



RAPPORT RSE 2024

Table des matières

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE	3
L'entreprise en quelques mots	3
L'entreprise en quelques chiffres.....	3
POLITIQUE RSE	4
Notre politique RSE.....	4
CHAPITRE 1. ENVIRONNEMENT	6
Enjeu – Consommations énergétiques et émissions de gaz à effet de serre.....	6
Enjeu – Gestion de l'eau	10
Enjeu – Pollution de l'Air	11
Enjeu – Matières premières, produits chimiques et déchets.....	14
Enjeu – Biodiversité.....	18
Enjeu – Santé et sécurité des consommateurs.....	19
Enjeu – Promotion de la consommation durable.....	20
CHAPITRE 2. SOCIAL ET DROITS HUMAINS.....	21
Enjeu – Santé et sécurité au travail.....	21
Enjeu – Condition de travail.....	26
Enjeu – Dialogue social.....	29
Enjeu – Gestion des carrières et formation.....	30
Enjeu – Travail des enfants, travail forcé	32
Enjeu – Droits humains fondamentaux de parties prenantes externes.....	34
Enjeu – Diversité, équité, égalité des chances.....	35
CHAPITRE 3. GOUVERNANCE	40
Enjeu – Ethique : Anti-corruption et extorsion.....	40
Enjeu – Ethique : Sécurité de l'information	43
Enjeu – Ethique : Conflits d'intérêts	45
Enjeu – Ethique : Pratiques anti-concurrentielle.....	46
Enjeu – Ethique : Fraude	47
Enjeu – Ethique : Blanchiments d'argent.....	48
Enjeu – Ethique : Achats responsables	49
.....	51

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

L'entreprise en quelques mots

Spécialiste du transport routier en France & en Europe

Depuis plus de 20 ans sur le marché du transport routier, sous la direction de M. Alain DUFOUR, PTS Dufour a su s'adapter et intégrer l'innovation à ses activités pour répondre aux besoins de ses clients. L'activité première de groupage s'est progressivement étendue au transport de conteneurs, à la messagerie, puis à la logistique.

L'entreprise en quelques chiffres

2000

27

6

Année de création

Nombre de
collaborateurs

Nombre de femmes

21

38

Nombre d'hommes

Age moyen

POLITIQUE RSE

Notre politique RSE

Crise climatique, augmentation des coûts de l'énergie, difficultés de recrutement ... Le secteur du transport et de la logistique est soumis à de nombreux enjeux. Notre groupe a décidé de relever le défi en définissant 4 axes de travail pour intégrer les préoccupations sociétales et environnementales à notre activité, et améliorer nos pratiques :

Réduction de nos consommations et de notre empreinte Carbone :

Sur la route :

- Organisation permettant de limiter au maximum les km à vide
- Suivi des consommations en temps réel
- Formation à l'éco-conduite pour chacun de nos chauffeurs
- Lutte contre les vols de carburant
- Utilisation de XTL (biogasoil réduisant de 90% les émissions de CO2 par rapport à un gasoil classique) pour une partie de notre flotte
- Priorité aux véhicules de société électriques et mise en place de bornes dédiées sur nos sites

Dans les locaux :

- Utilisation d'électricité verte, éclairage LED à déclenchement automatique de nos entrepôts
- Projet d'installation de panneaux photovoltaïques
- Sensibilisation de notre personnel à la sobriété énergétique et aux écogestes
- Tri de nos déchets
- Utilisation d'engins de manutention électriques
- Eco pâturage, plantation d'arbres sur tous les sites le permettant, participation (financière et physique) à des plantations agricoles locales

Achats responsables :

- Priorité aux achats locaux, made in France ou, mieux, made in Normandie
- Choix de matériaux durables, recyclés, biodégradables
- Priorité aux PME, entreprises adaptées et fournisseurs partageant nos valeurs

Engagement éthique :

- Mise en place d'un dispositif d'alerte professionnel pour lutter contre toute forme de corruption ou tout comportement inadapté ou contraire à la réglementation
- Choix de partenaires commerciaux intègres

Management bienveillant :

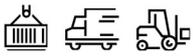
- Pérennisation de nos valeurs familiales, écoute de nos collaborateurs
- Evolution professionnelle, accompagnement et formation
- Egalité professionnelle et lutte contre toute forme de discrimination ou de harcèlement
- Actions en faveur de la qualité de vie au travail et de la conciliation vie professionnelle et vie privée

Bien que PTS Dufour ne soit pas soumis à la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), nous nous inspirons de ses principes pour développer et structurer nos piliers RSE.

En effet, bien que notre entreprise ne soit pas directement concernée par cette directive européenne, nous reconnaissons l'importance des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Ainsi, nous mettons en place des actions concrètes en matière de développement durable, de bien-être au travail, et d'engagement éthique, afin de répondre aux attentes de nos parties prenantes et de contribuer à un avenir plus responsable.

Cette approche proactive témoigne de notre volonté de contribuer à la durabilité et à la responsabilité sociétale, tout en respectant les meilleures pratiques de gouvernance et d'impact environnemental.

THÉMATIQUE RSE PRINCIPALE	ENJEUX PRIORITAIRES	CORRESPONDANCE CSRD
ENVIRONNEMENT	Consommation énergétique et gaz à effet de serre	ESRS E1
	Gestion de l'Eau	ESRS E3
	Pollution de l'Air	ESRS E2, E4
	Matières premières, produits chimiques et déchets	ESRS E2, E4, E5
	Biodiversité	ESRS S4
	Santé et sécurité des consommateurs	
SOCIAL	Santé et Sécurité au Travail	ESRS S1
	Conditions de travail	ESRS S1
	Dialogue Social	ESRS S1
	Gestion des carrières et formation	ESRS S1
	Travail des enfants, Travail forcé	ESRS S1, S2
	Droits humains fondamentaux des parties prenantes externes	ESRS S2, S4
	Diversité, équité et inclusion	ESRS S1
GOUVERNANCE	Ethique	ESRS G1
	Achats responsables	ESRS G1



CHAPITRE 1. ENVIRONNEMENT

Enjeu – Consommations énergétiques et émissions de gaz à effet de serre

Engagements et objectifs



Au sein du groupe DUFOUR, nous reconnaissons l'importance de la transition énergétique et de la lutte contre le changement climatique. Notre politique mise en place vise à optimiser notre consommation énergétique et à réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) en alignement avec les objectifs internationaux, tels que l'Accord de Paris, ainsi que les réglementations locales.

Notre politique consommation énergétique et de gaz à effet de serre repose sur les **engagements suivants** :

- Efficacité énergétique
- Énergies renouvelables
- Innovation
- Responsabilité partagée

Les objectifs quantitatifs

- **Bilan carbone** : Réduire notre bilan carbone de 5% chaque année
- **Sensibilisation** :
 - Sensibiliser 100 % des employés aux pratiques éco-responsables d'ici 2025.
 - Promouvoir la sobriété sur 100% de nos sites via un affichage attractif
 - Organiser une Fresque du Climat par an pour favoriser l'engagement
 - Organiser au moins 2 campagnes de sensibilisation par an
 - 100% des conducteurs formés à l'écoconduite dans les 6 mois suivants leur arrivée
- **Réduction de nos consommations énergétiques** :
 - Réduire de 40% les consommations énergétiques de nos sites d'ici 2030
 - 50% d'énergies renouvelables utilisées pour nos sites
- **Réduction de nos émissions de gaz à effet de serre** :
 - Diminution de nos émissions de CO2 de 25% d'ici fin 2026 pour PTS DUFOUR et de 13% pour TRANSFRET d'ici fin 2027
 - Adhésion à la Charte objectif CO2 pour toutes nos entreprises de transport d'ici fin 2026
 - Labélisation Objectif CO2 de toutes nos entreprises de transport d'ici fin 2028
 - 100% de nos transports régionaux décarbonés grâce à l'électrique d'ici 2028
 - 50% de notre flotte fonctionnant avec des énergies alternatives d'ici 2027
 - Renouvellement de tous les véhicules légers de fonction en véhicules hybrides ou électriques d'ici 2028
 - 100% de nos sites équipés en bornes électriques pour véhicules légers dès 2025

02. Réduction des émissions de carbone dans le domaine du transport

Depuis 2013, PTS DUFOUR s'est engagé dans une démarche active de réduction de ses émissions de CO₂ liées au transport. Grâce à plusieurs initiatives concrètes, l'entreprise a pu réduire son empreinte carbone de manière significative, tout en optimisant ses pratiques logistiques.

Formation à l'écoconduite :

Un programme de formation à l'écoconduite a été mis en place pour les conducteurs, permettant à ceux-ci d'adopter des techniques de conduite plus respectueuses de l'environnement. Cette formation a permis de diminuer la consommation de carburant, et donc de réduire directement les émissions de CO₂ par kilomètre parcouru.

Utilisation d'une procédure ou d'un logiciel d'optimisation de la logistique/charge :

Les exploitants sont formés pour optimiser les trajets et limiter au maximum les kilomètres parcourus à vide. Cette optimisation est essentielle pour améliorer l'efficacité logistique et réduire l'impact environnemental du transport. Afin d'assurer un suivi rigoureux, les exploitants sont objectifs sur la réduction des kilomètres à vide. Au quotidien, ils s'appuient sur MAP AND TRUCK, un outil dédié à l'optimisation des trajets. Cette solution permet non seulement d'optimiser les itinéraires, mais aussi de collecter des données en temps réel sur la conduite et le positionnement des camions, garantissant ainsi un pilotage efficace des opérations de transport.

Audit énergétique/carbone : En 2023 PTS DUFOUR a été auditée par un cabinet extérieur pour évaluer ses performances en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre liées au transport routier de marchandises. A l'issue de cet audit, l'entreprise s'est vue décernée un LABEL OBJECTIF CO₂ conforme au référentiel du programme EVE porté par l'ADEME et valable 3 ans. Les conclusions de cet audit sont disponibles dans le rapport d'audit label Objectif CO₂.

Depuis 2021 nous travaillons avec la société CITRON avec qui nous avons été mis en relation par le groupement ASTRE. Cette société nous accompagne dans le suivi et la réduction des consommations énergétiques liées à nos sites et nous aide à avoir une vision claire de nos consommations et de la meilleure stratégie de réduction à mettre en œuvre. A cet effet nous recevons chaque année un bilan de nos consommations et périodiquement une newsletter pour nous tenir informés des actualités en matière énergétique : solutions techniques, veille réglementaire, ... cela nous permet d'envisager de nouvelles pistes d'amélioration et d'adapter notre stratégie de réduction.

