



naturellement, depuis 1880

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.

- ADAM EN CHIFFRES -

PMI française de



63

personnes

1^{er}

producteur français de
packaging bois

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



1,17

million de caisses et
coffrets produits en 2018

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.



24%

de produits
premium

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

une entreprise industrielle

créée en **1880**



9000 m² dédiés à la production

9 500 tonnes

de bois brut transformé



ADAM
Rapport
RSE
2018

- Les Femmes et les Hommes -

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 Trébucq, 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 accompagnées 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 -

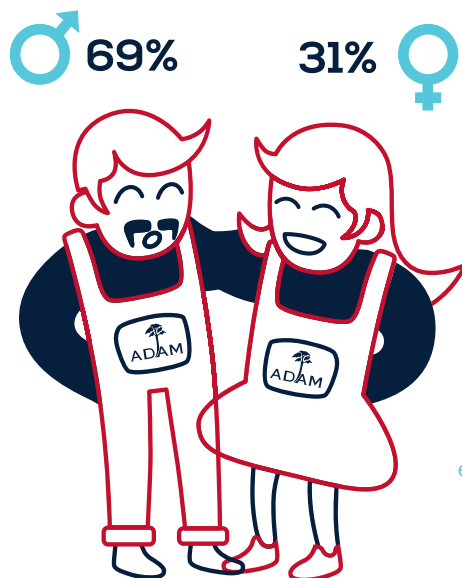
• Égalité & Diversité

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

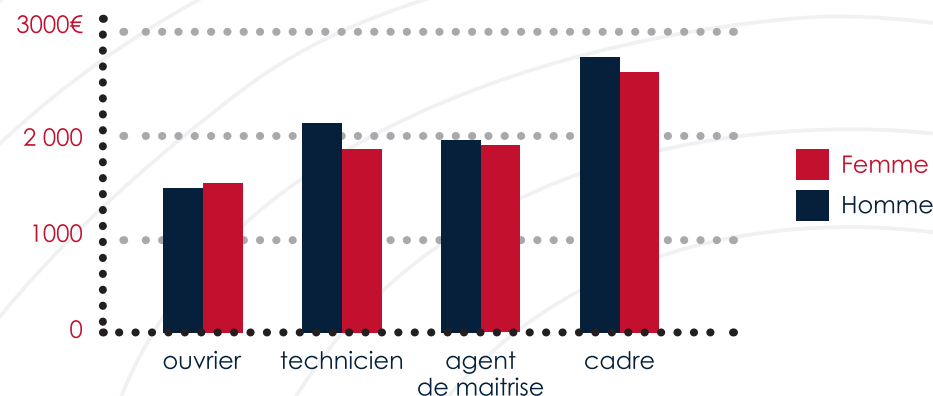
Nous allons plus loin en essayant de faire évoluer les mentalités et à contribuer à lutter contre les stéréotypes (sensibilisation, formation interne, communication externe). Adam agit de façon volontariste en faveur de l'égalité des chances d'avoir un travail et de pouvoir s'y construire, et s'engage 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 **Havet**,
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)

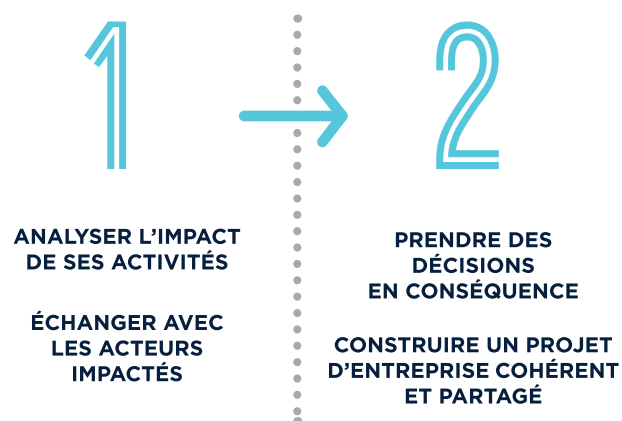
- Les Femmes et les Hommes -

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 sociétale, c'est :



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 :

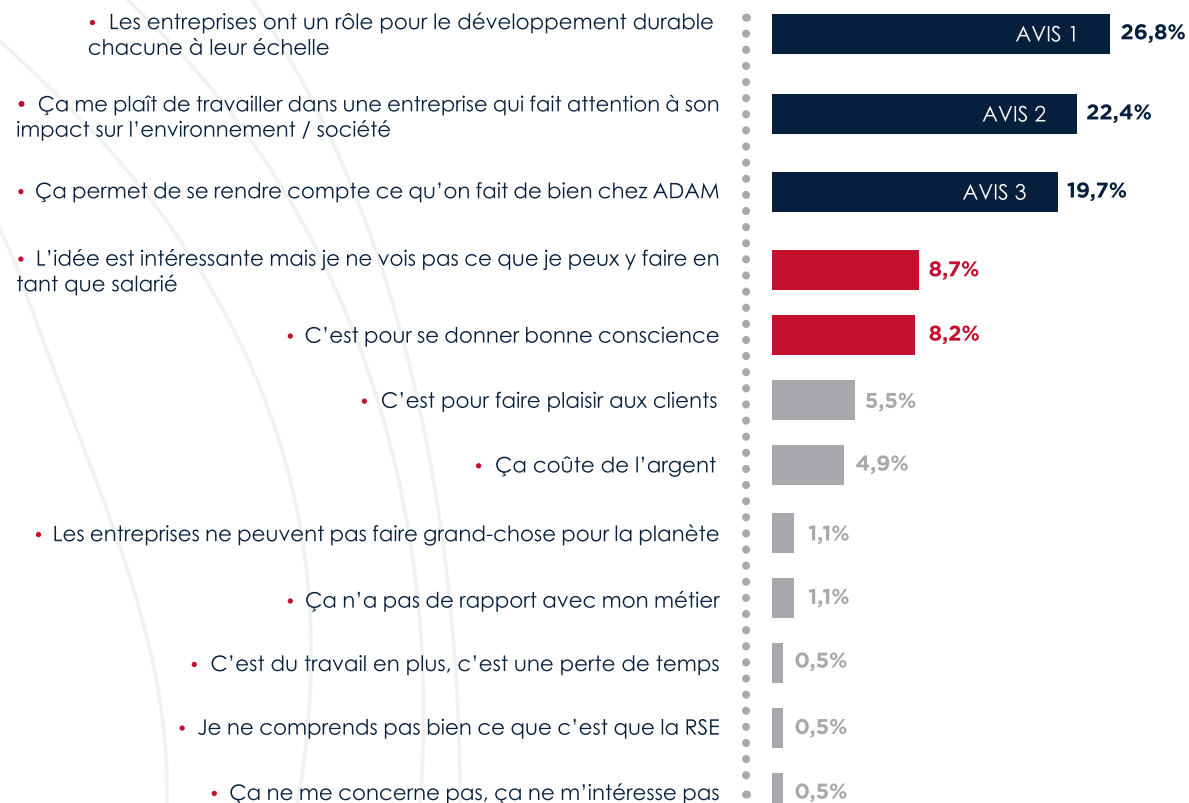
Les 3 avis majoritaires sont évidemment enthousiasmants mais aussi révélateurs d'une culture commune et favorable au déploiement de la démarche RSE chez Adam.

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)





- 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 créées	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



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

ADAM
Rapport
RSE
2018