

# Programme RSE

## Rapport annuel



# Snetor



# 2025

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

P.3

## NOTRE ENGAGEMENT RSE EN 2025

P.4

Renforcement de notre communication sur les engagements RSE

P.5

Une mobilisation accrue

P.6

## RESPONSABILITÉ SOCIALE

P.7

Promotion de la diversité et de l'inclusion

P.8

Développement de l'employabilité, de la formation et des talents

P.9

Garantie de la santé et de la sécurité au travail

P.13

Amélioration de la qualité de vie au travail

P.16

## RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

P.17

Poursuite et renforcement de notre programme Compliance

P.18

Développement de partenariats durables et équilibrés

P.19

## RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

P.22

Snetor Green

P.23

Lutte contre la dispersion des granulés plastiques dans l'environnement

P.25

## NOS INDICATEURS

P.29





# Introduction



Pour la troisième année consécutive, le comité RSE du Groupe Snetor publie son rapport annuel, reflet de la progression constante de ses engagements et de la mobilisation durable de ses collaborateurs. L'édition 2025 illustre la volonté du groupe d'allier performance économique, impact positif et transparence, tout en mettant en avant les réalisations majeures et les axes stratégiques RSE à long terme.

Les filiales du groupe Snetor France, Ozyance et Coansa Snetor ont réalisé des progrès significatifs dans leurs évaluations externes, confirmant la solidité et la cohérence des actions menées.

En matière de responsabilité sociétale, nos filiales affichent des résultats en nette progression sur l'ensemble des piliers évalués par Ecovadis :



**Snetor France - Médaille Platinum Ecovadis** – 86/100 (Top 1%)

Environnement : 72 | Social & Droits Humains : 98 | Éthique : 94 | Achats Responsables : 80



**Ozyance - Médaille d'Or Ecovadis** – 78/100 (Top 5%) Environnement : 75 | Social & Droits Humains : 91 | Éthique : 79 | Achats Responsables : 71



**Coansa Snetor - Médaille d'Argent Ecovadis** – 71/100 (Top 15%) Environnement : 68 | Social & Droits Humains : 75 | Éthique : 87 | Achats Responsables : 63



La **certification ISCC Plus** de **Snetor France** a été renouvelée, confirmant à nouveau la conformité du groupe aux exigences de traçabilité et de durabilité des chaînes d'approvisionnement.



**Eixo Snetor Brasil** a obtenu la certification «**Great Place to Work**» pour la quatrième année consécutive, témoignant d'un environnement de travail sain, renforçant la cohésion d'équipe et l'engagement des collaborateurs.

# Notre engagement RSE en 2025



# Renforcement de notre communication sur les engagements RSE

En 2025, Snetor a réalisé un film dédié à ses engagements RSE, illustrant son ambition de faire vivre sa responsabilité d'entreprise au-delà des mots. Ce film incarne la volonté du Groupe de mettre en lumière ses valeurs, ses actions et ses équipes, unies autour d'une même vision : conjuguer performance économique, progrès humain et respect de l'environnement.

À travers ce projet, Snetor réaffirme sa vision,

*«Le plastique encourage la création d'innovations pour un quotidien meilleur, plus sain et plus sûr»*

fondée sur une conviction forte et qui nous engage sur trois piliers fondamentaux :

## Une responsabilité sociale,

qui place nos collaborateurs au centre de notre réussite collective.

## Une responsabilité économique,

guidée par l'éthique, la transparence et la rigueur, afin de bâtir des relations de confiance durables avec nos partenaires.

## Une responsabilité environnementale,

visant à limiter notre empreinte carbone et accompagner la transition vers des pratiques circulaires et responsables.



Le film Nos engagements RSE traduit cette vision en images : celle d'une entreprise engagée, mobilisée et consciente de son rôle dans la transformation positive de son secteur.



# Une mobilisation accrue

## Matrice de risques

Bien que le paquet de simplification Omnibus I, adopté en première lecture par le Parlement européen le 13 novembre 2025, prévoie un relèvement des seuils d'application de la Directive (UE) 2022/2464 dite CSRD, et, de ce fait, exonère le groupe Snetor de reporting réglementaire, nous avons poursuivi en 2025 nos travaux structurants en matière de responsabilité sociétale.

La matrice de double matérialité a été finalisée et une matrice de risques groupe déployée, couvrant l'ensemble des enjeux :

Social & Droits Humains

Environnement

Conformité & Gouvernance

Business & Logistique

Cybersécurité

Cet outil constitue désormais une feuille de route opérationnelle pour orienter nos actions de prévention, réduire la probabilité de matérialisation des risques et encadrer, lorsque cela s'avère nécessaire, la gestion de crise afin d'en limiter les impacts.



## Des actions collectives fédératrices, à l'instar de Imagine for Margo

Pour la 4ème année consécutive, Snetor a pris le départ de la course solidaire "Enfants Sans Cancer", organisée par *Imagine for Margo*, en septembre 2025. Dans un élan collectif, notre équipe a franchi la ligne d'arrivée avec une 27ème place sur 277.

