de vente à Vienne a été fondé en 1973, puis un autre à Salzbourg un an plus tard. Les premiers panneaux de signalisation suspendus ont été installés dès le début des années 1970.

#### 1976 – 1985

En 1977, l'ingénieur Franz Forster achète une entreprise à St. Peter/Au, afin d'y fabriquer des murs anti-bruit. En 1981, le nouveau siège social a été inauguré à la périphérie de Waidhofen/Ybbs. La production dans le domaine de la signalisation d'objets a alors commencé avec les panneaux pour l'intérieur et l'extérieur. En outre, les systèmes de rayonnages pour bibliothèque sont devenus un nouveau pilier de l'entreprise, tout comme l'introduction de la sérigraphie industrielle (1985).



#### 1986 – 1995

La société Forster Metallbau Gesellschaft m.b.H. a été fondée et la production de l'usine de St. Peter in der Au est étendue. En plus des programmes de production existants - « Murs anti-bruit » et « Pièces de sous-traitants pour l'industrie », la production des rayonnages a été renforcée.

Ces années ont été particulièrement marquées par la création d'entreprises :

- ✓ 1987 : Colberg & Forster GmbH à Peine (Allemagne)
- ✓ 1989 : Arbitec-Forster GmbH basée à Neuss (Allemagne)
- ✓ 1994 : Forster Ecospace Limited dans l'Oxfordshire (Grande-Bretagne)
- ✓ 1995 : Forster Industrietechnik GmbH dans l'Oberland (Autriche)

Les trois sociétés Forster basées en Autriche ont reçu le certificat ISO 9001 à l'automne 1995.

**1996 – 2005**

Forster Archiv- und Verkehrstechnik GmbH a été fondée en Suisse en septembre 2000. Le siège social de la société est à Oetwil am See. Au même moment, un bureau de vente a été ouvert à Yverdon en Suisse romande. L'introduction de l'impression numérique a non seulement permis d'accéder à de nouvelles possibilités en matière de technologie publicitaire, mais a également été appliquée dans tous les autres secteurs de la société Forster, par exemple les murs anti-bruit imprimés et les rayonnages.



**2006-2015**

La société Samodef-Forster Sarl a été fondée en 2007 ; elle est depuis lors responsable du marché des rayonnages en France. La succursale Forster en Slovaquie a été créée en mai 2008. Forster archivna a dopravná technika sro vend avec succès des produits de protection contre le bruit, des technologies de signalisation ainsi que des systèmes de rayonnement. Les sociétés Forster Verkehrs- und Werbetechnik GmbH, Forster Metallbau Gesellschaft m.b.H. et Forster Industrietechnik GmbH disposent d'un système complet de gestion de la qualité et de l'environnement et sont certifiées selon les normes

autrichiennes EN ISO 2009 et EN ISO 14001. En mai 2015, un système de gestion intégré (SGI) conforme à la norme OHSAS 18001 (aujourd'hui ISO 45001) a été introduit dans les trois entreprises Forster basées en Autriche pour la politique de santé et de sécurité au travail.

**De 2016 à aujourd'hui**

En 2019, les exigences de la norme ISO 45001 étaient déjà appliquées dans le SGI et un système de gestion de développement durable conforme à l'ONR 192500 et l'ISO 26000 a été introduit.

L'entreprise de 1956 s'est ainsi développée en un groupe de sociétés comptant environ 700 employés en Allemagne et à l'étranger.



## PRINCIPES D'ÉLABORATION DE RAPPORTS

Le rapport a été élaboré en tenant compte des quatre principes suivants de la norme de comptabilité AA1000 :

- **Inclusion (implication des parties prenantes)** – Les employés doivent disposer d'un droit de regard dans les décisions les concernant.
- **Matérialité** – Les décideurs doivent déterminer avec précision les thèmes importants en matière de développement durable et en parler clairement.
- **Réactivité** (exhaustivité) – Les organisations doivent répondre de manière transparente aux thèmes essentiels en matière de développement durable et à leur impact.
- **Impact (contexte)** – Les organisations doivent surveiller, mesurer et assumer la responsabilité de l'impact de leurs actions sur leurs écosystèmes plus vastes.

En utilisant ces principes, nous avons procédé à une analyse du contexte afin de décider des sujets à inclure dans le rapport. Nous avons tenu compte de nos activités et des effets de nos interventions ainsi que des attentes et des intérêts significatifs de nos parties prenantes.

