



# RAPPORT RSE

---

**2022**



# Sommaire

## 1.

### GOUVERNANCE

Politique RSE

Politique salariale et partage des valeurs

Politique environnementale

Piloter la stratégie

## 2.

### ENJEUX & STRATEGIE

Pérenniser l'activité, ses valeurs, ses emplois

Maintenir une démarche RSE exemplaire

Développer le capital humain

Limiter nos impacts, réduire notre empreinte carbone

## 3.

### CREATION DE VALEUR

Une implication accrue des salariés sur la démarche RSE

Ancrages et synergies territoriales

## 4.

### INDICATEURS CLES

Economiques

Sociaux

Environnementaux

# Edito 2022

## 2022 : Une année charnière dans le modèle d'entreprise

### Entreprise et post-croissance

Nous savons depuis 50 ans que l'idéologie de la croissance conduit l'humanité dans une impasse.

Comment aujourd'hui réorienter nos activités et soutenir une économie de la vie ?

C'est à cette question que s'efforce de répondre notre réflexion sur la post-croissance, à travers la remise en question de nos pratiques et notre engagement à une meilleure protection des biens communs.

Il est en effet urgent d'opérer une redirection écologique pour rendre nos modèles économiques soutenables.



### Accélérer le virage vers un modèle économique alternatif

ADAM s'est toujours efforcé d'intégrer dans son modèle d'affaire les enjeux sociaux et environnementaux auxquels l'humanité est confrontée.

Des ateliers RSE ont ainsi permis d'identifier nos Objectifs de Développement Durable de cœur (voir page suivante).

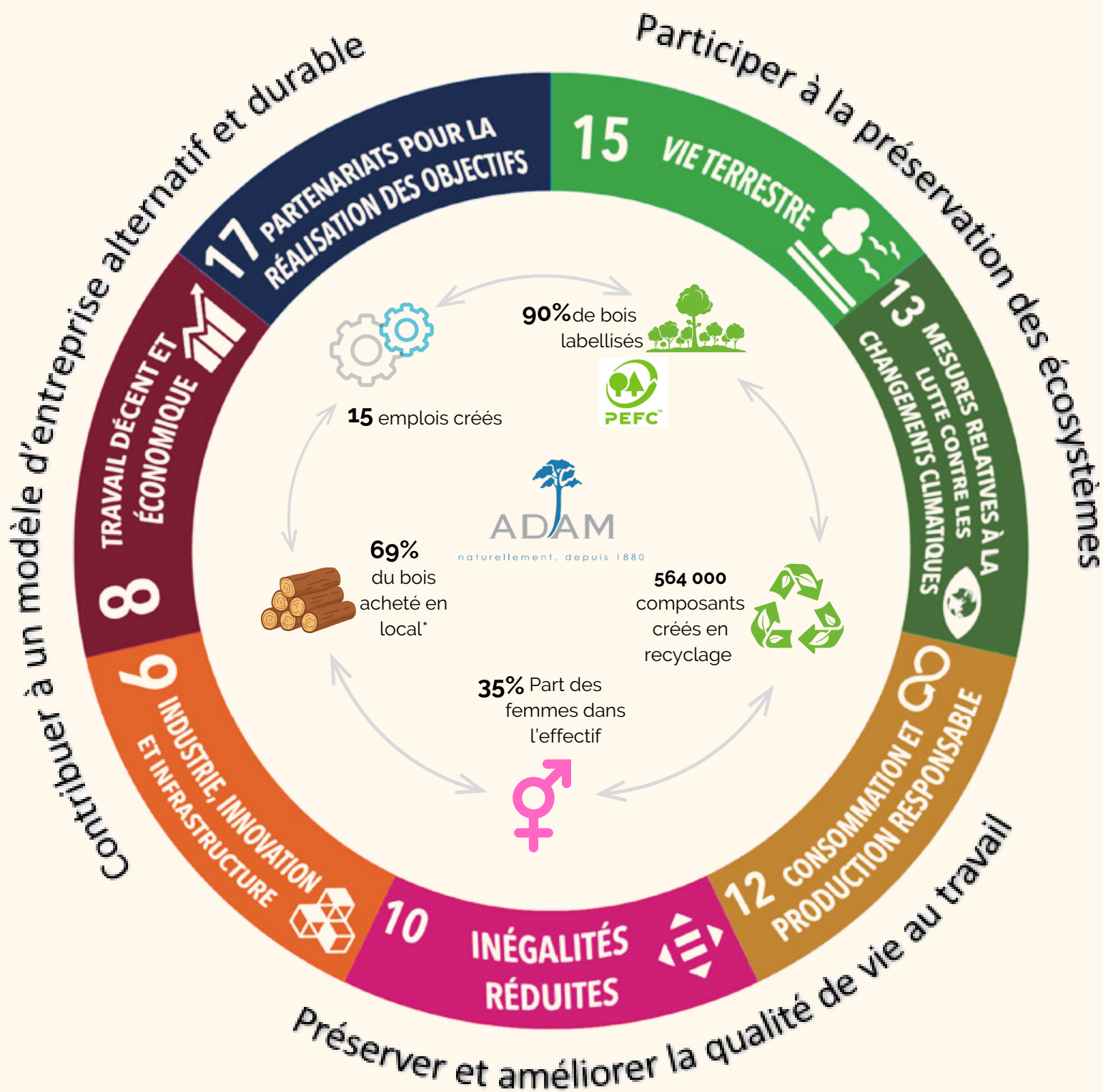
Avec la création d'une fondation actionnaire et le développement du volet territorial de sa politique RSE, l'entreprise a amorcé en 2022 un virage plus radical, et tracé les axes principaux d'un modèle d'entreprise alternatif ancré sur son territoire.

### Les premiers pas du F.A.I.R.E.

Le Fonds Adam pour des Initiatives Responsables et Écologiques (F.A.I.R.E) est un outil juridique novateur qui nous permet d'opérer une redistribution des richesses en direction du territoire.

