

MAI
2021



RAPPORT
RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE

COMMUNICATION
ON PROGRESS

Samat®



TABLE DES MATIERES

I - INTRODUCTION	3
1.1 Présentation de l'entreprise.....	3
1.2 Historique et Enjeux prioritaires	5
1.3 Politiques.....	5
1.3.1 : Fondamentaux	5
1.3.2 : Charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale	6
1.3.3 : Politique de prévention de la corruption	7
1.3.4 : Politiques complémentaires locales	7
1.4 Reconnaissances et Adhésions externes.....	8
1.5 Principes éthiques généraux du Groupe SAMAT	11
1.5.1 Préambule.....	12
1.5.1.1 Contexte et objectifs du rapport	12
1.5.1.2 Périmètre et règles d'intégration.....	12
1.5.1.3 Procédures et mesures de calcul	13
1.5.2. Mission	13
1.5.3. Adapter la gouvernance	13
1.6 Organisation interne en matière de Responsabilité Sociétale	13
II - ENGAGEMENTS POUR LES COLLABORATEURS	15
2.1 Tableau de bord des indicateurs	16
2.1.1 Les effectifs du Groupe	16
2.1.2 Tableau de bord des indicateurs	17
2.2.1 Politique de rémunération	18
2.3 Améliorer l'organisation et les conditions de travail.....	18
2.3.1 Organisation du temps de travail.....	18
2.3.2 Dialogue et accompagnement social.....	19
2.3.3 Santé, sécurité et bien-être des salariés	21
2.4 Garantir l'égalité de traitement.....	33
2.4.1 Promotion de la parité.....	33
2.4.2 Prise en compte du handicap.....	35
2.4.3 Lutte contre les discriminations	36
2.4.4 Insertion des personnes en difficulté	36
2.5 Développer la formation.....	37
2.5.1 Politique de formation.....	37

III - ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX.....	40
3.1 Tableau de bord des indicateurs environnementaux.....	41
3.2 Gérer durablement les ressources.....	41
3.3.1 Consommation d'énergies.....	41
3.3.2 Consommation d'eau	42
3.2.3 Consommation de carburant et émissions atmosphériques	42
3.2 Réduire les impacts sur l'environnement.....	46
3.2.1 Limiter les déplacements inutiles	47
3.2.2 Réduire l'utilisation des consommables.....	47
3.2.2 Prévention des pollutions des eaux et des sols	48
3.2.4 Gestion des déchets.....	49
3.2.6 Participation à la neutralité carbone	51
IV - ENGAGEMENT AUPRES DES PARTIES PRENANTES	53
4.1. Gouvernance.....	53
4.2 Ethique des affaires	53
4.2.1 En matière de lutte contre la corruption.....	53
4.2.2 En matière de lutte contre les pratiques anti-concurrentielles.....	55
4.3 Améliorer la relation client.....	55
4.4 Le dialogue avec nos parties prenantes	57
4.5 Achats responsables	58
4.6 Maîtrise de la sous-traitance et coopération avec nos fournisseurs	59
4.7.1 Les relations avec nos fournisseurs et sous-traitants	59
4.7.2 Intégration de la CSR dans notre politique d'achat	59
4.8 Optimiser nos impacts sur le territoire	60
4.8.1 Relations avec les riverains et les populations locales.....	60
4.8.2 Sponsoring et mécénat	60
4.8.3 Soutenir le secteur éducatif et associatif.....	61
4.8.4 Apprentissage et Partenariats universitaires	62
4.9 Promouvoir la loyauté des pratiques	63
4.9.1 Application des réglementations et conventions	63
4.9.2 Participation à des initiatives de promotion de la CSR	63
V - Reporting.....	64

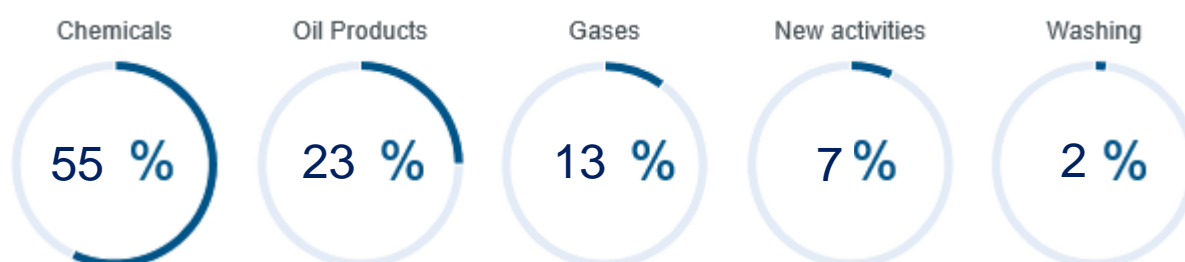
I - INTRODUCTION

1.1 Présentation de l'entreprise

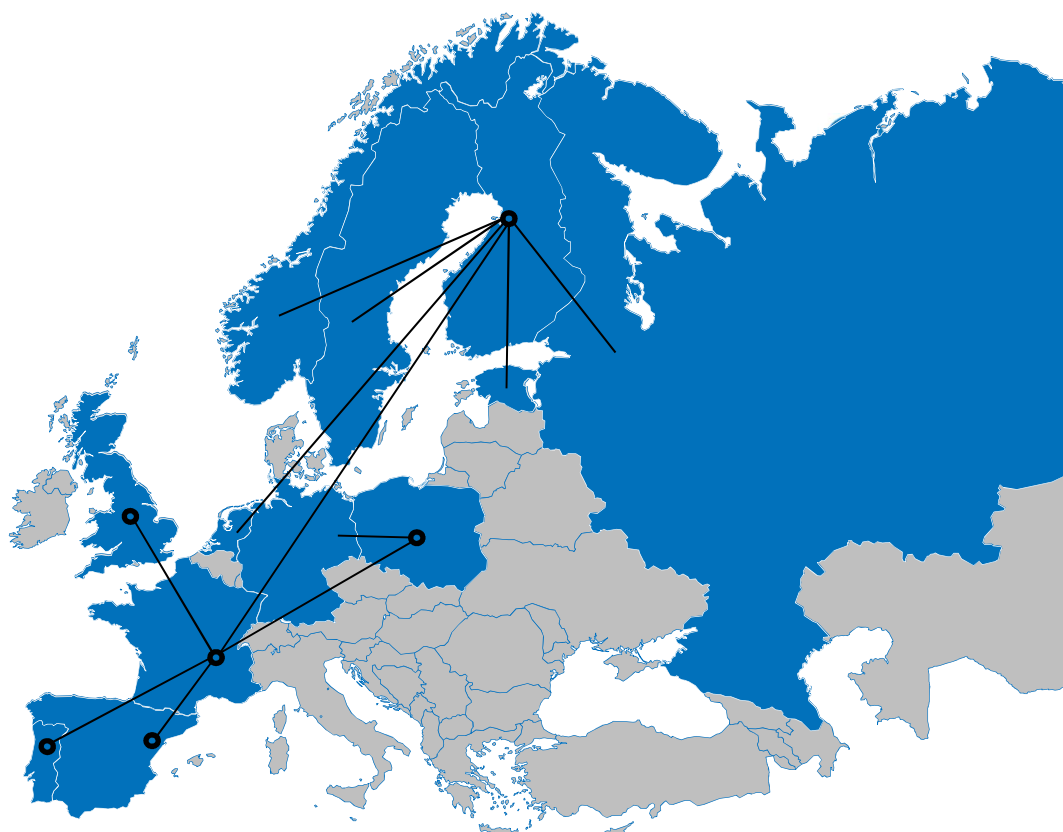
SAMAT est depuis plus de quarante ans un acteur majeur du transport et de la logistique au niveau européen.

Son chiffre d'affaires 2020 était de **280 millions €uros** pour l'ensemble des filiales.

Les secteurs d'activités dans lesquels il évolue sont historiquement le transport et la logistique des produits sensibles issus de la chimie, du gaz et de la pétrochimie. Il est également présent sur des activités spécialisées comme les transports de véhicules.



SAMAT c'est une quinzaine de sites implantés en France et une dizaine d'autres en Europe (Espagne, Grande-Bretagne, Pologne, Portugal, Allemagne, Estonie, Finlande, Norvège, Pays-Bas, Suède et Russie) ce qui permet à l'entreprise d'être significativement implantée comme de Transporteur de Matières Dangereuses en Europe

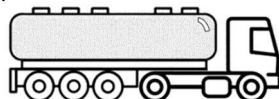


Le siège social est implanté à Vienne (F-38) et concentrent le management et la coordination générale du Groupe tout en offrant à ses différents centres d'exploitation un ensemble de compétences au niveau commercial, technique, achat, juridique, QHSE, financier, assurance, comptable, RH...

Pour répondre et satisfaire les besoins et attentes de ses clients, qui font partie des grands groupes industriels de la chimie, du gaz et de la pétrochimie internationaux, SAMAT a organisé et structuré son organisation et son fonctionnement autour d'un Système de Management fondé sur des principes de savoir-faire et d'efficacité.



Il s'appuie également sur le professionnalisme et les compétences de **2900 collaborateurs**.



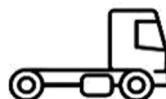
Ainsi que sur une flotte de **plus de 4 100 véhicules** adaptée et optimisée :



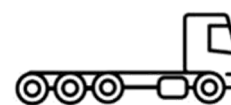
1500
Citernes



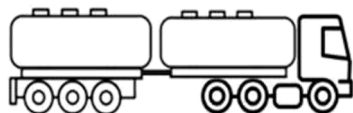
600
Containers



1100
Tracteurs



200
Porteurs



300
Drawbars



400
Autres

ODD : Investir ou développer des infrastructures de transport et de distribution de l'énergie.



Actions : Le plan permanent de management du Groupe a pour objectif de garantir sa pérennité et de permettre sa croissance.

Résultats : Le développement du Groupe SAMAT depuis 40 ans a permis de mettre à disposition du marché les moyens humains et matériels présentés ci-dessus.

1.2 Historique et Enjeux prioritaires



Depuis 2003, dans le cadre de notre démarche interne « Ecoactiv », une politique de Développement Durable a été lancée par SAMAT, régulièrement actualisée et communiquée.

De manière transversale à ces activités, les métiers de SAMAT appellent à une responsabilité accrue en matière de protection environnementale et à un fort engagement envers la formation et l'insertion professionnelle.

Enfin, les activités SAMAT fortement en lien avec les industries, les GMS, les agglomérations et les particuliers donnent un axe stratégique à la politique « *Corporate Social Responsibility* » (CSR) du Groupe.



1.3 Politiques

1.3.1 : Fondamentaux

SAMAT promeut une Politique de Management QHSE intégré depuis 1993 nommée « Les Fondamentaux ».

Les principaux engagements de cette politique sont :

- Le respect des engagements contractuels et la satisfaction des clients,
- La conformité avec les exigences légales et réglementaires applicables,
- L'amélioration de la sécurité et de la qualité du travail des salariés,
- La mise en place d'objectifs de performance afin d'assurer une meilleure maîtrise des risques QHSE.



01/09/2017

Les activités du Groupe SAMAT s'inscrivent principalement dans le secteur des transports spécialisés de produits sensibles. Afin de poursuivre sa croissance, le Groupe Samat s'appuie sur les **Fondamentaux** suivants qui se déclinent à tous les niveaux de l'entreprise. Ils sont enrichis par notre démarche « *Excellence* », ainsi que par nos Engagements « *Politique Développement Durable et Responsabilité sociale* » et « *Responsible Care* ».

La préservation des personnes, des biens et de l'environnement

- Garantir et préserver la santé, la sécurité et l'intégrité des personnes, des biens et de l'environnement, et s'assurer de la sûreté de nos opérations, tout en réduisant nos impacts HSE,
- Optimiser les ressources nécessaires à nos activités de façon responsable,
- En permanence prévenir, éliminer ou maîtriser les risques inhérents à nos activités, en maintenant et améliorant notamment les aspects comportementaux associés à la sécurité (BBS),
- Respecter notre environnement réglementaire, mettre en œuvre une prévention active contre l'usage et l'abus d'alcool, de drogue et de médicaments.



La rentabilité de chaque métier

- Garantir la pérennité de l'entreprise par la rentabilité et l'optimisation des coûts,
- Veiller en permanence tant à la vente au juste prix de nos prestations qu'à la bonne maîtrise de nos coûts dans chaque métier,
- Développer des partenariats efficaces et durables avec nos clients et nos fournisseurs.



La Qualité de service au client



- En permanence accroître la satisfaction de nos clients au travers de prestations conformes à leurs attentes dans un cadre mutuellement agréé,
- Prévenir ces derniers en cas de difficultés afin d'en minimiser les impacts,
- Répondre avec réactivité aux demandes clients permanentes ou ponctuelles en proposant des solutions efficaces.

Le maintien de notre savoir-faire et de notre professionnalisme

- Promouvoir notre savoir-faire, notre professionnalisme et notre capacité d'innovation,
- Maîtriser systématiquement les différentes composantes de notre métier en déterminant, transmettant et contrôlant le respect des bonnes pratiques et les comportements,
- Intégrer et former le personnel impliqué, tant initialement qu'en continu, et encourager l'évolution interne.



La mise en œuvre de ces Fondamentaux, inscrite dans la dynamique d'amélioration continue de notre Système de Management, certifié ISO 9001, permet de piloter notre stratégie pour l'atteinte de nos différents objectifs. Parce qu'il en est de la responsabilité de tous les collaborateurs de l'entreprise et de ses sous-traitants, je m'engage, et demande à chacun de s'impliquer totalement dans cette démarche, afin que cette Politique soit mise en œuvre de façon efficace et pérenne.

1.3.2 : Charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale

Les Fondamentaux sont complétés depuis 2003 par une « Charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale » symbole de progrès et de pérennité, qui formalise l'engagement du Groupe SAMAT autour des trois enjeux suivants : économique, responsabilité sociétale et environnementale.



L'engagement du Groupe SAMAT dans le développement durable et la responsabilité sociétale, en lien avec le programme *Responsible Care* est le reflet de nos valeurs, portées par les *Fondamentaux* qui nous guident.

Cette politique, qui soutient les principes du *Global Compact* des Nations Unies et dépeint les *ODD* (Objectifs de Développement Durable) associés, formalise notre engagement autour des enjeux suivants :

Enjeux économiques

- Optimiser l'ensemble des coûts d'exploitation dans le respect du cadre réglementaire, social et environnemental.
- Orienter notre politique de manière à :
 - o Développer des partenariats efficaces et durables tant avec nos clients que nos fournisseurs.
 - o Faire preuve d'équité et d'éthique dans nos affaires.
 - o Rejeter toutes les formes de corruption, internes au Groupe ou provenant de l'extérieur (fournisseurs, clients, ou tout autre organisme).
 - o Respecter les règles de concurrence et exclure les pratiques anticoncurrentielles.
 - o Lutter contre les conflits d'intérêts, la fraude, le blanchiment d'argent.



Enjeux liés à la responsabilité sociétale

- Respecter les droits humains fondamentaux, la réglementation et les conditions de travail, lutter contre toute forme de travail illégal, des enfants, forcé ou de traite d'êtres humains et bannir les pratiques discriminatoires et arbitraires dans la gestion des ressources humaines.
- Lutter contre toute forme de discrimination, promouvoir la diversité et l'égalité des chances, valoriser la diversité de parcours, de cultures et d'origines et ne créer ou utiliser que des supports qui ne véhiculent, ni ne perpétuent les stéréotypes en ce qui concerne le sexe, la religion, l'origine ethnique, le handicap.
- Ecouter et dialoguer avec nos parties prenantes de manière à comprendre leurs préoccupations et leurs attentes.
- Communiquer sur nos performances et nos réalisations.
- Promouvoir le dialogue social et respecter la liberté d'association, d'expression, et de représentation collective.
- Protéger les données personnelles, en limitant l'accès à ces informations, et en garantissant la sûreté de nos systèmes d'informations.



Enjeux environnementaux

- Prévenir et maîtriser les risques pouvant avoir un impact sur l'environnement.
- Utiliser efficacement nos ressources de manière à réduire nos émissions polluantes, en particulier celles issues de notre flotte de véhicules.
- Sensibiliser nos salariés aux enjeux environnementaux et promouvoir l'adaptation des comportements qui doit en découler.
- Encourager le développement et la diffusion de technologies écologiques et sécuritaires.



Cette politique soutient une croissance partagée, profitable pour l'entreprise et ses collaborateurs, mais aussi ses partenaires, et plus largement la société civile ainsi que l'environnement dans lequel nous évoluons. Je m'engage et j'encourage chacun de nos partenaires, collaborateurs, clients, sous-traitants et fournisseurs à adhérer à ces valeurs et à apporter leur contribution à ces orientations, afin de tendre vers une performance responsable et pérenne.

Florence DUBOIS
Présidente du Groupe Samat



ODD : S'assurer que ses activités ne génèrent pas des inégalités ou ne défavorisent pas les populations vulnérables.