Une équipe unie et fière d'avoir soutenu le financement de programmes de recherche visant à accélérer les avancées contre le cancer pédiatrique. Grâce à la mobilisation de milliers de participants et donateurs, cette 14ème édition a permis de réunir 2 947 623€ intégralement dédiés à des programmes de recherche contre les cancers pédiatriques.

# La responsabilité sociale



Le groupe Snetor confirme cette année encore sa ligne directrice et son engagement à placer l'humain au cœur de ses priorités.

Tout en poursuivant ses actions à l'échelle du Groupe en matière d'inclusion, d'employabilité et de qualité de vie au travail, Snetor a concentré en 2025 son attention sur la dynamique collective et sur des initiatives de proximité afin de générer un impact concret et durable auprès des collaborateurs.

De même, renforcer la dynamique collective et la coopération entre les services fait l'objet de toute notre attention, afin d'allier efficacité et sérénité dans le travail au quotidien.



## Promotion de la diversité et de l'inclusion

Riche de 40 nationalités, Snetor est un groupe fondamentalement multiculturel. Fort de cette réalité et en tant que groupe international, nous plaçons la diversité et l'inclusion au cœur de nos engagements sociaux.

En 2025, grâce à notre politique de recrutement inclusif et ouverte à tous les profils, **29% des nouveaux collaborateurs accueillis ont moins de 25 ans et/ou plus de 55 ans.**

De plus, convaincus que notre société de demain se construit avec les jeunes d'aujourd'hui, le Groupe Snetor maintient son attention en faveur de l'égalité des chances pour les jeunes et la transmission des savoirs professionnels.

En 2025, 22 stagiaires et 22 alternants ont rejoint nos équipes, en France et à l'étranger, dans des métiers aussi variés que la logistique, la finance, l'IT et les fonctions commerciales. À l'issue de leur alternance, certains ont poursuivi leur parcours professionnel chez Snetor en CDI, illustrant ainsi notre engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes talents.

Pour aller encore plus loin, des propositions de partenariat avec des écoles proches de notre activité comme de nos métiers sont actuellement en construction. A suivre en 2026 !



## Favoriser l'inclusion et attirer les meilleurs talents

En 2025, nous renouvelons notre adhésion à la **Charte de la diversité**, réaffirmant ainsi notre engagement à former nos managers impliqués dans le recrutement et la formation, à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre toutes les formes de discrimination. Cet engagement se vit au quotidien à travers des actions de sensibilisation menées tout au long de l'année.

En France, dans le cadre de la semaine de la QVCT en juin 2025, deux journées ont été consacrées à la thématique des stéréotypes et des biais inconscients. Cette initiative a permis à l'ensemble des collaborateurs de mieux comprendre l'impact et l'influence de leurs perceptions dans leurs relations et situations professionnelles.

De même, nous maintenons des partenariats avec des associations spécialisées pour intégrer durablement des pratiques inclusives.



En septembre 2025, notre filiale Snetor South Africa a obtenu le **certificat de conformité Employment Equity**, délivré par le ministère de l'Emploi et du Travail en Afrique du Sud. Ce certificat atteste de la conformité de l'entité avec les exigences du Employment Equity Act n°55 de 1998, visant à garantir un environnement de travail équitable, inclusif et non discriminatoire. Cette reconnaissance officielle valorise les efforts constants de nos équipes locales pour instaurer un environnement professionnel équitable et inclusif. Celle-ci s'inscrit pleinement dans notre culture d'entreprise, fondée sur le respect, la transparence et l'équité.

En Amérique du Sud, en Colombie comme au Pérou, des sessions de sensibilisation sont organisées mensuellement, sur des thèmes variés tels que l'équilibre de vie, la gestion du stress, le harcèlement, la déconnexion.

## Développement de l'employabilité, de la formation et des talents

Face aux évolutions du marché et aux exigences de notre secteur d'activité, notre responsabilité est d'assurer le développement de nos salariés, de renforcer leurs compétences et de favoriser, dans une logique de coresponsabilité, leur employabilité. Le groupe Snetor, conscient de la spécificité de ses métiers, renforce son engagement sur le long terme et valorise le savoir-faire de ses collaborateurs.

Ainsi la Direction des Ressources Humaines a initié une réorganisation et créé un poste de Développement RH pour le Groupe. Ce poste vise à accompagner les mutations de l'entreprise et leurs impacts, notamment à travers l'identification et le suivi des talents et des métiers, l'adaptation des pratiques de "people management" et la montée en puissance du management de proximité.



**Le développement des compétences constitue un levier majeur pour accompagner et soutenir la conduite du changement.**



Dans une logique de développement continu des compétences, nous avons renforcé le budget formation. En 2025, près de 4 000 heures de formation ont été dispensées. Ces formations ont été réalisées soit en interne (en e-learning ou en présentiel), soit via des organismes externes. Les actions menées s'articulent autour d'axes clés tels que la communication et le parcours de management. Par ailleurs, une formation de sensibilisation à la sécurité numérique a été déployée en interne avec un taux de validation supérieur à 90 % des effectifs.

