



RAPPORT 2024

**RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE
DES ENTREPRISES**

SOMMAIRE

01

**INTRODUCTION
& GOUVERNANCE**

➤ P.3

02

**IDENTITÉ DU GROUPE
& DÉFIS 2024**

➤ P.7

03

**ENVIRONNEMENT
& ÉCO-RESPONSABILITÉ**

➤ P.13

04

**CAPITAL HUMAIN, SANTÉ
& QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

➤ P.18

05

**RESPONSABILITÉ SOCIALE
& ANCRAGE TERRITORIAL**

➤ P.27

06

**ÉTHIQUE, TRANSPARENCE
& CONFORMITÉ**

➤ P.31



01.

INTRODUCTION & GOUVERNANCE

LE MOT DU DIRECTEUR



SÉBASTIEN BRODART
Directeur Général du Groupe

Cette année a marqué une étape importante avec le rachat du groupe Richard Laleu. En renforçant notre expertise dans les emballages dédiés aux fromages à pâte molle, cette intégration illustre une évolution majeure de notre secteur : la raréfaction des acteurs indépendants de l'emballage en France.

Dans ce contexte de concentration, disposer d'une taille critique devient essentiel : pour peser auprès de nos fournisseurs, rassurer nos clients et continuer à convaincre de nouveaux partenaires. Cette évolution implique une transformation de nos méthodes, de nos organisations et de nos visions. La structuration de nos pôles et leur coordination sont désormais des priorités pour construire le Groupe Brodart de demain.

Cette transition intervient dans un environnement en profonde mutation. Les exigences réglementaires en matière d'impact environnemental s'intensifient, traçant une feuille de route ambitieuse pour les dix années à venir. Nous y voyons non pas une contrainte, mais une continuité : celle des actions déjà engagées depuis plusieurs années pour réduire notre empreinte carbone et promouvoir des pratiques responsables.

Préserver notre environnement demeure une préoccupation essentielle, non seulement pour assurer la pérennité de nos activités,

mais aussi pour permettre aux générations futures de profiter pleinement des richesses que notre planète nous offre.

Ce qui, hier encore, relevait de nos convictions profondes est aujourd'hui une attente forte de nos parties prenantes. Chaque action, individuelle ou collective, contribue à renforcer la confiance de nos clients et la solidité de nos engagements.

Car la performance ne se mesure plus uniquement à l'aune des résultats économiques : elle s'apprécie aussi à travers la qualité de nos pratiques, le respect de nos valeurs et l'impact positif que nous avons sur notre environnement.

Notre environnement, tout comme les populations qui y vivent, joue un rôle central dans les grandes transitions à venir. Conscients de cette responsabilité, nous agissons chaque jour de manière concrète et durable, au plus près de nos équipes et des réalités locales, pour contribuer à la vitalité économique, sociale et environnementale des territoires qui nous accueillent.

“ Cette évolution implique une transformation de nos méthodes, de nos organisations et de nos visions. ”

GOUVERNANCE

RSE



UN ENGAGEMENT COLLECTIF ET DURABLE.

Le Groupe Brodart Packaging s'inscrit résolument dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), durable et ambitieuse. Fort de plus de 110 ans d'existence et aujourd'hui dirigé par la cinquième génération familiale, le Groupe s'appuie sur des valeurs fondatrices de pérennité, de respect et de responsabilité. Cette longévité illustre notre volonté d'inscrire nos actions dans le temps long, au service d'une croissance maîtrisée et responsable, conciliant performance économique, progrès social et respect de l'environnement.

UNE GOUVERNANCE RSE STRUCTURÉE ET PILOTÉE.

La politique RSE du Groupe repose sur une organisation claire et partagée à l'échelle de l'ensemble de nos sites :

- **Un Comité RSE Groupe, placé sous la responsabilité de la Direction Générale**, définit les orientations stratégiques et veille à la cohérence des actions.
- **Les directions de chaque site participent activement** au suivi et à l'amélioration continue des démarches engagées. Cette gouvernance favorise une implication collective, une circulation fluide de l'information et un pilotage concerté entre les sites et les fonctions support.

UN PILOTAGE FONDÉ SUR LA MESURE ET L'AMÉLIORATION CONTINUE.

L'année 2024 a marqué une étape clé avec la réalisation du premier Bilan Carbone Groupe. Ce diagnostic constitue un point de départ concret pour piloter nos efforts de réduction de l'empreinte carbone.

Sur cette base, nous avons défini une feuille de route ambitieuse :

- + **Réduire de 40% nos émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030** (à périmètre constant).

Un bilan carbone sera renouvelé tous les deux ans, garantissant un suivi rigoureux des progrès accomplis. En cas d'écart constaté, des plans d'action renforcés seront déployés, dans un esprit de transparence et d'amélioration continue.

Au-delà de la mesure carbone, le Groupe suit des indicateurs sociaux et environnementaux regroupés autour de quatre piliers :

- **Environnement** : consommation énergétique, taux de recyclage, émissions GES, gestion des déchets.
- **Social** : formation, absentéisme, sécurité au travail, égalité professionnelle.
- **Sociétal** : partenariats locaux, mécénat, actions solidaires et culturelles.
- **Éthique et gouvernance** : conformité réglementaire, achats responsables, communication transparente.

Ces indicateurs sont consolidés chaque année pour mesurer nos avancées et ajuster nos priorités.



NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

En cohérence avec la stratégie RSE du Groupe, nous avons identifié huit Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies comme axes prioritaires de notre action :



Garantir la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail pour l'ensemble de nos collaborateurs.



Promouvoir la mixité, l'équité et la reconnaissance des talents féminins à tous les niveaux de l'entreprise.



Offrir un emploi stable, formateur et épanouissant, favorisant la proximité et l'emploi local.



Moderniser nos infrastructures industrielles pour plus d'efficacité énergétique et de durabilité.



Encourager la diversité et l'inclusion au sein des équipes et de nos écosystèmes partenaires.



Concevoir des emballages recyclables, éco-conçus et issus de matériaux durables.



Réduire nos émissions et améliorer nos performances énergétiques à long terme.



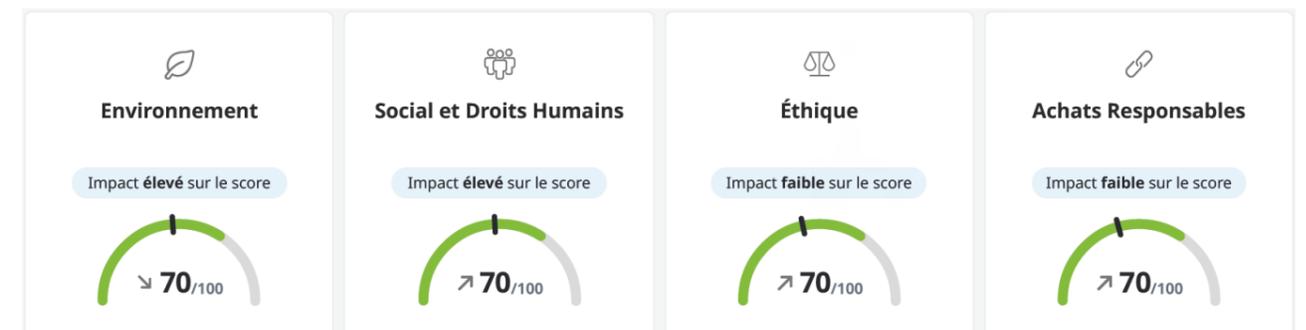
Préserver la biodiversité à travers des approvisionnements responsables et une gestion raisonnée des ressources.

UNE AMBITION COLLECTIVE TOURNÉE VERS L'AVENIR.

À travers ces engagements, nous affirmons notre volonté d'être un acteur industriel responsable et durable, plaçant l'humain et l'environnement au cœur de la performance. Notre gouvernance RSE, structurée et partagée, incarne la vision du Groupe Brodart Packaging : progresser ensemble, durablement, pour conjuguer performance économique, sociale et environnementale.



91ème percentile





02.

**IDENTITÉ
DU GROUPE
& DÉFIS 2024**

PRÉSENTATION DU GROUPE

Depuis plus d'un siècle, nous sommes un acteur français de référence dans la fabrication d'emballages souples et d'étiquettes personnalisées. Fondé en 1912, notre groupe familial demeure indépendant, dirigé par la cinquième génération, fidèle à ses valeurs d'exigence, de proximité et de responsabilité.

Ancré sur l'ensemble du territoire, le Groupe compte aujourd'hui 10 sites de production en France, spécialisés dans la transformation, l'impression et la découpe de films d'emballage et d'étiquettes, destinés à des marchés exigeants : agroalimentaire, santé et beauté, industrie et chimie. Cette organisation multi-sites garantit agilité, complémentarité et continuité de service pour accompagner durablement nos clients dans leurs projets.

Le Groupe rassemble désormais 437 collaboratrices et collaborateurs dont le savoir-faire, la précision et l'engagement font sa force et sa stabilité. En 2024, notre chiffre d'affaires consolidé s'élève à plus de 81 millions d'euros, confirmant un développement solide, structuré et responsable.

L'année 2024 a marqué une étape importante avec l'intégration du Groupe Richard-Laleu. Cette opération renforce notre présence sur le marché de l'emballage souple et consolide notre maillage industriel. Elle illustre notre volonté de croître sans perdre notre identité, en préservant les équipes, les compétences locales et la qualité de service qui font la réputation de Brodart Packaging.



