

Déclaration de Performance  
Extra-Financière

2022



---

## Profil de Sterne 4

- Edito
- Les temps forts de l'histoire de Sterne
- Sterne en un coup d'œil

---

## Développement durable 9

- Enjeux et opportunités
- Historique de la démarche RSE
- Notre raison d'être
- Nos valeurs
- Mission et vision

---

## Une entreprise engagée 16

- Gouvernance : l'intelligence collective
- Social : être une entreprise citoyenne
- Sociétal : œuvrer pour le développement local
- Environnement : être une industrie responsable

---

## Annexes 25



STERNE  
L'ÉCOLE DE LA PERFORMANCE

STERNE

# Profil de Sterne

- Edito
- Les temps forts
- En un coup d'œil

Cavaillon, le 7 juillet 2023

Entreprise industrielle évoluant dans des secteurs de pointe et de haute technicité (santé, industrie, énergie, agro-alimentaire, ...) **notre entreprise est historiquement fortement engagée dans une démarche qualité et d'amélioration continue, en particulier suivant les référentiels ISO 9001-2015 et ISO 13485-2016, couvrant toutes nos activités.** Cette organisation nous permet depuis plus de 20 ans de présenter des bilans profitables et en croissance.

Mais l'entreprise ne se limite pas à son savoir-faire et à des chiffres. L'entreprise c'est avant tout un acteur inscrit dans la vie de la cité et qui doit chercher à avoir un impact positif sur son environnement au sens large, et c'est ce que nous cherchons à développer et mettre en avant au sein de notre entreprise.

En tant qu'acteur économique au sein d'un écosystème local, nous sommes conscients de notre rôle et des impacts que nous pouvons avoir. Nous croyons fermement en notre responsabilité envers notre environnement, nos équipes et plus généralement nos parties intéressées (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires). C'est dans cet esprit que nous souhaitons formaliser notre engagement dans la RSE.

En matière sociale, nous savons l'importance de nos équipes, femmes et hommes, dans la réussite de l'entreprise. C'est pourquoi **nous nous engageons à promouvoir un environnement de travail sain et sécurisé, favorisant le bien-être de nos collaborateurs.** Nous veillons et veillerons toujours à ce que nos politiques et pratiques internes reflètent nos valeurs et favorisent une culture de respect, d'équité et de diversité.

En matière environnementale, nous sommes aussi conscients de l'impact de nos activités industrielles sur l'environnement et **nous nous engageons à minimiser notre empreinte écologique** en mettant en place des mesures visant à réduire notre consommation d'énergie, à promouvoir le recyclage et à adopter des pratiques durables dans nos processus de production et plus largement dans l'entreprise.

En matière sociétale, en tant qu'entreprise ancrée sur notre territoire et dans notre écosystème local, **nous nous engageons à soutenir notre communauté et à contribuer à son développement** en favorisant les actions locales et les partenariats avec des acteurs locaux (éducation, associations culturelles ou sportives, attractivité du territoire, développement économique, ...) pour renforcer notre impact positif sur cet environnement social et économique.

**La satisfaction de nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs est au cœur de notre démarche.** Nous nous engageons à écouter et à prendre en compte les attentes de ces parties intéressées afin de continuellement améliorer nos produits, services et relations d'affaires.

Entreprise citoyenne, **nous nous engageons à publier une déclaration de nos performances extra-financières,** démontrant notre transparence envers nos parties intéressées et notre écosystème. Nous nous efforcerons d'être exemplaires dans nos pratiques et de montrer l'exemple au sein de notre industrie et de ses acteurs économiques.

Nous veillerons toujours à ce que notre gouvernance soit transparente, responsable et éthique. Nous perdurerons une politique de processus décisionnels collégiaux et inclusifs.

Enfin, nous nous engageons et engageons nos équipes à poursuivre une démarche d'amélioration continue en matière de RSE, dont nous évaluerons régulièrement les performances, fixerons des objectifs ambitieux et mettrons en place des actions concrètes pour les atteindre.

Ensemble, nous continuerons à travailler activement pour être une entreprise responsable, respectueuse et engagée.

Notre raison d'être :

Proposer des solutions silicone innovantes  
au service d'une performance industrielle responsable

