



NTN Transmissions Europe

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



©
M
err
y /
Un
spl
as
h

Année fiscale 2024

Du 01 avril 2024 au 31 mars 2025

La déclaration de la performance extra-financière de la société NTN Transmissions Europe Allonnes et de sa filiale NTN Transmissions Europe Crézancy a été établie conformément aux articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Pour rappel, la Déclaration de Performance extra-financière remplace depuis l'été 2017 l'ancien rapport RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Les informations portent sur FY 2024 (*01 avril 2024 au 31 mars 2025*)

NTN Transmissions Europe
Société anonyme au capital de
39.988.327,44 euros
R.C.S. n° 421 162 751 Le Mans
Zone Artisanale des Trémelières
Communauté Urbaine du Mans
72704 ALLONNES Cedex

Sommaire

PRESENTATION DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE & SON POSITIONNEMENT AU SEIN DU GROUPE NTN	6
1. PRÉSENTATION DE NTN CORPORATION.....	7
2. PRÉSENTATION DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE.....	9
3. HISTORIQUE DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE	10
4. Présentation produit	11
5. GOUVERNANCE	13
a. L'organigramme des différentes organisations :.....	14
POLITIQUE & AXES STRATEGIQUES	17
1. PHILOSOPHIE ET VISION DU GROUPE NTN.....	18
6. NOS ENGAGEMENTS.....	20
7. MATERIALITÉS ET STRATÉGIE ESG DU GROUPE NTN	22
8. MODÈLE D'AFFAIRES DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE	23
9. Tendances & facteurs d'influence de notre modèle d'affaires	24
10. POLITIQUE GÉNÉRALE DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE	25
11. PLAN DE RÉORGANISATION FY25-FY27	27
LES ENJEUX DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE.....	28
1. Sélection des indicateurs.....	29
1. Santé & Sécurité au Travail (S&ST)	32
a. Accidentologie	35
b. Dialogue sécurité & Code 99	36
c. Prévention des risques de harcèlement.....	36
d. Réalisation d'un mois dédié à la santé et la sécurité	37
e. Accueil sécurité.....	38
f. Création d'un Pole de formation Sécurité – « Dojo Sécurité »	38
g. Sécurité des personnes dans nos bâtiments & en extérieur.....	38
h. L'ergonomie.....	39
i. Amélioration des conditions de travail.....	40
j. Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	43
k. Prévention, information et sensibilisations.....	43

l.	Promotion de l'activité physique et sportive	43
m.	Don du sang	44
n.	Lutte contre la précarité alimentaire	46
o.	Lutte contre le gaspillage alimentaire	46
p.	Respect du bien-être animal	46
q.	Plan de réorganisation CAP2027 et Santé & Sécurité au Travail.....	47
r.	Lien entre l'entreprise & la Nation	49
s.	Lien entre l'entreprise et l'armée.....	49
2.	Ressources Humaines (RH).....	50
3.	DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN.....	52
a.	Évolution interne	52
b.	People review Cadre.....	53
c.	Entretiens de carrière	54
d.	Intégration des collaborateurs	55
e.	Respect strict des règles éthiques	55
f.	Relations avec les partenaires sociaux.	57
g.	Qualité de vie & conditions de travail	58
h.	Implication des salariés	58
i.	Une communication interne au service de notre performance.....	59
4.	EMPLOYABILITÉ	62
a.	Soutiens des générations futures	62
b.	Développement CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) & formation certifiante	64
5.	DIVERSITÉ ET INCLUSION.....	65
a.	Index égalité professionnelle hommes / femmes	66
b.	Obligation d'emploi de travailleurs handicapés.....	67
6.	ETHIQUE DES AFFAIRES	68
a.	Respect strict des règles éthiques	68
b.	Réduire les impacts de nos activités.....	70
7.	EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE	75
8.	PRESERVATION DES RESSOURCES	82
9.	TRAITEMENT DES DÉCHETS	85
10.	INTEGRATION DE LA BIODIVERSITE	87
11.	D'une DPEF vers un CSRD	88



En route vers un monde «NAMERAKA»

La prise de conscience des enjeux climatiques, de la préservation des ressources et de la qualité de vie au travail s'est encore intensifiée en 2024. Face à ces défis, NTN Transmissions Europe poursuit sa transformation pour répondre aux attentes de ses collaborateurs, clients, partenaires et actionnaires, tout en s'inscrivant dans une trajectoire ambitieuse de neutralité carbone.

Notre entreprise s'engage résolument à atteindre la neutralité carbone d'ici 2040 sur l'ensemble de ses émissions : scopes 1, 2 et 3. Cela implique non seulement la réduction directe de nos émissions, mais aussi l'intégration de technologies innovantes et la mobilisation de notre écosystème de fournisseurs dans une démarche collective de décarbonation.

Parmi les actions concrètes engagées ou poursuivies en 2024 :

- Le déploiement de solutions techniques sobres en énergie et en eau, comme les refroidisseurs adiabatiques et les ombrières photovoltaïques.
- La généralisation des éclairages LED et l'optimisation énergétique de nos sites, notamment via la certification ISO 50001.
- L'accompagnement de nos fournisseurs dans l'évaluation et la réduction de leur empreinte carbone.
- Le développement de produits à haute efficacité énergétique pour les véhicules hybrides et électriques.

En parallèle, nous renforçons notre politique QVCT et investissons dans l'ergonomie des postes de travail, convaincus que le bien-être au travail est un levier essentiel de performance durable.

Cette dynamique s'appuie sur l'engagement de nos équipes, la richesse de leurs idées et le soutien de notre actionnaire. Ensemble, nous construisons un avenir plus harmonieux, plus sobre, plus « NAMERAKA ».

Sébastien Nicolaux
Directeur Général
NTN Transmissions Europe



PRESENTATION DE
NTN TRANSMISSIONS
EUROPE & SON
POSITIONNEMENT AU
SEIN DU GROUPE NTN

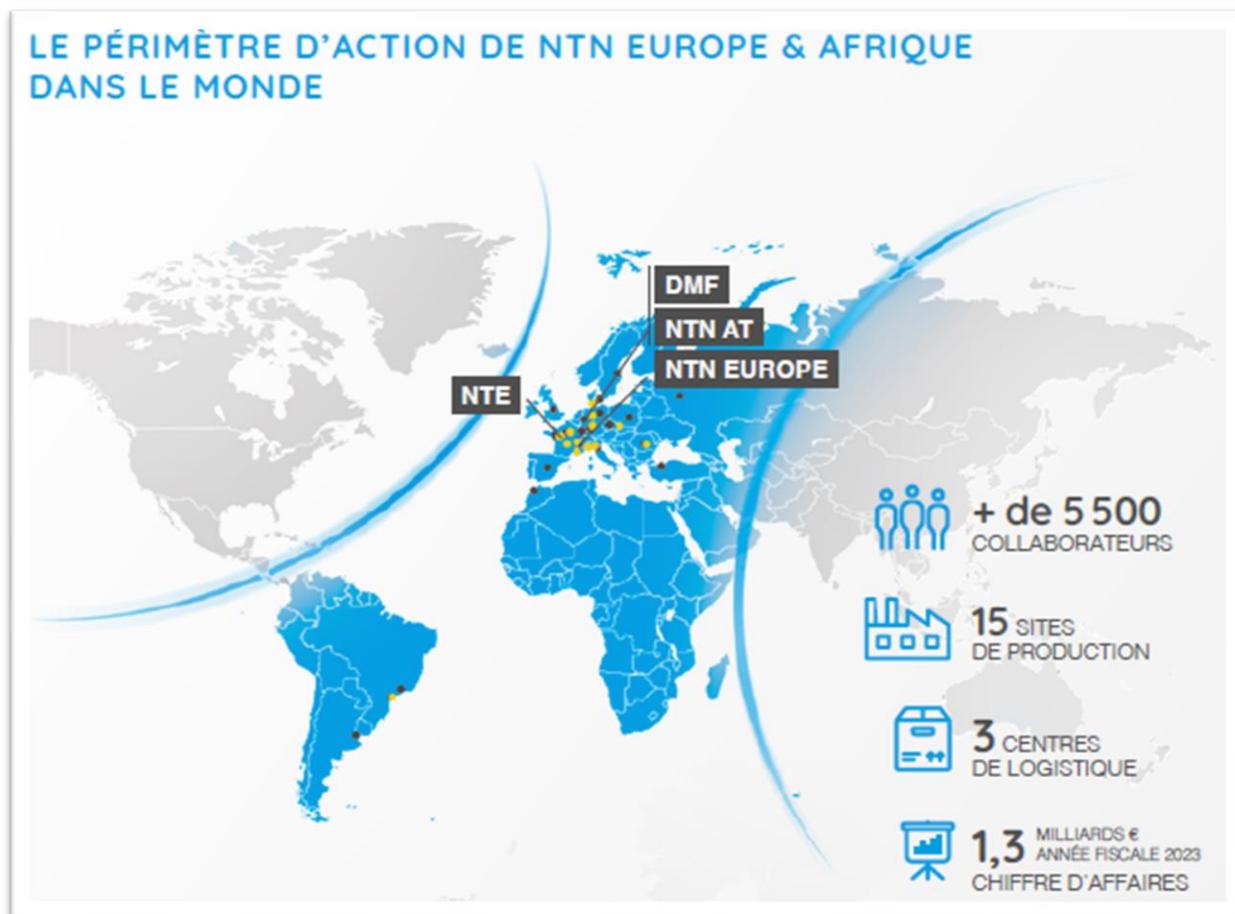
1. PRÉSENTATION DE NTN CORPORATION

NTN Corporation (New Technology Network) est l'un des leaders mondiaux en tant que concepteur, développeur et fabricant de roulements, de modules linéaires, de transmissions (CVJ = CONSTANT VELOCITY JOINT), de galets de distribution et de pièces de suspension et fournisseur de services. NTN Corporation est présent sur tous les marchés de l'industrie, de l'automobile et de l'aéronautique. Les produits sont commercialisés sous les marques NTN, BCA, BOWER et SNR.

Le Groupe NTN bénéficie d'une présence mondiale, avec 72 sites de productions dans 14 pays, des antennes commerciales et de nombreux bureaux d'études.



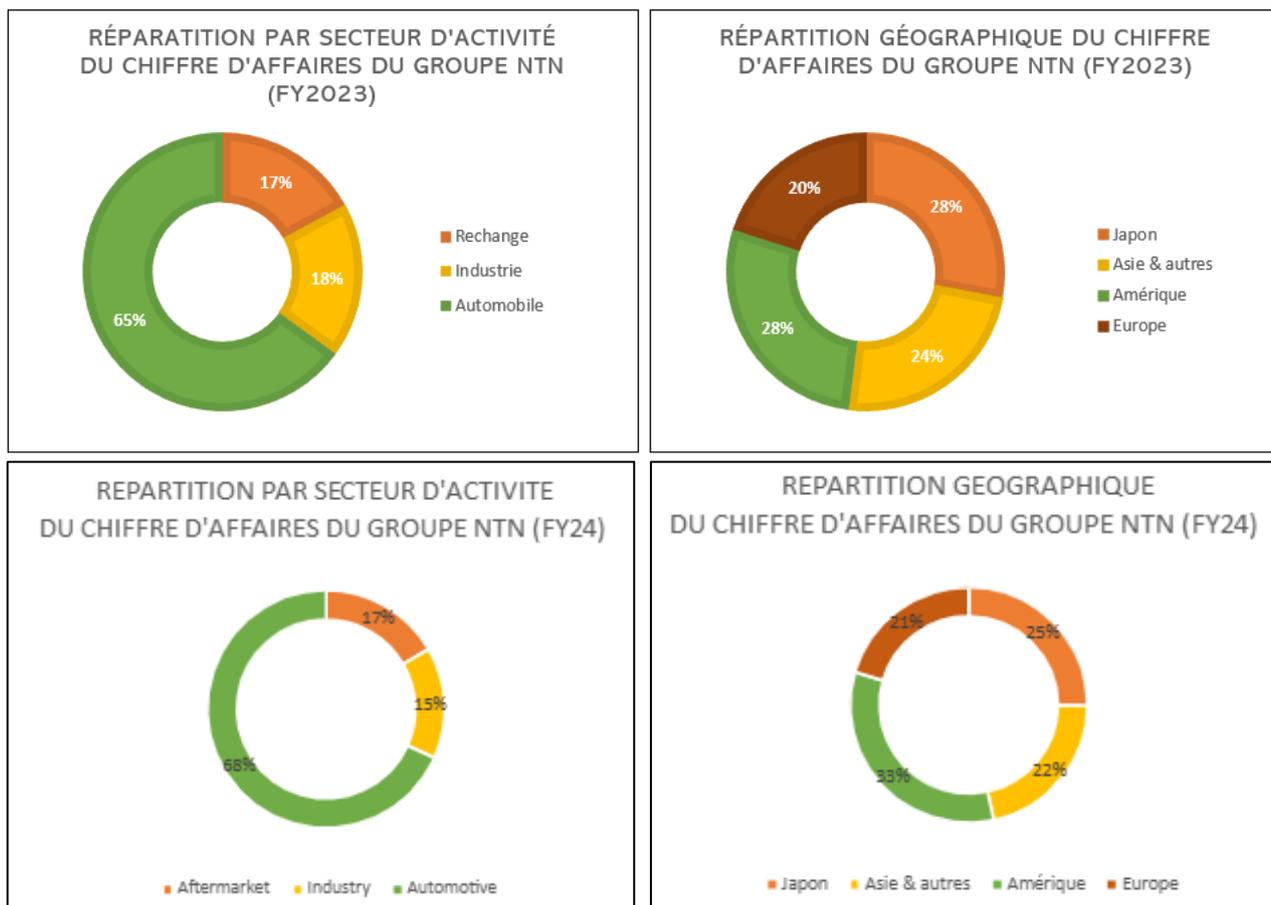
Une présence renforcée sur le périmètre Europe :



Et plus particulièrement en France :



La répartition du chiffre d'affaires du groupe NTN :



2. PRÉSENTATION DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE

NTN Transmissions Europe, filiale à 100% de NTN Corporation, a un site de production à Allonnes dans la Sarthe. La société intègre également des bureaux administratifs et une Direction R&D.

NTN Transmissions Europe, dont l'actionnaire principal est NTN Corporation, a pour principaux clients les constructeurs automobiles de rang 1, son activité visant le secteur Automobile 1ère Monte, avec une concurrence forte (GKN, Neapco, IFA, Nexteer etc...).

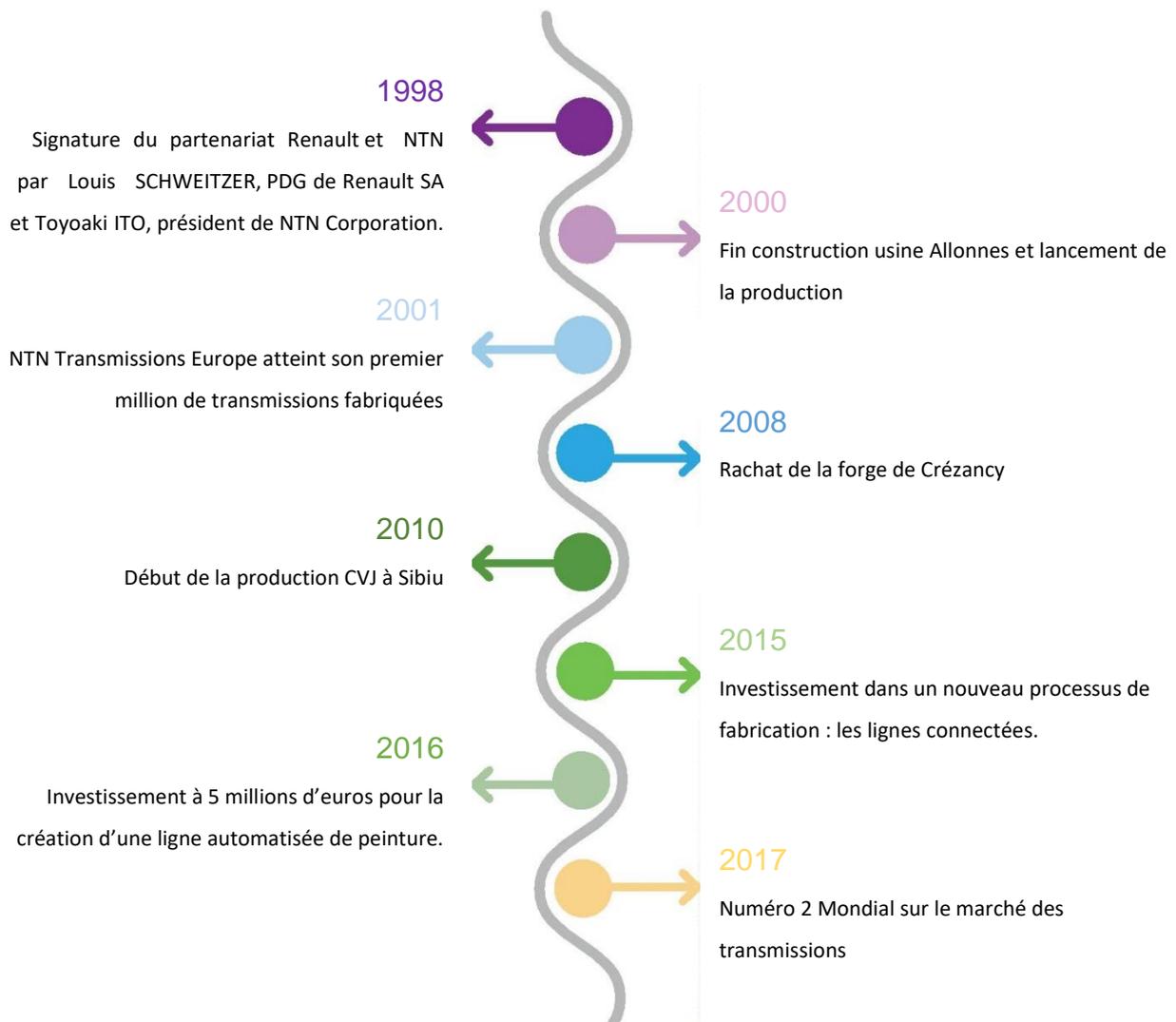
La composante principale d'une transmission étant l'acier, la société est très impactée par les fluctuations de prix de cette matière.

NTN Transmissions Europe détient elle-même une filiale à 100%, [NTN Transmissions Europe Crézancy](#), son fournisseur principal, installée dans l'Aisne (02) et fabricant de pièces forgées.



La clientèle de **NTN Transmissions Europe** est localisée en Europe de l’Ouest et en Europe de l’Est. Ainsi la société fait appel à une activité de sous-traitance en Roumanie, auprès de **NTN-SNR Rulmenti à Sibiu**, permettant de proposer des activités d’usinage et d’assemblage plus proches des marchés de l’Est.

3. HISTORIQUE DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE

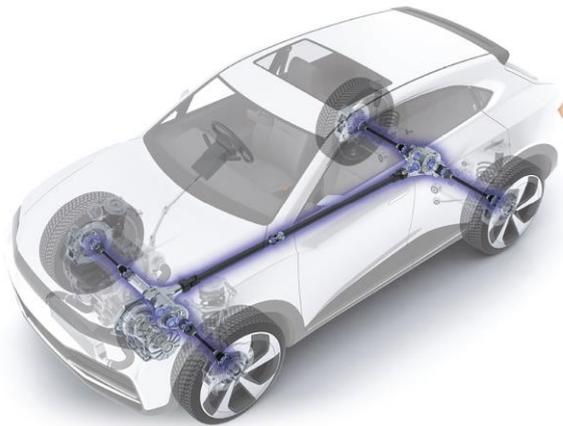


Effectifs au 31 mars 2025

Effectifs du Groupe NTN	21 996 personnes
Effectifs NTN TE Allonnes (CDD & CDI)	604 personnes
Effectifs NTN TE Crézancy (CDD & CDI)	104 personnes

4. PRÉSENTATION PRODUIT

L'entreprise conçoit, usine et assemble des composants de transmission mécanique à destination de l'industrie automobile, pour des clients constructeurs ou équipementiers de rang 1. Ces pièces sont essentielles au fonctionnement des systèmes de propulsion, qu'il s'agisse de véhicules thermiques, hybrides ou, de plus en plus, de motorisations électrifiées.



Les produits fabriqués comprennent principalement des bols (élément côté roue), arbres et tulipes (élément entrant dans la boîte de vitesse). Ces pièces sont réalisées à partir de barres ou de pièces forgées, et font l'objet de process industriels complexes :

Usinage de précision, à sec ou sous lubrification optimisée, avec des tolérances serrées sur les dimensions, la concentricité ou l'état de surface.

Roulage à froid pour la formation des dentures, garantissant une excellente tenue mécanique et une transmission silencieuse.

