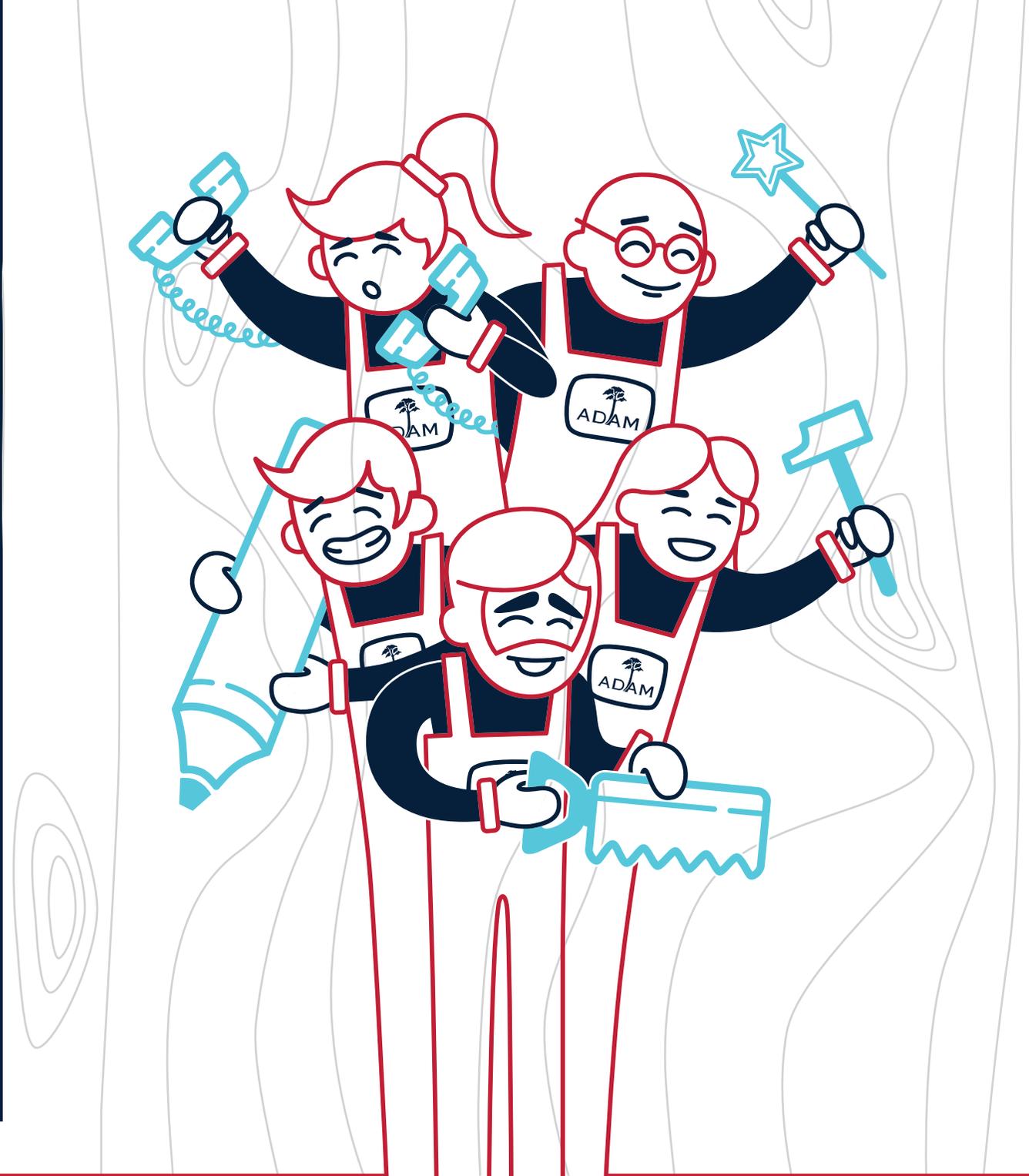




naturellement, depuis 1880

RAPPORT
RSE

2018



- ADAM EN CHIFFRES -

PMI française de



63

personnes

1^{er}

producteur français de
packaging bois

Manufacture séculaire, la société Adam est spécialisée dans la conception et la fabrication de packaging en bois. Elle est le 1^{er} producteur français grâce à une combinaison de savoir-faire traditionnels et d'innovation.

Capable de produire des caisses standard, nous trouvons plus d'intérêt à nous diriger vers des produits de plus haute technicité et travaillons à monter en niveau de gamme pour proposer de plus en plus de produits premium.

une entreprise industrielle

créée en **1880**



8,96

millions d'euros de CA en 2018

98%

des produits pour le secteur
des vins et spiritueux

95%

de la production sont
des caisses et coffrets bois



24%

de produits
premium

9000 m² dédiés à la production

9 500 tonnes

de bois brut transformé

Adam labellisée **EPV** (depuis 2012)

En 2017 a été conforté dans sa labellisation EPV via un nouvel examen de sa candidature. Adam est une des 1400 entreprises françaises labellisées (140 entreprises néo-aquitaines dont 15 girondines). Le label EPV (Entreprise du Patrimoine Vivant) est une marque de reconnaissance de l'Etat. Attribué pour une période 5 ans, ce label rassemble les entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence. Il représente une communauté de fabricants attachés à la haute performance de leur métier et de leurs produits.

www.patrimoine-vivant.com



1,17

million de caisses et
coffrets produits en 2018

ADAM
Rapport
RSE
2018

Pour la 5ème année consécutive, Adam édite son rapport RSE.

Nous sommes convaincus qu'il est de la responsabilité de toute entreprise d'être transparente sur ces pratiques. Nous publions chaque année nos comptes, comme le prévoit la loi. La publication volontaire de ce rapport annuel nous permet d'aller plus loin. C'est l'occasion de faire le point sur nos différentes pratiques sociétales et sur nos résultats, et de les partager.

Nous enrichissons ce rapport au fil des ans. En 2018, nous préparons l'évaluation Engagé RSE de l'AFNOR et à cette occasion nous avons refondu la structure de notre rapport RSE. Pour Adam, la RSE est une démarche fondatrice et pérenne, il nous semble alors opportun de décrire dans ce rapport – et dans les prochains – nos pratiques sociétales fondamentales.

C'est pourquoi le rapport est construit selon les thèmes de l'évaluation Engagé RSE. Pour chaque thème, vous trouverez la présentation de nos pratiques fondamentales, nos résultats comparés sur 3 ans en lien avec ces pratiques et un focus sur une ou deux réalisations de l'année à souligner. A la fin du rapport se trouve une compilation de tous les indicateurs présentés dans celui-ci, ainsi que leur équivalence selon le référentiel GRI et leur lien aux paragraphes de l'ISO 26000. Ainsi, nous espérons rendre le benchmark possible.

- SOMMAIRE -

La vision RSE et la gouvernance

Nos pratiques fondamentales et nos résultats
FOCUS 2018 : Comment nous formalisons nos orientations stratégique RSE ?

6

Le pilotage de la RSE

Nos pratiques fondamentales et nos résultats
FOCUS 2018 : Auto-évaluation de nos pratiques et résultats selon le modèle AFAQ 26000

10

Les Femmes et les Hommes

Nos pratiques fondamentales et nos résultats
FOCUS 2018 : Des ateliers de sensibilisation RSE pour tout le personnel

14

De la conception à la livraison

Nos pratiques fondamentales et nos résultats
FOCUS 2018

22

Le territoire

Nos pratiques fondamentales et nos résultats
FOCUS 2018

28

- La vision de la RSE et la gouvernance -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• Pérenniser plutôt que croître, pour un développement vraiment durable

Adam est une vieille dame. Elle évolue avec son environnement depuis 1880. Chez Adam, on se donne comme responsabilité de pérenniser l'entreprise. Forte de son histoire, ses fournisseurs sont des partenaires et ses clients fidèles. Ici, pas de croissance à tout prix, pas de chasse au profit ou de prospection client agressive. **L'ambition de l'entreprise est d'être durable.** Pour cela, les axes de travail sont clairs : rester viable économiquement, permettre aux salariés de s'épanouir dans leur travail et considérer la protection de l'environnement comme une condition incontournable à toute activité. La temporalité qui y est accordée est cruciale.

• Performance économique et performance sociale sont liées

« Il n'y a pas de performance économique sans performance sociale, mais il n'y pas non plus de performance sociale sans performance économique .»