Actions : Les activités de Samat, implantées en Europe, respectent toutes les réglementations européennes et locales. Une veille réglementaire est réalisée afin de s'assurer de la conformité aux lois en vigueur et les revues de Management pilotent la démarche

Résultats : Historiquement et à ce jour, Samat n'a pas été et n'est pas impliqué dans une affaire ou un contentieux relatif aux inégalités ou aux populations vulnérables.

1.3.3 : Politique de prévention de la corruption

Déclinée de la « Charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale », la « Politique de prévention contre la corruption » retrace formellement depuis 2015 le code éthique interne applicable à tous les collaborateurs du Groupe, mais aussi à ses partenaires, sous-traitants et autres fournisseurs. Elle affirme clairement la volonté du Groupe de conduire ses activités équitablement, de manière honorable, avec intégrité et honnêteté et dans le respect des réglementations en vigueur.



01/09/2017

Dans le cadre de la « Politique Développement durable et Responsabilité sociétale », le Groupe SAMAT s'engage dans une politique de prévention de la corruption. Cette charte s'inscrit dans l'esprit des législations en vigueur dans les pays où le Groupe exerce des activités et des conventions internationales (OCDE, Nations Unies).



Engagement de lutte contre la corruption

Le Groupe Samat affirme clairement sa volonté de conduire ses activités équitablement, de manière honorable, avec intégrité et honnêteté et dans le respect des réglementations en vigueur dans les environnements au sein desquels il évolue. Le Groupe Samat s'engage à lutter contre tout type de corruption, active ou passive, interne au Groupe ou externe.

En conséquence, sont totalement interdites, sous toutes formes, à tous moments, en tous lieux, et pour quelques motifs que ce soit, les pratiques telles que pots-de-vin, extorsion, sollicitation, trafic d'influence. De tels actes sont susceptibles de sanctions disciplinaires, sans préjudice des éventuelles poursuites qui pourraient être engagées dans le cadre des réglementations en vigueur.

Politique de prévention

Identification des comportements :

- Concrètement, les comportements répréhensibles se caractérisent comme suit :
 - donner ou promettre une somme d'argent ou un cadeau en échange d'un avantage indu, que ce soit entre collaborateurs du Groupe, vis-à-vis des tiers ou des agents des pouvoirs publics ;
 - accepter une somme d'argent ou un cadeau en échange d'un avantage indu, ou la promesse d'un tel don, que ce soit entre collaborateurs du Groupe, vis-à-vis des tiers ou des agents des pouvoirs publics.



Accepter ou proposer des cadeaux symboliques, tels qu'objet « corporate » ou des invitations d'un montant modique, dans le cadre de l'établissement et du maintien de bonnes relations commerciales, est autorisé tant que ces démarches restent d'une fréquence et d'une ampleur raisonnables et qu'aucune sollicitation ou promesse d'avantage indu n'y est associé ou suspecté.

Signalement des comportements répréhensibles :

Aucun préjudice ne doit être porté à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, signalerait des soupçons d'infraction à ces règles ou qui refuserait des sollicitations, sans préjudice toutefois des dispositions réglementaires concernant la diffamation ou la dénonciation calomnieuse.

Responsabilité et accompagnement des collaborateurs :

Chaque collaborateur est responsable, dans la mesure de ses activités, de l'application de la présente Charte, notamment les collaborateurs engagés dans des actions de vente ou d'achat.



Au sein de chaque site ou service, le directeur ou le responsable du service est plus particulièrement garant de cette application dans son périmètre de responsabilité et agit comme « relais » vis-à-vis de la direction centrale du Groupe. Au niveau de cette direction centrale, un membre du comité de direction est plus particulièrement chargé de ce rôle pour l'ensemble du Groupe.

Les « relais » désignés ci-dessus peuvent être sollicités à titre de conseil par ceux de leurs collaborateurs qui seraient hésitants vis-à-vis de la conduite à tenir dans des situations qu'ils suspecteraient pouvoir s'apparenter aux actes répréhensibles définis par la présente Charte.

Je m'engage et j'encourage chacun de nos partenaires, collaborateurs, clients, sous-traitants et fournisseurs à adhérer à ces valeurs et à apporter leur contribution à ces engagements afin de tendre vers une performance responsable et pérenne.

1.3.4 : Politiques complémentaires locales

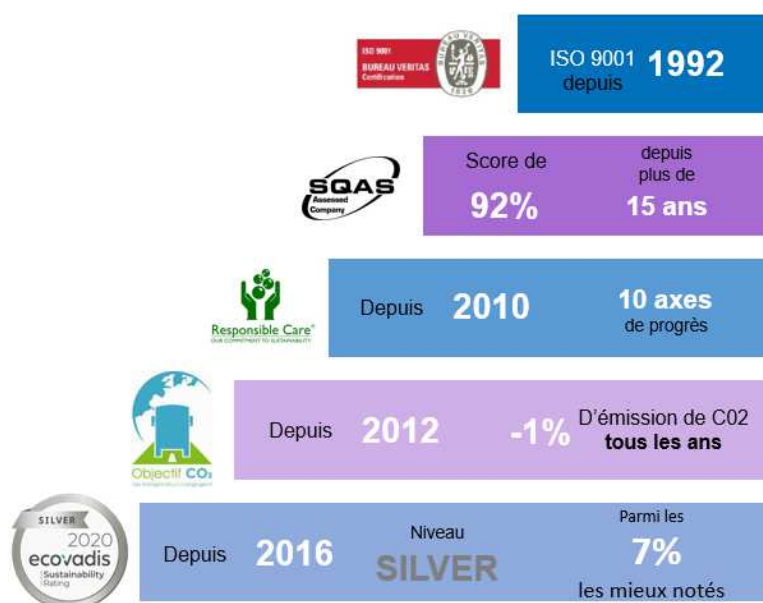
Les politiques du Groupe sont déclinées en « Politique complémentaire locale » propre à chaque filiale du Groupe.

Les Directeurs de Filiales, accompagnés de Conseillers QHSE locaux assurent la mise en œuvre opérationnelle des engagements du Groupe.

1.4 Reconnaissances et Adhésions externes

SAMAT est audité et certifié depuis plus de 25 ans et a obtenu différentes reconnaissances extérieures en Qualité, Sécurité, Environnement :

Au total, toutes les filiales en France et en Europe sont certifiées parmi les référentiels ISO 9001, SQAS, ISO 45001, MASE, ou bénéficient de reconnaissances complémentaires.



Pacte Mondial des Nations Unies (2019) :

En parfaite harmonie avec les valeurs du Pacte Mondial des Nations Unies, en mars 2019 SAMAT est devenu signataire du « Global Compact ».



GROUPE SAMAT S.A.

WWW.SAMAT.COM

COMPANY INFORMATION

Overview

Country: France

Participant Since
18 March 2019



DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Déclaration 2020 d'engagement CSR et de soutien au programme Global Compact des Nations Unies :



Déclaration 2021 d'engagement et de soutien au programme Global Compact des Nations Unies

Depuis plus de quarante ans **SAMAT** est une entreprise de service spécialisée dans le transport et la logistique de produits sensibles à l'échelle européenne.

Exposé aux risques liés à ces activités, la **protection des personnes et de l'environnement** sont au cœur de nos préoccupations et inscrit dans l'ADN du Groupe, portés par notre politique précisée dans « **Les Fondamentaux SAMAT** ».

Notre démarche de Développement Durable « **EcoActiv'** », lancée en 2008, s'est continuellement renforcée, avec notre adhésion aux programmes « **Responsible Care** » en 2010, « **Objectif CO2** » en 2012 et évaluation Corporate Social Responsibility **EcoVadis** pour laquelle nous avons obtenu une médaille d'argent en 2020 (top 7% du secteur d'activité).

Depuis 2019, nous soutenons le programme **Global Compact des Nations Unies** et à ce titre renforçons nos actions afin mettre en œuvre et promouvoir les **17 objectifs de Développement Durable** dans notre sphère d'influence.

Nous avons dû faire face en 2020 aux conséquences de la pandémie « **Covid-19** », en protégeant les collaborateurs afin de maintenir nos activités de distribution d'oxygène, de gaz de l'air, de matières premières pour la chimie et d'énergies, entre autres, et ainsi faire le maximum pour la santé, la sécurité de chacun, tout en limitant au strict nécessaire le chômage partiel.

Cette nouvelle **Communication sur le Progrès** présente en toute transparence nos actions, ainsi que leurs résultats, à nos parties prenantes et plus largement aux Nations Unies qui portent le programme Global Compact.



Vienne, le 15 mars 2021,

Florence DUPASQUIER

Présidente Directrice Générale



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



Evaluation « Corporate Social Responsibility » :

Afin d'affirmer notre volonté d'agir en matière de CSR, nous avons entrepris en 2014 une évaluation « **ecovadis** ».

Cette démarche a permis de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur les enjeux de l'organisation vis-à-vis de toutes les thématiques de la CSR, du local vers l'international, et de mieux répondre aux attentes de nos parties prenantes.

Notre objectif est de poursuivre cette initiative, récompensée en 2020 par un score de

58 /100 (confirmé), en identifiant les voies de progrès, ainsi que les opportunités de développement et de maîtrise des risques potentiels..



Ce résultat permet de recevoir un niveau de reconnaissance « Silver » et place SAMAT parmi les 7% des entreprises de transport par route les mieux notées par EcoVadis.

SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability) :

Depuis le début des années 2000, nous éprouvons notre organisation, nos outils et nos résultats en matière de Qualité, Sécurité, et Développement Durable, au travers d'audits SQAS triennaux, menés par des auditeurs externes qualifiés par le CEFIC.

Le résultat moyen, supérieur à 92% est atteint depuis plus de 10 ans.



Subsidiary	Year	Report Number	Score
Samat Sud Toulouse	2024	89384	94%
Samat Aquitaine		89385	94%
Samat Atlantique	2023	88783	91%
BU Int. / Samat Nordic BV Barendrecht		87756	92%
Samat Normandie / Nord		88412	93%
Samat Provence		87562	92%
Samat Espagne / Portugal	2022	87332	92%
BU East / Samat Nordic OY Oulu		87728	90%
Samat Pologne	2021	86813	96%
Samat UK		86439	95%
Samat Rhône Alpes		86770	94%
BU East / Haanpaa OÜ Tallinn		86877	95%
BU West / Haanpaa AB Helsingborg		86789	88%
BU Int. / Haanpaa Int. AB Helsingborg		86790	87%
BU West / Haanpaa AS Fredrikstad		86791	82%

Responsible Care :



Engagé depuis 2010 dans le programme « **Responsible Care** », un plan de progrès HSSDD est défini chaque année, et s'applique à chaque filiale du Groupe.

Le reporting de nos résultats est transmis à l'ECTA qui agrège les éléments de tous les adhérents du programme.

Nos résultats sont également présentés dans ce rapport, section par section.

Notre engagement « Objectif CO2 » avec l'ADEME :

Depuis 2012, SAMAT s'est engagé auprès de l'ADEME (Filiale de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) dans le cadre du programme triennal « Objectif CO2 ».

Le succès des résultats de nos plans d'amélioration, validé par l'ADEME, nous conduit à poursuivre nos efforts avec la mise en place d'une 4^{ème} charte pour la période 2021-2023.



1.5 Principes éthiques généraux du Groupe SAMAT

Le présent rapport s'entend comme une procédure éthique et responsable impliquant tous les personnels à tous les niveaux de l'entreprise.

Il définit les principes moraux participant ainsi à la promotion de l'image de l'entreprise en matière d'éthique. Les principes éthiques doivent être respectés pour l'ensemble des activités existantes par l'ensemble des collaborateurs du Groupe.



Le « **Code Ethique** » du Groupe SAMAT s'applique également aux associés, salariés, fournisseurs et sous-traitants opérant au sein de tous les départements du groupe indépendamment du champ d'application et du type de contrat liant les deux parties.

SAMAT s'engage particulièrement à :

- respecter le droit en vigueur et les règles de savoir-vivre ;
- s'inscrire dans le cadre d'une concurrence libre et loyale, garante de croissance économique, et utiliser des pratiques loyales pour développer sa clientèle ;
- privilégier les normes de haute qualité et développer pour y parvenir les compétences du personnel ;
- respecter ses engagements envers tous les acteurs impliqués dans le fonctionnement de l'entreprise : salariés, clients, prestataires et l'ensemble de la communauté locale ;
- rester philosophiquement et politiquement neutre dans ses relations avec ses salariés, collaborateurs, prestataires, fournisseurs et clients.

1.5.1 Préambule

Le présent rapport « [Corporate Social Responsibility](#) » du Groupe SAMAT présente les valeurs fondamentales de l'entreprise, l'éthique des relations professionnelles et de la coopération avec les Clients, Fournisseurs, Collaborateurs et autres Partenaires de l'entreprise ainsi que les principes du respect des règles de conduite sociale et de transparence de nos activités.

Celui-ci fait office de « [Communication on Progress](#) » dans le cadre de notre engagement **UN Global Compact** pour le périmètre de « **Groupe SAMAT SAS** ».

1.5.1.1 Contexte et objectifs du rapport

Ce rapport constitue le second rapport CSR du Groupe SAMAT. Il vise à présenter les engagements, les actions et les résultats du Groupe en matière de protection de l'environnement, de gestion des ressources humaines et de prise en compte des intérêts des parties prenantes.

Le rapport a également pour objectif de répondre aux attentes du décret d'application de la « [loi 2016-1691 sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016](#) », ayant pour ambition de porter la législation française aux meilleurs standards européens et internationaux en matière de lutte contre la corruption, et contribuer ainsi à une image positive de la France à l'international.

1.5.1.2 Périmètre et règles d'intégration

Les données publiées dans ce rapport portent sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2020. Les indicateurs sociétaux couvrent les effectifs et les activités du Groupe en France et en Europe.

Au niveau des données financières, , les comptes du Groupe SAMAT sont audités chaque année pour certification par des commissaires aux comptes Grant Thornton / Ernst & Young et KPMG afin de garantir une image fidèle et sincère de la santé financière de l'entreprise.



1.5.1.3 Procédures et mesures de calcul

Ce document recense également tous les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux que SAMAT souhaite piloter et communiquer en interne ou en externe. Il est actualisé chaque année.

Les indicateurs quantitatifs environnementaux ont été collectés au travers des données issues de l'ensemble des filiales du Groupe. Les indicateurs sociaux ont été contrôlés et consolidés directement par la Direction des Ressources Humaines du Groupe SAMAT.

1.5.2. Mission

SAMAT se donne pour mission de construire des relations à long terme avec ses Clients en leur fournissant un service logistique complexe sur la base d'une amélioration constante de son service.

Afin d'établir une relation de confiance avec nos services, nous nous engageons à définir et répondre aux besoins et exigences du client conformément à l'application des procédures à chaque étape de la réalisation du service.

SAMAT se fixe pour objectif d'affirmer sa position de leader sur le marché du transport de Marchandises Dangereuses (ADR) en exerçant ses activités en accord avec les principes basés sur les normes éthiques et morales les plus exigeantes. Le succès de l'entreprise dépend de l'implication, de la responsabilité, de la loyauté, de la confiance et du respect des Salariés, Associés, Gestionnaires, Clients, Prestataires, Partenaires et de l'ensemble de l'environnement de l'entreprise.

« *La sécurité du transport des marchandises dangereuses* » est la marque du groupe SAMAT, ce qui implique tous les collaborateurs, sous-traitants et l'ensemble des services coopérants à suivre les principes éthiques au quotidien à tous les stades de réalisation des objectifs du Groupe.

1.5.3. Adapter la gouvernance

SAMAT veille à un niveau d'exigence élevé en matière de gouvernance en se référant aux réglementations en vigueur dans les pays où il est implanté et en mettant en place des processus et un cadre de fonctionnement adapté à ses ambitions et aux enjeux sociétaux qui lui sont essentiels et prioritaires.



1.6 Organisation interne en matière de Responsabilité Sociétale

La fonction « *Responsabilité Sociétale de l'Entreprise* » (CSR) est directement rattachée à la Direction Générale du Groupe. Le pilotage de la CSR est assuré conjointement par les Directions Ressources Humaines et QHSE.

Investi dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe implique un nombre important de parties prenantes mobilisées autour de sa Responsabilité d'Entreprise. Une organisation matricielle est mise en œuvre pour structurer son reporting extra-financier, mesurer sa performance CSR et assurer la cohérence de la démarche engagée.

Des correspondants spécifiques sont en charge des informations extra-financières qui les concernent, et les responsables de processus consolident les informations sur les thématiques qui leur sont attribuées :



II - ENGAGEMENTS POUR LES COLLABORATEURS

SAMAT affirme sa volonté de maintenir l'homme au centre de ses activités et d'accompagner celui-ci dans les évolutions auxquelles est soumis le secteur du Transport.