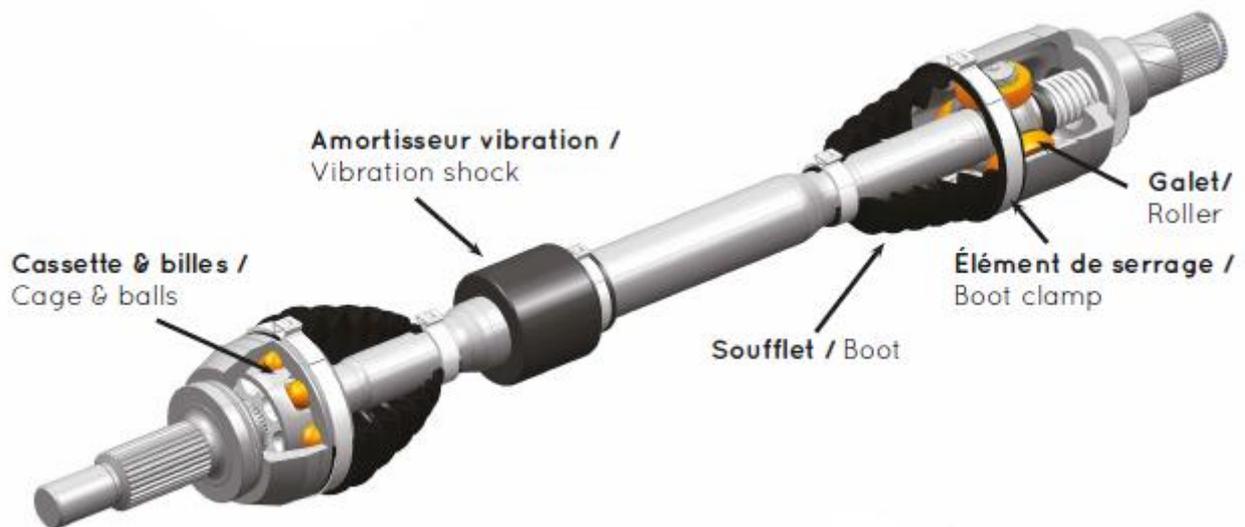
Traitement thermique par induction, avec trempe et revenu localisés, pour une résistance accrue à l'usure et à la fatigue.

Contrôle destructif & non destructif, mesure dimensionnelle automatisée, et traçabilité assurée tout au long de la chaîne de production.

Les produits livrés répondent à des standards qualité élevés (ex. : ISO TS, IATF), intégrant des exigences croissantes en termes de durabilité, de réduction de poids, et de performance énergétique des véhicules.

En anticipation de l'évolution du marché, l'entreprise développe et adapte son savoir-faire pour intégrer des composants compatibles avec les transmissions de véhicules électrifiés (joint à haut rendement, réduction des bruits de fonctionnement, lubrification adaptée aux vitesses plus élevées, etc.).

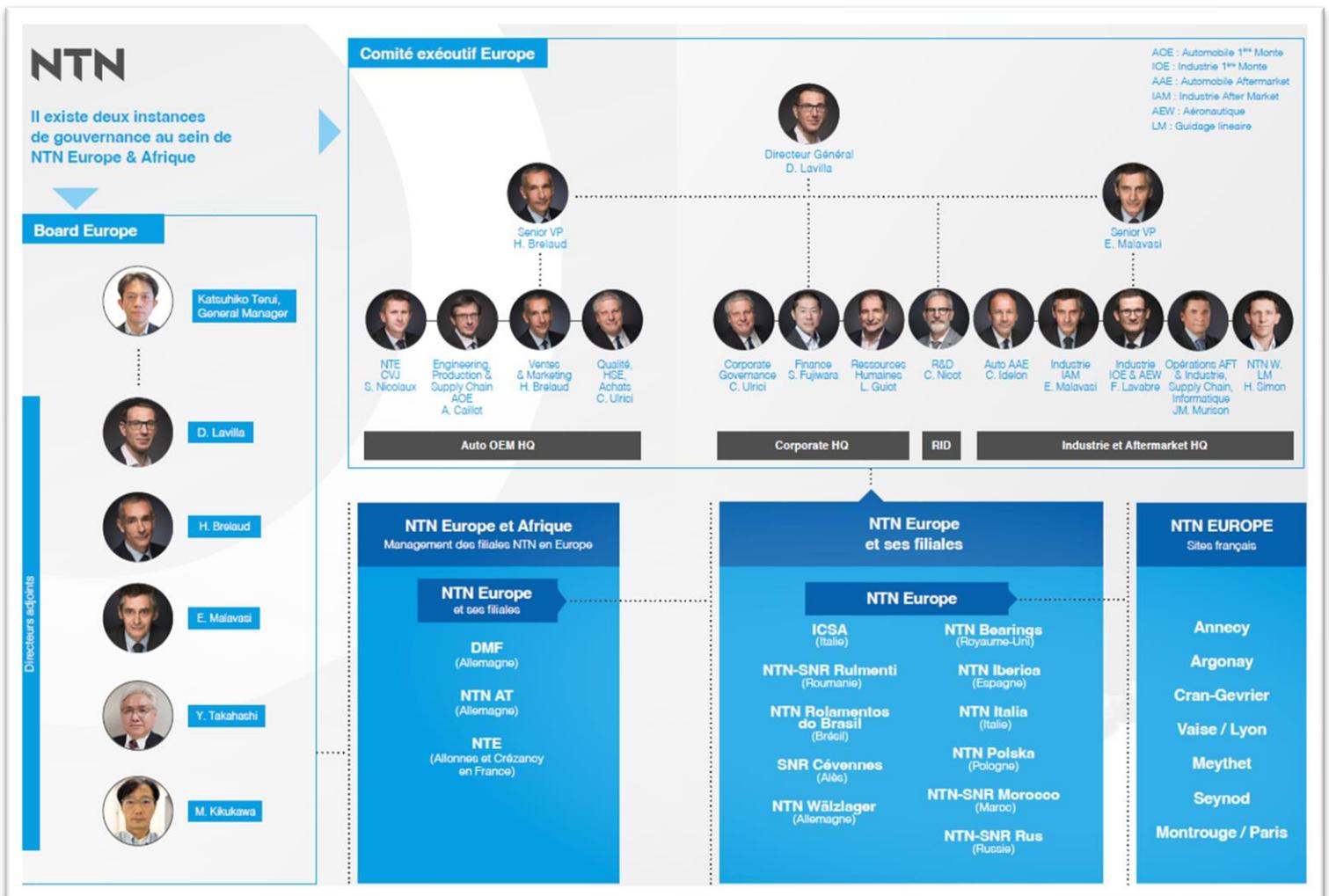
Chaque projet fait l'objet d'une industrialisation dédiée, en lien étroit avec les bureaux d'études clients, afin de garantir robustesse, coût compétitif et conformité aux cahiers des charges spécifiques à chaque plateforme véhicule.



5. GOUVERNANCE

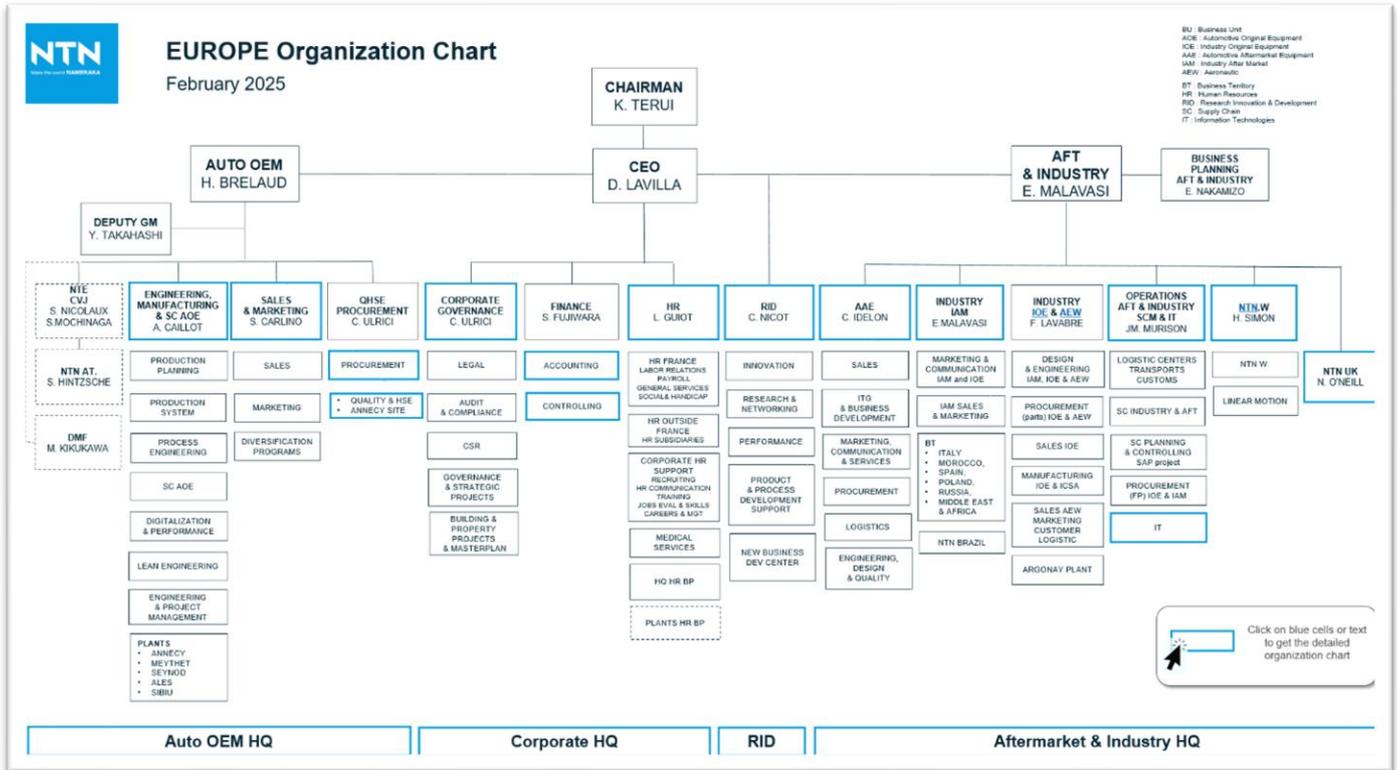
Le renforcement et l'amélioration de la gouvernance du Groupe est l'une de ses principales priorités de gestion. Les mesures ont été prises pour rendre la gestion plus efficace et plus solide, tout en s'efforçant d'accroître la transparence de la gestion en divulguant des informations de manière rapide et précise aux actionnaires et aux investisseurs.

Ci-dessous l'organisation du groupe NTN Europe :

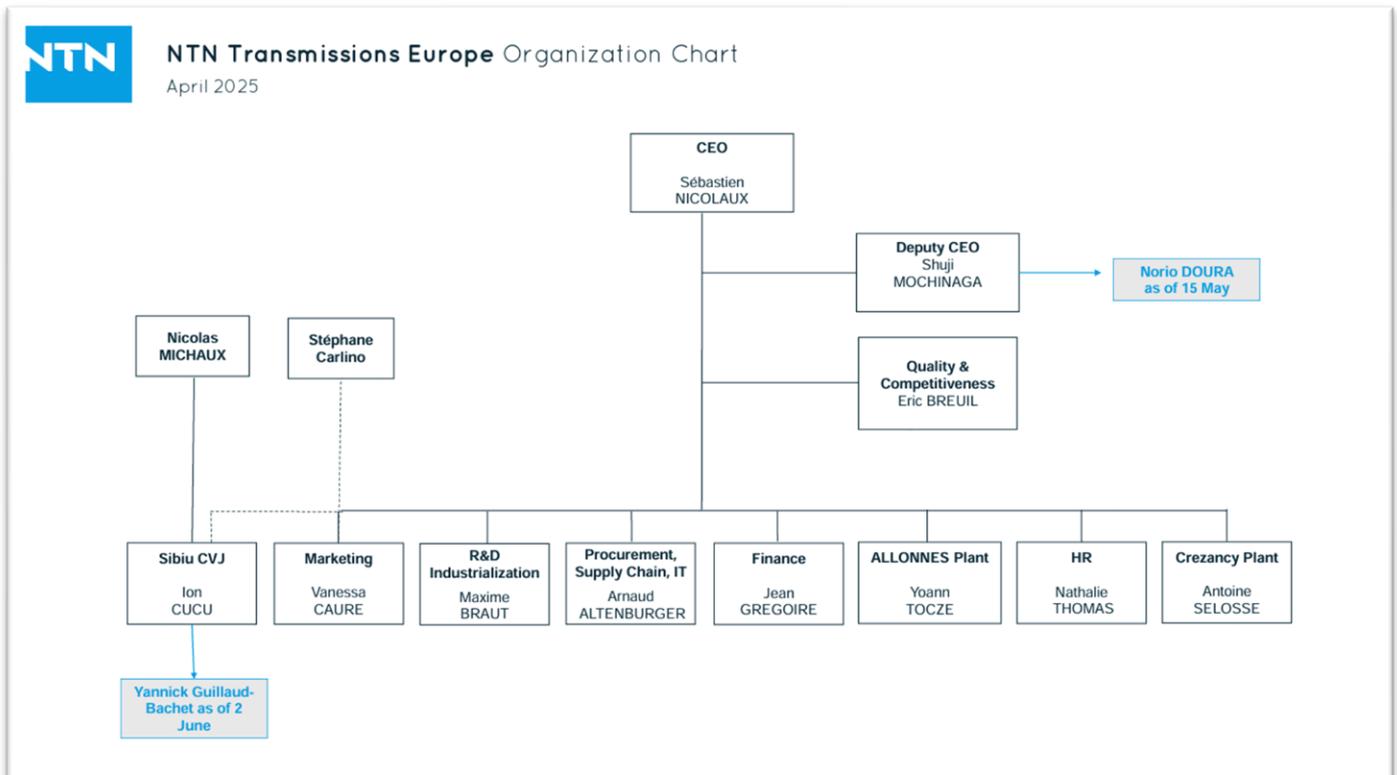


a. L'organigramme des différentes organisations :

Organigramme du groupe NTN en Europe & Afrique :



Et l'organisation du périmètre NTN Transmissions Europe :





Venant de milieux différents, et forts de leurs expériences et compétences diverses, les membres du Conseil de NTN-TE apportent à l'entreprise leur expertise pour l'élaboration de sa stratégie.

Composition du comité au 31 mars 2025

Katsuhiko TERUI	Directeur Général NTN Europe & Afrique
Sébastien NICOLAUX	Directeur Général NTN Transmissions Europe
Hervé BRELAUD	Directeur Général Adjoint NTN Europe
Melinda MATHE	Administratrice
Nobuko NONAMI	NTN Corp
Dominique ROUSSEAU	Représentant CFDT
Romain MENAGE	Représentant CGT
Pascal FROGER	Représentant CFE-CGC

L'ensemble de ces membres se réunit au moins 3 fois par an.

Pour l'année fiscale 2024, le conseil s'est réuni 5 fois aux dates suivantes :

- 30 avril 2024
- 30 juillet 2024
- 27 septembre 2024
- 30 janvier 2025
- 28 mars 2025

POLITIQUE & AXES STRATEGIQUES

1. PHILOSOPHIE ET VISION DU GROUPE NTN

La philosophie du Groupe NTN est de contribuer à la société internationale en créant de nouvelles technologies et en développant de nouveaux produits pour créer une société **NAMERAKA**



NAMERAKA est un mot Japonais, un terme riche, avec une pluralité de sens, que l'on retrouve dans le quotidien et qui donne une certaine vision du monde autour de la fluidité, la douceur, l'harmonie, etc.

Une société **NAMERAKA** est un monde où chacun peut facilement mener une vie saine et épanouissante en harmonie avec la nature

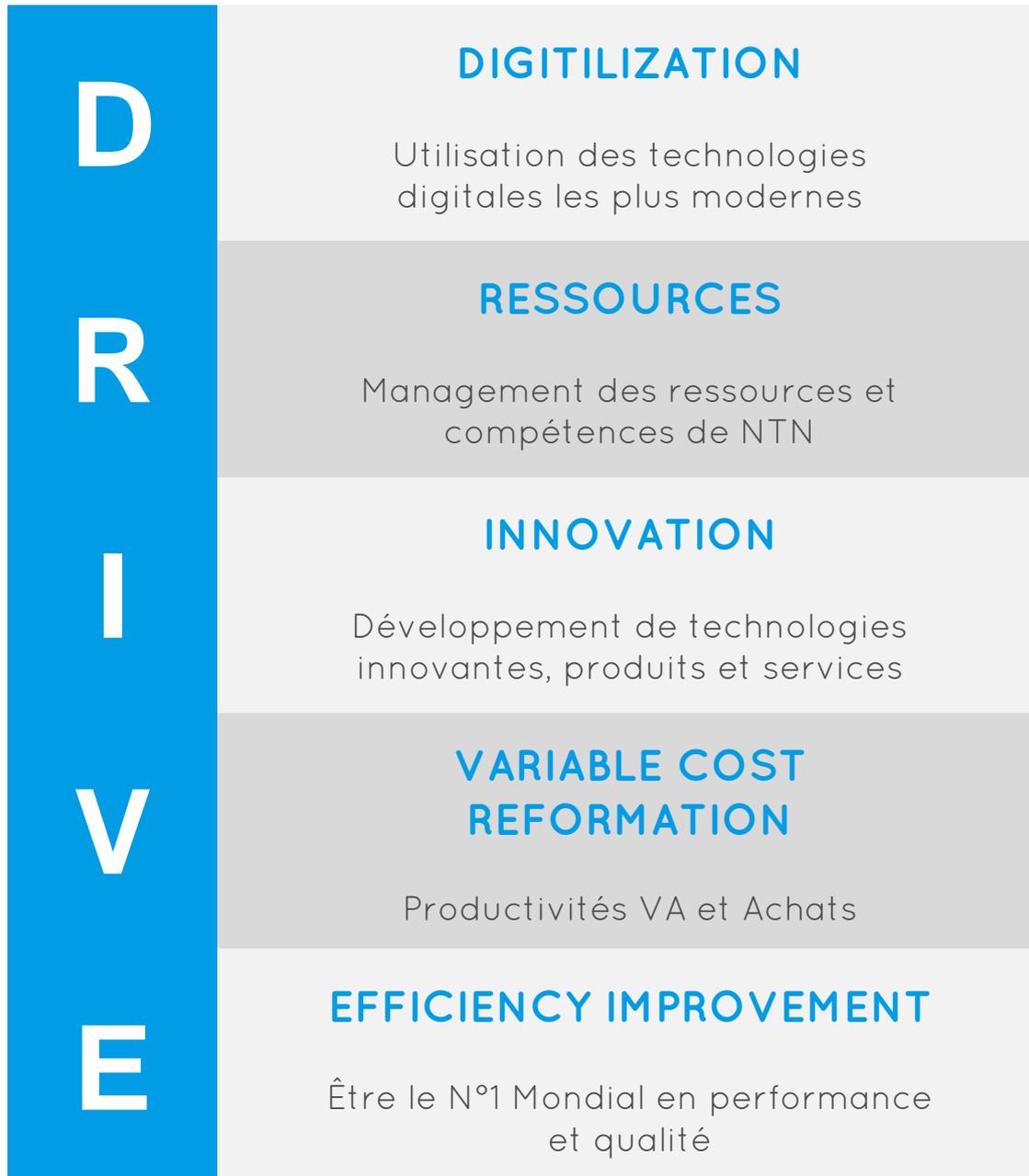
« Contribuer à la Société dans le monde en nous développant harmonieusement avec toutes les parties prenantes. »



Associée à cette philosophie, la vision du groupe NTN est :

- Passer d'une entreprise de production à une entreprise qui vend de la valeur à ses clients aux travers de ses produits et de ses services.
- Répondre aux changements de notre environnement : électrification, 4.0, digital...

Pour cela, le groupe s'appuie sur le plan moyen terme Drive NTN 100 (Avril 2018 à -Mars 2027) organisé autour des 5 axes :



6. NOS ENGAGEMENTS

Sécurité : La sécurité des collaborateurs est une priorité absolue pour notre entreprise. Nous nous engageons à garantir un environnement de travail sûr, à prévenir les accidents et à protéger la santé physique et mentale de chacun. Notre politique Sécurité repose sur une démarche d'amélioration continue, soutenue par l'implication de tous les niveaux hiérarchiques et une culture de la prévention partagée. Des actions concrètes sont mises en œuvre pour sensibiliser, former et responsabiliser l'ensemble du personnel, avec pour objectif le "zéro accident". Cet engagement se traduit également par un suivi rigoureux des indicateurs sécurité et l'analyse systématique des événements afin d'en tirer des enseignements durables.

Satisfaction client : La satisfaction de nos clients est au cœur de notre stratégie de développement. Nous nous engageons à comprendre et anticiper leurs besoins, à leur fournir des produits et services de qualité, et à établir avec eux une relation de confiance durable. Cet engagement se traduit par une écoute active, des échanges réguliers, et une réactivité constante face à leurs attentes. Nous mettons en place des outils de mesure de la satisfaction afin d'identifier les axes d'amélioration et d'adapter en continu nos pratiques. Cette démarche d'amélioration continue vise à renforcer la performance globale de l'entreprise tout en créant de la valeur pour nos clients.