Jean-Charles Rinn,
dirigeant

Voilà un précepte pragmatique et réaliste que vous entendrez en écoutant Jean-Charles Rinn, le dirigeant, parler de la performance d'Adam. C'est pourquoi, depuis le rachat de la société en 2009, l'accent est mis sur le volet social. Toute l'activité de production a été rapatriée en France, l'activité de négoce de coffret s'est vue abandonnée. Adam est une entreprise de création, d'artisanat, reconnue Entreprise du Patrimoine Vivant par l'Etat depuis 2012. Caisnes et coffrets sont imaginés et façonnés à partir d'une matière complexe et vivante. La force motrice, c'est la créativité et le savoir faire des femmes et des hommes d'Adam. **Responsabilisation, autonomie et transparence sont les mots clés de notre politique sociale.**

• Partager la gouvernance

Nous pensons qu'une prise de décision, pour être efficace, doit être faite de manière éclairée et partagée par le plus grand nombre. Nous en sommes convaincus, pour deux raisons. Plus les personnes qui seront impactées ont leur mot à dire, plus elles s'approprient le choix. **Un changement d'habitude qui a du sens et qui résonne pour tous est plus facilement adopté.** Aussi, avec des profils de décideurs divers, on intègre un large spectre d'enjeux et on ne s'éloigne pas des préoccupations terrain. Ici, toute décision collective est préparée, pour que chacun ait les éléments de compréhension nécessaires avant de faire un choix. Plusieurs canaux sont utilisés : consultation de la DUP, questionnaires diffusés à l'ensemble des salarié.e.s, référendum au télévotant avec la participation de toutes et tous.

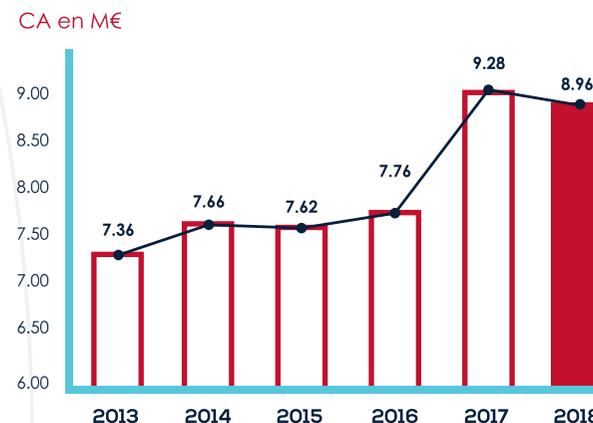
- Horaires de travail, modulation du temps de travail

- Rémunération Variable

- Début du projet de diversification

Exemples de décisions collectives :

(Référendum ou enquête)



Objectif 2019, rester à un minimum de **8,5M€**

- La vision de la RSE et la gouvernance -

- **Collaborer avec les parties prenantes : des relations sincères et vraies**

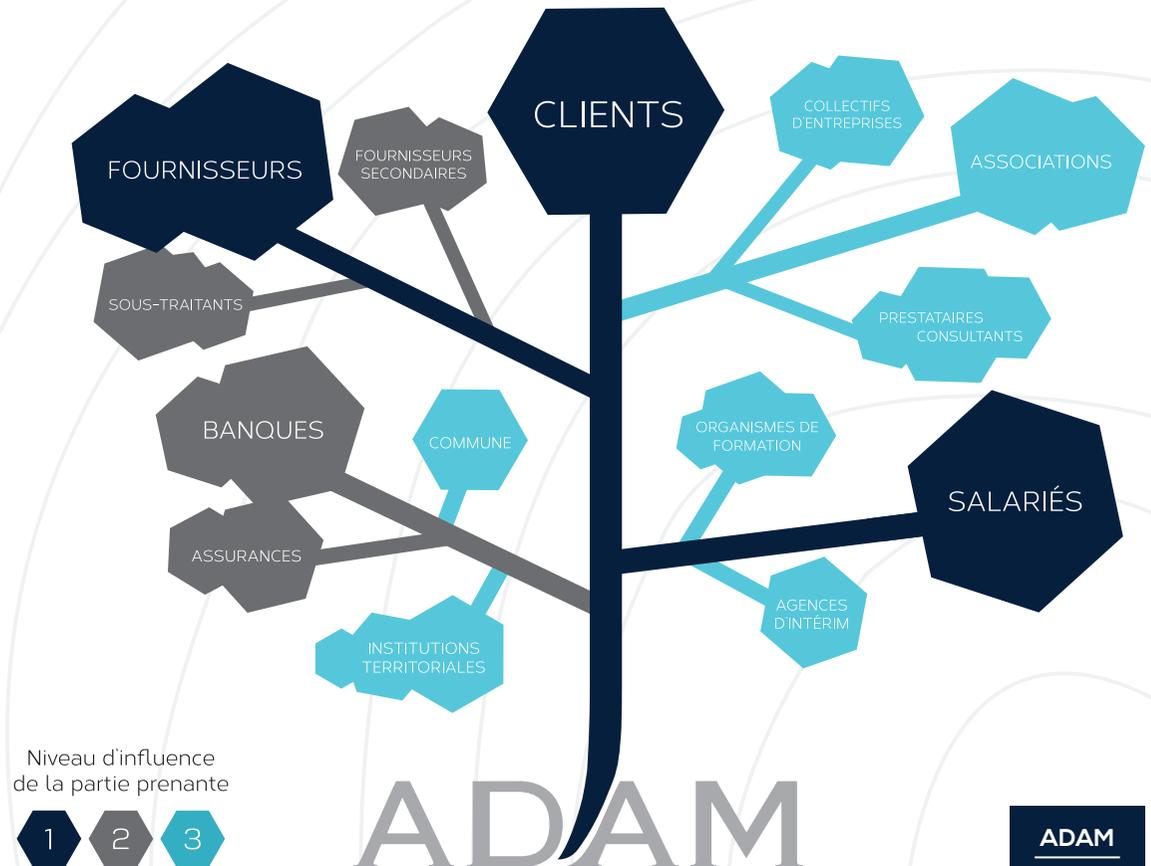
La conviction profonde que l'entreprise a sa part à faire pour le développement durable de la société nous a entraînés, depuis 2009, dans **un cercle vertueux de rencontres**. Nous avons alors découvert des acteurs engagés, des universitaires, des personnes ressources au niveau de la région, des associations, des entreprises d'autres secteurs ou de potentiels partenaires. Nous saisissons les occasions qui se présentent lorsqu'elles sont en cohérence avec notre projet d'entreprise pour s'aider à grandir mutuellement.

Une entreprise n'évolue pas seule dans le paysage économique. Elle fait partie d'un écosystème.

Adam, par son activité, se trouve à la jonction entre deux mondes qui partagent un territoire mais se connaissent peu : **le monde du bois et celui du vin**. Active pour la filière bois de Nouvelle Aquitaine et présente pour ses fournisseurs français lorsqu'ils sont en difficulté, **Adam sensibilise ses clients aux contraintes du travail du bois et les invite à soutenir la filière française**.

Les sujets organisationnels et stratégiques de l'entreprise sont traités au niveau du comité de direction. Celui-ci se réunit une fois par semaine. Toutes les fonctions de l'entreprise y sont représentées (RH, commerciale, développement, amélioration continue, production et qualité, achats et logistique, RSE sécurité et environnement). **Les interlocuteurs des parties prenantes clés sont donc tous présents**. Leurs attentes et besoins sont ainsi représentés et pris en compte dans les décisions.

Représentation de l'organisation des parties prenantes



- La vision de la RSE et la gouvernance -

FOCUS 2018 : Comment nous formalisons nos orientations stratégiques RSE ?

Cette année, Adam a décidé d'aller un cran plus loin dans la structuration de sa démarche RSE. La première étape a été de formaliser clairement les orientations stratégiques RSE de l'entreprise. Pour cela, **Adam s'est appuyée sur la norme internationale de référence en matière de responsabilité sociétale, l'ISO 26000.** Pour rappel, la structure de la norme est une arborescence. Elle propose de balayer les 7 questions centrales au travers d'un total de 36 domaines d'actions. Cette norme propose des lignes directrices, des points de vigilance et non des exigences. L'analyse des domaines pertinents est alors propre à chaque organisation et à son contexte.