Actions : Les engagements prioritaires du Groupe envers ses collaborateurs sont de :

- Recruter des personnes issues de tous horizons, aux profils diversifiés
- Développer une politique de formation ambitieuse afin de développer les compétences des collaborateurs
- Maintenir une politique de rémunération attractive
- Accompagner l'évolution professionnelle à travers notamment des entretiens professionnels et RH
- Favoriser un bon climat social à travers un dialogue constructif et régulier avec les représentants du personnel
- Renforcer la culture de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

Résultats : Les pages suivantes décrivent nos politiques et nos actions mises en place pour répondre positivement à ces engagements et aux attentes de nos collaborateurs.



ODD : Participer au développement de l'emploi en garantissant l'égalité des chances et en favorisant les emplois stables et durables, avec des salaires justes et des contrats de travail. Dans le cadre d'emplois saisonniers ou de courte durée, s'assurer que les employés disposent d'une protection sociale.

Conformité réglementaire sociale :

Avant toute autre disposition, SAMAT garantit à l'ensemble de ses collaborateurs la conformité des règlements sociaux applicables. Par exemple, le dialogue social avec les IRP (Institution Représentative du Personnel), le détachement des salariés étrangers en France, ou la protection des données personnelles (RGPD « Règlement Général de Protection des Données »).

Au titre du RGPD, SAMAT garantit depuis 2018 à l'ensemble de ses salariés la protection de leurs données sensibles.



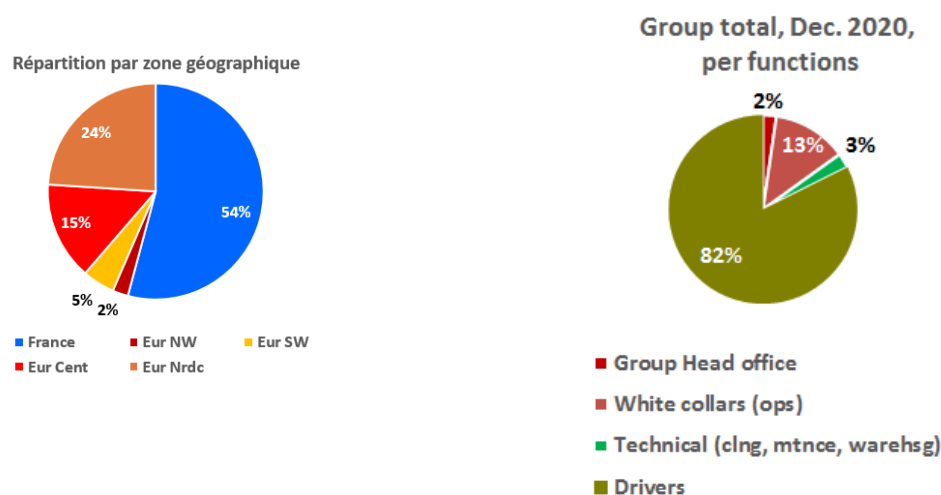
2.1 Tableau de bord des indicateurs

Les données sociales du Groupe SAMAT sont présentées dans les tableaux récapitulatifs ci-après.

2.1.1 Les effectifs du Groupe

A fin 2020, l'effectif total du Groupe SAMAT était de 2 650 personnes, dont 1 380 (54%) en France et 1270 (46%) en Europe. Parmi ces effectifs, 2 110 sont des conducteurs (78%).

Les effectifs européens sont répartis en Espagne, Portugal, Grande Bretagne, Pologne, Suède, Norvège, République Tchèque, Estonie, Russie.



Concernant la France, 96% sont des Contrats à Durée Indéterminée (CDI) et 4 collaborateurs sur 5 sont des conducteurs.

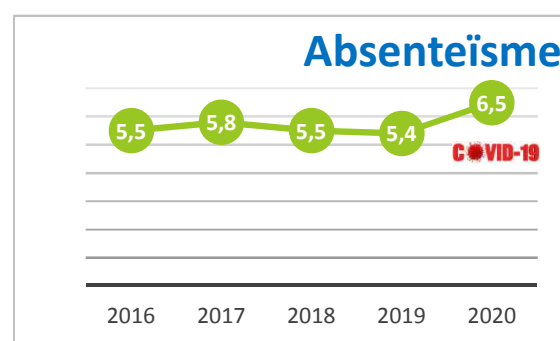


2.1.2 Tableau de bord des indicateurs

1 – Taux Absentéisme

Le Taux d'absentéisme regroupe les absences dues aux maladies, aux accidents de travail, accident de trajet et aux maladies professionnelles.

En France, le taux annuel est de 6,5% à fin 2020 légèrement supérieur au seuil de 5,40% dans le secteur du transport en 2016. Cette augmentation s'explique par la pandémie de Covid-19.




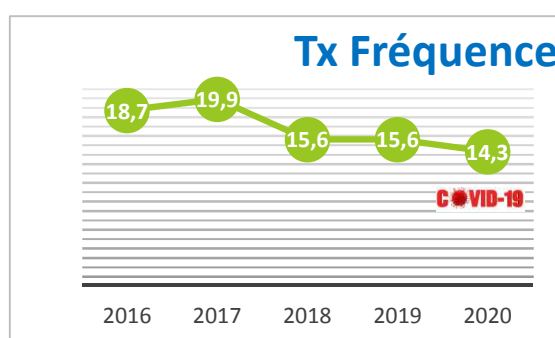
2 – Taux de Turnover accidentel

L'objectif de limiter le « turnover accidentel » (c'est-à-dire hors départs naturels) est très important car il est un bon indicateur de la santé « sociale » du marché de l'emploi, du secteur d'activité et de l'entreprise. Les actions menées depuis 2016 semblent porter leurs fruits puisque le taux n'augmente plus à ce jour et commence à diminuer.

Nos études et analyses sur cette tendance, croisent les remontés du secteur transport qui montrent des difficultés accrues en matière d'attractivité pour le métier de conducteur. Ceci a mécaniquement des effets sur la fidélisation des collaborateurs et les statistiques associés. En réponse à cette situation, SAMAT travaille activement avec la profession et ses partenaires en formation, recrutement et communication, pour un plan d'attractivité efficace, notamment via sa « marque employeur ».

3 – Taux de Fréquence

Plusieurs indicateurs relatifs à la sécurité sont suivis dans notre tableau de bord  : les taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail sont suivis mensuellement, tandis que l'avancement des actions de l'« *évaluation des risques professionnels* » est suivie annuellement.



2.2.1 Politique de rémunération

Le Groupe est conscient que la rémunération fait partie des principaux critères de satisfaction des salariés dans les entreprises et souhaite par conséquent se positionner de manière favorable dans ce domaine.



ODD : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Actions & Résultats : Selon les éléments présentés ci-après.

Pour cela, il fait réaliser périodiquement des enquêtes de rémunération dit de « benchmark ».

De plus, le personnel dispose selon son pays de rattachement de divers avantages en complément du salaire de base.

La majorité du personnel d'encadrement du Groupe, siège et filiales, bénéficie d'une rémunération variable sur objectif diffusée à chacun sous forme de décision unilatérale de l'employeur en début d'année.

Depuis 2017, dans la moitié environ des filiales transport du Groupe, des dispositifs d'épargne salariale ont été mis en place.

2.3 Améliorer l'organisation et les conditions de travail

Le Groupe vise à préserver et à renforcer la qualité des relations qu'il a avec ceux qui constituent le cœur de sa performance : les collaborateurs.



Un axe de sa politique RH consiste à améliorer l'ensemble des conditions de travail de ses salariés.

2.3.1 Organisation du temps de travail

La politique relative au temps de travail du Groupe SAMAT s'inscrit dans le respect des dispositions légales et conventionnelles propres à chaque pays.

Le temps de travail est maîtrisé avec une planification anticipative du travail de chaque collaborateur.

Un contrôle des temps est effectué et donne lieu à des actions correctives si des dépassements anormaux sont constants.

- ➔ Le temps de travail des collaborateurs peut aussi être ponctuellement aménagé. Ces aménagements sont négociés pour partie avec les délégués syndicaux dans le cadre de la signature d'accord d'entreprise.
- ➔ Exemple d'article inséré dans des accords signés

ARTICLE 4 : RENTRÉE SCOLAIRE

Les salariés de la société pourront bénéficier, dans la limite des nécessités du service, d'un horaire décalé de prise de service le jour de la rentrée scolaire, dans les conditions suivantes :

- Ancienneté minimum : 1 an à la date de la rentrée scolaire
- Situation : rentrée scolaire annuelle d'au moins un enfant à charge de moins de 12 ans à la date de la rentrée
- Autorisation donnée par le responsable hiérarchique en fonction des possibilités du planning, en tout état de cause, la société sera en droit de refuser les demandes au-delà de 10% d'absence simultanée par service ou planning
- Heures de prise de service et modalité: arrivée au plus tard à 10 heures. Les heures prises sont à récupérer dans la semaine

En cas de conflit entre plusieurs demandes, les autorisations seront accordées selon l'ordre de priorité suivant :

- 1/ Père ou mère isolé (e)
- 2/ enfants à l'école maternelle
- 3/ salariés ayant plusieurs enfants répondant aux critères

Pour les conjoints employés tous les deux dans la société, cette autorisation n'est accordée qu'à un seul d'entre eux.

2.3.2 Dialogue et accompagnement social

Conscient de l'importance que revêtent le dialogue et la co-construction avec nos collaborateurs, nous portons une attention particulière à la qualité des relations sociales au sein de nos différentes filiales.



ODD : Parvenir à l'égalité des sexes



ODD : Favoriser la liberté d'association et de négociation collective et donner aux employés les moyens d'exercer ce droit dans de bonnes conditions notamment par la mise à disposition de locaux.

Actions : Selon l'application des règles dans chaque pays, les représentants du personnel sont élus et peuvent exercer pleinement leur mandat.

Résultats : Nombre de réunion représentants du personnel par pays en 2020 : selon les détails présentés ci-après.

Des accords collectifs signés avec les partenaires sociaux sont en place dans les filiales françaises sur les sujets suivants.

- Égalité professionnelle Hommes/Femmes et articulation vie professionnelle et vie personnelle
- Participation aux bénéfices et épargne salariale.
- Qualité de vie au travail.

Les règlements intérieurs comportent des dispositions concernant les contrôles stupéfiant et alcoolémie pour les postes identifiés comme à risque, ainsi que les agissements de harcèlement au travail.

Depuis 2019, les élections des représentants au Comité Social et Economique sont organisées par voie dématérialisée (vote électronique).

Dans le respect du cadre légal, les réunions avec les partenaires sociaux sont assurées dans chacun des périmètres géographiques concernés. Elles sont présidées et animées par les directeurs de filiale.

La Direction des Ressources Humaines intervient en appui selon les sujets et spécificités des réunions.

De façon régulière, les Instances Représentatives du Personnel sont informées des thèmes qui sont négociés avec les délégués syndicaux, tels que les rémunérations, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou les accords « QVT » (voir ci-dessous) / journée de solidarité. Ils sont également consultés sur des sujets tels que la formation professionnelle et toutes autres consultations obligatoires et légales.

Actions : Mise en œuvre de l'accord "Qualité de Vie au Travail" (QVT) selon les principales dispositions suivantes :

- prévention des risques psychosociaux, et hotline associée
- droit à la déconnexion : en dehors des horaires de bureaux, les soirs et week-end, hors astreinte et durant les congés,
- accord égalité Femme-Homme (aménagement des heures de travail lors des rentrées scolaires, jours enfants malades, règlement des heures supplémentaires ou récupérations en cas de dépassements des volumes contractuels).
- accompagnement retour au poste en cas d'absence longue durée
- formation gestes et postures

Résultats : Les dispositions et accords sont en place et améliorent la qualité de vie au travail des collaborateurs de l'entreprise.



ODD : S'assurer que ses collaborateurs arrivent à concilier les temps de vie, afin d'assurer l'éducation de leurs enfants.



ODD : Parvenir à l'égalité des sexes.

Dialoguer avec les partenaires sociaux pour prévoir l'avenir et gérer le présent est une priorité. Celle-ci comprend également les moments difficiles où l'adaptation des effectifs va de pair avec la survie de l'entreprise.

Les accords « QVT » ont été signés à partir de 2018 jusqu'en 2020.



A titre d'exemple en 2020, une partie des mobiliers de bureaux ont été changés pour des meubles modernes et ergonomiques, qui permettent notamment le travail ou les réunions courtes en position debout, ce qui a un bénéfice reconnu contre la sédentarité au travail.



ODD : S'assurer, le cas échéant, que les travailleurs exposés à un licenciement bénéficient d'un accompagnement en vue d'une reconversion et d'une formation.

Actions : En cas de nécessité de licenciement collectif un plan d'accompagnement « sauvegarde de l'emploi » est alors négocié avec les partenaires sociaux.

Résultats : Ce type de dispositions a été mise en place en 2017 pour la dernière fois. Nous sommes heureux qu'il n'y ait plus eu depuis de situation nécessitant une telle mise en œuvre.

2.3.3 Santé, sécurité et bien-être des salariés



ODD : Mettre en place une politique ambitieuse de santé, sécurité et bien-être au travail visant notamment à réduire les accidents du travail et les situations à risques ainsi que les troubles musculo-squelettiques et les risques psycho-sociaux.



ODD : Promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Actions & Résultats : Depuis plus de 10 ans, SAMAT s'est engagé et a mené une politique et des actions visant à innover en vue de limiter l'impact de ses activités auprès des populations et des territoires. Les principales actions, ainsi que leurs effets sont développés dans les chapitres ci-après.

Assurer la santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs est de toute évidence une de nos responsabilités les plus primordiales, c'est pourquoi SAMAT consacre 1% de son chiffre d'affaire à la sécurité. Parce que ces enjeux s'intègrent et se transmettent par le biais de la culture d'entreprise, nous avons choisi d'aborder ces sujets au travers de 4 leviers d'action : les politiques au niveau du Groupe, le dispositif d'accueil des nouveaux arrivants, la prévention des risques et la formation des collaborateurs.

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Le bien-être au travail, c'est aussi se sentir bien et en sécurité sur son poste de travail. Ainsi, dans le respect de la loi du 5 janvier 2018 et son décret d'application du 8 janvier 2019, il a été désigné un **réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**, parmi les membres de chacun des CSE et un autre au niveau de l'employeur.

Les identités de ces référents ont été portées sur les panneaux d'affichage de chacune des agences et une adresse mail générique a été créée pour recueillir les éventuelles plaintes : refharcelement.alert@groupesamat.com.



En 2020 une formation a permis d'accompagner 7 référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

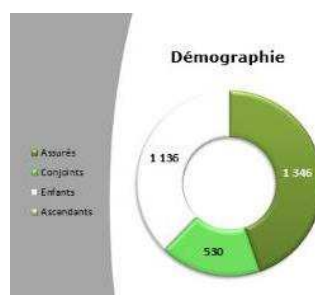




ODD : S'assurer que ses employés aient accès à une sécurité sociale et à des professionnels de santé

Actions : Une mutuelle avec options de couverture majorée ainsi qu'une prévoyance avec garantie améliorée ont été mis en place et révisée chaque année suite à décision unilatérale de l'employeur.

Résultats : Pour la seule zone France, un panel de plus de 3100 salariés et ayant droits est actuellement couvert par ces dispositions.



En 2020, la mise en place d'une solution de déploiement de la téléconsultation médicale non surtaxée, joignable 24h/24 et 7j/7 auprès du personnel a permis à près de 1 500 personnes d'accéder simplement à des infirmiers diplômés d'État ou des médecins généralistes inscrits au Conseil National de l'Ordre des Médecins.



Politique de santé, sécurité et bien-être

Notre politique de santé et sécurité a pour objectifs de :

- Maîtriser les risques professionnels par des actions de prévention appropriées,
- Renforcer la communication sur les problématiques de santé et sécurité auprès des collaborateurs,
- Assurer la sécurité des salariés du Groupe mais également celle des acteurs externes à l'entreprise opérant sur ses zones d'intervention.

L'engagement du Groupe SAMAT envers la santé et la sécurité de ses salariés est formalisé dans la Charte QHSE (Sécurité, Qualité, Environnement) du Groupe, ainsi que dans les politiques QHSE de chacun de ses sites.

Enfin, les enjeux de santé et de sécurité au travail sont gérés en partenariat avec les IRPs, et plus particulièrement avec les membres de la commission SST du CSE (Comité Social et Economique).

Durant les réunions du CSE, le Groupe échange avec ses parties prenantes externes (inspection du travail, service de santé au travail) afin d'œuvrer pour le bien-être au travail et la

sécurité de ses salariés. Les incidents, presque accidents et accidents sont systématiquement traités et leurs causes analysées. Des actions correctives et mesures de prévention sont également abordées pour limiter ces accidents du travail.



Face à la crise COVID-19 en 2020, l'ensemble des acteurs SST Samat impliqués a mis tout en œuvre pour limiter au maximum l'avancée de la pandémie. Ainsi, dès février 2020, des commandes de masques et de gels hydro-alcoolique ont été faites afin de doter les conducteurs. Des protocoles et moyens de désinfection des cabines des tracteurs ont permis de limiter les contaminations aériennes ou manu-portées. De nombreuses campagnes d'informations ont également été menées afin de sensibiliser les collaborateurs aux gestes barrières ainsi qu'au respect des préconisations des autorités.