Cela, en mobilisant les compétences des salariés et en s'appuyant sur des partenaires locaux alignés avec les enjeux et besoins du territoire. En 2022, Jean-Charles et Hélène Rinn, dirigeants d'Adam, ont cédé gratuitement 25% du capital de l'entreprise pour les placer dans la fondation actionnaire ainsi créée\*.

# Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable



Le suivi des actions RSE a permis d'identifier les 7 "ODD de cœur" d'Adam, présentés ci-dessus. Les indicateurs associés sont des exemples de contribution à ces Objectifs de Développement Durable.

**OBJECTIFS**  
DE DÉVELOPPEMENT  
**DURABLE**

\*Local: dans un rayon de 400km

# Adam en chiffres

## 13.7 M€

Manufacture séculaire installée aux portes du Médoc, la société Adam est spécialisée dans la conception et la fabrication de packaging en bois. Elle se démarque dans son environnement concurrentiel grâce à une combinaison de savoir-faire traditionnels et d'innovation.

En 2022, Adam réalise un chiffre d'affaire de 13.7M€.

une entreprise industrielle  
créée en **1880**



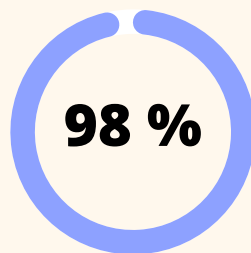
**9000 m<sup>2</sup>** dédiés à la production

**8336 tonnes**

de bois brut transformé  
sur 1 année



PMI française de **77** personnes



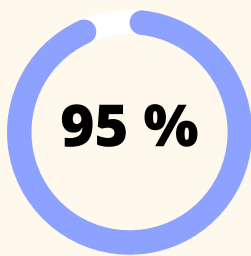
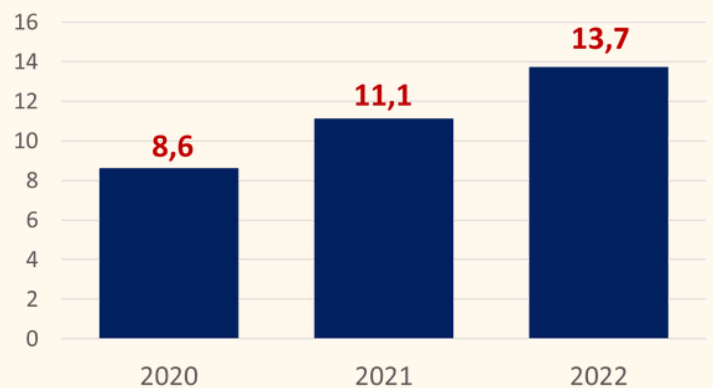
des produits pour le secteur  
des vins et des spiritueux

**984 128**

caisses et coffrets  
produits en 2022



Evolution du CA en M€



de la production sont des  
caisses et des coffrets en bois

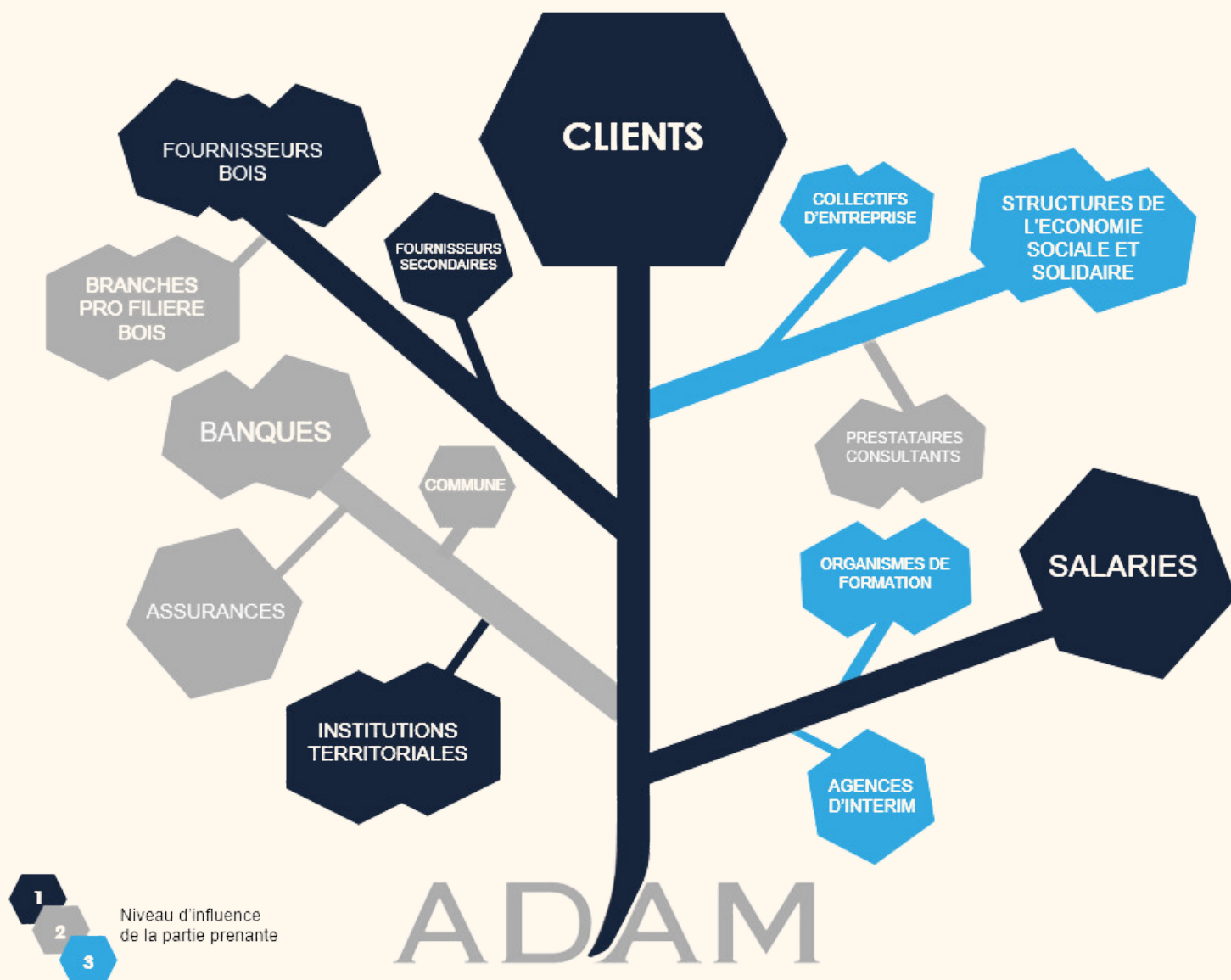


Si la publication des comptes est une obligation légale, Adam va plus loin et fait le choix de la transparence en diffusant chaque année son rapport de Développement Durable.