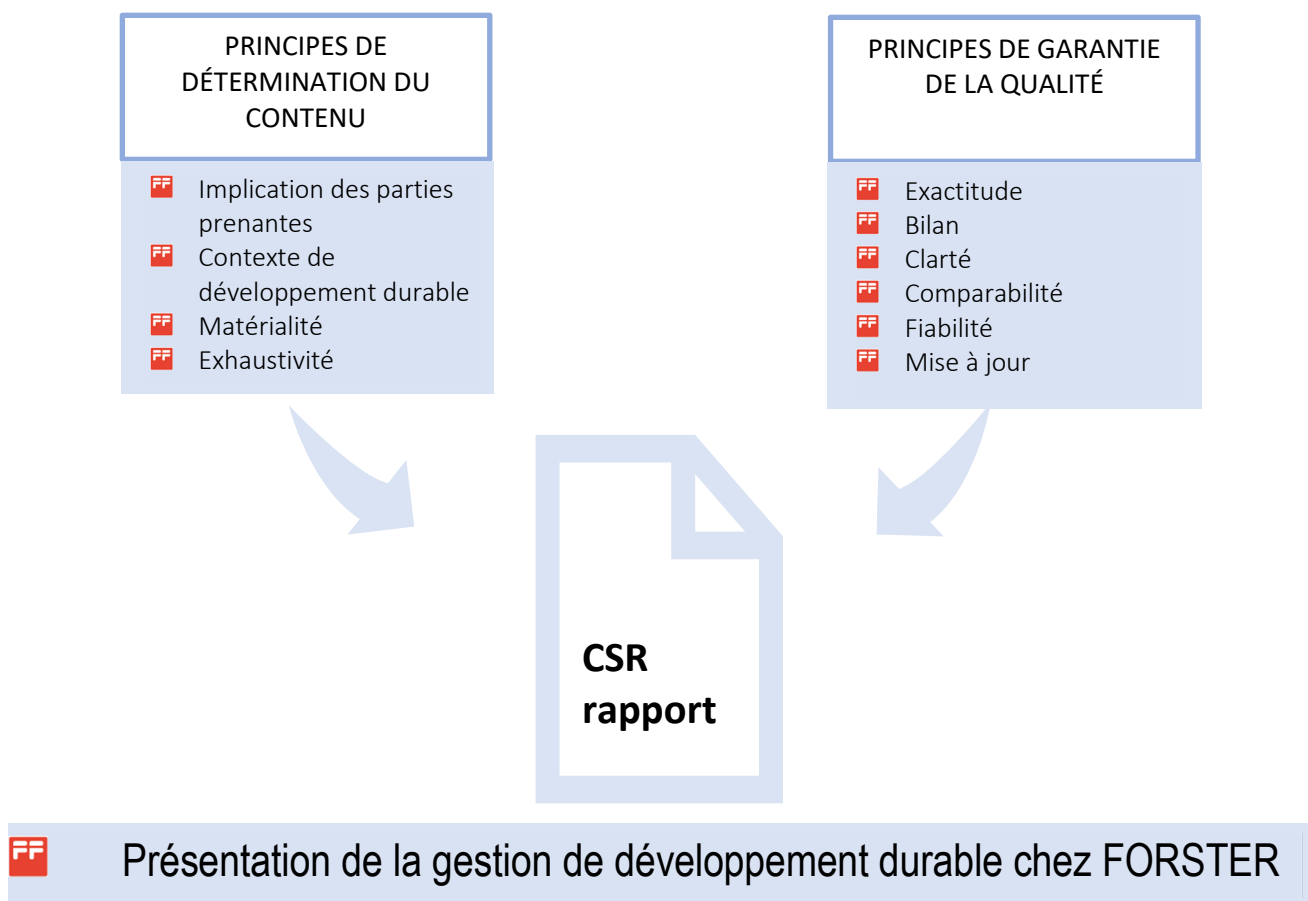


Illustration 1: procédures d'élaboration du rapport



Les facteurs suivants ont été pris en compte dans l'évaluation :

- ✓ Impacts économiques, écologiques et/ou sociaux compréhensibles et évaluables (par exemple, changement climatique ou paupérisme), qui ont été déterminés par des experts reconnus ou des organismes d'experts généralement reconnus au moyen d'études bien fondées ;
- ✓ Intérêts et attentes des parties prenantes de l'organisation, telles que les employés ou les actionnaires ;
- ✓ Intérêts et problèmes économiques, environnementaux et/ou sociaux plus larges, exprimés par les parties prenantes telles que les non-employés, les fournisseurs, les communautés locales, les groupes vulnérables ou la société civile ;
- ✓ Principaux enjeux et défis futurs d'une industrie identifiés par des entreprises et des concurrents comparables ;
- ✓ Lois, réglementations, accords internationaux ou accords volontaires d'importance stratégique pour l'organisation et ses parties prenantes ;
- ✓ Valeurs centrales, directives, stratégies, systèmes de gestion opérationnelle, objectifs établis et ambitions de l'organisation ;
- ✓ Tous les facteurs d'influence et de risque pertinents en ce qui concerne la question du développement durable, au cours de la fourniture de services, dans le cadre de la fabrication de produits

## ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Les thèmes à évaluer dans le cadre de l'analyse de matérialité ont été tirés des champs d'action de l'ONR 192500 Annexe A Thèmes principaux.

L'analyse comporte quatre étapes pour déterminer les thèmes essentiels. Tout d'abord, nous avons déterminé et élaboré un ensemble de thèmes essentiels relatifs au développement durable (thèmes centraux de l'ONR 192500). Les éléments suivants ont ensuite été déterminés pour chaque thème :

1. Importance de l'impact économique, environnemental et social sur
  - a. le succès commercial,
  - b. les processus d'affaires,
  - c. la chaîne d'approvisionnement ainsi que
  - d. l'utilisation de nos produits et services
2. Importance de ces thèmes pour nos parties prenantes
  - a. Clients,
  - b. Fournisseurs,
  - c. Propriétaire,
  - d. Collaborateurs,
  - e. Communauté locale et
  - f. Grand public
3. Possibilités d'influencer positivement par
  - a. ses propres activités et
  - b. en collaborant avec les parties prenantes

Enfin, les thèmes identifiés comme les plus importants ont été sélectionnés. Ces thèmes ont été traités comme des éléments importants pour le rapport ; ce dernier contient des informations détaillées à leur sujet. Nous répondons ainsi à des thèmes intéressants particulièrement nos parties prenantes et revêtant une grande importance pour notre entreprise.

Les 4 étapes sont les suivantes :

**Étape 1 Créer un répertoire thématique**

Nous avons analysé les tendances en matière de gestion de développement durable, en étudiant les aspects globaux économiques, sociaux et environnementaux, les aspects nationaux et internationaux, les normes ainsi que les rapports de développement durable comparables dans le même secteur. Des recherches dans les médias et des vérifications internes de l'état (évaluation des chiffres clés, état d'avancement de la mise en œuvre des programmes de développement durable, etc.) ont également été réalisées.

**Étape 2 Déterminer la priorité des problèmes**

Dans un deuxième temps, les thèmes documentés ont été analysés et les résultats de l'analyse ont été quantifiés pour chaque catégorie afin de déterminer la priorité des thèmes. Sur la base de l'importance découlant de notre analyse, nous avons quantifié le degré de pertinence des activités de Forster (importance des impacts économiques, environnementaux et sociaux) et le degré d'influence sur la prise de décisions des parties prenantes. Nous avons procédé comme indiqué dans le graphique suivant.