03. Achat(s) de crédits de compensation carbone vérifiés



Notre entreprise, PTS DUFOUR, s'engage activement pour l'environnement à travers des initiatives durables comme **Carbolocal** et la plantation de 365 mètres linéaires de haie champêtre en collaboration avec la GAEC Albâtre à Vattetot-sur-Mer (76). L'action Carbolocal vise à réduire notre empreinte carbone en soutenant l'économie locale et en privilégiant des solutions durables. Parallèlement, le projet de haie champêtre, permet un stockage de 36,5 tCO2e sur 25 ans, contribuant à la lutte contre le changement climatique et favorisant la biodiversité locale.

En 2024, notre entreprise reconduit son partenariat avec Carbolocal en participant physiquement et financièrement à la plantation de haies chez des agriculteurs locaux. Cette opération permet de capturer 47 teqCO2.



Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur cet enjeu :

INDICATEURS RSE	UNITE	2022	2023	2024
Quantité de gaz à effet de serre dont l'émission a été séquestrée	tCO2e		36.5	47
Consommation totale d'énergie renouvelable	MWh	13.27	13.68	
Total des émissions de gaz à effet de serre de Scope 1 en tonnes métriques de CO2e	tCO2e	2518	2066	
Total des émissions de gaz à effet de serre de Scope 2 en tonnes métriques de CO2e	tCO2e	5.19	4.43	
Total des émissions brutes de GES du scope 3	tCO2e	1322	2290	
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en aval	tCO2e	513	1471	
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en amont	tCO2e	809	819	
Consommation énergétique totale	MWh	86.59	76.896	

Engagements et objectifs



Le Groupe DUFOUR reconnaît l'importance cruciale de l'eau, tant pour la vie que pour le développement durable de ses activités. Conscients de la nécessité de préserver cette ressource vitale, nous nous engageons à adopter des pratiques responsables pour optimiser son utilisation, sa réutilisation, et sa protection.

Les principales actions et engagements incluent :

- **Réduction et optimisation de la consommation d'eau** : Identification des principales sources de consommation, installation de dispositifs de réduction de la consommation d'eau, et mise en place de campagnes de sensibilisation pour encourager des comportements responsables
- **Protection des ressources hydriques** : Respect des normes environnementales pour prévenir toute pollution accidentelle, installation de dispositifs de rétention pour contenir les fuites, et déploiement de procédures d'urgence en cas de déversement.
- **Engagement communautaire et éducation** : Collaboration avec des organisations locales pour soutenir des projets de préservation des nappes phréatiques et la gestion durable de l'eau.

Les objectifs quantitatifs

- Installer des dispositifs de réduction d'eau sur 100 % des sites d'ici 2026 et réduire la consommation de 10 % d'ici 2025.
- Mettre en place un système de surveillance de la consommation d'eau sur tous les sites d'ici 2026, avec un objectif de réduction annuelle de 5 %.
- Organiser des campagnes de sensibilisation chaque année et atteindre 60 % de participation des employés à des ateliers de gestion durable de l'eau d'ici 2025.

Enjeu – Pollution de l’Air

Engagements et objectifs



En tant qu'entreprises exerçant dans le transport routier de marchandises et engagées dans une démarche responsable, le Groupe DUFOUR reconnaît sa responsabilité dans la lutte contre la pollution de l'air et le changement climatique. Notre politique formalise notre engagement à réduire nos émissions et à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement.

A cet effet, nous respectons les engagements suivants :

- Réduire les émissions de CO₂ et autres polluants atmosphériques issus de nos activités de transport.
- Optimiser l'efficacité énergétique de nos véhicules.
- Promouvoir des pratiques durables auprès de nos collaborateurs, partenaires et clients.

Les objectifs quantitatifs

- Diminution de nos émissions de CO₂ de 25% d'ici fin 2026 pour PTS DUFOUR et de 13% pour TRANSFRET d'ici fin 2027
- Adhésion à la Charte objectif CO₂ pour toutes nos entreprises de transport d'ici fin 2026
- Labélisation Objectif CCO₂ de toute nos entreprises de transport d'ici fin 2028
- 100% de nos transports régionaux décarbonés grâce à l'électrique d'ici 2028 100% de nos affrétés chartés Objectif CO₂

Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Actions visant à prévenir les émissions de polluants atmosphériques

Soucieuse de son impact sur l'environnement et décidée à agir sur ses émissions de polluants atmosphériques, PTS DUFOR est engagée dans le dispositif Objectif CO2 du programme EVE depuis 2013. Elle a ainsi obtenu la **Charte Objectif CO2** pour une durée de 3 ans, puis s'est engagée une seconde fois en 2017. Son troisième engagement en 2023 a été l'occasion d'aller plus loin dans cette démarche, en obtenant le label Objectif CO2 qui valorise les actions mises en œuvre et une bonne performance environnementale.



Depuis 2023 PTS DUFOR a accéléré la décarbonation de sa flotte en installant une **cuve de XTL** sur son site logistique afin d'alimenter ses camions transportant des conteneurs entre le port du Havre et son site logistique. Cette station a permis de réduire de 90% les émissions de GES de la flotte concernée et de 65% les émissions de particules fines et ultra fines.

En 2023 et 2024, PTS DUFOR a poursuivi le déploiement du mix énergétique au sein de sa flotte de poids lourds en **investissant dans 4 camions électriques**. Ces acquisitions destinées à assurer les transports régionaux de l'entreprise permettent d'éviter l'émission de 357 Tonnes de CO2 équivalent par an et d'améliorer la qualité de l'air.



02. Modernisation du parc de véhicules pour réduire les polluants atmosphériques

Depuis 2023 nous sommes attachés à déployer le mix énergétique au sein de notre flotte de camions afin de réduire notre empreinte carbone et les émissions liées au transport de marchandises.

Depuis 2024 nous modernisons et optimisons le suivi de la maintenance de nos poids lourds grâce au déploiement d'un logiciel dédié, Organilog. Formé à l'utilisation de ce logiciel, nos mécaniciens peuvent ainsi anticiper l'entretien et le suivi de nos camions permettant ainsi d'assurer des performances énergétiques optimales. Le suivi des pneumatiques est intégré à ce suivi et concourt à de meilleures performances environnementales.



03. Autres actions pour réduire la pollution de l'air qui ne sont incluses nulle part ailleurs dans cette question

Depuis 2021 notre entreprise propose à ses collaborateurs dont les missions le permettent de télétravailler 1 à 2 jours par semaine. Cette action participe à la qualité de vie au travail de nos collaborateurs et permet de réduire les émissions carbone et la pollution de l'air liés à leurs déplacements domicile - travail.



Les conducteurs ayant eu les meilleures performances ou les meilleures améliorations par rapport au mois suivant sont également mis en valeur par un affichage interne et sur nos réseaux sociaux.

Au terme de la première année de challenge, PTS DUFOUR a organisé un challenge interne avec une autre société du groupe DUFOUR : MB TRANS (désormais PTS DUFOUR CONTENEURS) et a également participé au challenge interentreprises du groupement ASTRE aux côtés d'autres transporteurs français. A l'issue de ces deux challenges interentreprises, des médailles et cadeaux ont été décernés pour les meilleurs conducteurs (notamment un séjour en basse Normandie pour le meilleur chauffeur du challenge interne PTS DUFOUR - MB TRANS)

Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur cet enjeu :

INDICATEURS RSE	UNITE	2022	2023	2024
% de kilomètres à vide	%	0.090	0.022	
Emissions de CO2 au kilomètre parcouru	Gramme	1019.5	930.3	
Emissions de CO2 à la tonne.kilomètre	Gramme	95.6	85.2	
Poids total des polluants atmosphériques	Tonne			

Enjeu – Matières premières, produits chimiques et déchets

Engagements et objectifs

Le Groupe DUFOUR adopte une gestion responsable des matières premières, des produits chimiques et des déchets pour minimiser son impact environnemental et assurer la sécurité de ses collaborateurs.

Les principales initiatives incluent :

- **Matières premières** : Optimisation de l'usage des ressources, réduction des déchets et adoption de l'économie circulaire, avec la réutilisation des matériaux et produits retournés.
- **Produits chimiques** : Respect des normes de sécurité pour le stockage et la manipulation des produits chimiques, avec des formations régulières pour les employés.
- **Déchets** : Tri, recyclage et suivi des déchets en partenariat avec des spécialistes pour garantir leur traitement conforme.
- **Innovation et amélioration** : Recherche de solutions durables et veille réglementaire pour intégrer les nouvelles normes environnementales.

Les objectifs quantitatifs

- Réduire les déchets de 10 % d'ici 2026.
- Former 100 % des employés sur la gestion des matières et produits chimiques d'ici 2025.

En conclusion, le Groupe DUFOUR s'engage à réduire son impact écologique tout en respectant la sécurité et les réglementations, contribuant ainsi à une économie circulaire durable.

Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Mesures en place pour répondre à l'urgence environnementale

Notre entreprise regroupe l'ensemble des actions qu'elle doit mettre en œuvre dans un plan d'action QHSE & RSE depuis 2022. Ce plan d'action permet de suivre les différents volets de la RSE et notamment l'environnement. Il est passé en revue tous les trimestres comme indiqué dans la procédure Revue Qualité.

02. Formation des employés pour manipuler et traiter les substances dangereuses en toute sécurité

Chez PTS DUFOUR, la sécurité et la conformité dans le transport de matières dangereuses sont au cœur de nos priorités. Tous nos chauffeurs et exploitants logistiques bénéficient d'une formation complète, conformément à l'Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route (ADR).



Formation Initiale et Recyclage ADR : Nos chauffeurs et exploitants sont formés à la manipulation, au transport et au traitement sécurisés des substances dangereuses. Cette formation ADR leur permet d'identifier les risques, d'appliquer les mesures de sécurité appropriées et de réagir efficacement en cas d'incident. En complément, nous organisons des sessions de **recyclage** régulières afin que les connaissances de nos employés soient toujours en conformité avec les dernières évolutions réglementaires. Chaque formation et session de recyclage est accompagnée d'une feuille d'émargement pour un suivi rigoureux.