Intégration des nouveaux arrivants

Il est important pour le bien-être au travail de tous que les nouveaux arrivants soient informés des politiques du Groupe et qu'ils soient également bien intégrés dans les équipes.



En 2015, nous avons mis en place un kit d'accueil à destination des nouveaux arrivants, comprenant une plaquette institutionnelle ainsi que 9 fiches pratiques dont la finalité est de permettre à nos collaborateurs de comprendre le fonctionnement de l'entreprise, de disposer des informations clés et d'identifier les repères incontournables pour s'insérer pleinement dans leur nouveau parcours professionnel. Ces fiches se décomposent de la manière suivante :

- Les Ressources Humaines :
 - Le cadre de travail
 - Les représentants du personnel dans l'entreprise
 - Les informations diverses (mutuelle, congés, etc.)
 - La formation professionnelle et le logement
- La Santé et Sécurité :
 - Les équipements de protection individuelle
 - Le travail sur écran
 - L'alcool et la drogue
 - Le risque routier

Tous les collaborateurs bénéficient d'un parcours d'intégration spécifique qui a également été établi. Celui-ci permet aux nouveaux arrivants de mieux connaître leurs environnements de travail, l'entreprise et ses secteurs d'activités, et permet aussi aux autres employés de faire connaissance avec lui.



Mesures de prévention des risques professionnels

La prévention des risques est la clé de voûte de tout projet de réduction des accidents et d'amélioration de la santé et sécurité au travail.

Conformément à la réglementation en vigueur (code du travail art. L4121-1), SAMAT prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

SAMAT met en œuvre ses mesures de prévention sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Eviter les risques ;
2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux collaborateurs.

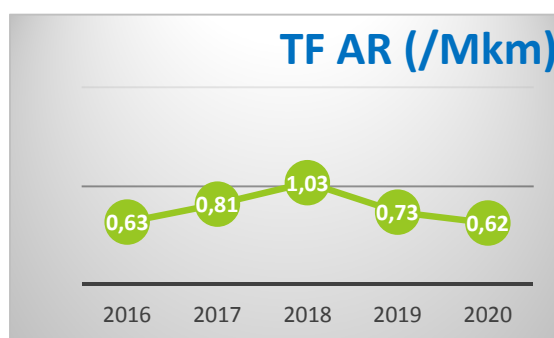
En Europe, SAMAT a mis en œuvre selon la réglementation en vigueur un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, (DU). Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, et les mesures de prévention et protection associées afin de réduire ou éliminer ces risques.

Cette évaluation inclut l'évaluation du risque d'explosion, transcrite dans le Document Relatif à la Protection contre les Explosions (DRPE), l'évaluation du risque chimique, et l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, et rythmes de travail).

Prévention du risque routier :

Le principal risque en terme de fréquence et de gravité potentielle lié à notre activité de transporteur est le risque routier.

Deux indicateurs spécifiques permettent de suivre le nombre d'accidents de la route en circulation, dans lesquels notre responsabilité est engagée (totalement ou partiellement) :



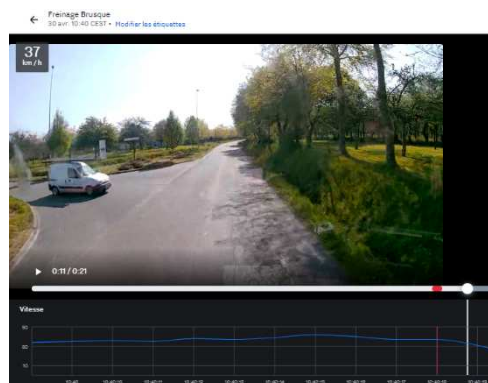
Depuis les années 90, de nombreuses campagnes de communication ont été menées auprès des conducteurs, pour les sensibiliser au risque routier : distraction au volant, malaises, fatigue, prévention des renversements, consommation de drogues.



Un module spécifique de formation a été développé, afin de former l'ensemble de nos conducteurs aux dangers de la route et aux bons gestes pour y faire face. Il inclut les notions de conduite préventive, défensive, prévention des renversements et hygiène de vie (fatigue, alcool-drogues, médicaments). Il est présenté tous les 5 ans, lors des recyclages internes de FCO (Formation Continue Obligatoire), voire tous les ans en Europe lors des recyclages Driver CPC (Certificate of Professional Competence).

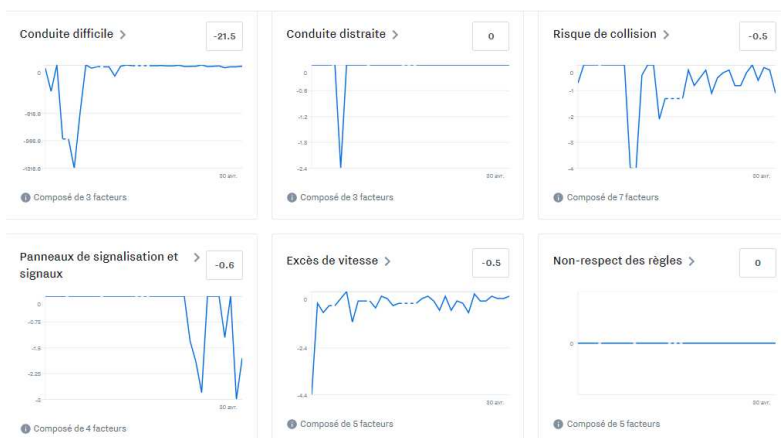
Dans un autre registre, depuis 2012, un projet de développement d'un boîtier embarqué d'analyse de conduite est en cours avec le partenariat d'une start-up. La « Box SAMAT » enregistre les vitesses, les accélérations, les freinages et les G latéraux, et les reporte sur une cartographie. Un indicateur visuel alerte le conducteur en temps réel si les seuils sont atteints, ce qui lui permet de corriger immédiatement sa conduite, et améliorer sa sécurité. Une plateforme web permet de suivre les parcours, et les alertes supérieures au seuil. Les moniteurs peuvent donc analyser les parcours, et échanger avec le conducteur sur ses bonnes et mauvaises pratiques de conduite. En cas d'anomalies, un accompagnement par le moniteur peut être organisé afin d'améliorer la conduite du conducteur.





Depuis 2020, la « Box SAMAT », est dans une toute nouvelle version dotée d'une caméra embarquée afin d'anticiper la survenance des dangers de la route : collision, distance de conduite, etc.

Son intelligence artificielle intégrée permet en outre une analyse, avec les conducteurs, de comportements à risques (distraction, non-respect de la signalisation routière, etc.)



Suivi des infractions RSE (Réglementation Sociale Européenne)

La Réglementation Sociale Européenne (dite « RSE ») harmonise les « temps de conduite et de repos » des conducteurs de véhicules de plus de 3,5 t (transport routier de marchandises) dans les États membres. Cette réglementation du transport routier vise à limiter les problèmes liés à la sécurité et au loyalisme de la concurrence.

Afin d'appliquer et de suivre cette réglementation, deux axes de maîtrise sont déployés au sein du Groupe :

- la formation de tous nos conducteurs et exploitants
- la mise en œuvre du e-learning RSE « exploitation » nous a permis de recycler la formation de 87 personnes en 2021.



En complément, tous les écarts constatés dans l'application de la RSE sont suivis dans chaque filiale, et des actions correctives sont menées autant que nécessaire.

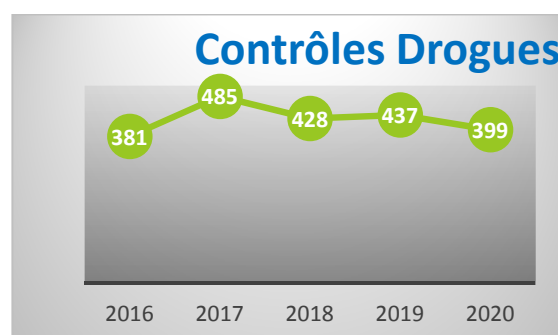
Dépistage alcool et drogues en situation de travail



Lutter contre la consommation de drogues ou excessive d'alcool par des sensibilisations adaptées et périodiques est un engagement Samat depuis les années 90.



En respect des législations européennes, des tests aléatoires de dépistage de consommation d'alcool et de drogues sont réalisés, pour les postes à risque. Cela inclut les conducteurs, les personnels d'atelier, et les personnels amenés à utiliser un véhicule de l'entreprise (commerciaux, directeurs, moniteurs, ...) L'objectif est de contrôler chaque personnel à risque au moins 1 fois par an pour la consommation d'alcool (éthylotest), et 15% de la population concernée pour la consommation de drogues (tests salivaires de flagrance, permettant de détecter la consommation de cannabis, cocaïne, opiacés, amphétamines, métamphétamines etc).



Protection des salariés exposés contre les nuisances du bruit

Dans les filiales françaises du groupe, l'activité de maintenance préventive et curative de nos matériels poids-lourd est effectuée en atelier en interne par des équipes qualifiées. Afin de protéger les mécaniciens des bruits importants liés à certaines opérations de maintenance, chacun d'entre eux est équipé d'EPI antibruit de type bouchon d'oreille réalisé sur mesure.



Bien-être au travail

SAMAT est à l'écoute de ses collaborateurs à ce titre de façon ponctuelle est amené à mettre en place des enquêtes de satisfaction auprès de ses collaborateurs.

Le Groupe a ainsi dernièrement fait évoluer la prise en charge de la médecine douce (ostéopathie, podologue, psychologue, diététicien) dans ses nouveaux contrats de prévoyance santé.

Egalement en 2018, dans le cadre des négociations paritaires, ont été mises en place des jours d'absence autorisés pour l'accompagnement d'un enfant hospitalisé.

Par ailleurs, le « droit à la déconnexion » est enfin en cours de mise en place dans nos filiales.

En 2016, en vue de favoriser le lien entre collaborateurs et le maintien en bonne santé de ses collaborateurs, notre filiale SAMAT Atlantique a développé un partenariat avec une école d'ostéopathie, et a négocié des prix attractifs pour les collaborateurs de la filiale, afin de faciliter l'accès aux bienfaits de l'ostéopathie.



Depuis 2016, le siège du Groupe a signé une convention avec une salle de sport afin que les collaborateurs puissent bénéficier de tarifs préférentiels pour accéder à une pratique sportive régulière.

Le Groupe a pris la décision d'équiper les véhicules de climatisation autonome a été prise et sera traduite lors des prochains achats. Cette décision fait suite au constat que l'exposition des conducteurs à des températures excessives pendant les temps de repos aggravait les risques liés à la fatigue.

Enfin, depuis 2013, les filiales françaises élaborent tous les ans un diagnostic pénibilité avec si besoin un plan d'action ayant pour finalité la mise en place d'actions de prévention pour lutter contre la pénibilité des postes de travail selon les seuils des risques définis au niveau national.

Outre ces mesures appliquées dans l'ensemble du Groupe, des actions sont régulièrement menées pour réduire les risques spécifiques des différentes activités de l'entreprise :

Sensibilisation et formation des collaborateurs

Notre démarche globale de prévention des risques professionnels comprend des actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs. Tout nouvel embauché bénéficie d'une formation initiale obligatoire comprenant des modules sur la sécurité. Ce dispositif est complété par des formations spécifiques en fonction de l'activité et de la fonction du personnel, telles que le module « prévention des accidents de la route majeurs » et le module « gestes et postures ». Ces formations donnent lieu à des sessions d'actualisation régulières, tous les 3 à 5 ans selon les modules, et sont accompagnées chaque année d'actions spécifiques complémentaires.

SOMMAIRE	
	I / RINGOS GÉNÉRALES 2-15
	Instructions du Groupe Sertat 2
	Consignes d'urgence accident, partie de M ³ 3
	Le rôle du Président 3
	Coexistence du groupe Sertat 4
	Les Fondamentaux du Groupe Sertat 6
	Le document D'EXCELLENCE 8
	RBI (Behavior Based Rating) 9
	Les bons gestes du conducteur Sertat : Définition 10
	Le Groupe Sertat et le Développement Durable 12
	Dangers de produits destinés à l'alimentation (Purissime, amiel®) 13
	Les incidents/accidents Sertat 14
	Les formes questionnaires à se poser 15
	II / LA RÉGLEMENTATION 16-23
	Le Protocole de sécurité 16
	La TGV de Services de Secours (PDS) 17
	La TGV 17
	Vitesse/Stationnement 18
	Interdictions de circulation 18
	Temps de service 19
	Les bons comportements dans les tunnels 20
	Les crochets/géolocalisation 21
	III / LES CONTRÔLES 23-26
	Contrôles documentaires 23
	Contrôles matériels avant départ 24
	IV / DOTATIONS DU CONDUCTEUR 27-28
	Le matériel Sertat 27
	Les EPI : Équipements de Protection Individuelle la direction 28
	V / ATELAGE / DÉTELAGE 29-32
	Atelage et dételage 29
	Remorquage et dételage 29
	Les amarrés à la poutre transversale 30
	La défouction ASD 31
	Système de radiogéolocalisation système ESP Safety 32
	LES BONNS GESTES DE CHACUN POUR

SOMMAIRE

VI / LES CONSIGNES DE SÉCURITÉ

35-46

Préface de la consigne	35
Alcool - Usage de solvants inflammables	36
Drogues / Médicaments	37
Prévention Social	37
Gestion des situations clients	38
Bien-être au travail	39
Gestion des conflits au travail	39
Vieilles us et conflits de laque	40
Prévention Conduite - Distance de sécurité	41
Conditions climatiques / Eau Circulation	41
Eau circulaire / Piste de guidage	42
Prévention Chutes - Marches	42
Environnement de travail / Prévention des chutes	43
Centres de sécurité / Cabine haute capacité / Sécurité de route	44
Traffic Alcool	45

VI / Identification & Prévention des risques

47

VI / Contact Amiable

48-59

IX / Principales interdictions

60-61

X / Mes notes

61

En complément du présent Livret Vous Connaissez nous en fonction de vos notions, nous fournissons les services de consignes motrices suivantes :

MÉTIER CHIMIE

MÉTIER HYPOCAUSSES

MÉTIER GEL CITOYEN

MÉTIER PAVILLON ENTS

MÉTIER GAZ BOITILLERIES

MÉTIER PAVILLON BEITON

MÉTIER GAZ DE L'AIR CITOYEN

MÉTIER SINGE

MÉTIER GAZ DE L'AIR BOITILLERIES

MÉTIER PORTÉ-VOLUTURES

MÉTIER PRODUITS NORMES

L'EXCELLENCE D'UN GRAND GROUPE

5

Pour les personnels sédentaires, une formation initiale est délivrée par e-learning, avec un découpage par modules, adaptés aux différentes catégories de personnels (exploitant, conseiller QHSE, administratif, directeurs, atelier, laveur...). Cette formation inclut une partie correspondant aux exigences de la réglementation § 1.3 de l'ADR (transport de marchandises dangereuses par route).

Depuis 2017, un livret de consignes sécurité est systématiquement remis au personnel d'atelier.

[illegible]

7 **RECOVER FROM ECONOMIC
CRISIS**

Actions : En tant que transporteur routier, le poste carburant est le principal poste de consommation énergétique. Nos conducteurs sont donc au cœur des dispositions visant à réduire la consommation.

Résultats : 100% de nos conducteurs sont formés « BBS » comprenant la partie Eco-conduite avec une mise à jour tous les 3 ans maximum.

Les collaborateurs sont également sensibilisés à l'entretien régulier de leur outil de travail, ce qui favorise le maintien de bonnes conditions de travail. Les conseillers QHSE et les moniteurs sécurité sont présents dans les filiales pour rappeler aux salariés les bons gestes professionnels, lors des accompagnements BBS et des contrôles inopinés au chargement, sur la route et en livraison. Ces contrôles permettent d'identifier les mauvaises pratiques et de les corriger, afin d'assurer la sécurité des collaborateurs.

Éco-conduite : les transports (-) Samat Atlantique à l'honneur

Les transports (-) Samat Atlantique ont remporté l'édition 2019 du challenge européen d'éco-conduite organisé par Vehco, dans la catégorie France.

par Manon Lamoureux -
12 février 2020



Le fournisseur suédois de solutions de systèmes de gestion de flotte Vehco organise chaque année, du 1er mars au 31 décembre, un challenge européen pour les clients utilisant son module d'éco-conduite. En 2019, la compétition a réuni plus de 9 000 conducteurs et environ 4 100 véhicules dans une soixantaine d'entreprises européennes de transport (Suède, France, Norvège, Finlande, Danemark et Allemagne-Autriche). Chacune des 114 équipes a été classée selon six paramètres : l'excès de vitesse, le ralenti, la décélération, l'inertie, le

gaspillage d'énergie et le freinage brusque.

L'équipe Samat Atlantique s'est distinguée en améliorant son indice d'éco-conduite de 10,3 % entre 2018 et 2020, obtenant la troisième place du classement européen en terme de performance.

Formation aux risques psycho-sociaux

Face aux Risques PsychoSociaux, SAMAT a mis en place une démarche de prévention.