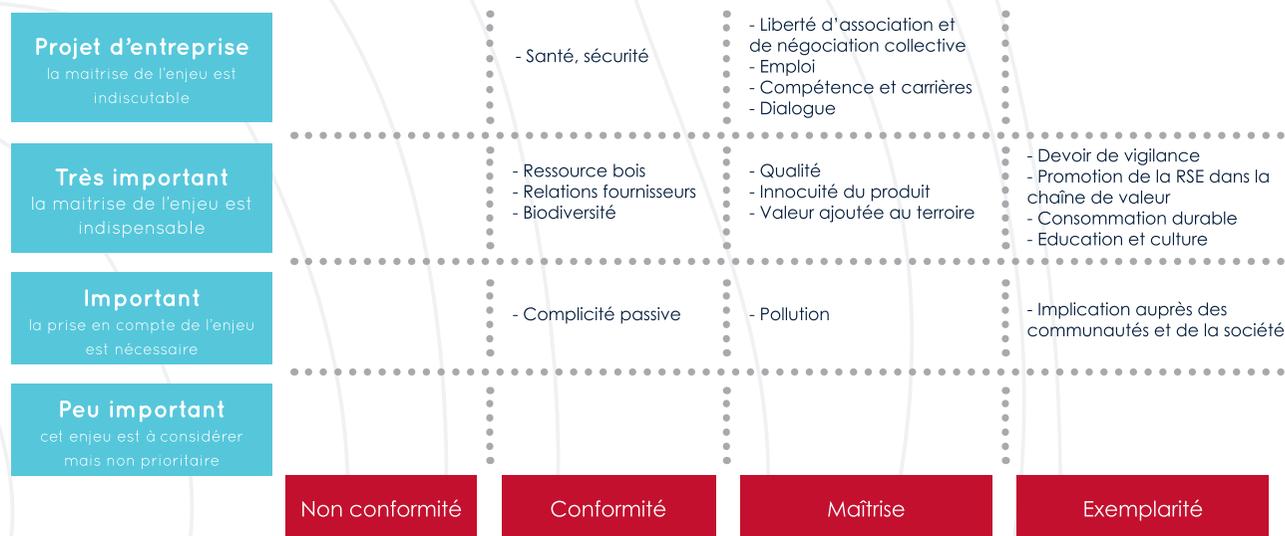
Un travail d'environ 3 mois, organisé en **4 grandes étapes**, a permis de s'accorder sur les axes prioritaires de la responsabilité d'Adam :

1. Elaboration d'une méthode détaillée et adaptée à Adam

2. Recueil de données quantitatives et qualitatives relatives aux impacts des activités d'Adam et à sa performance sur tous les domaines d'actions, puis analyse de leur pertinence

3. Regroupement et reformulation des domaines d'actions pertinents en thèmes et en orientations stratégiques. Argumentation de l'importance pour Adam, pour le développement durable et les parties prenantes, et de la performance d'Adam dans chaque domaine.

4. Cotation selon un barème partagé par toute l'équipe de direction et priorisation des thèmes grâce à une matrice de matérialité.



- La vision de la RSE et la gouvernance -



- Le pilotage de la RSE -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• Placer la politique RSE au coeur de la stratégie d'entreprise

Le rachat en 2009 a marqué un tournant dans l'affirmation d'Adam en tant qu'acteur économique responsable sur son territoire. Avant même que le concept de RSE fleurisse et vienne verdir la communication de bon nombre d'entreprises, le projet central d'Adam était bien de prendre ses responsabilités vis-à-vis de son environnement au sens large (économique, sociétal et nature!) ainsi que de ses salariés. Il se résume ainsi :

1

Agir pour la **filière bois**

3

Impliquer le personnel,
le responsabiliser

2

Valoriser l'**humain**
et le **savoir-faire**

4

Innover au niveau
des produits et de
l'organisation

5

Limitier son impact
environnemental

ADAM
Rapport
RSE
2018

Les **axes stratégiques** de l'entreprise pour alimenter son projet depuis le rachat sont clairement affichés et partagés auprès des salarié.e.s au moins 1 fois par an à l'occasion de la **réunion plénière** de présentation des comptes.



- Assurer la **rentabilité et la pérennité** de l'entreprise en s'appuyant sur son équipe et ses savoir faire.
- **Monter en gamme** en assurant qualité et service à nos clients, les fidéliser.
- **Sécuriser nos opérations, fiabiliser nos activités.**

• Répartir les responsabilités au sein des équipes pour atteindre des objectifs partagés

Chacune des activités clés de l'entreprise a été déclinée à différents niveaux de responsabilité : **exécutant, référent, responsable et pilote**. Une personne peut être à un niveau exécutant sur une activité mais référent sur une autre et responsable sur une troisième. Cela permet à l'organisation, d'identifier comment les responsabilités sont prises en charge. Le niveau référent permet à des opérateurs de prendre en charge certains sujets comme la sécurité ou les 5S de manière plus poussée selon leur appétence. Ils deviennent la personne motrice de leur atelier sur le sujet en question. Cela diffuse les responsabilités au sein des équipes, impliquant davantage les opérateurs et allégeant parfois le responsable hiérarchique.

- Le pilotage de la RSE -

• **Démarche d'amélioration continue : traiter les sujets relevant de notre responsabilité sociétale au même titre qu'une problématique purement production ou qualité.**

Pour nous, la RSE est d'abord un socle de valeurs communes, sans lequel une démarche sincère est impossible à impulser. Ici, ce socle se construit et se renforce depuis 2009. Ce prérequis validé, pour déployer la stratégie RSE de manière efficace, il faut la piloter. Nous avons intégré notre management de la RSE dans la démarche d'amélioration continue. Pour le dire plus simplement, **l'amélioration continue est le « comment » et la Responsabilité Sociétale est le « pourquoi ».**

L'amélioration continue se conduit chez nous via des rituels (appelés POP*) de Management Visuel de la Performance (MVP), coordonnés par Hélène Rinn, Responsable amélioration continue. Les POP se construisent autour des thèmes **sécurité, qualité et activité**, pour lesquels des indicateurs co-construits avec les équipes sont suivis quotidiennement.

« Aux POP5 et 15, la question centrale du rituel est de savoir si on a passé une bonne journée la veille. »

Aurélien Laboure,
Responsable de production

**Si non, pourquoi ? (résolution de problèmes).
Si oui, pourquoi ? (partage de bonnes pratiques).**

C'est aussi l'occasion d'aborder d'autres sujets que l'on souhaite partager à l'échelle de son équipe ou de l'ensemble de l'atelier. On utilise des **cartes d'amélioration** que chacun remplit lorsqu'il rencontre un problème ou a une idée d'amélioration. Celles-ci peuvent traiter des sujets sécurité, qualité et activité, mais aussi et de plus en plus, des sujets environnement, conditions de travail, relationnels ou organisationnels, investissement machine, fournisseurs, besoin en formation, etc. Lorsqu'un sujet ne peut pas être résolu dans le temps du POP alors une réunion impliquant tous les acteurs concernés est programmée. Le POP 60 permet de concaténer les différents indicateurs et de traiter des sujets plus transversaux et globaux.

PoP 5

Dans chaque
équipe de l'atelier



5 min

à l'embauche tous les
matins ou après-midi

PoP 15

Entre les responsables
d'équipes et les
services support



15 min

avant la pause café tous
les matins

PoP 60

L'équivalent du comité
de direction



60 min

Avant déjeuner tous les
mardis

* Cabinet POP : Pilotage Opérationnel de la Performance

- Le pilotage de la RSE -

FOCUS 2018 : Auto-évaluation de nos pratiques et résultats selon le modèle AFAQ 26000

Depuis 2014, Adam édite chaque année un Rapport RSE. C'est le début d'une démarche de reporting, et une façon de promouvoir la RSE. Cela permet de valoriser nos bonnes pratiques, nos engagements. Aujourd'hui, **Adam a besoin de mettre en cohérence les différents projets portés et de disposer d'indicateurs pour piloter sa performance RSE.** C'est aussi le moment de faire reconnaître sa maturité. C'est ce qui nous a conduit vers le Label Engagé RSE de l'AFNOR*.

Adam a choisi d'utiliser cette évaluation comme un levier pour aller plus loin dans le pilotage de sa démarche RSE. Pour préparer cet audit, l'entreprise a intégré Pauline Lepretre, une élève ingénieur de l'ENSCBP, en stage de fin d'étude, avec une spécialisation management intégré du développement durable. Une analyse pertinente de la situation nécessite une vision d'ensemble des enjeux de l'entreprise, intégrant les enjeux de chacun et leurs interdépendances. Il a donc été nécessaire que le diagnostic soit centralisé par une personne entièrement dédiée au sujet et avec une posture neutre vis-à-vis de l'entreprise.

* Attention, la norme ISO 26000 n'est pas un référentiel pouvant conduire à une certification. Cependant, L'AFNOR propose une évaluation de la maturité de la responsabilité sociétale, sur la base de la grille d'évaluation AFAQ 26000. Le modèle évalue les pratiques sur la base de 5 critères ainsi que les résultats sur les 3 piliers du développement durable. Le nom commercial est aujourd'hui « Label Engagé RSE ». Une entreprise peut prétendre à 4 niveaux selon la note obtenue : initial, progression, confirmé, exemplaire.

L'analyse s'est déroulée en **3 phases** :

1) Investigation :

Création d'un outil de diagnostic informatique, préparation des questions pour chaque critère en fonction du contexte de l'entreprise, identification de l'interlocuteur interne ou externe.



2) Etat des lieux :

Recensement des pratiques existantes, compilation des documents associés, identification des points de vigilance

3) Proposition :

Consultations de références bibliographiques ou de personnes ressources dans et hors entreprise, recommandation d'un renforcement documentaire, identification d'actions correctives à mettre en place, suggestion de pistes d'amélioration.