Celui-ci s'appuie sur les critères ESG (**Environnement**, **Social**, **Economique**) et vise à faire un **point annuel sur les pratiques et les résultats de l'entreprise**.

Vous trouverez également une compilation des indicateurs clés de performance ainsi que leur équivalence au regard du référentiel GRI et de l'ISO 26 000.

# L'écosystème Adam



L'écosystème d'ADAM n'a pas connu en 2022 de mutation profonde. Dans une logique de rapprochement et d'alignement du projet de redirection écologique d'ADAM avec la feuille de route « NeoTerra » de la Région Nouvelle-Aquitaine les liens entre l'entreprise, ses partenaires institutionnels et son territoire se sont cependant renforcés. Le Parc naturel Régional du Médoc est ainsi directement impliqué dans la gouvernance du F.A.I.R.E.

Jean-Charles Rinn a, de son côté, intégré le Directoire de l'Agence de Développement et d'Innovation de Nouvelle-Aquitaine (ADI).

# 1. GOUVERNANCE

## Politique RSE

En interne, le comité de direction (CODIR) prend les décisions et traite les sujets opérationnels de son ressort.

Par ailleurs, il poursuit un travail de réflexion stratégique sur le projet d'entreprise et la démarche de responsabilité sociétale d'Adam.

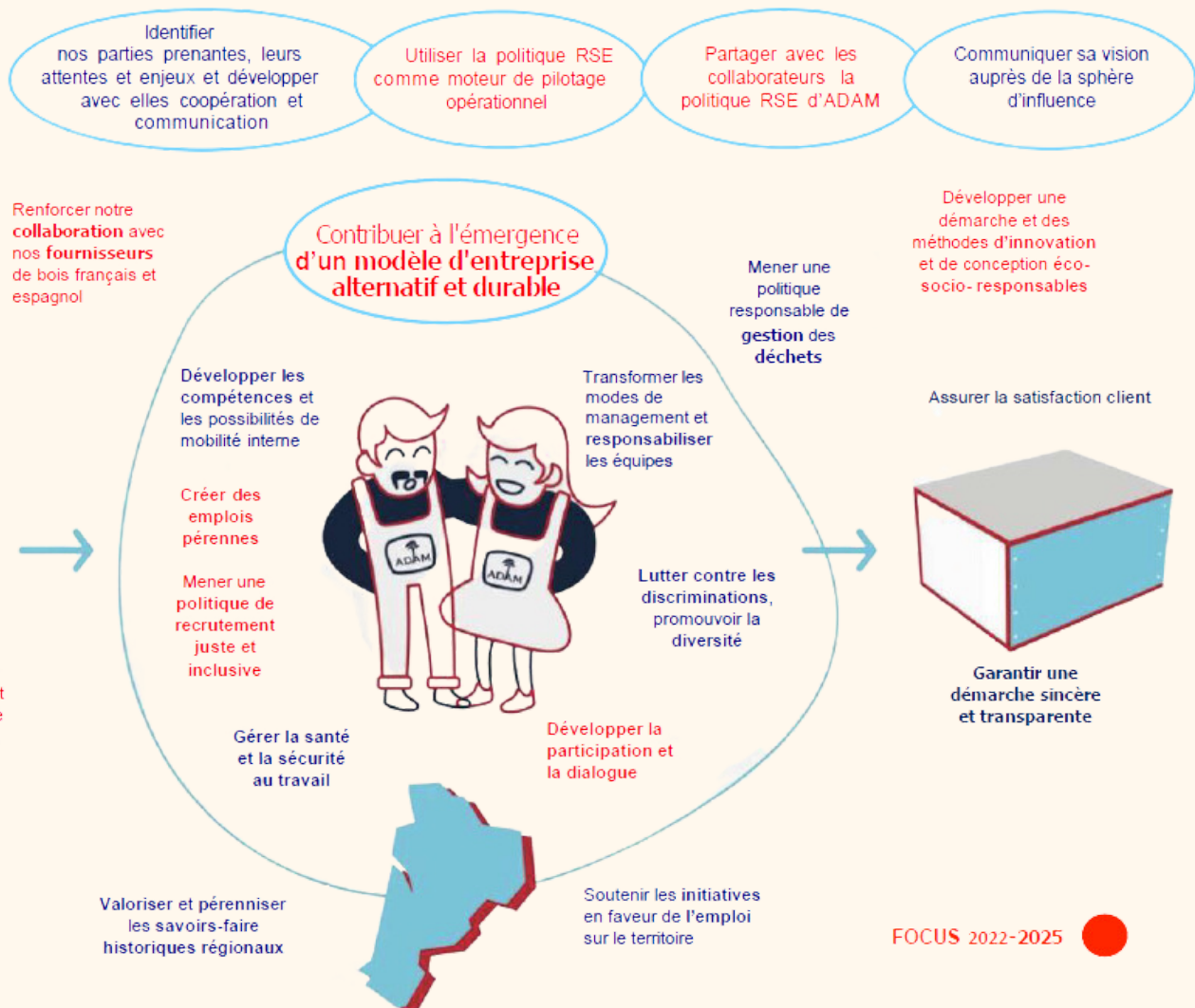
En 2022, le CODIR s'est enrichi de deux nouveaux membres, devenant ainsi un espace paritaire. Il s'est structuré et a ancré ses méthodes de travail pour privilégier des échanges et un travail collectif efficaces.


Cet organe de gouvernance a mis à jour la priorisation des enjeux et la politique RSE d'Adam.