Céline LAGET

Directeur Général Sterne



# Les temps forts



# En un coup d'œil

Sterne : solutions en élastomères techniques  
(silicones) haute performance



Chiffre d'affaires 2022

**13.5M€**

Dont 51% dans la santé



**35%**

Chiffre d'affaires 2022  
réalisé à l'export



**67**

collaborateurs



**4000m<sup>2</sup>**

d'usine dont 700m<sup>2</sup> de  
salles propres ISO 6 / 7 / 8

## Marchés



Santé



Transport



Energie



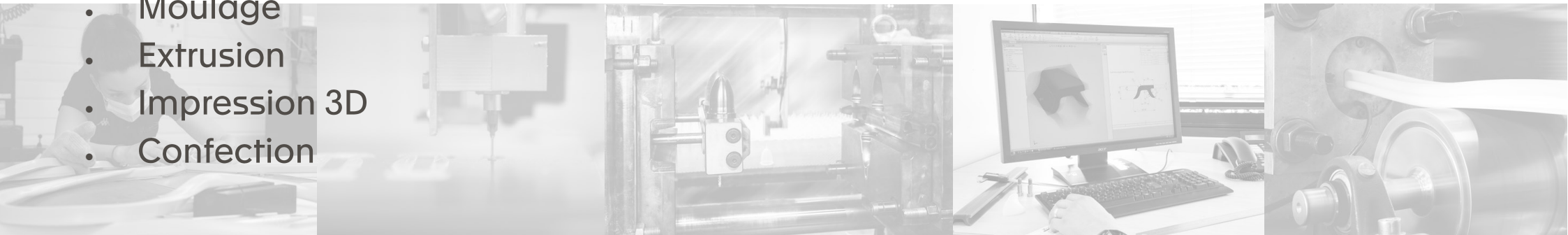
Industrie

## Une organisation centrée autour du Système Management de la Qualité



## Une expertise matière. Des savoir-faire.

- Conseil & Développement
- Moulage
- Extrusion
- Impression 3D
- Confection



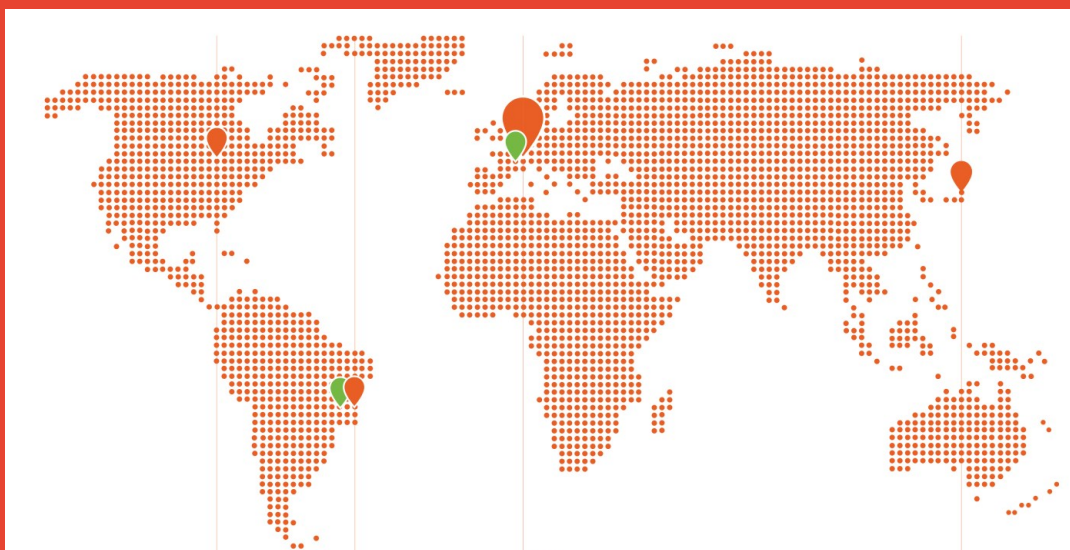
## Des environnements dédiés

- Industriel
- 5 salles propres
- Laboratoire
- Usinage
- UV



# Le Groupe Exsto : solutions en élastomères et en polymères techniques haute performance.

## Une présence internationale



Ann Arbor  
USA (Exsto)

Itupeva  
Brazil  
(Exsto | Sterne)

Romans sur Isère, France  
(Exsto Headquarters)  
Hostun, France (Exsto)  
Grigny, France (Exsto)  
Cavaillon, France (Sterne)  
San Lazzaro di Savena, Italy  
(Exsto | Sterne)

Tokyo  
Japan  
(Exsto)

## Marchés



Santé



Automobile



Subsea



Industrie



Chiffre d'affaires 2022

**65.4M€**



**50%**

Chiffre d'affaires 2022  
réalisé à l'export



**355**

Collaborateurs en 2022



**9 sites**

Siège à Romans-sur-Isère  
France





# Développement durable

- Enjeux et opportunités
- Historique de la démarche RSE
- Notre raison d'être
- Nos valeurs
- Mission et vision