Programme de Formation : Le programme de formation ADR couvre plusieurs aspects essentiels :

- Identification et classification des substances dangereuses,
- Gestion des risques spécifiques au transport de marchandises dangereuses,
- Application des consignes de sécurité spécifiques,
- Utilisation des équipements de protection individuelle (EPI),
- Réactions en cas de fuite ou d'accident impliquant des substances dangereuses.

Ces modules garantissent que nos chauffeurs et exploitants logistiques sont parfaitement équipés pour assurer la sécurité et la conformité tout au long du processus de transport.

Suivi et Audits : Pour renforcer notre engagement en matière de sécurité, PTS DUFOUR est suivi par un **conseiller ADR** qui nous accompagne dans la mise en œuvre des meilleures pratiques et la conformité aux réglementations. Nous sommes également **audités régulièrement** pour garantir que nos procédures respectent les standards de sécurité les plus stricts et pour identifier d'éventuelles améliorations.

03. Actions concernant l'étiquetage, le stockage, la manipulation et le transport de substances dangereuses

Depuis 2022, nous réalisons des **audits de camions** afin de vérifier leur conformité avec la réglementation ADR (Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses). Ces audits permettent de s'assurer que les véhicules respectent les normes de sécurité et les exigences légales pour le transport de matières dangereuses, garantissant ainsi une gestion fiable et sécurisée des substances à risque.



L'entrepôt PTS Dufour est équipé de **bacs de rétention** spécialement conçus pour le stockage sécurisé des matières dangereuses. Ces dispositifs permettent de prévenir tout risque de fuite ou de contamination. De plus, chaque site dispose de kits anti-pollution pour intervenir rapidement en cas de déversement, assurant ainsi un environnement de travail sécurisé et conforme aux normes environnementales.

Nous avons mis en place une **procédure de déversement accidentel** afin de garantir une réponse rapide et efficace en cas de fuite ou de déversement de substances dangereuses. Cette procédure prévoit des actions immédiates pour contenir et limiter les risques de contamination, ainsi que des mesures de sécurité pour protéger le personnel et l'environnement. Des équipements de protection et des kits de nettoyage spécifiques sont disponibles pour intervenir rapidement et conformément aux normes en vigueur.

Mise en place de **fiche synthétique**, tirée de la formation ADR, résume les bonnes pratiques et exigences légales pour le stockage et le transport de matières dangereuses. Elle aide les collaborateurs à appliquer les mesures de sécurité essentielles, notamment en matière d'étiquetage, de stockage, et de transport, conformément aux normes en vigueur.

04. Réduction des déchets internes au moyen de la réutilisation, de la récupération ou du recyclage des matériaux

Nous avons conclu un **contrat avec l'entreprise Élise pour la valorisation de nos déchets papiers**. Ce partenariat assure que les déchets sont envoyés vers des solutions de recyclage durables.

05. Tri interne et élimination des déchets en fonction des flux de déchets

Engagement environnemental : Cette démarche de recyclage en collaboration avec **ELISE** s'inscrit dans notre politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE). En recyclant efficacement les papiers, cartons et bois, nous contribuons à la réduction de l'empreinte écologique de notre entreprise et à la préservation des ressources naturelles

Types de matériaux recyclés : Les matériaux concernés par cette procédure de recyclage sont :

1. **Papiers** (impressions, notes, dossiers)
2. **Cartons** (emballages, boîtes, etc.)
3. **Bois** (palettes, bois d'emballage, déchets de bois)

Matériel de Collecte

1. Bacs et Benne pour le Stockage

- Des **benne**s sont installées dans les zones de stockage principales pour collecter les déchets de **cartons** et de **bois**.
- Des **bacs** de tri sont mis à disposition dans chaque service pour la collecte des **papiers**.

2. Boîtes en Carton dans les Bureaux

- Dans chaque bureau, des **boîtes en carton** sont fournies pour permettre la collecte quotidienne des papiers. Ces boîtes servent à encourager un tri simple et rapide des papiers utilisés par les collaborateurs.

Processus de Collecte et Tri

1. Collecte dans les Bureaux et Services

- Chaque collaborateur est responsable de déposer ses papiers usagés dans les boîtes en carton placées dans les bureaux.
- Les **bacs de tri** des services, collectant les papiers, sont vidés régulièrement par le service de nettoyage ou par les collaborateurs eux-mêmes, selon les besoins.

2. Zones de Stockage

- Les déchets de **cartons** et de **bois** sont directement placés dans les bennes dédiées, situées dans les zones de stockage principales du site.
- Les **bacs de papier** des services sont transférés dans les zones de stockage centralisées avant l'enlèvement.

Enlèvement et Recyclage par ELISE

- L'entreprise **ELISE** assure la collecte régulière des **bennes** de bois et carton ainsi que des **bacs de papier** stockés dans les zones de stockage.
- ELISE garantit le traitement des matériaux collectés dans des filières de recyclage agréées.
- À chaque collecte, ELISE fournit un **certificat de recyclage** attestant que les papiers, cartons et bois ont bien été recyclés.

Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur cet enjeu :

INDICATEURS RSE	UNITE	2021	2022	2023	2024
Pourcentage d'employés formés pour manipuler et traiter les substances dangereuses	%	30	14	20	32

INDICATEURS RSE	UNITE	2021	2022	2023	2024
Poids total des déchets non dangereux en tonnes	Tonne	13.48	16.8	11.47	
Poids total des déchets dangereux en tonnes	Tonne			0.01	0.002
Poids total de déchets valorisés	Tonne		13.16	11.36	

Engagements et objectifs

Le Groupe DUFOUR, conscient de l'importance de préserver la biodiversité locale, s'engage activement dans la gestion durable de ses espaces et la protection des écosystèmes environnants à travers les actions suivantes :

- **Création d'espaces verts** : Aménagement et entretien d'espaces verts sur nos sites afin de favoriser la biodiversité urbaine, tout en impliquant nos collaborateurs dans des actions de plantation et d'entretien. Nous introduirons également des moutons sur certains de nos sites d'ici 2026 pour entretenir les espaces verts de manière écologique, contribuant à la gestion de la végétation et au maintien de la biodiversité locale.
- **Partenariats avec des ONG et associations locales** : Soutien et collaboration avec des organisations œuvrant pour la préservation des écosystèmes locaux, en finançant des projets de restauration écologique et de protection des espèces menacées.
- **Sensibilisation et éducation à la biodiversité** : Formation de 100 % de nos collaborateurs à la biodiversité et à sa préservation d'ici 2025, ainsi que la mise en place de campagnes de sensibilisation pour nos partenaires, fournisseurs et clients, afin de les encourager à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement.
- **Actions concrètes de compensation de l'impact sur la biodiversité** : Investissement dans des projets de restauration écologique (forêts, zones humides, prairies) pour compenser notre impact et contribuer à la régénération des milieux naturels.
- **Engagement à long terme pour la biodiversité** : Recherche de certifications biodiversité, telles que la norme ISO 14001 adaptée à la biodiversité, et mise en place d'objectifs quantitatifs pour la préservation de la biodiversité, notamment par la création de corridors écologiques et l'augmentation des habitats protégés autour de nos installations

Ces actions seront complétées par des objectifs quantitatifs, tels que la plantation annuelle d'arbres et l'implication dans des projets de biodiversité pour favoriser un environnement durable. Le Groupe DUFOUR est déterminé à intégrer pleinement la biodiversité dans sa stratégie environnementale, contribuant ainsi à un avenir plus durable et respectueux de la nature.

Enjeu – Santé et sécurité des consommateurs

Engagements et objectifs

Le Groupe DUFOUR, dans le cadre de ses activités de transport et logistique, place la santé et la sécurité des consommateurs au cœur de ses priorités. Conformément à cet engagement, le groupe veille à respecter les plus hautes normes de sécurité tout au long du processus de transport, de la livraison des marchandises au transport de produits sensibles.

Les actions clés incluent :

- **Conformité aux normes de sécurité** : Respect des réglementations relatives à la sécurité routière, au transport de matières dangereuses et à la logistique, avec une formation continue des conducteurs et des inspections régulières des véhicules.
- **Gestion des risques** : Emballage sécurisé des marchandises, manipulation des produits dangereux selon des protocoles stricts, et optimisation des itinéraires pour assurer la sécurité des consommateurs.
- **Transparence et information** : Mise à disposition de fiches techniques et informations sur les procédures de sécurité, pour que les clients soient bien informés sur les conditions de transport.
- **Contrôles de qualité** : Mise en place d'un système de gestion des retours et des réclamations pour traiter rapidement les incidents, ainsi qu'une analyse systématique des incidents pour améliorer les processus.
- **Engagement des parties prenantes** : Collaboration avec les clients, partenaires et autorités pour renforcer les pratiques de sécurité et répondre aux exigences locales et internationales.

Les objectifs quantitatifs

Les objectifs quantitatifs incluent la réalisation de 100 % d'audits annuels sur les camions, la formation des personnes concernées aux normes ADR et GPD d'ici 2025, et l'acquisition de la norme ISO 9001 pour les sociétés PTS DUFOUR.

Enjeu – Promotion de la consommation durable



Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Proposition de solutions de « compensation carbone » aux clients

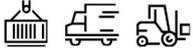
Depuis 2023 notre entreprise met en œuvre le mix énergétique au sein de sa flotte de camions. B100, XTL, électrique, ... cette démarche permet de réduire les émissions carbone du scope 3 de nos clients et leur est proposée et adaptée en fonction de leurs exigences. La présentation qui leur est transmise détaille nos solutions pour réduire leur bilan carbone.

02. Affichage d'information sur les émissions de GES pour les clients

Depuis le début d'année 2024, PTS DUFOUR a développé, sur son logiciel de facturation et de suivi des commandes clients, un outil permettant de communiquer la quantité de CO2 émise lors de ses transports de marchandises pour le compte de ses clients. Les quantités sont donc désormais communiquées sur chacune des factures envoyées à nos clients.

03. Mise à disposition de solutions de transport avec « calcul des émissions de CO2 » aux clients

Depuis le début d'année 2024, PTS DUFOUR a développé, sur son logiciel de facturation et de suivi des commandes clients, un outil permettant de communiquer la quantité de CO2 émise lors de ses transports de marchandises (notre cœur de métier) pour le compte de ses clients. Les quantités sont donc désormais communiquées sur chacune des factures envoyées à nos clients. Nous avons déployé le mix énergétique au sein de notre flotte de camions. Nous pouvons donc désormais proposer à nos clients : du B100, de l'XTL et des camions électriques. Grâce au calcul de données ils peuvent avoir un aperçu direct et clair des quantités de CO2 économisées.