## Rôle de la Snetor Academy

En 2025, la Snetor Academy a poursuivi sa mission de développement des compétences et d'accompagnement des collaborateurs à travers des programmes de formation ciblées, favorisant la professionnalisation continue des équipes et la diffusion d'une culture d'apprentissage durable au sein du Groupe.

L'année a été marquée par la stabilisation de l'ERP SAP S/4HANA, projet clé de la transformation digitale du Groupe. Des sessions de formations dédiées ont été organisées pour les nouveaux arrivants, tandis que des rappels spécifiques ont permis de consolider les acquis des équipes déjà formées.



En parallèle, la Snetor Academy a animé des formations métiers adaptées aux spécificités des activités du Groupe.

La proximité avec les filiales demeure un pilier central de son action. Les missions menées cette année au sein d'Eixo Snetor Brasil et de Snetor East Africa ont permis d'être au plus près des équipes locales, d'identifier leurs besoins et d'apporter des solutions concrètes. Ces échanges sur le terrain favorisent la transmission des savoirs, le partage d'expériences et le renforcement du collectif.

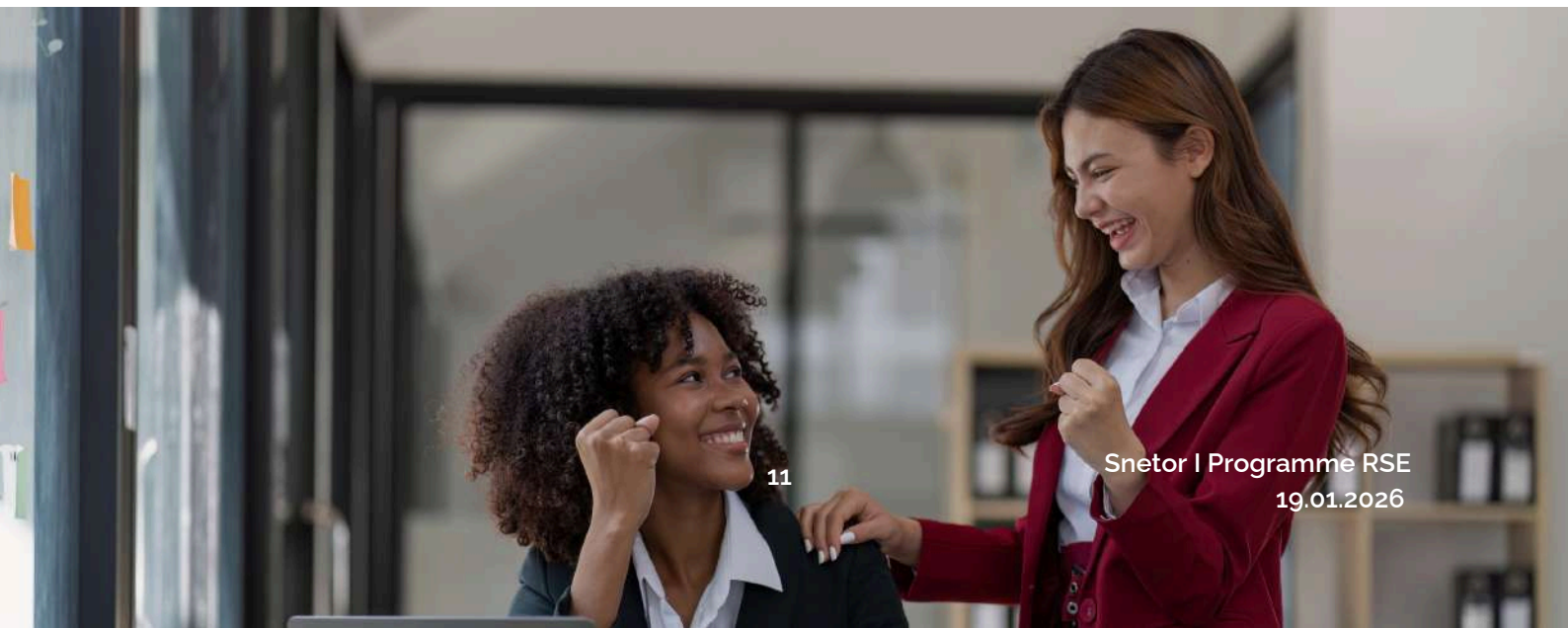
La formalisation du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, à travers le programme "Snetor Onboarding" lancé en 2024, a permis à nos nouvelles recrues de l'année de bénéficier d'un accueil plus structuré et d'un accompagnement de proximité lors de leurs prises de poste.

## Dynamique collective

Dans la continuité des projets stratégiques RH initiés en 2024, l'année 2025 marque une nouvelle étape dans le développement du travail en équipes transverses. Un accent particulier est mis sur le renforcement des dynamiques interculturelles et collaboratives.

Convaincu que la performance durable repose sur un collectif engagé, solidaire et porteur d'une culture commune, le Groupe continue de promouvoir une communauté de pratiques partagées, gage d'agilité, de collaboration et de réussite collective.

Diverses initiatives ont été développées cette année afin de renforcer l'engagement des collaborateurs, attirer et fidéliser nos talents, encourager à l'adaptabilité.





