



SGH

Healthcaring

COMMUNICATION  
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

Communication  
sur le progrès 2022

## Déclaration de la direction



Jérôme EMPEREUR,  
Président de SGH Healthcaring

2022 a été l'année où nous avons mis en pratique les engagements que SGH Healthcaring a pris lors de sa labellisation RSE en 2021. A cette fin, nous avons continué à nous appuyer sur divers référentiels pour mettre en œuvre au quotidien notre politique de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).

Il va de soi, et cela depuis 2009 et notre première adhésion au Pacte Mondial, que le groupe SGH Healthcaring réitère son soutien et son attachement au **respect des lois, des réglementations et des principes éthiques universels soutenus par le UN Global Compact** à travers sa Charte des 10 principes, mais également à ceux inscrits dans les **17 Objectifs de Développement Durables de l'ONU**.

Nous avons une nouvelle fois répondu à la cotation annuelle Ecovadis pour laquelle deux de nos sites sont Platinum. La **labellisation Lucie 26000** a été suivie tout au long de l'année grâce au suivi mensuel des indicateurs de mesure de nos 12 objectifs sur les 4 axes majeurs de travail que nous nous étions fixés. A l'issue de cette fin 2022, nous pouvons dire que c'est un bel accomplissement et une surtout, une avancée vers l'amélioration continue, moteur de notre société vers le progrès. C'est dans cette optique que cette année, nous avons décidé de faire paraître notre premier rapport RSE, pour démontrer notre engagement, à notre niveau, au respect de tous les droits qu'ils soient sociaux, sociétaux ou environnementaux.

L'environnement et la réduction de nos impacts se concrétise dans le maintien de notre certification ISO 14001, avec pour projet, la certification du troisième site pour 2023.

A travers ce document de communication sur le progrès, **SGH Healthcaring soutient et réaffirme son engagement au Pacte Mondial et sa volonté de progrès continu pour démontrer qu'elle est une entreprise engagée et responsable.**



SGH Healthcaring

## Qui sommes-nous ?

---



Créé en 2018, SGH Healthcaring est issu de l'association de trois plasturgistes, spécialistes du dispositif médical et du dosage pharmaceutique pour les industries pharmaceutiques et du complément alimentaire : Stiplastics, Rovipharm et Eskiss. Notre ambition est de devenir un leader Européen dans les dispositifs médicaux et l'administration des médicaments et des compléments alimentaires.

Pour ce faire, nous nous donnons comme mission de **faciliter la vie quotidienne des patients et des soignants en améliorant les dispositifs existants et en créant des solutions qui répondront à leurs besoins futurs.**

Nous mesurons et comprenons les impacts de de nos produits sur la société et avons à cœur de **réduire au maximum nos impacts négatifs et de maximiser les positifs.**

# Les 10 principes du Global Compact

## LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

### ☰ DROITS DE L'HOMME

- 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



### NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



### ENVIRONNEMENT

- 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



### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

## WE SUPPORT



# L'ISO 26000 et Les 17 objectifs de Développement Durable de l'ONU





# Le référentiel Lucie





# La norme ISO 14001



# Nos engagements



Construire un groupe européen,  
spécialiste du dispositif médical et du packaging pharmaceutique

Le Plaisir, l'Audace, l'Exigence, l'Engagement et le travail d'Equipe sont les valeurs du PACTE de SGH Healthcaring que nous portons au sein du groupe avec nos collaborateurs et nos Partenaires.

## 1 CONTRIBUER POSITIVEMENT DANS LA SOCIÉTÉ



- Contribuer au développement économique des territoires en formant 10 jeunes en alternance
- S'engager dans un processus d'achats responsables en imposant à 95% de nos fournisseurs stratégiques de signer notre Charte éthique sous 2 ans
- Favoriser les entreprises locales avec un objectif de 80% d'entreprises françaises

## 2 ALLEGER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT



- Commencer le remplacement d'une part de nos matières fossiles par des matières green
- Valoriser + de 85% de nos déchets de production et favoriser l'économie circulaire
- Progresser sur l'ACV de nos produits

## 3 PRENDRE SOIN DE NOS PARTIES PRENANTES



- Mesurer et garantir le Bien-Etre de nos salariés au travail avec le baromètre social. Objectif : 95% des salariés >7
- Tendre vers 0 accident avec un taux de gravité des accidents du travail inférieur à 0.40
- Construire des relations de partenariats avec nos parties prenantes en les interrogeant 1 fois par an minima

