



# *Communication sur le Progrès*

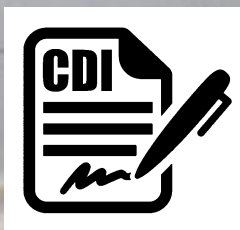
2019

 **SANDOGIA**  
EXPERT EN SOLUTION HYGIÈNE



# Présentation synthétique de SANOGIA

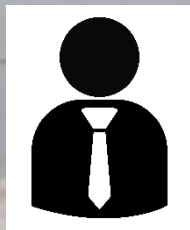
- Société de distribution créée en 1997 à Marseille.
- Effectif au 31/12/19 est de 20 personnes
- Activité : distribution de produits d'hygiène et de désinfection à destination des collectivités et des professionnels
- 3 sites de stockage et de commercialisation
- Présent sur tout le territoire français et dans l'Océan Indien
- Organisme de formation certifié *Datadock*.
- **La RSE est un outil d'aide à la décision**



CDI  
80 %



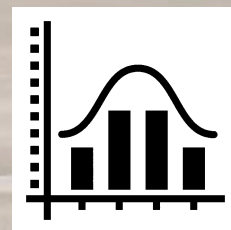
Turn-Over  
4,4 %



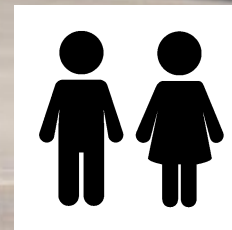
Cadres  
4



Non cadres  
16



Âge moyen  
38,5



Répartition  
H/F  
12 / 8



Fournisseurs  
européens  
100 %



Alternance  
4

# LE MOT DU GERANT

Pour cette année 2019, nous avons décidé de candidater au label sectoriel « RSE, proprement engagés », basé sur la norme ISO 26000. C'est avec une immense fierté que nous avons obtenu ce label en juin des mains du président de notre instance représentative dans la chimie.

Ce label ne marque pas l'aboutissement d'une démarche mais bien un point de départ d'actions d'amélioration permanente. Nous nous engageons donc à poursuivre nos actions en 2020 dans le respect des principes du Pacte Mondial et des 17 Objectifs de Développement Durable.

Pour l'ensemble des collaborateurs, mais aussi pour nos clients et nos partenaires, c'est contribuer à un monde plus beau et préservé.

Laurent MOURER  
Gérant de SANOGIA

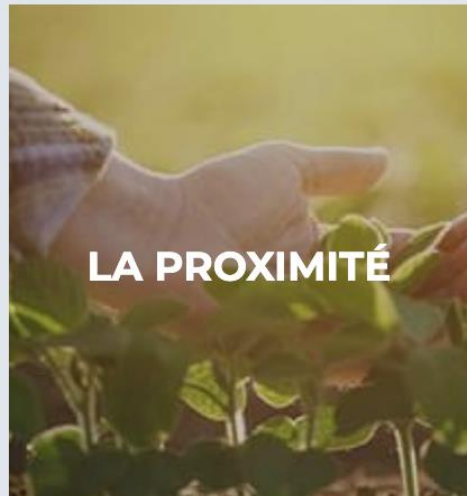
# Nos valeurs

Sensibilisé à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), nous fondons nos actions sur cet enjeu qui tient compte des aspects économiques, sociaux et écologiques de nos activités.

Par-dessus tous, nous avons placé l'humain au cœur de notre organisation et de nos relations.

Nous avons conscience que nos collaborateurs sont les leviers de notre croissance et de notre développement.

Les valeurs de notre société sont le conseil, la proximité, la simplicité, l'innovation et la responsabilité.





# Retour sur l'année 2019



Depuis 3 ans, nous avons travaillé sur l'ensemble des périmètres de la RSE, au départ comme des millefeuilles que nous empilions, puis progressivement dans une logique globale.

Nous avons donc décidé de faire évaluer cet engagement par l'AFNOR selon le label sectoriel de la chimie « RSE, proprement engagés » basé sur la norme ISO 26000.

