



# RAPPORT RSE

Année 2021

RESPECT

SÉCURITÉ

ENGAGEMENT

# Notre engagement de performance

Le secteur du transport routier est en pleine mutation. Il doit faire face à des transformations profondes avec notamment des enjeux économiques et sociétaux majeurs, ainsi qu'une mutation vers une transition énergétique stratégique, dans le respect de notre environnement. Expert dans le transport de matières sensibles, E.b.trans développe chaque jour, les solutions sur mesure les mieux adaptées, les plus économiques et les plus durables pour nos clients.



## INTRODUCTION

Modèle d'affaires...6

Thématique RSE et cartographie des enjeux et risques  
extra-financiers...9

## ENJEUX FONDAMENTAUX

Intégration de la RSE dans la stratégie et dans les gestions des  
risques et opportunités...11

Santé et sécurité au travail...13

Développement du capital humain...15

Changement climatique...17

Pollution de l'air...19

Energie...21

Liens durables avec les clients, sous-traitants et  
fournisseurs...23

Pratiques loyales en matière d'informations et de contrats...26

## ENJEUX MAJEURS

Dialogue social...29

Emplois et relations employeur/employé...31

Conditions de travail et qualité de vie au travail...33

Rémunération...35

Economie circulaire (dont gestion des déchets)...37

Démarche environnementale structurée...39

Corruption et fraudes...41

Conclusion...43

# E.b.Trans s'engage

La sécurité est historiquement l'une des composantes essentielles de notre activité de distributeur de produits sensibles, pour laquelle l'intégrité de nos collaborateurs, celle des produits que nous transportons et celle des tiers doivent être préservées.

La sécurité standardisée n'est plus suffisante, nous devons collectivement franchir un cap et évoluer vers une culture de sécurité intégrée en nous engageant collectivement dans une politique plus globale de Responsabilité Sociétale portée par les trois valeurs du Groupe.



Jérôme Minfray

Président E.b.trans

*"Depuis Janvier 2021, le groupe E.b.trans soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.*

*Nous exprimons cette volonté d'intégrer ses principes dans notre stratégie groupe, sa culture, ses opérations quotidiennes et de les faire progresser dans notre sphère d'influence."*

*"Nos valeurs sont notre référence morale, sociale et éthique, au service de notre ambition : servir nos clients en développant des activités profitables pour l'ensemble des parties prenantes et en limitant notre impact sur l'environnement."*

## RESPECT

Nous respectons nos engagements nos clients et parties prenantes, nos collaborateurs, et notre environnement.

## SÉCURITÉ

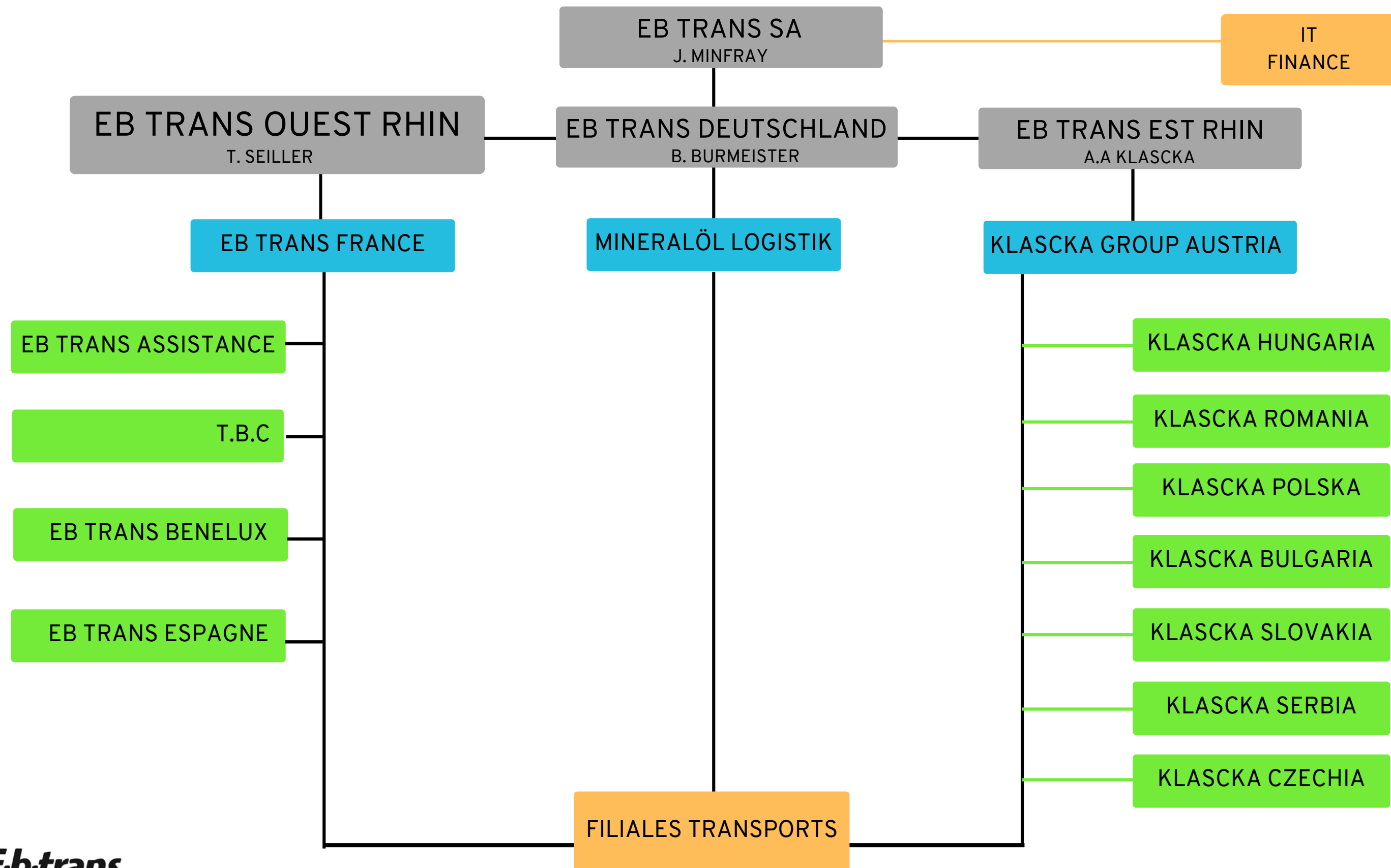
Nous privilégions la santé et la sécurité de nos salariés et des tiers par le comportement de chacun.