Enjeu – Santé et sécurité au travail

Engagements et objectifs

Le Groupe DUFOUR, acteur du secteur du transport routier de marchandises et de la logistique, place la sécurité au cœur de sa stratégie. Conscient des risques pour ses collaborateurs et les usagers de la route, le groupe met en place une politique proactive pour prévenir les accidents, réduire la sinistralité et améliorer les conditions de travail, incluant le stockage et la manutention.

Cette politique repose sur quatre axes principaux :

1. **Formation et sensibilisation** des collaborateurs (formation sur les matières dangereuses, la sécurité routière, la gestion des risques psychosociaux).
2. **Renforcement des équipements et infrastructures**, avec des EPI confortables, du matériel de manutention moderne et une mise à jour continue des véhicules et infrastructures.
3. **Prévention et suivi rigoureux** (contrôle des temps de conduite, audits réguliers et analyse des incidents).
4. **Promotion du bien-être et de la santé au travail**, incluant la prévention des TMS, des espaces de pause et la collaboration pour prévenir les addictions.

Les objectifs quantitatifs

- Réduire le taux de fréquence des accidents de 10 % par an.
- Atteindre 100% d'exercices incendie réalisés par an.
- Réaliser des audits annuels sur 100 % des camions et un audit interne QHSE annuel.
- Former tous les collaborateurs à la sécurité d'ici 2025 et intégrer 50 % des fournisseurs dans une démarche de sécurité d'ici 2026.

Le Groupe DUFOUR s'engage ainsi à garantir un environnement de travail sécurisé et à protéger tous ses partenaires et usagers, avec pour objectif final un **ZERO ACCIDENT**.

Nous adhérons à la charte « Employeurs engagés pour une route plus sûre » et collaborons avec toutes les parties pour instaurer une culture de sécurité durable et partagée.

Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Plan d'action d'urgence en matière de santé et de sécurité

Achat de matériel anti-déversement pour nos 2 sites :

Site du Havre :

- 1 bac de rétention pour 2 fûts : 173 €HT
- 1 kit d'urgence anti-déversement : 582 €HT

Site de Rouen :

- 1 bac de rétention pour 2 fûts : 173 €HT
- 1 kit d'urgence anti-déversement : 582 €HT
- 1 ballon obturateur : 959 €HT

Achats de 2 bacs de rétention en acier destinés à recevoir 2 IBC fuyards :

- 1 pour le site de Rouen
- 1 pour le site du Havre

02. Évaluation des risques en matière de santé et de sécurité des employés

Dans le cadre du suivi annuel de la Santé et Sécurité au travail, notre équipe QHSE & RSE veille à la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER) pour les sites du Havre et de Rouen. À cette fin, nous mettons en place un dispositif de contrôle et d'amélioration continue comprenant :

- Un audit camion réalisé auprès de chaque conducteur afin de garantir le respect des consignes de sécurité et des bonnes pratiques de conduite.
- Un audit QHSE interne sur chaque site, permettant d'identifier et d'évaluer les risques professionnels, de vérifier les mesures de prévention en place et de proposer des actions correctives adaptées.

Ces démarches assurent un environnement de travail plus sûr et garantissent la conformité aux exigences réglementaires en matière de prévention des risques professionnels.

03. Formation de tous les conducteurs ou opérateurs sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que les bonnes pratiques de travail

Chaque nouveau collaborateur doit suivre un accueil sécurité à son arrivé via le "dépliant Accueil Sécurité" avec une visite du site et un émargement. Chaque conducteur reçoit un "Manuel conducteur" qui énonce toutes les règles pour réaliser ses missions en sécurité.

Tout au long de l'année, nous menons des campagnes de sensibilisation à la sécurité et à la santé afin de rappeler l'importance de ces enjeux dans notre entreprise. Ces campagnes prennent la forme d'affichages dans nos locaux, de communications par mail, ainsi que de semaines dédiées à des thématiques spécifiques, telles que la Semaine de la Sécurité Routière et la Semaine de la Qualité de Vie au Travail (QVT).



PTS DUFOUR a adhéré au **programme Transportez-vous bien** est une initiative lancée par l'Assurance Maladie en France pour promouvoir la prévention des risques liés au transport, en particulier les troubles musculosquelettiques (TMS) chez les travailleurs du secteur du transport. Il vise à sensibiliser les entreprises et les salariés aux bonnes pratiques, à travers des actions de formation et des outils adaptés. L'objectif est de réduire les accidents et améliorer les conditions de travail des professionnels du transport.

04. Inspections ou audits de sécurité de l'équipement/du véhicule

L'entreprise PTS DUFOUR s'engage à mettre en place des audits et inspections de sécurité périodiques pour l'ensemble des équipements et véhicules.

Ces audits ont pour objectif de vérifier la conformité aux normes de sécurité en vigueur, de détecter d'éventuels dysfonctionnements ou usures, et d'anticiper les risques liés à l'utilisation de matériel défectueux.

Actions :

Fréquence des audits :

- Les audits interne sont réalisés 2 fois par an.
- Contrôle tous les 6 mois des équipements (engin de manutention et incendie)
- Audits camion sont fait 1 fois par an, possible d'audits supplémentaires en cas de problème ou incident.

Équipements concernés :

- Tous les camions et équipements utilisés par les salariés.

Responsables :

- Audit réalisé par le service QHSE / RSE.
- Inspection externe pour un contrôle des installations de sécurité incendie.

Correction et suivi :

- Rapports après chaque inspection et audit, enregistrés dans notre plan d'action qualité et envoyé à chaque responsable.

Sensibilisation :

- Formation des salariés sur l'utilisation sécurisée des équipements.
- Suivi des formations pour le maintien des acquis.

05. Examen de santé régulier des employés

Tous les employés bénéficieront d'un **examen de santé dès leur embauche**, réalisé dans le cadre de la visite médicale d'embauche. Un suivi médical adapté sera ensuite mis en place par le centre de santé, en fonction du métier exercé. Des examens complémentaires pourront être proposés selon les besoins spécifiques ou les conditions de travail particulières, afin de garantir la santé et la sécurité de chacun.

Dans le cadre de notre démarche de responsabilité sociale des entreprises (RSE), nous avons développé un tableau de suivi médical, issu de notre déclaration unique, elle prend en compte les risques spécifiques à chaque poste et les besoins particuliers des collaborateurs. Ce suivi est essentiel pour garantir la sécurité et la santé au travail, tout en respectant les réglementations en vigueur.

Types de Suivi Médical défini par le centre de médecine du travail

1. **Suivi Individuel (SI)** : Ce suivi s'applique à **tous les exploitants et chauffeurs**. Il consiste en des examens médicaux périodiques, adaptés au métier exercé, permettant de surveiller l'état de santé des salariés et de prévenir les risques professionnels inhérents à leur poste.
2. **Suivi Individuel Renforcé (SIR)** : Ce suivi est destiné aux métiers à risques, tels que les **caristes** et les **chauffeurs titulaire de CACES**, qui utilisent des équipements de levage ou conduisent des véhicules lourds. Ce suivi renforcé comprend des examens plus fréquents et approfondis (test de la vision, évaluation de la coordination et de la vigilance) afin de garantir que ces collaborateurs restent aptes à exercer leurs fonctions en toute sécurité.
3. **Suivi Individuel Adapté (SIA)** : Ce suivi est spécialement conçu pour des situations particulières, comme celles des **femmes enceintes, travailleur de nuit** ou des salariés nécessitant un aménagement de poste (par exemple, après une maladie, en cas de handicap, ou d'autres besoins spécifiques). Le **SIA** permet d'adapter le suivi médical aux circonstances particulières de l'individu, en tenant compte des exigences de santé particulières et en ajustant les conditions de travail si nécessaire.

06. Autres actions pour protéger la santé et la sécurité des employés qui ne sont incluses nulle part ailleurs dans cette question

PTS DUFOUR s'engage pour la sécurité au travail, la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI). Cette initiative inclut la fourniture d'EPI adaptés aux tâches spécifiques identifiées comme présentant des risques. Chaque équipement est soigneusement sélectionné en fonction des besoins de protection pour chaque poste

Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur cet enjeu :

INDICATEURS RSE	UNITE	2021	2022	2023	2024
Nombre d'accidents du travail	Nombre		5	1	2
Fréquence d'accidents du travail avec arrêt de travail pour les employés – (nombre total d'accidents du travail avec arrêt) x 1 000 000 / nombre total d'heures travaillées dans toute l'entreprise	Nombre	29.74	50.03	11.04	27.16
Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt de travail pour les employés – (nombre total de jours perdus à cause des accidents du travail) x 1 000 / nombre total d'heures travaillées	Taux	0.07	0.65	2.88	3.1

Enjeu – Condition de travail

Engagements et objectifs

Le Groupe DUFOUR adopte une politique de conditions de travail et de bien-être pour assurer un environnement de travail sûr, respectueux et équilibré. Nous nous engageons à promouvoir la santé, la sécurité, l'égalité des chances et le développement personnel de nos collaborateurs.



NOS ENGAGEMENTS

- Conditions de travail sûres et saines : Garantir un environnement sécurisé et sans risques
- Équilibre travail-vie personnelle : Offrir des horaires flexibles et du télétravail.
- Égalité des chances et non-discrimination : Assurer un traitement équitable pour tous.
- Formation et développement personnel : Investir dans la formation des collaborateurs.
- Bien-être au travail : Mettre en place des initiatives favorisant la santé physique/ mentale.

PROCESSUS D'AMÉLIORATION DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- Semaine QVT : Organiser chaque année une semaine dédiée à la qualité de vie au travail.
- Salle de sport : Mettre à disposition une salle de sport et des coachs sportifs.
- Téléphone et ordinateur : Fournir des outils professionnels pour une meilleure flexibilité.
- Salle de pause : Créer des espaces conviviaux pour la détente.
- Massages bien-être : Étendre les séances de massage à 5 sites pour améliorer la détente.
- Sorties et événements festifs : Renforcer la cohésion à travers des événements

Les objectifs quantitatifs

- Satisfaction des employés : Obtenir un taux de satisfaction supérieur à 85%
- Réduction du turnover : Réduire le taux de turnover de 5% par an.
- Élargir la QVT et les massages : Maintenir la semaine de QVT et étendre les massages.

Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Enquête de satisfaction des salariés

Chez PTS DUFOUR, nous mettons à disposition un questionnaire de satisfaction pour recueillir les avis de nos salariés sur différents aspects de leur expérience professionnelle. Nous y incluons également des suggestions pour améliorer les conditions de travail et la satisfaction au sein de l'entreprise. Une fois les réponses collectées, nous partageons une synthèse des résultats, ainsi que les actions que nous envisageons en fonction des retours obtenus.

02. Système de primes liées à la performance de l'entreprise

Chez PTS Dufour, nous avons mis en place un système de primes directement lié à la performance

- **Définition de critères de performance clairs** : Nous avons mis en place des objectifs mesurables et alignés sur les performances financières et non financières de l'entreprise (satisfaction client, respect des engagements RSE, etc.).
- **Primes basées sur les résultats collectifs** : Les primes sont attribuées en fonction des résultats globaux de l'entreprise, intégrant des critères financiers ainsi que des indicateurs de performance liés à la durabilité (réduction de l'empreinte carbone, initiatives écologiques, etc.).
- **Transparence et équité** : Nous assurons que le système de primes soit transparent, avec des critères clairs et accessibles à tous, garantissant ainsi une distribution équitable selon les contributions individuelles et collectives.
- **Suivi régulier et ajustements** : Le système de primes est réévalué périodiquement pour s'assurer qu'il reste en phase avec les objectifs de l'entreprise et qu'il continue d'encourager la performance tout en tenant compte des enjeux sociaux et environnementaux.
- **Encouragement de la performance durable**

03. Outils de communication en place permettant aux chauffeurs (p. ex. camion, fret) de maintenir une communication personnelle en voyageant (le cas échéant)

Chaque chauffeur reçoit un téléphone portable fourni par l'entreprise. De plus, tous nos camions sont équipés d'un système Bluetooth et de haut-parleurs, permettant à nos chauffeurs de communiquer facilement tout en restant concentrés sur la route. Ce dispositif améliore la sécurité et le confort des conducteurs, en facilitant les échanges sans nécessiter l'utilisation des mains.

04. Programmes familiaux mis en œuvre (p. ex. congé parental ou de proche aidant, allocations ou services de garde d'enfant)

Chez PTS Dufour, nous nous appuyons sur la convention collective en vigueur inclut des dispositions relatives aux programmes familiaux. Cela permet de garantir que les droits et avantages liés à la famille sont bien intégrés dans les accords collectifs, assurant ainsi un cadre clair et favorable aux salariés.

05. Organisation flexible du travail (ex. travail à distance, horaires flexibles)



Un livret d'accueil est remis à chaque salarié, contenant les informations importantes, y compris celles concernant le télétravail. PTS DUFOUR propose des horaires flexibles, travail à temps partiel et une possibilité de télétravail. Depuis 2021, nos entreprises offrent aux collaborateurs dont les missions le permettent et qui en expriment le souhait, la possibilité de télétravailler. Cela inclut la fourniture d'ordinateurs portables avec un réseau externalisé et des écrans supplémentaires. Dans notre rapport RSE, on retrouve le nombre de personnes en télétravail ainsi que le pourcentage de télétravailleurs dans chaque entité dont PTS DUFOUR.

06. Couverture des soins de santé des salariés en place

Notre entreprise offre une couverture santé à l'ensemble de ses salariés. Une mutuelle obligatoire est mise en place dès l'embauche, garantissant ainsi à tous nos employés une couverture complète des soins de santé, incluant des garanties pour les soins courants, hospitaliers et préventifs.

Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur cet enjeu :

INDICATEURS RSE	UNITE	2021	2022	2023	2024
Nombre d'heures travaillées	Heures	10 0869.59	99 931.53	90 547.59	77 865.57
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, de décès ou de problèmes de santé	Nombre		65	261	228

Enjeu – Dialogue social

Engagements et objectifs

Au sein du Groupe DUFOUR, nous savons que le dialogue social est un vecteur essentiel de performance car il favorise des relations harmonieuses entre les employeurs et les salariés. C'est pourquoi nous structurons ce dialogue à travers une politique claire, qui répond à la fois aux exigences légales, aux attentes des travailleurs et aux impératifs économiques de nos entreprises. Cette politique s'applique à tous les collaborateurs de nos entreprises, quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur domaine d'activité.

Les objectifs principaux de cette politique sont les suivants :

- **Améliorer la qualité de vie au travail des salariés**, en veillant à des conditions de travail sûres, équilibrées et motivantes.
- **Assurer un dialogue constant** entre les parties prenantes (direction, représentants du personnel, syndicats) pour résoudre les conflits, adapter les conditions de travail et faire évoluer les pratiques.
- **Renforcer la compétitivité de l'entreprise** tout en respectant les normes sociales et en répondant aux défis du secteur (innovation, digitalisation, sécurité).

Garantir la transparence dans les décisions prises, notamment en matière de rémunération, horaires de travail, sécurité, et conditions d'emploi

L'efficacité de ces actions

Les objectifs quantitatifs

Satisfaction des salariés :

- 1 enquête de satisfaction interne par an et par entreprise
- Augmenter le taux de satisfaction collaborateurs de 1 point minimum par an

Conformité des pratiques :

- 1 audit QHSE interne par an pour chaque site
- 100 % d'accueil sécurité réalisés via un outil moderne et ludique d'ici fin 2025
- 100 % des camions passés en revue lors d'un audit camion chaque année

Taux de participation des salariés aux élections et réunions :

- Augmentation du taux de participation aux élections des représentants du personnel de 15% d'ici 2027

Taux d'absentéisme et d'accidents de travail :

- Réduction du taux d'absentéisme des salariés de 5% par an
- Réduction du taux de fréquence des accidents de 10 % par an

Nombre d'heures de formation par salarié :

- Augmentation de 15% par an du nombre d'heures de formations par salarié

Turn over :

- Réduction de notre turn over de 5% chaque année

Enjeu – Gestion des carrières et formation

Engagements et objectifs

Chez PTS DUFOUR, nous considérons le potentiel humain comme un levier fondamental de performance de notre entreprise. C'est pourquoi nous sommes engagés dans une gestion dynamique de carrière. Cette politique vise à promouvoir une culture d'apprentissage continu, à offrir des opportunités de développement de carrière et à soutenir la croissance professionnelle de chacun de nos collaborateurs. Cette politique s'applique à tous les employés de l'entreprise, quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur domaine d'activité.

Chez PTS DUFOUR, nous nous engageons à investir dans le développement de nos employés et à les soutenir tout au long de leur parcours professionnel. Nos principes fondamentaux incluent :

- Reconnaître l'importance de la formation et du développement professionnel pour renforcer les compétences, stimuler la motivation et favoriser la rétention des talents.
- Fournir des opportunités de formation et de perfectionnement adaptées aux besoins individuels et aux objectifs de carrière de chaque employé.
- Promouvoir une culture de gestion des carrières transparente et équitable, où les opportunités d'avancement sont basées sur le mérite et les compétences.
- Fournir un soutien et des ressources appropriés pour aider les employés à atteindre leurs objectifs de développement professionnel.

Les objectifs quantitatifs

- Réduire notre turn over de 5% chaque année
- Augmenter de 15% le nombre d'heures de formations par an et par salarié
- Augmenter le taux de satisfaction collaborateurs de 1 point minimum par an
- Développer la promotion interne en atteignant un taux de 35% des postes pourvus en interne d'ici 2026.

Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Evaluation régulière de la performance individuelle (au moins une fois par an)

Conformément à notre politique, chaque salarié bénéficie d'une évaluation annuelle. Cet entretien permet de faire un point sur les compétences, les objectifs atteints et de définir un plan de développement pour l'année à venir.

02. Formation visant à développer les compétences

Pts Dufour a mis en place un **plan de formation structuré**, comprenant des programmes de formation détaillés et des certificats de réalisation. Ces initiatives reflètent notre engagement en faveur de la montée en compétences de nos collaborateurs et du développement de leurs savoir-faire. En favorisant l'acquisition de nouvelles compétences et l'adaptation aux évolutions du secteur, ce plan de formation contribue à l'amélioration continue de la performance de notre entreprise tout en garantissant un environnement de travail plus sécurisé et efficace.

03. Etablissement d'un plan de carrière et de développement individuel pour tous les employés

Chez PTS Dufour, nous avons mis en place un **plan de carrière et de développement individuel** pour soutenir la progression professionnelle de nos employés. Cela inclut des évaluations, des programmes de formation continue adaptés, ainsi qu'un suivi avec un responsable. Nous encourageons la mobilité interne pour offrir des opportunités de promotion et de diversification des postes. Chaque employé bénéficie d'objectifs clairs et mesurables, garantissant une évolution cohérente et suivie. Nous veillons également à assurer l'équité et l'inclusion dans nos démarches de développement.

Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur cet enjeu :

INDICATEURS RSE	UNITE	2021	2022	2023	2024
Nombre moyen d'heures de formation fournies par employé	Heures	8.35	10.79	8.4	10.33

Enjeu – Travail des enfants, travail forcé

Engagements et objectifs

Chez PTS DUFOUR, nous condamnons fermement le travail des enfants et le travail forcé sous toutes leurs formes, et nous nous engageons à mettre en place des mesures strictes pour les prévenir. En tant qu'entreprise française, nous respectons scrupuleusement la législation nationale, qui interdit ces pratiques et encadre nos opérations pour garantir un environnement de travail éthique et respectueux des droits humains (Code du travail - Article L4153-1 / Article L4153-8, Code pénal : Article 225-12-5)

Cependant, nous reconnaissons que nos responsabilités ne s'arrêtent pas à nos frontières. Aussi nous mettons en œuvre cette politique pour nous assurer que nos fournisseurs et sous-traitants étrangers respectent également ces principes fondamentaux, même dans les pays où la législation locale est insuffisante ou inexistante. Celle-ci s'applique pour toutes les entreprises du Groupe DUFOUR.