Sur les 4 niveaux de labellisation, nous avons atteint le 3ème niveau. SANOGIA est devenue la 1ère société en France à obtenir ce label.

Ce niveau démontre notre engagement et la prise de conscience globale de la RSE par les collaborateurs de SANOGIA.



# RETOUR SUR L'ANNEE 2019



Nous avons également souhaité candidater aux trophées RSE PACA.

Nos actions nous ont permis de décrocher le prix de la TPE. C'est pour nos équipes une très belle reconnaissance et l'occasion de participer avec fierté à un partage de bonnes pratiques. La RSE est devenue une valeur partagée.

Cette année, SANOGIA a reçu le trophée RSE Var dans la catégorie TPE et le Trophée RSE PACA en tant que PME

# NOS ENGAGEMENTS ET CERTIFICATIONS



## LE LABEL RSE AFISE – basé sur la norme ISO 26000

Il représente un instrument de valorisation de la performance et de l'engagement RSE des fabricants de détergents, de produits d'entretien et d'hygiène industrielle.



## LA CHARTE GREENPART

Sanogia a souhaité s'engager dans une charte lui permettant de poser ses 7 engagements environnementaux.



## LA NORME ISO 14001

Cette norme est LA norme de management environnemental. Elle repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise.

SANOGIA est certifiée depuis 2013 et entame son 3<sup>e</sup> cycle.



1.  
Promouvoir et  
respecter la  
protection  
du droit  
international  
relatif aux droits  
de l'Homme

2.  
Veiller à ne  
pas se rendre  
complices de  
violations des  
droits de  
l'Homme

## Droits de l'Homme

7.  
Appliquer  
l'approche de  
précaution face  
aux problèmes  
touchant à  
l'environnement



8.  
Prendre des  
initiatives  
tendant à  
promouvoir une  
plus grande  
responsabilité en  
matière  
d'environnement

9.  
Favoriser la mise  
au point et la  
diffusion de  
technologies  
respectueuses de  
l'environnement

## Environnement

# LES 10 PRINCIPES

3.  
Respecter  
la liberté d'association et à  
reconnaître le droit de  
négociation collective

4.  
Contribuer à  
l'élimination de toute  
discrimination en  
matière d'emploi

5.  
Contribuer à l'abolition  
effective du travail des  
enfants

6.  
Contribuer à l'élimination  
de toutes les formes de  
travail forcé ou obligatoire

## Normes internationales du travail



10.  
Agir contre la  
corruption sous  
toutes ses formes,  
y compris  
l'extorsion de fonds  
et les pots-de-vin

## Lutte contre la corruption





# OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

**1** PAS DE PAUVRETÉ



**2** FAIM «ZÉRO»



**3** BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



**4** ÉDUCATION DE QUALITÉ



**5** ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



**6** EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



**7** ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



**8** TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



**9** INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



**10** INÉGALITÉS RÉDUITES



**11** VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



**12** CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



**13** MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



**14** VIE AQUATIQUE



**15** VIE TERRESTRE



**16** PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



**17** PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS





# ***PERENNISER LA CREATION DE VALEUR PARTAGEE***





# Pérenniser la création de valeur partagée

Créer de la valeur est la raison d'être d'une entreprise, la partager c'est permettre de pérenniser ses activités.

Depuis plusieurs années, nous nous engageons à créer de la valeur économique d'une manière qui profite aussi à la société, en répondant à ses besoins et ses défis, c'est le principe même de la création de valeur partagée.

Cette ambition s'applique autant à nos fournisseurs et clients, qu'à nos collaborateurs, qu'aux communautés locales ainsi qu'à nos différents partenaires.



# Pérenniser la création de valeur partagée

**Notre ancrage de long-terme passe par le soutien à l'emploi, le développement des compétences et la mise en place de programmes spécifiques en fonction des enjeux locaux.**



Nous avons signé cette année la Charte Entreprises et Quartiers

Cette année, nous avons notamment participé à la Journée Nationale des Jeunes. Nous sommes intervenus auprès d'une centaine de jeunes du Collège des Eucalyptus à Ollioules le pour présenter *Sanogia* et nos différents métiers.