## Les rendez-vous du management

Pilotés par la Direction des Ressources Humaines, les Rendez-vous du Management ont pour objectif d'animer notre communauté de managers autour de temps d'échanges, centrés sur le partage d'expériences et la montée en compétences managériales.

Ces moments privilégiés ont pour vocation de partager des informations essentielles de la vie du Groupe, d'échanger des bonnes pratiques, savoirs et savoirs faire, et de proposer des solutions pour progresser ensemble. Ils contribuent ainsi au renforcement des compétences managériales autour de thèmes essentiels à la réussite collective.

Le même principe se développe déjà dans notre zone "Amériques", et c'est ainsi que nos Country managers ont partagé sur plusieurs mois, tant en présentiel qu'à distance, un "leadership program".

Ce programme de 12 semaines, à destination des Managers d'Amérique Latine et des USA, avait pour objectif de renforcer les compétences en leadership afin d'améliorer la communication, la gestion des équipes et la qualité de la prise de décision.

Le principe de ces formations managériales et transverses est amené aussi à se déployer dans le futur pour l'Europe et l'Afrique.

## #Compétences #GestionDesEquipes

### "One team" : une démarche collective pour renforcer la coopération et la confiance entre les équipes



Conscients de cet enjeu, les membres du Comité de Direction et la Direction des Ressources Humaines ont initié une démarche collective intitulée "One Team". Ce programme s'inscrit dans une dynamique de transformation visant à favoriser une meilleure compréhension entre les métiers et à fluidifier la collaboration et les interactions au service de la performance collective de Snetor.

### *Une démarche fédératrice et participative*

La démarche One Team a pour ambition de :

- Renforcer la confiance mutuelle et la cohésion entre les équipes,
- Favoriser une compréhension réciproque des enjeux, contraintes et spécificités propres à chaque métier,
- Identifier les leviers d'amélioration pour simplifier et optimiser les échanges interservices,
- Coconstruire des solutions concrètes et durables au service de la performance collective.

### *Une dynamique collective sur six mois*

Déployée sur une période de six mois, la démarche One Team a mobilisé une cinquantaine de collaborateurs.

Ces participants, représentatifs de la diversité de nos métiers et de la richesse de nos points de vue, contribuent activement à faire émerger des axes d'amélioration, qui seront discutés et déployés à l'issue du processus.

### *Ensemble, vers une dynamique renforcée*

Au-delà du projet, One Team incarne la conviction partagée que la réussite de Snetor repose sur la force du collectif. En renforçant les liens entre les équipes, en valorisant la richesse de nos métiers et en cultivant un climat de travail fondé sur la confiance et la coopération, nous affirmons notre volonté de progresser ensemble, durablement et avec efficience.

## Garantie de la santé et de la sécurité au travail

Le Groupe Snetor accorde une attention constante à la santé, à la sécurité et au bien-être global de ses collaborateurs. Conscient que la performance durable repose sur un équilibre entre efficacité et qualité de vie au travail, le Groupe déploie des initiatives préventives, intégrant formations, sensibilisations et actions concrètes sur le terrain.



## *Promouvoir la santé physique et mentale*

En 2025, plusieurs initiatives ont été menées pour renforcer la prévention et la santé au travail.

En Colombie, une **semaine de la santé** a été organisée en septembre, autour d'une approche globale du bien-être des collaborateurs: vaccination contre la grippe, dépistages de santé, massages thérapeutiques visant à prévenir les troubles musculosquelettiques, séances de pleine conscience et examens médicaux périodiques. Un protocole pour la gestion des signalements de harcèlement au travail a également été mis en place, renforçant ainsi un climat professionnel respectueux et sécurisé.

Dans la même dynamique, le Groupe en France a organisé, du 16 au 20 juin 2025, la semaine nationale de la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**.

Animée conjointement par la Direction des Ressources Humaines et le CSE, cette semaine a été rythmée par des actions de sensibilisation, de formation et de convivialité, déclinées autour des 6 piliers de la QVCT : l'organisation du travail, la qualité du management, la santé au travail, les compétences, l'inclusion et le dialogue social.



Les collaborateurs ont ainsi pu participer à des ateliers de relaxation oculaire, gestion de stress, «massages Do-in» ainsi qu'à des temps d'échange dédiés à la diversité et aux biais inconscients. La semaine s'est conclue sur une note conviviale avec un after-work.

Dans le prolongement, un atelier dédié à la santé mentale, animé par une psychologue du travail, a été organisé au siège, à l'occasion de la campagne nationale d'information sur la santé mentale.



Les rendez-vous du management participent à la santé au travail et à l'engagement des équipes. En 2025, les managers ont suivi des formats courts animés par des experts, notamment sur « L'Engagement, la QVT et le Management ».

Les modules « La courbe du changement et ses étapes », « Dynamiser son management : les trois questions du scrum meeting » et « Engager ses équipes sans micro-manager » ont permis de mieux comprendre les réactions au changement, d'adapter la posture managériale et de renforcer des pratiques de communication, de confiance et d'autonomie, contribuant ainsi à un climat de travail plus équilibré et durable.