S'il a conduit à en maintenir les axes principaux, cet exercice a mis en lumière l'importance croissante du volet territorial du projet d'entreprise actant le passage à une responsabilité territoriale de l'entreprise (RTE).



### Notre politique RSE



FOCUS 2022-2025 

# 1. GOUVERNANCE

## Politique environnementale

Si l'accélération du changement climatique n'est plus à prouver, les incendies qui ont eu lieu sur le massif néo-aquitain au cours de l'été 2022 ont participé à une prise de conscience accrue de notre rapport au vivant.

Même si les contextes forestiers divergent, les acteurs de la filière ont mis en lumière les difficultés d'accès à certaines parcelles ou encore le manque d'entretien.

Ces événements "hors normes" interrogent les modèles de gestion forestiers et les politiques de reboisement qui devront intégrer la notion d'adaptation au changement climatique autant qu'engager des mesures d'atténuation.

**30 000 hectares**

de forêts brûlées en Gironde  
au cours de l'été 2022



**2,37 millions de m<sup>3</sup> de bois détruit**



## Adam s'investit dans l'amont de la filière...

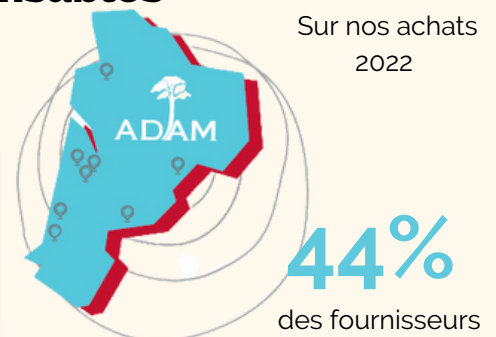
Cette année marque également une implication accrue dans l'amont de la filière. En témoigne la participation du dirigeant aux instances de la Fédération des Industries du Bois de Nouvelle-Aquitaine (FIBNA) ou l'intégration du Syndicat des Emballages Légers bois (SIEL).

## Et consolide sa démarche sur les achats responsables

Toujours au cœur de notre stratégie : les achats responsables.

La responsabilité d'Adam s'exprime aussi à travers ses achats et les relations que l'entreprise entretient avec ses fournisseurs. En ce sens, 2022 marque le renforcement de partenariats durables avec des fournisseurs aux pratiques éthiques.

L'occasion également de mettre à jour notre analyse de risque et de poursuivre les efforts de formalisation en s'appuyant sur les 10 engagements de la charte Relation Fournisseur et Achats Responsables (RFAR).



sont **NEO-AQUITAINS**

et **82%**  
sont français



# 1. GOUVERNANCE

## Politique environnementale



**98%**  
**DE DECHETS  
RECYCLES**  
en 2022

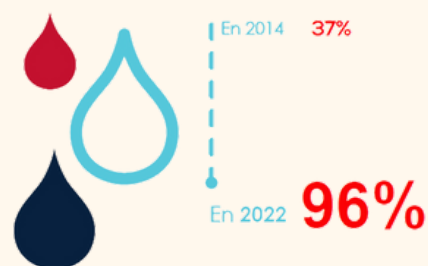
La politique déployée par Adam en matière d'environnement s'appuie depuis 15 ans sur quelques **principes directeurs** liés à son activité :

- Exploitation vertueuse de la ressource.
- Ecoconception de nos produits
- Réduction de notre empreinte carbone.
- Gestion de la filière de traitement de nos déchets

## Ecoconception

Nous sommes attentifs aux produits que nous mobilisons tant dans la conception que dans la réalisation. Ainsi, dès 2014, nous avons privilégié des solutions hydrosolubles pour nos encres et nos vernis qui sont utilisés dans les process de marquage et de finition.

Par ailleurs, nous disposons aujourd'hui d'outil d'ACV qui orientent les choix des matériaux et composants.



produits hydrosolubles  
pour la finition et le marquage

Part d'approvisionnement en bois



**Labellisé  
PEFC**

**91%** PIN

**88%** PEUPLIER

Nous cherchons à utiliser la ressource de manière vertueuse en s'assurant que le bois acheté provienne de forêts exploitées durablement.

Ce, en luttant constamment contre toute forme de gaspillage et en recyclant tous les composants susceptibles de l'être.

Nous réduisons notre empreinte carbone via une stratégie d'approvisionnement local dans un rayon de 400 km.

# 1. GOUVERNANCE

## Politique salariale et partage des valeurs

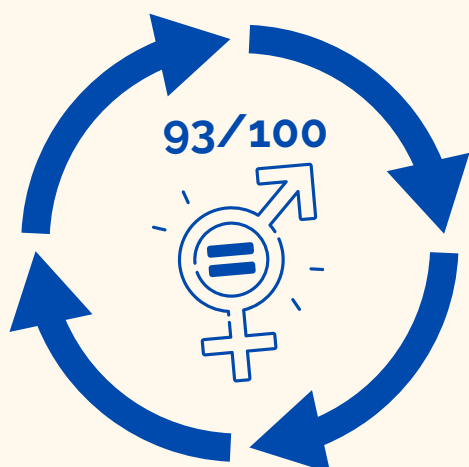
La politique de rémunération d'ADAM s'est construite depuis 2008 dans une logique de partage de la valeur et de redistribution.

Elle repose aujourd'hui sur quelques fondamentaux : des salaires qui correspondent au niveau des compétences et des responsabilités exercées, elles-mêmes évaluées sur la base de référentiels partagés,

Elle repose également sur une part variable qui cumule des primes d'intéressement et de participation.

Lorsque la performance économique le permet, cette part est distribuée de manière égalitaire à tous les salariés quel que soit leur statut.

En ce sens, en 2022, plus de la moitié des salariés a ainsi perçu, outre un 13ème mois statutaire, l'équivalent d'un 14ème et d'un 15ème mois.



La politique salariale d'ADAM répond également à un principe d'égalité stricte de traitement entre les hommes et les femmes, ce qu'atteste l'index d'égalité publié en mars dernier, avec un score global de 93 sur 100, et de 39 sur 40 sur l'indicateur « égalité de salaire ».