## ENGAGEMENT

Nous nous engageons individuellement et collectivement.



# Gouvernance Groupe



## CHIFFRES CLES



340 millions  
d'euros



4000  
collaborateurs



5000  
cartes grises

# Gouvernance Ouest Rhin

## CHIFFRES CLES



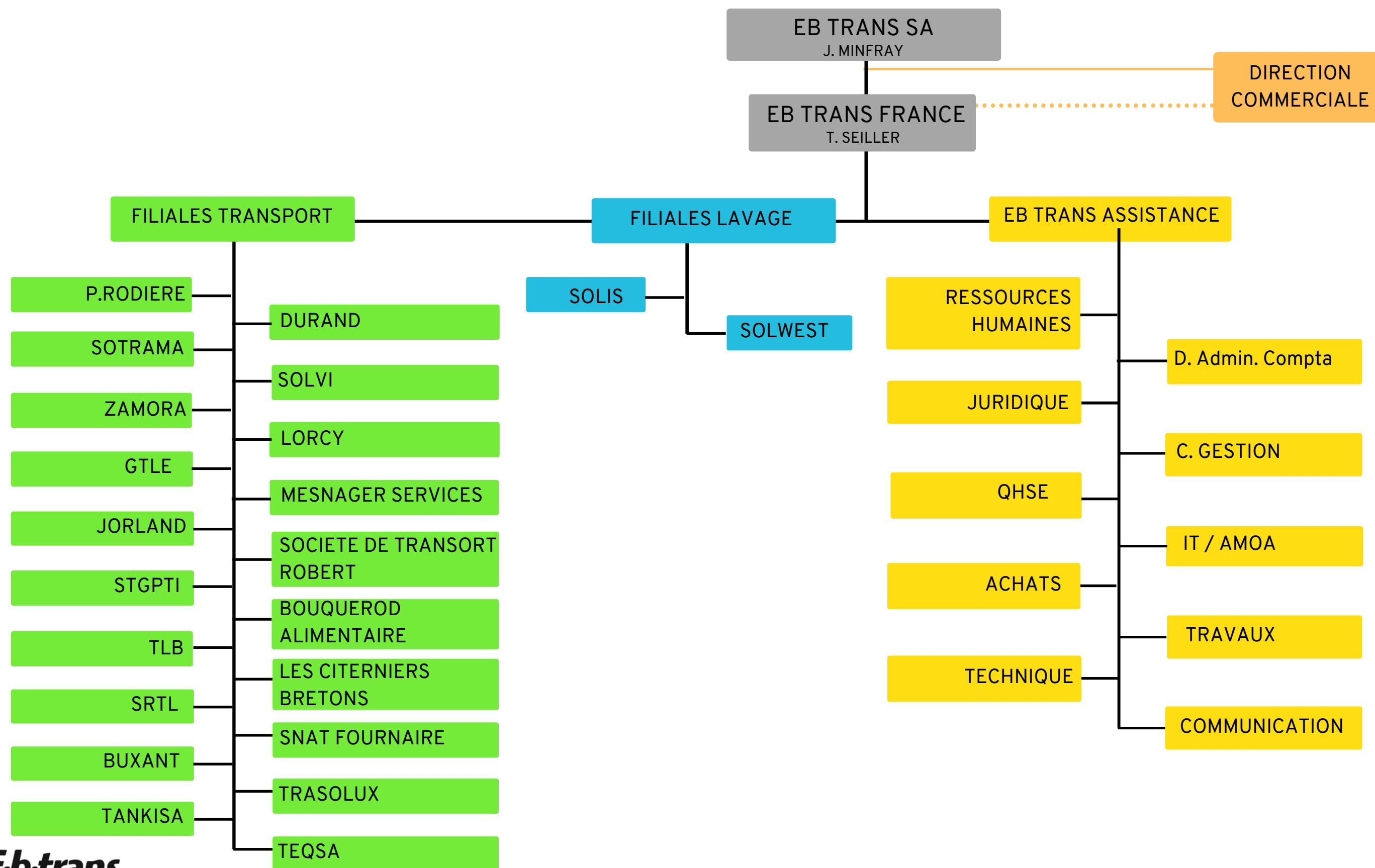
220 millions  
d'euros



1600  
collaborateurs



3800  
cartes grises



# Réseau E.b.Trans

Le maillage Européen d'E.b.trans s'est consolidé depuis 25 ans, pour créer un réseau unique embrassant un territoire allant de Barcelone à Hambourg et de Brest à Bucarest. Ce réseau fait d'E-b-trans un leader européen dans le domaine de l'acheminement de matières sensibles.