- Le pilotage de la RSE -

Nos pratiques

Qu'est ce que ça donne ?

Une belle mise en lumière des nombreuses pratiques vertueuses existantes et des pistes de progrès. C'est aussi un moyen de constater comment des actions, des décisions, des efforts viennent nourrir le projet RSE global de l'entreprise.



***ODD** : « Les objectifs de développement durable nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice. Les objectifs sont interconnectés et, pour ne laisser personne de côté, il est important d'atteindre chacun d'entre eux, et chacune de leurs cibles, d'ici à 2030 ».

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

Nos résultats

Pour piloter la démarche, selon le PDCA, il faut de la mesure, donc des indicateurs. Lors de cette auto-évaluation, tous les indicateurs de performance économique sociale et environnementale suivis dans l'entreprise ont été compilés, liés à nos orientations stratégiques, rapprochés des indicateurs de la GRI et des paragraphes de l'ISO26000. Avec l'aide de la grille d'évaluation du Label Engagé RSE, nous avons identifié les sujets pour lesquels la mesure était insuffisante par rapport à nos enjeux. De nouveaux indicateurs ont été mis en place comme le nombre d'intérimaires titularisés par an, le total des primes versées par an, la proportion de déchets spéciaux par rapport au total des déchets sur l'année.

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• Écouter les femmes et les hommes d'Adam

Consciente de la place centrale de l'humain dans notre entreprise, Adam conduit depuis 2012 et tous les 3 ans environ, une **enquête « capital humain »**. C'est un questionnaire anonyme à destination de tous les salariés. Il comporte une centaine de questions permettant d'évaluer des items comme le climat social, la rémunération, l'attractivité, l'intention de rester, l'accomplissement personnel, la formation, la sécurité, la reconnaissance, l'écoute et bien d'autres. Cette enquête est réalisée par Stéphane Trébucaq, titulaire de la chaire sur le capital humain à la Fondation Bordeaux Université. Pour nous, c'est un outil qui permet de détecter les grandes tendances et d'initier des actions en réponse. L'enquête de 2017 avait révélé un point faible au niveau de l'**attractivité** et de la **fidélisation** des salariés. Adam se mobilise pour expérimenter des solutions et s'améliorer.

1

Mise en place d'un **actionnariat salarié**. Cette option qui permettrait aux salariés d'être plus impliqués dans la vie de l'entreprise, semble difficilement réalisable en l'état, du fait de l'apport financier qui est trop important pour les salariés. La piste du « **Fond de pérennité** » évoqué dans la loi Pacte est à l'étude.



2

Créer un **incubateur** à projet au sein même d'Adam. Il permettrait aux personnes qui ont envie de développer une activité d'être accompagnés et de rester chez Adam. Une équipe de salariés intéressés sont en train de créer un dispositif en partenariat avec l'atelier Zélium à Bordeaux.

• Conditions de travail, santé et sécurité

La santé et la sécurité au travail est un sujet central. Nos métiers nous amènent à être extrêmement vigilants quant aux risques physiques liés aux machines de coupe principalement et aux risques chimiques liés à la poussière de bois. **L'évaluation des risques aux postes est conduite de manière collaborative**, la rédaction des fiches de sécurité aussi. Le déménagement en 2015 a considérablement amélioré les conditions de travail, en termes de gestion de la température, d'ergonomie, de cohérence au niveau des flux, et surtout d'aspiration des poussières. La sécurité est un sujet de tous les instants, chez nous il a en plus une place quotidienne privilégiée au sein de nos rituels d'amélioration continue.

cette année

Nombre d'accident du travail avec arrêt/ effectif moyen

8%

0%

Nombre de maladies professionnelles / effectif moyen

Nombre de situations dangereuses dans le document unique ayant une notation > 16

0

- Les Femmes et les Hommes -

• Égalité & Diversité

FAIRE BIEN Adam s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes, et une absence de discrimination notamment dans les domaines suivants : recrutement, formation, mobilité, promotion, rémunération, articulation vie professionnelle et vie privée.

FAIRE MIEUX Nous allons plus loin en essayant de faire évoluer les mentalités et à contribuer à lutter contre les stéréotypes (sensibilisation, formation interne, communication externe). Adam agit de façon volontariste en faveur de l'égalité des chances d'avoir un travail et de pouvoir s'y construire, et s'engage à favoriser l'accès de toutes et de tous, femmes et hommes, à l'ensemble des métiers de l'entreprise. Adam détient le double label de l'AFNOR « Égalité & Diversité » depuis 2017. En 2018, tous les salariés ont participé à un atelier de sensibilisation aux facteurs de discrimination et au handicap, notamment les handicaps invisibles. L'atelier se déroulait par groupe d'une dizaine de personnes, les quizz et les jeux ont créé des espaces de discussions très appréciés et fait tomber les tabous

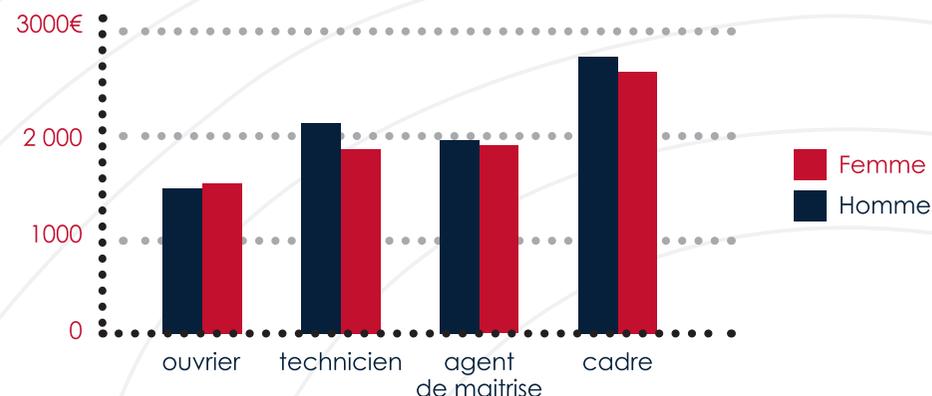


pyramide

des Âges



Moyennes de rémunération par catégorie des femmes et des hommes au 31/03/2018



• Partager les bénéfices

Sur la base de l'idée que le profit est rendu possible par une performance collective, **environ 1/3 du RCAI est redistribué par le biais de la participation et de l'intéressement**. Le reste étant réinjecté pour le maintien de l'outil de production et le bon fonctionnement de la société (développement des compétences, consolidation de trésorerie, investissements machines ou équipements, projets à visée RSE). Chaque salarié reçoit la même rétribution, cadre comme opérateur, ancien comme nouveau. Voté à plus des deux tiers, ce mode de redistribution, validé en 2017, a pu être testé sur l'exercice 2018-2019.

« Pas de dividende versé aux 2 actionnaires »

Hélène et Jean-Charles RINN,
seuls actionnaires de la société



- Les Femmes et les Hommes -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• Innover aussi socialement (autonomie, responsabilisation, implication)

Dans notre PME atypique, la production est assurée par 6 ateliers qui travaillent de concert, dans une forme d'auto-organisation. La scierie, l'usinage, le marquage, le montage, la finition et une équipe polyvalente dite « Petites Séries ». Le responsable de production incarne le coordinateur de ces ateliers et anime la démarche d'amélioration continue. Le principe d'une planification centralisée a été abandonné pour tenir comptes des pratiques « excentrées », spécifiques à chaque équipe, dont dépendent souplesse et réactivité.

Fort de ce terreau et d'une vision humaniste de l'entreprise, en 2015, ADAM a démarré le projet PEPSI (Participation Et Performance Sociale et Industrielle). Nous avons bénéficié d'un AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) Innovation Sociale de la part de la région.

Son but est de mettre en œuvre des formes de gouvernance et d'organisation qui permettent aux salariés de participer aux décisions qui les concernent, tant au niveau stratégie générale d'entreprise qu'au niveau organisation quotidienne du travail.

« On est dans une logique d'empowerment, l'idée c'est de redonner du pouvoir au terrain. »

Emmanuel **Hauet**,
Responsable RH et Innovation Sociale

4 AXES du projet d'innovation sociale PEPSI

1. Le déploiement de méthodes de gestion de production et d'amélioration continue « agiles » et efficaces : adaptation et appropriation du lean-management et du PDCA
2. La transformation des modes de management : décentralisation au sein des équipes, participation, intelligence collective
3. Le développement des compétences et des possibilités de mobilité interne : parcours d'intégration, formation interne
4. La transformation du processus de gouvernance : création d'instances de décisions, prise de décisions collectives



- Les Femmes et les Hommes -

FOCUS 2018 : Des ateliers de sensibilisation RSE pour tout le personnel

Chez Adam, la place de l'humain dans la société et le respect de l'environnement, on en parle depuis au moins 2009, le développement durable depuis 2010 et la RSE depuis 2013. Les salariés sont baignés dans ces sujets régulièrement et depuis plusieurs années. Nous sommes convaincus que la responsabilité est une valeur à partager dans l'entreprise. En 2018, nous avons alors construit et organisé des ateliers de (re)sensibilisation à la RSE à destination de tout le personnel, intérimaires et nos 4 collègues de Reims compris !