“ Fondé en 1912,
notre groupe familial
demeure indépendant,
dirigé par la cinquième
génération, fidèle à
ses valeurs d'exigence,
de proximité et de
responsabilité. ”

CHIFFRES CLÉS 2024

437
Collaborateurs

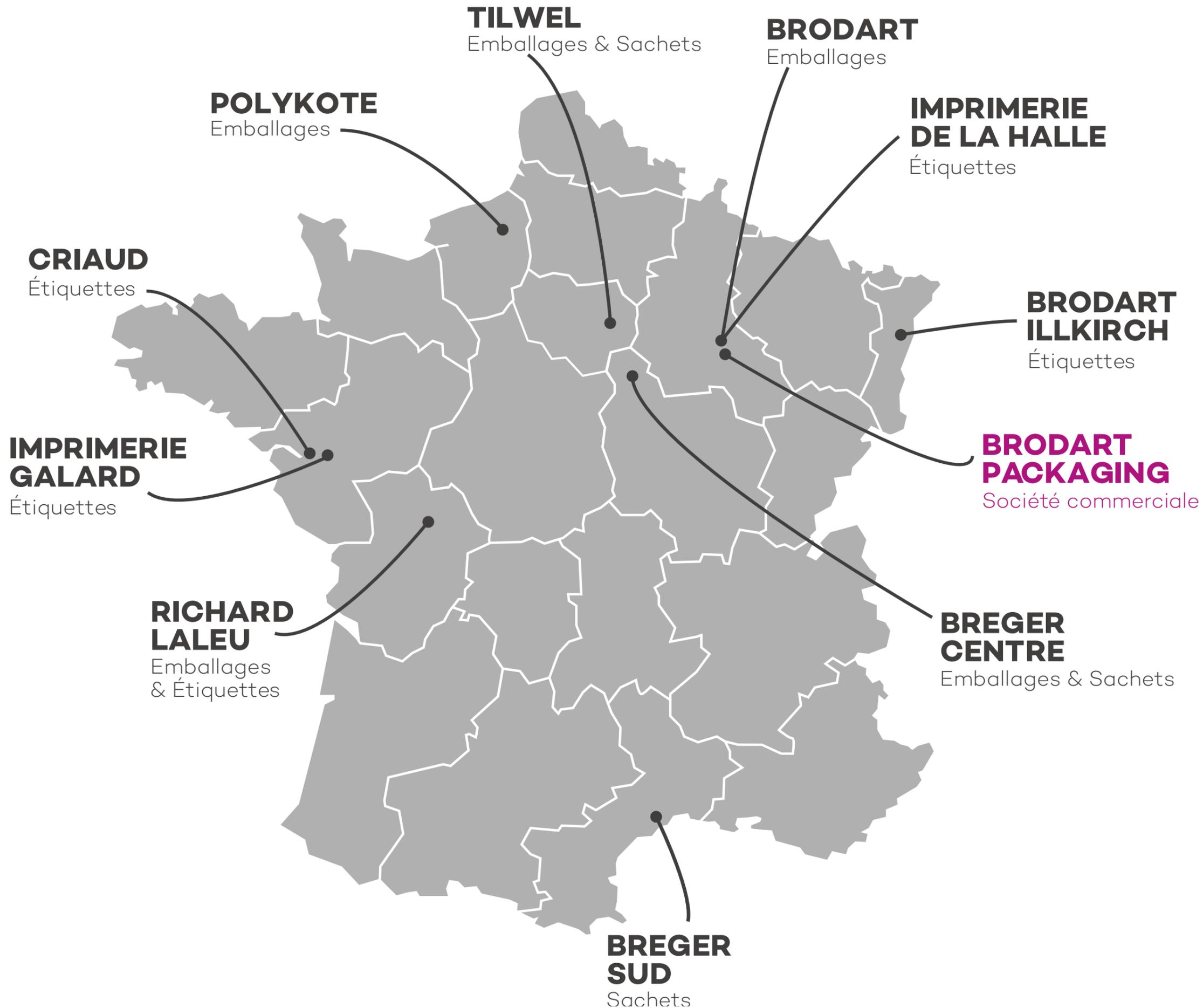
81 M€
de Chiffre d'affaires
en 2024

7,3 M€
d'investissements
industriels

40 M
de Sacs & sachets

140 M
de m² produits

1
Milliard d'étiquettes



Depuis cinq générations, notre réussite repose sur une vision simple: associer rigueur industrielle, engagement humain et ancrage territorial. Cette culture du long terme continue de guider nos actions en 2024, dans un contexte de transformation environnementale et sociétale majeure, où l'exigence de responsabilité est au cœur de chaque décision.

NOS VALEURS :

Esprit collectif

Il se traduit par une culture de proximité, de solidarité et de respect mutuel, où chaque collaborateur est reconnu et soutenu. Cette cohésion interne nourrit la qualité de nos produits et la satisfaction de nos clients.

Respect et bienveillance

Le respect des personnes et la bienveillance guident nos relations avec nos collaborateurs, clients et partenaires. Nous croyons à la force d'un dialogue ouvert, à l'écoute et à la confiance, garants de relations durables et équilibrées.

Transmission et savoir-faire

Héritiers d'un siècle d'expérience, nous valorisons la transmission des compétences et du savoir-faire. Préserver cette exigence et la partager avec les nouvelles générations est au cœur de notre responsabilité et de notre engagement pour l'avenir.

POSITIONNEMENT MARCHÉS & ORGANISATION COMMERCIALE



En tant que Groupe industriel familial ancré sur ses territoires, Brodart Packaging s'est construit sur une relation de proximité avec ses clients, fondée sur la technicité, la réactivité et la fiabilité.

Aujourd'hui, dans un contexte de transformation des attentes du marché, notre positionnement repose sur un double ancrage : l'expertise sectorielle et l'agilité opérationnelle.

Nos savoir-faire s'exercent dans des secteurs à fortes exigences (fromager, alimentaire, pharmaceutique, cosmétique, industrie) pour lesquels la performance technique et la conformité réglementaire sont incontournables.

NOUS SOMMES POSITIONNÉS À LA FOIS SUR :

+ DES GRANDS GROUPES NATIONAUX ET INTERNATIONAUX

+ UN MAILLAGE IMPORTANT DE PME/TPE RÉGIONALES

Ce modèle mixte nous permet de rester résilients, tout en développant des expertises adaptées à des marchés très spécifiques.

UNE ORGANISATION COMMERCIALE ANCRÉE DANS LES TERRITOIRES.

Nos équipes commerciales sont structurées pour favoriser la proximité client.

Cette organisation permet :

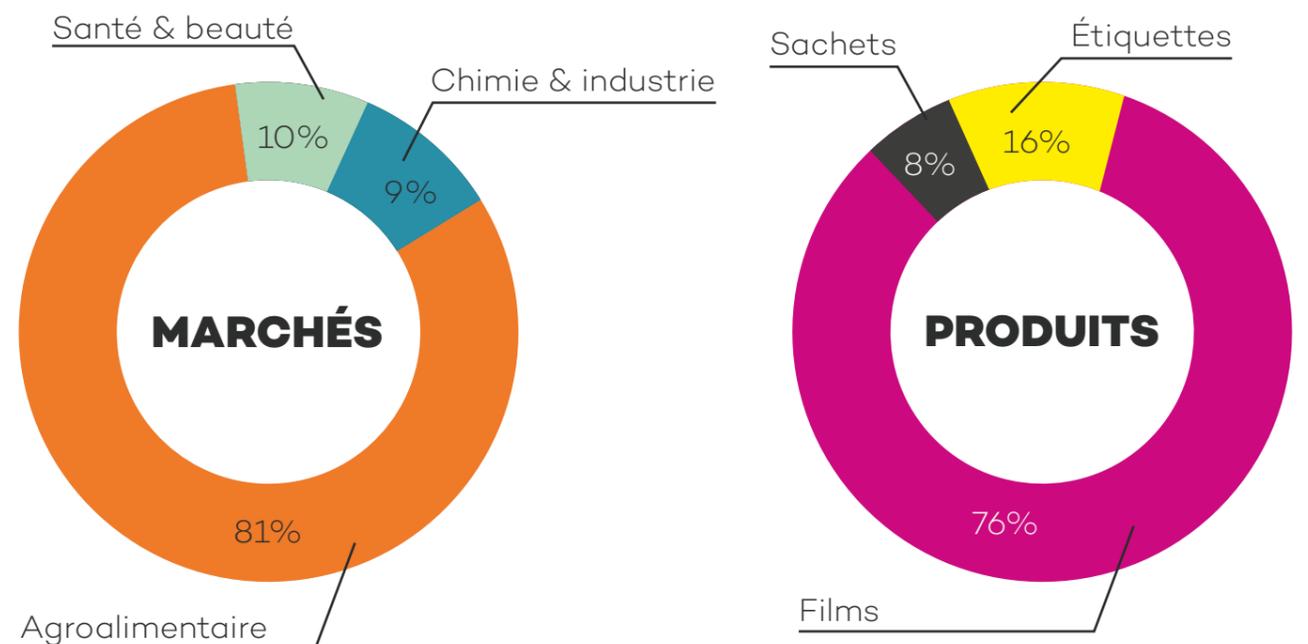
- de connaître les besoins du terrain,
- un meilleur échange avec nos clients lors des développements RSE, prenant en considération leurs environnements et leurs contraintes.

UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES VERS LA PERFORMANCE RESPONSABLE.

Nos équipes commerciales sont formées aux enjeux RSE et informées des évolutions réglementaires.

- recyclabilité, réglementations, labels,
- nouveaux usages (circuits courts, réemploi, alternatives au plastique rigide).

Nos équipes commerciales travaillent en lien étroit avec les services Recherche et Développement, qui jouent un rôle moteur sur les aspects réglementaires. Lors des réunions commerciales, les retours terrain sont croisés avec les informations issues du Groupe, afin d'assurer une diffusion claire, structurée et réactive des informations clés. Cette organisation garantit une bonne circulation de l'information et une prise en compte efficace dans nos process internes.



L'INTERVIEW

QUALITÉ



QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT : UNE EXIGENCE PARTAGÉE, AU CŒUR DU QUOTIDIEN.



SANDRINE BERTRAND
Responsable Qualité du site Brodart

Quelles sont vos principales missions au sein du groupe ?

Mon rôle englobe un ensemble de responsabilités transversales qui relèvent du système de Management de la Qualité, sur le site de production de Brodart dans l'Aube. Même si les missions QHSE sont réparties entre plusieurs fonctions sur le site, elles sont profondément interconnectées. Concrètement, il s'agit de piloter l'ensemble des actions propres à garantir le service à nos clients et améliorer en continu la qualité. Cela implique de recueillir et d'analyser les exigences de nos clients, de traiter les réclamations et non-conformités, mais aussi de piloter les plans d'action qui en découlent et d'en évaluer l'efficacité dans le temps. Nous nous assurons également de la mise en œuvre des plans de contrôle produits, de la gestion documentaire, et de la délivrance des certificats relatifs au contact alimentaire ou à l'absence de substances controversées. À cela s'ajoutent l'organisation et le suivi des audits – qu'ils soient clients, internes ou liés à des organismes de certification – ainsi que la veille réglementaire en matière de sécurité, d'hygiène ou d'environnement.

Enfin, nous animons dans le cadre QHSE des sessions de formation et de sensibilisation pour les équipes, suivons les indicateurs QHSE, et organisons les différentes réunions liées au système qualité. Notre objectif est clair : garantir la conformité, renforcer la fiabilité de nos process et faire progresser la performance globale du site dans une logique d'amélioration continue.

En quoi la qualité peut-elle être un levier face aux enjeux environnementaux et réglementaires ?

La qualité n'est pas un simple outil de contrôle : c'est un véritable socle de pilotage de notre performance durable. Grâce à notre Système de Management de la Qualité, nous avons une vision claire de notre contexte : risques, opportunités, exigences réglementaires ou attentes clients. À partir de cette base, nous définissons notre politique qualité hygiène sécurité et environnement avec la direction, nous fixons des objectifs concrets et mesurables. Le système qualité intègre aussi un suivi rigoureux via des tableaux de bord, qui nous permettent d'ajuster en temps réel

nos efforts. Et surtout, cette démarche nous conduit à former et à sensibiliser régulièrement les équipes. C'est donc un levier global, qui nous pousse à anticiper, à réagir vite et à inscrire nos engagements dans une dynamique structurée, cohérente et partagée.

Comment les équipes de production sont-elles impliquées dans la démarche qualité ?

L'implication des équipes est essentielle. Chaque collaborateur doit comprendre pourquoi les exigences sont là et comment il peut y contribuer. Chaque nouvelle recrue est formée dès son arrivée puis suit un programme annuel de montée en compétences et de sensibilisation adapté aux enjeux du site. Nous organisons également des groupes de travail et des réunions QHSE auxquelles les équipes participent activement. Les résultats et indicateurs sont communiqués de manière claire et accessible, via des tableaux d'affichage ou directement sur les postes. Cela crée une culture de la transparence et de la responsabilité partagée.

Avez-vous mené des actions spécifiques en 2024 pour améliorer les process ou réduire l'impact environnemental ?

Oui, l'un des projets marquants de l'année a concerné la mesure et la maîtrise des émissions de solvants générées par notre process de production. Nous avons investi dans une nouvelle sonde de mesure, installée dans la gaine centrale de l'incinérateur. Elle permet de fiabiliser le suivi des rejets et donc d'agir plus précisément et plus efficacement. C'est une avancée concrète qui s'inscrit dans notre volonté d'amélioration continue de notre impact environnemental.

Comment collaborez-vous avec les autres services du site pour faire progresser la qualité ?

La qualité ne peut pas fonctionner en silo : tous les services sont impliqués. Production, maintenance, méthodes, R&D, logistique... tous travaillent ensemble pour assurer une cohérence d'ensemble. Nous organisons des revues de processus chaque année, où chaque pilote de processus présente son bilan. Ces éléments alimentent la revue de Direction qui oriente les priorités du site. En complément, nous avons mis en place un rythme mensuel

de réunions « qualité et techniques » pour suivre les indicateurs, faire le point sur les plans d'action ou discuter des besoins de formation. Cette organisation crée un véritable pilotage collectif et renforce notre capacité à progresser.

Selon vous, quelle est la plus grande évolution du métier qualité aujourd'hui dans un site industriel comme le vôtre ?

Pour moi, la plus grande évolution, c'est la capacité à intégrer la notion de risque et d'opportunité dans notre quotidien. Aujourd'hui, on ne se contente plus de suivre des procédures : on analyse, on anticipe, on adapte. La qualité devient stratégique. Une autre évolution majeure, c'est le développement d'une culture qualité et sécurité partagée par tous. Récemment, nous avons mis en place un dispositif de remontée d'anomalies volontaire, confidentiel ou non, qui permet à chaque collaborateur de signaler ce qui ne va pas. C'est un pas important vers plus de réactivité, de transparence et d'engagement collectif.

“ Cette organisation crée un véritable pilotage collectif et renforce notre capacité à progresser. ”

A black and white photograph of a hand reaching out to touch a plant in a field. The hand is positioned in the upper left quadrant, with fingers extended towards the center. The plant is a tall, thin stalk with a seed head, located in the center-right. The background is a soft-focus field of similar plants under a bright sky. The overall mood is serene and connected to nature.

03.

**ENVIRONNEMENT
& ÉCO
RESPONSABILITÉ**

PREMIER BILAN CARBONE

L'année 2024 marque une étape structurante dans notre démarche environnementale avec la réalisation du premier Bilan Carbone Groupe*, en partenariat avec BPI France et l'ADEME, dans le cadre du dispositif Diag Décarbon'Action.

Cet exercice, conduit sur l'ensemble de nos sites, nous offre une vision claire et consolidée de notre empreinte carbone, première étape indispensable pour piloter efficacement nos actions de réduction.

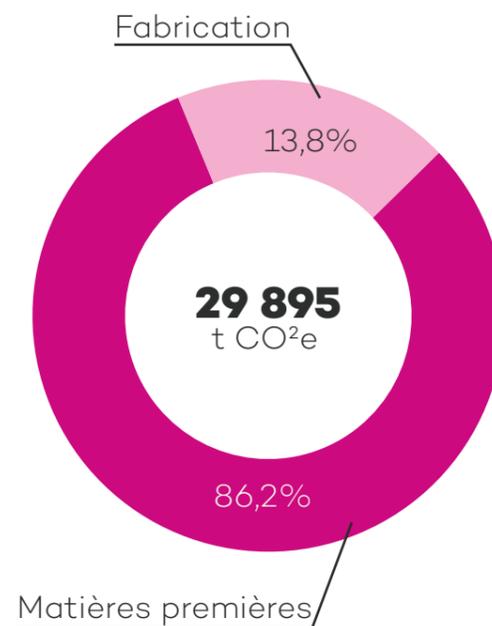
Les résultats font apparaître une empreinte totale d'environ **49 109 t CO₂e** sur l'année de référence, tous scopes confondus.

La répartition des émissions confirme la tendance observée dans le secteur industriel :

- 64% des émissions proviennent des matières premières et consommables utilisés dans la production (films plastiques, encres, solvants, adhésifs),
- 8% de déchets directs
- 6% sont liés aux déplacements et à la logistique,
- 4% relèvent de la consommation énergétique directe et indirecte (électricité, gaz, froid, carburants).