### *Renforcer la culture sécurité*

La sécurité des collaborateurs reste une priorité absolue. En 2025, Snetor a conduit un audit Santé, Sécurité au Travail (SST) dans l'ensemble de ses filiales afin de garantir la conformité aux normes et obligations légales en vigueur dans chaque pays.

Snetor a également déployé, dans plusieurs entités, des mesures allant au-delà des exigences réglementaires : organisation régulière d'exercices d'évacuation incendie, installation d'extincteurs supplémentaires et renforcement des dispositifs de premiers secours avec des trousse à pharmacie adaptées.

## **#Sécurité #Prévention**

En complément, le Groupe a élaboré un protocole de gestion de crise en cas d'incendie, définissant les réflexes, rôles et responsabilités à adopter pour une réaction rapide et coordonnée. Un suivi rigoureux des obligations légales en matière de santé et sécurité est assuré de façon continue.

Au Pérou, des collaborateurs ont suivi une formation sur les premiers secours, la prévention incendie et les procédures d'évacuation d'urgence, tandis qu'en France, des sessions de formation SST ont été organisées pour de nouveaux collaborateurs sur les sites de Bellignat et Oyonnax.



# Amélioration de la qualité de vie au travail

## *Moments de convivialité*

Cette année encore, Snetor valorise la convivialité et le lien social au sein de ses équipes.



## *Impact et résultats*



Dans la continuité de ces dernières années, le taux d'accident du travail au sein du Groupe demeure inférieur à 1%, confirmant la solidité de notre politique de prévention et de sécurité. Ce résultat traduit l'efficacité des mesures mises en place pour garantir un environnement de travail sûr et conforme aux meilleures pratiques du secteur.



# La responsabilité économique





# Poursuite de notre programme de compliance

## Engagement en faveur de la transparence et de l'éthique des affaires

Chez Snetor, la transparence et l'éthique des affaires guident nos décisions. Chaque année, nous réaffirmons notre engagement en faveur de l'intégrité, de la conformité réglementaire et de la responsabilité dans nos opérations.

En 2025, notre filiale Snetor Colombia a finalisé la mise en œuvre de deux dispositifs majeurs :

### SAGRILAFT

*(Système d'autocontrôle et de gestion intégrale des risques liés au blanchiment d'argent, au financement du terrorisme et au financement de la prolifération des armes de destruction massive)*

### PTEE

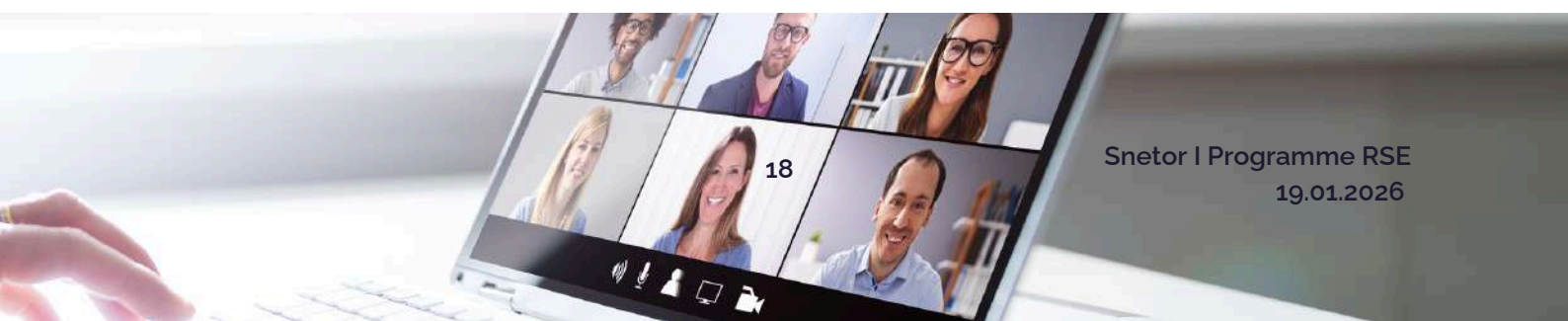
*(Programme de transparence et d'éthique d'entreprise)*

Ces deux systèmes visent respectivement à prévenir les risques de blanchiment de capitaux, de financement du terrorisme et de corruption, et à garantir une culture d'intégrité et de transparence dans toutes les opérations du Groupe. Leur déploiement a été accompagné d'un audit externe indépendant qui a confirmé la conformité du dispositif aux standards locaux et internationaux. Seules quelques adaptations mineures ont été nécessaires pour renforcer l'adéquation avec la législation colombienne.

Parallèlement, le programme de formation à la compliance s'est étendu à l'ensemble des entités et joint-ventures :

- 12 sessions de niveau 2 ont déjà été organisées en Europe, en Afrique et en Amérique du Sud;
- des compliance officers locaux ont été désignés pour accompagner les équipes sur le terrain;
- un guide pratique dédié aux équipes commerciales a également été diffusé afin de renforcer la traçabilité des paiements et la détection des anomalies financières.

Ces initiatives consolident notre gouvernance d'entreprise, renforcent la relation de confiance avec nos partenaires et soutiennent une gestion responsable et durable à l'échelle internationale.