*Illustration 2: thèmes pour la hiérarchisation des sujets essentiels*

**Étape 3 Enquête auprès des parties prenantes**

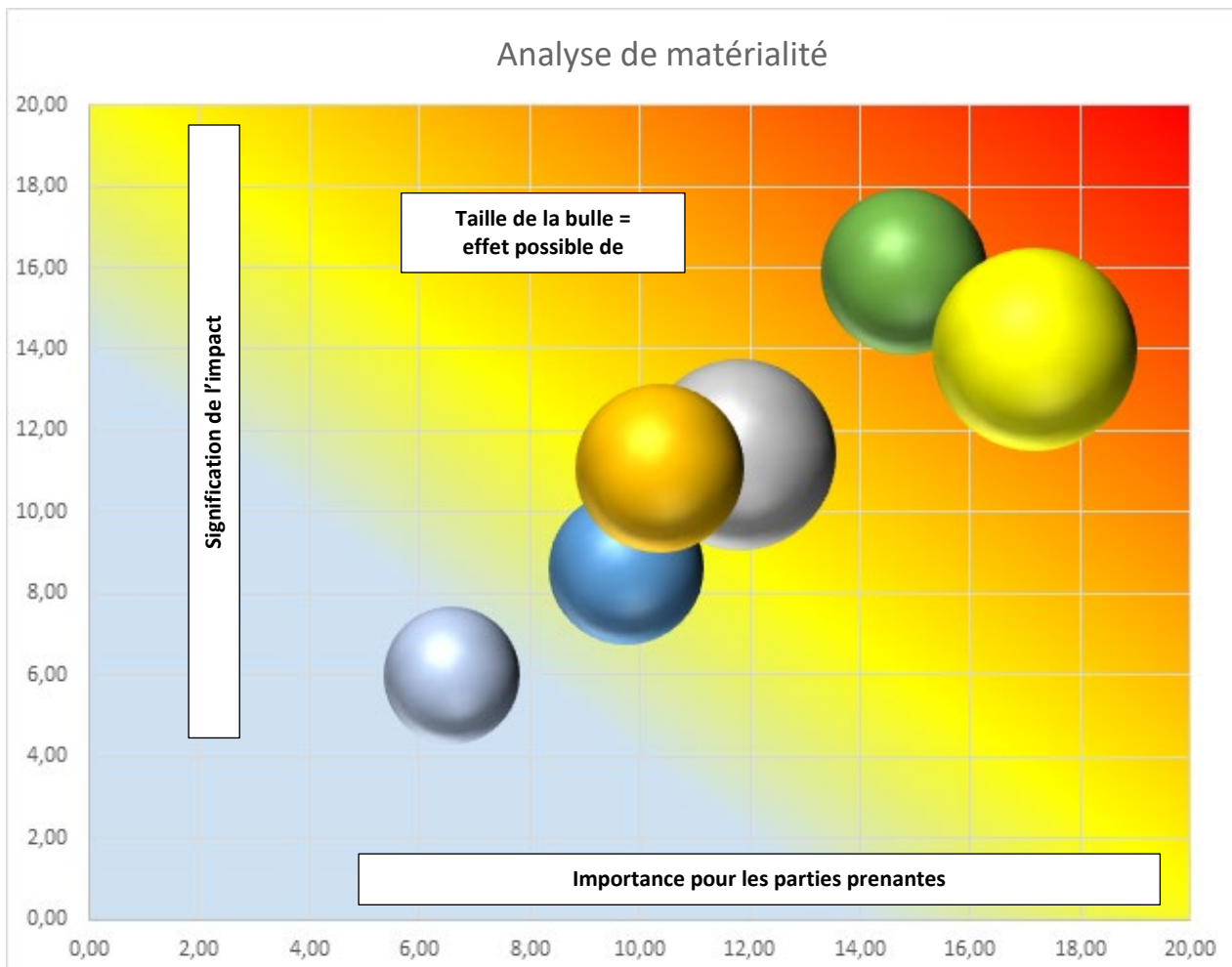
Nous avons interrogé nos employés et les experts externes en gestion du développement durable sur le répertoire des thèmes afin de définir leur degré d'importance. Pour chaque thème, nous avons demandé aux interrogés d'évaluer dans quelle mesure ces thèmes pourraient avoir un impact sur les efforts que nous déployons pour améliorer notre performance en matière de développement durable.

De cette manière, nous voulions nous assurer que les questions clés étaient suffisamment prises en compte du point de vue des parties prenantes.

**Étape 4 Résultats de l'analyse**

En ce qui concerne les problématiques identifiées par l'analyse de matérialité, les activités et résultats importants sont présentés en détail dans ce rapport. Quant aux trois thèmes retenus comme étant les plus importants, nous les avons adoptés comme thématiques centrales du rapport et les avons expliqués en détail. Cela comprend des informations, notamment sur le contexte des problèmes, l'étendue de l'impact sur les parties prenantes et les principaux résultats et objectifs, ainsi que la divulgation de nos efforts et activités de gestion de développement durable.

Les résultats de l'analyse de matérialité sont présentés dans le graphique suivant :



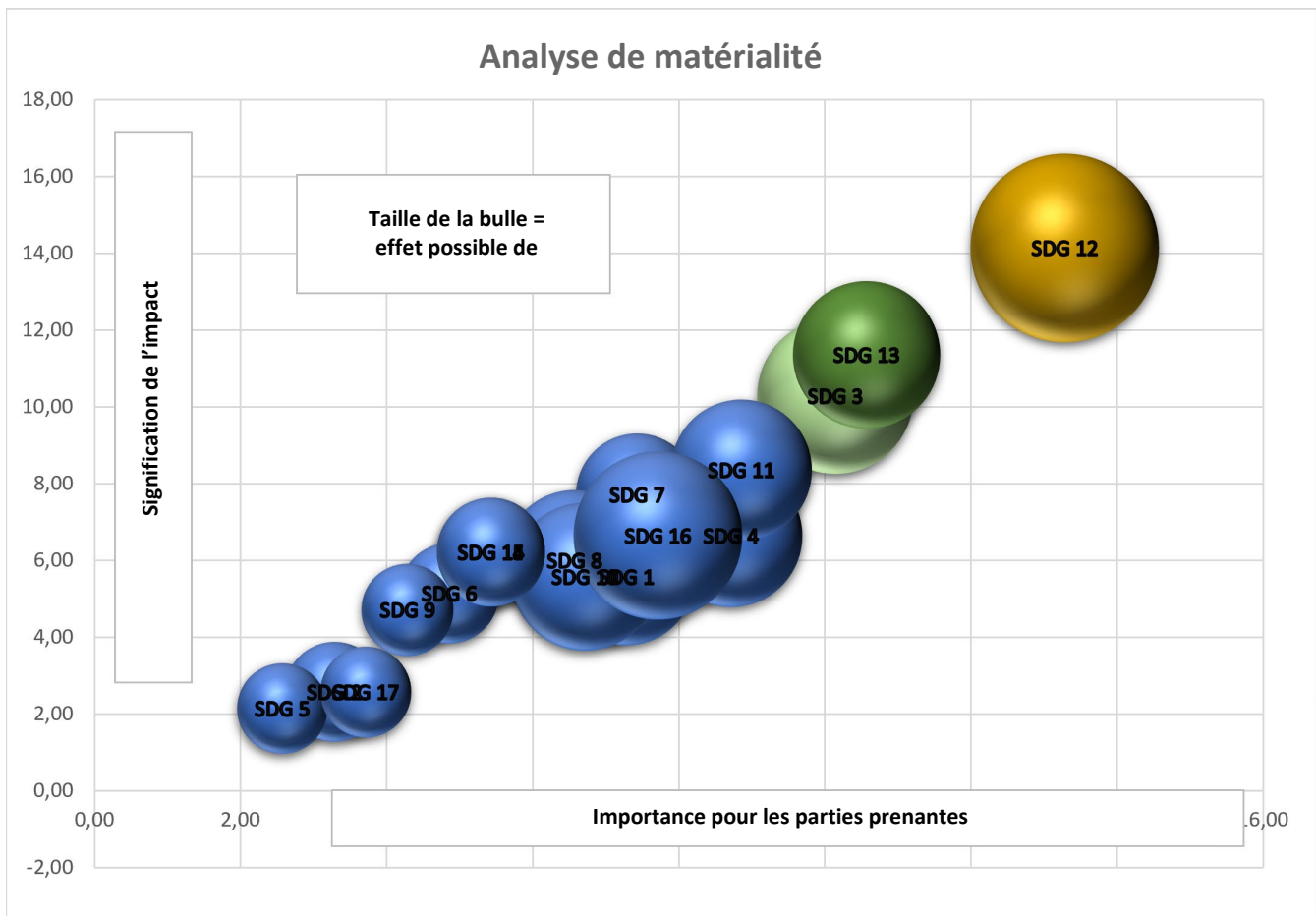
Légende :

Droits de l'homme
Pratiques de travail
Environnement
Pratiques opérationnelles et commerciales équitables
Intérêt des consommateurs
Implication et développement de la communauté

Illustration 3 : résultat de l'analyse de matérialité



















Cela signifie que les thèmes « Environnement » et « Implication et développement de la communauté » ont été reconnus comme des thèmes essentiels pour notre gestion du développement durable.