*Hors Richard-Laleu et Polykote

FOCUS INTRANTS (61%)



Ce diagnostic a permis d'identifier nos principaux leviers de décarbonation :

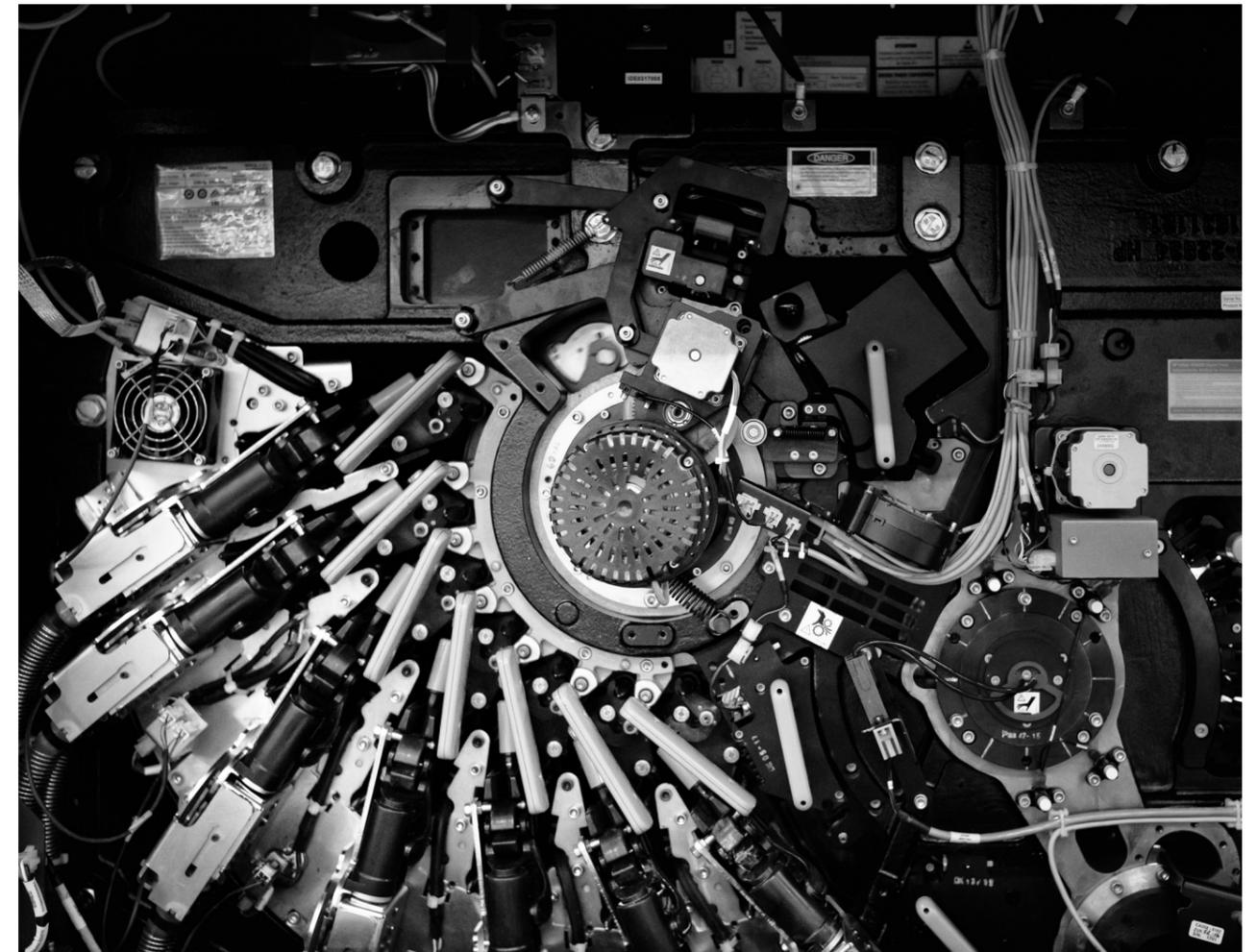
- **allègement des structures d'emballage et diversification** vers des matières à moindre empreinte carbone,
- **réduction des consommations d'énergie** et amélioration de la performance des procédés,
- **optimisation des flux logistiques** et du mix énergétique.

Sur cette base, nous avons défini une feuille de route ambitieuse :
-40% d'émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, à périmètre constant, soit 29 465 t CO₂e.

Objectif de réduction à 7 ans :
-6% par an en linéaire.

Le Bilan Carbone sera mis à jour tous les deux ans pour mesurer les progrès accomplis et ajuster les plans d'action.

Ce travail collectif, impliquant nos sites, nos fournisseurs et nos clients, constitue désormais un pilier central de notre gouvernance environnementale.



RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS

Réduire notre empreinte énergétique est un enjeu majeur de performance et de responsabilité.

Nos sites de production, très diversifiés par leurs activités et leurs tailles, se sont engagés dans une démarche d'efficacité énergétique commune, visant à diminuer durablement nos consommations de gaz et d'électricité.

En 2024, plusieurs actions concrètes ont été déployées :

- **remplacement progressif des éclairages** par LED sur la majorité des sites,
- **amélioration de l'étanchéité des bâtiments** et des isolations thermiques,
- **modernisation des compresseurs et chaudières** vers des modèles à haut rendement,
- **suivi en temps réel des consommations** via des compteurs intelligents et un tableau de bord énergétique commun.

Cette approche vise à renforcer notre sobriété énergétique, tout en optimisant nos procédés industriels.

Chaque site dispose d'un plan d'action énergie, adapté à ses spécificités et fait remonter ses indicateurs au niveau du Comité RSE Groupe.

**“ Ces actions
s’inscrivent
dans une
logique de
progrès
continu.”**

CHIFFRES CLÉS 2024

3 901

m³ d'eau consommés
soit 8.92 m³/salarié

+1%

vs 2023
+28% avec Groupe
Richard-Laleu

9 215

MWh consommés
en électricité

-1%

vs 2023
+32% avec Groupe
Richard-Laleu

9 411

MWh consommés en gaz

-4%

vs 2023
+33% avec Groupe
Richard-Laleu

3 485

Litres de fioul
consommés

-22%

vs 2023

38%

Déchets recyclés
ou revalorisés
soit 951 tonnes

-1%

vs 2023

GESTION DES DÉCHETS ET RECYCLAGE

La maîtrise de nos déchets et la valorisation des matières sont au cœur de notre démarche environnementale.

Notre ambition est double : réduire à la source la production de déchets et améliorer leur tri et leur valorisation sur l'ensemble de nos sites.

Chaque site dispose d'un plan de gestion des déchets structuré autour de trois priorités :

Prévention et réduction à la source :

optimisation des formats de production, meilleure planification des séries et réemploi des rebuts internes lorsque cela est possible ;

Tri sélectif et traçabilité :

installation de zones de tri dédiées, formation des opérateurs et suivi mensuel des volumes collectés ;

Valorisation et recyclage :

partenariat avec des prestataires spécialisés (notamment ELISE, pour la collecte et le recyclage des papiers, cartons et déchets plastiques) et recours à des filières agréées pour les déchets dangereux.

En 2024, plusieurs sites ont renforcé leurs actions :

- **déploiement du tri des déchets domestiques** sur les sites de production ;
- **valorisation accrue des films plastiques** et des chutes de production auprès de recycleurs partenaires ;
- **amélioration du stockage sécurisé** des produits chimiques et solvants ;
- **suivi du taux global de valorisation**, désormais intégré aux indicateurs RSE Groupe.

Objectif 2030 : atteindre un taux de valorisation supérieur à 70 %, tout en poursuivant la réduction de nos déchets non recyclables.

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'économie circulaire et renforce la cohérence entre notre politique RSE et la conception responsable de nos produits.



MOBILITÉ & LOGISTIQUE DURABLE

La mobilité des personnes et des marchandises constitue un levier majeur de réduction de notre empreinte carbone.

Les activités de transport - amont, interne et aval - représentent plus de 6 % de nos émissions de gaz à effet de serre, selon notre premier bilan carbone.

Face à ce constat, nous avons engagé une réflexion globale sur la logistique durable et la mobilité responsable.

Optimiser les flux logistiques

Nous travaillons à la réduction des trajets à vide et à l'amélioration du taux de remplissage des camions. Des regroupements de commandes et une meilleure coordination entre sites permettent de diminuer les distances parcourues et donc les émissions associées. Nos transports sont assurés en priorité par des prestataires européens répondant à des critères environnementaux stricts.

Promouvoir des mobilités plus durables pour nos collaborateurs

Plusieurs sites encouragent le covoiturage, la mobilité douce et la mutualisation des déplacements inter-sites. Les véhicules de fonction ou de service sont progressivement remplacés par des modèles hybrides ou électriques et des bornes de recharge sont déployées pour accompagner cette transition.

Agir localement pour limiter l'impact transport

Nous privilégions les fournisseurs de proximité, réduisant les distances d'approvisionnement et renforçant notre ancrage territorial. Cette politique contribue à la fois à la réduction des émissions et au soutien des économies locales.

Nos priorités environnementales 2024 - 2030

- Décarboner nos procédés
- Optimiser nos consommations d'énergie
- Atteindre 70 % de valorisation des déchets
- Réduire de 40 % nos émissions GES d'ici 2030

“ Nous avons engagé une réflexion globale sur la logistique durable et la mobilité responsable. ”



04.

**CAPITAL HUMAIN,
SANTÉ
& QUALITÉ DE
VIE AU TRAVAIL**

L'INTERVIEW

RH



L'HUMAIN AU COEUR DE LA PERFORMANCE DURABLE ET COLLECTIVE.



KARINE MARTIN
Directrice des Ressources Humaines

Comment définiriez-vous la politique RH du Groupe Brodart ?

Notre conviction est simple : chaque collaborateur est au cœur de notre performance.

Notre politique RH repose sur une approche durable et équilibrée, où le développement des compétences alimente la performance collective et la pérennité sociale.

Elle s'articule autour de cinq principes clés : Le respect de chacun, en veillant à garantir un environnement de travail équitable et inclusif.

Le développement et l'employabilité, à travers un accompagnement personnalisé de chaque salarié dans l'évolution de ses compétences et de sa carrière.

La qualité de vie au travail, en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, en prévenant les risques et en promouvant la santé au travail.