## 4 FOURNIR UN EMPLOI PERENNE



- Former + de 75% de nos salariés chaque année
- Sensibiliser 100% des collaborateurs aux valeurs RSE de l'entreprise
- Innover par l'éco-conception de nos produits

OBJECTIFS DURABLES  
17 Objectifs pour sauver la planète





# Description et résultats des actions



**Droits de  
l'Homme**

---



## Droits de l'homme



**Le respect des droits de l'homme est une condition sine-qua-non pour notre groupe.** Basé en France sur 3 sites, nous employons 220 salariés. Nous nous engageons bien entendu à **respecter la réglementation en vigueur en France, et nous soutenons les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies.**

Afin d'affirmer notre volonté de respecter et soutenir les droits fondamentaux de l'Homme, nous avons continué à envoyer et faire signer notre **Charte Ethique**. Parce que nos engagements concernant aussi nos fournisseurs, nous leur **demandons également de s'engager dans la démarche.**

Nous leur proposons de l'aide pour la montée en compétences en RSE si cela s'avérait nécessaire.

=> A ce jour, nous sommes sur nos objectifs de 80% de signatures de nos fournisseurs stratégiques.



En décembre 2022, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressé à SGH Healthcaring de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du Défenseur des Droits. De même aucune réclamation n'a été émise par les salariés et/ou non-conformité n'a été détectée par SGH (CSST, Direction, etc.).



# LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS



SGH Healthcaring **rejette toute forme de discrimination basée sur des critères personnels tels que l'origine, le sexe, la couleur de peau, la religion, la nationalité, les orientations sexuelles, les origines sociales, la situation de famille, l'âge, les opinions politiques ou syndicales, ou toute autre forme de discrimination.**

La politique de recrutement des collaborateurs se base uniquement sur leurs qualités propres et en fonction des besoins de notre activité. Toutes nos offres d'emploi sont ouvertes aux personnes handicapées et nous favorisons les partenaires qui emploient des travailleurs handicapés pour favoriser leur intégration dans la société.

# SOUS-TRAITER



## LOCALEMENT

Nous faisons appel de manière régulière à des Etablissements et Services d'Aide par le Travail implantés autour de nos trois sites. En leur assurant un travail planifié et régulier, **nous permettons aux personnes en situations de handicap de se former sur des métiers pérennes.**







# **Droit du travail**

## Droit du travail

---

Le droit du travail est au cœur de notre politique d'entreprise. **Nous le respectons et nous nous engageons à respecter la réglementation du travail en vigueur en France.**

Nous veillons au **bien être au quotidien de nos salariés** en leur offrant de bonnes conditions de travail, en veillant à leur bien être autant physique que psychologique (locaux et bureaux ergonomiques, double écrans, chaise adaptée, Charte télétravail avec évaluation régulière des travailleurs, évaluation annuelle, salles de pauses spacieuses, espace de repos...). Nous sommes convaincus qu'un environnement de travail plus confortable permet de lutter contre la fatigue psychologique et physique.



# DEVELOPPER



## NOTRE MARQUE EMPLOYEUR

La marque employeur est **la stratégie et l'identité d'une entreprise** sur le plan de la gestion des ressources humaines.

Elle est aujourd'hui un **levier d'attractivité et de fidélisation des employés**, c'est pourquoi elle doit répondre aux nouvelles attentes des collaborateurs (quête de sens, impact positif, transparence, etc.).

SGH souhaite ainsi développer sa marque employeur afin de proposer un cadre de travail correspondant aux besoins de ses équipes.

Aussi, une part importante est-elle donnée au **dialogue social** afin de **prendre en compte tous les avis, comprendre les préoccupations de nos salariés et y répondre du mieux possible.**

Nous nous efforçons donc d'interroger régulièrement nos salariés sur leur vision et leurs attentes de la RSE au sein de SGH.





Tapis anti-fatigue atelier

# GARANTIR

## LA SANTE ET SECURITE DE NOS COLLABORATEURS

Parce que chaque collaborateur a droit à un environnement de travail, SGH met tout en œuvre pour qu'il soit **sécuritaire et sain**.

Une forte **politique de prévention des risques** est menée pour prévenir les maladies professionnelles, aménager les postes de travail si nécessaire, en collaboration avec la médecine du travail.

