

| INDICATEURS DE PERFORMANCE ET DOCUMENT DE CORRESPONDANCE DU - Communication de Progrès | | | | | | | |
|---|--|------------------|--|-------|--|---|--|
| DOMAINE | Indicateur | 2019 | Objectif | 2020 | Référentiel ISO 26000 | Référentiel ODD | Correspondance avec document universel / Commentaire |
| Droits de l'homme | | | | | | | P.33 / 54-58 / 71 |
| Déclinaison de chartes pour exerce les métiers du groupe conformément aux règlements en vigueur | Charte déontologie | 8,98 | Entretenir la culture "droits de l'homme" au sein de l'ensemble du groupe. Indicateurs Qualitatifs : charte remise à chaque nouveau salarié et disponible sur les outils intranet. Dispositif visant à recueillir des signalements émanant de collaborateurs et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de l'entreprise. | 5,87 | 3.1 Emploi et relations employeur-employé | | |
| | Charte harcèlement et violences au travail | | | | | | |
| | Charte achats responsables | | | | | | |
| | Dispositif global d'alerte professionnel | | | | | | |
| Normes internationales du travail | | | | | | | P.14-19 / 72-73 / 58-59 |
| EMPLOI | Turn over de sortie hors CDD (en %) | 8,98 | Réduire le turn over de sortie à 5% | 7,87 | 3.1 Emploi et relations employeur-employé | 4.4 Compétences et accès à l'emploi | Le calcul prend en compte les salariés permanents |
| | Part des collaborateurs en CDI (en %) | 90,6 | Pérenniser l'emploi | 92,25 | | | |
| | Part des collaborateurs en CDD y compris alternants (en %) | 8,58 | Prioriser la pré-embauche (dont alternants) | 7,75 | | | |
| | Nombre d'heures dispensées par SF Academy pour l'intégration des nouveaux collaborateurs | 1439 | S'assurer que 100 % des nouveaux collaborateurs participent aux sessions d'intégration | 355,5 | | 4.3 Formation professionnelle 10.2 Autonomisation et intégration | |
| | Part des salariés travaillant à temps partiel (en %) | 5,64 | Favoriser l'accès au temps partiel | 5,36 | | | 3.4 promotion santé mentale et bien-être |
| FORMATION | Moyenne d'heures de formation par salarié formé | 16,53 | Maintenir la moyenne d'heures de formation à 14h tout en augmentant le nombre de salariés formés | 19,58 | 3.5 Développement du capital humain | 4.3 Formation professionnelle | |
| DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES | Part des femmes sur effectif total (en %) | 27,73 | Augmenter le nombre de femmes recrutées | 26,58 | 3.1 Emploi et relations employeur-employé | 4.5 Egalité des chances | |
| | Part des travailleurs en situation de handicap (en %) | 3,4 | Tendre à 6% | 2,23 | | 4.5 Egalité des chances 5.1 Lutte contre les discriminations | Périmètre France |
| SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL | Taux d'absentéisme (maladie et AT) | 4,27 | Réduire le taux d'absentéisme à 2,5 % | 3,76 | 3.4 Santé et Sécurité au travail | 3.4 Promotion santé mentale et bien-être | Périmètre Industriel |
| | Taux de fréquence des accidents (TF1) | 19,86 | Réduire d'ici à 2024 le nombre d'accidents du travail de 50 % par rapport à 2018. | 16,82 | | 8.8 Droits et Sécurité au travail | Périmètre industriel. Calcul obtenu suivant les normes reconnues par la CARSAAT. Sur l'année 2020 il n'y a pas eu d'accident concernant les travailleurs intérimaires |
| | Taux de fréquence des accidents (TF2) | 25,82 | | 22,08 | | | |
| | Taux de gravité des accidents (TG) | 0,56 | | 0,22 | | | |
| | Part des collaborateurs formés en Santé - Sécurité (en %) | 61,00 | 50% des collaborateurs formés en santé sécurité | 31,00 | | 4.3 Formation professionnelle 8.8 Droits et Sécurité au travail | Périmètre Industriel |
| | ENVIRONNEMENT | | | | | | |
| REDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL | Consommation d'eau par m² produit (L / m²) | 26,80 | Diminuer de 20 % le ratio litre par m² de produit fini d'ici à 2024 | 25,23 | 4.2 Utilisation durable des ressources | 12.2 Gestion durable des ressources naturelles 6.4 Gestion durable des ressources en eau 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles | Les données intègrent la consommation en eau de notre périmètre industriel. |
| | Consommation d'énergie par m² produit (kWh/m²) | 2,19 | Optimiser le ratio d'efficacité énergétique de 20 % sur notre périmètre industriel d'ici à 2024. | 2,37 | | 7.3 Efficacité énergétique 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles | |
| RECYCLABILITÉ | Taux de valorisation des déchets non dangereux (en %) | 65 | 0 tonne de déchets enfouis d'ici à 2024 | 66 | | 12.5 Réduction des déchets | Périmètre industriel |
| ECO CONCEPTION | Pourcentage en volume des CMR utilisés dans la production | 7,9 | Limiter l'utilisation des produits CMR tout en tenant compte des nouvelles réglementations | 12 | 6.2 Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs | 9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles 12.8 Formation et information environnementales | Ces substances sont classées CMR1B et CMR 2. Nos produits ne contiennent pas de CMR1A. De nouvelles substances CMR ont fait l'objet d'une réévaluation en 2019. |
| Lutter contre la corruption | | | | | | | P.32 / 58-59 / 72-73 / 119-129 |
| Action de sensibilisation et de formation | Formation délivrée en interne | Code de conduite | Implémenter et animer une culture de lutte contre la corruption à l'échelle du groupe. Indicateurs de suivi qualitatifs : charte remise à chaque nouveau salarié et disponible sur les outils intranet. Dispositif visant à recueillir des signalements émanant de collaborateurs et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de l'entreprise. | | | 16. Ethétique des Affaires | |
| | | | | | | | |