Par la suite, les évaluations des différentes « sous-catégories » ont été classées dans les six domaines thématiques, les 17 Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD). Elle a donné les résultats suivants :





Dans la liste suivante, les ODD sont classés par ordre d'importance pour notre entreprise, en commençant par le plus important :

1.	ODD 12		10.	ODD 10	
2.	ODD 13		11.	ODD 14	
3.	ODD 3		12.	ODD 15	
4.	ODD 11		13.	ODD 6	
5.	ODD 4		14.	ODD 9	
6.	ODD 7		15.	ODD 17	
7.	ODD 16		16.	ODD 2	
8.	ODD 1		17.	ODD 5	
9.	ODD 8		Nous soutenons les Objectifs de développement durable des Nations Unies		

## PRINCIPAUX THÈMES

Ces deux analyses ont permis de dégager deux thèmes ; ils seront désignés ci-après comme des « thèmes essentiels » dans le rapport et seront prioritaires dans la gestion du développement durable :

### *Production durable, produits durables et protection du climat*



Comprend le thème « Protection de l'environnement » et en priorité les ODD 13 « Mesures de protection du climat », 12 « Consommation et production durables » et 11 « Villes et communautés durables »

### *Promotion de la santé et de la responsabilité sociale*



Comprend le thème « Impliquer et développer la communauté » et, en priorité, les ODD 3 « Santé et bien-être », 4 « Éducation de qualité », 5 « Égalité entre les sexes » et 10 « Moins d'inégalités »

## GESTION DURABLE DE LA GAMME

Un outil important pour gérer notre gamme de produits est l'analyse du contexte et des risques, que nous effectuons dans le cadre de notre système de gestion de développement durable.

En raison des exigences croissantes de durabilité sur les marchés, nous procédons à des réévaluations régulières des classifications de produits existantes et de la gamme correspondante. Lors de l'évaluation de nos produits, nous engageons un dialogue avec les parties prenantes concernées (clients, fournisseurs, public) et bénéficions d'une expertise externe afin d'évaluer nos produits par le biais d'une coopération avec des universités, des écoles techniques et des instituts de contrôle indépendants et homologués.

La plupart de nos produits ont un impact positif sur l'environnement et la société. Les produits ayant un impact social positif sont, par exemple, nos systèmes de guidage du trafic, qui réduisent les embouteillages et les accidents, ou nos murs anti-bruit innovants, qui protègent contre les émissions sonores. Selon une étude réalisée par l'Université technique de Graz, nos murs anti-bruit protègent contre les effets négatifs suivants et sont donc également importants sur le plan économique :

- ✓ Risques médicaux
  - Problèmes auditifs
  - Risques cardiovasculaires
  - Troubles du sommeil et leurs incidences
- ✓ Effets psychologiques
  - Énervement
  - Perturbation de l'activité
  - Symptômes psychosomatiques
- ✓ Impacts sociaux
  - Stratification sociale
  - Problème de communication
- ✓ Impacts économiques
  - Perte de valeur (appartements, immobilier)
  - Coûts des mesures de protection contre le bruit



Notre « Gestion de portefeuille durable » garantit que l'impact de nos produits et services est pris en compte dans les processus en amont et en aval.

Des évaluations complètes du cycle de vie (ACV) ont également été réalisées pour les groupes de produits suivants :

- ✓ Rayonnages
- ✓ Barrières antibruit absorbant d'un côté
- ✓ Barrières antibruit absorbant des deux côtés
- ✓ Panneaux de signalisation à prismes alternés
- ✓ Panneaux de signalisation LED
- ✓ Panneau de signalisation en aluminium

Toutes les ACV ont été vérifiées et validées ou sont en cours de vérification et de validation par un organisme de validation indépendant agréé par la comptabilité en tant que fournisseur d'assurance.

En outre, nous avons mis en œuvre une gestion des fournisseurs afin de surveiller la chaîne d'approvisionnement dans le cadre du système de gestion du développement durable mis en place (voir chapitre « Clients, fournisseurs et marchés »).

## PRODUCTION DURABLE



Chez FORSTER, la production durable est particulièrement importante. C'est pourquoi nous prenons constamment des mesures pour rendre notre production aussi durable et écologique que possible. Les mesures déjà mises en œuvre comprennent les suivantes :

- *Utilisation de produits métalliques à forte proportion de recyclage (plus de 80 %)*
- *Longévité de nos produits (30 ans et plus)*
- *Utilisation de 100 % d'« éco-électricité » sur tous les sites en Autriche*
- *Compensation partielle des émissions de CO<sub>2</sub> causées par notre utilisation de gaz naturel*

### *Projet « Revêtement plus écologique des tôles métalliques »*



En prenant l'exemple du projet « Amélioration du processus de production – Revêtement plus écologique des tôles métalliques », nous souhaitons illustrer les efforts que nous déployons pour assurer une production plus écologique et plus durable.

En réaménageant l'installation, nous sommes parvenus à éliminer complètement le chrome VI en tant que substance dangereuse ; ceci, d'une part, est une mesure bénéfique pour la santé de nos employés de production et, d'autre part, évite les « eaux usées toxiques ».

Au cours du changement de processus, nous avons pu également éliminer ou réduire d'autres substances dangereuses.

L'un des autres objectifs du projet était de réduire la quantité de poudre utilisée par surface revêtue.

À cette fin, nous avons mis en œuvre une méthode de mesure photothermique. Cela permet de mesurer l'épaisseur de couche immédiatement après avoir appliqué la poudre et, si nécessaire, de la réajuster. Grâce à des essais, nous avons déterminé que nous pouvions prévoir une économie de poudre de 3 à 5 %. Par rapport à la consommation de poudre de 2021, cela signifierait une économie de poudre pouvant atteindre 12 tonnes.





## DÉVELOPPEMENT DE PRODUIT DURABLE :



Le terme tfs signifie « tailormade functional steel » (acier fonctionnel sur mesure). Il s'agit d'acier galvanisé à chaud, à revêtement organique, comportant des pistes conductrices noyées dans la couche de peinture. Celles-ci font de l'acier un matériau intelligent. Il est possible d'intégrer des fonctions supplémentaires directement dans la surface afin d'obtenir de nouvelles possibilités d'application.

Dans le cadre de ce projet, FORSTER est partenaire de projet de Voestalpine et responsable de l'impression des pistes. Les possibilités d'application sont, par exemple, les tôles chauffantes pouvant être utilisées comme étagères pour garder les aliments au chaud dans les cuisines et les cantines.

Par rapport aux solutions traditionnelles, le produit se caractérise par une réduction de la consommation d'énergie et de l'utilisation de matériaux (aucune bobine de chauffage). Un prototype de cette étagère est déjà utilisé dans la cantine d'usine de FORSTER à Waidhofen/Ybbs.