Notre politique de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé se décline en 4 principes fondamentaux :

- **Respect des droits de l'homme** : Nous nous engageons à respecter les droits fondamentaux de chaque individu, y compris le droit à la liberté, à la dignité et à un environnement de travail exempt d'exploitation. Afin d'affirmer notre engagement, nous adhérons dès 2024 au Pacte Mondial des Nations Unies.
- **Engagement vis-à-vis de nos partenaires** : Nous exigeons que nos sous-traitants, fournisseurs et partenaires respectent également cette politique et prennent des mesures appropriées pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé.
- **Prévention et détection** : Nous mettons en place des mécanismes pour prévenir et détecter toute forme de travail des enfants ou de travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement et dans nos pratiques internes.
- **Formation et sensibilisation**

Nous offrons des formations régulières à nos employés et à nos partenaires afin de sensibiliser à la problématique du travail des enfants et du travail forcé et de promouvoir des comportements éthiques dans toutes nos opérations.

Nous suivons ces principes à travers plusieurs objectifs :

- **Zéro tolérance envers le travail des enfants et le travail forcé** : Appliquer une tolérance zéro en matière de travail des enfants ou de travail forcé au sein de nos entreprises ou de nos chaînes d'approvisionnement.

- **Amélioration continue de la chaîne d'approvisionnement** : Veiller à promouvoir l'engagement de nos fournisseurs en intégrant l'absence de travail des enfants et de travail forcé dans nos évaluations fournisseurs. L'objectif est d'atteindre 100 % de nos fournisseurs engagés d'ici fin 2026 via la signature de notre Code de conduite fournisseurs responsables et 40% de fournisseurs évalués chaque année. Nous visons un taux de signalement de 100 % des cas suspects, avec une prise en charge appropriée et un suivi de chaque situation.
- **Sensibilisation des employés** : D'ici fin 2025, former chaque employé en charge des achats et des relations avec les fournisseurs sur les principes et les pratiques de cette politique avec un recyclage tous les 3 ans.

Par ailleurs nous nous engageons à ce que chacun de nos collaborateurs ait signé notre Code de Conduite et d'Éthique dans les 2 mois suivant son arrivée.

Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Formation de sensibilisation sur le travail des enfants, le travail forcé et le trafic d'êtres humains

Chez le groupe PTS DUFOUR, nous nous engageons à lutter contre toutes les formes de travail des enfants, de travail forcé et de trafic d'êtres humains au sein de notre organisation. À ce jour, nous avons mis en place des affichages informatifs afin de sensibiliser nos collaborateurs sur ces enjeux éthiques et sociaux. Nous travaillons activement à la mise en place d'une formation de sensibilisation complète, qui sera déployée d'ici le premier trimestre 2026. Cette initiative vise à renforcer la compréhension et la vigilance de nos équipes sur ces problématiques cruciales, afin de garantir un environnement de travail respectueux des droits humains.

Enjeu – Droits humains fondamentaux de parties prenantes externes

Engagements et objectifs

Chez DUFOUR, le respect des droits humains est au cœur de nos relations avec toutes nos parties prenantes externes, telles que les clients, fournisseurs, partenaires et communautés locales. Nous nous engageons à promouvoir les droits humains fondamentaux dans toutes nos interactions et activités commerciales.

Nos engagements :

- **Respect des droits humains** : Conformité aux normes internationales (
- **Environnement de travail équitable** : Respect de la non-discrimination, égalité, interdiction du travail forcé et des enfants.
- **Responsabilité sociale et environnementale** : Pratiques responsables et durables.
- **Dialogue et transparence** : Canaux ouverts et gestion des plaintes.
- **Chaîne d'approvisionnement** : Respect des droits humains par tous nos fournisseurs

Les objectifs quantitatifs

- 100 % des fournisseurs et prestataires ayant signé un engagement formel de respect des droits humains.
- Tolérance zéro envers toute forme de travail forcé, de travail des enfants ou de discrimination dans toutes nos entreprises partenaires.

Le groupe DUFOUR s'engage à respecter et promouvoir les droits humains fondamentaux dans toutes ses activités et relations. Nous croyons que le respect de ces principes est essentiel pour garantir des pratiques commerciales éthiques, responsables et durables. En intégrant ces engagements, nous contribuons à un environnement de travail juste et équitable, tout en soutenant un avenir respectueux des droits de l'Homme et de l'environnement.

Enjeu – Diversité, équité, égalité des chances

Engagements et objectifs



Chez PTS DUFOUR nous sommes persuadés que la richesse de notre organisation passe par la diversité. Notre politique prône donc l'égalité des chances pour tous, et vise à promouvoir un cadre de travail où chacun est respecté et valorisé à travers ses compétences et ses différences.

Cette politique s'applique à tous nos collaborateurs et candidats potentiels, quel que soit leur statut, leur genre, leur âge, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, leur handicap ou leur religion.

Chez PTS DUFOUR nous voulons offrir à nos collaborateurs un environnement de travail inclusif et équitable. Pour cela, nous respectons les engagements suivants :

- Lutter contre toute forme de discrimination, de harcèlement et de préjugés
- Reconnaître la diversité comme une force et un gage d'innovation et de performance
- Promouvoir un cadre de travail bienveillant où chacun est encouragé à exprimer son unicité

Les objectifs quantitatifs

- Remettre un Code de conduite et d'Éthique à chacun de nos collaborateurs et recueillir sa signature dans les 2 mois suivant leur arrivée
- Sensibiliser 100% du personnel à la diversité et à la lutte contre les discriminations et le harcèlement d'ici fin 2025
- Former 100 % des managers à la diversité et aux moyens de la favoriser d'ici fin 2026
- Traiter 100% des alertes liées à des cas de discrimination et de harcèlement dès 2024
- Respecter la parité au sein de notre comité de direction dès 2024 et atteindre 50% de personnel féminin sur les postes de managements d'ici fin 2026.
- Atteindre 15% de personnel féminin affecté à la conduite d'ici fin 2026.
- Accroître de 10% d'ici fin 2027 le nombre de collaborateurs en situation de handicap

Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Actions visant à promouvoir l'égalité des salaires au travail

PTS DUFOUR respecte l'égalité salariale entre hommes et femmes. L'écart de rémunération était de 10 € en 2022, puis a considérablement diminué pour atteindre seulement 2 € en 2024, prouvant ainsi la surveillance active de l'égalité des rémunérations. Grâce au bilan social, nous pouvons suivre et surveiller de près ces différences, afin de garantir une rémunération équitable pour tous et maintenir cette progression.

02. Actions visant à prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement

Dans le cadre de notre politique de diversité et d'inclusion, nous nous engageons à garantir un processus de recrutement équitable et non discriminatoire. Toutes les candidatures sont examinées sur la base des compétences et des qualifications, sans distinction d'origine, de genre, d'âge, de situation de handicap, d'orientation sexuelle, ou de croyances.

Exemple d'offre d'emploi qui est publié, suivi de notre politique et du rapport de diversité

PTS Dufour met en place un questionnaire sur le processus de recrutement. Celui-ci permet aux collaborateurs de signaler anonymement toute expérience discriminatoire s'ils le souhaitent et contribue à évaluer et garantir l'équité de nos pratiques lors de la phase de recrutement.

03. Formation de sensibilisation sur les questions de diversité, discrimination et/ou harcèlement

Formation "Favoriser la diversité et l'inclusion pour développer votre entreprise" suivie lors de la journée RH organisée par la collectivité locale Caux Seine Agglo. Une partie du personnel a été formée à cette occasion. D'autres sessions seront organisées en 2025.



Le groupe DUFOUR remet à tous ses collaborateurs un Code de Conduite et d'Éthique qui partage les valeurs et engagements du Groupe. Ce code de conduite est signé par tout nouveau collaborateur dans les 2 mois suivant son arrivée. figure un article sur le Harcèlement et la Discrimination. Le dernier paragraphe, illustré par une photo de nos collaborateurs réalisée lors de la Semaine de la Qualité de Vie au travail, encourage les collaborateurs à œuvrer en faveur de la Diversité et de l'Inclusion.

04. Actions visant à prévenir le harcèlement au travail

Mise en place un affichage permanent dans nos locaux, rappelant notre politique de tolérance zéro envers toute forme de discrimination/harcèlement. Ce dispositif est accompagné d'informations claires sur les mécanismes de réclamation, permettant à nos collaborateurs de signaler toute situation de discrimination/harcèlement en toute sécurité et confidentialité.

05. Actions visant à promouvoir l'inclusion des genres au travail

PTS DUFOUR recherche des talents sans Distinction de genre : PTS DUFOUR valorise la diversité et l'inclusion. Nous encourageons toutes les personnes, femmes et hommes, à postuler à nos offres d'emploi. Nos annonces sont rédigées en langage inclusif et s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, reflétant notre engagement en faveur de l'égalité et de la diversité.

Mise à jour des procédures pour une communication inclusive : PTS Dufour a commencé à mettre à jour ses procédures afin d'adopter un langage inclusif et neutre, favorisant l'inclusion. Ce travail se poursuivra progressivement sur d'autres documents.

06. Actions visant à promouvoir l'inclusion des minorités ou groupes vulnérables au travail

Chez **PTS DUFOUR** nous mettons en place plusieurs actions visant à promouvoir un environnement de travail inclusif, valorisant la diversité et garantissant un traitement équitable pour tous :

1. **Événement célébrant la diversité** : Nous organisons des événements thématiques pour célébrer la diversité culturelle, tels que la Semaine de la Diversité. Ces journées thématiques favorisent ainsi un climat d'ouverture et de respect mutuel au sein de l'entreprise.
2. **Politique de tolérance zéro** : Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination ou de harcèlement. Des règles strictes sont en place, avec des procédures claires permettant de signaler et de traiter rapidement tout comportement inapproprié. Tous les collaborateurs sont tenus de signer le code de conduite, spécifiquement à la page 8, qui énonce ces règles de manière explicite.

Ces initiatives reflètent notre engagement à bâtir une entreprise où chacun, indépendamment de son origine, genre ou statut, peut s'épanouir dans un environnement respectueux et inclusif.

Afin de renforcer cet engagement, nous avons pour objectif de mettre en place, d'ici 2026, des actions et des campagnes dédiées à la lutte contre le harcèlement et la discrimination.

07. Mécanisme de réclamation sur les questions de discrimination et de harcèlement

Nous avons conçu une affiche anti-discrimination avec un mécanisme de réclamation pour signaler des cas de discrimination et de harcèlement. Elle informe tous les membres de l'organisation sur la manière de signaler ces incidents de manière sécurisée et confidentielle.