Protection de l'Environnement : Consciente de sa responsabilité envers la planète, notre entreprise place la protection de l'environnement au cœur de sa stratégie. Nous nous engageons à réduire notre empreinte écologique en adoptant des pratiques durables à toutes les étapes de notre activité. Cela inclut l'optimisation de la consommation des ressources, la limitation des émissions de gaz à effet de serre, et la gestion responsable des déchets. Nous investissons également dans des technologies innovantes et des solutions respectueuses de l'environnement pour minimiser l'impact de nos opérations. En impliquant l'ensemble de nos collaborateurs et partenaires dans cette démarche, nous affirmons notre ambition de contribuer activement à la transition écologique.

Ethique : L'éthique constitue un pilier fondamental de notre culture d'entreprise. Nous nous engageons à exercer nos activités avec intégrité, transparence et respect des règles en vigueur, tant sur le plan légal que moral. Cet engagement se traduit par la mise en place de principes de conduite partagés, le respect des droits humains, la lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts et toutes formes de discrimination. Nous veillons à sensibiliser et à former nos collaborateurs aux enjeux éthiques, et à promouvoir un environnement de travail fondé sur la confiance, la responsabilité et l'exemplarité. Cette exigence éthique guide l'ensemble de nos décisions et relations avec nos parties prenantes.

7. MATERIALITÉS ET STRATÉGIE ESG DU GROUPE NTN

Basée sur des valeurs fortes partagées par ses différentes entités et sur la philosophie « Make the world **NAMERAKA** » le groupe NTN Corp a construit sa matrice de matérialité et sa stratégie ESG en s'appuyant sur certains des 17 objectifs de développement durables définis par l'ONU auxquels NTN a adhéré depuis 2015. NTN TE est donc partie prenante dans l'atteinte de ces objectifs.

ENVIRONNEMENT	Contribuer à une société décarbonée	1. Réduire les pertes d'énergie		
		2. Réaliser une société durable en utilisant l'énergie naturelle		
	Atteindre la neutralité carbone	3. Répondre au changement climatique		
	Protection de l'environnement	4. Recyclage des ressources et prévention de la pollution		
SOCIAL	Contribuer à la prospérité	5. Assurer la sécurité et le confort		
		Achats durables	6. Améliorer la fiabilité des produits et des services	
	7. Activités d'achat mettant l'accent sur l'environnement et la société			
	Développement humain	8. Respect des droits de l'homme		
		9. Promouvoir la sécurité et la santé		
		10. Développement des ressources humaines		
11. Promouvoir la diversité				
GOVERNANCE		12. Conformité rigoureuse		
		13. Renforcer la gouvernance		



OBJECTIFS  **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

8. MODÈLE D'AFFAIRES DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE

Étant intégré au groupe NTN, leader Mondial dans ses domaines d'activités, 3ème roulementier global, N°1 mondial du roulement de roue automobile, N°2 mondial pour les joints de transmission, NTN Transmissions Europe crée de la valeur en définissant les applications des produits NTN Corp conçus avec l'ensemble des connaissances et ressources acquises depuis 100 ans.

Cette création de la valeur s'effectue au travers de processus intégrant la R&D, l'industrialisation, la fabrication, le marketing et les achats. Elle s'appuie sur les ressources suivantes :

Ressources humaines :

809 collaborateurs Allonnes & Crézancy
(CDD, CDI, apprentis & intérimaires).

Formation : 1,84% masse salariale

Ressources techniques et intellectuelles

Bureaux d'études : 53 collaborateurs incluant les effectifs de
d'industrialisation centrale dont 4 apprentis.

Service Marketing : 5 collaborateurs

Industrialisation : 28 collaborateurs dont 3 apprentis

Ressources de production

Capacité installée : 90 000 à 100 000
transmissions /semaine

Ressources systèmes

Certifications ISO 14 001, ISO 45 001,
ISO 50 001 et ISO9001/TS 16949

Le modèle d'affaires de l'entreprise repose sur un capital humain expérimenté, un savoir-faire industriel reconnu dans l'usinage de précision et une maîtrise des procédés spécifiques tels que le roulage, le traitement thermique par induction ou encore l'usinage à sec. Les ressources matérielles incluent des équipements de production automatisés, des lignes connectées, ainsi que des infrastructures adaptées aux exigences de qualité et de performance. L'entreprise s'appuie également sur des partenariats clients de long terme, un réseau de fournisseurs spécialisés et une dynamique interne d'amélioration

continue nourrie par la démarche lean, le management visuel (Obeya) et l'innovation technologique.

L'entreprise produit des composants de transmission de haute technicité à destination des constructeurs automobiles et équipementiers. Elle apporte de la valeur ajoutée par la précision de ses process, la fiabilité de ses livrables et sa capacité à répondre aux exigences croissantes du secteur en matière de qualité, de délais et de performance énergétique. Au-delà de la valeur économique générée, l'entreprise contribue à l'emploi local, au développement des compétences industrielles, à la structuration de la filière automobile française et à la souveraineté industrielle.

Par ailleurs, l'électrification progressive du parc automobile représente une opportunité de repositionnement stratégique. Grâce à son expertise en usinage de précision, à sa capacité d'industrialisation de nouveaux produits et à son agilité organisationnelle, l'entreprise se prépare à accompagner cette transition, notamment en adaptant ses lignes de production aux nouveaux besoins techniques liés aux motorisations hybrides ou 100 % électriques. Cette dynamique renforce la création de valeur environnementale et la pérennité de l'activité industrielle sur le territoire.

9. TENDANCES & FACTEURS D'INFLUENCE DE NOTRE MODELE D'AFFAIRES

Le modèle d'affaires de NTN Transmissions Europe est influencé par de multiples facteurs structurels et conjoncturels. Parmi eux figurent l'électrification croissante du parc automobile, les évolutions technologiques liées à l'automatisation des process industriels, la pression accrue sur les coûts dans un contexte de forte concurrence, ainsi que les attentes croissantes en matière de responsabilité environnementale et sociale. Ces tendances imposent une adaptation continue de l'offre, des process et des compétences, que l'entreprise anticipe notamment par des investissements dans des lignes connectées, l'innovation produit, la formation interne et le dialogue social. Le renforcement des exigences réglementaires, la tension sur le recrutement de

profils techniques et la transformation des usages dans la mobilité constituent également des axes d'attention structurants pour la pérennité de l'activité.

10. POLITIQUE GÉNÉRALE DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE

La stratégie ESG du groupe est commune à toutes ses entités et le plan défini pour le futur permet à NTN TE de dresser les axes et les priorités de sa politique générale. La politique générale de l'entreprise a été redéfinie cette année pour un nouveau triennal d'avril 2024 à mars 2027.

Politique générale de NTN Transmissions Europe (NTE) pour le triennal (Avril 2024 à Mars 2027)

La politique de NTE s'inscrit parfaitement dans celle de notre maison-mère NTN Corporation. Elle considère d'une part la vision à l'horizon 2035 du groupe qui a pour objectifs :

- D'accroître la compétitivité de l'entreprise,
- D'atteindre nos objectifs de neutralité carbone,
- D'assurer un développement humain harmonieux.

Ces objectifs moyen terme s'inscrivent dans la cible de réalisation d'une société « NAMERAKA », c'est-à-dire une société où les gens peuvent mener une vie sûre et épanouissante en harmonie avec la nature.

D'autre part, elle suit les directives du plan « Drive NTN 100 Final » qui vise, pour les 3 ans à venir, à :

- Améliorer la rentabilité des business automobiles,
- Créer et développer des nouveaux business et,
- Accroître les activités d'après-vente.

Dans le respect de ces approches, les enjeux NTE du plan FY2024 / FY2026 portent toujours dans les domaines SQCCD sur :

- **S** comme **SECURITE** : une diminution forte de l'accidentologie et une amélioration ergonomique des postes de travail,
- **Q** comme **QUALITE** : une amélioration de la satisfaction de nos clients au niveau du respect de leurs exigences, de la qualité livrée ainsi que du taux de service (y compris pour la pièce de rechange),
- **C** comme **CONFORMITE** (ou Compliance): Respect des exigences légales, de nos obligations de conformité, des engagements vis à vis de nos parties intéressées et de notre code éthique.
- **C** comme **COUTS** et **CASH** : un retour pérenne à un résultat d'exploitation positif par un plan de compétitivité s'appuyant sur :
 - Des projets de développement de nouveaux produits et d'investissements pour obtenir une fabrication « lean »,
 - La remise à plat de notre panel de fournisseurs et de notre supply chain,
 - La diminution de nos coûts fixes par l'optimisation de nos implantations industrielles et de nos capacités
 - L'affectation de nos ressources humaines en fonction des priorités
- **D** comme **DELAIS** de LIVRAISON et de DEVELOPPEMENT : respect des délais vis-à-vis de nos clients et en interne.
- La mise en œuvre de cette politique au sein de NTE se fera au travers d'une animation des processus assurant le traitement des écarts et le pilotage de l'amélioration continue. Elle visera à maintenir nos certifications dans les domaines de la santé et sécurité au travail, de la qualité, de l'environnement et de l'énergie. Nous travaillerons également à la mise en œuvre d'une nouvelle norme de sécurité des systèmes d'information exigée par nos clients (TISAX.) Cela nous permettra d'atteindre les meilleurs standards dans ces domaines stratégiques et garantir la pérennité de l'entreprise.

Sébastien NICOLAUX
Directeur général adjoint
Le 07/10/2024

Shuji MOCHINAGA
Directeur général
Le 07/10/2024

11. PLAN DE RÉORGANISATION FY25-FY27

L'année fiscale 2024 a été marquée, pour notre entreprise, par un nouveau challenge. La demande de nos clients évolue, le marché automobile est en pleine restructuration avec l'apparition de nouveaux acteurs très offensifs, un bilan économique assez catastrophique, ainsi qu'un très gros manque de compétitivité ont obligé le groupe à prendre des mesures fortes. La réorganisation est donc devenue inévitable. Il a donc été annoncé le 28 janvier 2025 :

- Un plan d'investissement massif pour les usines d'Allonnes (Sarthe - 72), Crézancy (Aines - 02) et Sibiu (Roumanie) à hauteur de 20M€ pour l'ensemble.
- Une réduction de la capacité de production du site de production d'Allonnes
- La création d'organisation d'un pôle de compétence « Mother Plan » pour l'usine d'Allonnes qui aura pour mission de déployer les standards, d'homogénéiser les activités et de rendre fluide les bonnes pratiques sur l'ensemble des 3 sites.
- La conséquence de ce plan ambitieux est malheureusement la mise en adéquation du personnel face au besoin. Un plan de sauvegarde de l'emploi pour la suppression de 127 postes a été mis en place et validé par la DRRETS le 28 mai 2025.

L'ensemble de ce plan se déroulera sur les 2 années à venir, à savoir FY25 à FY27, avec pour principal objectif, le retour à la compétitivité sur l'année fiscale FY27.

Le plan de sauvegarde de l'emploi impactant 127 de nos collaborateurs se déroulera en 4 phases réparties sur ces 2 années. (Départs en retraite compris).

Ce projet, baptisé CAP2027, est un véritable challenge pour moderniser notre outil industriel mais surtout pour sauver plus de 500 emplois sur les différents sites du groupe NTN TE.



LES ENJEUX DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE

1. SELECTION DES INDICATEURS

Afin de concrétiser les engagements de sa politique générale et pour faire face à ses objectifs de 2024, NTN TE a basé ses actions sur des indicateurs clés.

Les indicateurs présentés dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière ont été sélectionnés afin de refléter les enjeux RSE jugés les plus pertinents au regard du modèle d'affaires de NTN TE, de son secteur d'activité (industrie de la métallurgie / sous-traitance automobile), de ses parties prenantes et des principaux risques identifiés.

Ces indicateurs permettent de suivre de manière objectivable les politiques mises en œuvre, leur évolution dans le temps, ainsi que leurs impacts sociaux, environnementaux et sociétaux. Ils sont également choisis pour leur lisibilité, leur disponibilité au sein des systèmes internes de reporting, et leur capacité à éclairer les décisions stratégiques.

Les indicateurs de santé et sécurité : taux de fréquence & taux de gravité sont essentiels pour piloter les conditions de travail dans un environnement industriel.

Les indicateurs de Développement du capital humain constitue un levier stratégique pour la performance durable de l'entreprise, notamment dans un secteur industriel en forte évolution technologique & confronté à des enjeux de compétences.

Les indicateurs «Respect pour la planète » avec le suivi de la performance énergétique, les émissions carbone, notre consommation d'eau et le volume de déchets ; traduisent notre impact environnemental de nos procédés industriels, mais également notre engagement vers une meilleure sobriété.

Les indicateurs Egalité Hommes / Femmes & formation reflètent la politique RH de développement des compétences et d'inclusion.

Les indicateurs liés aux achats responsables : avec éthique des affaires et le suivi de nos fournisseurs ISO14001 ; témoignent de l'engagement de NTN TE pour une chaîne de la valeur responsable.

L'entreprise veille à l'amélioration continue de son dispositif de mesure et pourra faire évoluer son tableau d'indicateurs pour refléter les futurs enjeux de durabilité et les exigences réglementaires (CSRD, taxonomie européenne, etc.).

		FY22		FY23		FY24	
		Allonnes	Crézancy	Allonnes	Crézancy	Allonnes	Crézancy
 UN EMPLOYEUR RESPONSABLE							
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Taux de fréquence des accidents	9,14	13	20,99	25	16,92	12,66
	Taux de gravité des accidents	0,69	1,05	0,56	0,12	0,70	0,33
DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN	Taux de réalisation campagne entretiens individuels	78%	84%	38,5%	99%	83% >D7 73% A2 > C6	99%
	Taux de satisfaction dans l'emploi des opérateurs	72%	78%	-	66%	70,4%	-
	% de personnes formées au Code éthique	49%	85,7%	80,5	100%	100%	100%
	Nombre d'accords signés	1	1	4	3	2	3
	Nombre de réunions mensuelles conduites par la Direction auprès des managers	12		12		12	
EMPLOYABILITÉ	Nombre de formations certifiantes	8		14		15	
	Nombre d'alternants	24	4	24	3	16	4
DIVERSITÉ ET INCLUSION	Suivi de l'index égalité professionnelle hommes-femmes	94*		93*		93*	
 DES PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES							
ETHIQUE DES AFFAIRES	% de nos fournisseurs adhérant de notre charte achats collaboratifs & responsables (POE)	84%		74,4%		89%	
FOURNISSEURS CERTIFIÉS ISO 14 001	% de fournisseurs certifiés ISO 14 001	76%		71,4%		76%	
 UN RESPECT POUR LA PLANÈTE							
EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE	Suivi de notre performance énergétique	-17,7%		+7%		-16,6%	
		-18,7%	-	+6,3%	+8,9%	-18,5%	-17,8%
	Scopes 1, 2 et 3 [T CO ₂ éq]	246 000		305 700		228 447	
	234 393	11 264	293 500	12 200	213 809	14 638	
PRESERVATION DES RESSOURCES	Suivi de notre consommation d'eau (base 0 – 2016)	-14,4%		-37,2%		-59,05%	
		-20%	36,6%	-40%	-16,7%	-65,68%	-5,12%
TRAITEMENT DES DÉCHETS	% des déchets recyclés ou valorisés	95,2%		91,1%		91,2%	
		95,9%	94,1%	92,7%	88,9%	92,6%	88,8%

* indicateurs suivis sur l'année calendaire



1. SANTE & SECURITE AU TRAVAIL (S&ST)

En priorité n°1, l'objectif de NTN Transmissions Europe est d'assurer la Santé et la Sécurité de l'ensemble de ses salariés.

La démarche de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles repose sur le système de management de la Santé, Sécurité au Travail dont la certification ISO 45 001 a été obtenue en septembre 2022. Notre certification a été confirmée en octobre 2024 lors d'un nouvel audit.

Cette démarche structurante a permis :

- D'affirmer le leadership de la direction sur la Santé et la Sécurité au travail,
- De mettre en place un processus continu d'amélioration,
- D'identifier les risques opérationnels, ergonomiques et chimiques au travers du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER),
- De faire émerger la nécessité de digitaliser et moderniser nos outils
 - De gestion du DUER,
 - D'analyse et de suivi des plans d'action,
 - De création et de pilotage de nos plans de prévention,
 - De participation des salariés.



La Politique Santé, Sécurité, Ergonomie & Bien-être au travail a été revue. Elle est organisée autour de 8 axes forts : La responsabilité partagée, la communication, la formation & la sensibilisation, le respect des réglementations, la prévention des risques, le bien-être des collaborateurs mais également l'exemplarité et l'environnement.



FEUILLE DE ROUTE

Santé, Sécurité, Ergonomie & Bien-être au travail

pour le triennal (Avril 2024 – Mars 2027)

En cohérence avec la politique générale de l'entreprise, nous prenons notre responsabilité sociale et sociétale au sérieux. Nous sommes convaincus qu'une culture d'entreprise basée sur la responsabilité individuelle & collective nous permettra d'obtenir un succès durable. Ainsi, la Santé, la Sécurité & l'Ergonomie sont des valeurs fondamentales pour notre société. Notre démarche s'attache, sans cesse, à mettre en place des conditions de travail sûres, à maîtriser les risques encourus par notre personnel et l'ensemble de nos parties prenantes en visant l'objectif du «zéro accident» et «zéro maladie professionnelle».

Notre politique Santé & Sécurité au Travail repose sur une dynamique d'amélioration continue et un système de management dédié à la Santé, la Sécurité sur notre site et en dehors, le bien-être et l'ergonomie.

Nous nous engageons particulièrement à :

- **La responsabilité partagée :**

Promouvoir la responsabilité individuelle et collective en matière de sécurité et de bien-être au travail, en impliquant, consultant et demandant la participation de tous les employés dans la gestion des risques.

- **La communication :**

Favoriser un dialogue transparent et ouvert entre les collaborateurs, la direction et les différentes parties prenantes en matière de Santé et Sécurité au Travail.

- **La formation et la sensibilisation :**

Donner à tous les salariés une formation adéquate et continue en matière de Santé & Sécurité au travail afin de s'assurer de leur aptitude et de leur compétence à accomplir leur mission en toute sécurité.

- **Le respect des réglementations :**

S'engager à respecter toutes les lois, réglementations et normes applicables en matière de Santé et Sécurité au Travail.

- **La prévention des risques :**

Mettre en place des processus proactifs pour éliminer les dangers et identifier, évaluer, contrôler et réduire les risques liés à la Santé & la Sécurité des Hommes et des machines.

- **Le bien-être des collaborateurs :**

Reconnaitre l'importance d'une santé physique et mentale en veillant à l'épanouissement global de nos collaborateurs.

- **L'exemplarité :**

Donner l'exemple en appliquant à soi-même et en faisant appliquer les règles de sécurité et le port des équipements individuels.

- **L'environnement :**

Développer un environnement de travail sain et propre où l'hygiène est une priorité.



Ces axes de travail sont déclinés au travers d'une feuille de route détaillée qui est partagée avec l'ensemble des parties prenantes.

**Ensemble, veillons à notre Santé, notre Sécurité & au Bien-être au travail
ainsi qu'à ceux des autres**

Sébastien NICOLAUX
Directeur Général Adjoint
Le 07/10/2024



La mesure de l'efficacité du Système Santé et Sécurité au Travail est reportée mensuellement dans le Tableau de Bord de la Direction Usine incluant les thématiques suivantes :

- Campagnes de communication/sensibilisation interne santé/sécurité
- Suivi de l'évaluation des risques et plans d'actions associés
- Suivi du taux de conformité réglementaire
- Suivi des audits sécurité en interne
- Taux de formation sécurité
- Suivi des coûts des accidents et maladies professionnelles.

Indicateurs SÉCURITÉ	FY 2022	FY 2023	FY 2024	Obj. FY2024	Commentaires
Flash accidents	NC	74%	56%	100%	56% des flashes en interne & 100% pour le Japon
Thèmes sécurité (flashes hebdo)	34	46	62	52	Flashes exceptionnels inclus
Taux d'analyse des accidents sécurité	100%	86%	100%	100%	Analyse QRQC et présentation en CODIR
Temps de clôture des QRQC sécurité	56 j	65 j	38 j	30 j	
Nb d'éval. des risques révisées (DUERP)	32	32	26	32	DUERP / îlot ou secteur
Nb de cotation DUERP > 12	4	4	4	2	Travail en hauteur, équipements sous pression, engins, etc...
Taux de conformité veille règlement.	-	93%	94%	94%	3 audits sur 3 de réalisés
Taux de réalisation des Vérifications Générales Périodiques (VGP)	100%	NC	100%	90%	Manque contrôle annuel des aspirations (en-cours)
Taux d'avancement plan d'actions SSE	83%	30%	76%	80%	Révision du périmètre de calcul de l'indicateur. Concerne plan d'action programme de prévention annuel et la Road Map S&ST
Nombre d'audits Sécurité internes	130	69	28	100	1 poste Animateur Sécurité en octobre 2024
Cotation de poste réalisée	NC	29%	67%	100%	Reprise de toutes les cotations avec le logiciel KIMEA

Légende : NC - Non calculer

La certification ISO 45001 impacte ce tableau de bord et certains des indicateurs ont été ajoutés afin d'apporter de la précision aux actions suivantes :

- o Identifier et réduire les risques liés à la santé et l'ergonomie dans le Document Unique,
- o Distinguer la communication liée aux événements indésirables et celle liée aux actions de prévention et d'information.

a. Accidentologie

Avril N-1 à Mars année N		2022	2023	2024
Taux de fréquence ⁽¹⁾ (Tf)	Allonnes	9,14	20,99	16,92
	Crézancy	13,00	25,00	12,66
Taux de gravité ⁽²⁾ (Tg)	Allonnes	0,69	0,56	0,70
	Crézancy	1,05	0,12	0,33

⁽¹⁾ Le taux de fréquence se calcule selon la règle suivante pour les salariés du site, hors intérimaires (hors accident de trajet) : $\frac{\text{Nombre d'accident avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$

⁽²⁾ Le taux de gravité s'obtient en calculant pour les salariés du site, hors intérimaires (hors accident de trajet) : $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêts liés à des accidents du travail}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$

Malgré une diminution significative de notre taux de fréquence (Tf) entre l'année 2023 et 2024 de -4.07 points pour Allonnes et de -12.34 points pour le site de Crézancy, le taux de gravité (Tg) a augmenté sur la dernière année.