Le dialogue et la participation, en encourageant une culture d'écoute et d'échanges constructifs.

La responsabilité et la durabilité, en intégrant les enjeux sociaux et humains au cœur de nos pratiques RH.

Quelles ont été les priorités RH en 2024 ?

En 2024, nous avons concentré nos efforts sur la cohérence et l'harmonisation de nos pratiques RH à l'échelle du Groupe. Avec la croissance de Brodart, il était

essentiel de consolider une politique commune de recrutement et d'intégration, fidèle à nos valeurs d'équité et de responsabilité sociale.

Nous avons ainsi travaillé à attirer, accueillir et accompagner les nouveaux collaborateurs dans les meilleures conditions, tout en renforçant la fidélisation par des actions en faveur de la qualité de vie au travail.

Notre ambition est claire : créer un environnement inclusif et respectueux, développer les compétences de chacun et permettre à tous de s'épanouir.

Nous croyons que la réussite collective repose sur la reconnaissance et l'épanouissement individuel. C'est en plaçant l'humain au centre que nous construisons une performance durable et partagée.

Comment accompagnez-vous les collaborateurs dans leur évolution professionnelle ?

Nous faisons de la formation un véritable levier de réussite.

Chaque collaborateur est encouragé à développer ses compétences, à progresser et à construire son parcours professionnel.

Le service RH accompagne les managers dans la définition de ces parcours et dans la mise en place d'outils adaptés : entretiens annuels et professionnels, cartographies de compétences, plans de formation...

Ces dispositifs permettent d'identifier les besoins, d'ajuster les parcours et de favoriser

la polycompétence, essentielle à l'agilité de nos métiers.

Nous valorisons la montée en compétences à travers la reconnaissance de nouvelles qualifications, qui s'intègrent naturellement à notre politique de rémunération.

En somme, nous donnons à chacun les moyens de réussir, tout en soutenant la compétitivité et la résilience du Groupe.

Quels dispositifs favorisent la qualité de vie au travail ?

La qualité de vie au travail fait partie intégrante de notre engagement RSE.

En 2024, plusieurs sites ont bénéficié de travaux de rénovation ou d'agrandissement, afin d'améliorer le confort et la sécurité des espaces. Nous avons également investi dans du matériel ergonomique (double écrans, sièges adaptés, outils de manutention) pour améliorer le quotidien, aussi bien dans les bureaux que dans les ateliers.

Nous avons mis en place un programme de prévention santé articulé autour de campagnes d'affichage et d'ateliers : nutrition, activité physique, prévention canicule, gestes et postures... Ces actions s'inscrivent souvent dans le cadre d'événements nationaux comme la Journée mondiale du cœur ou Octobre Rose.

Enfin, la convivialité reste une composante essentielle de la qualité de vie au travail : fêtes de fin d'année, défis sportifs, ateliers bien-être ou moments de cohésion viennent renforcer le lien social et l'engagement des équipes.

Quelles actions avez-vous engagées sur l'égalité professionnelle et l'inclusion ?

L'égalité professionnelle et l'inclusion sont des leviers essentiels de performance et de cohésion.

Nous veillons à offrir à chacun les mêmes chances d'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle, quels que soient son âge, son genre, son origine ou sa situation.

Concrètement :

Nos processus de recrutement garantissent l'absence de discrimination, avec des annonces rédigées en langage inclusif et une ouverture à la diversité des profils.

Nous collaborons avec des partenaires pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap.

Nous suivons attentivement notre index égalité femmes-hommes et veillons à l'absence d'écart injustifiés.

Nous avons désigné des référents

« harcèlement » formés à la prévention des comportements inappropriés.

Enfin, nous sensibilisons largement nos équipes à travers des campagnes de communication comme sur la valorisation de la diversité

Notre objectif est simple : que chaque collaborateur se sente respecté, légitime et intégré et puisse exprimer pleinement son potentiel.

Comment conciliez-vous cohésion sociale et diversité locale ?

Notre force, c'est notre diversité.

Avec dix sites répartis en France et plusieurs intégrations récentes, nous avons hérité de cultures, de pratiques et de métiers variés. Plutôt que d'uniformiser, nous avons choisi de valoriser ces différences, car elles nourrissent notre richesse collective.

Nous capitalisons sur les bonnes pratiques locales pour les partager à l'échelle du Groupe, tout en maintenant une cohérence globale autour de valeurs communes : respect, équité et solidarité.

Cette diversité nous oblige aussi à rester agiles, à adapter nos politiques RH aux réalités terrain et à apprendre les uns des autres.

Nous avançons ainsi vers une culture d'entreprise unifiée mais ouverte, où la bienveillance et l'écoute remplacent le jugement et où la collaboration prime sur les différences.

Quels sont les grands défis RH à venir ?

Les ressources humaines évoluent dans un monde en transformation rapide.

Nos défis sont multiples : accompagner la digitalisation, anticiper les compétences de demain, intégrer la transition écologique dans nos pratiques et continuer à favoriser la cohésion sociale dans un contexte de croissance.

Nous devons aligner nos organisations sur ces enjeux tout en restant centrés sur l'humain.

Cela passe par la dématérialisation responsable de nos processus RH, le développement d'outils de pilotage communs (climat social, engagement, diversité, compétences), et la poursuite du dialogue social comme levier de progrès.

Notre ambition reste la même : concilier performance économique et performance sociale, en plaçant les femmes et les hommes du Groupe Brodart au cœur de la transformation.

“ Nous veillons à offrir à chacun les mêmes chances d'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle, quels que soient son âge, son genre, son origine ou sa situation. ”

RECRUTEMENT & INTÉGRATION

Nous croyons qu'un bon départ au sein de l'entreprise est essentiel pour garantir l'épanouissement et la réussite professionnelle de chacun.

La garantie de **processus de recrutement transparents, inclusifs et exempts de discrimination** fait du recrutement un vecteur d'impact positif dans nos organisations. Chez Brodart Packaging, nous considérons que la diversité est une richesse fondamentale pour l'innovation et la croissance de notre entreprise. Nous nous engageons à créer un environnement de travail inclusif où chaque individu, quel que soit son origine, son genre, sa religion, son handicap peut s'épanouir. Respecter la diversité n'est pas seulement une valeur, c'est aussi un levier de performance et de cohésion au sein de nos équipes.

Grâce à un **processus d'intégration structuré**, nous favorisons à la fois une arrivée dans l'entreprise où le salarié se sent attendu et accueilli chaleureusement et également une prise de poste réussie. La satisfaction du collaborateur dans cette première phase facilitera son intégration et sa fidélisation. Nous avons déployé un suivi RH renforcé pour les nouveaux collaborateurs afin de s'assurer de leur bonne intégration et de favoriser leur engagement.



“ Chez Brodart Packaging, nous considérons que la diversité est une richesse fondamentale. ”

CHIFFRES CLÉS 2024

98%

Part de CDI dans le groupe

17

Nombre d'embauches confirmées

8

Nombre de recrutements -25 ans

3

Nombre de recrutements +50 ans

4

Nombre de recrutements d'alternants

33/67

Répartition en % femmes/hommes

24/76

Répartition en % cadre femmes/hommes

19

Nombre de travailleurs handicapés

44 ans

Âge moyen

11,5

Années d'ancienneté moyenne

4

Nombre d'ateliers/forums réalisés sur la diversité et l'inclusion

SANTÉ, SÉCURITÉ & PRÉVENTION

La protection du bien-être des employés constitue un pilier fondamental de notre démarche RSE. Intégrer la santé et la sécurité dans nos pratiques permet de réduire les accidents et l'absentéisme, d'améliorer la motivation et la fidélisation des salariés, de renforcer l'image positive de l'entreprise et d'augmenter la performance globale.

La santé au travail : préserver le bien-être des salariés

Des salariés ont pu bénéficier d'« Ateliers nutrition » sur le site de Brodart et Imprimerie de la Halle en partenariat avec Harmonie Mutuelle. Cela concernait du personnel de production en horaires décalé et du personnel en horaires de journée. Lors du Mois de la Nutrition, certains sites ont mis des fruits à disposition.

La prévention : anticiper les risques

Cette année nous avons déployé, sur tous les sites et chaque mois, des campagnes de sensibilisation à l'importance de la santé physique et mentale de nos salariés : le port des EPI, la nutrition, le sport, les gestes et postures. Ces affiches sont accompagnées de guide sur des thématiques telles que les bonnes positions à avoir sur son poste de travail, la lutte contre les addictions etc.

La sécurité : éviter les accidents et les maladies

Une « Chasse aux risques » grande nature a eu lieu sur notre site de Brodart à Arcis-sur-Aube dans laquelle nous avons mis en scène des salariés pour les sensibiliser aux risques en entreprise.

La formation est un outil essentiel comme la formation « manipulations des extincteurs et évacuation » ou les « SST ». Nous avons mis en place 9 sessions de formation Sauveteurs Secouristes du Travail en 2024.

Nous avons formé 129 collaborateurs à la manipulation des extincteurs et aux règles d'évacuation.