Nous avons mis en place un **dispositif d'alerte professionnelle** détaillant les objectifs, définitions, champ d'application et rôles et responsabilités. Ce dispositif inclut un organigramme et décrit les types d'alertes à remonter, qui peut les lancer, ainsi que la manière de les signaler. Il couvre également la gestion des alertes, les investigations et la communication avec le lanceur d'alerte. Enfin, il énonce des principes généraux incluant la confidentialité et le traitement des données personnelles, avec des détails sur la conservation et le transfert des données, et les droits des personnes concernées.

08. Autres actions pour encourager la diversité, l'équité et l'inclusion qui ne sont incluses nulle part ailleurs dans cette question

PTS DUFOUR compte actuellement trois collaborateurs en situation de handicap. Nous privilégions les entreprises adaptées pour certaines prestations nécessaires à notre activité, comme la valorisation des déchets papiers et l'entretien des espaces verts, afin de soutenir l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

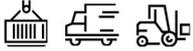
Depuis 2022, nous avons instauré la **semaine de la qualité de vie au travail (QVT)**, incluant des **petits déjeuners collectifs** et des **activités extérieures**. Ces moments conviviaux et dynamiques visent à **renforcer le bien-être, la cohésion et l'inclusion de tous les collaborateurs**, en permettant à chacun de participer et de se sentir intégré, quelle que soit sa situation.

Dans notre code de conduite, un paragraphe est dédié à encourager la participation active des collaborateurs dans la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Nous invitons chaque collaborateur à partager ses idées et suggestions pour renforcer ces valeurs au sein de l'entreprise.

Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur cet enjeu :

INDICATEURS RSE	UNITE	2021	2022	2023	2024
Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	%	17	12	15	26
Pourcentage d'employés issus de groupes minoritaires et/ou vulnérables dans l'ensemble de l'organisation (le cas échéant)	%	17	12	15	25
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (Gender pay gap) - Salaire fixe	%		47.82	42.98	12.01
Montant des prestations effectuées par du personnel en situation de handicap	Euro		344	402	1828
Nombre d'heures de travail réalisées par des personnes en situation de handicap	Heures				40



Enjeu – Ethique : Anti-corruption et extorsion

Engagements et objectifs

Dans le cadre de sa charte RSE, le Groupe DUFOUR met en œuvre un dispositif de lutte contre la corruption solide et adapté à ses activités. Porté par le comité de Direction, cet engagement éthique et sociétal s'appuie sur la loi SAPIN (2). Bien que le Groupe DUFOUR ne soit pas soumis à cette réglementation en raison de son effectif, le comité de Direction a fait le choix de l'intégrer à ses pratiques.

Cet engagement est un acte essentiel pour les sociétés du Groupe qui souhaitent maintenir des relations de confiance avec l'ensemble de leurs parties prenantes et garantir des comportements éthiques et respectueux des législations en vigueur dans les différents pays où sont implantés leurs clients, ou les clients de leurs clients.

A cet effet, la politique anti-corruption du Groupe DUFOUR s'applique à tous ses collaborateurs et a pour but :

- De cultiver la transparence sur l'ensemble de sa sphère d'influence
- D'éviter que ne soient commises des atteintes à la probité par les membres de son comité de Direction, ses collaborateurs et ses prestataires

Elle se décline selon les engagements suivants :

- Lutter contre toute forme de corruption
- Lutter contre le trafic d'influence et la gestion des interactions avec des agents publics
- Lutter contre les paiements de facilitation
- Gérer en toute transparence les conflits d'intérêts
- Encadrer les cadeaux et invitations
- Encadrer les demandes de sponsoring et les participations à des actions caritatives

Les objectifs quantitatifs

- Zéro incident relatif à l'éthique des affaires, à la concurrence déloyale et à la corruption
- 100 % du Comité de Direction
- 100 % des collaborateurs sensibilisés d'ici 2026
- 100 % de nos fournisseurs engagés d'ici fin 2026 via la signature de notre Code de conduite fournisseurs responsables
- 40% de fournisseurs évalués chaque année

Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Formation de sensibilisation à la prévention de la corruption

Organisation de sessions de formation sur la lutte contre la corruption en 2024 pour les membres du Codir – L'objectif est de sensibiliser et d'informer les membres du Codir sur les pratiques corruptives, leurs conséquences néfastes pour l'entreprise et la société, ainsi que sur les méthodes d'identification et de prévention.

Envoi de mail aux collaborateurs, accompagnés d'affiches, pour renforcer la sensibilisation à la lutte contre la corruption en 2023. Ces mails rappellent les bonnes pratiques, les risques liés à la corruption et les comportements à adopter pour prévenir ces pratiques. Les affiches incluses dans les communications visent à maintenir l'attention et à diffuser clairement les consignes anti-corruption au sein de l'entreprise.

Remise d'un Code de Conduite et d'Ethique à tous les collaborateurs au second semestre 2024. Engagement et signature demandés dans les 2 mois suivants l'arrivée de tout nouveau collaborateur.

02. Évaluations des risques de corruption effectuées

Evaluation des risques de corruption animée par la responsable RSE en collaboration avec le Comité de Direction. L'ensemble des activités du Groupe a été analysée pour détecter d'éventuelles situations à risques.

03. Procédure d'approbation des transactions sensibles (p. ex. cadeaux d'affaires, invitations)

Intégration, dans le Code de Conduite et d'Ethique des collaborateurs d'un tutoriel pour expliquer quand il convient de refuser un cadeau ou un avantage (page 6)

Sensibilisation de tout le personnel via l'envoi et l'affichage d'un visuel synthétique. Toutes personnes amenées à offrir ou à recevoir un cadeau ou une invitation supérieure à 50€ doit en informer sa hiérarchie. Les modalités ne sont pas précisées : nous sommes dans une PME, cette information peut se faire oralement et être confirmée par mail.

Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur cet enjeu :

INDICATEURS RSE	UNITE	2021	2022	2023	2024
Pourcentage ou nombre d'employés formés à l'éthique	%		0	0.1026	0.44
Nombre d'incidents de corruption confirmés	Nombre		0	0	0

Enjeu – Ethique : Sécurité de l'information

Engagements et objectifs

En qualité d'Opérateur Economique Agréé du transport et de la logistique, nous savons que la sécurité de l'information est cruciale pour assurer la protection des données sensibles, respecter les réglementations et garantir la continuité de nos activités.

C'est pourquoi, au sein du groupe DUFOUR, nous déployons une politique de sécurité de l'information qui répond à la fois aux exigences légales et aux attentes de nos collaborateurs et clients.

A cet effet, nous respectons les engagements suivants :

- **Protéger les données sensibles** : Assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données relatives aux clients, partenaires et à l'entreprise.
- **Prévenir les cyberattaques** : Se protéger contre les risques de piratage, de malware, de phishing et d'autres menaces informatiques.
- **Respecter les exigences légales**, telles que le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) et la loi française sur la cybersécurité.
- **Assurer la continuité des opérations** : Préparer l'entreprise à maintenir ses opérations en cas d'incidents de sécurité, comme une attaque informatique.

Les objectifs quantitatifs

- Renouveler tous les 3 ans notre statut d'Opérateur Economique Agréé pour les entreprises déjà certifiées
- Obtenir le statut d'Opérateur Economique Agréé pour toutes nos entreprises d'ici 2026
- Zéro accident de sureté
- 1 audit interne OEA par an pour chacune de nos entreprises
- 100% de prestataires signataires de notre engagement de sureté et de confidentialité
- 100% de nos affrétés OEA ou signataires d'une politique sureté
- 100% de nos collaborateurs ayant signé la Charte Informatique sous 1 mois suivant leur arrivée
- 100% de nos collaborateurs formés à la sureté sous 2 mois suivant leur arrivée
- 2 changements de mot de passe par an et par collaborateur
- 100% de nos systèmes d'informations gérés et protégés par notre prestataire
- 1 évaluation et 1 réunion par an avec notre prestataire

Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Formation de sensibilisation pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information

Depuis 2012 notre entreprise est certifiée OEA (Opérateur Economique Agréé). Cette certification de sureté nous impose de respecter un haut niveau de sureté de l'information. A cet effet nos collaborateurs sont régulièrement sensibilisés via plusieurs moyens : Formation en salle pour les administratifs, sensibilisation par mailing, causerie et affichage (les 10 commandements de la Sureté) pour les conducteurs. L'ensemble de nos collaborateurs est signataire de notre Charte Informatique.

02. Mise en œuvre d'un calendrier de conservation des documents

La procédure vise à encadrer la rédaction, la validation, la diffusion, et la gestion des documents au sein du Groupe DUFOUR en respectant les normes ISO et le manuel qualité.

- **Objectif** : Définir les étapes pour gérer les documents de manière cohérente et conforme aux exigences normatives.
- **Champ d'application** : Tous les documents créés et utilisés dans les activités de l'entreprise, impliquant les responsables QHSE, les chargés de projet, et la direction.

Principales étapes :

1. **Rédaction de nouvelles procédures** : Le Responsable QHSE rédige, codifie et transmet la procédure, qui est ensuite approuvée par la chargée de projet et validée par le directeur.
2. **Diffusion** : La chargée de projet diffuse la procédure aux collaborateurs concernés par email et collecte leur signature pour attester de la prise de connaissance.
3. **Archivage** : Les procédures sont archivées en format Word et PDF, avec un suivi rigoureux via des feuilles d'émargement.
4. **Codification** : Un système de codification est utilisé pour classer les documents selon des thèmes (Ex. : PRO-ACHATS-01 pour les procédures d'achats).
5. **Révision des procédures** : Les procédures sont révisées tous les 2 ans ou en cas de changement, avec validation et diffusion à nouveau.
6. **Archivage des mails et documents** : Les emails et documents papier sont archivés selon des règles spécifiques, avec destruction des dossiers papiers après 10 ans.

Cette approche assure la traçabilité et le respect des obligations légales concernant la conservation des documents.

Enjeu – Ethique : Conflits d'intérêts

Engagements et objectifs

Au sein du groupe DUFOUR nous savons que la prévention des conflits d'intérêts est délicate mais nécessaire pour garantir l'intégrité, la transparence et la conformité des pratiques commerciales. Afin de mener à bien nos activités, nos collaborateurs entretiennent de multiples relations avec les clients, les chargeurs, les dépôts, les terminaux portuaires, les affrétés, les prestataires, les institutions publiques telles que la DREAL, les services douaniers ou les collectivités territoriales sur lesquelles nos sites sont basés. Au fil des années, la plupart de ces liens se sont consolidés pour former aujourd'hui des partenariats de confiance. Cette confiance est fondamentale pour le développement de notre entreprise. C'est pourquoi notre politique de gestion des conflits d'intérêt prône la transparence.