FONOCON Silent Solar permet d'utiliser les murs antibruit de manière écologique à deux égards. D'une part, les murs protègent contre le bruit et, d'autre part, ils servent de sous-structure aux panneaux photovoltaïques. Il est possible de doter ultérieurement les murs antibruit existants de l'élément de fixation et de concevoir dès le début les nouveaux murs antibruit à construire comme une « centrale solaire ». FONOCON Silent Solar est particulièrement résistant et nécessite peu d'entretien quotidien, notamment grâce à sa bonne accessibilité lors des contrôles annuels (RVS 130371).

**Avantages de FONOCON Silent Solar :**

- double utilité : protection contre le bruit et production d'énergie hautement absorbantes ;
- pas de consommation de surface supplémentaire ;
- possibilité de rééquipement : effet de blindage élevé et constant grâce à la surface hautement absorbante ;
- réduction des coûts grâce à l'utilisation d'un projet photovoltaïque ;
- panneaux solaires faciles à installer ;
- compatible avec les principaux types de modules photovoltaïques ;
- câblage facile à effectuer à l'aide des godets de câbles intégrés ;
- disposition des éléments au choix

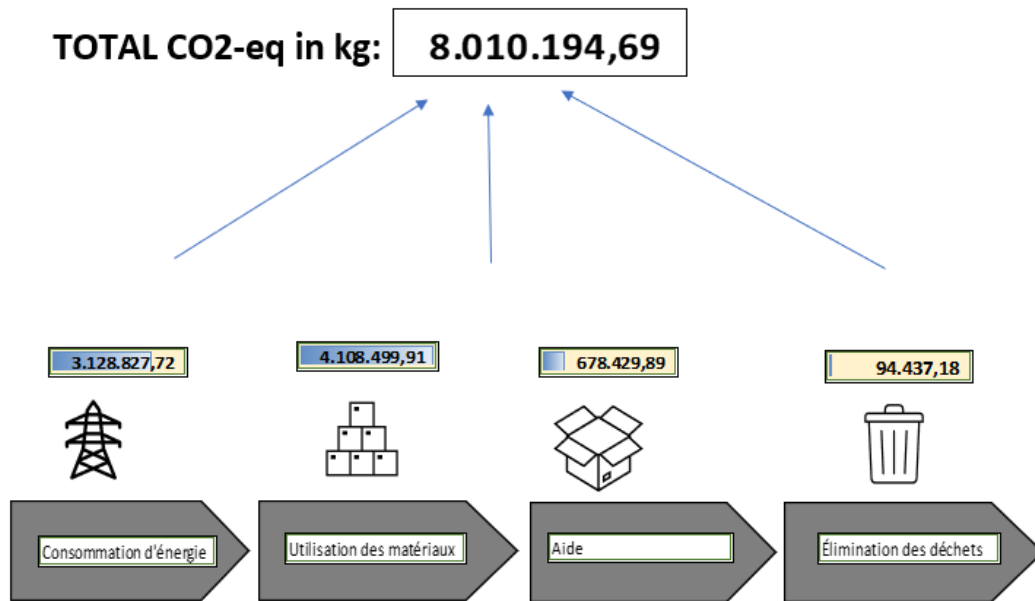


PROTECTION DU CLIMAT :

Notre contribution à la protection du climat nous tient particulièrement à cœur. C'est pourquoi nous effectuons non seulement des calculs ECV pour nos principaux groupes de produits, mais nous calculons également les émissions de CO<sub>2</sub> totales dans notre entreprise dans le cadre de notre système de gestion intégré.

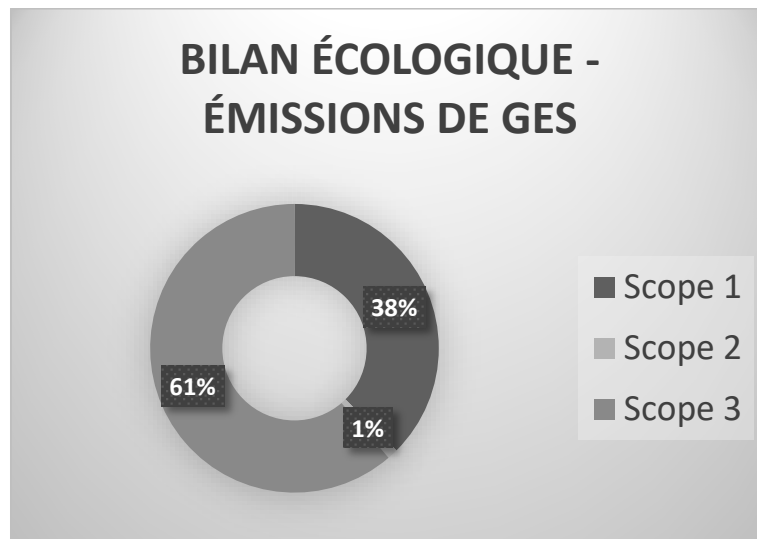
# BILAN ÉCOLOGIQUE

Émissions de GES en kg d'éq CO<sub>2</sub> y compris la préchaîne



Le champ d'application 3 ne tient pas compte de l'arrivée et du départ du personnel, des déplacements en train et en avion (se produisent dans une très faible mesure) ni de la mise à disposition de l'infrastructure (bâtiments, machines de production, équipements de bureau et commerciaux).

Les émissions sont réparties sur les trois champs d'application suit :



Dans le champ d'application 1 (sources d'énergie transformées en énergie dans l'entreprise, p. ex. gaz naturel, carburants), 38 % des émissions de GES sont responsables. Dans le champ d'application 2 (énergie achetée), seulement 1 % des émissions sont générées, car presque seule l'électricité verte (énergie hydraulique) est utilisée ici.

Dans le champ d'application 3, les émissions de CO<sub>2</sub> sont générées principalement par les matériaux utilisés (acier, aluminium).

Afin d'éviter le plus possible les émissions de gaz à effet de serre, non seulement nous sommes passés à l'électricité hydraulique sans CO<sub>2</sub>, mais nous mettons également en place en permanence des mesures visant à réduire la consommation d'énergie (p. ex. en modifiant les procédés d'impression).

En outre, à partir de l'exercice 2020/21, la totalité des émissions de CO<sub>2</sub> liées à la consommation de diesel et d'essence a été compensée sur les sites autrichiens. En tenant compte de cette compensation, il est possible de réduire l'empreinte carbone comme suit :

CO <sub>2</sub> en kg par an	7 453 766,37
Différence par rapport à sans compensation	-566 428,32

## PROMOTION DE LA SANTÉ ET DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE



### Nos produits favorisent la santé et le bien-être

Un grand nombre de nos produits ont un effet positif sur la santé et le bien-être de nombreuses personnes. Cet effet est le plus évident dans le domaine de la protection contre le bruit. Nos murs antibruit permettent d'éviter les émissions sonores nocives (voir également « Gestion durable du portefeuille »).

Dans le domaine de la technique de la circulation, nos systèmes de gestion de la circulation assurent une circulation sûre. Cela permet non seulement d'éviter les accidents, mais également de réduire la consommation de carburant des usagers de la route en évitant les embouteillages.



### Nos produits favorisent l'inclusion

L'inclusion est importante non seulement pour nous dans notre entreprise, mais également pour nos produits. Nos panneaux d'orientation et de signalisation en braille sont un exemple de produit promouvant l'inclusion.