# 1. GOUVERNANCE

## Piloter la stratégie



Issus du travail de l'équipe développement, les

produits **INNOVANTS**

représentent

**22%**

du CA de 2022

Concernant notre production, nous cherchons à poursuivre notre orientation de **montée en gamme** vers des produits de plus en plus techniques, innovants et à plus forte valeur ajoutée. Cette orientation nous démarque sur le marché des vini-caissiers et permet également de diminuer nos consommations de ressources forestières.

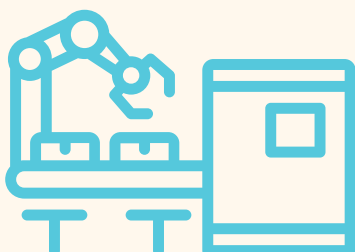
Notre entreprise est labellisée EPV - Entreprise du Patrimoine Vivant - et elle est forte de savoir-faire artisanaux qu'il importe de transmettre et de développer dans une logique d'amélioration continue et de recherche de l'excellence.



Les produits **PREMIUM**

représentent **47%**

du CA de 2022



La stratégie de montée en gamme et d'innovation repose également sur le maintien et le développement d'un outil industriel performant et requiert d'importants investissements matériels afin de mieux répondre aux attentes de nos clients.

L'acquisition de machines à commandes numériques a ainsi permis d'être autonome dans la réalisation d'opérations complexes qu'il fallait auparavant sous-traiter. Elle facilite la maîtrise et la précision des opérations en même temps qu'elle améliore le confort des salariés.

# 2. ENJEUX & STRATEGIES

Pérenniser l'activité, ses valeurs, ses emplois



## Partager le projet d'entreprise

Très représentées en Europe du Nord, les fondations actionnaires restent un outil juridique novateur en France.

Le principe : les fondateurs se dépossèdent d'une partie du capital de l'entreprise pour la placer dans une fondation. Celle-ci n'appartenant à personne, elle ne peut donc être rachetée. Elle joue le rôle d'actionnaire stable et permet de pérenniser l'entreprise, ses emplois et ses valeurs.

## Construire la politique d'intérêt général du F.A.I.R.E

Axe 1

Recherche et expérimentation sur les pratiques forestières innovantes et durables



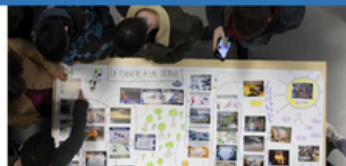
La création d'une fondation actionnaire engage ses fondateurs à construire et déployer une politique d'intérêt général.

Pour les dirigeants d'Adam, celle-ci doit s'exprimer sur le territoire du Parc Naturel du Médoc et être centrée sur les enjeux et besoins locaux.

3 axes d'intervention illustrent cette volonté d'accompagner et de soutenir des projets participant d'une résilience environnementale, sociale et économique du territoire médocain.

Axe 2

Education à l'environnement et de formation auprès de publics divers, pour développer des pratiques écoresponsables



Axe 3

Protection des communs et de la solidarité sur le territoire (PNR Médoc)



# 2. ENJEUX & STRATEGIES

## Maintenir une démarche RSE exemplaire

En 2022, Adam a poursuivi ses efforts sur la formalisation de ses pratiques et les résultats associés pour rester exemplaire et se maintenir au niveau le plus élevé du référentiel de l'ISO 26 000.

La ré-évaluation de notre label RSE a permis de faire le point sur les avancées depuis 2019 (date du précédent audit) et de mettre en lumière les axes d'amélioration.

Les pratiques et les résultats de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale montrent notamment que la progression se poursuit et confirme l'intérêt de se challenger par le prisme du label "Engagé RSE".