CHIFFRES CLÉS 2024

21

Nombre d'accidents du travail avec arrêt

6,4%

Taux d'absentéisme
-1,6 pt vs 2023

228

Nombre de personnes formées à la sécurité

397 K€

montants investis dans la sécurité





ATN

FORMATION & DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Parce que les personnes les mieux placées pour parler de leur métier sont nos collaborateurs, en dispensant leurs savoirs aux autres employés, ce partage permet la reconnaissance d'une expertise acquise tout au long de leur carrière et l'acquisition de compétences précises et adaptées au poste de travail. Nos salariés se sentent plus engagés et satisfaits, ce qui augmente leur motivation et leur fidélité. Ainsi pour le Groupe, nous sommes passés d'un taux de turnover en 2023 de 8% à un taux en 2024 de 6,4%.

Ainsi, dans le Groupe Brodart la priorité est donnée au développement de la formation en interne comme modalité d'apprentissage incontournable. Nos collaborateurs deviennent tuteurs de nouveaux embauchés mais également des jeunes en contrat d'apprentissage.

Nous faisons appel à des organismes externes afin d'apporter les expertises manquantes que nous ne retrouvons pas dans l'organisation. Nous avons notamment formé certains de nos managers à la gestion des conflits.

Certains de nos salariés ont bénéficié d'une formation au lâcher prise et à la gestion du stress.

La formation est au cœur de notre performance collective. En développant les compétences de chacun, nous renforçons la qualité de nos productions et affirmons auprès de nos clients l'excellence de notre savoir-faire. Ce capital humain est le pilier de notre culture d'entreprise et de notre reconnaissance sur nos marchés.

**“Nos
salariés
se sentent
plus
engagés
et
satisfaits.”**

**“ La formation
est au coeur
de notre
performance
collective . ”**

CHIFFRES CLÉS 2024

174 K€

Coût des formations
internes

64

Nombre de sessions de
formation interne

11 347

Nombre d'heures de
formation interne

302 K€

Coût des formations
externes

187

Nombre de formations
externes

8 300

Nombre d'heures de
formation externe

355

Nombre de salariés
formés

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, INCLUSION & HANDICAP

Nous considérons l'égalité professionnelle et l'inclusion comme des leviers essentiels de performance, d'innovation et de cohésion sociale. Nous nous engageons à créer un environnement de travail où chaque collaborateur est respecté et traité équitablement, quels que soient son origine, son genre, son âge, sa situation de handicap, son orientation sexuelle, sa religion, ses convictions ou toute autre caractéristique personnelle.

Nos actions en faveur de l'égalité professionnelle garantissent un traitement équitable entre les femmes et les hommes dans nos organisations. Notre politique d'inclusion est mise en place afin que toutes les personnes, puissent être intégrées, avoir les mêmes opportunités et se sentir respectées.

Nous garantissons l'absence de discrimination à l'embauche. Nous utilisons des annonces rédigées en langage inclusif et diversifions les candidatures dans des métiers traditionnellement masculins ou féminins ; nous avons développé des partenariats avec des acteurs spécialisés dans l'emploi comme **CAP EMPLOI** ou **OSEZ l'Aube**. Nous participons à des forums pour aller à la rencontre des personnes en recherche d'emploi. Nous favorisons des prestataires ou fournisseurs dans certains cas, employant des travailleurs en situation

de handicap, tels que **Elise** (collecte des déchets) et **l'APEI de l'Aube** (plateaux repas). Ainsi, 100% des plateaux repas commandés dans le cadre de nos formations sur le site de Troyes ont été livrés par l'APEI de l'Aube.

Rémunération : nous veillons à ne créer aucun écart de salaires injustifiés et suivons et publions régulièrement l'index égalité.

Evolution professionnelle et formation : nous favorisons l'accès équitable aux promotions et aux augmentations. En 2024, il y a eu 12 promotions internes (évolution de poste ou de classification).

Prévention des discriminations et violence : nous veillons à la désignation de référents harcèlement et à leur formation. Dans chaque CSE, un référent harcèlement a été formé.

Promotion de la diversité sur nos sites : par une campagne d'affichage sur l'ensemble de nos sites sur le handicap pendant la « Semaine du Handicap », la mise en ligne d'un jeu pour nos salariés en partenariat avec **l'Agefiph (Activ Challenge)**, l'immersion professionnelle d'une personne en situation de handicap dans le cadre du DuoDay, l'achat de jeux de rôle sur la diversité et le handicap pour l'implication de nos salariés.



ENGAGEMENT & DIALOGUE SOCIAL

L'expansion du Groupe s'est accompagnée d'une volonté de respecter les pratiques sociales de chaque site. Chaque société intégrée apporte sa propre culture, ses usages et ses avantages historiques, que nous avons choisi de préserver, car elles contribuent à la richesse de notre identité collective.

Au-delà de ces particularités, nous avons progressivement harmonisé certains avantages sociaux communs, afin d'assurer l'équité et la cohérence au sein du Groupe :

- un accord d'intéressement sur chaque site,
- un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO),
- la mise en place des tickets restaurant pour l'ensemble des collaborateurs,
- des chèques-vacances ou bons cadeaux proposés par les CSE ou les directions, selon les sites.

Par ailleurs, un nouveau contrat de prévoyance, applicable à partir de début 2025, viendra renforcer la sécurité de nos salariés en assurant le maintien du salaire en cas d'arrêt de travail.

La mutuelle d'entreprise a également été renégociée, avec une amélioration des garanties tout en maîtrisant les coûts pour les salariés.

Les augmentations générales et individuelles permettent de reconnaître l'évolution des compétences et la contribution de chacun à la performance collective.

Avec dix Comités Sociaux et Économiques (CSE) actifs sur nos différents sites, nous entretenons un échange régulier et constructif avec nos collaborateurs. En 2024, plus de cent réunions CSE ont été organisées à travers le Groupe, illustrant la vitalité de cette concertation locale. Ces instances, véritables relais du terrain, participent activement à la prévention, à l'amélioration des conditions de travail et au renforcement du lien social. Elles incarnent une gouvernance de proximité, fidèle à notre esprit de responsabilité partagée.

“ La motivation de nos salariés passe également par ces avantages qui sont un moyen de fidéliser et de motiver. ”

CHIFFRES CLÉS 2024

146 K€ 400 K€ 620 K€

Montant global des tickets restaurant

Montant global intéressement / participation / PPV versés

Montant global des avantages sociaux

4,13%

Part de la masse salariale versée en avantages sociaux

4,5%

Taux moyen d'augmentation des salaires

10

CSE dans le Groupe

108

Réunions CSE dans l'année



05.

**RESPONSABILITÉ
SOCIALE
& ANCRAGE
TERRITORIAL**

ENGAGEMENTS LOCAUX & MÉCÉNAT

Le Groupe Brodart entretient une relation vivante avec ses territoires. Au-delà de son rôle industriel, le Groupe agit concrètement pour soutenir l'emploi, l'innovation, la culture, le sport et la vie associative. Cette démarche illustre une conviction forte : une entreprise n'est performante que si elle contribue positivement à son environnement social, économique et humain.

Dans la continuité de ses valeurs familiales et de proximité, le Groupe Brodart s'investit dans la vie locale à travers des partenariats durables. Il soutient depuis plusieurs années le Réseau Entreprendre, encourageant la création et la reprise d'entreprises sur le territoire de Champagne-Ardenne. Il est également engagé dans la Chaire Connected Innovation portée par l'UTT, qui explore l'apport de l'intelligence artificielle à la performance industrielle et à l'usine du futur.

Le Groupe accompagne des initiatives culturelles régionales, comme le Théâtre la Madeleine, qui participent activement au rayonnement culturel de Troyes et de sa région. Notre partenariat avec le Grand Prix Clémence Lefevre ou les Epicures démontre de notre attachement à la culture gastronomique dans les territoires !

Sur le plan sportif, Brodart Packaging mobilise chaque année des collaboratrices et collaborateurs lors du semi-marathon de Troyes. À cela s'ajoutent des contributions locales diverses, selon les sites, comme le soutien à un club de tennis de table, ou des événements ponctuels menés par des salariés (compétition de BMX, rencontres Harley Davidson). Nos salariés se mobilisent aussi pour des causes nationales comme le Téléthon ou encore Octobre Rose, symbole de solidarité.



RELATION FOURNISSEURS & CIRCUITS COURTS

Nos sites veillent à des achats responsables et, lorsque cela est possible, à des circuits courts.

Brodart privilégie l'approvisionnement au plus près et cultive la fidélité à ses partenaires.

Criaud, membre du réseau **Produit en Bretagne**, privilégie des partenariats régionaux de long terme.

Brodart cultive la fidélité à ses fournisseurs historiques et favorise les achats de proximité.

Tilwel se fournit exclusivement en Europe pour les matières premières et fait appel à des prestataires locaux pour les travaux et l'entretien des espaces verts.

Illkirch illustre parfaitement cette démarche : le site collabore avec des fournisseurs locaux, s'appuie sur des structures de réinsertion professionnelle et a obtenu le label **Alsace Excellence**, gage de qualité, d'éthique et de responsabilité.



VIE DES SITES DE PRODUCTION

Chaque site exprime cette même volonté d'équilibre entre performance industrielle et bien-être des équipes.

Brodart a rénové son réfectoire et créé un espace de détente extérieur agrémenté d'une pergola et de tables de pause.

Tilwel a investi dans une machine Ergopack, améliorant l'ergonomie et la sécurité lors du cerclage des palettes.

Illkirch, de son côté, a créé un espace dédié à la biodiversité et des jardins partagés ouverts aux salariés, des aménagements intérieurs favorisant la convivialité, et a financé l'acquisition de matériel ergonomique (transpalette électrique, lève-bobine et retourneur de bobines).