Concrètement, le taux de gravité du site d'Allonnes a été augmenté de +0.14 points ainsi que celui du site de Crézancy de +0.21 points.

Pour Allonnes, l'analyse des 15 accidents de travail avec arrêt montre que la moitié sont liés à des douleurs et l'autre moitié sont dues à des contusions liés à des utilisations d'outils ou des ports de pièces. L'entreprise a souffert cette année du manque d'un animateur sécurité. Ce poste a été ouvert pendant plusieurs mois. Il a été pourvu en novembre 2024. Nous avons donc rencontré des difficultés pour assurer une présence soutenue sur le terrain.

Pour le site de Crézancy, l'année 2024 a été marqué par un changement temporaire du responsable sécurité et santé au travail. Certains projets ont donc pris du retard, la certification ISO45001 a été reporté à l'année fiscale 2025. Nous avons bien conscience que nous n'avons pas réussi à la mettre en œuvre sur l'année 2023. L'année 2024 n'a pas apporté ce succès. Ce défi est une priorité absolue pour l'année fiscale FY25.

Chaque accident et incident donne lieu à une analyse selon la méthode de résolution de problème 5W2H. Ces analyses nous permettent de mettre en place les bonnes actions de correction et/ou de prévention. Sur l'année fiscale FY24, nous avons amélioré significativement notre temps de traitement de nos analyses en passant de 65 jours en moyenne en FY23 à 38 jours en FY24. L'objectif à atteindre est un temps de traitement en 30 jours.

b. Dialogue sécurité & Code 99

Pour répondre à l'augmentation de l'accidentologie sur le site d'Allonnes, la Direction a initié une démarche de « dialogues sécurité ». L'objectif de cette démarche est de favoriser l'échange entre le CODIR Usine et les collaborateurs autour de ce sujet.

En effet, chaque jour, un des membres de l'équipe de Direction Usine échange avec un collaborateur sur sa sécurité à son poste, sa connaissance des risques et des bonnes pratiques afin de faire remonter des actions concrètes de progrès.

L'ensemble de ces informations est suivi dans un plan d'action et revu toutes les semaines.

Sur l'année fiscale FY24, 180 dialogues sécurité ont été réalisés sur les 3 équipes. Ces dialogues ont permis l'identification de 51 risques qui ont été traités à hauteur de 57%. L'année fiscale FY25 permettra de traiter les risques qui ne l'ont pas été pour le moment.

En parallèle de ces dialogues, il a été instauré un « Code 99 » pour la remontée de problème sécurité critique, c'est-à-dire entraînant des risques sécurité direct et imminent pour les personnes. Ces « Code 99 » sont communiqués en TOP5 Usine, le matin à 9H30 et doivent être traités en priorité.

c. Prévention des risques de harcèlement

Afin de répondre au plus près des attentes de nos collaborateurs, le besoin a été identifié de créer un groupe de travail sur le harcèlement. Ce groupe est composé d'un représentant de la Direction et d'un représentant de chaque

organisation syndicale. Afin d'assurer une continuité et diversité, des suppléants ont été identifiés.

Toutes ces personnes ont été formées « *réfèrent harcèlement sexuel et agissement sexiste* » ainsi que les suppléants.

Cette cellule peut être sollicitée par l'ensemble des collaborateurs mais également par la direction si le besoin d'une enquête interne se fait sentir.

d. Réalisation d'un mois dédié à la santé et la sécurité

Afin d'instaurer une véritable culture de la sécurité au sein de NTN TE, la Direction a organisé, comme depuis plusieurs années maintenant, « le mois de la sécurité » avec l'intervention d'un organisme extérieure spécialisé sur le sujet. L'objectif était de fédérer tous les salariés autour d'ateliers ludiques et conviviaux sur le thème de la sécurité en veillant à ce que ces ateliers ne soient pas vécus comme une contrainte, mais comme une opportunité pour mieux travailler ensemble en protégeant sa sécurité et celle des autres.

Pour l'année 2024, cette sensibilisation à la Santé & Sécurité au Travail s'est déroulée sur 3 temps forts répartis sur plusieurs mois. L'objectif de ce changement était de limiter l'impact sur la production afin que chaque collaborateur puisse profiter pleinement de ces temps d'échange. Le programme retenu était orienté autour des actions de préventions communes à la sphère personnelle et professionnelle.

1ère semaine

du 2 au 5 avril

- **Quizz Prévention**



2ème semaine

du 10 au 14 juin

- **Hygiène de vie :**
sommeil & nutrition



3ème semaine

du 23 au 27
septembre

- **Prévention des TMS**



e. Accueil sécurité

NTN Transmissions Europe accueille régulièrement sur son site des visiteurs. Nous avons souhaité renforcer notre « accueil sécurité » à la fois pour nos visiteurs, mais aussi pour notre personnel.

Nous avons donc déployé, depuis 2 ans, un îlot spécial pour cette communication qui met l'accent sur : nos produits, la sécurité, la santé au travail, l'ergonomie et nos objectifs RSE.



f. Création d'un Pole de formation Sécurité – « Dojo Sécurité »

La création de ce Dojo sécurité va nous permettre de sensibiliser concrètement nos équipes aux bons gestes et comportements à adopter. Cet espace dédié favorise l'apprentissage par la pratique et l'analyse de cas précis. Il va nous permettre de standardiser les bonnes pratiques et d'intégrer la sécurité dans la culture quotidienne. L'objectif est que nos collaborateurs deviennent acteurs de leur propre sécurité et de celle des autres. Le Dojo renforce l'engagement collectif en matière de prévention des risques et donc de favoriser « la Responsabilité partagée » évoquée dans notre feuille de route. Le Dojo est actuellement en phase de prototype, l'année 2025 nous permettra d'obtenir une version aboutie.

g. Sécurité des personnes dans nos bâtiments & en extérieur

L'année 2024 a été ponctuée par un changement complet de notre centrale incendie. Celle-ci étant devenue obsolète, nous avons investi dans un nouveau

moyen plus performant. La mise en place du badgeage sur l'année 2025 va nous permettre d'obtenir en temps réel le listing de l'ensemble des collaborateurs présents sur le site en cas d'évacuation d'urgence.

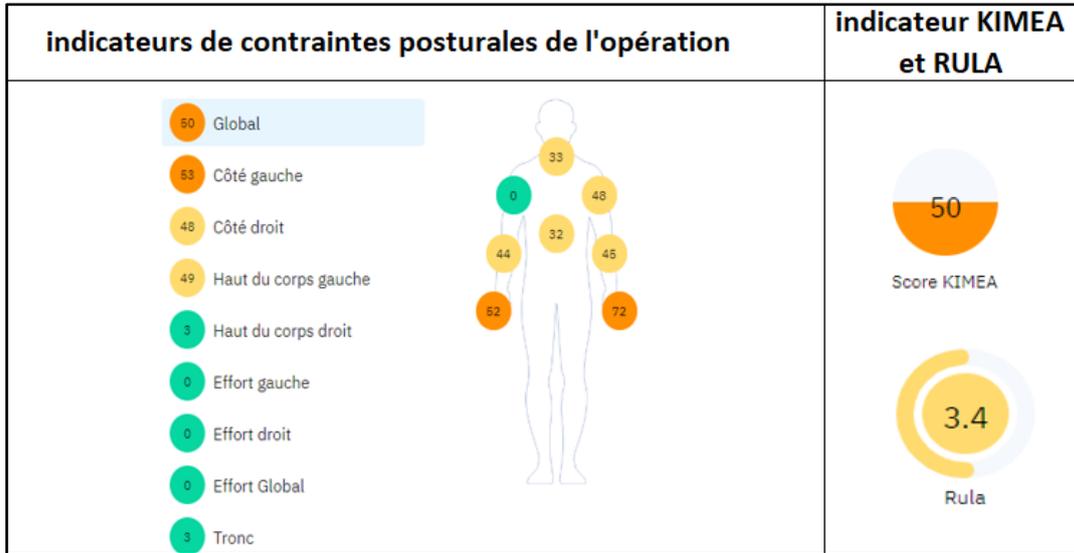
Les zones de stationnement des véhicules sont elles aussi une zone à risque. Nous avons rénové un de nos deux parkings en obligeant le stationnement en « marche arrière » à l'ensemble du personnel. Le deuxième parking va également être revu sur l'année 2025.

h. L'ergonomie

L'ergonomie est un enjeu crucial pour assurer la santé de nos collaborateurs sur le long terme en mettant en œuvre des actions pour prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS) et ainsi améliorer les conditions de travail. En adaptant les postes, les outils et l'environnement aux capacités physiques et cognitives des salariés, elle vise à réduire la pénibilité et à favoriser le bien-être. Une démarche ergonomique permet également d'optimiser les performances en limitant les gestes répétitifs, les postures contraignantes ou les efforts excessifs. Elle doit permettre de contribuer à la réduction de l'absentéisme, à l'augmentation de la motivation des équipes et à la qualité de vie au travail réalisé. NTN TE intègre cette démarche dès la conception des postes de travail ou lors de leur amélioration continue. L'ergonomie est un levier puissant pour allier Santé, Sécurité et efficacité en milieu industriel.

Nous avons donc investi dans un logiciel de cotation de poste. Il nous permet de filmer nos collaborateurs pendant leur travail et d'identifier les postures, muscles ou partie du corps mis en contrainte lors de ce geste. Nous avons adapté cette cotation à notre industrie en intégrant un facteur très délétère qui est le poids de nos pièces. En effet, avec l'électrification des véhicules le poids des transmissions a nettement augmenté de +3Kg. Auparavant, nous étions sur des éléments finis de 8 / 10 Kg, dorénavant, nous sommes sur des éléments finis de 12 / 13Kg.

Exemple d'analyse d'une cotation de poste :



Actuellement, 58% de nos postes de production ont été cotées suivant cette méthode ce qui représente 85% de nos lignes de production. L'ensemble de ces cotations nous permet de définir les chantiers d'amélioration ainsi que leur priorité suivant l'indice de criticité.

L'objectif 2025 est d'obtenir une cotation pour 100% de nos postes en production.

i. Amélioration des conditions de travail

À la suite des premières analyses ergonomiques et aux remontées des collaborateurs, des chantiers clés ont été identifiés et menés sur l'année 2024 :

- L'automatisation du chargement d'une ligne de tournage :



Un premier ilot robotisé a été mis en fonctionnement sur l'année 2023. Il nous a permis de supprimer le port de pièces en entrée d'une de nos lignes de tournage BJ. Ce premier ilot donne entière satisfaction aux opérateurs ainsi qu'au service maintenance. Il a donc été décidé de dupliquer et d'adapter cet ilot à une autre ligne de tournage. Ce deuxième ilot a été mis en service sur l'année 2024 avec une technologie

légèrement différente. Le premier est un ilot de dévracage, le second est un ilot de dépaletisation.

- Organisation ergonomique

Un chantier de réorganisation complet du magasin de stockage des Produits Hors Fabrication (PHF) a été lancé sur l'été 2024. Celui-ci a permis de réorganiser l'ensemble du stockage en mettant les pièces lourdes en rez-de-chaussée et les pièces légères & peu utilisées à l'étage. L'identification de celles-ci ont été revues.

- Autonomous Mobile Robot (AMR)

Nous avons accueilli notre premier AMR en 2023. L'objectif était de pouvoir limiter au maximum les déplacements inutiles de nos opérateurs. Ce premier véhicule nous a permis d'appréhender le système mais aussi de former notre personnel a ce moyen. En 2024, de nouveaux flux autonomes ont été mis en œuvre. La cohabitation Hommes / Machines se fluidifie petit à petit.



Dans le cadre de notre grand projet CAP2027, nous avons prévu de franchir un nouveau palier dans les 2 années à venir en intégrant de nouveaux véhicules sur un périmètre plus large.



- Aide à la manutention des crémaillères.

Afin de réaliser nos opérations de fabrication de cannelures, nous utilisons des machines appelées « rouleuses ». Ces machines sont équipées de crémaillères qui permettent d'obtenir la forme souhaitée. La difficulté de ces crémaillères est leur poids. Il faut compter entre 25Kg et un peu plus de 30Kg pour le module. Celles-ci doivent être changées à chaque

changement de série et régulièrement « retaillé ». Afin de faciliter la mise en place des crémaillères, mais également assurer une meilleure sécurité à nos collaborateurs, NTN TE a investi dans un nouveau moyen de manutention.

Il est mobile et peut donc être utilisé sur différentes lignes de production. Il est équipé d'un préhenseur magnétique qui permet la prise de pièces rapidement et la mise en place des crémaillères dans les machines.

Le triennal FY25-27 va être riche de nouveaux projets de productivité et faisant donc appel à de l'ergonomie. L'objectif est court terme est déjà de mettre en œuvre un chantier par Unité Autonome de Production (UAP). Pour mémoire, le site de NTN Transmissions Europe est composé de 4 UAP. Trois de ces UAP sont sur le site d'Allonnes et une sur le site de Sibiu en Roumanie.

- Aide à la manutention en zone de contrôle/ emballage (CKD)



La zone de contrôle / emballage a elle aussi été équipée d'une aide à la manutention afin de faciliter le travail des opérateurs et donc de réduire le port de charge. Constituée d'un portique mobile standard et d'un préhenseur spécifique développé en interne, il répond aux attentes de nos collaborateurs. Fort de son succès et du bon retour de ce prototype, la solution va être dupliquée pour mise en place sur les 3 autres postes qui constituent cette zone de travail.

j. Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Une mesure du niveau de bruit dans l'atelier a été réalisée sur l'année 2022 pour une durée de validité de 5ans sans dépassement des limites réglementaires.

Une mesure de la qualité de l'air est réalisée tous les ans.

Ces mesures ne montrent pas de dépassement des limites réglementaires en termes de bruit et d'exposition aux substances chimiques.

Un plan de substitution des produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) a été déployé sur les sites d'Allonnes et Crézancy, conformément à la réglementation REACH. Ces travaux ont permis de supprimer 2 produits en 2022 et 2 produits en 2023, soit la moitié des produits CMR du site. Les autres produits sont encore en cours d'étude de substitution et font l'objet de mesures compensatoires pour protéger la santé de nos salariés.

k. Prévention, information et sensibilisations

Dans notre entreprise, la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de santé et sécurité au travail sont des priorités quotidiennes. Nous menons régulièrement des actions ciblées pour informer les salariés sur les risques professionnels, les bons comportements à adopter et les procédures à suivre en cas de danger. Des formations, des affichages, des flashs sécurité et des échanges de proximité permettent de maintenir un haut niveau de vigilance sur le terrain. Ces initiatives visent à ancrer une culture de prévention partagée, où chaque collaborateur devient acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues. En investissant dans la communication et l'éducation à la sécurité, nous contribuons à réduire les accidents, à protéger la santé de tous et à améliorer durablement les conditions de travail.

l. Promotion de l'activité physique et sportive

Consciente des bienfaits de l'activité physique sur la santé, la prévention des troubles musculosquelettiques et la cohésion d'équipe, l'entreprise encourage la pratique sportive de ses collaborateurs. À ce titre, elle soutient la participation volontaire à des challenges sportifs locaux en fournissant les équipements nécessaires (tenues aux couleurs de l'entreprise).

Par ailleurs, un atelier de sensibilisation à l'activité physique a été organisé au cours de l'année, afin de rappeler les bénéfices d'une pratique régulière, même

modérée, dans le cadre professionnel et personnel. Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche globale de promotion de la santé et du bien-être au travail.

[m. Don du sang](#)

Depuis plusieurs années maintenant, NTN Transmissions Europe a mis en œuvre une journée de collecte de sang sur octobre 2024, en partenariat avec l'Établissement français du sang (EFS).

Ces dons de sang volontaires et réguliers sont indispensables pour maintenir un approvisionnement constant et répondre aux besoins médicaux de la population et la recherche médicale.

Au-delà de ce projet commun de générosité, d'humanité et de citoyenneté, ce partenariat permet de rassurer les nouveaux donneurs et fidéliser les salariés qui ont déjà franchi le pas du don.

53 inscrits
45 prélèvements réalisés

**EN 1 HEURE,
VOUS POUVEZ SAUVER 3 VIES !** ❤️ 🟡 🟡

Globules rouges
Hémorragies, accouchements difficiles...

Plaquettes
Cancers (Leucémie, Lymphome...)

Plasma
Maladies génétiques, déficits immunitaires...

EFS
Établissement Français du Sang
De donner avec patients

PARTAGEZ VOTRE POUVOIR,
DONNEZ VOTRE SANG !

FLASH SANTÉ

Vous pouvez encore vous inscrire !

Nous avons actuellement 50 personnes d'inscrites pour ce don du sang, il reste des créneaux de prélèvements disponibles.

Vous pouvez vous inscrire auprès du service médical soit :

- Par mail : service.medical@ntn-europe.fr
- Par téléphone : 9487

JEUDI 03 OCTOBRE 2024
de 10h à 12h et de 13h45 à 15h45

EFS
Établissement Français du Sang
De donner avec patients

**PARTAGEZ VOTRE POUVOIR
DE SAUVER DES VIES.**

SANTE-2024-539 - Allonnes

Make the World
NAMERAKA

NTN

n. Lutte contre la précarité alimentaire

L'entreprise apporte une attention particulière à l'accès à une alimentation de qualité pour ses salariés. Elle participe financièrement aux repas proposés à la cantine d'entreprise, permettant ainsi de garantir des repas complets, équilibrés et abordables pour l'ensemble des collaborateurs.

En complément, un atelier de sensibilisation d'une heure sur l'importance d'une bonne nutrition a été organisé au cours de l'année écoulée, afin de promouvoir les bonnes pratiques alimentaires et de renforcer la prévention en matière de santé. Ces actions visent à favoriser le bien-être au travail tout en contribuant à la lutte contre la précarité alimentaire.

o. Lutte contre le gaspillage alimentaire

L'entreprise dispose d'un self sur site, dont la gestion intègre pleinement les enjeux de lutte contre le gaspillage alimentaire. Les approvisionnements sont réalisés au plus juste, en fonction des prévisions de fréquentation et des consommations précédentes, afin de limiter les surplus. Les plats non consommés sont, lorsqu'ils le permettent, reproposés le lendemain ou réutilisés dans le cadre de recettes retravaillées, en respectant strictement les règles d'hygiène alimentaire.

La cuisine applique également une gestion rigoureuse des stocks selon la méthode FIFO (First In, First Out), garantissant que les produits les plus anciens sont utilisés en priorité. Cette organisation permet de réduire significativement les pertes, de responsabiliser les équipes et de favoriser une consommation plus durable au quotidien.

p. Respect du bien-être animal

L'entreprise veille, à son échelle, à intégrer la question du bien-être animal dans ses pratiques. Le prestataire en charge de la restauration collective s'approvisionne prioritairement via des circuits courts et des producteurs locaux, ce qui permet une meilleure traçabilité des produits et favorise des élevages respectueux des conditions de vie animale.

Par ailleurs, l'entreprise accueille sur son site des ruches, contribuant ainsi à la préservation des abeilles, maillons essentiels de la biodiversité. Cette démarche s'inscrit dans une volonté plus large de respect du vivant et de sensibilisation des collaborateurs à la place des animaux dans les écosystèmes naturels.

q. Plan de réorganisation CAP2027 et Santé & Sécurité au Travail

Dans un contexte de transformation industrielle et de forte évolution de notre secteur, notre entreprise a engagé un plan de réorganisation visant à renforcer sa compétitivité et sa pérennité. Ce plan repose à la fois sur des investissements majeurs dans nos outils de production - modernisation des équipements, automatisation ciblée, amélioration des flux - et sur une adaptation de nos effectifs à travers un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), mis en œuvre dans un dialogue constant avec les partenaires sociaux.