# Développement de partenariats durables et équilibrés

En complément de nos engagements en matière d'éthique et de conformité, Snetor veille à promouvoir des relations fournisseurs fondées sur la confiance, la transparence et le respect mutuel.

## Renouvellement des audits RSE des entrepôts en France

En 2025, Snetor a mené des audits RSE dans l'ensemble de ses entrepôts situés en France. Ces évaluations ont porté sur plusieurs volets clés : la mise en œuvre des politiques RSE, la gestion de la diversité et de l'inclusion, la réduction de l'empreinte carbone, la sécurité des équipes et la valorisation des déchets.

Les résultats témoignent de pratiques concrètes et durables :

100% des entrepôts disposent de puits de lumière naturelle

100% recyclent leurs palettes inutilisables

80% utilisent des palettes recyclées pour le reconditionnement

80% ont mis en place un programme de recyclage des sacs

80% disposent d'un programme structuré de gestion des déchets



## Réalisation d'un baromètre de satisfaction auprès des principaux fournisseurs

Depuis 2 ans, Snetor mesure la qualité de sa relation avec ses principaux fournisseurs de matières premières à travers un baromètre de satisfaction. Avec un taux de participation de 23% cette année, les résultats confirment la solidité et la qualité de ces relations, fondées sur la confiance, le professionnalisme et une collaboration inscrite dans la durée.



Les fournisseurs interrogés ont notamment souligné :

- La capacité du service achats de Snetor à **s'adapter** à leurs procédures.
- Le **soutien** apporté par Snetor **au développement et à la promotion des nouveaux produits**.
- La **disponibilité et la réactivité** du service procurement de Snetor.

---

## Evaluation de nos partenaires de la chaîne de valeur

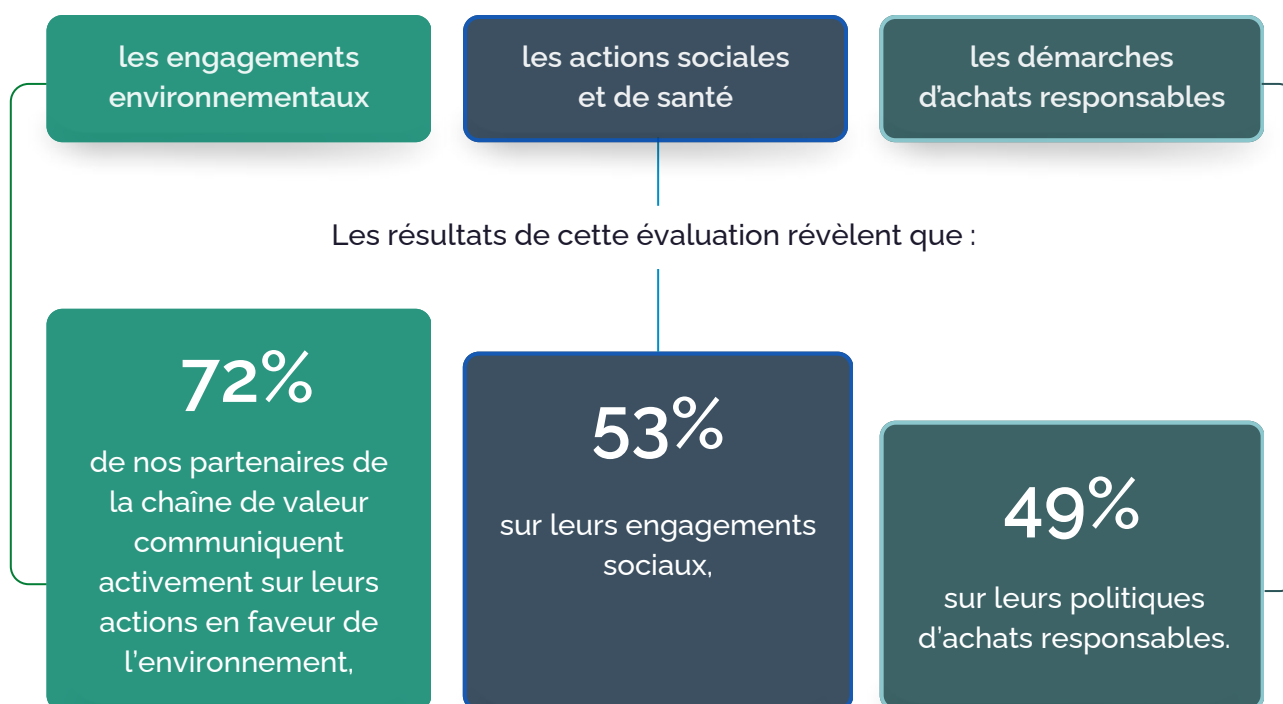
Pour nos filiales européennes, nous avons mené en 2025 une évaluation de l'ensemble de nos partenaires : producteurs, transporteurs et entrepôts.