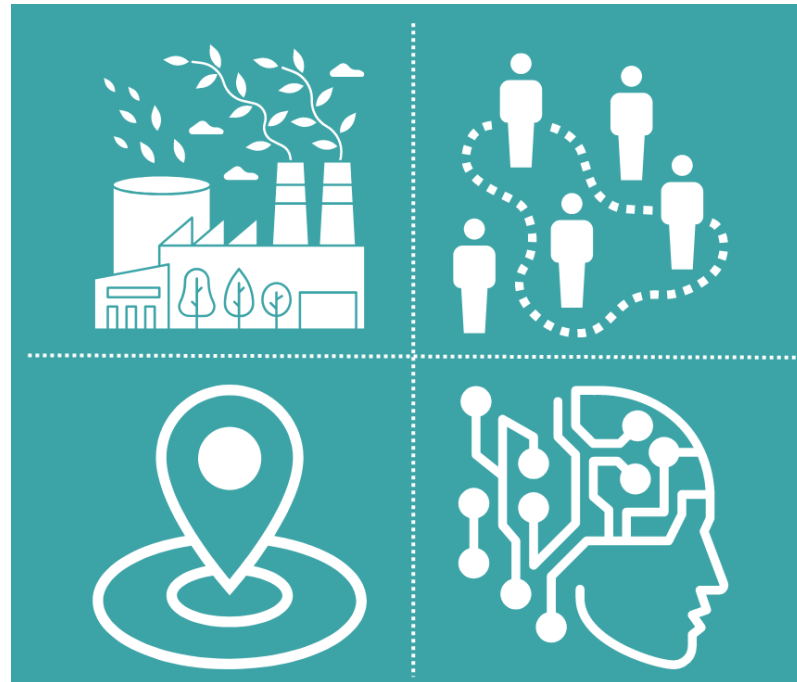
# Enjeux et opportunités

Œuvrer pour un futur meilleur, tel est l'enjeu majeur d'aujourd'hui. Un enjeu auquel chacun d'entre nous peut apporter sa pierre à l'édifice. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise action. Chaque action compte. L'audit mené par **Positive Workplace** a permis d'identifier les risques RSE liés à notre activité.

Face au changement climatique et à la raréfaction des ressources, nous devons **réduire** au maximum l'**impact de nos activités** de transformation du silicone sur l'environnement en étant une **industrie responsable**.

- Climat, GES\* et énergie
- Gestion des déchets et Green office
- Eco-conception
- Déplacements
- Numérique responsable

\*Gaz à Effet de Serre



Face aux inégalités, nous devons œuvrer pour l'**égalité des chances**, l'accès à la culture, aux sports, au travail pour tous. A nous de montrer l'exemple en soutenant le **développement local**.

- Relations locales
- Ethique des affaires, RGPD
- Achats responsables
- Satisfaction des clients
- Dialogue avec les parties intéressées
- Communication et marketing responsables

Face aux risques professionnels, nous devons répondre en étant une **entreprise citoyenne** qui veille à la **santé** et au **bien-être** de ses collaborateurs.

- Satisfaction des équipes
- Qualité de vie au travail
- Management
- Handicap et Diversité
- Egalité professionnelle
- Santé et sécurité au travail

C'est ensemble que nos actions auront le plus d'impact. Nous croyons en l'**intelligence collective** et en la confiance dans l'éthique des affaires.

- Transparence de la situation
- Partage de la décision
- Egalité professionnelle
- Rémunération et partage de la valeur

L'audit de Positive Workplace nous a également permis de mettre en lumière que les actions que nous avons déjà mis en place nous permettent de répondre d'ores et déjà à 4 des Objectifs de Développement Durable (ODD) de la Loi Pacte. Il s'agit des ODD 3, 5, 8 et 9.



**3**

Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

**5**

L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable.

**8**

Une croissance économique soutenue et partagée peut entraîner des progrès, créer des emplois décents pour tous et améliorer le niveau de vie.

**9**

Une industrialisation durable qui profite à tous, allant de pair avec des innovations et des infrastructures, peut libérer des forces économiques dynamiques et compétitives qui génèrent des emplois et des revenus.

# Historique de la démarche RSE

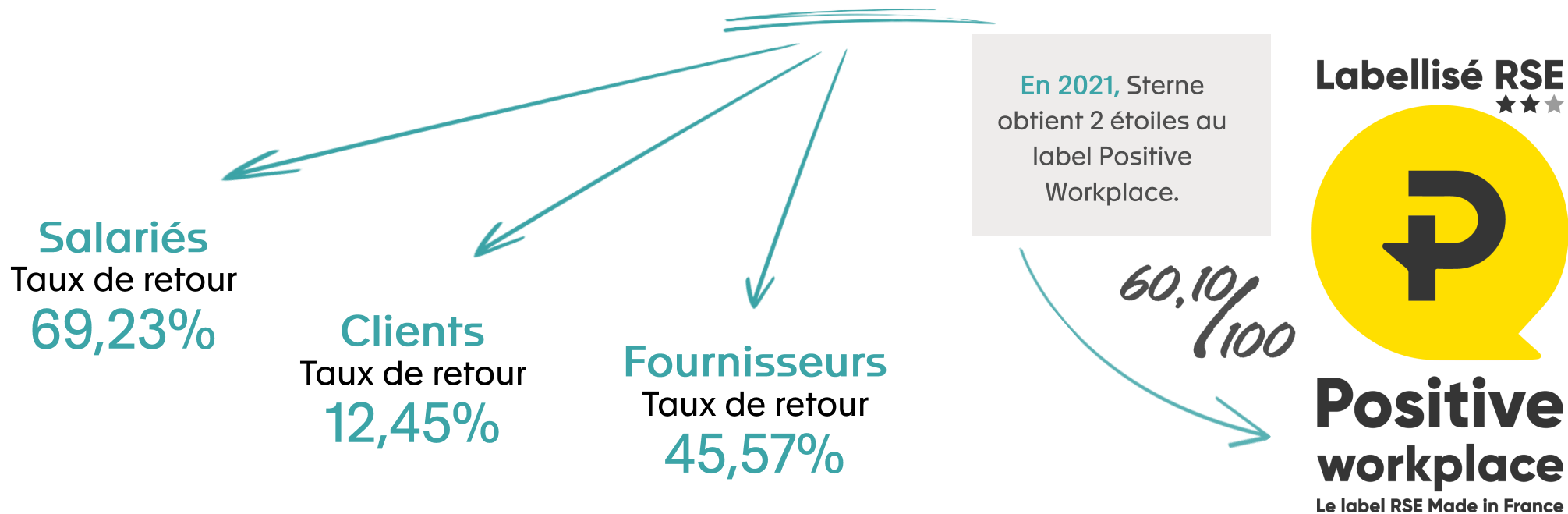
**La Responsabilité Sociétale des Entreprises, une réalité chez Sterne depuis sa création en 1996.**