Tout au long de cette réorganisation, la santé et la sécurité des collaborateurs restent une priorité absolue. Les transformations techniques et organisationnelles sont pensées pour améliorer durablement les conditions de travail : réduction des risques ergonomiques, limitation des expositions aux nuisances, sécurisation des flux de circulation, et renforcement de la maintenance préventive. Un accompagnement spécifique est également déployé pour les équipes concernées par les changements de poste ou les départs, afin de préserver leur bien-être physique et psychologique.

NTN TE & ses salariés sont accompagnés par le cabinet SEMAPHORE tout au long de ce changement. SEMAPHORE apporte son expertise sur :

- **Bilan professionnel et orientation des collaborateurs**
 - o Réaliser un bilan de compétences simplifié ou approfondi, permettant de mieux cibler les possibilités de reconversion ou d'évolution.
 - o Aider à définir un projet professionnel réaliste et personnalisé, en lien avec le marché de l'emploi actuel et régional.
- **Aide à la recherche d'emploi**
 - o Fournir un accompagnement actif à la recherche d'emploi : élaboration de CV, lettres de motivation, préparation aux entretiens, etc.

- o Mobiliser un réseau d'employeurs ou de recruteurs locaux ou sectoriels.
- **Appui à la formation et à la reconversion**
 - o Identifier les formations qualifiantes ou certifiantes adaptées au projet du salarié.
 - o Accompagner les démarches administratives liées à l'accès à la formation (financements, dossiers CPF, etc.).
- **Aide à la création ou reprise d'entreprise**
 - o Informer et conseiller les salariés intéressés par une création ou reprise d'activité.
 - o Apporter un soutien pour le montage du projet, l'étude de marché, le business plan, et les aides disponibles.
- **Suivi et reporting**
 - o Assurer un suivi individuel régulier de l'avancement des démarches de chaque salarié.
 - o Fournir des bilans d'étape à l'entreprise et aux partenaires sociaux dans le respect de la confidentialité.
- **Soutien psychologique et social**
 - o Offrir un soutien psychologique en lien avec la cellule de santé au travail ou un psychologue externe. Un numéro est à la disposition de nos salariés

Dans ce cadre, notre Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) a fait l'objet d'une mise à jour complète.

Nous sommes convaincus que la réussite de notre transformation industrielle passe par une attention constante portée aux femmes et aux hommes qui la font vivre chaque jour.

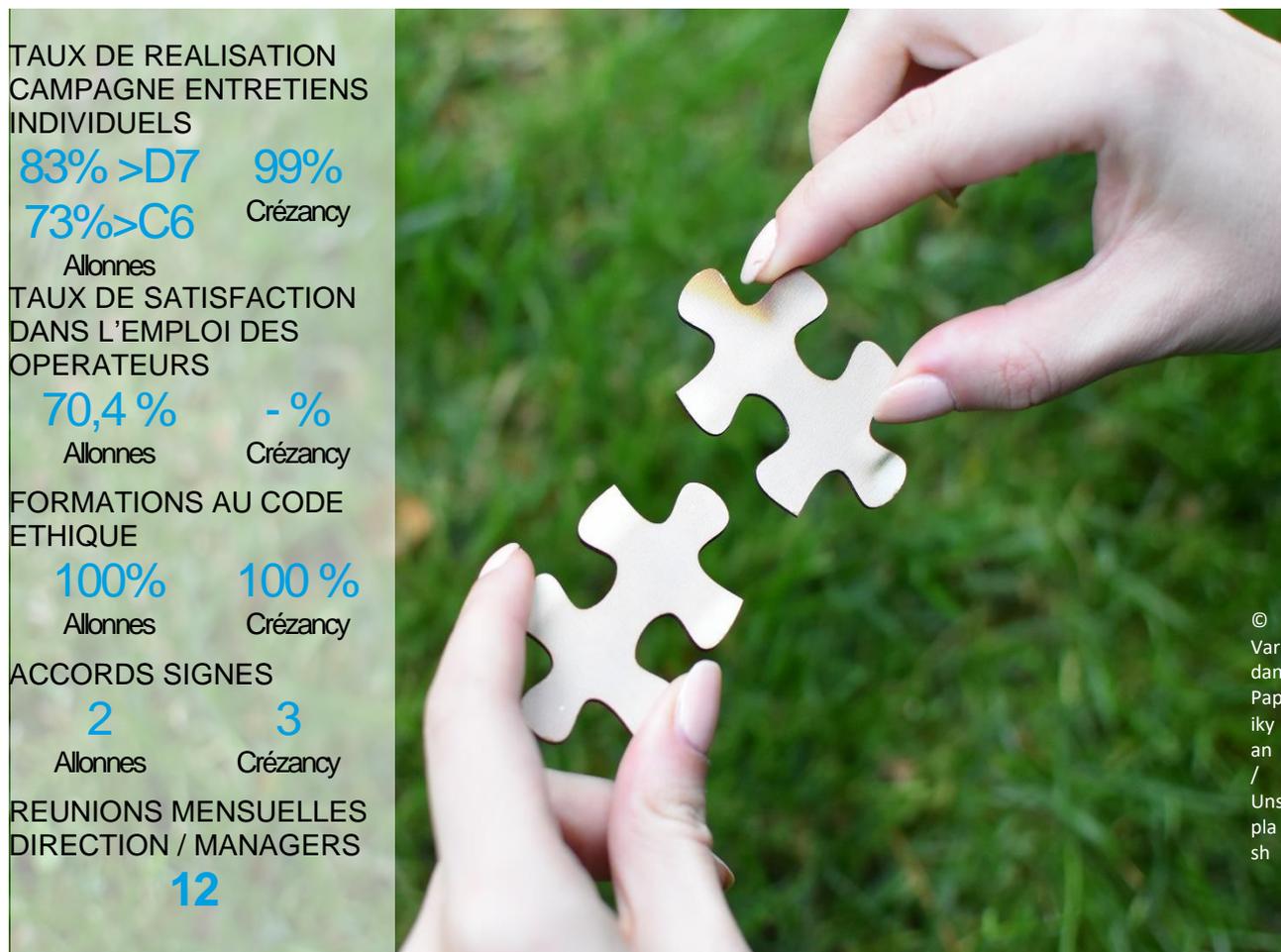
r. [Lien entre l'entreprise & la Nation](#)

Avec le projet CAP2027, l'entreprise s'inscrit pleinement dans le tissu économique et social français, en maintenant une activité industrielle sur le territoire national et en contribuant à la préservation des savoir-faire dans le secteur de la métallurgie. À travers ses recrutements, ses partenariats avec les établissements de formation (apprentissage, stages), et son engagement en faveur de l'inclusion professionnelle, l'entreprise participe à l'effort collectif de développement des compétences.

Elle œuvre également à la transition écologique de son activité, dans une logique de responsabilité partagée, en lien avec les objectifs de souveraineté industrielle et environnementale poursuivis par la Nation & la Commission Européenne.

s. [Lien entre l'entreprise et l'armée](#)

Par ailleurs, l'entreprise reconnaît l'importance des valeurs de citoyenneté, d'engagement et de solidarité portées par les forces armées. Elle se tient ouverte à l'accueil de collaborateurs en réserve opérationnelle, facilite les démarches de journée défense et citoyenneté (JDC) pour les jeunes salariés, et peut contribuer, selon les cas, à la réinsertion professionnelle de personnes issues du monde militaire.



2. RESSOURCES HUMAINES (RH)

En tant qu'employeur responsable, NTN Transmissions Europe a défini pour les 2 sites de Crézancy et d'Allonnes sa feuille de route Ressources Humaines sur le nouveau triennal. Cet outil, essentiel pour aligner les activités RH sur la stratégie globale de l'entreprise, assure la cohérence et la cohésion des initiatives, accompagne le changement, et permet de suivre les progrès et communiquer de manière efficace.

Elle repose sur 3 lignes directrices pour planifier et coordonner les activités liées :

- L'accompagnement au changement
- La préparation de l'avenir de l'entreprise
- L'implication et le bien-être au travail



FEUILLE DE ROUTE

Objectifs Ressources Humaines

pour le triennal (Avril 2024 – Mars 2027)

La transition de la filière automobile portée par l'électrification et par une concurrence accrue des pays asiatiques nécessite la transformation de NTN Transmissions Europe pour répondre aux enjeux de compétitivité. Les grandes lignes directrices dans les domaines des Ressources Humaines s'articulent autour des axes suivants:

1-L'Accompagnement au changement

La mutation de NTN transmission Europe nécessite d'accompagner les collaborateurs dans les périodes de changements organisationnel et technologique par le renforcement du dispositif de communication tout en restant à l'écoute des collaborateurs afin de bien identifier leurs attentes et apporter un soutien adéquat.

2-La préparation de l'avenir par la sauvegarde et le développement des compétences

Dans cette période de transformation, les enjeux majeurs de l'entreprise reposent sur ses capacités à :

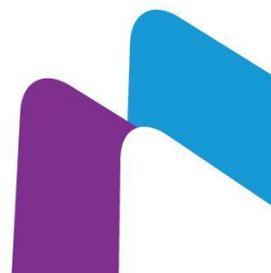
- Se positionner sur un secteur stratégique,
- Garder des compétences clés,
- Assurer le développement des compétences,
- Développer l'intelligence collective.

Le plan de formation, pilier pour accompagner la stratégie de l'entreprise, permet la mise en œuvre de formations individuelles et collectives pour répondre à ces enjeux.

NTE veille à encourager la progression des salariés tout au long de leur carrière en lien avec les évolutions technologiques et à fidéliser les talents clés notamment en offrant des opportunités de développement des compétences et de mobilité interne.

3-L'implication et le bien-être au travail

NTE, au travers de sa politique RH, a la volonté de s'orienter vers une organisation responsabilisante, laissant place à l'autonomie et à une culture d'innovation et de collaboration. Les rapports humains sont placés au cœur des réflexions sur les conditions de travail. L'ensemble de la ligne managériale partage et impulse cette approche auprès des équipes. De façon plus globale, NTE veille à travailler avec des partenaires respectueux des droits humains, des cultures et des territoires.



La Marque Employeur et la Responsabilité Sociale et Environnementale des Entreprises (RSE) dessinent un nouveau rapport au travail, aussi bien du point de vue de l'entreprise que de celui des collaborateurs. Le sens même à donner au travail s'en trouve profondément innové. Longtemps synonyme de contrainte et de soumission nécessaire pour gagner sa vie, le travail pourrait bien aujourd'hui être porteur, plus qu'il ne l'a jamais été, d'une promesse d'émancipation où l'accomplissement individuel peut rejoindre l'amélioration collective.

En 2024, NTN TE a poursuivi sa dynamique d'évolution de carrière et de gestion des talents en s'appuyant sur :

- La priorisation des postes à pourvoir en interne ;
- La gestion de people review ;
- La continuité des CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) et des formations continues.

L'année fiscale 2023 avait été intense pour le service Ressources Humaines avec la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la métallurgie applicable au 01 janvier 2024. L'ensemble des 155 fiches de postes pour Allonnes et des 51 fiches emploi pour Crézancy avaient été revue pour cette occasion.

Malheureusement, l'année 2024 a été ponctué par la mise en place du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Ce plan a nécessité l'écriture des livres réglementaires et donc demander beaucoup d'énergie.

Certaines actions identifiées en début d'année n'ont pu être menées à bien et explique en partie le faible taux de réalisation de nos entretiens individuels.

3. DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

a. Évolution interne

NTN Transmissions Europe contribue à la sécurisation et au développement des parcours professionnels favorisant l'employabilité en interne tout en garantissant une montée en compétences.

Tout comme les années précédentes, Allonnes et Crézancy ont été marqués par un turn-over important :

- 11 sorties Cadres dont 1 retraites – 6 embauches
- 19 sorties ETAM dont 8 retraites – 5 embauches
- 4 sorties Ouvriers dont 1 retraite – 7 embauches
- 7 évolutions de poste en interne

Au-delà du turn-over important, l'entreprise est confrontée à des difficultés de recrutement, et ce, quelle que soit la catégorie professionnelle ; la population ouvrière n'échappe pas à ce constat. Cependant, nous pouvons constater que sur l'année fiscale FY24, l'entreprise a eu un turn-over plus faible que sur FY23.

La politique RH de NTN qui consiste à prioriser les évolutions internes, nous a permis de pourvoir des postes clés rapidement avec fidélisation des salariés : 7 personnes ont profité de ces évolutions

Notre volonté est d'étendre ces possibilités d'évolution avec les sociétés NTN SNR en créant des passerelles d'accompagnement.

b. People review Cadre

Une réunion annuelle sur cette thématique se tient avec les membres du Comité de Direction pour la population Cadre Allonnes et Crézancy.

Les people review, outils stratégiques de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, permettent à NTN TE de détecter les collaborateurs à haut potentiel et de construire leur plan de carrière pour les fidéliser, tout en permettant à NTN TE d'assurer une cohérence organisationnelle avec la stratégie de l'entreprise.

Par ailleurs, ils facilitent la planification du développement des compétences et le remplacement des postes clés de l'entreprise dans le cadre des futurs départs retraite.

Cette démarche est importante au regard du contexte actuel de la pénurie des compétences sur le marché.

Une people review Cadres s'est tenue sur le mois de juin 2024.

c. Entretiens de carrière

Notre stratégie RH s'appuie aussi fortement sur nos outils d'entretien individuel et professionnel, leviers incontournables pour la gestion de carrière.

Le taux de réalisation de la campagne entretiens individuels et professionnels de 2024 est de :

- 83% pour les collaborateurs ayant une classification supérieure à D7
- 73% pour les collaborateurs ayant une classification comprise entre A2 et C6.
- Ce taux est de 99% pour l'usine de Crézancy

Il était de 38,5% en 2023 pour le site d'Allonnes. Il est de 100% pour Crézancy.

Le taux des réalisation des entretiens individuels pour Allonnes est en net amélioration par rapport a FY23 et peut s'expliquer par :

- Une meilleure répartition du temps pour gérer les entretiens. Les superviseurs doivent réaliser un entretien par collaborateur sur l'année. Il n'y a plus de période d'entretien de défini pour la catégorie A2 à C6.
- La période de réalisation des entretiens pour les catégories supérieur a D7 a elle aussi été élargie à 6 mois.

Le taux de satisfaction dans l'emploi est calculé uniquement pour la partie opérateur et s'élève à une note moyenne de 7,04 sur une échelle de 1 à 10. 60% de nos collaborateurs ont une satisfaction dans l'emploi supérieur à 7.

Les méthodes de calcul de ces taux sont les suivantes :

L'indicateur de réalisation des entretiens est calculé selon la méthode suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'entretiens}}{\text{Nombre total de retour}} \times 100$$

L'indicateur de satisfaction dans l'emploi est calculé selon la méthode suivante :

$$\frac{\text{Nombre de Très bien et de Bien}}{\text{Nombre total de retour}} \times 100$$

Le salarié exprime sa satisfaction par rapport à 6 thématiques évaluées par une note allant de 0 à 10. La moyenne de cette évaluation donne un taux de satisfaction dans l'emploi.

En 2023, un nouvel outil partagé a permis une saisie informatique des entretiens individuels. Celui-ci a permis de se familiariser avec la dématérialisation des entretiens. Une nouvelle version, plus adaptée et plus robuste, a été déployée sur l'année fiscale 2024 et a permis d'obtenir une mesure de satisfaction dans l'emploi de nos collaborateurs. Des ajustements de cet outil seront réalisés sur l'année 2025.

d. Intégration des collaborateurs

Le Pôle Formation s'assure que chaque nouveau collaborateur a bien les éléments nécessaires pour son intégration au sein de NTN TE.

Notre volonté est de faciliter l'adaptation au poste de travail et l'intégration au sein des équipes. Cette démarche d'intégration permet au nouvel arrivant de se sentir soutenu et ainsi de pouvoir développer ses compétences dans de bonnes conditions.

Nous avons, dans ce cadre, déclinée notre formation « Intégration » destinée au personnel support et opérationnel d'une durée variable de 1 à 2 jours, suivant les besoins identifiés.

Cette formation permet à tout nouvel arrivant de découvrir l'histoire de NTN TE, les produits, les clients, les bases sécurité, les bases qualité, le 5S, les risques liés aux produits chimiques, le code éthique, ...

A noter que pour l'année 2024, NTN TE a renforcé cet accompagnement en recrutant, en interne, un formateur. Cette personne a pour mission d'accompagner nos nouveaux collaborateurs, mais aussi de faire évoluer en compétences nos collaborateurs actuels au travers de modules de formations ciblées.

e. Respect strict des règles éthiques

Figurant parmi les leaders mondiaux en tant que concepteur et fabricant de transmissions pour l'automobile, NTN TE doit se conformer aux principes éthiques s'appliquant à la conduite des affaires, adopter un comportement socialement responsable vis-à-vis de ses collaborateurs et de l'ensemble des parties prenantes.

Le Code éthique et de bonne conduite en vigueur dans l'entreprise, remis à l'ensemble du personnel, s'applique à tous les salariés, du collaborateur nouvellement embauché aux membres du Comité de Direction, dans tous les pays, et ce, dans le respect des législations et réglementations locales.

Le Code Ethique et de Bonne Conduite de NTN Transmissions Europe s'articule autour des 6 items suivants :



- Responsabilité sociétale, environnementale et valeurs de l'entreprise
- Engagement d'un respect mutuel les uns envers les autres
- Engagements envers la Société et les actionnaires
- Loyautés à l'égard de la clientèle et des partenaires commerciaux
- Fraude et Corruption
- Respect du Code éthique et dispositif d'alerte

Par ailleurs, NTN TE poursuit le déploiement des formations initiées en juin 2021 auprès de l'ensemble des Cadres et des ETAM de l'entreprise. Pour éviter que l'éthique ne reste un concept flou et abstrait, ces formations intègrent des exemples concrets et vécus par différentes entreprises.

L'ensemble des collaborateurs NTN TE Allonnes et Crézancy est formé au code éthique.

Formations au Code éthique (*)

Allonnes 100%
100 % cadres
100 % ETAM

Crézancy 100%
100 % cadres
100% ETAM

L'indicateur est calculé de la méthode suivante :

$$\frac{\text{Nombre de salariés formés depuis Avril 2021 (période de 3 ans glissant)}}{\text{Nombre total de salariés inscrits au 31 mars de l'exercice fiscal considéré}} \times 100$$

100% des cadres et 100% des ETAM ont été formés au Code éthique à Allonnes, soit 100 % de la population concernée sur le site. Nous pouvons noter une amélioration de 19.5% par rapport à l'année 2024.

100% des cadres et 100% des ETAM ont été formés au Code éthique à Crézancy, soit 100% de la population concernée sur le site.

La méthode de formation entre les sites d'Allonnes et Crézancy n'est pas identique. En effet, pour le site de Crézancy, les salariés sont formés dès la « journée d'intégration » alors que pour le site d'Allonnes, ce sont des modules de formations réalisées tout au long de l'année.

f. Relations avec les partenaires sociaux.

NTN Transmissions Europe tient à maintenir une relation constructive avec l'ensemble des partenaires sociaux et les salariés.

NTN Transmissions Europe vise à maintenir un dialogue social soutenu avec les Organisations Syndicales présentes à Allonnes et Crézancy en partageant régulièrement avec elles les enjeux fondamentaux de l'entreprise.

Deux nouveaux accords ont été signés sur l'année fiscale 2024 : NAO ainsi que Partage de la valeur & prolongation accord mesure d'âge.

Des négociations portant sur la Qualité de vie et les conditions de travail sont en cours et devraient aboutir sur l'année fiscale 2025.

A noter que sur l'année fiscale FY25, nous avons un changement de Direction RH. En effet, nous avons accueilli une nouvelle Directrice des Ressources Humaines début mai 2025.

g. Qualité de vie & conditions de travail

Dans le cadre de la qualité de vie au travail, NTN Transmissions Europe souhaite travailler avec ses partenaires sociaux. Un nouveau groupe de travail a été constitué avec un représentant de chaque organisation sociale ainsi que la Responsable Amélioration Continue & RSE. L'objectif de ce groupe est de travailler sur des projets QVCT afin de répondre au plus proche des attentes de nos salariés.

Sur l'année fiscale 2024, NTN Transmissions Europe Allonnes a souhaité prioriser des aménagements de rénovation, à savoir :

- Rénovation d'une partie des vestiaires du personnel
- Création d'un espace de repos extérieur



Pour notre site de Crézancy, des aires de détente extérieure ont été aménagées en FY23, afin que le personnel puisse profiter du parc : tables de pique-nique, terrain de pétanque...

Les projets 2025 identifiés, pour le site d'Allonnes sont :

- Toujours dans l'optique de favoriser le bien-être de son personnel, NTN TE travaille sur un projet de rénovation de sa cafétéria avec les partenaires sociaux.
- Les salles de pause à l'intérieur du bâtiment sont elles aussi en cours de rénovation.

Au fur et à mesure de l'avancement et le déploiement de ses projets d'autres salariés seront sollicités, avec ou sans étiquettes syndicales.

h. Implication des salariés

NTN Transmissions Europe souhaite solliciter ses salariés au travers d'enquête ou sondage. Sur l'année fiscale 2024, 1 sondage a été lancé :

- Choix de l'attribution du miel récolté sur le site.