## LES FILIALES OUEST-RHIN



**G.T.L.E Transports**



**SOTRAMA**

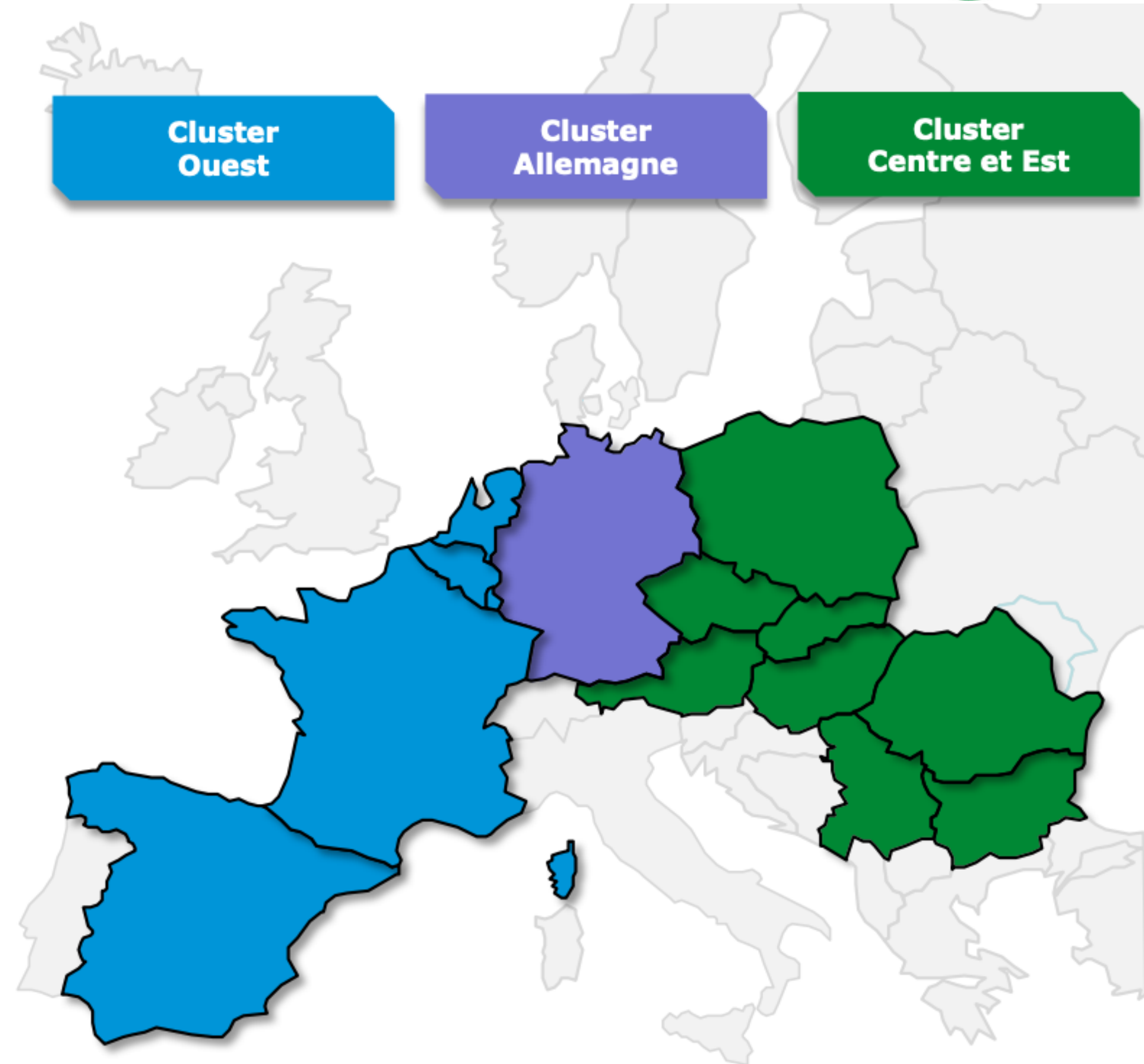
**Transports  
P. RODIERE**

**ZAMORA**

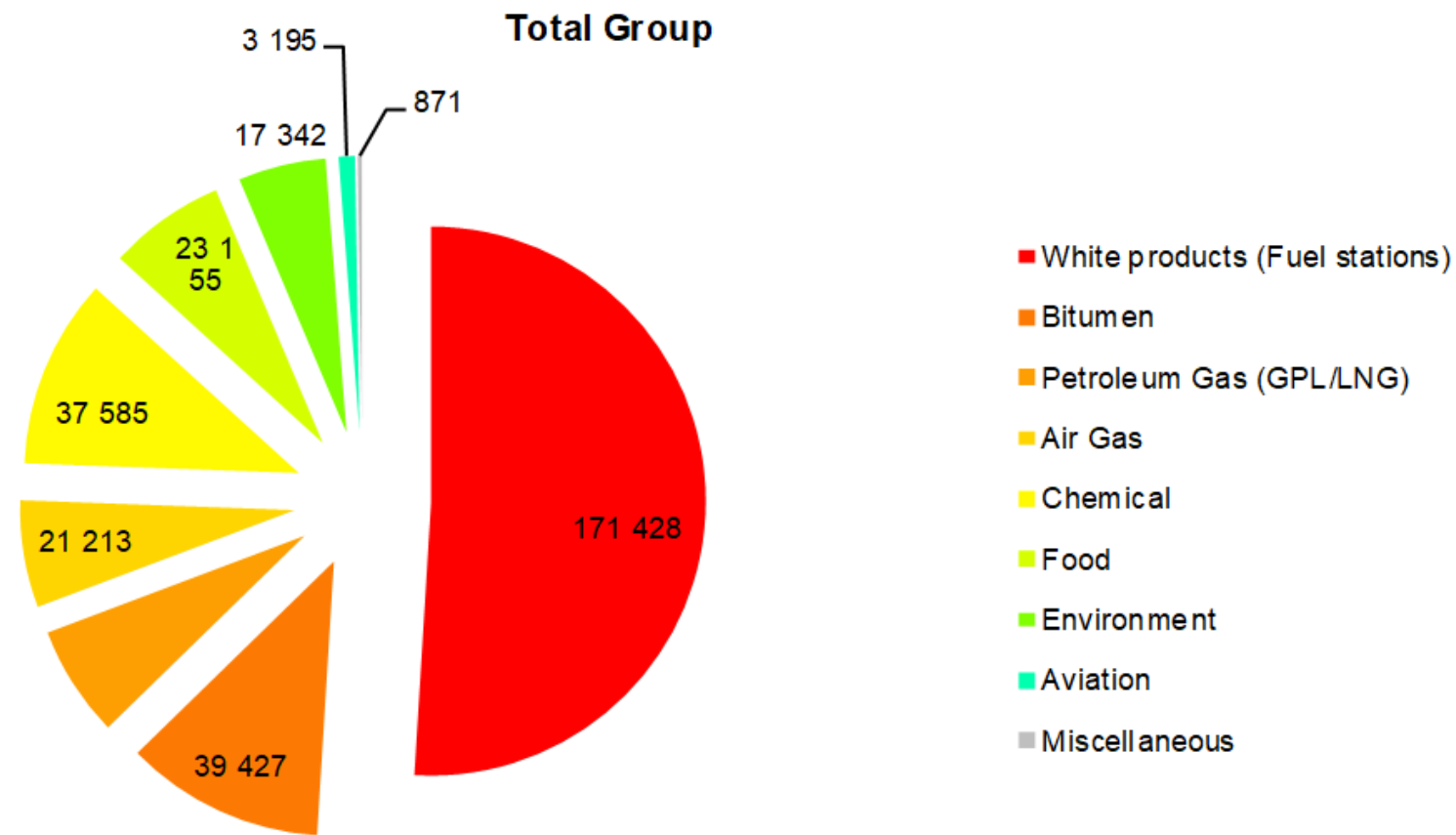
**LORCY**



Clusters



# Stratégie Produits



## PRODUITS BLANCS

E.B.Trans est l'acteur majeur de la distribution de carburant et de combustible en France. Ses filiales assurent, grâce à un maillage couvrant de l'Atlantique à l'Oural, la livraison aussi bien sur les réseaux de stations-services routières que pour l'aviation, le maritime, le secteur agricole et les transporteurs.

## CHIMIE

E.B.Trans intervient dans le secteur de la chimie (minérale, organique, pétrochimie, agrochimie...) avec ses filiales implantées sur les bassins stratégiques de cette activité.

## PRODUITS NOIRS

E.B.Trans est le leader du transport en citerne de produits noirs en Europe de l'Ouest avec pour ambition de renforcer sa présence en Europe et développer des prestations logistiques telles que le stock avancé et l'organisation des flux.

## ENVIRONNEMENT SOLIDE ET LIQUIDE

E.B.Trans assure le transport de marchandises en vrac liquides ou solides dangereuses ou non dangereuses issues du monde de l'environnement, du recyclage et de l'industrie. En s'appuyant sur son expertise dans les métiers du transport de matières sensibles, le groupe participe au développement d'une économie durable. Ses solutions sont destinées à couvrir les besoins de l'ensemble des acteurs de la filière : industriels, collectivités locales, monde agricole, professionnels du recyclage...