Cette démarche s'est traduite par le déploiement auprès de ses managers d'une formation « savoir repérer, prévenir et gérer les risques psychosociaux » organisée en 16 sessions à destination de 125 stagiaires.



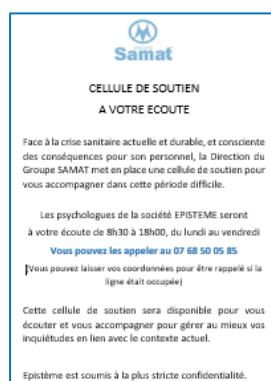
Actions : Dans la continuité de cette formation, une ligne d'appui aux managers a été mis à leurs disposition. Elle leur apporte du support pour :

- détecter les signaux faibles
- identifier les premiers éléments de réponse à chaud d'une situation de crise
- anticiper et évaluer les risques
- prendre du recul pour analyser et mettre en perspective les différents paramètres et enjeux
- définir et mettre en œuvre un plan d'action correctif et préventif

Résultats : La ligne SAM a été communiquée par la Direction aux salariés dès lors qu'elle a eu connaissance d'un événement grave, important. Le bilan chiffré depuis 2016 :



ODD : Mettre en place une politique ambitieuse de santé, sécurité et bien-être au travail visant notamment à réduire les accidents du travail et les situations à risques ainsi que les troubles musculo-squelettiques et les risques psycho-sociaux..



- 6 sollicitations de septembre 2016 à août 2017
- 6 de septembre 2017 à août 2018
- 7 de septembre 2017 à sept 2019
- 7 d'octobre 2019 à octobre 2020

En 2020, afin de renforcer l'accompagnement des salariés face aux difficultés de la crise sanitaire Covid-19, la cellule psychologique a été renforcé pour un soutien spécifique durant les périodes de confinement (mars 2020 et février 2021).

Les Managers ont un rôle structurant dans l'organisation, ils garantissent un équilibre entre performance économique, opérationnelle et sociale. Manager des équipes, des générations différentes,... savoir communiquer, se positionner en tant que leader,... c'est tout cela être manager. Il n'existe pas une seule et bonne façon de manager.

C'est pourquoi SAMAT a mis en place des formations Management afin de maintenir régulièrement les compétences de ses managers en prenant en compte les évolutions de ce rôle.

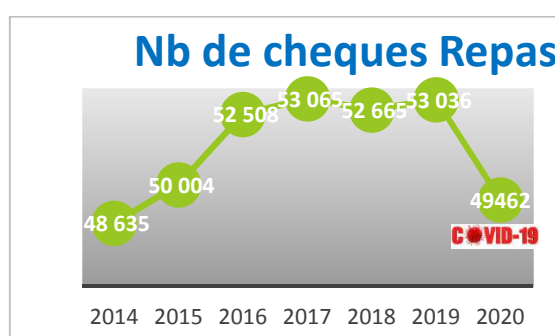
Ces formations en quelques chiffres :

- 2018 : France 45 collaborateurs formés
- 2019 : France 35 collaborateurs formés
- 2020 : suspension de ce type de formation en raison de la crise Covid-19

Accompagnement des repas des collaborateurs

Faciliter et participer à l'accès d'une alimentation équilibrée et saine est importante, aussi depuis 2014 des Chèques de Table ont été mis en place en France dans la majorité des filiales.

Le nombre de tickets fournis et les montants annuels de la participation de l'employeur sont présentés ci-dessous. Près de 250 salariés sédentaires profitent chaque année de cette solution. Les conducteurs, quant à eux, disposent de paniers repas, dans le cadre de leurs missions de travail.



Au niveau des conducteurs, le montant annuel des indemnités de déplacement (repas, nuits) est à hauteur de 5 000 000 €.



ODD : Sensibiliser ses employés aux enjeux de l'alimentation responsable et d'une nutrition équilibrée.

ODD : Éliminer le gaspillage alimentaire au sein de l'entreprise

ODD : Favoriser les produits alimentaires de qualité, locaux, de saisons, respectueux de l'environnement ou porteurs de labels, proposer des plats moins carnés équilibrés.



ODD : Sensibiliser ses employés aux risques liés à la sédentarité lors d'une journée de travail.

Actions : Des campagnes de sensibilisation pour une alimentation équilibrée et responsable, pour limiter le gaspillage et sensibiliser sur les risques liés à la sédentarité au travail ont été diffusées aux salariés du Groupe.

Résultats : En 2019, ce sont plus de 2200 collaborateurs SAMAT qui ont reçu ces communications.



2.4 Garantir l'égalité de traitement

Nous sommes convaincus que la diversité des collaborateurs enrichit notre expérience au sein du Groupe et contribue positivement à sa performance. Nous pensons également qu'il est de notre responsabilité de promouvoir l'accès à l'emploi à des publics défavorisés.

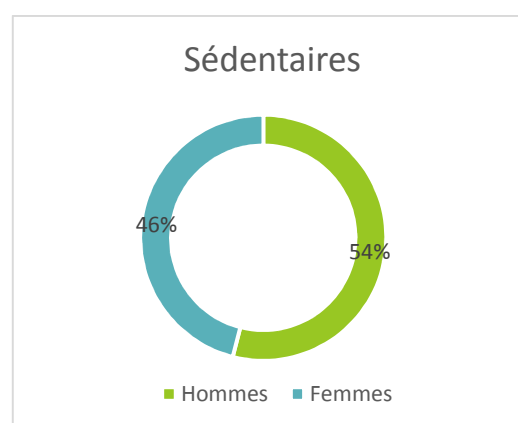
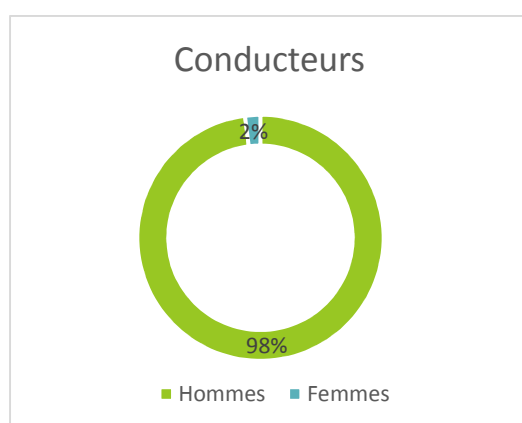


ODD : Mettre en place des procédures pour réduire les inégalités entre les travailleurs et en particulier vis-à-vis des femmes, des personnes en situation de handicap, des enfants, des populations autochtones, des migrants et de leurs familles, des personnes de toute origine, religion, hérédité, croyance, orientation sexuelle ou caste..

Actions & Résultats : Selon les éléments présentés ci-après.

2.4.1 Promotion de la parité

Comme pour de nombreux acteurs du transport, les femmes ne sont pas beaucoup représentées parmi la population conducteur.



Si l'effectif routier féminin reste faible à ce jour, la parité est globalement atteinte pour ce qui est des postes sédentaires.

Parce qu'il est important de soutenir leur investissement dans le transport de produits sensibles et leurs qualités personnelles et professionnelles, les conductrices Samat ont été réunies à l'occasion de la [Journée Internationale de la Femme](#), le 8 mars 2020, au Siège de l'entreprise pour une journée particulière d'échanges.



SAMAT affirme historiquement son attachement aux principes d'égalité des chances, de mixité des rapports sur la situation comparée hommes/femmes et des plans d'action pour corriger les éventuels écarts sont établis annuellement. Le « *Suivi des plans d'action égalité hommes femmes type* » en est un exemple.



ODD : Assurer des conditions de travail décentes et équitables pour les femmes comme pour les hommes en ce qui concerne la durée de travail, les jours et heures de réunion, le repos hebdomadaire, les congés (notamment les congés parentaux et congé paternité), la santé et la sécurité, la protection de la maternité et la possibilité de concilier travail et responsabilités familiales.

Actions : Souhaitant affirmer sa volonté de promouvoir l'égalité professionnelle homme/femme dans ses activités, les filiales du Groupe SAMAT ont signé des accords égalité professionnelle entre hommes et femmes ou ont mis en place des plans d'action unilatéral pour le recrutement et l'accès à l'emploi, la rémunération, la formation et le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Résultats : Les effets à ce jour des plans sont détaillés dans les chapitres ci-après.

• En matière de procédure de recrutement et d'accès à l'emploi :

La Direction des Ressources Humaines s'engage à ne prendre en considération que les compétences professionnelles comme critère de recrutement, à l'exclusion de tout autre critère. Des fiches de fonctions et de compétences continuent d'être établies pour l'ensemble des métiers du Groupe afin de favoriser une conduite des recrutements basée uniquement sur les compétences, expériences et aptitudes professionnelles des candidats.

• En matière de rémunération :

SAMAT garantit un niveau de classification et un niveau de salaire identiques entre les hommes et les femmes à travers l'application d'une grille de rémunération et de classification, ceci pour un même niveau de formation, de responsabilité et d'expérience.

- En matière de formation :

SAMAT veille à ce que les hommes et les femmes aient un droit d'accès identique à la formation et qu'ils participent indifféremment aux mêmes formations, tant pour le développement des compétences que pour l'adaptation professionnelle aux évolutions de l'entreprise.

- En matière de vie professionnelle et vie familiale :

Dans le projet de son nouvel accord QVT, le Groupe a prévu de réintégrer les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé parental par le biais d'un entretien de « retour à l'activité professionnelle ». Pendant cet entretien, le salarié et son responsable hiérarchique échangent par exemple sur des éventuels changements survenus pendant son absence, des actions de formation à envisager, des modifications des tournées, etc. Des entretiens sont également prévus dans le cas d'un retour suite à longue maladie.

Il souhaite aussi mettre en place une journée de congé rémunéré pour enfant malade hospitalisé permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Le droit à la déconnexion sera aussi introduit dans ce nouvel accord.

2.4.2 Prise en compte du handicap

Depuis plusieurs années, SAMAT renforce son engagement envers les personnes handicapées, en particulier dans les domaines suivants :

- l'embauche de personnes handicapées
- l'insertion et la formation professionnelle
- l'adaptation aux mutations technologiques
- le maintien dans l'emploi, notamment par l'anticipation des besoins liés au traitement du handicap.

Par ailleurs, des campagnes de promotion de l'emploi des handicapés sont diffusées périodiquement.

En outre, SAMAT a tissé des liens avec des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) avec lesquels sont conclus des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service.



Cette réflexion engagée depuis 2011 par le Groupe a donné lieu à différentes actions : adaptation du matériel (tracteurs, autres), chèque handicap,...

2.4.3 Lutte contre les discriminations

SAMAT affirme son attachement aux principes d'égalité des chances, de mixité et de laïcité et proscrit toute pratique discriminatoire dans le traitement de ses employés. Cet attachement se traduit dans le règlement intérieur des sociétés du Groupe et l'affichage sur les lieux de travail des principes anti-discrimination.

Pour lutter contre les inaptitudes aux postes de travail, SAMAT encourage les responsables de sites à échanger avec les médecins du travail et les salariés concernés sur leur poste de travail afin d'anticiper les difficultés et de trouver des solutions adéquates de maintien dans l'emploi. Ils sont également incités à réaliser des diagnostics de maintien dans l'emploi par le SAMETH lorsqu'une inaptitude au poste de travail est constatée, et à analyser chaque situation individuelle en collaboration avec la médecine du travail pour trouver des solutions pour l'adaptation des postes de travail, ou à défaut une proposition de reclassement.

DISPOSITIONS LEGALES RELATIVES A L'EQUALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES SEXES

Article L1142-1 : Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L1142-2 : Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'accès à un emploi ou d'une activité professionnelle, les interdictions prévues à l'article

2.4.4 Insertion des personnes en difficulté

SAMAT est attaché aux questions de l'insertion professionnelle et mène une politique d'insertion active sur l'ensemble de ses filiales. Au-delà de la sphère professionnelle, le Groupe peut jouer un rôle important dans l'accompagnement et l'intégration sociale des salariés en les assistant dans leurs démarches administratives liées à leur vie personnelle ou dans leur recherche de logement.

Les principaux partenaires de notre politique d'insertion sont les missions locales, les associations de réinsertion locales et nationales, les entreprises de travail temporaire, etc...

Actions : Pour favoriser le recrutement de personnes défavorisées ou en difficulté, SAMAT utilise plusieurs dispositifs, tels que les contrats uniques d'insertion,

Résultats : Depuis 2018, ce n'est pas moins de 30 « Préparations Opérationnelles à l'Emploi » (POE) qui ont été ainsi mise en œuvre.



ODD : Travailler avec les structures et entreprises d'insertion.



Egalement en participant à "La route de votre avenir", initiative qui ouvre pendant une semaine les portes des entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes, SAMAT a fait découvrir le secteur du Transport et ses différents métiers.



2.5 Développer la formation

SAMAT promeut la formation professionnelle pour le développement des compétences et l'épanouissement professionnel de ses salariés. La formation continue des collaborateurs fait partie des priorités du Groupe en matière de ressources humaines.



ODD : Former et qualifier la main d'œuvre industrielle et s'assurer d'un maintien des savoir-faire.



ODD : Formaliser un plan de formation global pour l'entreprise et mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en cohérence avec l'évolution des métiers, des techniques et technologies.

Actions : Selon la réglementation applicable et en raison des opérations spécifiques des collaborateurs Samat en lien avec des transports sensibles, un programme de formation, qualification initiale et continue est en place, avec recueil des attentes de chacun et mise en place d'un plan de formation managé.

Résultats : Les détails ci-après présentent les différents axes et résultats visibles.

2.5.1 Politique de formation

Les programmes de formation du Groupe sont composés de trois types de formations :

1. Les formations réglementaires, soit 348 personnes formées en France (9 807 heures) en 2020
2. Les parcours de professionnalisation correspondant aux métiers du Groupe, par exemple : agents d'exploitation, conducteurs et chefs d'équipe
3. Les formations complémentaires individuelles : informatique, bureautique et autres formations répondant à des besoins spécifiques des salariés ou des sites

Pour ces deux derniers points, 271 personnes ont été formés en France (2 345 heures) en 2020.

SAMAT consacre des ressources importantes, de l'ordre de 5% de la masse salariale, à la formation et au suivi individuel de ses employés.

Le Groupe déploie dans ce cadre une moyenne d'un moniteur-sécurité pour une centaine de conducteurs. Les procédures internes prévoient :

- une intégration adaptée à chaque emploi,
- un accompagnement personnalisé au moins tous les trois ans pour chaque conducteur,
- un entretien professionnel individuel tous les ans ou tous les deux ans selon les postes.



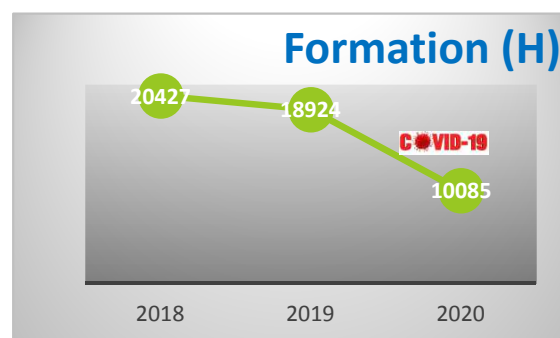
ODD : Donner accès à tous ses employés et à tous les stades de leur expérience professionnelle, au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage pour les faire accéder à des opportunités d'avancement.

Actions : Les entretiens annuels ainsi que les entretiens professionnels biennaux, permettent d'échanger librement sur les souhaits d'évolution de carrière et les possibilités de mise en œuvre.

Résultats : Un entretien est fait tous les ans avec le personnel sédentaire et tous les deux ans avec le personnel conducteur

En 2018 et 2019, un total de 20 427 heures et de 18 924 heures de formation, soit une moyenne d'environ 31 heures par collaborateur, ont été dispensées au sein du Groupe, en France.

En 2020, résultant de la crise Covid-19, les formations ont dû être limitées au maximum afin de ne pas exposer inutilement nos salariés.



En 2020, malgré les contraintes liées à la crise sanitaire « Covid-19 », une formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST) a toutefois pu être réalisée.

En format présentiel, la mise en œuvre des gestes de premiers secours dans le cadre des activités professionnelles a été faite en respect du protocole sanitaire en vigueur.



C'est ainsi sept personnes qui ont pu être primo-formées ou recyclées, améliorant leurs compétences personnelles et la sécurité de tous.

En parallèle, pour répondre à l'enjeu de gestion des carrières des collaborateurs, SAMAT a revu ses programmes de formation et a travaillé à l'unification des procédures de manière à ce que les entretiens professionnels et les demandes de formations soient mieux pris en compte dans l'ensemble de ses filiales.

L'objectif des entretiens est d'accompagner et de favoriser l'évolution professionnelle des salariés. La dimension multi-sociétés et multi-activités du Groupe offre effectivement de nombreuses opportunités aux collaborateurs, à la fois en termes de carrière et de mobilité interne.



ODD : Favoriser l'autonomisation des groupes vulnérables et victimes de discriminations en mettant en place des opportunités d'apprentissage spécifique.