Ce sondage a remporté un très fort succès de participation avec 188 réponses. Les choix du personnel ont été respectés pour la répartition du miel.

i. Une communication interne au service de notre performance

- Communication Direction & Managers :

La communication interne étant un vecteur de cohésion des équipes et de succès pour l'entreprise, une réunion mensuelle avec l'ensemble des managers est animée par le Directeur Général Adjoint et les membres du Comité de Direction sur les thématiques suivantes :

- Sécurité,
- Résultats financiers,
- Production,
- Qualité,
- Supply chain,
- RH et Compliance.

En fonction de l'actualité du moment des thèmes spécifiques peuvent être ajoutés.

**Nombre de réunions mensuelles
conduites par la Direction auprès
des managers**

12

- Communication CODIR Usine

Un nouveau Directeur d'Usine est arrivé en fin d'année 2023. Il a souhaité renforcer la communication entre le CODIR Usine, les superviseurs et les opérateurs. Cette nouvelle communication se déroule comme suit :

TOP 60 – Tous les 4 mois

Participants : Codir Usine, responsables d'UAP, managers terrain et opérateurs

Objectifs :

- Partager la vision et la stratégie de l'entreprise
- Suivre les grands projets et indicateurs clés
- Aligner les priorités et fédérer autour des enjeux majeurs

TOP 30 - Tous les mois

Participants : Codir Usine, Managers de services, Superviseurs

Objectifs :

- Suivre les résultats opérationnels (sécurité, qualité, coûts, délais)
- Identifier les écarts et lancer des actions correctives
- Partager les bonnes pratiques entre services

TOP 15 - Toutes les semaines

Participants : Superviseurs et opérateurs

Objectifs :

- Faire un point sur les priorités de la semaine
- Redescendre les informations de la Direction
- Préparer les remontées vers les niveaux supérieurs

TOP 5 - Tous les jours

Participants : Pilote & opérateurs

Objectifs :

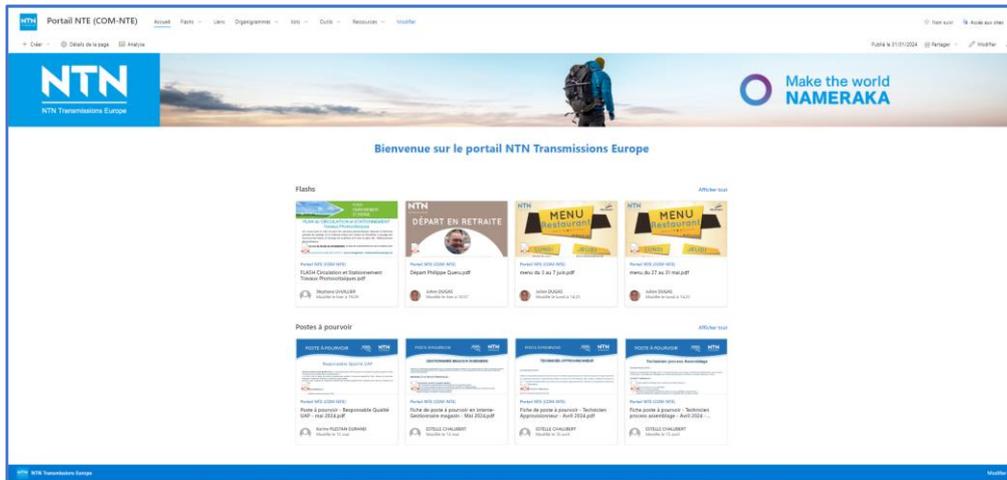
- Sécurité du jour, production, qualité, aléas
- Problèmes du jour à résoudre / escalader
- Engagement des lignes de production

Un objectif à 90% de réalisation des TOP30 et des TOP60 a été suivi toute l'année fiscale FY24. Cet objectif a été atteint car 100% des communications ont été réalisées.

Ces temps d'échange sont appréciés de nos collaborateurs, encore plus depuis l'annonce du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Afin de fluidifier la communication auprès des équipes, l'entreprise a créé et déployé un site intranet qui permet l'envoi en automatique des flashs de communication dans toutes les boîtes mails des collaborateurs. Les informations Sécurité, accidents, santé, ergonomie... sont communiquées au plus tôt.

Ce site intranet permet aussi de centraliser les différentes informations nécessaires à nos collaborateurs : liens utiles, organigrammes, documents ressources...



Ce site intranet a été développé pour notre site de production d'Allonnes. Son « jumeau » a aussi été créé pour notre site de Crézancy.

En parallèle de ce site, un premier écran de communication avait été déployé en 2023. L'objectif de 2024 était d'améliorer encore notre communication à la fois en contenu et en rapidité. Des nouveaux écrans ont été achetés sur l'année fiscale 2024 et sont en cours de déploiement.



4. EMPLOYABILITÉ

a. Soutiens des générations futures

Bien qu'exposé à une très grande instabilité, NTN TE souhaite marquer son engagement sociétal en soutenant les générations futures par le développement de l'apprentissage au sein de l'entreprise et assurer la transmission des savoirs faire et des compétences.

Le déploiement de l'apprentissage est un canal de pré-recrutement qui nous permet à terme de disposer d'un vivier de jeunes diplômés directement opérationnels pour faire face aux départs à la retraite et/ou anticiper les besoins futurs en termes de compétences.

De plus, cette stratégie de recrutement nous permet de contrer la pénurie de certains métiers.

Même en l'absence de CDI établie à l'issue de leur formation, le développement de l'alternance au sein de l'entreprise constitue un passage significatif vers un premier emploi pour les jeunes.

Aujourd'hui, nous comptons 16 apprentis sur le site d'Allonnes et 4 à Crézancy

Nombre d'alternants

Allonnes **16**

Crézancy **4**

	FY2022		FY2023		FY2024	
	Allonnes	Crézancy	Allonnes	Crézancy	Allonnes	Crézancy
Nombre d'alternants	24	4	24	3	16	4
Nombre d'alternants recrutés	0	0	1	0	11	0

Par ailleurs, le recrutement étant l'enjeu majeur pour l'entreprise, le plan d'actions RH s'appuie sur les thèmes suivants :

- Développer notre présence aux RV de l'emploi (salons annuels). Plusieurs rendez-vous ont été honorés sur 2024 :

19/03/2024	Information Fab Academy sur les formations logistique
26/09/2024	Echanges Mixité et femmes dans l'industrie
10/10/2024	Matinée visite entreprise collège Kennedy ALLONNES
21/11/2024	Matinée visite entreprise - Semaine de l'industrie
28/11/2024	Réseau stage - Université Le Mans
20/11/2024	Jury meilleur apprenti usinage

- Développer notre attractivité sur les réseaux sociaux
- Elargir notre périmètre de recherches via les Cabinets de recrutement

b. Développement CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) & formation certifiante

En 2024, NTN TE a poursuivi sa politique de développement des CQPM pour valider les compétences professionnelles des salariés acquises à l'issue d'un parcours de formation.

Ces formations certifiantes assurent l'employabilité externe de nos salariés.

**Nombre d'ouvriers/Etam
certifiés sur 2024**

15

Nous avons accompagné 15 personnes sur l'année fiscale 2024, soit 1 personnes de plus que sur l'année 2023, avec des formations plus diverses :

- CQPM conducteur équipements industriels
- CQPM opérateur régleur CN
- MAC Agent de Prévention & de Sécurité



5. DIVERSITÉ ET INCLUSION

Au-delà de sa volonté de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'entreprise NTN TE s'engage à ne pratiquer aucune discrimination pour quelle cause que ce soit, et garantit l'égalité des chances tant à toute personne souhaitant intégrer l'entreprise qu'aux salariés déjà présents pendant la vie du contrat de travail (formation, évolution professionnelle, maintien dans l'emploi...).

Considérant que la richesse de la mixité et de la diversité dans les équipes, source d'innovation et de créativité est un levier de performance pour l'entreprise, NTN TE ne pratique aucune distinction entre collaborateurs qui serait fondée sur :

- le sexe ;
- l'âge ;
- une origine ethnique, sociale, culturelle ;
- les orientations sexuelles ;
- la religion ;

- une orientation politique ;
- une apparence physique ;
- une activité syndicale ;
- un état de santé ;
- ou encore un handicap.

NTN TE a formalisé sa volonté que l'ensemble de ses salariés puisse travailler dans un environnement empreint de respect et exempt de toute discrimination et de toute forme de harcèlement au travers du code éthique.

NTN TE rejette et condamne toute forme de travail illégal ou dissimulé notamment en se conformant aux législations et réglementations nationales relatives au travail des enfants.

a. Index égalité professionnelle hommes / femmes

Pour rappel, l'index Egalité femmes-hommes se compose de 5 indicateurs, ceux-ci évaluant les inégalités entre femmes et hommes sous la forme d'une note sur 100 :

- L'écart de rémunération femmes-hommes pour 40 points
- L'écart de répartition des augmentations individuelles pour 20 points
- L'écart de répartition des promotions pour 15 points
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité pour 15 points
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations pour 10 points

**Index égalité
professionnelle H/F**

93

L'index Egalité professionnelle H/F est de 93 points sur 100 identique à celui de 2023

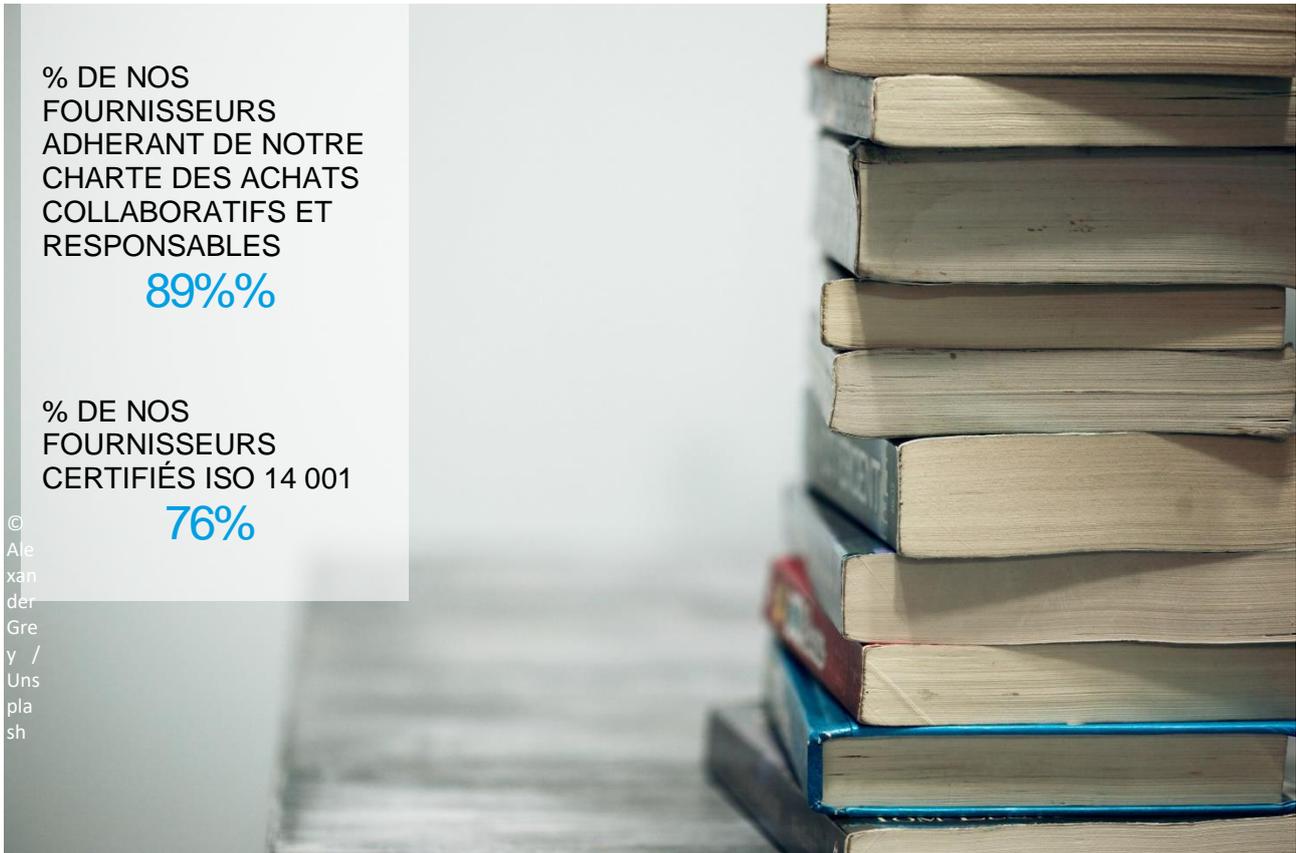
b. Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés fait apparaître une contribution à 0, notre quota répondant aux obligations légales.

NTN TE s'efforce de développer de la sous-traitance auprès des entreprises adaptées :

- EABS (Entreprise adaptée) pour l'entretien de nos espaces verts ;
- ESAT du circuit (Entreprise d'insertion professionnelle pour personnes handicapées) pour des travaux de sous-traitance industrielle

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord de Ruptures Conventionnelles Collectives, NTN TE a proposé d'attribuer la taxe de revitalisation du bassin d'emploi à une entreprise adaptée.



6. ETHIQUE DES AFFAIRES

a. Respect strict des règles éthiques

La gestion responsable des Achats représente un enjeu majeur en raison du montant global des dépenses, des volumes, et de la diversité des achats réalisés par NTN TE.

Une évaluation de la performance de nos fournisseurs POE (Pièces Œuvrées Externes - achats directs) est réalisée trimestriellement sur des critères de qualité, coûts et délais, avec la mise en place sur FY2020 d'une analyse des risques fournisseurs. NTN TE étudie une mise en application de critères RSE dans sa grille de choix Fournisseurs.

La Charte des Achats collaboratifs et responsables de NTN TE découle de notre code éthique, et rappelle nos engagements en matière de relations humaines, respect de l'environnement et éthique.



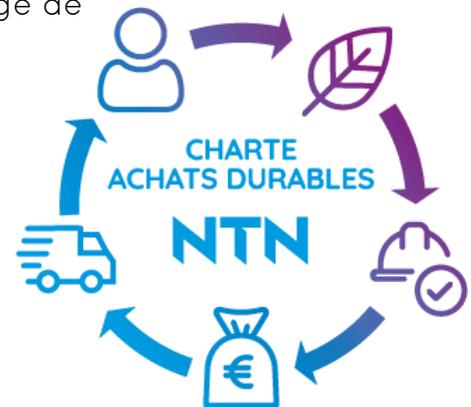
% DE NOS FOURNISSEURS ADHERANT DE NOTRE CHARTRE DES ACHATS

89 %

L'indicateur est calculé sur la base des fournisseurs de Pièces Œ uvrées Externes (POE - 'achats directs) à plus de 10 000€ / an ce qui représente plus de 80% du portefeuille.

NTN TE sélectionne ses fournisseurs au regard de leurs valeurs et de leurs engagements en termes de responsabilité sociale et environnementale. Au cours de la durée de vie des différents Projets, les fournisseurs sont audités sur la base de supports divers dont une nouvelle trame RSE.

La Direction a confié à son service Achats le pilotage de la relation fournisseur et la mise en place d'outils adaptés à notre performance globale : manuel fournisseurs, support audit RSE, déploiement Charte Achats version2, déploiement d'outils dématérialisés...



NTN TE s'engage à l'égard de ses fournisseurs :

- à sécuriser les collaborations ;
- à développer une relation gagnant-gagnant à long terme ;
- à appliquer une politique des achats transparente ;
- à promouvoir des filières écologiquement responsable ;
- à anticiper tout risque (sanitaire, environnemental...)

Nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs :

- respecter les principes directeurs des Droits de l'homme ;
- privilégier l'honnêteté professionnelle ;
- Être proactif en matière d'analyse des risques RSE ;
- Être force de propositions (Q, C, D, RSE...)

Au-delà des différentes crises subies depuis 2022, les Achats NTN réfléchissent sur une stratégie de régionalisation avec à l'appui une organisation Supply-Chain adaptée (stock consignation, short sea...).

b. Réduire les impacts de nos activités

Les achats de composants œuvrés, de matières premières ou de service s'effectuent auprès de fournisseurs et sous-traitants. NTN TE les incite fortement à inclure les défis environnementaux au travers d'une certification ISO 14001. Il est porté une attention toute particulière aux fournisseurs certifiés ISO 45001 et 50001. Les fournisseurs sont sensibilisés lors des différents audits.

**% DE NOS FOURNISSEURS
CERTIFIÉS ISO 14001**

76 %

Sur le périmètre POE.

EMISSIONS DE GAZ A
EFFETS DE SERRE
(Scopes 1, 2 & 3)
228 447 T CO₂éq



La prise en compte des enjeux environnementaux constitue pour NTN Transmissions Europe un principe fondamental à la construction d'une société **NAMERAKA**, applicable à tous les stades de ses activités et porté par chaque membre de son personnel.

Il s'agit d'un gage de développement durable pour l'entreprise. Il se traduit par la feuille de route environnementale et énergétique qui prévoit de décliner à l'horizon 2024-2027 les lignes directrices suivantes :

- Réduire les impacts de nos activités
- Protéger l'environnement & prévenir les pollutions.

La démarche s'appuie sur le système de Management de l'Environnement mis en place sur les deux sites d'Allonnes et de Crézancy et reconnu par la certification ISO 14001 respectivement depuis 2003 et 2010.

Au travers de ce Système de Management, NTN Transmissions Europe a la volonté :

- De développer la sensibilisation des collaborateurs à l'Environnement,
- De prendre en compte l'ensemble des exigences applicables au travers d'une veille réglementaire,
- D'assurer la surveillance et de définir un plan de substitution des substances SVHC (Substances of Very High Concern),

- D'identifier les Aspects Environnementaux Significatifs sur chaque site de production,
- De promouvoir la conception de transmissions dont les énergies utilisées, la quantité de matière engagée, les déchets générés et le rendement de fonctionnement sont optimisés,
- D'inciter ses fournisseurs à prendre en compte les défis environnementaux au travers d'une certification ISO 14001

L'ensemble de ces points associés à l'analyse des enjeux, du contexte et des parties intéressées prenantes permet de constituer le Plan d'Action Environnement.

En complément de son système de Management de l'Environnement, le site d'Allonnes dispose aussi d'un système de Management de l'Énergie déployé et certifié ISO 50 001 depuis 2015.

L'ensemble des usages énergétiques ainsi que leur importance est déterminé. Les consommations sont modélisées par rapport aux facteurs influents sur des périodes de référence et des prévisions mensuelles sont revues afin de suivre et de maîtriser les consommations.

Sur la base de ces analyses, des actions ciblées d'amélioration de la performance énergétique sont mises en œuvre dans le Plan d'Action d'Economie d'Énergie.

Pour le site de Crézancy, la construction du Système de Management de l'Énergie a été entamée en fin d'année 2022 et travaillée tout au long de l'année fiscale 2023. L'objectif pour le site de Crézancy est d'obtenir la certification ISO50001 et ISO45001 pour la fin de l'année fiscale 2025.



FEUILLE DE ROUTE

Objectifs Environnementaux et Énergétiques

pour le triennal (Avril 2024 – Mars 2027)

Dans le cadre de ses activités de fabrication de composants de transmissions pour l'automobile sur ses sites d'Allonnes et de Crézancy, NTN Transmissions Europe a pour objectifs :

- De participer à la construction d'une société durable, et de contribuer à l'atteinte d'une société **NAMERAKA**, une société où les gens peuvent mener une vie sûre et épanouissante en harmonie avec la nature.
- De répondre à nos obligations de conformité, selon les règlements et exigences de nos parties intéressées.

1 - Réduire les impacts de nos activités :

- Préserver les ressources en privilégiant la réduction des consommations, la réutilisation et le recyclage,
- Prendre en considération les critères environnementaux et de performance énergétique dans nos achats et dans la conception,
- Maîtriser et améliorer notre efficacité énergétique,
- Réduire nos émissions de Gaz à Effet de Serre pour atteindre la neutralité carbone en élaborant notre stratégie de décarbonation des scopes 1 (émissions directes de l'entreprise) et 2 (émissions indirectes) à l'horizon 2035, et en mettant en place des capacités de production et d'approvisionnement d'électricité renouvelable,
- Mener des actions en faveur de la biodiversité.

2 - Protéger l'environnement et prévenir les pollutions :

- Surveiller nos activités afin de maîtriser nos émissions et rejets,
- Progresser dans la prévention et la gestion des situations d'urgence, en améliorant nos moyens de détection et notre capacité de réaction.

La Direction suivra régulièrement la réalisation et les résultats des actions, dans l'ensemble des secteurs et à tous niveaux, afin de s'assurer des performances et de l'amélioration continue des systèmes de Management de l'Environnement et de l'Energie.

Elle garantira les processus de collecte des données, la disponibilité des informations et des ressources nécessaires pour atteindre ses objectifs.

L'implication et les compétences des femmes et des hommes qui sont le pilier de nos organisations, nous permettront de respecter nos engagements et d'atteindre notre ambition de construction d'une société durable.