## GAZ

E.B.Trans met son savoir-faire au service du transport de gaz de pétrole liquéfié, de gaz naturel liquéfié, des gaz de l'Air, du CO2 et de l'isobutane. Il dispose d'un savoir-faire complémentaire en gestion des stocks et livraisons associées pour le GPL et pour le GNL.

## ALIMENTAIRE

E.B.Trans assure la distribution de tous produits alimentaires en vrac liquide, en vrac pulvérulent et certains produits conditionnés.

Fort de son expertise et de la reconnaissance métier, Ebtrans intensifie son réseau de stations de lavage intérieur citerne avec la construction de 2 nouvelles stations. Nos 6 stations de lavage font partie intégrante du maillage logistique dans le transport de matières sensibles.

NOUS GARANTISSONS UNE GESTION ET UN SUIVI EN TEMPS RÉEL DES OPÉRATIONS DE TRANSPORT ET LOGISTIQUE.

Du tracking à la dématérialisation en passant par le pilotage de la performance, E.b.trans fait évoluer son système de management du transport afin d’être en mesure de répondre aux exigences de ses clients chargeurs :

- Traçabilité : Remontée EDI des statuts d'expéditions, visibilité sur le parcours au travers ETD/ETA (Heures de départ et Heures d'arrivée estimées).
- Optimisation des moyens opérationnels, réduction des km à vide, gestion des temps de conduite, optimisation des moyens opérationnels.
- Dématérialisation : gestion électronique des documents, gain de temps dans le traitement administratif, dématérialisation des échanges :
  - Mise en place d'un nouvel outil TMS de 'Gestion des Temps'
  - Mise en place d'un nouvel outil de 'Gestion de Paie'



# Thématiques RSE



L'ensemble des données couvre le périmètre Ouest-Rhin pour l'année 2021.

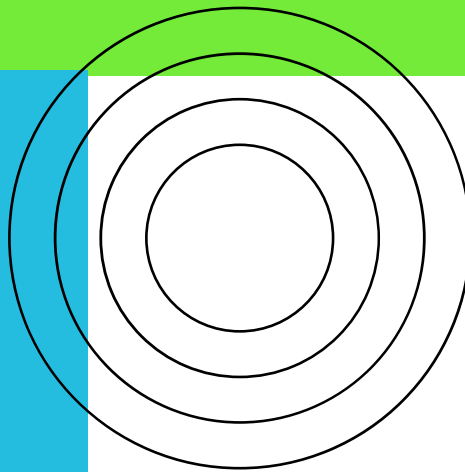
Nous distinguerons 3 types d'enjeux RSE : fondamentaux, majeurs, complémentaires / spécifiques. Ils sont décrits ci-contre :

## ENJEUX FONDAMENTAUX

Ces enjeux sont considérés fondamentaux à la fois par notre entreprise et par nos parties prenantes (et notamment nos donneurs d'ordre). Ces enjeux sont pris en compte en priorité dans notre démarche RSE.

## ENJEUX MAJEURS

Ces enjeux sont jugés par nos parties prenantes (et notamment nos donneurs d'ordre) moins prioritaires que les enjeux fondamentaux, alors que nous y attachons une importance comparable. Certains de ces enjeux seront donc pris en compte dans un second temps dans notre démarche RSE.