Pour sa 10<sup>e</sup> édition, nous avons participé à l'action : **Babel Action**, "La promesse de belles rencontres"

Basé sur le principe d'un Escape Game, employeurs et personnes en situation de handicap se sont rencontrés sur une ½ journée.



# Pérenniser la création de valeur partagée

*Parce que nos collaborateurs sont tout à la fois nos premiers clients, mais aussi nos ambassadeurs, c'est ensemble que nous choisissons les actions de promotion interne*



## Baromètre RSE

Nous avons souhaité recueillir la perception de nos collaborateurs sur nos engagements RSE. Taux de réponse de 100%



## Course solidaire

Nous avons souhaité engager une équipe mixte pour montrer notre soutien à la lutte contre le cancer. 11 personnes du Groupe ont participé.



## Crêpe Party

Pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, nous avons organisé un moment de convivialité autour d'un repas crêpes.



# Pérenniser la création de valeur partagée



## Accompagnement client

Conscient de l'impact que notre activité peut avoir sur la santé et la sécurité des personnes, nous accompagnons nos clients pour une meilleure utilisation des produits et une réduction de leur consommation d'eau.

Nous ne voulons pas être des vendeurs de bidons, mais apporter des solutions à nos clients. Ces solutions passent nécessairement par une meilleure compréhension de la chimie. C'est de la pédagogie en permanence.

## Charte éthique

Afin de fixer des règles de bonnes conduites partagées par l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, nous avons rédigé notre Charte éthique. Véritable gage de responsabilité et de confiance pour nos parties prenantes, elle est communiquée à tout nouvel arrivant.





# Pérenniser la création de valeur partagée

## Le Raid Nature des Collectivités Territoriales

84 équipes de toute la France viennent participer chaque année, sur un week-end, au Raid nature des Collectivités Territoriales. Via Ferrata, course d'orientation, slakline, canoë, tyrolienne... C'est un vrai parcours d'endurance et de pleine nature qui est proposé aux plus chevronnés comme aux pratiquants occasionnels, élus et agents territoriaux, au cœur de la nature caussenarde.

Nous avons sponsorisé 2 équipes "Les P'tits DEJ" constituées d'agents de la direction et de la jeunesse du conseil départemental de la Seine Saint Denis dont voici les performances :

- équipe masculine qui s'est classée 21ème sur 84
- équipe féminine qui s'est classée 71ème sur 84





**VALORISER LE CAPITAL HUMAIN**







# Valoriser le capital humain

## Intégrer les nouveaux arrivants

L'intégration est la dernière étape du recrutement et la première étape de la vie dans l'entreprise. C'est pour cela que nous avons mis en place un schéma d'intégration des nouveaux commerciaux. Ce cursus dure 6 à 8 semaines.

Pour comprendre toutes ses décisions de commercial, nous l'intégrons 1 semaine dans chaque service (*fabrication, conditionnement, préparation, accueil, ADV, commercial*). Il est en permanence en lien avec son tuteur qui doit donc lui expliquer sa manière de travailler.

Nous avons retravaillé notre livret d'accueil pour intégrer toutes les dimensions de notre métier et notamment les aspects sécurité.

A la fin de son stage d'intégration, l'apprenti commercial est en doublon avec son tuteur pendant 6 mois, jusqu'à devenir progressivement autonome.





# Valoriser le capital humain

## Respect de la vie privée

Nous accordons une importance capitale au respect de la vie privée de chacun. C'est pourquoi nous avons mis en place la Charte pour l'équilibre des temps de vie.

Elle comprend 15 engagements pour promouvoir une culture managériale plus souple, plus respectueuse de la vie privée de tous les salariés et intégrant leurs contraintes personnelles.