Actions : En 2019, une partie de la taxe d'apprentissage a été orientée pour désigner un centre d'accueil pour les enfants en situation de handicap comme bénéficiaire.

Résultats : En 2019, un montant de 1 600 € a été versé directement à l' AFIPH /IME. Pour 2020, ce montant a été augmenté à hauteur de 33 000€.



III - ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

La protection de l'environnement est un élément central lié aux activités du Groupe SAMAT, c'est pourquoi l'intégration des enjeux environnementaux à tous les niveaux de l'entreprise et dans toutes les étapes de ses opérations est une préoccupation permanente et fondamentale.

Totalement intégrée à la « [Charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale](#) », la politique environnementale du Groupe est basée sur quatre engagements fondamentaux :

- Prévenir et maîtriser les risques pouvant avoir un impact sur l'environnement,
- Utiliser efficacement nos ressources de manière à réduire nos émissions polluantes, en particulier celles issues de notre flotte de véhicules,
- Sensibiliser nos salariés aux enjeux environnementaux et promouvoir l'adaptation des comportements qui doit en découler,
- Encourager le développement et la diffusion de technologies écologiques et sécuritaires.



La politique environnementale du Groupe SAMAT est déployée sur chaque site.

Elle comprend des objectifs liés à la performance environnementale et est régulièrement mesurée via un programme de Management piloté au niveau du siège.

De manière générale, plusieurs indicateurs environnementaux qualitatifs et quantitatifs sont intégrés, tels que :

- des indicateurs de suivi de la conformité réglementaire
- un suivi de la diminution de la consommation du gas-oil, premier poste impliqué dans la consommation des énergies fossiles et l'émission de gaz à effet de serre et particules,
- des indicateurs relatifs à la maîtrise des consommations : eau, électricité, gaz...
- des indicateurs de suivi du traitement des déchets solides et liquides.

Afin d'impliquer les collaborateurs du Groupe dans la réalisation de ces objectifs, la performance environnementale est revue au travers de réunions mensuelles en Filiale (Comité de Management).

La Direction du Groupe est également impliquée et est informée chaque année de la performance du système de management QHSE mis en place au cours de Revues de Direction en Filiales et au niveau du Siège.

3.1 Tableau de bord des indicateurs environnementaux

Issus des objectifs Groupe 2020, les résultats des indicateurs environnementaux sont présentés et commentés au travers des différents points du chapitre II.

3.2 Gérer durablement les ressources

Face à l'épuisement des énergies fossiles, la rareté grandissante des matières premières et la dégradation de notre capital naturel, nous veillons à appliquer une politique de gestion responsable des ressources.

La gestion de l'énergie, et en particulier des ressources fossiles, est un enjeu clé du développement durable et de la préservation de la planète pour les générations futures.

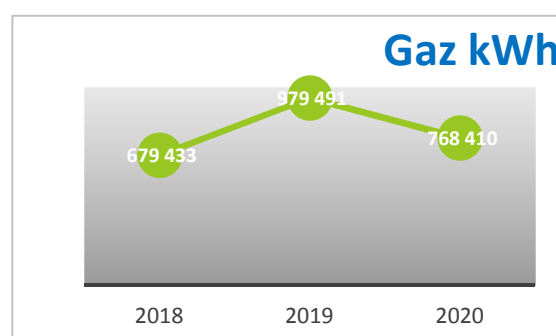
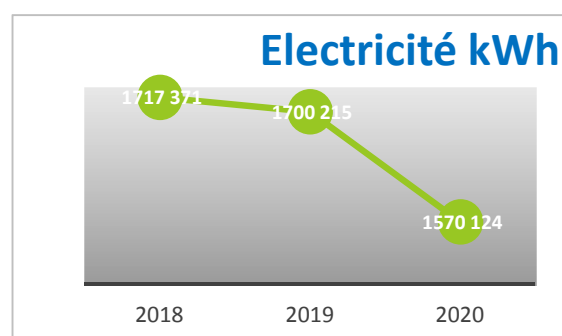


ODD : S'investir dans une démarche d'efficacité et de sobriété énergétique, qui réduit ses consommations d'énergie de manière continue et pérenne.

Actions : Nous avons orienté nos efforts principalement sur la réduction de la consommation d'énergie et de carburant.

Résultats : Les détails ci-après, énergie par énergie présentent les résultats de notre démarche.

3.3.1 Consommation d'énergies



Au niveau de l'électricité, les efforts déployés depuis 2018 dans la mise en place d'optimisations techniques (détecteurs de présence, LED, régulations, etc.) ainsi que dans les bonnes pratiques de chacun, portent leurs fruits puisqu'on observe une baisse de 9% sur la période.



A titre d'exemple en 2020, le relamping LED du Siège Samat a été lancé. C'est ainsi une réduction de la consommation électrique d'éclairage de 85% avec un gain de 43 000 kWh/an qui est attendu !



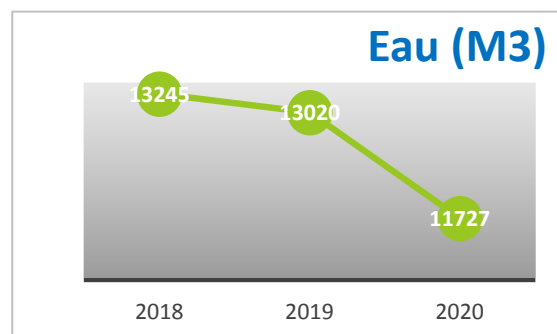
Pour la partie gaz, après une augmentation sur 2019 consécutive à la mise en place du chauffage gaz en Estonie, en remplacement du fioul, 2020 montre une baisse de 16% de la consommation.

3.3.2 Consommation d'eau

La préservation de cette ressource essentielle est un important défi pour le Groupe.



ODD : Mettre en œuvre des mesures d'économie d'eau et suivre des indicateurs de résultats.



Actions : Plusieurs types d'actions sont mises en place pour limiter autant que possible la consommation d'eau utilisée pour réaliser les opérations, dont la majorité provient des réseaux municipaux.

Résultats : En 2018, l'intégration au périmètre des nouvelles Business Units de Samat Nordic a mécaniquement augmenté la consommation d'eau pour un volume total de 13 425 m³ d'eau. A fin 2020, les consommations ont baissées de 11%.

3.2.3 Consommation de carburant et émissions atmosphériques



ODD : Développer des solutions de diminution de la pollution atmosphérique et hydrique, ainsi que des solutions de gestion de la qualité de l'air et de l'eau.



ODD : Optimiser la logistique et favoriser les transports durables.



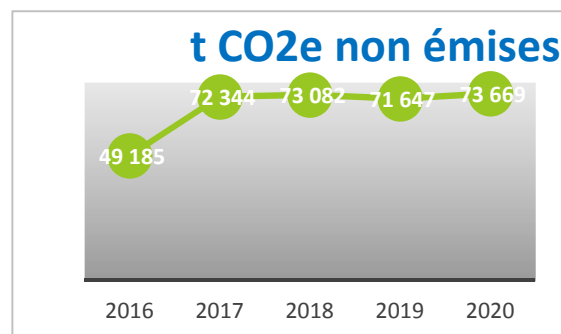
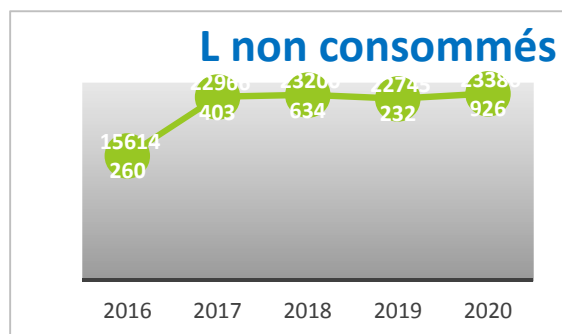
ODD : Mettre en place un système de management de l'énergie et des gaz à effet de serre.

Actions : Depuis 2012, Samat s'est engagé dans la démarche de l'Ademe « Objectif CO₂ ». Au niveau technique, toutes les solutions retenues et mises en œuvre participent pleinement à l'orientation « transport durable ».

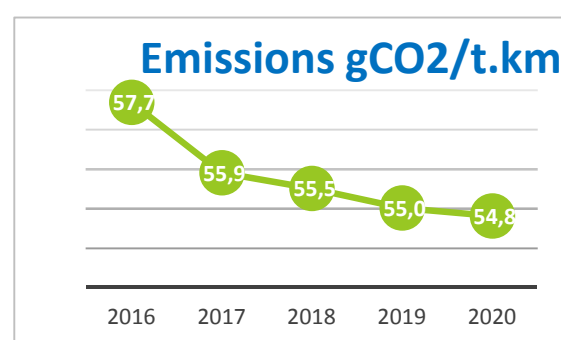
En 2021, Samat renouvelle encore son adhésion au programme, avec une nouvelle charte de 2021 à 2023.

Résultats : Les détails ci-après présentent les résultats de notre démarche.

Bilan des chartes « Objectif CO₂ » SAMAT : pour les périodes de 2012 à 2020 : l'objectif de réduction des émissions de CO₂ de -3% a été atteint pour chaque période, permettant ainsi de réduire les émissions de CO₂ et consommation d'énergie Gasoil comme présenté ci-après.



Sur la base de l'ISO 16258, nous avons développé en 2019 un calculateur interne conforme aux standards de l'ADEME, permettant de suivre les émissions de CO₂e et de calculer les gCO₂e/t.km.



Notre plan d'amélioration « **Objectif CO₂** Les transporteurs s'engagent » 2018-2020 :

Axe Véhicule :

- ✓ Baisse de la puissance des tracteurs de 460cv à 440cv
- ✓ Tests en cours pour mise en place de ponts optimisés, lors du renouvellement naturel de la flotte
- ✓ Mise en place de carénage de toit + latéraux pour les matériels alloués au transport des marchandises générales
- ✓ Mise en place de climatisations autonomes, lors du renouvellement naturel de la flotte
- ✓ Equipement des tracteurs de système de gestion électronique d'anticipation de la route - OptiRoll-





ODD : Réduire ses consommations de ressources naturelles en favorisant les produits, méthodes de production et les modèles économiques qui ont une meilleure efficacité en ressources et énergie

Actions : Selon le contrat cadre avec notre fournisseur pneumaticien Michelin : la mise en place d'un dispositif de paiement au nombre de kilomètres parcourus (usure au km, avec rechapage/recyclage : baisse des consommations (et émission CO2e) et de l'utilisation des ressources naturelles (carcasse et gomme : pétrole, caoutchouc, métal), avec un service complet de gestion du cycle de vie du pneumatique (optimisation personnalisée de la pression, conseil, maintenance...).

Résultats : Les pneumatiques que nous utilisons sont mieux gérés, par un professionnel spécialisé et engagé dans les ODD. Cela induit moins d'énergies consommées et moins de polluants émis.

Axe Carburant :

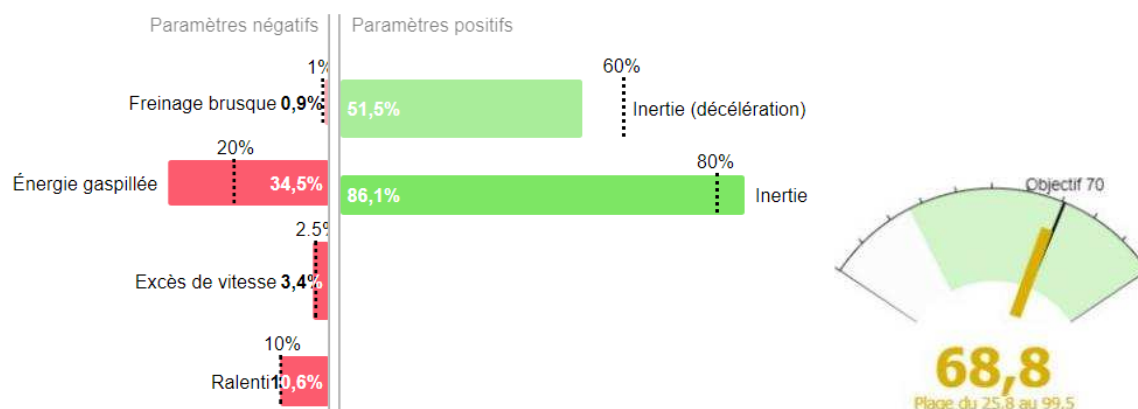
- ✓ Déploiement pour l'ensemble de la flotte d'un système de télématique

embarquée « **vehco** », et récupération pour traitement des informations :

- Consommation GO
- Vitesses
- Freinages
- Energie
- Décélération



En toute transparence, les conducteurs suivent ainsi leurs données de conduites et peuvent s'améliorer si besoin.



Axe Conducteur :

- ✓ Mise en place d'un système de management de l'Eco-conduite, sur la base des informations récupérées de la télématique embarquée : nous dispensons 100% de formations à l'éco-conduite (BBS / behavior based safety) tous les 3 ans maximum à nos conducteurs afin qu'ils conduisent dans les cadres vertueux de l'Eco-conduite et de la conduite Défensive.



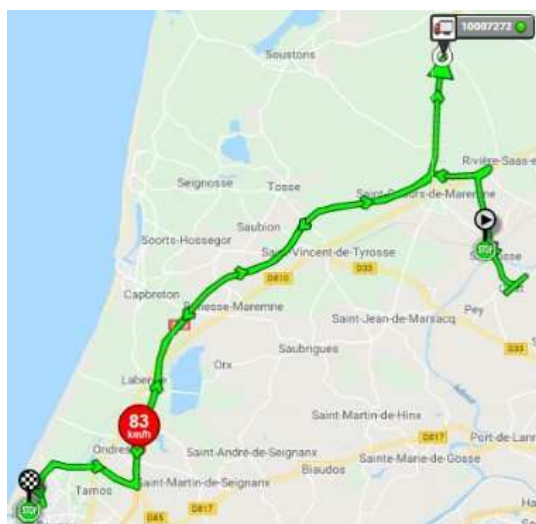
Axe Organisation :



ODD : Optimiser les déplacements, notamment pour le fret, en évitant les trajets à vide.

Actions : La mise en place de la télématique embarquée « Vehco » en 2018 sur 100% de la flotte a permis de suivre tous les trajets et réduire les km à vide.

Résultats : Les détails ci-après présentent la solution.



- ✓ Géolocalisation des véhicules, et suivi tracing / tracking en temps réel par les Exploitations : ceci contribue à améliorer l'organisation et le fonctionnement des opérations transports. Pour cela, nous optimisons les commandes et tournées afin de limiter le nombre de kilomètres parcourus.

Dès 2012, une campagne de sensibilisation a été menée en vue de diminuer la consommation de carburant et les émissions de CO2 associées :



Excellence®

Les bons gestes de chacun
font l'excellence d'un grand Groupe



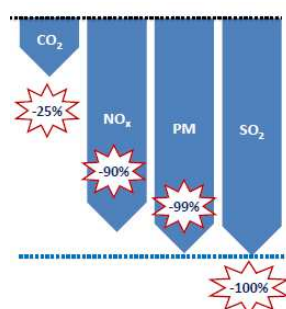
Les émissions atmosphériques de la flotte de véhicules :

Avec les missions transports qu'effectuent nos véhicules dans le cadre de leurs activités, la réduction des rejets atmosphériques liés à la consommation de carburant est un réel enjeu pour le Groupe.

La norme d'émission Euro 6 est entrée en vigueur en 2015, ce qui permet entre autres de diminuer les rejets d'oxyde d'azote, de monoxyde de carbone et de particules dans l'atmosphère.

La majorité de notre parc poids lourds respecte les normes Euro 5 EEV et 6 (90%).

Euro Type	2020-12	%
E2, E3, E4	21	2%
E5	80	6%
E5 EEV & E6	1190	90%
GNV	27	2%
Total	1318	100%



Enfin, une des actions phares du Groupe SAMAT en matière de réduction des émissions dans l'air est l'utilisation de véhicules GNL pour les activités le permettant.

SAMAT a donc investi dans des tracteurs « propres », mis en service pour le premier en 2015. Leur exploitation permet de diminuer de plus de 90% les émissions de particules fines par rapport à un véhicule classique.

Les émissions de GES proviennent majoritairement de la consommation de carburant de la flotte de véhicules. Comme évoqué ci-dessus (partie « émissions atmosphériques de la flotte de véhicules »), nous répondons à ce défi en privilégiant l'utilisation de véhicules conformes aux normes Euro 6 et les carburants moins polluants comme le GNL.

3.2 Réduire les impacts sur l'environnement

En cohérence avec notre volonté d'intégrer pleinement la protection de l'environnement à l'ensemble de nos activités, nous nous attachons à réduire les impacts à tous niveaux sur l'environnement.



ODD : Innover pour rendre ses produits et services sûrs et sains pour les utilisateurs et l'environnement

ODD : Mettre en place des processus de production qui génèrent le moins possible de polluants de l'environnement

Actions & Résultats : Depuis plus de 10 ans, SAMAT s'est engagé et a mené une politique et des actions visant à innover en vue de limiter l'impact de ses activités auprès des populations et des territoires. Les principales actions, ainsi que leurs effets sont développés dans les chapitres ci-après.