Dans le but de garantir que toutes les décisions prises au sein de notre organisation sont prises dans l'intérêt de l'entreprise et de ses parties prenantes, nous respectons les engagements suivants :

- Instaurer une **culture de transparence** concernant les conflits d'intérêts, leur détection et leur signalement
- **Prévenir toutes les situations à risque** en matière de conflits d'intérêt

Les objectifs quantitatifs

- Formation de 100% des membres du CODIR dès 2024
- Éliminer de 100% les cas de conflits d'intérêts non divulgués dans l'ensemble de l'organisation d'ici 2026
- Sensibiliser 100% du personnel à la gestion des conflits d'intérêts d'ici 2026

Enjeu – Ethique : Pratiques anti-concurrentielle

Engagements et objectifs

PTS DUFOUR est fermement engagé dans une démarche éthique et responsable en matière de concurrence. L'entreprise a mis en place une politique stricte visant à prévenir toute pratique anticoncurrentielle, en respectant les lois et réglementations en vigueur. Cette politique s'applique à toutes les entités du groupe DUFOUR, peu importe leur relation ou contrat avec l'entreprise.

L'engagement de PTS DUFOUR repose sur quatre axes principaux :

1. Assurer une conformité totale avec les lois de la concurrence.
2. Intégrer la concurrence dans la culture de l'entreprise, avec une formation régulière de ses collaborateurs.
3. Améliorer en continu les pratiques de conformité.
4. Promouvoir une responsabilité collective en encourageant les employés à signaler toute activité douteuse.

Les objectifs quantitatifs

- Eliminer 100 % des pratiques anticoncurrentielles d'ici 2026
- Augmenter de 50 % la participation des employés aux formations sur la concurrence
- Mettre en place mécanisme de signalement anonyme d'ici 2025.

Enjeu – Ethique : Fraude

Engagements et objectifs

Chez le groupe DUFOUR, la prévention de la fraude est une priorité essentielle. En tant qu'entreprise spécialisée dans le transport de matières dangereuses et faisant partie du groupe DUFOUR, nous reconnaissons que la fraude peut avoir des répercussions graves sur nos activités, notre réputation et nos relations avec nos clients et partenaires. Cette politique a pour objectif de prévenir, détecter et traiter efficacement toute forme de fraude, afin de garantir un environnement de travail éthique et sécurisé...

Le groupe Dufour s'engage fermement à maintenir un environnement de travail honnête et éthique à travers les principes fondamentaux suivants :

- Tolérance zéro pour toute forme de fraude, qu'elle soit interne ou externe
- Conformité et transparence de nos pratiques commerciales et dans l'ensemble de nos opérations
- Promotion de l'intégrité et de la responsabilité auprès de nos parties prenantes

Dans le cadre de nos engagements, nous déployons les actions suivantes :

- Tolérance zéro
- Conformité et transparence
- Promotion de l'intégrité et de la responsabilité auprès de nos parties prenantes
- Formation de notre Comité de Direction sur toutes les formes de corruption
- Sensibilisation de notre personnel via différents canaux

Les objectifs quantitatifs

- Traiter 100% des incidents de fraude détectés dans un délai de 15 jours, avec des mesures disciplinaires ou légales adaptées, selon la gravité des actes.
- Assurer une conformité à 100% avec les exigences légales et réglementaires applicables, en effectuant des audits internes OEA chaque année
- Former 100% de notre comité de direction à toutes les formes de corruption incluant la fraude
- Sensibiliser tous les nouveaux employés à la prévention de la fraude lors de leur intégration.
- Assurer à 100% la protection des lanceurs d'alerte, avec un système de suivi anonyme et confidentiel des signalements,
- D'ici 2026, 100 % de nos fournisseurs doivent être en conformité avec les normes éthiques et de durabilité du Groupe via la signature du Code de Conduite Fournisseurs Responsables

Enjeu – Ethique : Blanchiments d'argent

Engagements et objectifs

Chez le groupe DUFOUR, la lutte contre le blanchiment d'argent (LBA) est un engagement stratégique primordial. Cette politique vise à prévenir et détecter les activités financières illégales ou suspectes pouvant résulter du blanchiment d'argent, conformément aux normes nationales et internationales.

Nous mettons en œuvre des mesures concrètes pour prévenir le blanchiment d'argent et assurer la conformité de nos opérations. Cela inclut :

- L'identification rigoureuse des clients
- La surveillance des transactions
- La formation continue de notre personnel
- Le signalement des activités suspectes

Toute violation de cette politique sera traitée avec la plus grande rigueur.

Dans le cadre de nos engagements, nous déployons les actions suivantes :

- Identification des clients
- Surveillance des transactions
- Signalement des activités suspectes
- Formation et sensibilisation continue
- Collaboration avec les autorités

Les objectifs quantitatifs

- Sensibiliser 100% de nos collaborateurs sur la lutte contre le blanchiment d'ici 2026.
- Augmenter la capacité de détection des transactions suspectes de 20% chaque année en intégrant des outils technologiques avancés de surveillance.
- Rapport d'alertes et de signalements, en mettant en place un système de signalement anonyme et garantissant qu'au moins 95 % des alertes liées à des transactions suspectes soient examinées dans un délai de 48 heures et traitées dans un délai de 30 jours.
- Intégrer des clauses LBA dans 100 % des contrats avec les partenaires et fournisseurs stratégiques d'ici 2026

Enjeu – Ethique : Achats responsables

Engagements et objectifs

Le Groupe DUFOUR, en croissance constante depuis 2001, adopte une politique d'achats responsables pour respecter l'environnement, les droits humains et lutter contre la corruption dans notre chaîne d'approvisionnement. Cette politique guide nos collaborateurs à intégrer des pratiques durables et éthiques dans leurs décisions d'achat.

NOS ENGAGEMENTS

- Respect des droits humains : Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent les droits fondamentaux et veillent à l'élimination de toute forme de travail forcé et des enfants
- Diversité et non-discrimination : Nous encourageons la diversité, éliminons toute forme de discrimination et soutenons la liberté d'association et la négociation collective
- Environnement : Nous privilégions des solutions respectueuses de l'environnement, favorisons l'économie circulaire, et encourageons les technologies écologiques
- Lutte contre la corruption : Le Groupe DUFOUR applique une politique de tolérance zéro contre la corruption et veille à la transparence dans toutes ses transactions.

PROCESSUS D'ACHATS RESPONSABLES

- Sélection des fournisseurs : Nous choisissons des fournisseurs respectant des critères éthiques et environnementaux stricts, avec des audits réguliers.
- Formation et sensibilisation : Nos équipes achats sont formées aux enjeux durables et sensibilisent nos fournisseurs à adopter ces pratiques
- Partenariats : Nous collaborons avec des ONG et des experts pour renforcer nos pratiques et garantir leur transparence.

Les objectifs quantitatifs

Évaluation des fournisseurs :

- -100 % de nos fournisseurs conformes aux normes éthiques et durables d'ici 2026.
- Audits annuels de 40 % des fournisseurs pour vérifier le respect des engagements.

Formation et sensibilisation :

- Former 80 % de nos équipes aux critères environnementaux et sociaux dans les achats en 2025

Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

01. Intégration de clauses sociales ou environnementales dans les contrats avec les fournisseurs

Rédaction d'un code de conduite fournisseurs responsables qui les engage à respecter les 10 principes de l'ONU en matière de droits de l'Homme, de développement durable et de lutte contre la corruption.

02. Code de conduite RSE pour les fournisseurs

Dans le cadre de notre engagement en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE), nous avons élaboré ce **Code de Conduite Fournisseur**. Il vise à s'assurer que tous nos partenaires partagent les mêmes valeurs fondamentales que nous en termes de respect des droits de l'Homme, d'éthique professionnelle, de développement durable et de lutte contre la corruption. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent ces principes, afin de promouvoir des pratiques commerciales responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement. En travaillant ensemble, nous contribuons à un impact positif sur la société et l'environnement.

Dans le cadre de son engagement en faveur du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises, PTS DUFOUR a élaboré une charte des achats responsables à l'attention de l'ensemble de ses fournisseurs et partenaires. Cette charte reflète notre volonté de construire des relations commerciales basées sur des valeurs communes, alliant performance économique, respect des droits humains, préservation de l'environnement et éthique des affaires.

03. Développement des capacités des fournisseurs sur les questions environnementales ou sociales (p. ex. : actions correctives, formation)

Chez PTS DUFOUR, nous nous engageons activement à promouvoir des pratiques responsables et durables. Dans cette démarche, nous avons mis en place un **code de conduite fournisseur** afin de répondre aux enjeux environnementaux et sociaux. Ce code vise à accompagner nos fournisseurs dans le développement de leurs capacités, en les incitant à adopter des actions correctives et à suivre des formations sur les bonnes pratiques. Notre objectif est de créer des partenariats durables, basés sur des valeurs communes de responsabilité, de respect de l'environnement et de bien-être social.

Le questionnaire intitulé «**Questionnaire fournisseurs PTS DUFOUR** » évalue les pratiques des fournisseurs sur la sécurité (formation ADR, équipement des camions, conseiller à la sécurité), la sûreté (politique, formation, surveillance GPS), la qualité (certifications, respect des délais, optimisation des itinéraires) et la RSE (labels environnementaux, bilans carbone, véhicules

écologiques). Il inclut également des demandes pour promouvoir l'amélioration continue et renforcer le partenariat.

Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur cet enjeu :

INDICATEURS RSE	UNITE	2024
Pourcentage des fournisseurs ciblés ayant signé le code de conduite des fournisseurs	%	32
Pourcentage des fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits humains	%	32
Pourcentage ou nombre de fournisseurs ciblés couverts par un audit RSE sur site	%	29
Pourcentage ou nombre d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables	%	51
Pourcentage ou nombre de fournisseurs audités/évalués engagés dans des actions correctives ou le développement des capacités	%	51

Pour aller plus loin sur l'ensemble des sujets présentés dans ce rapport, n'hésitez pas à solliciter notre pôle QHSE et RSE à rse@adsystem-group.fr

Nous vous invitons également à consulter la Charte RSE du Groupe sur simple demande ou sur le site Internet www.ptsdufour.fr

Vous pouvez également suivre l'actualité des entreprises du groupe sur nos réseaux sociaux : Facebook et LinkedIn.