# Valoriser le capital humain

Enfin, la RSE est un levier interne de cohésion qui nous permet de construire des actions qui consolident la fierté des salariés de partager cette valeur commune et qui s'universalise.

N'étant pas qu'une question de volonté du top management, mais bien d'un travail collégial, nous permettons à nos salariés de s'inscrire dans des actions solidaires et humanitaires et ainsi obtenir 3 jours de congés supplémentaires.

La 1<sup>e</sup> bénéficiaire de ce dispositif est une apprentie ADV qui donne de son temps dans un EHPAD le week-end.





# Valoriser le capital humain

## **Prendre en compte les générations futures**

En matière d'engagement dans la société, nous avons repensé nos actions afin d'avoir un impact positif sur la société.

S'adresser aux générations futures, c'est les convaincre que notre société et nos activités peuvent les intéresser. Nous ouvrons donc notre société aux visites, intervenons dans des collèges et CFA, embauchons des apprentis....

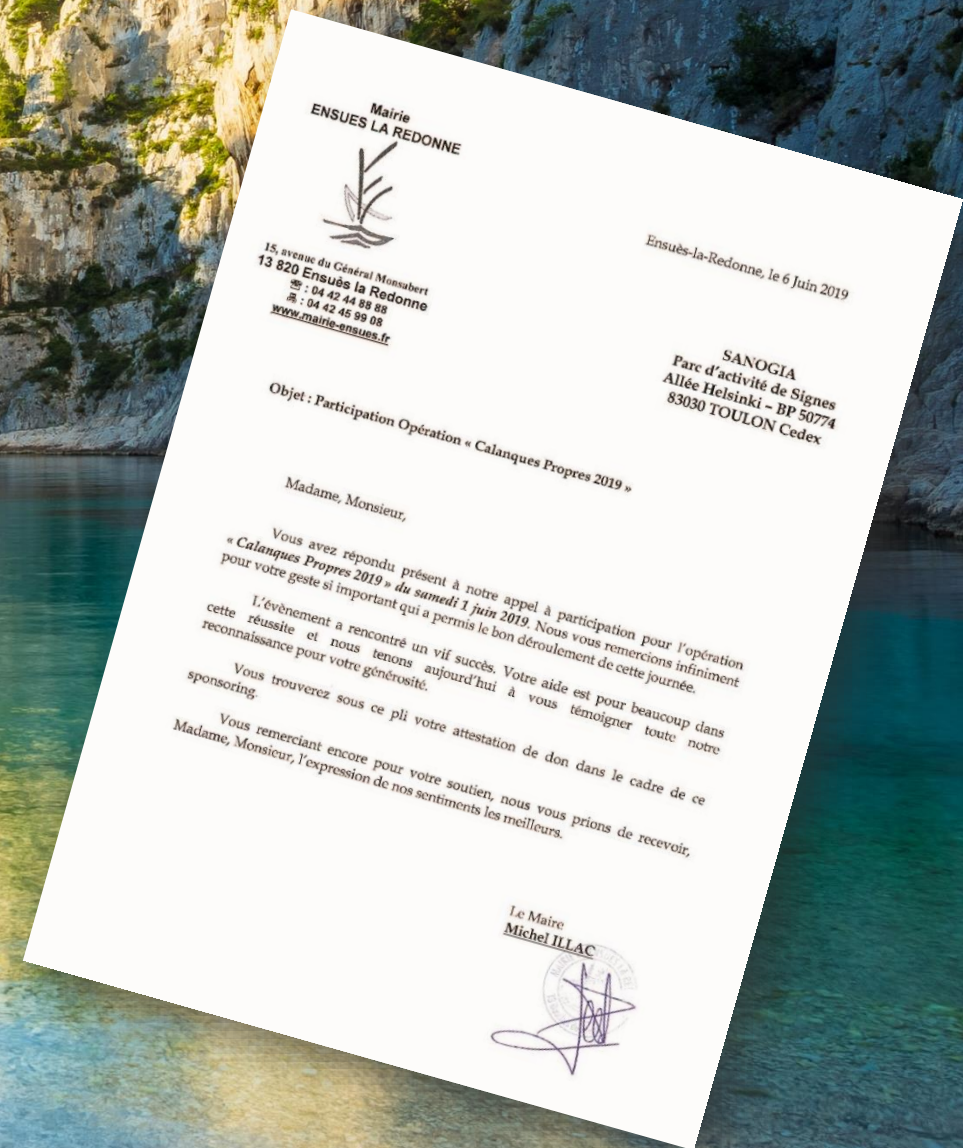


REDUIRE NOS IMPACTS  
SUR LA BIODIVERSITE

# Réduire nos impacts sur la biodiversité

## Opération « Calanques Propres »

Pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, nous avons répondu favorablement à la demande de notre client la ville d'*ENSUES-LA-REDONNE*. Nous avons fourni du matériel pour la réussite de cette journée dédiée au nettoyage des sites emblématiques de la Côte Bleue.

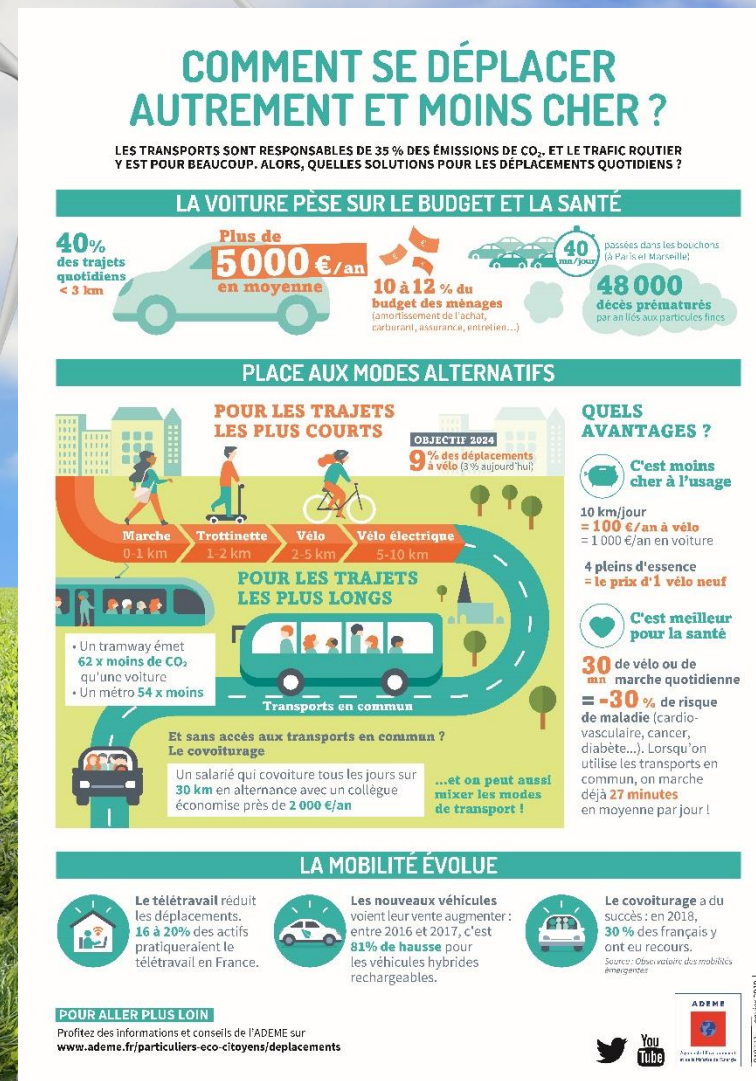


# Réduire nos impacts sur la biodiversité

## Mobilité durable

Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, nous avons remplacé 2 véhicules de notre flotte commerciale par un modèle hybride. A ce jour, nous avons 29% de la flotte en technologie hybride.

Nous avons également sensibilisé nos collaborateurs commerciaux sur l'impact des transports dans la transition écologique.