Depuis sa création, la société Sterne aime à s'impliquer dans son tissu économique et social local. Tant par un parti pris sur l'aspect culturel qu'en soutien à l'emploi et à la formation d'étudiants et de personnes en situation de handicap.

En tant qu'acteur industriel, l'entreprise a toujours affiché sa pleine conscience environnementale en optimisant ses horaires de production, en encourageant ses salariés au tri sélectif, etc...

En 2021, plus impliquée que jamais dans l'essence même de ces piliers fondateurs, la société Sterne décide de formaliser sa démarche RSE en participant à l'obtention d'un label RSE. Le choix s'est porté sur le label Positive Workplace, un label français.

Dans ce cadre, un audit RSE a été conduit auprès des différentes parties intéressées.



# Notre raison d'être

Qu'est-ce qui permet aux jeunes mamans de revivre pleinement après leur accouchement grâce à une rééducation connectée ? Qu'est-ce qui garantit le confort des trains en absorbant les vibrations, et qui assure la sécurité en cas d'incendie ? Qu'est-ce qui conserve intacte la saveur et la fraîcheur des aliments—tant pour les cuisiniers que pour les gourmets du monde entier ? Qu'est-ce qui préserve l'insouciance de nos jeunes en les protégeant des personnes malveillantes ? Qu'est-ce qui permet à un cœur artificiel de battre parfaitement pour offrir une nouvelle vie ?

## Le silicone.

Avec nos clients, et pour nos clients, nous concevons et fabriquons des solutions silicones dont les applications ont un impact positif sur la vie de tous. Contribuer à répondre aux enjeux de demain pour un monde meilleur donne un sens à notre travail.

En 2022, Sterne, a formulé sa raison d'être au terme d'une réflexion collective. Celle-ci fixe la ligne de conduite pour un futur plus responsable.

**« Proposer des solutions silicones innovantes,  
au service d'une performance industrielle  
responsable »**

« **Un engagement commun pour une culture d'entreprise positive grâce aux valeurs que nous partageons.** »

## Le Respect.

---

Le Respect est plus que la simple politesse. Il est le fondement de la paix sociale des relations interpersonnelles. Nous sommes convaincus que le Respect doit être la base de tout échange.

Accepter la différence de chacun et supprimer les jugements de valeurs sur les autres.

Savoir être à l'écoute, favoriser l'entraide.

Travailler ensemble dans l'équité pour permettre à chacun de s'épanouir.

Le respect doit être mutuel entre toutes les parties intéressées.

---

## L'intelligence collective.

---

L'Intelligence Collective, c'est la mise en commun des intelligences individuelles.

Le partage d'expérience et des bonnes pratiques permet d'enrichir la réflexion.

Elle permet de décupler le potentiel d'une équipe en renforçant le sentiment d'appartenance par l'écoute et la reconnaissance.

---

## Le Professionnalisme.

---

Si la compétence est une norme minimale, le Professionnalisme, lui, est bien plus qu'une simple compétence technique.

C'est une combinaison d'efficacité, de performance, de compétence et d'attitude.

En tant qu'expert du silicone, il nous tient à cœur d'accompagner chacune de nos parties intéressées avec professionnalisme car nous sommes convaincus que la confiance est la base de partenariats authentiques et pérennes.

---



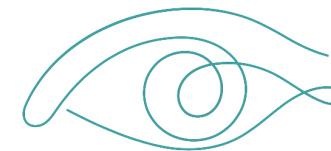
## Notre mission



Notre métier réside dans le sur-mesure. Nous accompagnons chaque projet depuis sa création jusqu'à sa commercialisation. Nous concevons et fabriquons les produits, articles, dispositifs silicone dont nos clients ont besoin, en donnant un vrai sens à notre activité. *Au-delà d'une simple relation fonctionnelle avec nos parties intéressées, nous travaillons en partenariat avec chacun de nos interlocuteurs pour assurer une pérennité.*

**ACCOMPAGNEMENT**  
sur-mesure  
donner un *sens*  
**PARTENARIAT**

## Notre vision



La société Sterne a su se forger une renommée mondiale sur les marchés industriel et de la santé. C'est avec conviction et fierté que nous prôtons nos valeurs et notre responsabilité sociétale sur notre territoire. *Avec un système de management innovant, responsable et engagé, nous allions cohésion sociale et compétitivité sur le marché des élastomères.*

## Perfecting performance

*« La recherche de l'excellence  
par l'innovation »*

*Notre objectif : devenir un acteur majeur sur le marché du silicone.*



## Une entreprise engagée

- **Gouvernance** : l'intelligence collective
- **Social** : être une entreprise citoyenne
- **Sociétal** : œuvrer pour le développement local
- **Environnement** : être une industrie responsable



# L'intelligence collective

## L'intelligence collective au service de la performance.

Pour construire l'avenir de l'entreprise sur des bases solides avec comme fil conducteur l'intelligence collective, en 2021 **Sterne a mis en place un Comité de Direction**. Ce mode de fonctionnement circulaire s'organise autour d'une équipe soudée, complémentaire et performante composée en 2022 de 9 membres, les responsables des différents services clés de l'entreprise.