832/1000

### Evolution de notre score "Engagé RSE"

83%

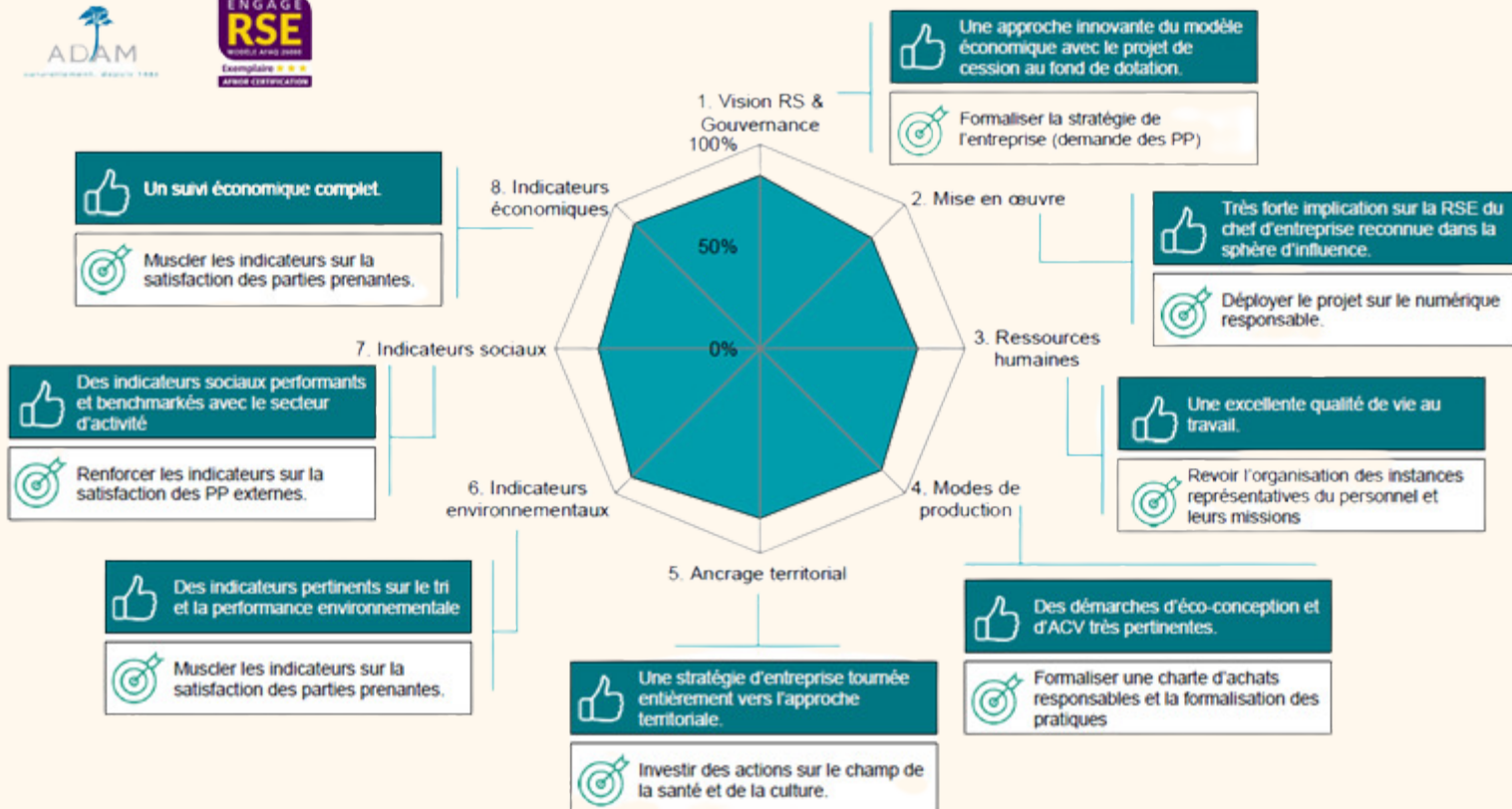
en 2022

73%

en 2019



### CONCLUSIONS GÉNÉRALES DE L'ÉVALUATION



# 2. ENJEUX ET STRATEGIES

## Développer le capital humain

### Cohésion des équipes

**18** Intérimaires titularisés  
en 2022

soit **118%** des équivalents  
temps plein (ETP)  
intérimaires de l'année

La montée en gamme et les besoins de compétences nécessitent d'attirer et de former les talents de demain.

Dans un contexte post-covid que la majorité des entreprises ont jugé compliqué sur le plan du recrutement, l'entreprise est restée attractive en 2022 avec un taux d'entrée de **45%**. Le taux de sortie - encore élevé - a cependant été pratiquement divisé par 2.

### Transmettre les savoir-faire

Il est coutumier de dire que la richesse d'une entreprise réside dans les femmes et les hommes qui y travaillent.

Dans une Entreprise du Patrimoine Vivant, le capital humain est la clef de voûte et la condition de la réussite.

Dans un contexte marqué par un déficit de main d'œuvre qualifiée et par un turn-over élevé, la **formation des nouvelles recrues** constitue un véritable challenge que les titulaires doivent relever au quotidien : transmettre à des personnes issues d'horizon professionnels très divers des savoir-faire traditionnels sans dégrader la qualité d'une production haut-de-gamme.



**22H**

de formation en  
moyenne pour les  
hommes et les  
femmes d'Adam

### Santé et Sécurité au Travail



En 2022

**95%**

des salariés n'ont  
pas eu  
d'accidents (96%  
en 2021)

Dans une phase de recrutement et de consolidation de l'effectif, le maintien de conditions de sécurité optimales et la protection de la santé des salarié-es restent des priorités absolues. L'accueil et la formation des nouveaux collègues doivent porter, avant toute autre chose, sur la connaissance et l'intégration des règles de sécurité au poste de travail. En 2022, notre taux et notre indice de fréquence sont en légère augmentation par rapport à l'année précédente mais restent très inférieurs aux indices moyens des entreprises de notre secteur.

## 2. ENJEUX ET STRATEGIES

Limiter nos impacts, réduire notre empreinte carbone

Suivant la politique évoquée plus haut, les équipes ont poursuivi leurs efforts en suivant la dynamique de réduction des déchets de production

Les pratiques de tri et de recyclage, si elles sont bien ancrées, sont transmises aux nouveaux entrants par les titulaires.

Les attentes clients sont exigeantes, l'enjeu est de concilier qualité du produit et limitation des pertes au cours du processus de production.

Pour l'année 2022, Adam a généré **545** tonnes de déchets bois (copeaux et déchets courts).

**545 tonnes**



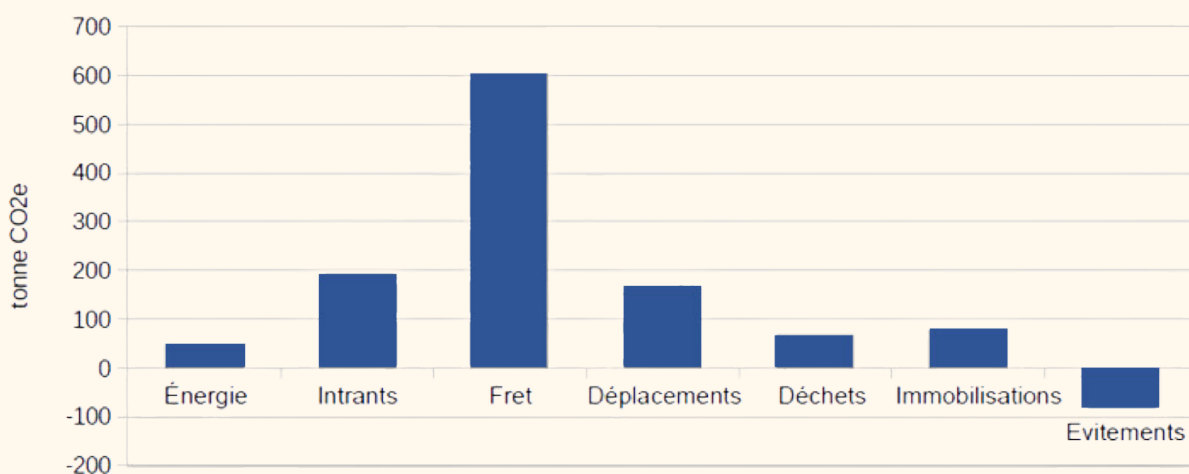
### Point climat: réalisation du bilan carbone

En 2022, Adam fait appel au bureau d'étude BCO2 Ingénierie, fondé par Laurent Castaignède pour mettre à jour son bilan carbone. Une actualisation sera faire chaque année désormais.