# Réduire nos impacts sur la biodiversité

## World Clean Up Day

Pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, nous avons répondu présent à l'opération de nettoyage de la zone d'activité.

40 participants

485 kg déchets ramassés → + 10 kg déchets ramassé / participant





# INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE 2019

DOMAINE	ODD	Indicateur	2016	2017	2018	2019
SANTÉ SECURITE AU TRAVAIL	ODD3	<b>Indice de fréquence (IF)</b> = (nb des accidents en premier règlement/effectif salarié) x 1 000	NC	45,802	32,765	62,500
	ODD3	<b>Taux de fréquence (TF)</b> = (nb des accidents en premier règlement/heures travaillées) x 1 000 000	NC	24,221	19,812	31,212
	ODD3	<b>Taux de gravité (TG)</b> = (nb des journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000	NC	4,263	5,399	1,342
	ODD3	<b>Indice de gravité (IG)</b> = (somme des taux d'incapacité permanente/heures travaillées) x 1 000 000	NC	0	0	0
	ODD 8	Taux d'absentéisme	NC	2,60	3,56	1,89

**3** BONNE SANTÉ  
ET BIEN-ÊTRE



**8** TRAVAIL DÉCENT  
ET CROISSANCE  
ÉCONOMIQUE



# INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE 2019

DOMAINE	ODD	Indicateur	2016	2017	2018	2019
EMPLOI	ODD 8	Effectif total (CDD et CDI) au 31 décembre	23	30	37	20
	ODD 8	Embauches pendant l'année	5	9	13	3
	ODD 8	Taux de turn over	2,9	1,9	3,1	4,4

**8** TRAVAIL DÉCENT  
ET CROISSANCE  
ÉCONOMIQUE



Turn-Over  
4,4 %



Cadres  
4



Non cadres  
16

# INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE 2019



Alternance  
20 %



Répartition  
H/F  
60 % / 40 %

DOMAINE	ODD	Indicateur	2016	2017	2018	2019	
CAPITAL HUMAIN	ODD 4	Nombre total d'heures de formation	87,5	438,5	224	155	
	ODD 4	Nombre (ou % de salariés formés)	7	19	13	6	
	ODD 5	Parité (H/F) sur effectif global	Hommes	16	19	22	8
	ODD 5		Femmes	7	11	15	8
	ODD 10	Pourcentage de collaborateurs reconnus comme travailleurs handicapés	0	0	0	0	

# INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE 2019

Domaine	ODD	Indicateur	2016	2017	2018	2019
ENVIRONNEMENT	ODD 7	Conso TOTALE / salarié présent au siège (MWh / salarié)	7,31	7,63	7,09	6,47
	ODD 6	Conso EAU sanitaire / personne présente au siège (m3)	6,4	5,8	6,9	5,1
	ODD 6	Ratio EAU PROD (m3 conso / m3 FAB)	1,13	1,12	1,14	1,07
	ODD 12	TOTAL DND (t)	4,72	5,58	5,68	3,89
	ODD 12	Déchets dangereux / tonne produite (kg / tonne produite)	0,25	0,2	0,50	0,19
			% FAB ECOCERT (en volume)	16	16	20

**6** EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



**7** ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



**12** CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



**13** MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



# INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE 2019

Domaine	ODD	Indicateur	2016	2017	2018	2019
COMMUNICATION		Nombre de followers LinkedIn	pas de données	pas de données	31	148
		Nombre de followers FACEBOOK	pas de données	pas de données	150	177

# INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE 2019

Domaine	ODD	Indicateur	2016	2017	2018	2019
ANCORAGE LOCAL		Montant des actions de sponsoring	NC	NC	500	500



*Parc d'activité de Signes*  
*94, Allée d'Helsinki*  
*BP 50774 – 83030 Toulon Cedex P*  
*Tel : 04 98 00 00 02*  
[contact@sanogia.com](mailto:contact@sanogia.com)