Le CoDir se réunit plusieurs fois par an pour aborder les points clés du développement de l'entreprise. Les décisions prises ne sont ni arbitraires ni unilatérales. Elles sont prises dans le but commun de faire grandir l'entreprise.

**13.4%**

Taux de salariés membres du Comité de Direction en 2022

**33,3%**

Taux de femmes membres du Comité de Direction en 2022



Karine BURLE



Céline LAGET



Lawrence LECOURT



Eric MARTINEZ



Karine MIGLIORINI



Dominique MILESI



Anthony PELLAFOL



Yannick PILLARD



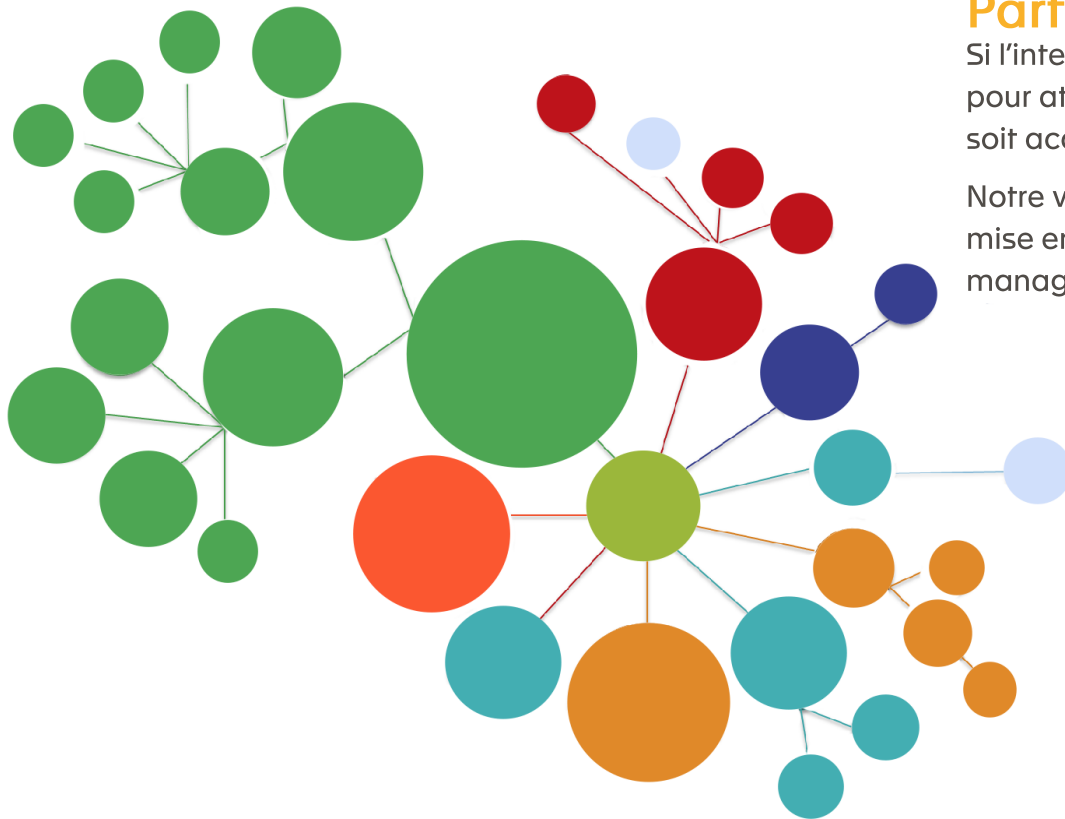
Vincent VELASQUE

## Le Système de Management de la Qualité, structure mère de l'organisation interne.

Une organisation en archipel répond au principe d'une communauté de partage. Le respect de chacun, l'entraide, la qualité d'écoute et la recherche du consentement sont les déterminants fondamentaux des relations entre les différentes instances de l'archipel.

9 grands services composent l'organisation de Sterne : la Production, le Technique, la R&D, le Bureau d'Etudes, l'Administratif, la Supply Chain, le Commercial, et le Marketing/Communication et la Direction.

Chacun de ces services est directement lié au SMQ (Système de Management de la Qualité) qui définit l'ensemble des procédures, processus et process permettant le bon fonctionnement de l'entreprise.



## Partage de la décision

Si l'intelligence collective permet de capitaliser l'ensemble des ressources pour atteindre des objectifs plus grands, il est essentiel que la démarche soit accompagnée et encadrée.

Notre volonté est de grandir ensemble. Par le biais de formations et la mise en place d'un **parcours management**, nous déployons le management participatif.