Pour ce faire, nous formons régulièrement nos salariés, les informons des risques encourus, les équipons d'EPI de qualité et dialoguons régulièrement avec eux pour connaître leurs besoins voire comprendre leurs réticences à porter certains équipements de protection. Le but ? Trouver, ensemble, le meilleur compromis pour une santé et sécurité préservée.



# FORMER

## NOS COLLABORATEURS

Tous nos salariés bénéficient d'un plan de formation tout au long de sa carrière.

Dès leur arrivée, un **stage d'intégration** est organisé pour chaque collaborateur, ainsi qu'un **stage ouvrier en atelier**. Ainsi chaque salarié peut mesurer par lui-même l'importance du travail effectué par chacun.

Chaque salarié est formé annuellement aux **Bonnes Pratiques de Fabrication** via un module qu'il fait en autonomie. Un certificat de réalisation lui est délivré.

**Chaque salarié, lors de son entretien individuel annuel, exprime son besoin ou envie de formation** avec son manager. Un plan de formation prévisionnel est ensuite établi chaque année prenant en compte des besoins de formation en fonction des axes stratégiques de la société.

Une attention particulière est apportée à l'évolution des métiers afin de garantir l'employabilité de tous nos collaborateurs.



# 153k€

budget formation

# 2327 h

heures de formation

# 69 %

des salariés formés

(1) Données 2021. les données 2022 ne sont calculées qu'annuellement, en fin d'année.





# TRANSMETTRE



## NOTRE METIER ET SAVOIR-FAIRE AUX JEUNES GENERATIONS

Nous poursuivons notre engagement de formation inter générationnel en employant des jeunes en alternance afin de leur transmettre le savoir-faire et les compétences de notre profession. 17 alternants ont rejoint cette année le groupe SGH Healthcaring dans tous les secteurs du groupe.

En formant la génération future aux besoins de la profession, nous espérons ainsi aider au développement économique des bassins d'emplois locaux où se situent nos sites de production et offrir à ces jeunes un métier dans lequel ils s'épanouiront.



8%

d'apprentis

## ...GRACE A L'EMPLOI DES SENIORS

SGH a compris depuis de nombreuses années l'intérêt que les + de 55 ans apportaient à une entreprise.

12%  
de seniors



# INTERAGIR

## AVEC NOS PAIRS

Parce que nous prôtons le travail collaboratif et l'intelligence collective, nous participons à de nombreux groupes de travail.

Adhérent depuis plusieurs années au syndicat de la plasturgie **POLYVIA**, nous mettons au point ensemble des formations pour améliorer l'employabilité des salariés de la branche et répondre aux besoins pénuriques de certains métiers.

Depuis 3 ans au **SNITEM** (Syndicat du Dispositif Médical), nous travaillons avec nos confrères sur les évolutions nécessaires à notre métier afin d'anticiper les évolutions réglementaires qui pourraient mettre en péril notre société pour sécuriser nos métiers. Nous réfléchissons et échangeons sur les bonnes pratiques à mettre en place dans nos organisations.







# INNOVER

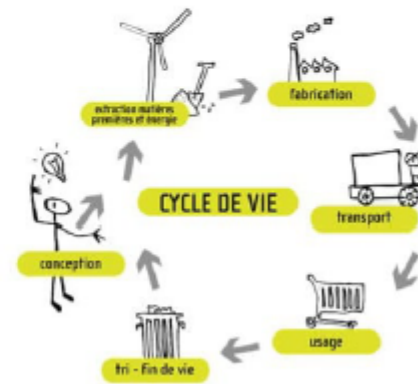


## POUR INVENTER NOTRE METIER DE DEMAIN

En faisant des recherches sur de nouveaux produits, de nouveaux matériaux, SGH crée de la valeur à l'entreprise par **l'innovation**. A ces fins, un groupe de travail a été créé autour du sourcing de matériaux innovants.

Depuis 2 ans, nous recherchons activement à remplacer nos polymères issus du pétrole par des matières plus respectueuses des ressources du type biopolymères ou des polymères recyclés. Ainsi avons-nous testé **34 matières innovantes** pour vérifier la faisabilité technique mais également l'acceptabilité des produits.