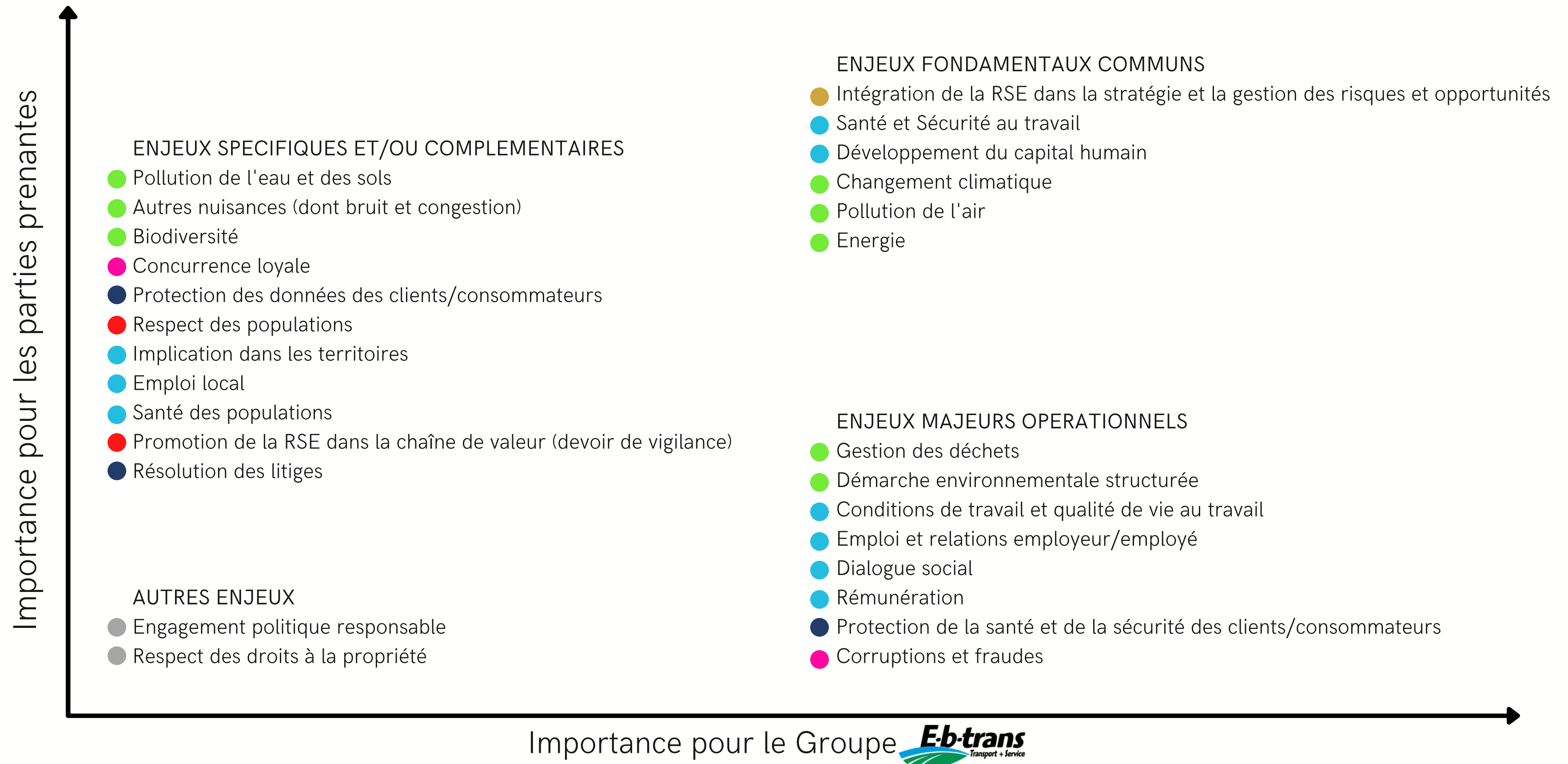


## ENJEUX COMPLÉMENTAIRES/SPÉCIFIQUES

Ces enjeux sont jugés d'importance moindre par nos parties prenantes et nous-mêmes dans le cadre de nos activités (concerne des activités très spécifiques par exemple). Ces enjeux seront pris en compte dans un troisième temps dans notre démarche.



# Cartographie des enjeux - Matrice de matérialité



# Intégration de la RSE dans la stratégie et dans la gestion des risques et opportunités

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.2

Réglementations : Dispositions du I de l'article 225-105

GRI 103-1 103-2 103-3



Les enjeux de la RSE ont un impact sur la performance économique de notre entreprise, son image, ses perspectives de développement, voire même sa pérennité dans un environnement sociétal, économique et technologique.

Les enjeux RSE doivent être source d'opportunités. Leur prise en compte doit nous permettre de pérenniser nos activités, d'acquérir des avantages concurrentiels, de développer nos activités et intégrer les futures réglementations.

Les enjeux RSE peuvent aussi être source de risques s'ils sont sous-estimés, risques qui pèsent à la fois sur l'entreprise dans la conduite de nos activités, ainsi que sur les parties prenantes et l'environnement du groupe. S'ils se matérialisent, ces risques peuvent avoir des impacts sur notre réputation, sur l'acceptabilité sociale et réglementaire de nos activités et sur nos résultats économiques .

RAPPEL DU CONTEXTE

# Intégration de la RSE dans la stratégie et dans la gestion des risques et opportunités

## POLITIQUE D'INTEGRATION DE LA RSE DANS NOTRE REFLEXION STRATEGIQUE

- OBJECTIFS : Intégrer les enjeux RSE dans l'analyse des risques de l'entreprise et dans la prise de décision stratégique.
- ORGANISATION : Sensibilisation et responsabilisation des acteurs de l'entreprise

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Identifier les principales parties prenantes, et recueillir leurs attentes de manière à sélectionner nos enjeux RSE les plus pertinents,
- Intégrer les enjeux RSE pertinents dans notre prise de décision stratégique et opérationnelle,
- Intégrer les enjeux RSE pertinents dans l'analyse des risques du groupe,
- Adapter l'organisation de l'entreprise et nos processus afin d'intégrer les risques liés à la RSE,
- Maîtriser les impacts de nos décisions et de nos activités sur nos parties prenantes et sur l'environnement,
- Communiquer aux parties prenantes en toute transparence sur notre politique RSE.