Au sein de notre entreprise, nous encourageons l'inclusion, notamment par les mesures suivantes :



- programme Forster FIT (approche holistique [corps et esprit] de développement du personnel, mesures de qualification et programmes visant à améliorer la santé de nos collaborateurs) ;
- autres mesures à l'intention du personnel (fruits, table de déjeuner) ;
- inclusion des collaborateurs handicapés dans les processus de travail de l'entreprise ;
- mesures visant à empêcher la discrimination lors de l'embauche ;
- mesures visant à empêcher la discrimination en matière de rémunération ;
- gestion de la diversité.



## RESPONSABILITÉ SOCIALE

L'innovation technologique et le développement industriel qui se sont produits au 21e siècle ont amélioré considérablement la qualité de vie et augmenté la prospérité. Cependant, ce développement a également entraîné des inégalités inattendues dans de nombreux domaines. La valeur économique que les entreprises créent grâce aux produits et services est étroitement liée à la prospérité individuelle et sociale. Toutefois, en raison des incertitudes économiques accrues, notamment la faible croissance continue de l'économie mondiale et les tensions grandissantes au niveau du commerce international, il existe une demande croissante de responsabilité sociale des entreprises.

En septembre 2015, tous les pays membres des Nations Unies ont adopté les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Il s'agit d'objectifs pour le développement durable de la communauté internationale. Les États membres de l'ONU se sont engagés à mettre en œuvre les objectifs définis dans les ODD des Nations Unies d'ici 2030.

Ces 17 objectifs couvrent un large éventail de questions sociales, notamment la polarisation, l'inégalité et la pollution. Les pays, les entreprises et la société civile doivent travailler ensemble pour atteindre ces objectifs.

C'est pourquoi la création de valeur sociale est un sujet particulièrement important pour FORSTER et ses parties prenantes (voir l'analyse de matérialité).

Nos produits, nous permettent d'avoir un impact social indirect particulièrement positif sur la qualité de vie, la sécurité et la santé des personnes. Il convient de souligner notamment la réduction des coûts sociaux en évitant les embouteillages et les accidents (ingénierie du trafic) et la limitation des émissions sonores, réduisant les coûts en matière de santé (protection contre le bruit).

Cependant, l'engagement social (parrainage, formation des jeunes) ainsi que la répartition de 94 % de la valeur ajoutée générée dans l'entreprise aux collaborateurs (salaires et traitements y compris les cotisations de sécurité sociale et les impôts) et à la collectivité (État, parrainage) contribuent également à la création de valeur ajoutée sociale de FORSTER.

Il convient en outre de mentionner que grâce à une initiative lancée avec l'introduction de la gestion de la durabilité, 40 % de nos apprentis sont maintenant des femmes.



Parrainage

Notre objectif est de consacrer chaque année 3 à 6 % de nos bénéficiaires au parrainage dans les domaines social, sportif et culturel. Cet objectif n'a pas pu être réalisé dans le cadre de l'exercice 2022/23.

	Exercice 2022/23		Comparaison avec l'exercice 2021/22	
	en milliers d'euros	En % du bénéfice net d'impôts	en milliers d'euros	En % du bénéfice net d'impôts
Parrainage	37,7	1,9 %	36,2	7,2 %



Forster Go ! (corps et esprit)

En juillet 2023, l'application Forster Go ! a été lancée, ainsi que le programme Forster FIT pour nos collaborateurs. Il s'agit d'une approche holistique (corps et esprit) du développement du personnel. Des mesures de qualification et des programmes visant à améliorer la santé de nos collaborateurs y sont proposés (par ex. activités sportives communes, offres sportives à prix réduit, etc.).



Gestion de la diversité

Une grande diversité de personnes travaillent chez Forster. Des personnes de cultures différentes, d'âges différents et, grâce à nos efforts, de plus en plus de jeunes et de femmes. Cela se reflète également au niveau de nos indicateurs de personnel :

1. Total des employés

	Quantité		Sexe		
		%	h	f	en %
Nombre total d'employés à temps plein :	524	84 %	393	131	25 %
Nombre total d'employés à temps partiel :	69	11 %	5	64	93 %
Employés en retraite partielle :	19	3 %	13	6	32 %
Apprentis :	10	2 %	6	4	40 %
<b>Total :</b>	<b>622</b>	<b>100 %</b>	<b>417</b>	<b>205</b>	<b>33 %</b>

2. Heures moyennes de formation et de formation continue

COL :

Cadres dirigeants		Salariés		Ouvriers	
de sexe masculin	de sexe féminin	de sexe masculin	de sexe féminin	de sexe masculin	de sexe féminin
300	0	7	0	5	0

FVT, FIT, FOM:

Cadres dirigeants		Salariés		Ouvriers	
de sexe masculin	de sexe féminin	de sexe masculin	de sexe féminin	de sexe masculin	de sexe féminin
30	28	23,5	22,8	28,4	27,6

3. Structure par âge des collaborateurs :

COL :

	% de collaborateurs		% de collaborateurs < 30		% de collaborateurs 30-50		% de collaborateurs > 50	
	h	f	h	f	h	f	h	f
<b>TOTAL</b>	<b>89 %</b>	<b>11 %</b>	<b>11 %</b>	<b>0 %</b>	<b>43 %</b>	<b>6 %</b>	<b>34 %</b>	<b>6 %</b>

FVT, FIT, FOM:

	% de collaborateurs		% de collaborateurs < 30		% de collaborateurs 30-50		% de collaborateurs > 50	
	h	f	h	f	h	f	h	f
<b>Forster Verkehrs- und Werbetechnik</b>	64 %	36 %	10 %	7 %	33 %	17 %	21 %	12 %
<b>Forster Industrietechnik</b>	91 %	9 %	24 %	4 %	36 %	0 %	31 %	5 %
<b>Forster Metallbau</b>	62 %	38 %	7 %	2 %	34 %	22 %	21 %	14 %
<b>TOTAL</b>	<b>66 %</b>	<b>34 %</b>	<b>10 %</b>	<b>4 %</b>	<b>34 %</b>	<b>18 %</b>	<b>22 %</b>	<b>12 %</b>

Les chiffres clés de la formation et de la formation continue, notamment, montrent que les mesures de prévention de la discrimination que nous avons mises en place dans le cadre de la gestion de la diversité sont efficaces. Indépendamment de leur poste dans l'entreprise et de leur sexe, tous les collaborateurs de Forster reçoivent des investissements à peu près égaux dans leur formation initiale et continue.

## ANALYSE DE LA VALEUR AJOUTÉE



Une analyse de la valeur ajoutée a été réalisée pour l'ensemble du groupe de sociétés. Les pourcentages se rapportent à la performance opérationnelle.