Sébastien NICOLAUX
Directeur Général Adjoint
Le 07/10/2024

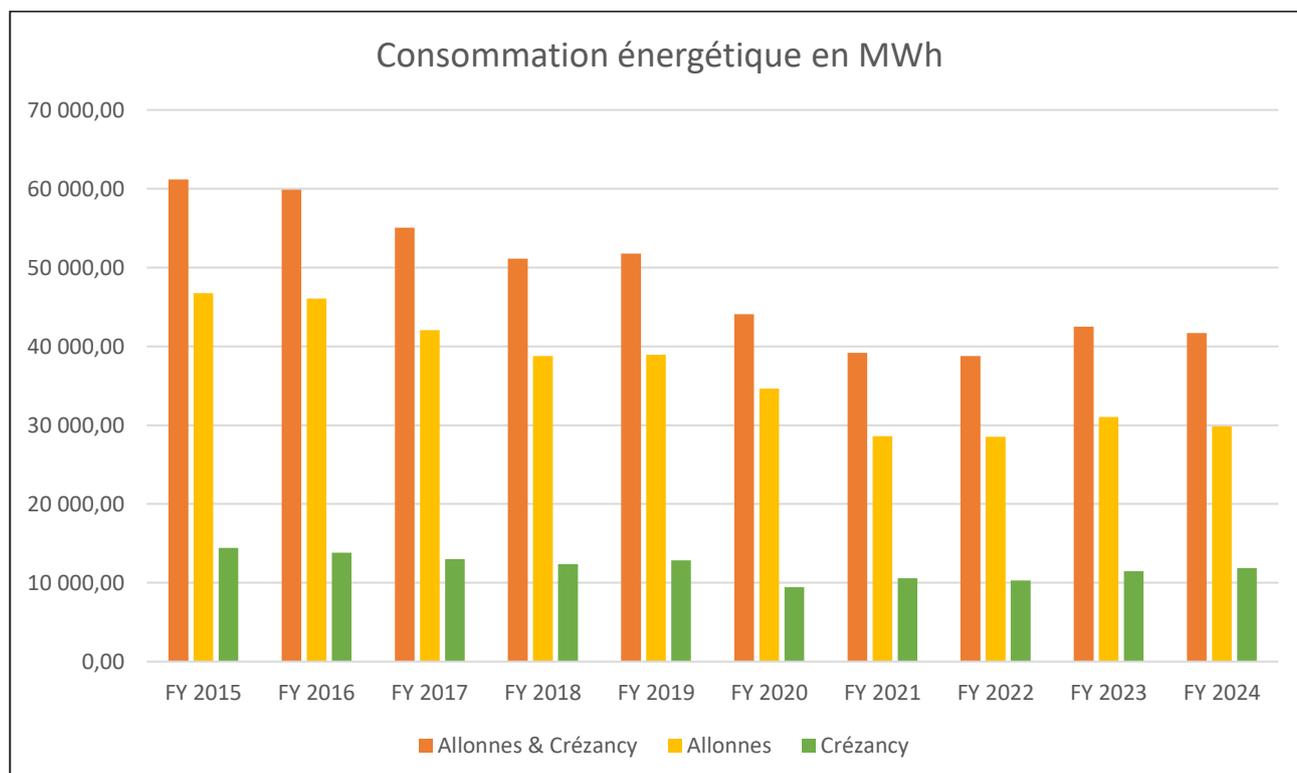


Un gros travail commencé sur FY2022 et terminé sur FY2023 a consisté au remplacement complet de l'éclairage néons ou sodium par des luminaires LED avec intelligence pour le bâtiment de production d'Allonnes et le secteur de Forge à Crézancy. Cette intelligence permet la détection et une communication maillée en réseau pour l'allumage de secteurs en fonction de l'activité.

En complément de ce plan d'action, NTN Transmissions Europe a défini son plan de sobriété énergétique pour réduire ses consommations de gaz et d'électricité en :

- Réduisant les consignes de température pour atteindre la valeur de 19°C dans les locaux tertiaires et de production
- Accélérant le passage à l'éclairage LED dans le CVJ
- Mettre sous surveillance les consommations électriques du week-end pour atteindre l'objectif de 1,0 MWh.

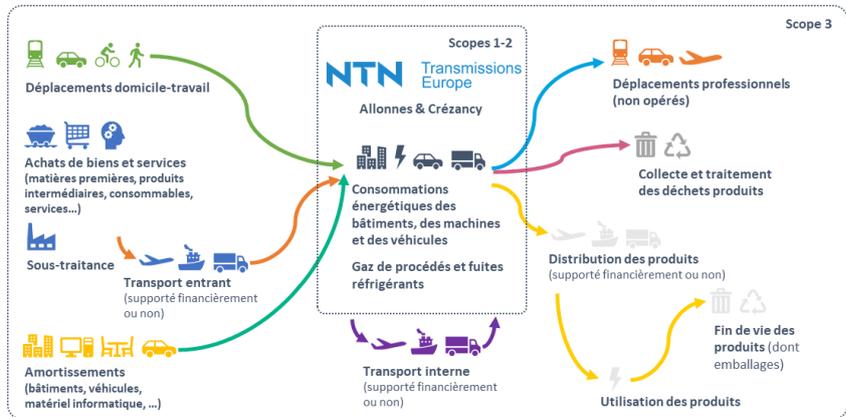
Ces différents travaux permettent à NTN Transmissions Europe de réduire sa consommation énergétique :



7. EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

En alignement avec son axe d'intégration des enjeux climatiques, NTN Transmission Europe a réalisé le bilan de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'ensemble des scopes 1, 2 et 3 pour l'année fiscale FY 2024.

Cette étude a porté sur la mise en œuvre de l'ensemble des activités directes et induites par chacun des sites Allonnes et Crézancy



Tous les postes

applicables et non négligeables ont été couverts. Notre bilan carbone intègre les produits semi-finis sur les sites d'Allonnes et de Crézancy, ainsi que les produits finis fabriqués sur les sites de production d'Allonnes et de Sibiu.

Le résultat des émissions de GES des 2 sites Allonnes et Crézancy est de :

228 447 TCO₂ éq

pour l'année fiscale FY2024 avec une incertitude totale de 24,3%. Le résultat de notre bilan CO₂ est moindre entre l'année fiscale FY23 et FY24. Pour mémoire, en FY23 nous avons un bilan à 305 700 tCO₂e, soit 77 253 tCO₂e de moins cette année. Cette évolution peut s'expliquer par 2 grands axes :

- Des erreurs se sont glissées dans le bilan CO₂ de FY23
- Les émissions du scope 3 ont diminué pour 2 raisons : plus de transmissions fabriquées pour des véhicules électriques et intégration des transmissions fabriquées à Sibiu dans notre scope 3 et donc une meilleure homogénéisation de la production.

Sur l'année FY22, nous avons analysé nos volumes fabriqués avec un rapprochement transmissions / segments automobiles de A à F (Mini-citadines / Citadines / Berlines compactes / Berlines familiales / Grandes routières /

Berlines taille L / SUV) avec un rapprochement transmissions / segments des véhicules et utilisé les facteurs d'émissions de l'ADEME.

Nous avons souhaité apporter de la précision à notre bilan carbone en FY23 et ainsi gagné en maturité sur cet exercice. Pour cela, nous avons analysé 80% de nos volumes produits avec un rapprochement exact transmissions / véhicules / motorisation et ainsi extrapolé sur les 20% restant. Nous avons également utilisé les facteurs d'émissions fournis par les constructeurs automobiles pour chaque motorisation, qui sont plus sévères que ceux de l'ADEME.

Sur notre bilan carbone FY24, nous avons appliqué la même méthode que celle de FY23 à la fois en méthode de calcul et en pourcentage de produits analysés. Ces émissions peuvent être rapportées à la production de chaque site pour mieux appréhender leur évolution sur les prochains exercices. A noter, que les 2.3Kg CO₂ par éléments forgés, soit 2 éléments par transmissions, sont inclus dans les 58 Kg CO₂.

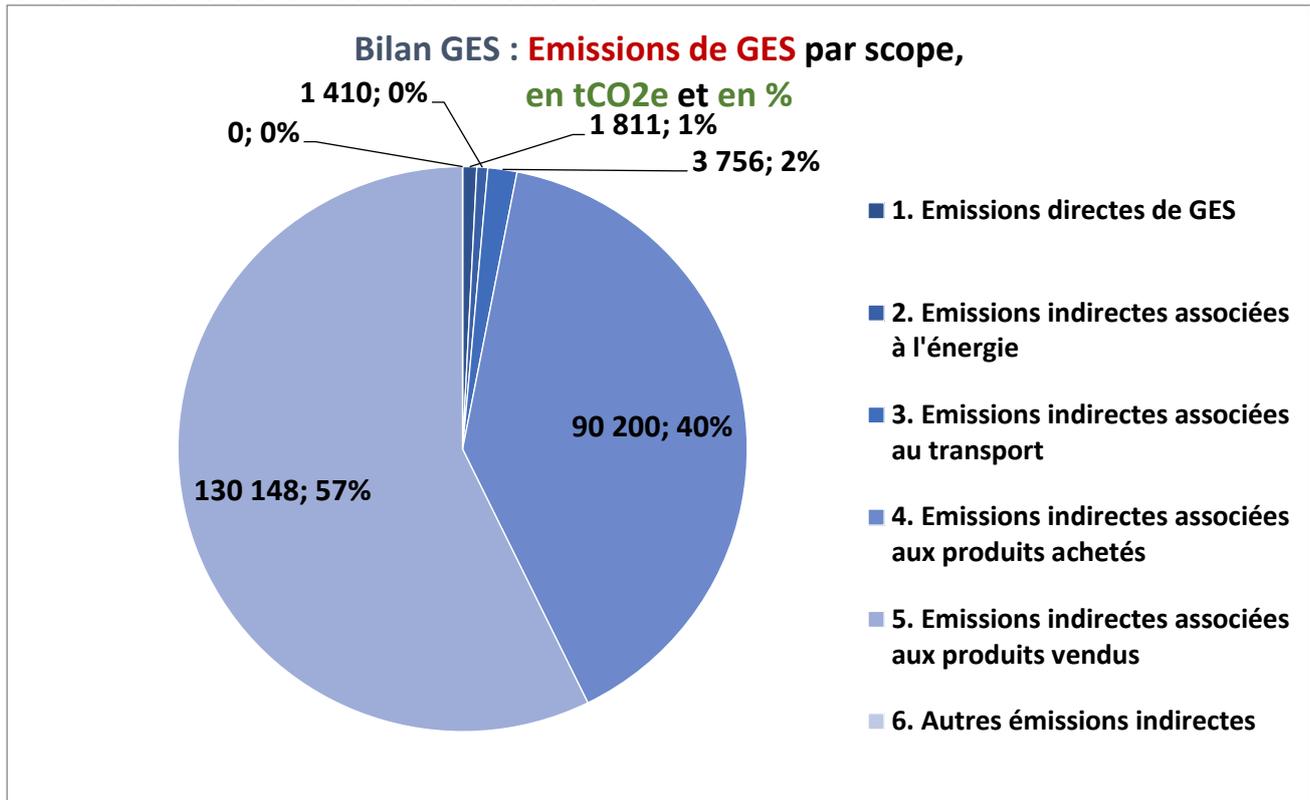


**Kg CO₂e par transmission
vendue**
Nbre 2024 : 3,91M d'unités



Kg CO₂e par forgé vendu
Nbre 2024 : 6,17M d'unités

Ci-dessous le détail de nos émissions :



Au global ; les émissions indirectes des produits achetés et des produits vendus représentent 97% du bilan.

Cela s'explique par :

- Des quantités importantes de matières achetées, à forte empreinte carbone (métaux, plastiques...),
- Des moyens de productions conséquents,
- Des produits finis intégrés sur des installations à empreinte carbone forte.

Pour mieux appréhender ses émissions lors des prochains exercices et améliorer son bilan et sa robustesse, NTN Transmissions Europe s'oriente vers la consolidation de ses données environnementales.

- Par l'analyse à 80% de nos produits avec le mix produits / véhicules / motorisation.
- Pour les achats de biens et de services, l'analyse plus fine et détaillée de chaque approvisionnement de matière permettra de réduire l'incertitude sur ces postes.

Le bilan carbone de NTN Transmissions Europe a été réalisé en interne pour la première fois.

Nous avons développé un outil nous permettant de réaliser cet exercice sur l'année fiscale FY24, nous avons pu le mettre en œuvre pour cet exercice. Comme tout outil, il est perfectible mais nous avons gagné en maturité en réalisant, nous-même, ce bilan. Nous sommes aussi garant de la méthode de collecte ainsi que de la fiabilité de l'information pour l'établir.

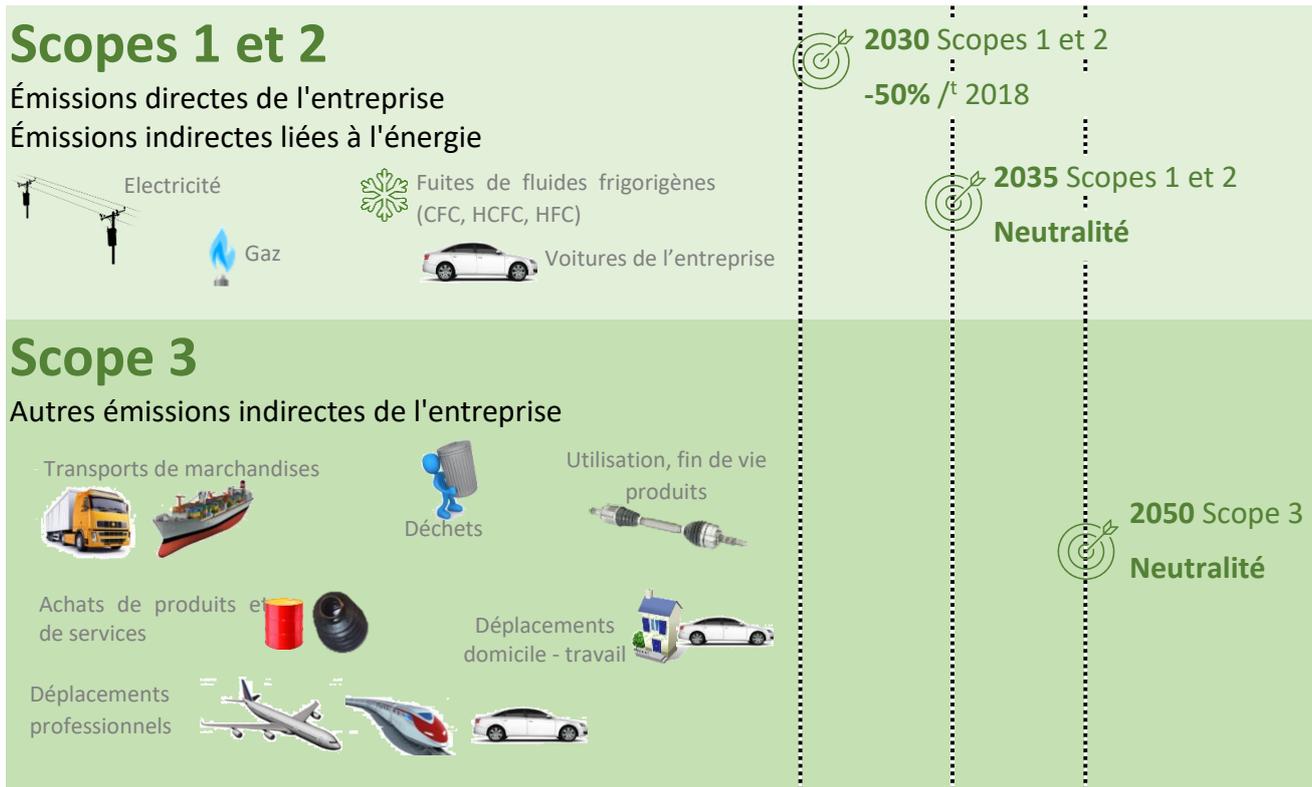
Ce bilan est calculé selon les 3 méthodes :

- BEGESr V5
- GHG Protocol
- ISO 14096

Ce processus de connaissance et de mesure de l'ensemble des émissions s'inscrit dans les objectifs Carbone de la feuille de route **NAMERAKA** du groupe NTN Corporation. En effet, NTN Transmissions Europe est partie prenante des objectifs du groupe NTN Corp.



2030 2035 2050



Portion de 2 secondes représentant le temps depuis la naissance de l'humanité jusqu'à aujourd'hui

Feuille de Ginkgo Biloba



Représentation des 4,6 milliards d'années d'histoire de la Terre par un cadran d'horloge de 12h

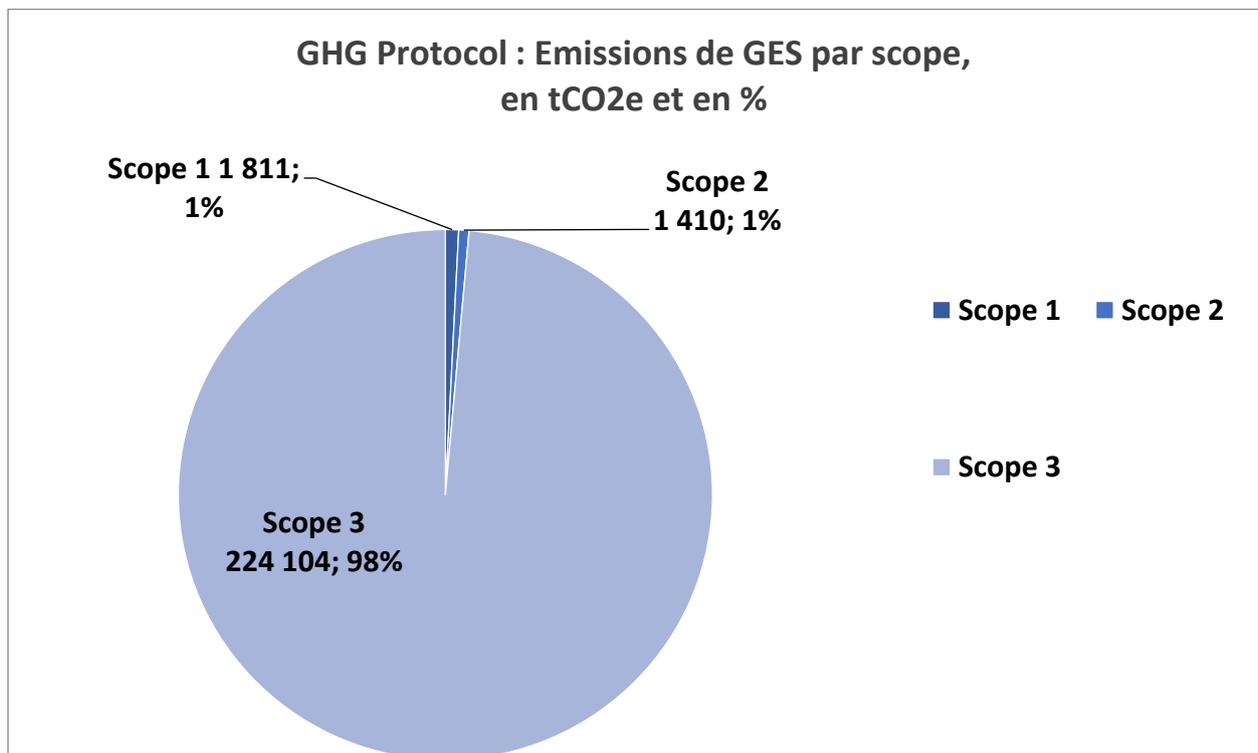
Les scopes 1 et 2 de ce bilan sont un complément à la part uniquement énergie de l'indicateur de performance énergétique globale.

Les scopes 1 et 2 sont notamment associés aux activités :

- Consommations d'énergie :
 - o Energies fossiles : gaz naturel, propane, essence, gazole
 - o Autre énergie : électricité
- Émissions fugitives :
 - o Fuites de gaz réfrigérants : recharges pour Allonnes, aucune fuite reportée pour Crézancy,
- Émissions des procédés hors énergie :
 - o Gaz techniques pour les procédés spécifiés pour Allonnes et Crézancy (gaz de soudure)

Ces émissions sont générées par les activités sur lesquelles l'entreprise a la plus forte maîtrise (performance des installations techniques, optimisation et gestion des usages, organisation, modes opératoires, formations, etc.). Elles sont donc associées à une plus grande facilité de réduction, en comparaison avec les émissions de scopes 3, qui interviennent au-delà des frontières de l'entreprise.