Breger Sud partage un jardin avec ses salariés où ils cultivent des légumes.



EMPLOI, FORMATION & FIDÉLISATION

L'emploi local reste au cœur de nos priorités. Sur chacun de nos sites, nous favorisons le recrutement de proximité afin de contribuer à la vitalité économique des bassins d'emploi. Lorsque cela est nécessaire, nous accompagnons également l'accès au logement pour faciliter l'intégration de nos nouveaux collaborateurs.

La transmission des savoir-faire fait partie de notre ADN. Chaque année, nous accueillons des stagiaires, alternants et emplois d'été — parfois enfants de nos collaborateurs — afin de leur offrir une première expérience dans un environnement industriel formateur. Nous entretenons et développons des partenariats avec les écoles et les centres de formation, notamment sur les sites de **Tilwel et Criaud**, pour renforcer le lien entre formation et emploi durable.

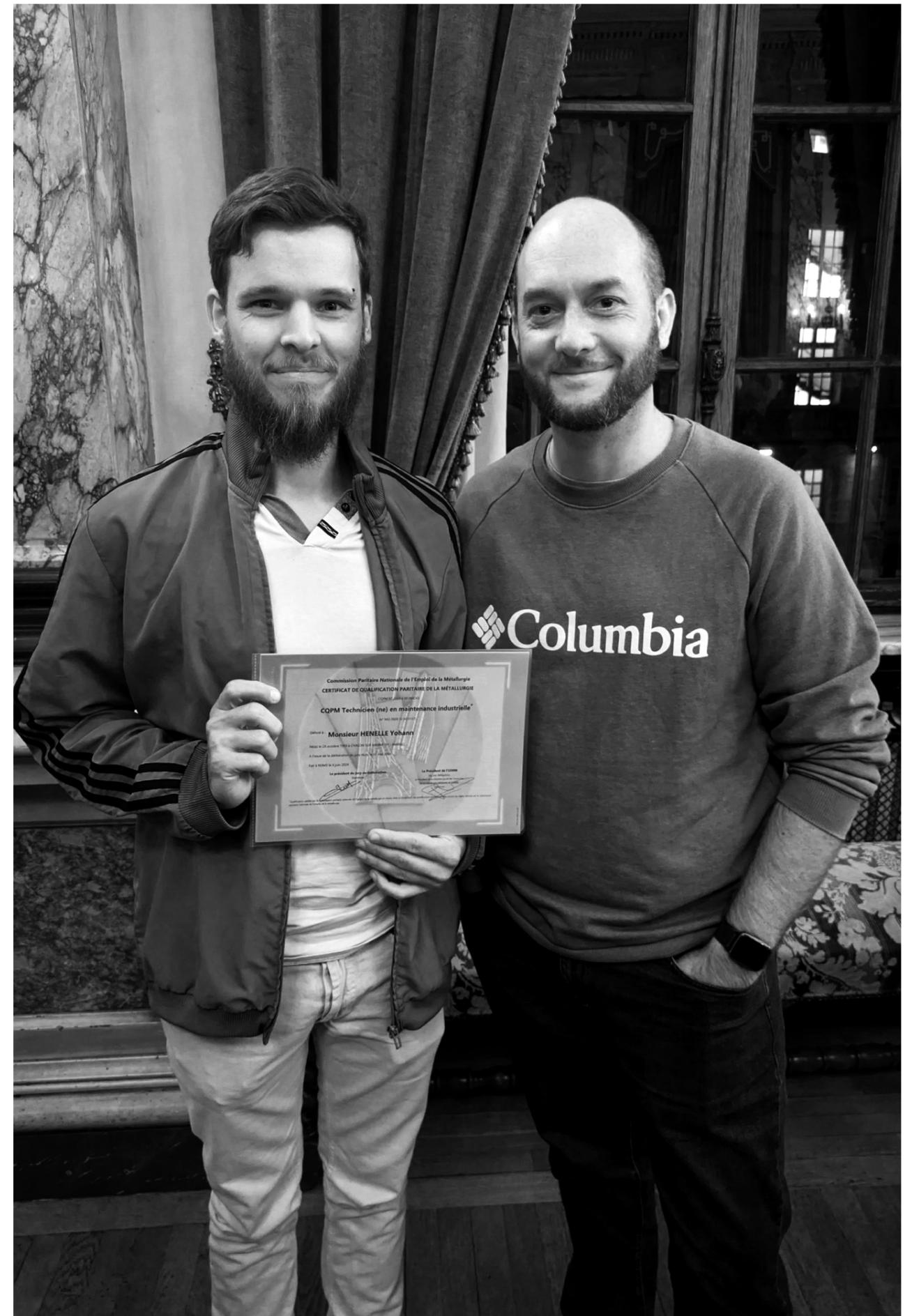
Nous investissons également dans la formation continue. Des programmes annuels de formation et de sensibilisation (QHSE, sécurité, bonnes pratiques) soutiennent la montée en compétences de nos équipes et contribuent à maintenir un haut niveau de qualité et de sécurité au sein de nos sites.

La fidélité de nos équipes est une fierté partagée. Tout au long de l'année, nous célébrons les réussites et les moments clés qui renforcent la cohésion : pots de départ, fêtes de fin d'année, journées de cohésion ou remises de médailles du travail.

Sur notre site d'**Illkirch**, l'adhésion au Club Employés permet à nos collaborateurs de bénéficier d'avantages et de tarifs préférentiels, renforçant ainsi la convivialité et la qualité de vie au travail.

Partout où nous sommes implantés, nous agissons en acteur responsable et impliqué. Nos engagements économiques, sociaux et environnementaux participent à la cohésion locale, à la qualité de vie de nos salariés et à la vitalité des territoires.

De la labellisation d'Illkirch à notre participation aux événements culturels et sportifs, en passant par nos initiatives solidaires et nos efforts d'amélioration continue, nous inscrivons nos actions dans une logique simple mais durable : créer de la valeur tout en contribuant positivement à la société.





06.

**ÉTHIQUE,
TRANSPARENCE
& CONFORMITÉ**

ÉTHIQUE, & RELATIONS RESPONSABLES

Règlement fournisseurs

Nous accordons une attention particulière à la qualité et à la solidité de nos relations avec nos partenaires.

En 2024, le Groupe Brodart Packaging a affiché un délai moyen de paiement de 43 jours, gage de sérieux et de confiance mutuelle.

Ce délai, volontairement court, contribue à des relations commerciales équilibrées et durables, renforçant la stabilité de notre écosystème industriel et local.

Code de conduite

Notre code de conduite définit les principes éthiques et les comportements attendus de chacun, qu'il s'agisse de nos collaborateurs ou de nos partenaires externes.

Face à l'évolution des réglementations et à des attentes sociétales de plus en plus fortes, nous avons choisi de formaliser et de renforcer nos pratiques éthiques.

Le code de conduite est aujourd'hui un outil de référence partagé qui guide les décisions et les actions de tous, garantissant la cohérence de notre conduite et le respect de nos engagements à chaque niveau de l'organisation.

Charte RSE

Notre Charte RSE, déployée sur l'ensemble des sites du Groupe, traduit nos engagements en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Elle structure nos actions autour de principes de confiance, de transparence et de durabilité et incarne la volonté d'exercer nos métiers avec exigence et respect.

Diffusée auprès de tous nos collaborateurs, cette charte rappelle les fondements de notre culture d'entreprise et souligne la contribution de chacun à la réussite de notre démarche collective.

Chaque salarié est invité à s'y référer et à la respecter dans son quotidien professionnel.

Charte informatique

La Charte Informatique, finalisée en 2025, établira un cadre clair pour la cybersécurité et la protection des données au sein du Groupe.

Elle vise à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux bonnes pratiques numériques et à garantir une gestion responsable des systèmes d'information.

Chaque salarié sera formé à ces nouvelles règles de sécurité, qui couvrent notamment la protection des données clients, la confidentialité, la gestion des mots de passe et la prévention des cybermenaces.

Cette démarche s'inscrit dans notre volonté de préserver la fiabilité et la sécurité de nos opérations, tout en renforçant la confiance de nos partenaires.

Politique d'achats responsables

Notre politique d'achats responsables s'inscrit au cœur de la stratégie RSE du Groupe Brodart Packaging. Elle vise à garantir que chaque décision d'achat contribue positivement à la performance économique, sociale et environnementale de l'entreprise.

Nous privilégions des relations durables et équilibrées avec nos partenaires, fondées sur la confiance, la transparence et la loyauté.

Nos fournisseurs sont sélectionnés non seulement pour leur compétitivité, mais aussi pour leur engagement à respecter les droits humains, les conditions de travail décentes, la sécurité, la réduction des impacts environnementaux et la lutte contre toute forme de discrimination ou de corruption.

Chaque partenaire s'engage à appliquer les principes

de notre politique d'achats responsables et à favoriser, dans ses propres pratiques, une amélioration continue en matière de durabilité. Des procédures d'évaluation et d'audit régulières garantissent la traçabilité, la conformité et la transparence de notre chaîne d'approvisionnement. Ainsi, nous construisons ensemble une chaîne de valeur plus résiliente, éthique et respectueuse de l'environnement, au service d'une croissance partagée et responsable.