	Exercice 2022/23		Comparaison avec l'exercice 2021/22	
	en milliers d'euros	en %	en milliers d'euros	en %
<b>Détermination de la valeur ajoutée</b>				
<b>+ performance opérationnelle</b>	120 414	100 %	109 645	100 %
<b>- Coût des matériaux</b>	65 354	54 %	57 858	53 %
<b>- Amortissement</b>	3 167	3 %	3 317	3 %
<b>Autres dépenses</b>	8 477	7 %	8 688	8 %
<b>Création de valeur</b>	<b>43 415</b>	<b>36 %</b>	<b>39 783</b>	<b>36 %</b>

Détermination de la répartition de la valeur ajoutée	en milliers d'euros	en %	en milliers d'euros	en %
a. Collaborateurs	41 020	94,5 %	39 280	98,7 %
b. Pays	402	0,9 %	3	0,0%
c. Propriétaire	1 994	4,6 %	500	1,3 %

L'analyse montre que plus de 94 % de la valeur ajoutée générée dans l'entreprise est répercutée sur les employés (y compris les cotisations salariales et les impôts) et que moins de 5 % ont été attribués aux propriétaires/sociétés en tant que résultat de l'entreprise.

Tous les chiffres proviennent des états financiers annuels audités de l'exercice 2022/23 et des données de la comptabilité financière auditée en interne.

Dans l'ensemble, l'analyse de la valeur ajoutée montre que le groupe FORSTER répartit la valeur ajoutée équitablement et contribue ainsi à rendre la société plus juste, à empêcher les inégalités et les relations de travail précaires (rémunération suffisante) et à obtenir une croissance économique durable.

## AUTRES CHIFFRES CLÉS



### Nos relations avec les clients et les fournisseurs

85 % de nos ventes sont réparties sur 3 marchés principaux : l'Autriche, l'Allemagne et la Suisse. Le reste du chiffre d'affaires est réalisé en Europe, en Amérique du Nord et en Australie.

En matière de responsabilité sociale, il convient également de noter que 98,9 % de notre chiffre d'affaires est généré dans des pays classés dans le quartile supérieur de l'indice de liberté humaine (HFI) ; cela signifie que ces pays peuvent être considérés sans risque en ce qui concerne la violation des droits de l'homme.

En termes de valeur d'achat, nous achetons 91 % de nos biens et services dans des pays classés dans les deux quartiles les plus élevés de l'indice de liberté humaine (HFI). Cette proportion devrait augmenter pour atteindre un ordre de grandeur similaire à celui des ventes au cours des deux prochaines années.

## ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



Depuis 2020, nous sommes membres du Pacte mondial des Nations Unies. Nous nous engageons ainsi à respecter les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies et à soutenir les Objectifs de développement durable des Nations Unies. Conformément à cet engagement, nous devons publier une fois par an un rapport sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de ces principes au sein de notre entreprise.

Dans la suite de ce rapport, nous présentons les dix principes dans les quatre domaines « Droits de l'homme », « Travail », « Environnement » et « Anti-corruption », ainsi que la manière dont nous les mettons en œuvre chez FORSTER.





DROITS DE L'HOMME



Principes du PMNU	1- Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits de l'homme proclamés au niveau international ; et
	2- veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Focus	A.2.7 Principes et droits fondamentaux au travail
	Obligation de diligence
	Discrimination et groupes vulnérables
	Droits civils et politiques
	Droits économiques, sociaux et culturels

Politiques et procédures

FORSTER est déterminée à garantir les droits des travailleurs. Nous promovons la sécurité, le bien-être et la sûreté de nos collaborateurs dans le cadre de notre système certifié de gestion de la santé et de la sécurité au travail (ISO 45001).

Nous veillons à ce que toutes nos entreprises et tous les acteurs de notre chaîne d'approvisionnement prennent en compte et respectent et droits de l'homme. À cette fin, nous avons mis en place un Code de conduite obligatoire pour tous les fournisseurs de FORSTER, ainsi que pour nous et nos collaborateurs. Nous avons mis en place un programme de participation des collaborateurs qui, grâce à diverses méthodes de rétroaction, aide nos collaborateurs à participer au développement de notre entreprise. Ces méthodes de rétroaction comprennent un processus d'amélioration continue, ainsi que la possibilité pour nos collaborateurs de créer des groupes de travail sur des sujets pertinents pour eux pendant leur temps de travail et de mettre en œuvre des projets avec eux de manière indépendante. Par exemple, un groupe de travail a été créé pour introduire des « aliments sains et durables » dans les cantines ou pour améliorer l'offre de formation interne des collaborateurs.

Cette rétroaction nous aide à résoudre les problèmes, à améliorer encore plus nos processus et à améliorer notre performance globale en matière de durabilité. Tous les collaborateurs sont traités avec dignité et respect. Nous veillons à l'inclusion et prenons diverses mesures pour réduire les inégalités, conformément à l'objectif 10 des ODD (réduction des inégalités). Nous accueillons et prenons en compte les différences, car nous pensons qu'elles constituent notre meilleure chance de nous améliorer. Nos programmes de développement du personnel offrent des possibilités de développement professionnel et personnel.

Nous accordons également des réductions et un soutien financier à nos collaborateurs pour l'éducation et la recherche. Afin d'exploiter le potentiel des jeunes, nous travaillons en collaboration avec d'autres instituts pour autonomiser les femmes grâce à la formation technique et leur permettre de contribuer aux flux de revenus actifs de l'économie. Notre philosophie d'entreprise d'inclusion et de diversité repose sur le principe selon lequel il convient de garder les meilleurs talents. Ceci a un impact significatif sur la croissance de notre entreprise.

Nous veillons à ce que le sujet des droits de l'homme s'applique également à tout nouveau marché d'approvisionnement ou de clients dans le cadre de notre système de gestion du développement durable conformément à l'ONR 192500. Nous garantissons ainsi que des dispositions ont été prises au sein de notre entreprise afin d'éviter toute complicité dans des violations des droits de l'homme.



TRAVAIL



Principes du PMNU	3- Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
	4- l'élimination de toutes les formes de travaux forcés ;
	5- l'abolition effective du travail des enfants ; et
	6- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de travail.

Focus	Développement humain
	Santé et sécurité sur le lieu de travail
	Conditions de travail et protection sociale
	Dialogue social et participation
	Relations entre employeurs et employés

### Politiques et procédures

FORSTER est clairement opposée à toute forme de violence et de travail forcé. Notre rejet s'étend également aux prisons, à la traite des êtres humains, au travail forcé et à toutes les autres formes d'esclavage. En outre, nous organisons des séances de formation et d'éducation sur des sujets tels que l'éthique, la discrimination, le harcèlement et d'autres sujets similaires dans toute notre sphère d'influence. Nous garantissons les soins de santé de nos collaborateurs. Nos collaborateurs reçoivent des soins de santé (fruits frais gratuits, nourriture saine et durable à la cantine). Nous révisons et mettons à jour régulièrement notre Code de conduite. Nous nous opposons fermement à toute discrimination sur le lieu de travail et dans toutes nos chaînes d'approvisionnement. Nous nous concentrons sur le développement humain de nos collaborateurs et leur offrons une éducation de toutes les formes. Nous nous engageons à respecter les normes internationales les plus strictes en matière de sécurité au travail. Nous respectons le droit d'exprimer son opinion ; c'est pourquoi nos équipes de direction, nos collaborateurs et toutes les autres parties prenantes disposent d'un mécanisme précis d'échange de commentaires. Lors de nos réunions hebdomadaires, mensuelles et annuelles, tous les collaborateurs ont le droit de s'exprimer librement et de participer à la prise de décision. FORSTER soutient également le droit des collaborateurs à créer un comité d'entreprise et collabore avec celui-ci sur tous les aspects du développement du personnel et de la sécurité au travail. Ces mesures sont regroupées dans le cadre de notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail et renforcent la cohésion et la confiance de notre personnel. Nous fournissons des équipements de sécurité à tous les collaborateurs et effectuons régulièrement une analyse complète des risques pour leur santé et leur sécurité. FORSTER exige également contractuellement que les sous-traitants respectent les règlements en matière de sécurité au travail ; nous le vérifions sur le plan organisationnel dans le cadre de notre système de gestion intégré.