# Etre une entreprise citoyenne

## Des conditions de travail optimales.

Nos collaborateurs doivent pouvoir exercer leur métier dans des conditions optimales que ce soit en terme de sécurité, de santé, mais aussi de bien-être. Cette volonté sans cesse réaffirmée conduit Sterne à mettre en œuvre des plans d'actions dont les répercussions auront un impact positif sur l'ensemble des parties intéressées.

**73%**

Participation au questionnaire RPS en 2021

## Santé

Parce que la santé de nos collaborateurs, mais également celle de leur famille nous importe, nous avons fait le choix de privilégier une **mutuelle familiale**. Ainsi, sans différence de coût, nos collaborateurs peuvent assurer leur famille également.

Par le biais du **questionnaire Risques Psycho Sociaux**, nous sommes à l'écoute des remarques de nos collaborateurs sur leur ressenti, et veillons sans cesse à nous améliorer. Régulièrement, en parallèle, nous réalisons des **enquêtes de satisfaction** pour permettre à chacun de nos collaborateurs de s'exprimer s'ils le souhaitent.

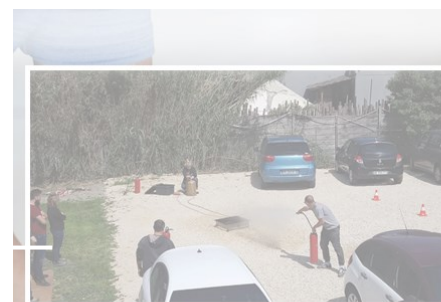
## Sécurité

La sensibilisation et la formation permettent de développer et d'entretenir une « culture sécurité » par la transmission des connaissances, des savoir-faire et des savoir-être. Les **formations SST** permettant de connaître les gestes qui sauvent sont indispensables dans une entreprise, qui plus est industrielle. Les **formations Gestes et Postures** dispensées à nos collaborateurs permettent de préserver leur santé et d'éviter les blessures.

Afin de faciliter les échanges et pour un meilleur suivi, nous avons choisi de mettre en place un **réfèrent sécurité**. Sa mission est de s'assurer que ces formations soient accessibles à tous, et de maintenir les échanges.

**0.19%**

Taux de gravité des accidents de travail en 2022



**3.95%**

Taux d'absentéisme  
en 2022

## Le bien-être au travail

La notion de bien-être au travail va au-delà des simples notions de santé physique et mentale. C'est le sentiment de satisfaction et d'épanouissement dans le travail, mais également par le travail.

Les salariés de Sterne suivent une **formation Qualité Relationnelle au travail**, formation dont l'objectif est de leur donner les clés d'une meilleure qualité d'échange : apprendre à identifier une situation de conflit, comprendre les raisons de celle-ci, et enfin comment désamorcer le conflit afin d'éviter d'entretenir un climat négatif. Ces formations sont assurées par des **professionnels de la médiation**.

Les salariés perçoivent des **tickets restaurant**, pris en charge par l'entreprise à hauteur de 60 %.

La **salle de pause** mise à la disposition du personnel a été entièrement refaite en 2022 et pensée par un spécialiste. Spacieuse, lumineuse, elle bénéficie de 2 réfrigérateurs, 2 fours à micro-ondes, de tables, de vaisselle traditionnelle (non-jetable), l'un lave-vaisselle et de cafetières. Des espaces détente (fauteuils, baby-foot) et une terrasse extérieure complètent le tout.



## Accompagner, écouter, échanger

Le CSE (**comité social et économique**) fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel, délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Sa mission est d'accompagner et de représenter les salariés.

**Apprendre à se connaître** en dehors du contexte du travail permet de renforcer la cohésion d'équipe et renforcer les liens en organisant des **moments conviviaux** : sorties spectacles, anniversaire d'entreprise, teambuilding, goûters...

L'égalité des chances, pour tous.

Chez Sterne, nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion sont de véritables atouts compétitifs. Par diversité, on entend la variété de profils humains que l'on peut retrouver en société, sans discrimination de profil, genre, âge, origines culturelles, croyances, handicap... etc.

fête de la Science

FORINDUSTRIE  
L'UNIVERS EXTRAORDINAIRE

## La jeunesse

La jeunesse est notre futur. Il est notre devoir d'éveiller leur vocation. En accueillant des **stagiaires en formation** de quelques jours à quelques mois, nous souhaitons leur permettre de découvrir les métiers de l'industrie, la diversité de ceux-ci, mais également faire tomber les tabous et idées reçues. Rien de tel qu'une expérience réelle pour apprécier par soi-même. Nous ouvrons également régulièrement nos portes pour des **visites scolaires**. Et lorsque les jeunes ne viennent pas à nous, c'est nous qui allons vers eux lors de **forums et animations**.

## Handicap

Depuis sa création, Sterne a toujours veillé à ouvrir ses portes aux personnes en situation de handicap par le biais de **partenariats avec les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** locaux.

Sterne **partage son expérience** auprès de différents publics en participant à des conférences, campagnes de sensibilisation et témoignages.

Lorsque la situation le nécessite, Sterne n'hésite pas adapter le poste de travail.