3.2.1 Limiter les déplacements inutiles

Actions : Toutes nos filiales sont équipées de solutions de visio-conférences qui permettent d'éviter certains déplacements tout en permettant les échanges internes nécessaires à la maîtrise et à l'efficacité de nos process.

Au niveau des trajets domicile-travail, comme décrit plus précisément au 3.3.2, la mise en œuvre contractuelle du télétravail en 2019 a permis également de diminuer les trajets liés à l'activité professionnelle.

Résultats : Ces dispositions sont en place à ce jour



ODD : Favoriser les téléconférences pour les réunions à distance et le télétravail pour ses employés.

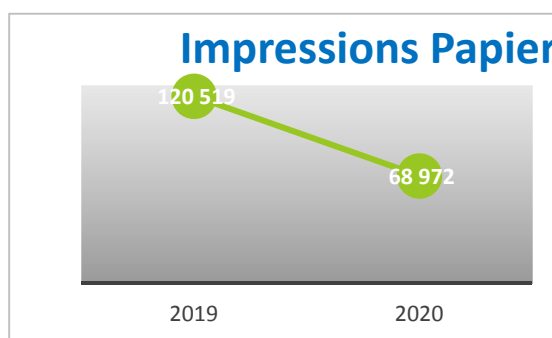


3.2.2 Réduire l'utilisation des consommables

Parce que la fabrication du papier, même recyclé, à un impact environnemental non négligeable en matières premières, énergies, eau, etc., en limiter sa consommation est important pour tous, particuliers comme entreprises.

Samat a lancé depuis plusieurs années des projets pour dématérialiser les informations, et ainsi réduire de manière significative et pérenne l'utilisation du papier dans toutes ses filiales.

Les résultats sont déjà visibles, si l'on compare l'évolution des impressions sur les dernières années.



3.2.2 Prévention des pollutions des eaux et des sols

Eviter toute pollution des eaux et des sols est une priorité pour SAMAT, qui met en œuvre plusieurs axes de maîtrise afin d'éviter les impacts graduels ou accidentels.



ODD : Identifier les sources de pollution et de déchets liées à ses activités ainsi que les impacts engendrés sur l'eau et les écosystèmes liés.

ODD : Prendre des mesures pour supprimer les sources de pollution, les réduire en utilisant par exemple un système de traitement des eaux.

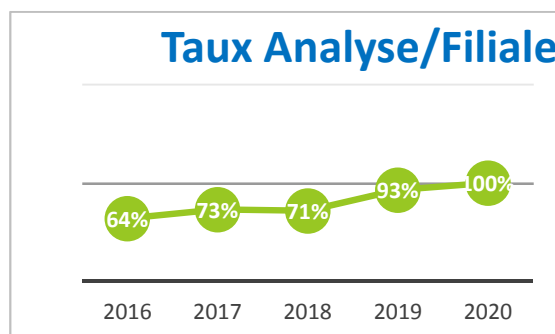


ODD : S'assurer que l'ensemble des effluents et des eaux usées de son activité soit systématiquement déversé dans les réseaux adéquats et soit suffisamment traité, le cas échéant, avant d'être déversé dans le réseau.

Actions : Les points ci-dessous décrivent les actions en place, permettant de prévenir, ou traiter le cas échéant, les pollutions des eaux et des sols

Résultats : En 2019, un seul accident routier a donné lieu à des conséquences limitées sur le milieu aquatique. Le traitement immédiat a permis de stopper et d'éliminer toute conséquence pérenne sur le milieu.

- a) Nous avons mené une « *Analyse des risques environnementaux* » sur nos sites afin d'identifier, coter et maîtriser les risques d'impacts de nos activités sur le milieu.



- b) Nos sites d'exploitation sont tous équipés de système de traitement des eaux usées conformément aux arrêtés d'exploitation en vigueur, ainsi qu'à l'arrêté du 2 février 1998 relatif aux prélèvements et à la consommation d'eau, et ainsi qu'aux émissions de toute nature des ICPE (Installations Classées Pour l'Environnement) soumises à autorisation.
- c) En cas d'accident routier, pouvant impacter l'environnement : nos unités de transport disposent à bord d'un kit « ADR » (contenant pelle, réservoir collecteur et protection de plaque d'égout). Par ailleurs nos filiales sont équipées de moyens d'intervention d'Urgence visant à minimiser les conséquences d'un accident. Dans le cadre de notre

responsabilité civile « atteinte à l'environnement » un expert spécialisé dans la dépollution est missionné afin de limiter et réduire au maximum les impacts environnementaux.

- d) Au niveau technique, l'utilisation de l'eau nécessaire pour la réalisation des épreuves réglementaires de citernes est limitée au maximum grâce à des solutions de type stockage tampon ou eau de forage. Ces dispositions permettent de ne pas utiliser d'eau potable et de restituer au réseau de l'eau indemne de pollution.
- e) Enfin, soucieux de la propreté de nos véhicules, nos sites d'exploitations sont équipés d'aires de lavage, ce qui évite la dispersion de particules ou matières polluantes durant les opérations de transport.

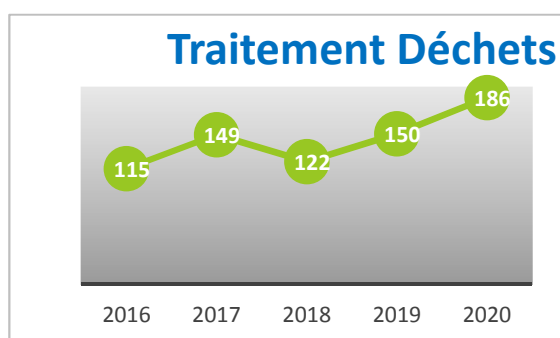
3.2.4 Gestion des déchets



SAMAT a mis en place depuis de nombreuses années le tri sélectif des déchets générés par nos activités de maintenance et réparation de nos véhicules. Ainsi, des filières de retraitement ou revalorisation adaptées ont été mises en place :

- huiles de vidange,
- filtres à huile et à gasoil,
- bois,
- carton,
- ferraille,
- piles, accumulateurs et batteries,
- DEEE,
- chiffons souillés,
- aérosols,
- cartouches d'encre.

Attestation de valorisation de déchets de papier/carton, métal, plastique, verre et bois prévue par l'article D. 543-264 du code de l'environnement <small>(modèle édité par l'arrêté du 19-07-2018 publié au J.O. n° 177 du 29 juillet 2018)</small>	
Attestation n° : ATT-ONYX-ARA-CHASSIEU-CDI-3025008980208-PAPIER-CARTON-2019	Année : 2019
1. Emetteur de l'attestation	
Nom : ONYX ARA CHASSIEU CDI Adresse : 9 RUE DES FRERES LUMIERE 89690 CHASSIEU N° SIRET : 3025008980208 Tél : +33 4 72 47 83 00 Mél ou Fax : Personne à contacter :	
<input type="checkbox"/> Exploitant d'une installation de valorisation <input checked="" type="checkbox"/> Intermédiaire assurant une activité de collecte, de tri, de négoce de déchets en vue de leur valorisation I.A. Récépissé n° : 850 Département : Rhône Activité déclarée en préfecture : Date de limite de validité : 27/05/2020	
2. Origine des déchets	
Nom : SAMAT WIENNE Adresse : ZONE INDUSTRIELLE 88200 SEYSSUEL N° SIRET : 31286880500077	
<input checked="" type="checkbox"/> Producteur du déchet ou <input type="checkbox"/> Détenteur du déchet (y compris intermédiaire et prestataire de gestion des déchets)	



Dans les bureaux, le tri et la collecte des déchets valorisables (papier, cartons, bouteilles, canettes, etc...) a été déployé en 2018 avec pour apport l'optimisation du recyclage, la collecte neutre en CO2, et la valorisation d'acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire.

Le traitement des déchets est en augmentation, ce qui traduit un meilleur respect de l'environnement au travers de la valorisation des matières.



En 2020, une campagne d'élimination des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) a été menée, permettant ainsi de recycler 2650 kg et 350 kg de cartouches d'encre usagées.



ODD : Participer à la mise en place de démarches « zéro déchet » pour limiter, trier et valoriser les déchets produits en ville et sensibiliser les habitants à cette démarche.

Actions : - Mise en place de tasses réutilisables en lieu et place des gobelets plastiques
- Remplacement des bouteilles plastiques par des fontaines sur le réseau d'eau potable et verres réutilisables

Résultats : Mis en place en 2019, ce sont 6 palettes par an de 504 bouteilles plastiques chacune non fabriquées, transportées et jetées. 109 kg par an de plastique en moins pour la planète !





3.2.5 PROTÉGER SUR LA BIODIVERSITÉ



Le monde du vivant est essentiel, et le protéger une nécessité. Sur tous les sites Samat, les espaces verts sont maintenus et si possible agrandis. Les entretiens sont faits avec des professionnels qui appliquent les bonnes pratiques paysagistes :

- pas de recours aux pesticides, mais recours à la fauche mécanique raisonnée
- dépose des broyats des tailles de haie à leur pied afin de limiter la pousse d'herbe, conserver l'humidité des sols et apporter une matière organique

Les haies naturelles qui entourent nos sites sont par ailleurs autant de protections des espèces et de perchoirs permettant la nidification des oiseaux. Leurs fleurs sont également une source mellifère pour les insectes. Au niveau des sols, ceux-ci sont sur rétention, avec des systèmes de traitement des eaux de ruissellement, ce qui empêche toute pollution accidentelle des terres.



3.2.6 Participation à la neutralité carbone



ODD : Envisager la neutralité carbone via une démarche de compensation, de captation de carbone ou de soutien à des programmes de réduction d'émissions..

Actions : Depuis 2019, nous mis en place le moteur de recherche « Ecosia » pour les salariés informatisés, afin de contribuer à notre niveau au programme « *Nous plantons des arbres là où le besoin se fait sentir. Nos arbres sont bénéfiques pour l'environnement, les populations et les économies locales.* »

Résultats : Le site <https://www.ecosia.org/> présente le compteur mis à jour perpétuellement du nombre d'arbres plantés.



124 644 119

Nombre d'arbres déjà plantés par les utilisateurs d'Ecosia

Chaque recherche élimine 1 kg de CO₂



3.3 INITIATIVES LOCALES

Dans les filiales du groupe, les initiatives sont nombreuses pour avancer ensemble dans la voie du Développement Durable. Parmi celles-ci, voici quelques réalisations marquantes :

Samat Nordic investit dans la sécurité de ses employés et des autres usagers de la route. Avec le système de 6 caméras embarquées, ils assurent la protection juridique du conducteur et de l'entreprise en cas d'accident ou de vandalisme.



Samat Rhône Alpes a mis en place en 2018 le recyclage des capsules de café. Depuis, ce sont 169 kg de capsules qui ont ainsi été transformées en biogaz, compost agricole, et aluminium recyclé.

Samat UK poursuit son engagement pour la sécurité de transport de matières dangereuses et obtient les félicitations de ses clients : « I just want to say that the Samat drivers we have had here over the last two weeks have been the most professional, organised and knowledgeable of all the Dangerous Goods vehicles we have had through! ».



IV - ENGAGEMENT AUPRES DES PARTIES PRENANTES

Au niveau des Parties Prenantes, notre engagement sociétal se focalise notamment sur :

- nos clients : nous visons l'excellence dans la réalisation de nos services et dans la qualité de nos relations commerciales
- nos fournisseurs : outre l'impact positif de nos achats sur le tissu économique, nous souhaitons sensibiliser nos fournisseurs aux enjeux de la CSR
- la société civile : nous allons bien au-delà de notre mission de transport en contribuant à l'emploi local
- le monde éducatif, sportif et culturel, à travers des actions de partenariat
- et la loyauté des pratiques : il est primordial que nous respections nos engagements nationaux et internationaux, notamment en matière d'éthique.

4.1. Gouvernance

SAMAT veille à un niveau d'exigence élevé en matière de gouvernance en se référant aux réglementations en vigueur dans les pays où il est implanté et en mettant en place des processus et un cadre de fonctionnement adaptés à ses ambitions et aux enjeux sociétaux qui lui sont essentiels et prioritaires.

4.2 Ethique des affaires

4.2.1 En matière de lutte contre la corruption

SAMAT affirme sa volonté de s'opposer à toute pratique de corruption active ou passive dans ses relations avec ses fournisseurs et ses clients.

Cette politique, ainsi que les moyens de communication et de reporting mis en œuvre, sont décrites dans le document « *Politique de Prévention de la Corruption* ».



ODD : Mettre en place un plan de lutte contre la corruption et former ses collaborateurs pour identifier les situations à risques et pour les accompagner afin qu'ils sachent comment se comporter, agir et réagir.

Actions : Des dispositifs complets dans les domaines de la transparence, de la lutte contre la corruption ont été mis en place en 2018 avec la loi « Sapin II ».

SAMAT a donc déployé un module de formation pour répondre à l'obligation réglementaire mais aussi pour porter des valeurs éthiques qui lui sont chères.

Ce module a été proposé aux cadres mais aussi aux collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence. Il a ainsi permis d'accompagner la mise en place d'un code de conduite renforcé et d'un dispositif de recueil des alertes.

Résultats : 136 collaborateurs ont été formés depuis la mise en place depuis 2018.

Loi Sapin II et politique compliance : nouveaux enjeux

- Connaître l'actualité en matière d'anti-corruption et de compliance (loi Sapin II et ses décrets)
- Maîtriser le contenu du programme de conformité en 8 points issu de la loi Sapin II
- Prévenir le risque de corruption par une cartographie des risques adaptée et l'actualisation constante du programme pour que celui-ci reste efficace et se préparer aux contrôles de l'Agence anti-corruption



Une adresse mail générique permet à un lanceur d'alerte, collaborateur ou tierce-personne témoin de faits de corruption de pouvoir dénoncer, y compris de manière anonyme : corruption.alert@groupe-samat.com. Tout lanceur d'alerte interne est protégé par nature de toute pression ou sanction dès lors que son action est faite de bonne foi.



Faits de corruption



En 2020, comme les années précédentes, aucune réclamation, aucune remontée ou faits relatifs à la corruption n'ont été identifiés au sein du groupe.

4.2.2 En matière de lutte contre les pratiques anti-concurrentielles

La lutte contre les pratiques anti-concurrentielles est une orientation historique dans le Groupe, qui n'a pas connu jusqu'à ce jour d'évènement s'y rapportant.



ODD : Former ses équipes pour éviter de se retrouver en situation de concurrence déloyale.

Actions : Une formation pour la prévention des risques de pratiques anti-concurrentielles est en cours de mise en œuvre (2020). Elle doit impliquer les commerciaux de titre ou de fait de l'entreprise soit une population d'environ 30 commerciaux directs ou indirects.

Résultats : Ils seront à définir après mise en œuvre des formations

4.3 Améliorer la relation client

L'amélioration continue de la qualité du service rendu et de la satisfaction des clients font partie des principaux objectifs du Groupe SAMAT et constituent un socle commun à l'ensemble des sites et des activités de l'entreprise.



ODD : Afficher clairement le prix total et les taxes, les termes et conditions concernant les produits et services (ainsi que tout accessoire requis pour leur utilisation), ainsi que les frais de livraison.

Actions : Nous répondons aux appels d'offres de nos clients avec un souci de transparence de nos tarifs et conditions (tarif unitaire, référence gazole, extracosts, validité...)

Résultats : Nos clients achètent nos services dans une totale transparence de nos tarifs et conditions, qu'ils peuvent challenger en permanence sur le marché.

Le Groupe a développé une politique volontariste et a mis en place plusieurs actions :

CRM:

- SAMAT s'est attaché à faciliter le suivi et les échanges avec ses clients. Lancée en 2017, l'étude menée pour la mise en place d'un logiciel de gestion informatisée du suivi des prestations commerciales (Customer Relation Management).



En 2018, SAMAT a déployé un logiciel de gestion de la relation client (Customer Relationship Management) au sein de la direction et les entités commerciales du groupe.

En plaçant ce nouvel outil au cœur du processus commercial, SAMAT assure le suivi complet des actions commerciales, des contacts, des affaires, des événements et autres informations clients pertinentes dans le but d'améliorer la qualité de la gestion de la relation client.

L'informatisation de ces données permet une réactivité dans les échanges internes et vers les clients.

A noter la solution mise en place respecte le *Règlement Général de Protection des Données* (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018 assurant ainsi la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel de notre base de données client.

Etude de satisfaction client :

En 2018 SAMAT a réalisé une étude de satisfaction sur le secteur d'activité des produits pétroliers dans le but d'évaluer les relations commerciales et opérationnelles, les supports de communication ainsi que la satisfaction globale.

Ce travail a été assuré par la junior entreprise « GEM JUNIOR CONSEIL » de Grenoble. Les résultats de cette analyse ont été retranscrits dans un rapport complet remis directement à la Direction commerciale du groupe puis relayé auprès des Directeurs des filiales concernées par l'enquête.