Nous avons décidé de faire systématiquement des **Analyses de Cycle de Vie** lors de la conception de nos nouveaux produits en les réalisant via les principes de l'éco-conception. Mais nous nous sommes également engagés à passer au crible de l'ACV toutes nos gammes pour les faire évoluer.



er 2020, avec qui nous  
**riche et répondre aux**  
ete Foltran au sein du

qui pourraient mettre

E pour la plasturgie et  
otre branche. Election  
près des politiques ou  
n, il s'agit de **proposer**  
**es uns des autres de**

valeur à la l'entreprise  
ants.

en priorité français.  
nisseur.

## Droit du travail



Nous participons, à notre mesure, au développement économique local des communautés dans lesquelles nous sommes implantés.

# EMPLOYER



## NOS FORCES VIVES LOCALEMENT

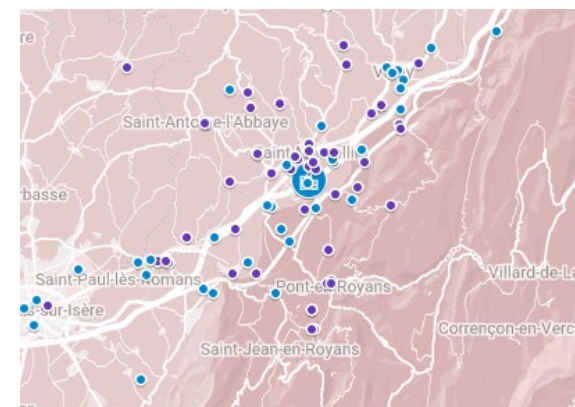
Il est essentiel d'être reconnu localement comme un **acteur de l'emploi fiable**, partenaire des entités gouvernementales locales, des recruteurs et des écoles des métiers de la plasturgie.

Nous sommes partenaires non seulement dans les recrutements mais également dans l'élaboration des formations quand elles s'avèrent nécessaires.



## Recrutement et emploi

La politique de recrutement privilégie l'insertion durable, la recherche de compétences spécifiques, l'aptitude à travailler en groupe, la capacité d'apprentissage des candidats et la confiance aux jeunes diplômés. Elle prévoit un système d'évaluation des compétences, un parcours d'intégration et la pérennisation de la collaboration.





# COLLABORER

## AVEC DES FOURNISSEURS LOCAUX

### Nos fournisseurs sont avant tout nos partenaires !

Nous favorisons les longues relations car nous pensons qu'il est essentiel de bien se connaître pour bien travailler ensemble. Nous souhaitons travailler avec des fournisseurs locaux, la proximité étant un facilitateur des échanges.

### Des fournisseurs partenaires de nos valeurs RSE

Nous demandons à tous nos fournisseurs de signer notre **Charte éthique**. Notre objectif pour 2021 était d'en faire signer la moitié. En signant cette Charte, ils s'engagent à respecter nos valeurs ainsi que nos principes RSE. Nous les encourageons fortement à entamer une démarche si celle-ci n'est pas déjà initiée.

90%

de fournisseurs  
français

8%

de fournisseurs  
européens



# S'EPANOUIR

## AU TRAVAIL



Nous avons mis en place un **baromètre « Bien-être au travail »** depuis quelques années déjà, mais nous avons décidé de nous fixer un objectif ambitieux : obtenir pour 95% de nos salariés une note  $\geq 7$ . C'est chose faite ! Ce baromètre sert aux RH à identifier les mal-être éventuels des salariés pour y remédier du mieux possible.

Une politique d'**organisation en télétravail** a été pérennisée pour les personnels pouvant en bénéficier. Un accord sur cette organisation a été signé, permettant ainsi aux personnels le souhaitant et dont l'organisation le permet d'avoir un nouvel équilibre de vie.

SGH a eu une belle croissance nécessitant l'embauche de salariés. Les embauches sont des emplois pérennes, majoritairement en CDI. Le recours au CDD ou Interim se fait pour palier à une absence longue (maternité, maladie longue) ou en cas de surcharge de travail non prévisible.

Cette année a encore été un peu compliquée pour bon nombre de personnes. SGH a donc décidé de maintenir la prise en charge d'un **accompagnement psychologique** afin de surmonter d'éventuelles difficultés personnelles, en partenariat avec Harmonie Mutuelle.

7 /10

indice bien-être  
groupe

93%

embauches en CDI

29

embauches en  
2021



**Environnement**

---



## Environnement

Les sociétés du groupe sont engagées de manière différente sur l'environnement. Notre objectif est d'**harmoniser nos pratiques en mettant en place des plans d'amélioration du management de l'environnement** tout en intensifiant notre démarche.