Les trois plus gros postes d'émissions sont occupés par le fret (aval en particulier) qui représentent **56%** et correspond aux transports des livraison en amont et en aval (jusqu'au client final) ; les intrants qui comptent pour **18%** de nos émissions et les déplacements, **16%** qui concernent les trajets domicile-travail et les trajets des intervenants extérieurs.

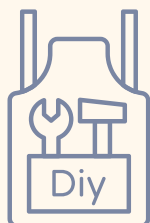
Ce diagnostic a conduit à l'élaboration d'un plan d'action détaillée incluant un Plan de Déplacement Entreprise qui sera mis en œuvre début 2023.

**1 100 t**  
CO2eq pour l'année  
2021



# 3. CREATION DE VALEUR

## Une implication accrue des salariés sur la démarche RSE



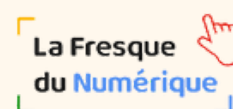
Pour rendre les salariés acteurs de la transition, Adam poursuit ses actions de **sensibilisation** en s'appuyant sur les grands cadres tels que les ODD et sur des trajectoires et feuilles de route plus proches de nous (ex: la feuille de route Néo Terra).

Cela permet de mieux situer nos actions en fonction des échelles d'intervention.

Des ateliers thématiques ont également été conduits en mode **intelligence collective** (parcours d'un déchet; préservation des océans; gestion des forêts, protection des communs sur le territoire). Les équipes ont aussi pu enrichir leurs connaissances et nourrir leur réflexion en découvrant d'autres fresques : fresque de la forêt; fresque du numérique.



Après la sensibilisation vient la **mise en action** !  
Quoi de mieux pour cela que de partager des moments conviviaux pour apprendre collectivement à faire mieux avec moins.  
En fin d'année, un atelier d'initiation à la **low-tech** a permis d'ouvrir la voie à d'autres possibles.  
Les équipes ont ainsi pu faire des liens entre leurs activités quotidiennes et le cadre plus large qui sert de boussole à nos actions.





# 3. CREATION DE VALEUR

## Ancrage et synergies territoriales

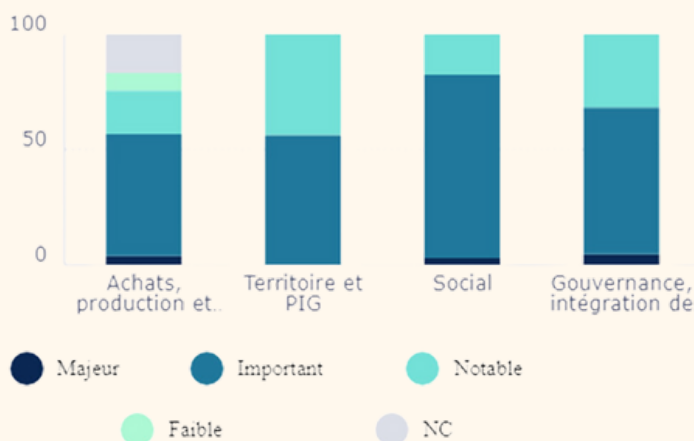
Depuis deux ans, Adam travaille sur son ouverture territoriale et poursuit ses efforts pour faire rayonner des valeurs de coopération, de partage et de diffusion auprès de sa sphère d'influence.

Cet investissement humain vise à embarquer le plus grand nombre et souligne l'ambition de participer à la transition collective des entreprises.



## Impact des actions

Mesure de l'impact (%)



Le soutien aux structures de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) se renforce lui aussi. Le Parc naturel Régional (PNR) du Médoc (PNR) est devenu un allié essentiel pour rester en phase avec les enjeux et besoins du territoire. Le Réseau Médoc Tiers-Lieu est aussi un partenaire important qui accompagne, via son incubateur ESS'Pair, les porteurs de projets et structures ESS du territoire.



**388** H

de bénévolat investies en 2022 pour promouvoir la RSE dans notre sphère d'influence et au-delà

A la suite de la création du F.A.I.R.E, les liens avec les partenaires du territoire se sont renforcés.

Adam privilégie la méthode agile pour repenser son modèle et tend dès 2022 vers une logique de responsabilité territoriale.

En tant qu'entreprise, prendre en compte son empreinte territoriale et s'engager localement permet à Adam d'actionner des leviers de développement pérenne tout en contribuant à la résilience du territoire.

La fondation actionnaire vient renforcer cela via son axe 3 dédié au "faire ensemble" sur le territoire et à la protection des communs.

# 4.INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE

## ECONOMIQUES

INDICATEURS ADAM	2020	2021	2022	SOUS CRITÈRE AFAQ	GRI	ISO26000
<b>Activité</b> : Chiffre d'affaire	8,6M€	11.1M€	13.7M€	ECO - Performance économique et présence sur le marché		
<b>Capacité Financière</b> : Cotation Banque de France	F4+	F4+	F2+	ECO - Performance économ. et prés. sur le marché	201-1	6.8.7 / 6.8.9
<b>Montée en gamme</b> : Part du CA réalisé avec des produits premium	45%	47%	47%	ECO - Performance économ. et prés. sur le marché		
<b>Innovation produit</b> : Part du CA réalisé avec des nouveaux produits	16%	17%	22%	ECO - Performance économ. et prés. sur le marché		
<b>Turn Over Clients</b> : Ratio CA réalisé par l'entrée de nouveaux clients par rapport à la perte de CA engendrée par la sortie de clients	0.7	-	-	ECO - Performance économ. et prés. sur le marché		
<b>Satisfaction client</b> : Note générale de l'enquête client	7.2/10	8.4/10	8,1/10	ECO - Qualité et satisfaction client		
Impact des commandes livrées <b>non conformes</b> sur le CA	0,4%	0,5%	0,17%	ECO - Satisfaction des PP internes et externes		
Nombre d'heures de <b>relance / reprise</b>	862h/an	1245h/an	1162h/an	ECO - Satisfaction des PP internes et externes		
Nombre de <b>cartes d'amélioration</b> créés	178	195	117	ECO - Satisfaction des PP internes et externes		
Part des <b>fournisseurs français</b> (en nombre) sur les achats de l'année	72%	72%	81%	ECO - Satisfaction des PP internes et externes : attentes économiques	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Part d'appro <b>bois local</b> (rayon 400km) en valeur (%)	53%	64%	55%	ECO - Satisfaction des PP internes et externes : attentes économiques	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Quantité de <b>bois français achetée</b> en valeur (k€)	603k€	596k€	1475k€	ECO - Investissement RSE	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
<b>Fournisseurs</b> (en nombre) de Nouvelle Aquitaine sur les achats de l'année	45%	43%	44%	ECO - Satisfaction des PP internes et externes	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Part de <b>bois français</b> achetée en valeur (K€) / total achat bois	17%	16%	27%	ECO - Investissement RSE	204-1	6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Heures consacrées aux actions <b>bénévoles</b>	222h	352h	388h	ECO - Satisfaction des PP internes et externes	203-2	6.6.6 / 6.8.1 / 6.8.2