Les résultats de cette enquête ont permis en premier lieu de juger du niveau de satisfaction client du groupe. D'autre part, ils ont été source de décisions stratégiques en matière d'actions opérationnelles visant à améliorer la qualité de nos prestations.

Evénements :

SAMAT organise des événements commerciaux réguliers avec ses clients et les équipes internes. Les techniques métiers, innovations et actualités sont abordés lors de ces rencontres. Chaque année à la période du Festival de **Jazz à Vienne** (38) SAMAT organise un de ces événements.



ODD : S'engager publiquement sur ce thème, participer à des débats et promouvoir ses valeurs liées à la réalisation des ODD et la lutte contre la pauvreté.

Actions : Lors du lancement du nouveau site internet www.samat.com, l'engagement de l'entreprise dans la démarche Global Compact et ses ODD (Objectifs de Développement Durable) a été mis en avant dans la partie « Engagements ».

Par ailleurs, nous suivons les engagements équivalents de nos principaux clients et fournisseurs, comme le montre le tableau ci-après.

Résultats : Chaque visiteur de notre site peut ainsi voir l'importance de ce soutien et des valeurs du Global Compact.




Nom Client	Global Compact	Participant Since
ACP (H)	NON	-
AIR LIQUIDE (H)	OUI	10 September 2014
ARKEMA (H)	OUI	12 August 2014
BASF (H)	OUI	26 July 2000
CELANESE (H)	NON	-
CIRCLE K (H)	OUI	02 February 2018
DOW EUROPE (H)	OUI	24 May 2007
EG RETAILS (H)	NON	-
EXXON MOBIL (H)	NON	-
INOVYN (H)	NON	-
ITM (H)	NON	-
KEMIRA (H) OYJ	OUI	03 April 2014
LECLERC (H)	NON	-
LOTOS (H)	NON	-
NOURYON (H)	NON	-
PERSTORP (H)	OUI	06 May 2020
Royal Dutch Shell plc	OUI	26 July 2000
SYSTEM U (H)	NON	-
TOTAL (H)	OUI	07 March 2002
TRINSEO (H)	NON	-
Total 20 1ers Clients	9	45%

4.4 Le dialogue avec nos parties prenantes

Depuis 2017, nous avons engagé en interne et pour l'ensemble des filiales du Groupe, une étude permettant de mieux définir les besoins et attentes de nos parties intéressées. Gérés sous forme de **SWOT**, cette démarche permet à Samat de mieux appréhender ses partenaires et relations internes ou externes et ainsi pouvoir mieux répondre aux attentes.

Les Revues de Direction font régulièrement la synthèse de ce dialogue, en définissant la stratégie associée.

4. Parties intéressées (Faits Marquants 2020) 			
CI. QHSE 015_Plan de Maîtrise du Système de Management (2-Besoins et Attentes)			
Parties intéressées	Réponses d'informations et traitement (Risque ou Opportunité)	R	O
Union Européenne et Pays (Relations Internationales, etc...)	TPT : Réglementations changeantes dans l'espace temps et géographique QHSE : Multiples textes Covid quelquefois désynchronisés selon pays MAN : Mobility Package voté par UE	R R R/O	
	Décrots & Textes sortis par les différents gouvernements pour soutenir et accompagner les entreprises pendant la Crise Covid-19 : décalage de charges, suspension remboursement, prolongation délais validité de formation, permis, visites médicales.		O
Mairie / Voisins / Région			
Clients Externes (rebut d'AO, revue de contrat, enquête satisfaction, tendance du marché...)	TPT : Peu d'AO TPT : Volumes imprévisibles	R/O R	
	QHSE : Montée en puissance des attentes CSR : Considération et satisfaction client (compensation Carbone?)		O/R
Parties intéressées	Réponses d'informations et traitement (Risque ou Opportunité)	R	O
Associations professionnelles	QHSE : Importance du rôle des AP en situation de Crise Covid MAN : Appui important et réactif des AP (FNTR notamment) pendant crise Covid sur les sujets sociaux, réglementaires...		O O
Salariés & Social	TPT : Baisse de revenus (activité/ Moins d'heures...) / Attractivité TPT : Travail à distance		R R/O
	MAN : Recours important au Télétravail – Changement dans le mode de management des équipes		R/O
Partenaires / Fournisseurs Techniques / Sous-Traitants Transport			
Clients Internes (relations entre processus, QVT...)	ALL : Portes d'échanges & informations transverses internes (B&B, Café)		R
	MAN : Pression plus forte sur ITT / Accélération de la digitalisation et dématérialisation		R/O

De manière générale, SAMAT entretient un dialogue continu avec ses parties prenantes au travers des réunions ou lors d'événements professionnels.

4.5 Achats responsables

SAMAT a formalisé et communiqué en 2016 sa « *Politique d'Achats Responsables* » afin de rappeler à ses équipes d'achat, mais aussi à ses partenaires et fournisseurs ses ambitions en matière d'achats responsables.

Cette politique est utilisée comme un outil de management interne et comme support des appels d'offres lancés dans le Groupe. Elle vise à sensibiliser nos fournisseurs et les encourager à agir en faveur d'un développement durable.

Cette politique inclut des engagements pour :

- des pratiques sociétales responsables
- des pratiques éthiques d'achats
- une démarche de responsabilité environnementale

Depuis 2019, cette politique a été déclinée en une « *Charte des Achats Responsables* » pour transmission à nos partenaires et fournisseurs, afin de les engager à respecter et participer à notre démarche CSR et Global Compact.



01/10/2020

In accordance with the *Policy for Sustainable Development and Corporate Social Responsibility*, this *Sustainable Purchasing Policy* sets out the specific commitments for the SAMAT Group's purchasing teams, partners and suppliers along the following lines:

Commitment to responsible societal practices

- Human Rights and employees:
- o Respect the applicable regulations in all countries, respect the fundamental human rights, individual rights and freedoms as well as the working conditions
 - o Fight against illegal work and against any form of discrimination (particularly with regard to gender, religion, ethnic origin, disability) and refuse to work with companies known to not respect human rights.
- Health and safety at work and professional development:
- o Implement a policy to reduce health and safety risks at work
 - o Provide employees with collective or individual protection in order to control and reduce risks and dangerous situations
 - o Train and qualify all employees involved in order to prevent risks at work



Commitment to ethical purchasing practices

- Respect the applicable regulations and contractual commitments,
- Buy or sell according to transparent, honest and respectful practices,
- Prohibit any gratification or gift other than symbolic, avoid any conflict of interest,
- Guarantee the confidentiality of non-public data.



Commitment to environmental responsibility



- Comply with environmental regulations applicable to all activities, Implement a prevention and improvement process in order to limit the environmental impacts, and in particular:
- o The consumption of non-renewable energies and resources as well as water,
 - o greenhouse gas emissions, including CO₂,
 - o the production and sorting of waste
 - o the releases of pollutants into the natural environment,
 - o the noise levels,
- Integrate environmental criteria into the design of the products and services in accordance with the five areas mentioned above.

Voluntary compliance and respect of this policy by our partners and suppliers are key conditions for the continuation of our business relationships. We therefore count on them, but also on our teams to apply it on a daily basis. In the event of any discrepancies, our partners and suppliers are required to inform us so that we can examine with them the methods of compliance.

Florence DUPASQUIER
CEO - Groupe SAMAT



ODD : Former et accompagner ses fournisseurs et clients dans l'intégration des enjeux de biodiversité dans leurs activités, produits et services pour transformer l'ensemble de la chaîne de valeur.

Actions : Début 2020, nous avons modifié notre « *Charte des Achats Responsables* » afin d'intégrer les enjeux de la biodiversité, à prendre en compte par nos fournisseurs critiques.

Résultats : En 2020, 88% des fournisseurs ciblés ont adhéré à notre charte. En 2021, c'est plus de 30 autres fournisseurs qui sont également sollicités de la même façon.

Par ailleurs, une évaluation des pratiques de Responsabilité Sociétale de nos fournisseurs stratégiques a également été lancée afin de mieux suivre leurs performances.

4.6 Maîtrise de la sous-traitance et coopération avec nos fournisseurs

Nos partenaires sous-traitants sont sélectionnés, accompagnés, suivis et évalués selon des règles prédéfinies, transparentes et loyales.

Les contrats de location, charte QHSE, certificats de vigilance et autres audits et évaluations de performance assurent une maîtrise des risques.

En 2019, le suivi de la vigilance des fournisseurs a été renforcé grâce à l'appui de la plateforme spécialisée Provigis. La conformité légale, règlementaire et sociale de nos partenaires est par conséquent tout à fait transparente au regard de nos engagements commerciaux.



Par ailleurs, notre responsabilité s'étend au-delà des portes de notre entreprise : nous pouvons par nos achats influencer sur la prise en compte des enjeux du développement durable par les acteurs de notre chaîne d'approvisionnement, à la fois au niveau de leurs offres de produits et services mais aussi de leurs pratiques et processus.

4.7.1 Les relations avec nos fournisseurs et sous-traitants

Selon la nature des interventions des prestataires, le Groupe établit les documents nécessaires, tels que les plans de prévention, les protocoles de sécurité ou les permis de feu. Des audits peuvent être menés dans le cas où des dérives ou des manquements sont identifiés.

4.7.2 Intégration de la CSR dans notre politique d'achat

SAMAT intègre des critères sociaux ou environnementaux dans plusieurs de ses achats de produits et services. Les catégories d'achats concernés incluent par exemple :

- La flotte de véhicules : nous privilégions des véhicules innovants, performants et respectant l'environnement (Euro VI), afin de répondre notamment aux attentes de nos clients en matière de CSR. Cette année, nous avons acheté plusieurs camions bennes

électriques pour réduire l'utilisation de carburants fossiles et pour limiter les émissions atmosphériques de nos activités de propreté.

- Les produits d'entretien pour les activités de nettoyage : le Groupe choisit des produits plus écologiques si les conditions de satisfaction et de qualité du produit sont réunies. Les produits neutralisant les odeurs sont également privilégiés afin de diminuer les nuisances pour les riverains et les salariés.

De manière générale, le Groupe privilégie les fournisseurs français ou de proximité pour limiter les impacts générés par les transports et donc les émissions de gaz à effet de serre. Par ailleurs, les fournisseurs et les produits achetés font tous l'objet d'une analyse approfondie avant d'être référencés par le Groupe.

Des fiches de données sécurité et des fiches techniques sont systématiquement demandées pour connaître les impacts sur l'environnement et la santé que les produits sont susceptibles de générer. Les fournisseurs peuvent également être appelés à dispenser des formations aux équipes, de manière à garantir une bonne utilisation des produits.

4.8 Optimiser nos impacts sur le territoire

Nous avons pour ambition d'être un acteur à part entière des territoires où nous opérons. En tant que transporteur, nous devons être transparents vis-à-vis des riverains et des pouvoirs publics concernant les impacts de nos activités, mais aussi agir positivement pour collaborer avec eux et contribuer ensemble à l'amélioration de notre environnement.

4.8.1 Relations avec les riverains et les populations locales

SAMAT déploie de nombreux moyens pour nourrir le dialogue avec les populations riveraines, que ce soit en France ou à l'international.

Impact socio-économique local

Parce que SAMAT est une entreprise de proximité, fortement ancrée sur ses territoires d'implantation, nous recrutons une large partie de nos collaborateurs localement.

4.8.2 Sponsoring et mécénat

Périodiquement, SAMAT participe au soutien des secteurs médicaux, sociaux, culturels ou sportif.



Principal partenaire entreprise en 2007, SAMAT a accompagné le sport automobile course de côte DALLARA lors des Championnat de France de la montagne race car monoplace.

En 2018, des équipements personnels ont été ainsi financés pour le « Championnat de Natation des Maîtres ».



Samat soutient depuis 2019 avec un don de 1 000 euros, l'association Kiwi organisation (<https://www.kiwi-organisation.org/>) dans leur projet de création d'un mur d'images dans le service de pédiatrie du Centre Hospitalier de Vienne -38-.



Soutenir des causes locales qui nous sont chères fait partie de l'ADN de Samat.

Chaque antenne régionale soutient des associations, des clubs de sport ou des athlètes.

Depuis 2020, la filiale finlandaise est fière de sponsoriser Ada Kurjenniemi, sportive de 17 ans, qui est une footballeuse prometteuse puisqu'elle fait déjà partie d'une équipe de 2^e division !



4.8.3 Soutenir le secteur éducatif et associatif

Le 13 octobre 2019, 12 collaborateurs ont porté haut les couleurs du Groupe SAMAT, lors de leur participation à la 15^e édition de la course « Courir à Vienne », organisée par l'association « Club Léo Lagrange » de Vienne (F-38).



A cette occasion, 1 € de la cotisation de chaque participant à la course a été reversé à l'association « Regar2moi », dont l'objectif est d'aider au développement et à la socialisation d'enfants en situation de handicap. Au total, la course a permis de verser une somme avoisinant 600 € au profit de l'association.

Un geste sportif, festif, fédérateur et généreux !

4.8.4 Apprentissage et Partenariats universitaires



ODD : Créer ou financer des structures d'apprentissage et d'émancipation collective allant des écoles à l'enseignement supérieur.

Actions : Selon la réglementation applicable, la taxe d'apprentissage réglée par l'entreprise, permet de contribuer au financement de :

- l'apprentissage sur les territoires (51 %),
- l'apprentissage et des centres de formation des apprentis (CFA) (26 %),
- des établissements proposant des formations initiales à temps plein (23 %)

Résultats : En 2019, ce sont plus de 298 000 € qui ont été versés à ce titre, et 276 000 € en 2020.

Mais SAMAT souhaite aussi participer à la formation et à l'insertion professionnelle des étudiants au-delà de ses obligations légales.



ODD : Réaliser des partenariats avec les universités et établissements scolaires locaux afin de contribuer à la formation de professionnels et d'explicitier ses besoins futurs en recrutement.

Actions : En partenariat avec l'organisme de formation AFTRAL, Samat assure une mission d'administrateur mais aussi de bénévolat lors des examens.

Résultats : Des projets ont été menés comme par exemple en partenariat avec le Pôle Emploi et l'OPCA Transport, une journée portes-ouvertes chez Samat Rhône Alpes en avril 2019 permettant ainsi la présentation des métiers de l'entreprise à de futurs étudiants.

Les liens entre les centres de formations et écoles locales ou nationales renforcent les liens entre le Groupe et les étudiants, et permettent à ces derniers de compléter leur cursus en effectuant des stages ou des contrats d'apprentissage au sein de l'entreprise.



ODD : Proposer des parcours en alternance, des stages, des formations et tout autre moyen de développer des aptitudes professionnelles, notamment des populations vulnérables et des jeunes.

Actions : Des contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou des conventions de stages sont conclus chaque année afin d'accompagner les jeunes ou les personnes nécessitant une formation.

Résultats :

Le nombre de contrat d'apprentissage était de 9 en 2020 (8 en 2019, 5 en 2018 et 5 en 2017).
Pour les contrats de professionnalisation, 11 ont été mise en œuvre en 2019 (32 en 2018 ; 15 en 2017)
Enfin, 31 stages ont permis à des jeunes d'avoir une première expérience professionnelle en 2019 dans le cadre de leur cursus.



ODD : Élaborer des stratégies cherchant à promouvoir l'emploi des jeunes et leur intégration sur le marché du travail.

4.9 Promouvoir la loyauté des pratiques

Notre volonté d'être une entreprise responsable se traduit par deux engagements fondamentaux, qui sont le respect des réglementations et des lois en vigueur, et la participation à des initiatives reconnues pour la promotion de l'éthique et de la CSR.

4.9.1 Application des réglementations et conventions

SAMAT respecte la législation française et les normes internationales, telles que les conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), sur l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de toutes formes de discrimination dans le travail, et le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

Aucune Filiale du Groupe ne recrute de jeunes âgées de moins de 16 ans. Toutes les personnes travaillant pour le Groupe sont couvertes par un contrat de travail garantissant l'application du droit du travail du pays, de la convention collective et des accords d'entreprise du Groupe. Toute pratique illégale en matière de droit du travail est strictement interdite.

4.9.2 Participation à des initiatives de promotion de la CSR

SAMAT participe activement à la promotion de la CSR, au travers de son réseau professionnel et dans sa sphère d'influence.

Ainsi par exemple, nous avons présenté en novembre 2018 notre approche CSR lors de la « journée du développement durable » de la plateforme industrielle d'Osiris (F-38).

En décembre 2019, nous avons poursuivi notre participation auprès de nos partenaires d'Osiris, en présentant notre engagement « Global Compact » et les Objectifs de Développement Durable.



V - REPORTING

Le suivi de la Politique CSR du Groupe est effectué dans le cadre de la revue de direction Groupe annuelle pour chaque processus concerné.

Plus précisément, chaque pilote de processus :

- organise la remontée des informations concernant les conditions d'application de la Politique CSR au sein de l'ensemble du Groupe pour les volets le concernant,
- rend compte des investigations qu'il a menées dans les cas d'anomalies qu'il a constaté ou qui lui ont été signalées,
- propose et met en œuvre les mesures correctives appropriées.