Dans notre espace collaboratif

Par groupe de 10 personnes

Objectifs concernant les salariés :

- S'approprier le concept de RSE
- Rendre visibles les bonnes pratiques
- Créer un espace de parole et d'écoute

ACTIVITE 1.

Manipuler les notions d'impacts, de parties prenantes et de prise de décisions à travers un jeu de rôle par binôme et une restitution collective



Sur le temps de travail

ACTIVITE 2.

Echanger sur les bonnes pratiques de l'entreprise, les liés aux domaines de la RSE présentés, donner son avis, émettre des idées pour aller plus loin, grâce à des mini-débats à partir de cas concrets piochés au hasard.

ACTIVITE 3.

Faire émerger les réticences et les engouements quant à la démarche RSE d'Adam, en choisissant de manière anonyme parmi plusieurs propositions, celles qui se rapprochent le plus de ce que l'on pense tout bas. (voir graphique p.20)

- Les Femmes et les Hommes -

FOCUS 2018 : Des ateliers de sensibilisation RSE pour tout le personnel

Qu'a-t-on construit ensemble ?

Un socle commun de connaissance : Pour avancer ensemble, la première chose est de se comprendre, de vérifier qu'on parle de la même chose. Lors de cet atelier, pas de grands concepts abstraits, nous sommes des femmes et des hommes de terrain. « Prendre ses responsabilités » cela parle à tout le monde. Arrêter de subir, choisir, s'engager et devenir acteur. Et en se focalisant sur des cas concrets, on appréhende plus facilement le périmètre de notre responsabilité.

Prendre en compte sa Responsabilité sociale, c'est :

1

ANALYSER L'IMPACT
DE SES ACTIVITÉS

ÉCHANGER AVEC
LES ACTEURS
IMPACTÉS



2

PRENDRE DES
DÉCISIONS
EN CONSÉQUENCE

CONSTRUIRE UN PROJET
D'ENTREPRISE COHÉRENT
ET PARTAGÉ

Entreprise responsable, oui mais de quoi ?

Territoire
Implication locale

Environnement
Protection de la planète



Gouvernance
Prise de décisions

Activités économiques
Acteur responsable sur le marché

Social
Qualité de vie au travail

- Les Femmes et les Hommes -

Qu'a-t-on construit ensemble ?

Un socle commun de représentations et des pistes de travail :

Les 3 avis majoritaires sont évidemment enthousiasmants mais aussi révélateurs d'une culture commune et favorable au déploiement de la démarche RSE chez Adam.

En moyenne, les salariés ont conscience de :

- la responsabilité d'Adam (avis 1)
- ils adhèrent à la démarche RSE globale (avis 2)
- ils connaissent certaines des bonnes pratiques d'Adam (avis 3)

Synthèse des avis concernant la démarche RSE d'ADAM

(répartition des choix sur 183 cartes sélectionnées)





- De la conception à la livraison -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• Innover et concevoir durable : les prérequis pour une production responsable

Adam se démarque par l'innovation produit. La stratégie d'entreprise de montée en gamme est largement soutenue grâce à l'équipe développement constituée de 3 prototypistes, un designer et le responsable développement. Le développement se fait en concertation avec le client. C'est toujours du sur-mesure et parfois de la haute couture !

Lorsqu'il faut sourcer de nouveaux matériaux, l'équipe cherche des fournisseurs à proximité, porteurs de valeurs, de savoir-faire ou engagés dans une démarche de développement durable. Le bureau développement se soucie aussi de la fin de vie des produits. Par exemple nous créons des caisses à « seconde vie » et nous nourissons un partenariat avec l'atelier d'éco solidaire depuis 2012, qui récupère certains de nos déchets bois.

Adam est en mesure de proposer des caisses entièrement en bois français. Une caisse en pin français versus pin espagnol a un bilan carbone 4 fois inférieur et crée de l'emploi sur le territoire néo-aquitain. Ce sont des arguments avancés à nos clients pour les inciter à choisir une solution en bois français.



Issus du travail de l'équipe développement les

produits **INNOVANTS**

et **NOUVEAUX**

représentent

5,7%

du CA



58%
des achats
sont passés à des fournisseurs
NEO-AQUITAINS

• Acheter en conscience

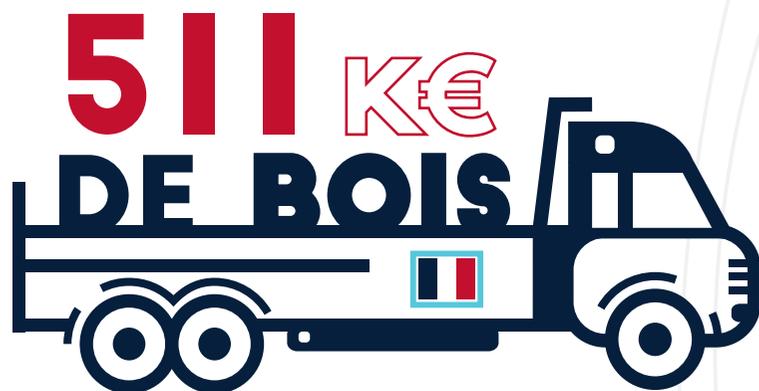
L'approvisionnement bois est crucial pour nous. Nous sommes dans une logique de couverture du risque avec une forte culture du dialogue. **La plupart de nos fournisseurs bois sont historiques.** Nous sommes convaincus que, outre la multiplication des fournisseurs, le meilleur levier est de **consolider les relations** avec ceux-ci. Chaque fournisseur est visité au moins une fois par an, avec des échanges autour de son outil de production, de son organisation, de la qualité, mais aussi les conditions de travail et de sécurité des salariés, l'impact environnemental, le contexte socio-économique et les problématiques de chacun. **Les fournisseurs en difficulté bénéficient d'un soutien** fort qui va d'absorber la hausse de prix matière, jusqu'à parfois payer les commandes en avance, trouver des nouveaux produits à faire fabriquer, apporter une expertise technique, etc.

- De la conception à la livraison -

Nous travaillons avec des fournisseurs **exclusivement français pour les achats d'avivés** (pin et peuplier), c'est à dire lorsque l'on reçoit le bois en planche. Pour les achats de composants, nous travaillons en partie avec des fournisseurs français et en majorité avec des **fournisseurs espagnols** (Pays Basque et Galice). La plupart de nos produits premium sont fait à partir de panneau latté collé de pin radiata. Cette technique permet de valoriser un maximum de sections de bois tout en obtenant un état de surface régulier, clair et sans nœud. Le pin radiata est cultivé principalement en Espagne, au Chili et en Nouvelle Zélande. Nous avons un partenariat d'exclusivité avec la seule entreprise qui ne s'approvisionne qu'en **radiata du Pays Basque Espagnol**.

Les choix de produits ou services nécessaires à l'entreprise sont aussi motivés par des aspects de développement durable, selon leur contribution à la transition écologique (**crédit coopératif** pour financer le bâtiment, **ENERCOOP** comme fournisseur d'électricité responsable) ou par leurs pratiques sociétales plus vertueuses que des concurrents (**Gaz de Bordeaux**).

Soutien à la filière
bois française



• Utiliser la ressource bois de manière durable

Une fois choisie et achetée, il est question de faire le meilleur usage de notre matière principale, le bois. Notre impact sur l'environnement naturel est étroitement liée à l'utilisation de cette ressource. Pour favoriser une exploitation forestière durable et respectueuse de la biodiversité, nous utilisons du pin et du peuplier PEFC. Au-delà des 70% requis pour la certification nous nous sommes fixés d'utiliser 80% de bois certifié PEFC.

Pour limiter notre impact, nous limitons nos pertes. A chaque début de fabrication pour une commande, de la matière est lancée en plus pour compenser les rebuts dus à des problèmes de qualité. Cette quantité de sur-lancement est estimée au plus juste et réajustée au fur et à mesure pour éviter d'avoir des produits finis semi-finis en plus. Et si par cas cela arrive, nous récupérons autant que possible les excédants pour des commandes futures avec un système que l'on a appelé la **gestion des queues de commandes**. Nous fonctionnons aussi en faisant ce qu'on appelle de la « **recoupe** ». Au lieu de jeter des morceaux de bois présentant un défaut, lorsque son emplacement le permet, on recoupe le bois pour obtenir une section plus petite, sans ce défaut.