ENVIRONNEMENT

ENVIRONNEMENT



Principes du PMNU	7- Les entreprises doivent soutenir une approche préventive dans la gestion des problèmes environnementaux ;
	8- prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale ; et
	9- encourager l’élaboration et la diffusion de technologies plus écologiques.

Zones de mise au point	Prévention de la pollution
	Utilisation durable des ressources
	Atténuation du changement climatique et adaptation à celui-ci
	Protection de l’environnement et de la biodiversité et restauration des habitats naturels

Politiques et procédures

FORSTER est consciente de l’impact environnemental de ses activités. C’est pourquoi nous avons mis en place un système de gestion environnementale conforme à la norme ISO 14001 au sein de notre entreprise. Nous sommes déterminés à réduire l’empreinte carbone de nos produits tout au long de leur cycle de vie en économisant l’énergie, en utilisant de l’énergie verte et en améliorant continuellement la performance environnementale de notre production, ainsi qu’en adoptant une approche régionale concernant notre politique d’approvisionnement.

Nous ne pouvons réaliser toutes ces initiatives qu’en formant nos collaborateurs en conséquence et en veillant au respect des règlements. C’est pourquoi nous formons continuellement nos collaborateurs en matière d’économie d’énergie, de stratégies d’atténuation du changement climatique et d’utilisation responsable des matériaux. Les progrès au niveau de la mise en œuvre de ces initiatives sont suivis par diverses vérifications internes et externes, ainsi que par nos indicateurs environnementaux dans le cadre de notre système de gestion intégré.



**ANTI-CORRUPTION ET CONFORMITÉ**



<b>Principe du PMNU</b>	<b>10- Corruption</b> (les entreprises doivent lutter contre toutes les formes de corruption, y compris l’extorsion et les pots-de-vin).
-------------------------	--

<b>Zones de mise au point</b>	Concurrence équitable
	Conditions de travail et protection sociale
	Lutte contre la corruption
	Respect des droits de propriété
	Marketing équitable, informations factuelles et impartiales et pratiques contractuelles équitables
	Participation de la communauté
	Emploi et relations de travail

**Politiques et procédures**

FORSTER s’engage à traiter uniquement avec des parties prenantes respectant les normes environnementales, sociales et éthiques de l’entreprise. Notre Code de conduite des fournisseurs, notre politique en matière de ressources humaines et nos politiques en matière de traite des êtres humains et d’esclavage informent nos parties prenantes de nos exigences. Nous suivons une politique d’approvisionnement responsable. Grâce à des accords individuels, nous veillons à ce que tous nos fournisseurs respectent les lignes directrices suivantes :

- mettre en œuvre des processus d’affaires éthiques et conformes aux lois applicables ;
- garantir un approvisionnement responsable à l’aide de vérifications, d’enquêtes et de certifications effectuées par des tiers ;
- respecter les droits de l’homme, garantir la santé et la sécurité des travailleurs, abolir le travail des enfants, traiter les collaborateurs équitablement conformément à toutes les lois pertinentes.

La performance des collaborateurs de FORSTER s’est améliorée au fil des ans. L’amélioration de la performances résulte de l’existence d’un ensemble complet de stratégies que nous utilisons pour former notre personnel de différentes manières. FORSTER met à la disposition de nos collaborateurs les ressources éducatives les meilleures et les plus avancées. L’échange de connaissances entre les collaborateurs favorise davantage l’expérience d’apprentissage entre eux. Nous croyons en une approche intégrée et ouverte entre les collaborateurs.

Nous tenons des réunions de gestion avec la participation de notre propriétaire ; en tant que responsable de notre système de gestion de la durabilité, de la qualité, de l’environnement, de la sécurité au travail et de la santé, il est un pilier de la mise en œuvre et de la réalisation de notre responsabilité sociale ; nous organisons également des réunions hebdomadaires entre les dirigeants afin d’améliorer continuellement la performance en matière de durabilité. Cette mise en réseau crée des synergies et un sentiment de responsabilité personnelle entre les collaborateurs. Nous sommes fortement convaincus que nous affinerons nos politiques dans les années à venir et que nous nous efforcerons de prendre des mesures susceptibles d’accroître l’impact de notre entreprise sur l’amélioration de la durabilité et de l’environnement. Nous nous fixons des objectifs ambitieux et définissons les stratégies appropriées pour les atteindre.

## Objectifs dans notre système de gestion du développement durable



Dans le cadre de notre système de gestion intégré conformément aux normes ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 et ONR 192500 (ISO 26000), nous nous fixons des objectifs ambitieux dans les domaines de l'environnement, de l'énergie, de la sécurité au travail, de la protection de la santé et de la durabilité et nous les surveillons en permanence à l'aide d'indicateurs. Voici la liste de nos objectifs et de leur statut actuel :

Environnement	Énergie	Sécurité au travail + santé	Durabilité	Objectif	Réalisation de l'objectif
x	x		x	Réduction de la consommation de gaz grâce à des projets concrets	atteint
x	x		x	Réduction de la consommation d'électricité grâce à des projets concrets	atteint
x	x		x	Réduction de la consommation de carburant par kilomètre parcouru	non atteint
x			x	Réduction des déchets contenant des solvants	atteint
x			x	Réduction des matériaux d'emballage grâce à des projets concrets	atteint
		x	x	Réduction des accidents du travail	atteint
		x	x	Réduction des jours d'absence par collaborateur	atteint
x		x	x	Réduction des substances dangereuses	non atteint
			x	Engagement social (en % du résultat d'exploitation)	non atteint
			x	Répartition équitable de la valeur ajoutée (> 95 % pour les collaborateurs)	non atteint
x			x	Réduction des émissions de CO <sub>2</sub> (bilan CO <sub>2</sub> de l'ensemble de l'entreprise, champ d'application 3)	atteint
			x	Respect de toutes les exigences relatives à la conformité	atteint
x	x	x	x	Évaluation des fournisseurs (100 % sur la conformité RSE)	atteint

En ce qui concerne les objectifs non atteints, des mesures ont été prises dans le système de gestion intégré afin d'atteindre les objectifs l'année prochaine.