Répartition des scopes sur les sites Allonnes & Crézancy :



Bilan Emissions des gaz à effet de serre par scope en tCO₂e et en %

En vue d'atteindre l'objectif de réduction des émissions directes et indirectes, NTN TE a construit un plan de transition sur 3 axes :

- Réduction des consommations d'énergie et d'émissions fugitives :
 - o Isolation des bâtiments
 - o Optimisations des équipements frigorifiques et substitution des gaz frigorigènes à fort potentiel de réchauffement global (GWP)
- Amélioration de l'efficacité énergétique :
 - o Remplacement des luminaires néons et sodium par des luminaires LED avec intelligence
 - o Optimisation du pilotage des équipements de production d'air comprimé
- Décarbonation des énergies utilisées
 - o Mise en œuvre de centrale de production d'énergie photovoltaïque
 - o Substitution du gaz pour le chauffage par réutilisation de l'énergie fatale générée par les procédés de fabrication



Cette Roadmap « Neutralité Carbone » nécessite encore d'être consolidé. Ce challenge est inscrit dans la feuille de route Usine FY25. Cette feuille de route est partagée régulièrement et objectivée.

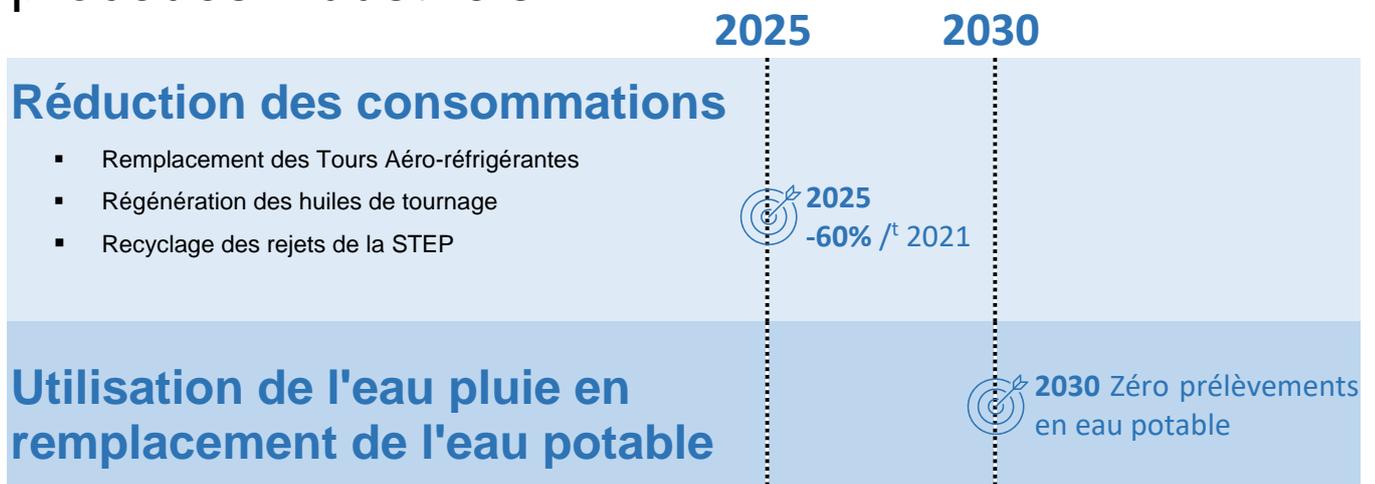


8. PRESERVATION DES RESSOURCES

La préservation des ressources est un 2nd enjeu environnemental pour lequel NTN Transmissions Europe s'efforce de réduire son impact.

Cette volonté se traduit par la feuille de route spécifique à NTN Transmissions Europe Allonnes suivante :

Autonomie en eau des procédés industriels

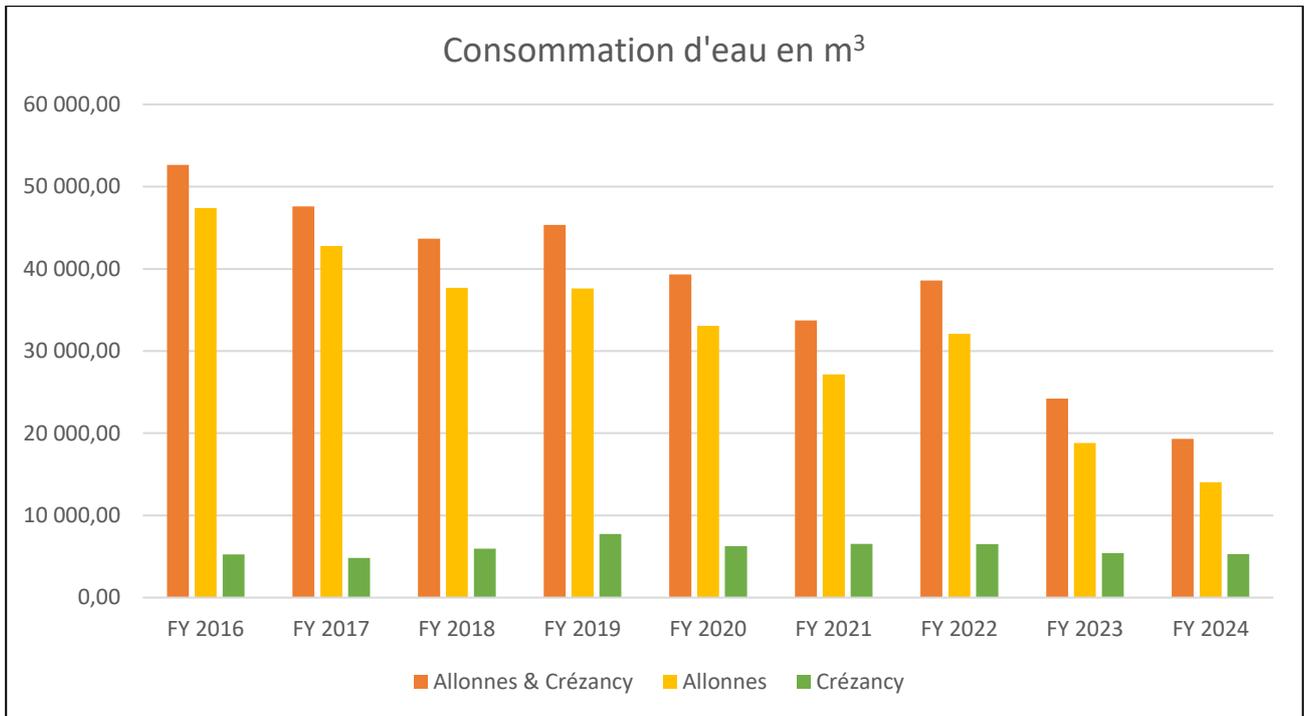


La modélisation des consommations d'eau sur des périodes de référence réalisée par NTN Transmissions Europe a permis de réaliser des projections fines des consommations en regard de paramètres clés sur le site d'Allonnes. La comparaison de ces projections avec les consommations réelles a mis en avant les dérives des principaux postes de consommation et les impacts positifs de solutions techniques pour les projets de rénovation et de modification des installations de refroidissement.

Ainsi, au cours de l'année FY22, les actions de remplacement de matériels obsolètes et d'ajout d'équipements plus performants ont été réalisées. Elles participeront dès FY2023 à l'atteinte de l'objectif long terme avec une diminution significative des consommations en eau et en produits chimiques.



Le même processus de modélisation et de détermination des écarts sera déployé sur le site de Crézancy à partir de FY2023 pour accélérer la décroissance des consommations d'eau amorcée en FY2021 et atteindre l'objectif final d'autonomie en eau des procédés industriels.



Sur l'année fiscale 2024, des urinoirs sans eau ont été mis en place afin de réduire encore notre consommation en eau potable. Ce type de commodité est actuellement en test.



9. TRAITEMENT DES DÉCHETS

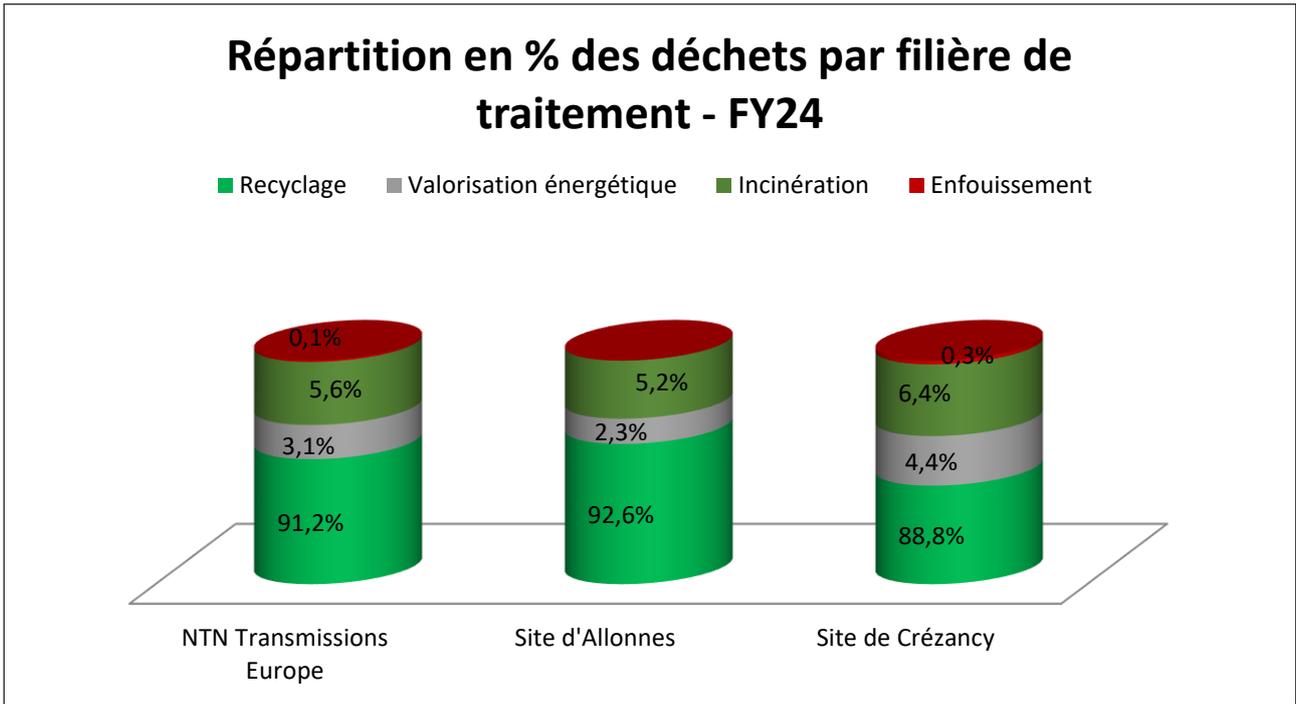
Les principes de l'entreprise sont de réduire les quantités de déchets produits sur les sites de production et de privilégier les opérations de valorisation et de recyclage, plutôt que la destruction et l'enfouissement.

Pour cela, un système de tri sélectif des déchets est en place dans l'ensemble des ateliers et bureaux, avec des contenants adaptés et collectés régulièrement.

Chaque nouveau déchet fait l'objet d'une étude permettant d'adapter les modalités de collecte et le choix de la filière de valorisation.

La gestion des déchets des sites de production est organisée par NTN TE au travers de filières spécifiques de traitement agréées, en conformité avec la réglementation.

Au global de l'ensemble des sites, 91,2% des déchets sont valorisés, soit par recyclage matière, soit par valorisation énergétique.



Nos objectifs pour l'année fiscale 2024 étaient de mettre en place une filière de collecte des biodéchets sur le site. En effet, la réglementation, applicable au 1er janvier 2024, nous impose ce type de collecte. Pour cela, une étude avait été réalisée. Cependant, les difficultés rencontrées par NTN Transmissions Europe nous ont contraints à réorganiser notre budget et donc à reporter cet investissement assez onéreux.

10. INTEGRATION DE LA BIODIVERSITE

Une enquête terrain auprès de nos salariés a été réalisée sur l'année fiscale 2023. L'ensemble des salariés ont été sondés.

Lors de ce sondage, les salariés ont fait part de leur intérêt et envie d'avoir des animaux sur le site.

Un partenariat avec un apiculteur local a donc été mis en place sur FY23. Nous avons accueilli au printemps 2024 deux ruches sur notre site.

Cette intégration a fait l'objet d'une communication renforcée auprès des salariés afin de les sensibiliser sur les insectes pollinisateurs, mais aussi d'une dégustation de miel.

Ces temps d'échange ont été réalisés sur les 3 équipes.

Pour l'année fiscale 2024, nous souhaitons augmenter le nombre de ruches sur notre site, mais nous avons également dû faire des choix. Nous n'avons pas augmenté notre nombre de ruchers pour 2024. Cependant, la biodiversité est un sujet qui fédère nos équipes et qui correspond aux valeurs de notre entreprise. Nous avons donc inscrit dans notre feuille de route Usine, l'intégration d'un nouveau projet de biodiversité pour cette nouvelle année fiscale...



11. D'UNE DPEF VERS UN CSRD

Bien que notre entreprise, en deçà du seuil des 1 000 salariés, ne soit actuellement pas assujettie à la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), nous avons choisi d'anticiper progressivement son application. Dans le cadre de notre engagement en faveur d'une transparence accrue et d'une meilleure prise en compte des enjeux de durabilité, nous avons lancé une démarche interne visant à nous conformer volontairement aux exigences de la CSRD d'ici deux ans. Cette transition s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de notre reporting extra-financier, en nous appuyant notamment sur les normes européennes ESRS, le principe de double matérialité et une structuration renforcée de notre gouvernance RSE. Ce travail préparatoire nous permettra d'être pleinement opérationnels lors de l'entrée en vigueur des nouvelles obligations, tout en renforçant la confiance de nos parties prenantes.



© Ap
po
lin
ar
y
Kal
as
hn
iko
va
/
Un
spl
as
h

NTN

NTN Transmissions Europe



BUREAU VERITAS CERTIFICATION
1 place Zaha Hadid
92400 COURBEVOIE
Société par Actions Simplifiées
RCS Nanterre – 399 851 609

Rapport de vérification de la déclaration de performance extra-financière

NTN Transmissions Europe dont le siège est situé Zone Artisanale des Trémelières Communauté Urbaine du Mans
72704 ALLONNES

La déclaration de performance extra-financière revue concerne l'exercice clos au 31 mars 2025.

Demande, Responsabilités et Indépendance

Suite à la demande qui nous a été faite par NTN Transmissions Europe et en application des dispositions de l'article L.225-102-1¹ du code de commerce français, nous avons effectué la vérification de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) relative à l'exercice clos le 31/03/2025 publiée dans le rapport de gestion de NTN Transmissions Europe, en tant qu'organisme tiers indépendant (« tierce partie »). Accréditation Cofrac validation/vérification, N° 3-2047, liste des sites et portée disponibles sous www.cofrac.fr.

Il appartient au Conseil d'administration :

- ✓ D'établir et publier une DPEF conforme en référence aux articles L.225-102-1¹, R.225-105¹ et R.225-105-1¹ du code de commerce français,
- ✓ De préparer la DPEF conformément aux pratiques de reporting établies par la société, ci-après nommées « les procédures de reporting ».
- ✓ De mettre en œuvre les contrôles internes nécessaires à la production d'informations exemptes d'anomalies significatives
- ✓ De mettre à disposition La DPEF sur le site internet de la société

Il nous appartient de conduire les travaux de vérification de la DPEF qui nous permettent de formuler un avis motivé et une conclusion quant à :

- ✓ La conformité de la DPEF aux dispositions prévues à l'article R.225-105¹ du code de commerce ;
- ✓ La sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225-105¹ ;

Nous avons conduit les travaux de vérification de la DPEF de manière impartiale et indépendante, en conformité avec les pratiques professionnelles de la tierce partie indépendante et en application du Code Ethique et de nos procédures internes appliqués par l'ensemble des intervenants Bureau Veritas Certification.

Nature et étendue des travaux

Pour délivrer l'avis motivé sur la conformité de la DPEF et l'avis motivé sur la sincérité des informations fournies, nous avons effectué nos travaux de vérification conformément aux articles A.225-1 à A.225-4 du Code de commerce et à notre méthodologie définie dans le document « GP01- programme de vérification de la déclaration de performance extra-financière, pour la vérification de la DPEF », notamment :

- ✓ Nous avons pris connaissance du périmètre consolidé devant être considéré pour l'établissement de la DPEF, tel que précisé dans l'article L.233-16 du code de commerce. Et nous sommes assurés que la DPEF couvre l'ensemble des sociétés incluses dans le périmètre consolidé précisé dans la DPEF ;
- ✓ Nous avons collecté des éléments de compréhension relatifs aux activités de la société, au contexte dans lequel la société évolue, et aux conséquences sociales et environnementales de ses activités ;
- ✓ Nous avons pris connaissance du contenu de la DPEF et vérifié qu'elle intègre les éléments de l'article R.225-105¹ du code de commerce :

¹ Textes dans leur version antérieure au 01/01/2025



- La présentation du modèle d'affaires de la société ;
 - La description des principaux risques liés à l'activité de la société, pour chaque catégorie d'information mentionnée au III de l'article L.225-102-1¹, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques appliquées par la société, le cas échéant, les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques identifiés ;
 - Les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et si pertinent au regard des principaux risques les informations prévues au II de cet article ;
- ✓ Nous avons examiné le dispositif de l'entreprise pour passer en revue les conséquences de ses activités telles que listées au III de l'article L.225-102-1¹, identifier et hiérarchiser les risques afférents ;
 - ✓ Nous avons identifié les informations manquantes ainsi que les informations omises sans que soient fournies d'explications ;
 - ✓ Nous avons vérifié que les informations omises relatives aux risques principaux identifiés font l'objet, dans la DPEF, d'une explication claire et motivée des raisons justifiant cette omission ;
 - ✓ Nous nous sommes assurés de la mise en place par la société de processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la cohérence des informations mentionnées dans la DPEF. Nous avons examiné les « procédures de reporting » au regard de leur pertinence, fiabilité, caractère compréhensible, exhaustivité et neutralité, et le cas échéant, en tenant compte des bonnes pratiques professionnelles issues d'un référentiel sectoriel ;
 - ✓ Nous avons identifié les personnes qui au sein de la société, sont en charge de tout ou partie du processus de reporting et nous avons mené des entretiens auprès de certaines de ces personnes ;
 - ✓ Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société ;
 - ✓ Nous avons apprécié par échantillonnage la mise en œuvre des « procédures de reporting », notamment les processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle des informations ;
 - ✓ Pour les données quantitatives ² que nous avons considérées comme étant les plus importantes, nous avons :
 - Réalisé une revue analytique des données et vérifié, sur la base de sondages, les calculs et la compilation de ces informations au niveau du siège et des entités vérifiées ;
 - Sélectionné un échantillon d'entités³ contributrices dans le périmètre de consolidation, en fonction de leur activité, de leur contribution aux données consolidées de la société, de leur implantation et des résultats des travaux effectués lors des précédents exercices ;

² La majorité des données vérifiées ci-dessous sont basées sur des informations historiques constatées et quelques indicateurs sont basés sur des informations extrapolées

Informations sociales : taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt, taux de gravité, taux de réalisation campagne entretiens individuels, Index égalité professionnelle et les informations qualitatives sur la feuille de route santé et sécurité au travail, dialogue sécurité & Code 99, accueil sécurité, création du dojo sécurité, amélioration des conditions de travail d'actions en santé et sécurité au travail, feuille de route ressources humaines, communication interne au service de notre performance.

Informations environnementales : émissions de CO2 (scope 1, scope 2 et scope 3), consommation d'eau et les informations qualitatives sur la feuille de route et objectifs environnementaux et énergétiques, émissions de gaz à effet de serre, intégration de la biodiversité

³ Allones et Crézancy pour les données quantitatives sociales et environnementales, les achats de produits pour le scope 3



- Réalisé des tests de détails sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des « procédures de reporting », à rapprocher les données des pièces justificatives, à vérifier les calculs et la cohérence des résultats ;
- L'échantillon sélectionné représente, pour les périmètres respectifs, un taux de couverture 100% des valeurs reportées pour le volet social et entre 39% et 100% des valeurs reportées pour les informations environnementales testées ;
- ✓ Pour les informations qualitatives que nous avons estimées les plus importantes, nous avons consulté des sources documentaires et, conduit des entretiens avec les personnes en charge de leur rédaction. ;
- ✓ Nous avons examiné la cohérence des informations mentionnées dans la DPEF.
- ✓ Nos travaux ont été conduits entre le 23/06/2025 et la signature de notre rapport sur une durée d'environ une semaine, par une équipe de deux vérificateurs. Nous avons conduit environ 5 entretiens avec des personnes en charge du reporting lors de cette mission.

Observations sur les procédures de reporting ou le contenu de certaines informations

Sans remettre en cause les conclusions ci-dessous, nous exprimons les observations suivantes :

- ✓ La rédaction de protocoles de reporting (définitions des indicateurs, sources des données, mode de collecte, méthode de calcul et mode de compilation) s'avère nécessaire pour pérenniser et fiabiliser les ICP
- ✓ La mise en place d'un système de contrôle interne des données au niveau du contributeur et/ou de la consolidation est également à prévoir pour fiabiliser le reporting

Avis motivé et conclusion

Conclusion sans réserve

Sur la base de nos travaux de vérification, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause la conformité de la déclaration de performance extra-financière aux dispositions de l'article R.225-105 et la sincérité des informations présentées

Courbevoie, le 25 juillet 2025

Pour Bureau Veritas Certification

Samuel Duprieu
Président