# REDUIRE



## NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Nous poursuivons notre **démarche de réduction de la consommation des ressources** : matières premières, électricité et déchets, principaux impacts du groupe.

Un deuxième site du groupe a été **certifié ISO 14001** en 2021, ancrant dans les pratiques quotidiennes notre démarche environnementale.

Nous avons amorcé une transition vers des matières « green » pour réduire notre consommation de matière d'origine fossile, non autorisé pour l'instant par la réglementation pharmaceutique. Cela ne nous interdit pas de faire des tests pour se préparer. Nous avons donc identifié **32 matières susceptibles de correspondre à nos besoins, les avons testées dans nos moules et restons très actifs sur la recherche matières innovantes.**

L'équipe commerciale fait des propositions commerciales aux clients afin de les sensibiliser et voir avec eux comment utiliser moins de matières premières. **Notre démarche s'inscrit dans une démarche globale d'éco-conception, et cela, depuis des années.**

Notre nouvelle gestion des déchets a permis en 2021 :

D'éviter  
le rejet de



**557**  
**TONNES**

d'émissions de gaz  
à effet de serre (CO<sub>2</sub>)



De financer  
le recyclage de

**143**  
**TONNES**

de plastique en filières  
spécifiques







# MAITRISER

## NOTRE EMPREINTE CARBONE



Nous avons continué à améliorer et remplacé nos presses à injecter hydrauliques par des presses électriques, ainsi que le remplacement des moules à carottes par des moules à canaux chauds.

Ces changements nous permettent de :

- **Diminuer notre consommation d'énergie de 40%**
- **Réduire notre consommation de matière vierge**
- **Réduire nos déchets**

De plus, les conditions de travail s'en trouvent également améliorées par une plus faible émission de chaleur dans les ateliers et surtout du bruit.

**+54%**

DE PRESSES  
ELECTRIQUES

**-40%** DE PRESSES  
HYDRAULIQUES

**-4%**

de consommation  
en électricité

**2mWh**

consommés par  
tonne de matière  
utilisée

**66%**

des objectifs  
environnementaux  
atteints



# BIEN GERER

## TOUS NOS DECHETS

Afin de valoriser au maximum nos déchets de production, nous continuons à développer les filières de valorisation de nos sites, avec une attention particulière à la valorisation du plastique.



**163 t**  
de plastiques recyclés

**1 t**  
de déchets de bureaux recyclés

**124 t**  
de DIB générés par tonne de matière utilisée

**70 t**  
de cartons recyclés

**-18 t**  
de DIB versus 2020



# ENCOURAGER

## LA REDUCTION DES EMISSIONS

Nous avons souhaité instaurer une **politique d'encouragement à la réduction massive des émissions**, quelles qu'elles soient :

- **Réduire les déplacements**, notamment inter-sites, des salariés avec co-voiturage quand cela est possible.
- **Favoriser les réunions en visioconférence** chez les fournisseurs, sous-traitants et clients pour préserver l'environnement et améliorer la qualité de vie de chacun.
- **Diminuer sa facture numérique** en encourageant la pratique sobre des échanges numériques
- **Utiliser le Chat Teams** plutôt que d'envoyer des emails
- **Vider régulièrement sa boîte emails**, se désinscrire des newsletters non lues, etc
- **Dématérialisation de beaucoup de documents lourds administrativement** dont récemment les fiches de paye, les tickets restaurant, l'accès à un coffre personnel sécurisé pour chaque salarié où il peut archiver tous ses documents importants (privés ou professionnels), etc.



## Environnement

Nous avons également réalisé des Audits énergétiques dans le cadre du décret tertiaire, qui nous permet de mesurer l'efficacité énergétique de nos sites.

## OBJECTIFS ATTEINTS POUR 2030 et très probablement pour 2040 et 2050

Attente des dernières mesures gouvernementales.