12%

Salariés en situation de handicap en 2022



## Les demandeurs d'emploi et les seniors

En **partenariat avec Pôle Emploi** nous ouvrons les portes de notre entreprise aux demandeurs d'emploi et aux seniors en reconversion professionnelle, par le biais de visites. Ils peuvent ainsi découvrir la variété des métiers de l'industrie, et juger par eux-mêmes que la diversité est une réalité dans l'industrie.

# Œuvrer pour le développement local

La solidarité est  
une force

Le développement d'un territoire ne se fait jamais seul. C'est le fruit de l'ensemble des acteurs locaux, qu'ils soient économiques, culturels, sportifs... En soutenant les entités locales et en montrant l'exemple par le partage de connaissances et de valeurs.

## Une gouvernance impliquée

Céline Laget, DG de Sterne, est une femme de valeurs très impliquée dans la vie locale en tant que Présidente de la Commission Education et Prospective à la CCI de Vaucluse, Administratrice au Syndicat de la Plasturgie (Polyvia), Administratrice de la plateforme Initiatives Terres de Vaucluse et membre de l'APM (Management).

Lawrence Lecourt, Responsable Qualité chez Sterne, est membre de la communauté Q.R.M. (Qualité Règlementaire dans le médical) au sein de Polyvia.

## Soutenir par le mécénat et le sponsoring

Sterne a à cœur de soutenir les associations locales qui défendent des valeurs communes telles que le respect, la solidarité, le partage, la jeunesse. Ainsi, elle soutient des **lieux culturels, festivals** de musique mais aussi clubs de **rugby**.

17

Associations  
soutenues en 2022

68 500€

versés en 2022

# Être une industrie responsable

L'avenir de notre planète. Tous concernés.



Lutter contre le réchauffement climatique est devenu aujourd'hui un enjeu majeur. C'est maintenant que chacun d'entre nous doit agir. Et c'est tous ensemble que nous relèverons le défi.

## Sensibilisation et partage d'expérience

Si chacun peut agir à son niveau, il est de notre responsabilité de sensibiliser l'ensemble de nos parties intéressées à cette cause. Inciter nos collaborateurs aux bonnes pratiques telles que le recyclage des déchets, éteindre les lumières lorsque l'on quitte une pièce, éteindre le chauffage ou la climatisation lorsque l'on ouvre la fenêtre, opter pour le co-voiturage si cela est possible... Par le biais de nos canaux de communication en interne, nous diffusons régulièrement des messages en ce sens. Nous partageons également notre expérience auprès d'un plus grand nombre par le biais des réseaux sociaux et de nos newsletters.

## Montrer l'exemple

Sterne est très concernée par l'impact de son activité sur le réchauffement climatique, et a mis en place un certain nombre d'actions pour limiter celui-ci : **recyclage** des déchets, **réfection des façades** du bâtiment administratif pour diminuer la consommation énergétique, remplacement des ampoules par des **LEDs**, mise en place de **bornes de recharge** pour les véhicules électriques, s'orienter vers une **dématérialisation** avec la mise en place du MES (Manufacturing Execution System), développement de technologies de transformation du silicone moins énergivore (UV)...

**7 tonnes**

de papier/cartons  
recyclés en 2022

## Regarder vers l'avenir....

Si notre labellisation 2\* Positive Workplace nous a permis d'officialiser notre démarche RSE, elle nous a également permis de prendre conscience des efforts que nous devons faire en matière de RSE.

Nous continuerons d'agir pour un futur meilleur.

Cette DPEF 2022 est pour nous un état des lieux. Nous serons en mesure de nous fixer des objectifs plus précis lorsque nous aurons une vision sur plusieurs années.

Pour 2025, nous nous sommes fixé l'objectif d'obtenir 3 étoiles au label Positive Workplace avec la mise en place de nouvelles actions et l'amélioration de celles déjà en place.



# Annexes

Tableau des KPI's

| THEMES   | INDICATEURS STERNE                               | 2022      | 2023 | OBJECTIFS FIXÉS |
|--|--|-----------|------|-----------------|
| <b>Transparence de la situation financière</b> |  |           |      |                 |
|  | • CA Groupe                                      | 55 M€     |      |                 |
|  | • CA Sterne                                      | 13,5 M€   |      |                 |
| <b>Partage de la décision</b>                  |  |           |      |                 |
|  | • % salariés membres du CoDir                    | 13.64%    |      |                 |
| <b>Egalité professionnelle</b>                 |  |           |      |                 |
|  | • % de femmes membres d'instances décisionnelles | 4.54%     |      |                 |
|  | • % de femmes cadres                             | 4.54%     |      |                 |
| <b>Rémunération et partage de valeur</b>       |  |           |      |                 |
|  | • Montant de la prime de participation           | 264 798 € |      |                 |
|  | • % de salariés bénéficiaires                    | 88.89%    |      |                 |