Lorsque l'on travaille le bois, on génère une grande quantité de sous-produits. Il y a des pertes structurelles inhérentes au travail du bois sous forme de copeaux, et des pertes liées à la découpe et aux rebuts, ce sont des morceaux de bois. L'un et l'autre de ces sous-produits sont valorisés en bois énergie dans une autre industrie. Le bois a cet avantage de ne jamais être un déchet ultime.



Part d'approvisionnement en bois

Labellisé
PEFC

83% du PIN utilisé

86% du PEUPLIER utilisé

ADAM
Rapport
RSE
2018

- De la conception à la livraison -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• Prévenir la pollution à toutes les étapes de la production

Nous avons aussi fait le choix de changer tout notre process de finition pour n'utiliser que des produits de vernissage en phase aqueuse. Le chantier a démarré en 2014 et depuis 2016, **les solvants sont bannis des vernis** ! C'est un gain considérable pour la santé des utilisateurs et pour l'environnement. Nos déchets métalliques, papiers, cartons, plastiques et films plastiques sont triés et chacun à sa filière de valorisation ou de retraitement. Chaque atelier est sensibilisé et évalué sur sa maîtrise du **tri des déchets**. C'est l'affaire de tous. Moins évident, nous avons aussi pensé à notre **huile de lubrification de lame**, en scierie. Celle-ci est d'**origine végétale et biodégradable**.



En 2014	37%
En 2015	68%
En 2016	99%
En 2017	96%
En 2018	97%

produits hydrosolubles
pour la finition



VOLUME D'EFFLUENT
(T) à traiter par une
filière spécialisée

98%
DE DÉCHETS
RECYCLÉS



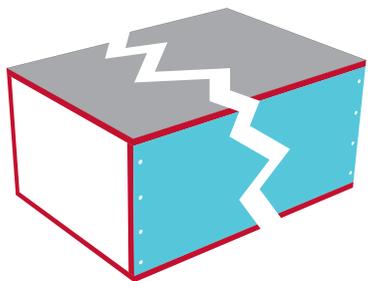
- De la conception à la livraison -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

- **Management de la qualité pour valoriser le travail des salariés et assurer la satisfaction clients**

Délivrer des produits de qualité et conformes, c'est notre responsabilité vis-à-vis du client. Adam alimente et renforce la culture déjà existante et partagée du travail bien fait. Cela implique les salariés et valorise leur travail. Ce sont eux les garants de la qualité des produits fabriqués, ce sont leurs yeux et leurs mains.

Lors des rituels d'amélioration continue quotidien, **nous relevons et analysons le temps passé en « reprise-re lance »**, c'est-à-dire que temps passé traiter une non-qualité, soit à « reprendre » des produits défectueux, soit à « relancer » une production dès le départ. Nous avons choisi de suivre (entre autres) cet indicateur, car il rend bien compte de notre vision du travail. Traiter une non-qualité générée, c'est potentiellement du bois gaspillé, des délais plus compliqués à tenir, du stress, un manque à gagner, mais c'est essentiellement du travail perdu, des heures passées pour finalement refaire. Voilà pourquoi c'est cet indicateur que l'on cherche à diminuer, en accompagnant les salariés à mener des réunions de résolutions de problèmes, qui débouchent sur des plans d'actions ou des nouvelles pratiques à partager.



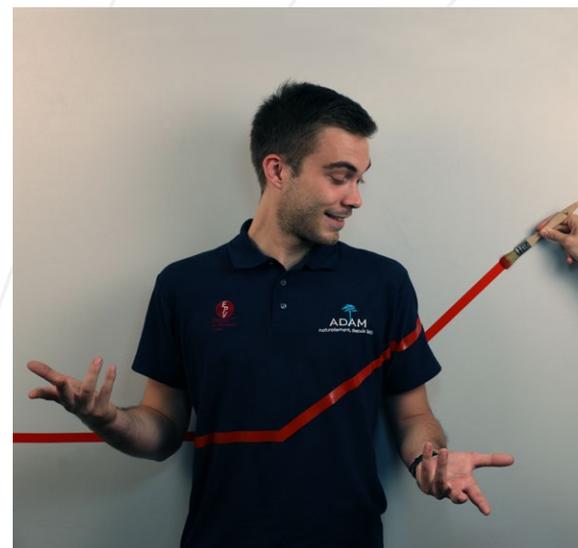
Impact sur le CA des produits non conformes
0,30% du chiffre d'affaire



Note générale
à l'enquête client

8,2/10

AMELIORATION CONTINUE



168 cartes
d'améliorations

71% traitées

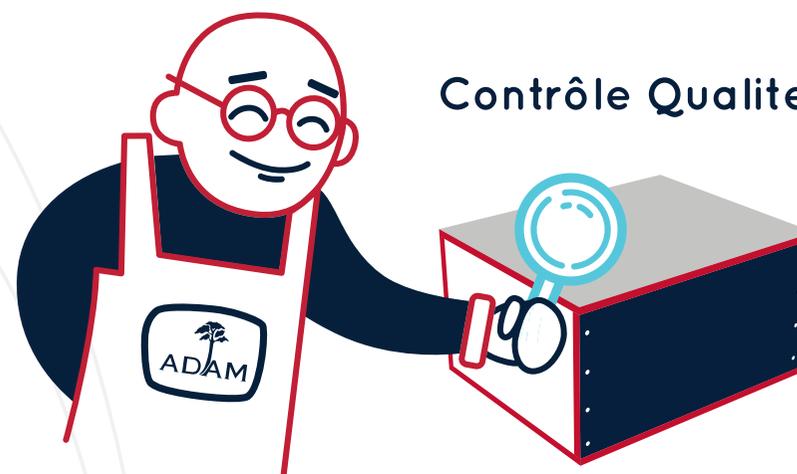
- De la conception à la livraison -

FOCUS 2018 :

• Autocontrôle : un filet de sécurité pour une meilleure maîtrise de la qualité

Imprégnés d'une forte culture qualité, les opérateurs contrôlaient les dimensions et la qualité de leurs pièces «si nécessaire» mais d'une personne à l'autre, les contrôles et leur fréquence variaient beaucoup. En 2017, atelier par atelier et de manière collaborative, nous avons listés tous les contrôles que chacun avaient l'habitude de faire, à quelle fréquence, pour vérifier quoi, etc... Avec ce savoir faire collectif, nous avons créé un système de cartes d'autocontrôles. Ainsi, chaque opérateur, pour chaque tâche, a une liste de points à vérifier, à différentes étapes de la fabrication. Le changement d'habitude est difficile. Mais en 2018, une fois le système éprouvé et amélioré, on récolte les fruits de nos efforts : une diminution de plus de moitié des heures de relance-reprise, ces fameuses heures perdues à rattraper des erreurs !

Le système de **cartes d'autocontrôle** permet de détecter les problèmes qualité au plus près de la source, et de réagir tout de suite face à une erreur de réglage ou un problème matière. Il permet aussi de capitaliser sur nos erreurs pour remonter à la source et ne plus les refaire. Cela renforce la confiance de nos clients car la traçabilité est assurée.