## Environnement



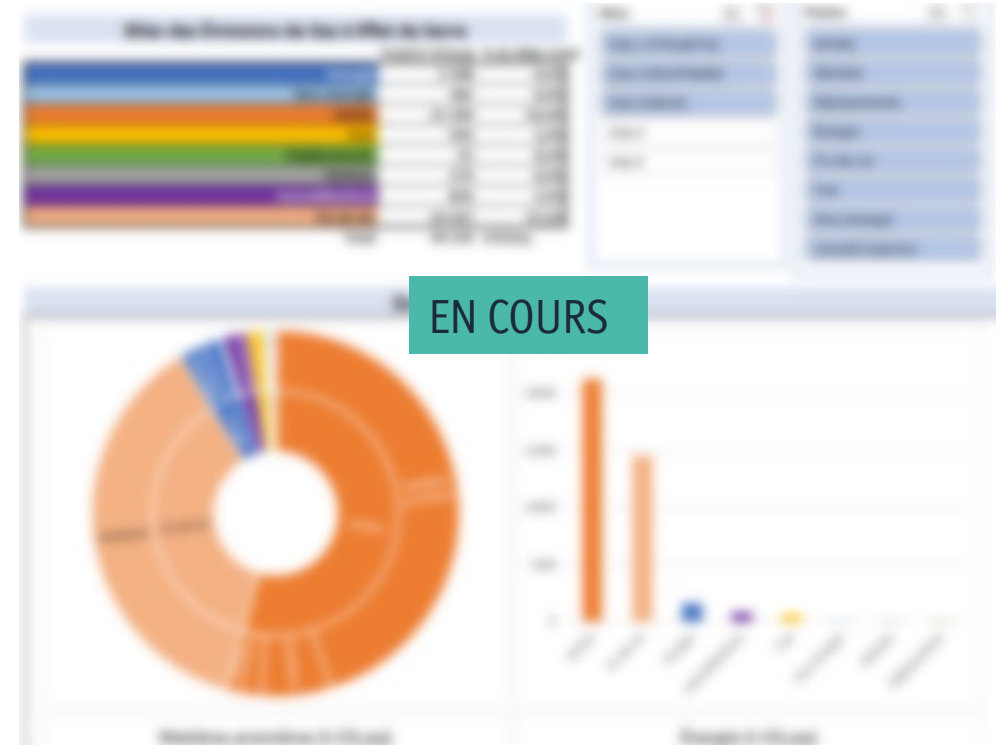
Nous sommes en train de finaliser notre **Bilan Carbone**, bien qu'aucune réglementation ne nous y oblige.

Le Bilan Carbone, a été réalisé avec les données de :

- la Base Carbone, en ressource principale, pour les données standards du bilan carbone (ratios monétaires, consommations d'énergie, déplacements etc.)
- la base de données Ecoinvent a été utilisée pour les données « matière première »
- et certaines données "plastique" ont été approximées selon la voie de synthèse des polymères (création de données avec les équipes chimie de Evea)

Ce bilan sera ensuite comparé à celui de nos pairs et nous permettra de vérifier nos pistes d'amélioration.

Il sera la base à notre **stratégie climat** pour les années à venir (*le bilan carbone devrait être finalisé en janvier 2023*).







**Lutte contre la  
corruption**





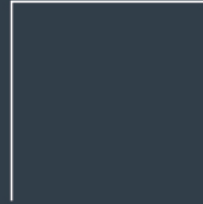
## Lutte contre la corruption

---

Les sociétés du groupe sont engagées et réaffirment notre volonté de lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. **Nous diffusons ces données à travers notre Charte éthique.**

- Nous incitons nos collaborateurs à adopter une bonne conduite en limitant l'acceptation de cadeaux de valeur de la part des fournisseurs, clients et partenaires.
- La direction des achats de SGH Healthcaring est vigilante dans la sélection et l'évaluation de ses fournisseurs. Elle assure un suivi annuel via un questionnaire pour ses fournisseurs stratégiques et critiques. Celui-ci s'intéresse à la structure globale de l'entreprise (données financières, de production, RH, QSE, RSE, etc), ainsi qu'à ses actions en faveur des conditions de travail et de l'environnement. Lors de l'établissement de contrat de fourniture, de partenariat ou de sous-traitance, des clauses spécifiques sont incluses traitant des droits de l'homme, du travail, de la transparence des politiques d'entreprises...
- Les Achats ont également en charge de diffuser et faire signer la Charte éthique, dans laquelle cette notion est abordée.
- Nous veillons à maintenir une concurrence loyale entre les acteurs du secteur et à ne pas verrouiller des marchés par des pratiques déloyales.

=> Une formation est prévue en 2023 pour tous les salariés du groupe afin de les sensibiliser d'avantage en leurs donnant des exemples concrets et parlant de « corruption ».



[www.sgh-healthcaring.com](http://www.sgh-healthcaring.com)