UNE GOUVERNANCE FONDÉE SUR LA CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE.

À travers ces différents cadres, nous consolidons notre gouvernance et affirmons notre volonté d'agir avec éthique, rigueur et responsabilité.

Ces démarches visent à renforcer la sécurité, la transparence et la cohérence de nos pratiques, au bénéfice de toutes nos parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs et partenaires.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

En tant qu'acteur industriel responsable, nous veillons à exercer nos activités dans le respect des lois, de l'éthique et de nos valeurs fondatrices.

La qualité de nos produits et la rigueur de notre gestion reposent sur une conduite exemplaire, guidée par l'intégrité, la transparence et la responsabilité.

Ces principes constituent les fondements de la confiance que nous entretenons avec nos clients, nos fournisseurs et l'ensemble de nos partenaires.

Lutte contre la corruption

La prévention de toute forme de corruption, de fraude ou d'abus de pouvoir fait partie intégrante de notre gouvernance.

Nous avons mis en place des règles internes strictes afin d'identifier, de prévenir et de traiter les risques associés.

Nous ne tolérons aucune pratique contraire à l'éthique, notamment :

- les conflits d'intérêts,
- les commissions illicites ou tout avantage indu,
- les cadeaux ou invitations susceptibles de compromettre l'indépendance des décisions,
- les abus de pouvoir ou situations de favoritisme,
- et plus largement, toute forme de corruption active ou passive.

Chaque manager est garant d'une gestion rigoureuse et transparente, limitant les opportunités de fraude et identifiant les risques potentiels liés à nos activités. Nous encourageons l'ensemble des collaborateurs et partenaires à signaler tout comportement suspect ou non conforme. Un dispositif d'alerte confidentiel permet de garantir la protection des lanceurs d'alerte et d'assurer un traitement impartial de chaque signalement, conformément à la réglementation en vigueur.

Pratiques concurrentielles loyales

Nous défendons une concurrence libre, loyale et équitable, fondement d'un marché sain et d'une innovation durable.

Nos performances reposent exclusivement sur la qualité de nos produits, la fiabilité de nos services et la compétence de nos équipes.

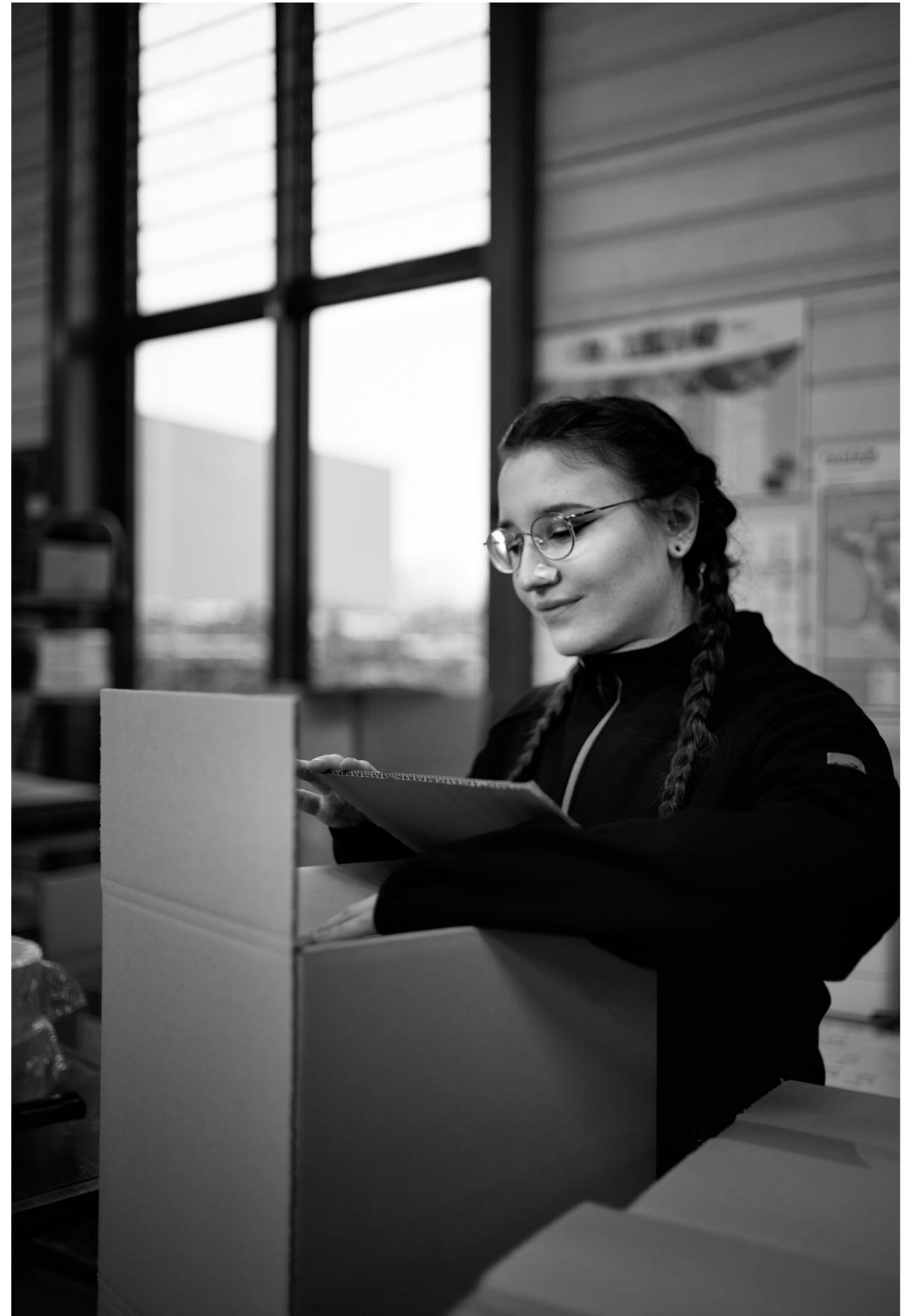
Nous nous engageons à :

- respecter strictement le droit de la concurrence,
- éviter toute pratique anticoncurrentielle, telle que la collusion, la fixation de prix ou le partage de marchés,
- prévenir tout abus de position dominante,
- garantir des relations commerciales transparentes et équilibrées avec nos partenaires.

Nos pratiques marketing et commerciales reposent sur la loyauté et la véracité des informations transmises aux clients et consommateurs.

Nous formons et sensibilisons nos collaborateurs à ces enjeux, afin que chacun adopte un comportement professionnel intègre et conforme à la législation.

En cas de manquement à ces principes, le Groupe se réserve le droit d'engager les mesures correctives nécessaires pour préserver l'équité du marché et l'éthique de ses activités.



CONFORMITÉ DES PRODUITS & SERVICES

Hygiène



La Halle



Tilwel



Breger centre
Brodart
Richard-Laleu

Santé



Tilwel

RSE



Groupe

Qualité



La Halle
Tilwel



Brodart



Breger Centre



Galard

Environnement



Breger Sud
Brodart
Illkirch
La Halle
Tilwel
Polykote
Breger Centre
Richard-Laleu



Galard
Tilwel
Illkirch
La Halle
Criaud



Galard



Polykote

Région



Criaud



Illkirch



TRANSPARENCE & COMMUNICATION RSE

COMMUNIQUER AVEC AUTHENTICITÉ ET ENGAGEMENT.

L'authenticité fait partie intégrante de notre ADN.

Depuis plus d'un siècle, elle guide nos choix, nos relations et notre manière d'entreprendre. Cette sincérité, ancrée dans l'histoire familiale du Groupe, se diffuse aujourd'hui à l'ensemble de nos sites et s'exprime pleinement à travers notre démarche RSE.

En partageant avec transparence nos résultats, nos progrès et nos défis, nous affirmons notre volonté d'agir avec **intégrité et responsabilité**.

Nous voulons inspirer, au-delà de nos murs, une dynamique collective et durable, portée par la confiance et le respect.

L'intégration de nouveaux sites, comme **Richard-Laleu et Polykote**, illustre la capacité du Groupe à fédérer autour de valeurs communes tout en respectant les singularités locales.

Cette culture partagée renforce notre cohésion et notre ambition : **faire de la responsabilité et de la sincérité des leviers de**

performance et de progrès collectif.

En continuant à communiquer avec **transparence, constance et authenticité**, nous faisons vivre les valeurs qui nous rassemblent, celles d'un groupe industriel engagé, humain et tourné vers l'avenir.





REMERCIEMENTS

Ce rapport RSE 2024 a été réalisé grâce à la contribution des équipes du Groupe.

Nous remercions particulièrement :

- **les directions et équipes de nos sites de production**, pour leur engagement,
- **les personnes interviewées**, pour leurs témoignages et leur regard sur nos actions,
- **le Responsable RSE**, pour le suivi des indicateurs,
- **la Direction Générale**, pour son soutien et sa vision,
- **la Direction Communication**, pour la rédaction, la structuration et le cadrage éditorial,
- **notre graphiste**, pour la conception graphique et la mise en page du rapport.

BRODART PACKAGING SAS

42 rue de la Paix
10000 TROYES

SIREN : 509355145

Directeur de la publication : Sébastien BRODART
Responsable RSE : Nicolas MINOIS
Directrice de la communication : Julie PIZARRO

Exercice 2024, publié en novembre 2025

www.brodart-packaging.fr