Heures de relance-reprise



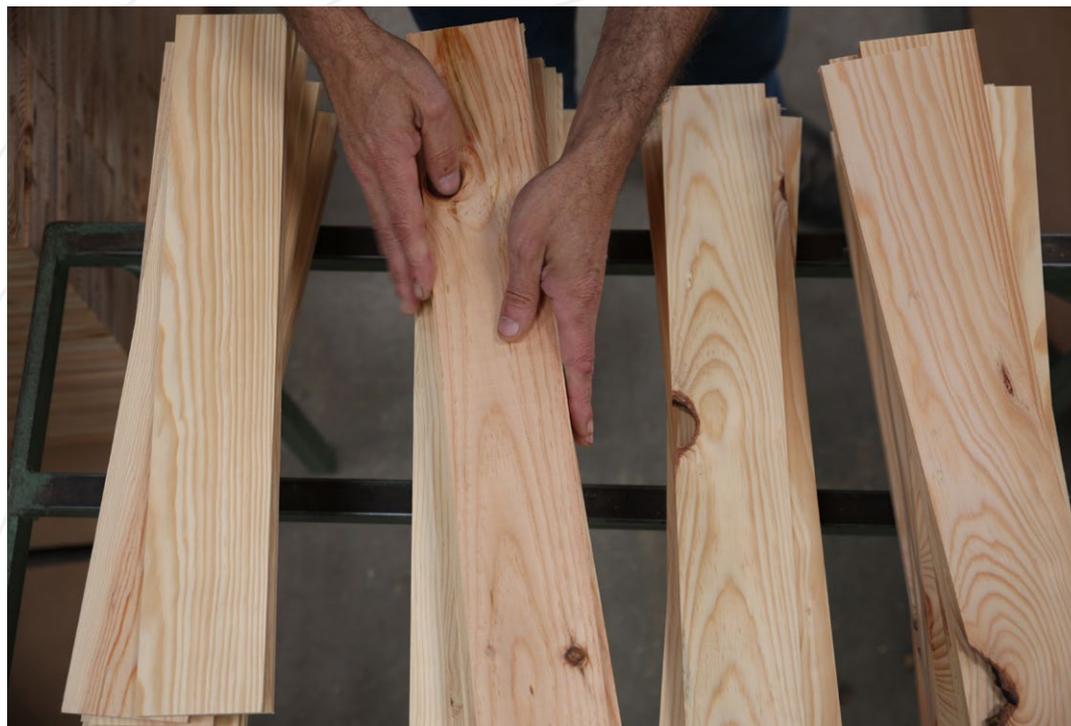
- De la conception à la livraison -

• Défauthèque de tri en scierie

Suivant les demandes des clients et/ou la position des composants d'une caisse, chaque morceau de bois n'a pas forcément la même qualité. Par exemple, un côté imprimé au nom d'un château doit être exempt de « nœud » pour ne pas masquer le marquage. Pour cela, nous trions les morceaux en 2 catégories : petits nœuds et rustique. Le tri se fait en sortie de scierie avant le passage dans les autres ateliers. La catégorie recoupe nous permet de reprendre le bois pour obtenir des sections plus petites mais sans défaut. C'est autant de déchets bois économisé !

JE GARDE OU JE JETTE ?

En 2018, tous les opérateurs de scierie, des représentants des autres ateliers et les commerciaux se réunissent pour recenser tous les défauts ou spécificités du bois, et se mettent d'accord sur des **critères communs**. Un grand panneau mobile, fabriqué entièrement par les équipes, présente et illustre les différentes catégories. Cet outil permet d'alléger la charge mentale des opérateurs de scierie : en cas de doute, il n'y a qu'à jeter un œil à la défauthèque ! Cela garantit une plus grande **stabilité et conformité** aux attentes client, **tout en limitant les rebuts de bois inutiles**. Les nouveaux arrivés ou intérimaires sont rassurés et intègrent plus rapidement les subtilités du tri.



- Le territoire -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• Notre implantation sur le territoire

Notre position sur le territoire résonne avec notre position sur le marché. En effet, notre implantation à Sainte Hélène (2015) nous place au point de rencontre des 2 filières avec lesquelles nous sommes étroitement liées. **Au Sud, la forêt des Landes de Gascogne et au Nord les vignes et les châteaux du Médoc.** C'est en cohérence avec notre engagement à faire prendre conscience aux acteurs du vin, les problématiques du monde du bois.

Nous sommes un acteur industriel conséquent pour la **petite commune de Sainte Hélène** de moins de 3000 habitants. Nous sommes les premiers installés sur la zone d'activité. Nous participons à renforcer l'attractivité de Sainte Hélène pour d'autres industriels ou pour des potentiels habitants. Nouveaux dans le Médoc, nous nous sommes inscrits en 2018 au **Club des Entrepreneurs du Médoc** pour renforcer nos liens avec les entreprises du territoire.

Sur le plan social, le **Médoc** connaît un **fort taux de chômage** avec un problème de **précarité de l'emploi**, il y a une grande proportion d'emplois qui ne sont que saisonniers (viticulture). **Notre politique de recrutement et de pérennisation de l'emploi** prend alors tout son sens, avec une attention particulière à l'égalité des chances vis-à-vis de l'âge au moment du recrutement, car nous faisons face à un public particulièrement défavorisé, ici dans le Médoc. Nous rencontrons des demandeurs d'emplois souvent peu qualifiés, alors nous déployons une **stratégie d'accompagnement pour la montée en compétences**, techniques comme managériales. Nous travaillons aussi sur l'attractivité et sur la fidélisation des talents, personnes formées aux métiers techniques du bois (menuisier, ébéniste).

5

Nombre d'Interimaires titularisés par an

soit **45% de nos interimaaires**
(équivalent temps pleins)

• Notre scierie de deuxième transformation

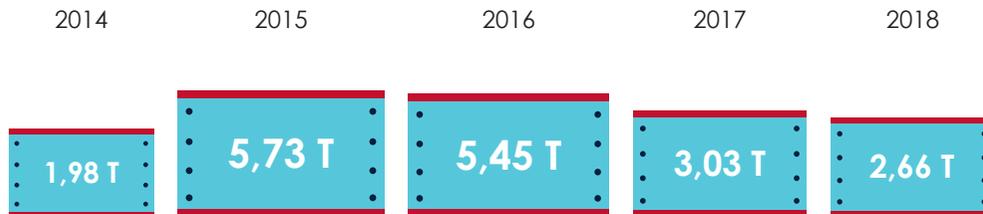
La présence d'un **atelier de scierie** au sein même de l'unité de production nous offre un potentiel unique. Nous ne travaillons pas seulement à partir de composants de caisse ou de panneaux, nous pouvons aussi transformer des planches de bois, appelés avivés, directement sur notre site. C'est ainsi que nous produisons l'intégralité de nos caisses et coffrets en **peuplier**. Celui-ci provient du **territoire français**. Nous transformons également du **pin maritime** qui provient lui, de la **forêt des Landes**. En plus de valoriser du **bois local**, c'est un atout considérable en termes de flexibilité, de réactivité et de couverture du risque matière. Alors même si cela coûte plus cher, Adam fait là encore le pari de la responsabilité sociétale.

• La démarche de préservation du pin Aquitain et le soutien des entreprises locales de filière

C'est important pour nous de valoriser une matière première locale et de faire travailler les scieurs de la région. Nous travaillons avec des **fournisseurs historiques de pin, implantés dans la région de Nouvelle-Aquitaine**. Pour Adam, soutenir la filière passe en priorité par comprendre ses contraintes. Ainsi, lorsque nos fournisseurs nous font part d'une augmentation tarifaire liée à l'augmentation du coût matière, nous l'acceptons **sans négocier le prix**.

Au-delà de notre soutien direct aux scieurs via nos choix d'approvisionnements, nous agissons aussi auprès de la **filière**. Nous participons au programme «vers une filière locale et intégrée» avec le pôle de compétitivité **Xylofutur**, initié par l'**Etat**, porté par la **région** et l'**interprofession FIBA**. Il réunit acteurs à projets communs et experts. Il facilite le lancement de projets et aide à la recherche de financements.

- Le territoire -



Masse des caisses envoyées à L'ATELIER D'ÉCO SOLIDAIRE
RECYCLERIE CRÉATIVE VALORISANT LES DÉCHETS

• Partenariat avec l'Atelier D'éco Solidaire (ADS) à Bordeaux

ADS est une **recyclerie créative** située dans le quartier de Bacalan. Sa mission, agir pour la protection de l'environnement, par la **réduction des déchets** en les collectant, afin de les réparer pour les valoriser par la customisation et leur donner une seconde vie. Cette association a aussi une vocation d'**insertion professionnelle et de sensibilisation**. Depuis 2012, Adam fournit des rebuts qui servent de matière première à ADS. Le mobilier de nos locaux sociaux provient de l'Atelier d'éco Solidaire.

• Mise en avant du savoir faire des femmes et des hommes et de l'industrie

Adam est une des 1400 entreprises françaises labellisées (140 entreprises néo-aquitaines). Le label EPV (Entreprise du Patrimoine Vivant) est une marque de reconnaissance de l'Etat. Ce label rassemble les **entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence**. Il représente une communauté de fabricants attachés à la haute performance de leur métier et de leurs produits. Attribué la première fois en 2012 pour une période 5 ans, Adam a été conforté dans sa labellisation EPV en 2017 via un nouvel examen de sa candidature.
www.patrimoine-vivant.com



• Partage de bonnes pratiques

Nous accueillons volontiers nos parties prenantes au sein de l'entreprise, nous participons à interventions extérieures sur nos sujets de prédilection, la RSE, l'innovation sociale, ou l'amélioration continue. Nous participons régulièrement à des **groupes de travail**, des **tables rondes** car nous sommes convaincus qu'une démarche RSE doit être partagée pour s'enrichir de retours d'expériences et pour diffuser nos valeurs et nos pratiques au sein de notre **sphère d'influence**. Les Atelier 3D (destination développement durable) et les Rencontres Engagés RSE de l'AFNOR font partie de nos routines, mais nous participons aussi à des rencontres organisées par la CARSAT, l'IAE de gestion de Bordeaux ou l'AFQP, entres autres.



110 H

de bénévolat investies
pour soutenir des
initiatives sur le territoire

FOCUS 2018 :

• Soutien au développement d'un fournisseur aquitain

L'entreprise en question est située dans le Lot-et-Garonne. Elle travaille le pin local, principalement pour approvisionner les fabricants de meubles et détaillants en parquets, lambris et panneaux en bois. C'est un de nos fournisseurs de planches rabotées. Il nous fournit également des **panneaux de pin latté-collé**.