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

- Intégration de la RSE dans la politique QHSE
- Intégration de la RSE dans le SWOT du groupe et de ses filiales
- Intégration de cette politique dans nos contrats : sous-traitance, clients et fournisseurs
- Communication interne et externe
- Engagement par l'adhésion à Global Compact France en 2021

## LES INDICATEURS

INDICATEURS	RESULTATS CHIFFRES/PREUVE
Existence d'un engagement explicite de la direction sur l'intégration de la RSE dans la stratégie, ainsi que sur la prise en compte des enjeux RSE dans la gestion de ses risques et de ses opportunités.	Politique RSE 2022-2024 Cartographie des enjeux Présence d'un organigramme de la gouvernance et d'un comité de pilotage RSE Recensement des attentes des parties prenantes.

## CONCLUSION

La démarche RSE est intégrée dans nos choix stratégiques et pilotée par la Direction Générale. La politique RSE synthétise ces engagements en un seul document.

# Santé et sécurité au travail

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.4.6

Réglementations : Article R225-105

GRI 403



**DROITS DE  
L'HOMME**



**NORMES  
INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL**



**LUTTE CONTRE LA  
CORRUPTION**



- Le secteur d'activité du Transport Routier de Marchandises est marqué par un risque routier présent quotidiennement avec d'autres risques professionnels. Les principales cibles de la prévention sont liées aux manutentions manuelles, au port de charges et à la circulation routière.
- Les contraintes liées à la multiplicité des interlocuteurs dans nos métiers sont à prendre en compte dans le risque psychosocial et nécessitent la coordination d'actions de prévention en lien avec les services de santé au travail et les différentes parties prenantes.

**RAPPEL DU CONTEXTE**

# Santé et sécurité au travail

## ENGAGEMENT SECURITE

- OBJECTIFS : Promouvoir la sécurité comme un modèle de management interne  
Objectif TF2 : 25 / Nombre de Maladies pro : < N-1
- ORGANISATION : Direction Générale et Managers filiales

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

L'engagement santé et sécurité de l'entreprise consiste à prévenir et protéger les salariés des risques professionnels avec la mise en place d'un système de management de la sécurité.

Il s'agit de promouvoir et maintenir un haut degré d'exigence sur les sujets de sécurité physique et psychique de nos équipes.

Le Groupe est certifié ISO 45001 sur son management en matière de sécurité.

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

- Former les conducteurs et sédentaires sur la prévention des risques professionnels et à la culture sécurité
- Communiquer sur les situations de travail à risques et retours d'expérience
- Analyser les causes de chaque accident de travail et mettre en place des actions correctives et préventives.
- Organiser et suivre les réunions CSE sur l'ensemble des sites du groupe indépendamment du seuil d'effectif
- Accompagner le salarié accidenté
- Campagne de sensibilisation à la prévention de la santé

## LES INDICATEURS

INDICATEURS	RESULTATS CHIFFRES/PREUVE
Taux de fréquence Accident de travail avec arrêt (TF2)	2019 : 32 2020 : 35 2021 : 25
Nombre de maladies professionnelles	2019 : 6 2020 : 4 2021 : 2

## CONCLUSION

La mise en place d'une analyse de nos AT dans chacun de nos établissements issue de notre dialogue social et constructif montre la détermination dans l'animation de la prévention des risques professionnels.

# Développement du capital humain

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.3.5

Réglementations : Article

R225-105

GRI 404



**DROITS DE  
L'HOMME**



**NORMES  
INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL**



**LUTTE CONTRE LA  
CORRUPTION**



Les évolutions technologiques impactent nos métiers. Les compétences d'aujourd'hui et de demain se voient modifiées et doivent s'adapter de façon continue à la mutation technologique mais également aux évolutions réglementaires ainsi qu'à l'évolution des enjeux de société (développement durable, équilibre vie privée – vie professionnelle).

Dans notre métier, les conductrices et conducteurs jouent un rôle prépondérant, le développement de la valeur ajoutée est conditionné à l'acquisition et au développement de compétences.

**RAPPEL DU CONTEXTE**

# Développement du capital humain

## POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

### → OBJECTIFS :

La polyvalence des équipes permet de pallier aux différents événements de la vie de l'entreprise notamment aux différentes évolutions (pyramide des âges, mutations technologiques, neutralité générationnelle, gestion des compétences clés).  
Mettre en avant l'utilisation du CPF par nos collaborateurs et avoir un plan de formation individuel fort pour faire grandir tous nos collaborateurs

### → ORGANISATION : Direction des Ressources Humaines et Management des filiales

### → PLAN D'ACTIONS ET MOYENS : Service RH et Management des filiales

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Assurer aux salariés une évolution basée sur des principes d'équité et de non discrimination, en tenant compte de leur état de santé
- Développer les compétences des salariés en étant à l'écoute de leurs attentes pour contribuer à leur épanouissement au travail et à leur parcours professionnel.
- Favoriser l'employabilité des salariés en anticipant l'évolution des compétences.
- Systématiser l'entretien individuel et professionnel tous les ans pour tous.