| THEMES                           | INDICATEURS STERNE  | 2022 | 2023                       | OBJECTIFS FIXÉS |
|----------------------------------|---|------|----------------------------|-----------------|
| <b>Qualité de Vie au Travail</b> |   |      |                            |                 |
|                                  | • Effectif total en CDI                                   |      | 66                         |                 |
|                                  | • Nombre de sortie CDI                                    |      | 6                          |                 |
|                                  | • Nombre entrée CDI                                       |      | 15                         |                 |
|                                  | • Taux d'absentéisme                                      |      | 3.95%                      |                 |
|                                  | • Taux de turnover  |      | 18.42%                     |                 |
| <b>Management</b>                |   |      |                            |                 |
|                                  | • Heure de formation totale dans l'année                  |      | 488.5                      |                 |
|                                  | • Nombre d'heures de formation moyenne/pers/an            |      | 7.63                       |                 |
|                                  | • % CA en formation                                       |      | 0.16%                      |                 |
|                                  | • % mobilité interne (promotion coef et/ou intitulé)      |      | 13.64%                     |                 |
|                                  | • % de collaborateurs formés                              |      | 74.24%                     |                 |
| <b>Handicap et diversité</b>     |   |      |                            |                 |
|                                  | • % salariés en situation de handicap                     |      | 12.12%                     |                 |
|                                  | • Nombre de personne en moyenne en portage ESA sur site   |      | 7.64                       |                 |
|                                  | • Nombre de reclassement depuis la création de la société |      | 1                          |                 |
|                                  | • % de salariés plus de 50 ans                            |      | 27.27%                     |                 |
|                                  | • % de salariés de moins de 26 ans                        |      | 6.06%                      |                 |
|                                  | • % de contrats d'apprentissage et pro                    |      | 9.09%                      |                 |
|                                  | • Age moyen des salariés par genre                        |      | Femme 41.66<br>Homme 42.88 |                 |

| THEMES                              | INDICATEURS STERNE                                      | 2022         | 2023 | OBJECTIFS FIXÉS  |                     |
|-------------------------------------|---|--------------|------|--|---------------------|
| <b>Egalité professionnelle</b>      |   |              |      |  |                     |
|                                     | • % de femmes   | 40.91%       |      |  |                     |
|                                     | • % femmes cadre  | 4.54%        |      |  |                     |
|                                     | • % de femmes membres du CoDir                          | 33.33%       |      | 30% de femmes dans les comités de direction des participation d'ici 2030 - Charte Parité France Invest |                     |
|                                     | • % de femmes membres d'instances décisionnelles        | 4.54%        |      |  |                     |
|                                     | • Ecart de rémunération homme/femme                     | Incalculable |      |  |                     |
|                                     | • Ecart d'augmentation individuelle                     | 25/35        |      |  |                     |
|                                     | • Index d'égalité femme/homme                           | incalculable |      |  |                     |
| <b>Santé et sécurité au travail</b> |   |              |      |  |                     |
|                                     | • Nombre d'accident professionnel                       | 2            |      |  | Objectif 0 accident |
|                                     | • Nombre d'accident professionnel avec arrêt de travail | 2            |      |  |                     |
|                                     | • Nombre de maladie professionnelle                     | 0            |      |  |                     |
|                                     | • Taux de fréquence                                     | 18.54%       |      |  |                     |
|                                     | • Taux de gravité                                       | 0.19%        |      |  |                     |
|                                     | • % de SST  | 18.18%       |      |  |                     |
|                                     | • % de personnes formées aux gestes et postures         | 31.82%       |      |  |                     |

| THEMES  | INDICATEURS STERNE   | 2022 | 2023     | OBJECTIFS FIXÉS |
|---|--|------|----------|-----------------|
| <b>Mécénat, relations écoles, emploi local et développement filière</b> |  |      |          |                 |
|   | • Nombre d'associations culturelles, sportives et sociales soutenues       |      | 17       |                 |
|   | • % CA mécénat   |      | 0.6%     |                 |
|   | • Somme allouée aux actions de mécénat                                     |      | 68 500 € |                 |
| <b>Ethique des affaires &amp; RGPD</b>                                  |  |      |          |                 |
|   | • Nombre total de sanctions pour le non respect des lois et réglementation |      | 0        |                 |
| <b>Achats responsables</b>  |  |      |          |                 |
|   | • % de fournisseurs européens  |      | 14%      |                 |
|   | • % de fournisseurs français   |      | 86%      |                 |
|   | • % de fournisseurs locaux (rayon 50km)                                    |      | 20%      |                 |
| <b>Satisfaction clients</b>   |  |      |          |                 |
|   | • Taux de non qualité client   |      | 0.185%   |                 |

| THEMES                                     | INDICATEURS STERNE  | 2022    | 2023 | OBJECTIFS FIXÉS |
|--|---|---------|------|-----------------|
| <b>Climat, GES et énergie</b>              |   |         |      |                 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Consommation d'énergie en KWh/an</li> </ul>      | 955 MWh |      |                 |
| <b>Gestion des déchets et Green office</b> |   |         |      |                 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Part des déchets carton en production</li> </ul> | 6.44 T  |      |                 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Poids des déchets total en production</li> </ul> | 66.57 T |      |                 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Part des déchets dangereux</li> </ul>            | 4.84 T  |      |                 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Part des DIB</li> </ul>                          | 54,33 T |      |                 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Poids des déchets papier/carton</li> </ul>       | 636 kg  |      |                 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Poids des déchets gobelets</li> </ul>            | 169kg   |      |                 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Poids des déchets capsules de café</li> </ul>    | 130kg   |      |                 |