Fort d'un **dialogue sincère** et **conscient des enjeux de notre fournisseur**, Adam a réussi à convaincre un de ses clients importants à abandonner les couvercles de caisse bouvetés en pin espagnol pour passer à des couvercles en latté-collé. Le prix du couvercle est plus élevé en pin latté collé français qu'en bouveté espagnol mais avec la collaboration du client concerné, nous avons ouvert un nouveau marché à notre fournisseur. **Adam a absorbé pour partie le surcoût lié à ce choix.**

• Portes ouvertes EPV Octobre 2018

Dans le cadre de la 2e édition des Journées des savoir-faire d'excellence EPV, organisées par l'Institut Supérieur des Métiers qui gère le label EPV au nom de l'Etat, et Entreprise & Découverte, spécialiste de la filière du tourisme de savoir-faire, **Adam a de nouveau ouvert ses portes en Octobre 2018** après une belle expérience similaire en 2016. Ces journées de découverte permettent de susciter des vocations, présenter les possibilités de formation et d'apprentissages et découvrir des métiers de passion. C'est l'occasion de promouvoir les entreprises EPV auprès du grand public et de valoriser l'identité des territoires à travers la découverte de la culture économique.

Tous les salariés se sont mobilisés et les volontaires interagissaient avec les différents groupes pour parler de leur métier, montrer leur geste du quotidien, les machines et la matière qu'ils travaillent. Nous avons prévu un **parcours interactif** et installés des Kakémonos décrivant les différents points d'étape. Chaque groupe était accueilli par une personne de l'entreprise qui les accompagnait tout au long de la visite et à la rencontre des salariés





- Synthèse des indicateurs : Économique -

INDICATEURS ADAM	2016	2017	2018	OBJ. 2019	GRI-G4	GRI	ISO26000
Activité : Chiffre d'affaire	7,76M€	9,28M€	8,96M€	8M€			
Capacité Financière : Cotation Banque de France	F3	F3	F3	F3	EC1	201-1	6.5.3 / 6.5.4
Montée en gamme : Part du CA réalisé avec des produits premium	26%*	27%*	24%*	33%*			
Innovation produit : Part du CA réalisé avec des nouveaux produits	10%	8%	5,7%	10%			
Turn Over Clients : Ratio CA réalisé par l'entrée de nouveaux clients par rapport à la perte de CA engendrée par la sortie de clients	**	5,5	0,9	>1			
Satisfaction client : Note générale de l'enquête client	6,9/10	7,8/10	8,2/10	>8/10			
Impact des commandes livrées non conformes sur le CA	0,4%	0,2%	0,3%	<0,5%			
Nombre d'heures de relance / reprise	**	1468h/an	844h/an	720h/an			
Nombre de cartes d'amélioration créés	128	242	168	>150			
Répartition des femmes et des hommes par niveau de classification (% femmes)	ouvrier : 37% technicien : 29% AM : 0% cadre : 40%	ouvrier : 42% technicien : 29% AM : 14% cadre : 20%	ouvrier : 33% technicien : 42% AM : 17% cadre : 17%	ouvrier : 30% technicien : 40% AM : 30% cadre : 30%	LA13	405-2	6.3.7 / 6.3.10 6.4.3 / 6.4.4
Écart des moyennes des rémunérations des femmes et par rapport aux hommes par catégories pro	ouvrier : -2% technicien : -3% AM : NA cadre : -21%	ouvrier : +6% technicien : +1% AM : -14% cadre : -8%	ouvrier : +4% technicien : -19% AM : -2% cadre : -10%	ouvrier : 0% technicien : -15% AM : 0% cadre : -10%	LA13	405-2	6.3.7 / 6.3.10 6.4.3 / 6.4.4
Quantité de bois français achetée en valeur (k€)	761k€	712k€	511k€	>700k€	EC9	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Fournisseurs (en nombre) de Nouvelle Aquitaine sur les achats principaux (90% des achats)	65%	57%	58%	60%	EC9	204-1	6.5.5 / 6.8.7
Heures consacrées aux actions bénévoles	90	88	110	100	EC8	203-2	6.6.6 / 6.8.1-2

- Synthèse des indicateurs : Sociaux -

INDICATEURS ADAM	2016	2017	2018	OBJ. 2019	GRI-G4	GRI	ISO26000
Effectif : Répartition de l'effectif par catégorie professionnelle	ouvrier : 37% technicien : 29% AM : 0% cadre : 40%	ouvrier : 42% technicien : 29% AM : 14% cadre : 20%	ouvrier : 33% technicien : 42% AM : 17% cadre : 17%	ouvrier : 30% technicien : 40% AM : 30% cadre : 30%	LA13	405-2	6.3.7 / 6.3.10 6.4.3 / 6.4.4
Nombre d' intérimaires titularisés /an	4 (3F/1H)	8 (3F/5H)	5 (3F/2H)	3 (2F/1H)	LA1	401-1	6.4.3
Taux de sortie (Nb sortie/Nb salariés)	4%	15%	14%	10%	LA1	401-1	6.4.3
Taux de d'entrée (Nb entrée/Nb salariés)	13%	20%	18%	15%	LA1	401-1	6.4.3
Turn over	8,5%	17.6%	16.1%	10%	LA1	401-1	6.4.3
Dépenses engagées pour la formation					LA10	404-2	6.4.7
Nombre d'heures de formation moyen pour les femmes et les hommes selon les catégories pro par an					LA9	404-1	6.4.7
Pourcentage de demandes d'aménagement du temps de travail satisfaites	100%	100%	100%	100%	-	-	6.4.4
Actions de sensibilisation menées sur les thèmes de la diversité et de l'égalité	oui	oui	oui	oui	LA12	405-1	6.3.7 / 6.3.10 6.4.3
Actions de partenariat conduites avec l'association NQT	oui	oui	oui	oui	15	102-12	7.8.
Nombre d'AT avec arrêt / effectif moyen (annuel)	5%	10%	8%	5%	LA6	403-2	6.4.6 / 6.8.8
Nombre de MP / effectif moyen (annuel)	2%	1%	0%	0%	LA6	403-2	6.4.6 / 6.8.8
Nombre de situations dangereuses dans le DU ayant une notation <16	**	**	0	0	LA6	102-12	

- Synthèse des indicateurs : Environnementaux -

INDICATEURS ADAM	2016	2017	2018	OBJ. 2019	GRI-G4	GRI	ISO26000
Part d'appro bois français en valeur	25%	18%	15%	20%	EC9	204-1	6.6.6 / 6.8.1 6.8.2 / 6.8.7
Labellisation PEFC	Label	Label	Label	Label	EN12	304-2	6.5.6 / 6.6.6
Part d'approvisionnement en pin PEFC	82%	83%	82%	>80%	EN12	304-2	6.5.6 / 6.6.6
Part d'approvisionnement en peuplier PEFC	83%	86%	87%	>80%	EN12	304-2	6.5.6 / 6.6.6
Consommation d'électricité en MWh/an	261	288	368	<300	EN3	302-1	6.5.4
Consommation de gaz en MWh/an	142	141	122	<200	EN3	302-1	6.5.4
Part de vernis et encres hydro (sans solvant) utilisés pour la finition et l'impression	99%	96%	97%	>97%	EN23 EN1	306-2 301-1	6.5.3 / 6.5.4
Segementation des déchets significatifs par type (1) bois (2) produits potentiellement polluants	**	(1) 86% (2) 2%	(1) 90% (2) 1%	suivi	EN23	306-2	6.5.3
Segementation des déchets bois par types (a) déchets courts (b) copeaux	**	(a) 270 T (b) 360 T	(a) 327 T (b) 384 T	suivi	EN23	306-2	6.5.3
Part des déchets recyclés ou valorisés	98%	97%	98%	98%	EN28	301-3	6.5.3 / 6.5.4 / 6.7.6
Masse des caisses envoyées à l'Atelier D'éco Solidaire	5,45 T	3,03 T	2,66 T	maintenir	EC8	203-2	6.8.1 à 3 6.8.7 / 6.8.9
Quantité de déchets dangereux et ratio déchets dangereux / déchets totaux	**	17 T - 2%	8 T - 1%	5 T - <1%	EN25	306-4	6.5.3
Volume d'effluent à traiter par une filière spécialisée : volume d'effluent (T) et ratio effluent / conso	**	8,7 T - 2%	4,3 T - 1%	5 T - <1%	EN22	306-1	6.5.3 / 6.5.4



ADAM

naturellement, depuis 1880

**ZA de Gémeillan, Route de Lacanau
33480 SAINTE HÉLÈNE**

Tél. : +33 (0) 5 56 05 57 50
Fax : +33 (0) 5 56 05 28 04

adampack.com