**Cette initiative s'inscrit dans la continuité de nos engagements en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et vise à encourager une chaîne de valeur plus durable et éthique.**

Chaque partenaire de la chaîne de valeur a été analysé et s'est vu attribué un niveau RSE, déterminé à partir des informations rendues publiques. Cette évaluation s'est appuyée sur les actions concrètes mises en avant par les partenaires de la chaîne de valeur, notamment la mise en œuvre de politiques internes, l'obtention de certifications, la publication de chartes ou encore d'autres engagements structurants en matière de développement durable.



Trois thématiques ont été spécifiquement examinées :



Au-delà des filiales européennes, nos principaux partenaires stratégiques ont également fait l'objet d'une évaluation selon les mêmes critères.

# La responsabilité environnementale





Une politique environnementale a été formalisée afin d'affirmer notre engagement en faveur de la protection de l'environnement et du respect des réglementations en vigueur. Cette politique traduit notre volonté de réduire durablement notre impact, de promouvoir l'économie circulaire et de proposer à nos clients et partenaires des solutions responsables. Elle s'articule autour de six axes prioritaires :

- la réduction des émissions de gaz à effet de serre
- la mise en œuvre d'une logistique durable
- la gestion raisonnée des ressources naturelles
- la préservation de la biodiversité
- la promotion des achats responsables
- le développement de l'économie circulaire

## Snetor Green

Pour la deuxième année consécutive, Snetor a pris part au Plastics Recycling Show Europe (PRSE) à Amsterdam, en avril 2025, confirmant son engagement aux côtés des acteurs majeurs du recyclage des plastiques en Europe.

Cette participation a permis de valoriser notre gamme Snetor Green, qui regroupe l'ensemble de nos matières plastiques recyclés, biodégradables, biosourcés et mass balance, issues des solutions innovantes de nos partenaires fournisseurs.



Snetor réaffirme ainsi sa volonté d'accélérer la transition vers une filière plastique circulaire, en proposant des alternatives durables et responsables.



## Consolidation du partenariat avec Skytech

**SnetorGreen**



Afin de renforcer cette dynamique, Snetor Green a poursuivi cette année le déploiement de sa collaboration avec son partenaire Skytech, acteur français de la Greentech, initiée en 2024. Cette coopération s'est traduite par l'intégration du nouveau portefeuille de produits Skytech et l'adaptation de notre offre aux dernières évolutions réglementaires européennes (PPWR, ELV-R, ESPR, arrêté IMPR).

Cette collaboration permet de proposer à nos clients une gamme de résines recyclées à haute valeur ajoutée, telles que les SKYLONITRILE® (rABS esthétique) et SKYSTYRENE® (rPS esthétique), véritables alternatives aux matières vierges, répondant aux exigences techniques les plus élevées des secteurs de l'électronique, de l'automobile et de la construction.

## Partenaire engagé au service de l'économie circulaire

Snetor accompagne ses clients dans leurs réflexions vers des choix plus durables. Dans cette optique, les fiches produits disponibles sur le site internet ont été actualisées afin de mettre en avant les attributs environnementaux des matières proposées, notamment leur recyclabilité, leur taux de matière recyclée et leur potentiel de circularité.

Cette évolution permet à nos clients d'intégrer plus facilement les critères environnementaux dans leurs décisions d'achat et de contribuer, à leur échelle, à une consommation plus responsable. Cette initiative vise à valoriser les innovations responsables de nos partenaires fournisseurs.

**À chaque besoin, sa matière**

Nous proposons une large gamme de matières plastiques et bénéficions d'un réseau de distribution mondial couvrant quatre continents. En collaborant avec de nombreux producteurs à travers le monde, nous nous engageons à fournir des produits de qualité supérieure, témoignant notre engagement envers le succès de nos clients.

POLYMERES TECHNIQUES (EP)

POLYETHYLENE (PE)

PET

STYRÉNIQUES

PVC

MÉLANGES-MAÎTRES

POLYPROPYLENE (PP)

PET

STYRÉNIQUES

POLYPROPYLENE (PP)

24

Snetor | Programme RSE  
19.01.2026

## Lutte contre la dispersion des granulés plastiques dans l'environnement

Au-delà de ces actions, Snetor lutte contre la dispersion des granulés plastiques dans l'environnement.

Dans la continuité des actions engagées en 2023 et 2024, Snetor réalise deux audits annuels chez ses prestataires afin de s'assurer de leur conformité.

### Gestion responsable des déchets internes



En complément de cette approche centrée sur les produits, nous étendons nos efforts à la gestion responsable des déchets générés en interne. Snetor a renforcé ses engagements en matière de recyclage et de gestion responsable des déchets à travers plusieurs initiatives :

- Obtention de l'attestation des 5 flux sur le site de Courbevoie;
- L'équipe de Snetor East Africa s'engage activement dans une démarche de tri et de valorisation des déchets recyclables. Les matériaux sont soigneusement séparés en deux catégories principales afin d'optimiser leur réutilisation. Deux fois par an, ces lots sont collectés par Chandaria Industries, un partenaire local reconnu pour son expertise en recyclage. Les matières récupérées sont ensuite traitées et réintroduites dans le cycle de production;
- Actions de sensibilisation aux écogestes pour les salariés.



## Soutien au projet solidaire Vent d'Espoir



Snetor a renouvelé en 2025 son engagement auprès de l'association étudiante Vent d'Espol, porteuse du projet Vent d'Espoir.