# 4.INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE

## SOCIAUX

INDICATEURS ADAM	2020	2021	2022	SOUS CRITÈRE ENGAGÉ RSE	GRI	ISO26000
Nombre de salariés	59	62	77	SOC - Emploi	413-1	6.4.3 / 6.8.5 / 6.8.7
Taux de sortie	36%	35%	19%	SOC - Emploi	401-1	6.4.3
Taux d'entrée	27%	41%	45%	SOC - Emploi	401-1	6.4.3
Turn-Over	31%	38%	32%	SOC - Emploi	401-1	6.4.3
Nombre d'intérimaires titularisés/an et le % en ETP intérimaires de l'année	4-31%	9-53%	18-118%	SOC - Emploi	401-1	6.4.3
Nombre d'heures de formation moyen pour les femmes et les hommes selon les catégories pro par an	-	-	F H Ouvrier 15 18 AM/ ACT/ 35 20 Cadres	SOC - Formation éducation	404 -1	6.4.7
Dépenes engagées pour la formation et % de la masse salariale chargée	23K€	-	54 K€ - 2,1%	SOC - Formation éducation	404 - 2	6.4.7
Actions de sensibilisation menées sur les thèmes de la diversité et de l'égalité	oui	oui	oui	SOC - Diversité, équité et égalité des chances	405 - 1	6.3.7 / 6.3.10 / 6.4.3
Répartition de l'effectif par CSP	Ouvrier : 55% technicien : 21% AM : 13% Cadre : 11%	Ouvrier : 40% technicien : 38% AM : 12% Cadre : 10%	Ouvrier : 66% technicien : 13% AM : 12% Cadre : 9%	SOC - Emploi	413 - 1	6.4.3 / 6.8.5 / 6.8.7
Ecart des moyennes des rémunérations des femmes par rapport aux hommes par catégorie pro	Ouvrier : +2% technicien : +2% AM : -19% Cadre : -23%	Ouvrier : -0,8% technicien : +9% AM : -10,3% Cadre : -26,8%	Ouvrier : -1% technicien : - AM : - Cadre : -	SOC - Diversité, équité et égalité des chances	405 - 2	6.4.3 / 6.3.10 / 6.4.3 / 6.4.4
Indice de fréquence AT: (Nombre d'AT/effectif adam) x 1000	82	42	52	SOC - Santé sécurité	403 - 2	6.4.6 / 6.8.8
Nombre de MP/effectif	0%	0%	2,5%	SOC - Santé sécurité	403 - 2	6.4.6 / 6.8.8
Pourcentage de salariés n'ayant pas eu d'accident	90%	92%	95%	SOC - Santé sécurité	403 - 2	6.4.6 / 6.8.8
Nombre de presque accidents détectés	73	34	32	SOC - Santé sécurité	403 - 2	6.4.6 / 6.8.8

## 4.INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE

### ENVIRONNEMENTAUX

INDICATEURS ADAM	2019	2020	2021	SOUS CRITÈRE AFAQ	GRI	ISO26000
Part d'approvisionnement en pin PEFC	85%	86%	90%	ENV - Biodiversité	304-2	6.5.6 / 6.6.6
Part d'approvisionnement en feuillus PEFC	89%	90%	89%	ENV - Biodiversité	304-2	6.5.6 / 6.6.6
Part de composants en pin français / composants pin standard massif en volume (équivalent prédébits)	20%	15%	9%	ENV - Matières premières	204 -1	6.6.6 / 6.8.1 / 6.8.2 / 6.8.7
Consommation d'électricité en MWh/an	426	406	467	ENV - Energie et GES	302-1	6.5.4
Consommation de gaz en MWh/an	129	85	105	ENV - Energie et GES	302-1	6.5.4
Consommation d'eau (m3)	304	269	301	ENV - Utilisation de l'eau	303-1	6.5.4
Part de vernis et encres hydro (sans solvant) utilisés pour la finition et le marquage	94%	96%	96%	ENV - Matières premières	306-2 301-1	6.5.3 / 6.5.4
Segmentation des déchets significatifs par type (1) bois (2) produits dangereux (3) autre	(1) 87% (2) 2% (3) 11%	(1) 84% (2) 1% (3) 15%	(1) 84% (2) 2% (3) 14%	ENV - Effluents et déchets	306-2	6.5.3
Segmentation des déchets bois par types (a) déchets courts (b) copeaux	(a) 349 T (b) 265 T	(a) 260 T (b) 231 T	(a) 235 T (b) 206 T	ENV - Effluents et déchets	306-2	6.5.3
Part des déchets recyclés ou valorisés	97%	97%	98%	ENV - Effluents et déchets	301-3	6.5.3 / 6.5.4 / 6.7.6
Masse des caisses envoyées à l'Atelier D'éco Solidaire	1.13 T	1,2 T	-	ECO - Satisfaction des PP internes et externes	203-2	6.8.1 à 3 6.8.7 / 6.8.9
Quantité de déchets dangereux et ratio déchets dangereux / déchets totaux	13 T - 2%	8 T - 1%	8,6 T - 1%	ENV - Effluents et déchets	306-4	6.5.3