L'édition 2025, organisée en Méditerranée du 2 au 8 mai, s'inscrit dans une démarche forte de sensibilisation à la préservation des écosystèmes marins et d'actions concrètes sur le terrain.

Pendant six jours de navigation à la voile entre Hyères, le Lavandou, Porquerolles, Port-Cros, Toulon et Carqueiranne, les étudiants ont rencontré des acteurs locaux engagés tels qu'Explore & Preserve et Poseidon Family, participé à des collectes de déchets sur les plages, et pris part à des visites pédagogiques axées sur la biodiversité, notamment à la Fondation Carmignac.

## Charte IA et sobriété numérique

L'intelligence artificielle constitue pour Snetor un levier important de sa transformation numérique. Conscient des opportunités offertes par cette technologie mais également des risques associés, le Groupe a élaboré une charte IA, diffusée à l'ensemble de ses collaborateurs.







Ce document définit les principes d'un usage responsable et rappelle l'importance de la sobriété numérique. Il met en évidence les différents impacts de l'IA, sociétaux, sociaux et environnementaux, afin de favoriser une meilleure compréhension des enjeux et d'encourager des pratiques maîtrisées.

Sur le plan environnemental, l'empreinte carbone liée à l'utilisation de cette technologie illustre la nécessité d'une vigilance particulière.

## Actions solidaires

Snetor encourage aussi l'engagement de l'ensemble de ses collaborateurs dans des actions solidaires.

En 2025, Snetor East Africa a ainsi entrepris la plantation de plusieurs arbres dans le jardin de ses bureaux. Cette initiative, à la fois simple et concrète, contribue à verdir les espaces de travail, tout en sensibilisant les équipes à la préservation de l'environnement et à l'importance de développer des puits de carbone.



En Afrique du Sud, à l'occasion de la **Journée du Printemps**, l'ensemble du personnel a reçu une plante Spekboom (« Elephant Bush »).

Ce geste symbolique visait à célébrer la nature et à rappeler l'importance de la biodiversité locale.

En Colombie, une initiative sociale et environnementale a été menée en partenariat avec l'ASODIG, l'Association de Femmes Recycleuses de Bogotá. Des bouteilles en plastique et autres matériaux recyclés ont été acquis puis réutilisés, avec l'appui de jeunes en réinsertion, pour construire des abris destinés à des chiens secourus



L'action, à laquelle vingt collaborateurs volontaires ont pris part, a eu un double impact : valoriser le plastique au service du bien-être animal et renforcer l'accompagnement éducatif et social des jeunes participants.



# Nos indicateurs



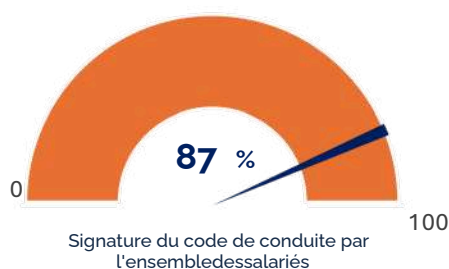


# Nos indicateurs - Groupe Snetor

Au 31/12/2025

## Indicateurs - Groupe Snetor Année : 2025

### ETHIQUE & GOUVERNANCE



86%

Objectif : 100%

Taux de salariés formés au niveau 1 compliance

52%

Objectif : 67%

Taux de salariés formés au niveau 2 compliance(3)

90%

Objectif : 100%

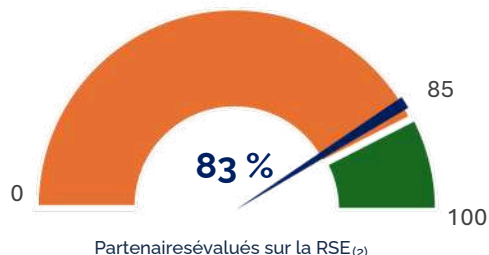
Taux de salariés formés au niveau 1 de la cybersécurité

100%

Objectif : 100%

Taux de partenaires vérifiés dans world check<sup>(1)(4)</sup>

### ENVIRONNEMENT & DURABILITE



6

Objectif : 3

Action de communication

+5,5%

Evolution des volumes Snetor Green

100

tco2eq

-23% vs2024

Emissions GHS Scope 1 et 2(2)

### SOCIAL ET DROITS HUMAIN



Diversité et Inclusion

4

Objectif : 3

Action de communication

Formation

3 995

Nombre d'heure de formation

Recrutement

29%

Taux de recrutement des 25 ans et moins et des 55 ans et plus

Santé et sécurité

5

Objectif : 3

Action de communication

(1) : Base SAP S4; (2) : Entités Ecovadis; (3) : Selon postes concernés; (4) : Hors Joint-ventures

Retrouvez l'ensemble de nos documents RSE  
sur notre site internet







# Snetor

Progress Provider

## Realisations

QHSE - Quality

Legal

Human Resources

Marketing & Communication

## Snetor Group

11 Avenue Dubonnet

92400 Courbevoie Cedex

France

+33 1 49 04 88 88



[Snetor.com](https://www.snetor.com)