## POLITIQUE DE RECRUTEMENT

### → OBJECTIFS : Développer l'attractivité de l'entreprise et fidéliser les collaborateurs avec une marque employeur forte"

### → ORGANISATION :

- Mise en place de partenariats avec les écoles du secteur
- Accueillir les nouveaux conducteurs grâce à une équipe de formateurs.
  - Avoir une politique d'alternance forte sur nos métiers en pénurie

### → PLAN D'ACTIONS ET MOYENS :

- Développer notre présence lors des salons de recrutement
- Déploiement de la procédure de recrutement
  - Utiliser nos réseaux sociaux afin de mettre en avant notre marque, avec des formations proposées sur leurs utilisations.

## LES INDICATEURS

*Nombre d'heures de formation par salarié / an*

2020 9 heures

2021 11 heures

## CONCLUSION

La Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel nécessite de continuer l'investissement "formation" dans une logique de parcours professionnel.  
L'accompagnement de nos salariés et la préservation de nos compétences clés nous permettent d'intégrer positivement les évolutions réglementaires.

# Changement climatique

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.5.5

Réglementations : Article R225-105

GRI 305-1 305-2 305-3 305-4 305-5



Le changement climatique, résultant des émissions de gaz à effet de serre provenant des activités humaines, est un enjeu crucial du 21ème siècle.

Le transport de marchandises réalisé par les poids lourds représente 27% des émissions liées aux déplacements ; il représente l'activité principale du Groupe E.b.trans sur laquelle nous avons engagé un programme d'investissement nous permettant d'utiliser des carburants alternatifs tels que le Biodiesel, le GNC & le GNL et de pérenniser nos activités dans les ZFE des grandes métropoles. Les actions "climat et énergie" mises en place au sein du Groupe se fondent sur des objectifs à l'horizon 2030 tels que définis par l'UE et l'Etat français.

RAPPEL DU CONTEXTE

# Changement climatique

## POLITIQUE DE COMMUNICATION ET DE PARTICIPATION ACTIVE SUR LE THÈME DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

- OBJECTIFS : Promouvoir des solutions viables à moyen et long terme pour le secteur du transport.
- ORGANISATION : Promotion des solutions visant l'amélioration des bilans carbone dans le secteur du Transport
- PLAN D'ACTIONS ET MOYENS : Adhésion à la charte ADEME - 4eme engagement

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

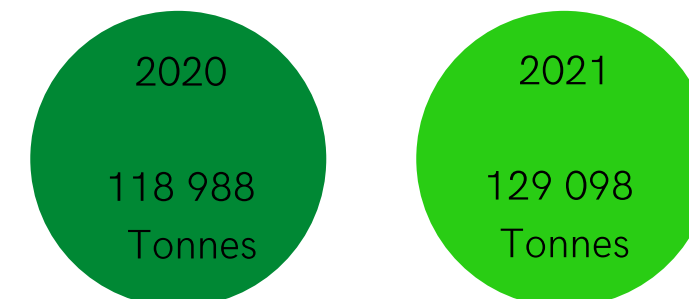
Réduire les émissions de gaz à effet de serre.

## POLITIQUE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

- OBJECTIFS : Diminuer nos consommations de gazole, d'eau et d'électricité et réduire nos émissions de CO2 afin de respecter les engagements de l'accord de Paris.
- ORGANISATION :
  - Promotion de notre Politique RSE
  - Analyse des risques environnementaux
- PLAN D'ACTIONS ET MOYENS :
  - Afficher l'engagement de l'entreprise en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre
  - Former des conducteurs à l'éco-conduite (1 accompagnement / an / conducteur)
  - Sensibiliser le personnel sur les enjeux environnementaux
  - Plan de renouvellement parc en Euro 6
  - Signature de la Charte « Objectif CO2, les transporteurs s'engagent »

## LES INDICATEURS

*Quantité de gaz à effet de serre CO2 / an  
Du réservoir à la rue WWT*



## CONCLUSION

E.b.trans agit maintenant et pour demain selon un pilier majeur : l'Excellence opérationnelle et plus précisément la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre. Nos émissions de CO2e/km sont en constante diminution ce qui nous conduit à poursuivre nos efforts.

# Pollution de l'air

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.5.3

Réglementations : Article R225-105

GRI 305-6 305-7 305-4 306-3



**DROITS DE  
L'HOMME**



**ENVIRONNEMENT**



La pollution de l'air (ou pollution atmosphérique) est une altération de la qualité de l'air, ayant des conséquences préjudiciables à court terme notamment sur la santé humaine. Local et immédiat, l'enjeu de la pollution de l'air est particulièrement important dans le cadre d'activités de transport. Il est fortement émetteur en polluants lors de la combustion de carburant. Cet enjeu ne doit pas être confondu avec l'enjeu « changement climatique », même si des actions peuvent être convergentes entre la lutte contre le changement climatique et la pollution de l'air. La plupart du temps, les substances concernées ne sont pas les mêmes et leurs enjeux sont différents.

**RAPPEL DU CONTEXTE**

# Pollution de l'air

## POLITIQUE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE POLLUANTS

- OBJECTIFS: Réduire nos émissions de NOx et Particules fines
- ORGANISATION: Politique véhicules avec équipement Adblue sur l'ensemble des sites. et diversification des moteurs

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

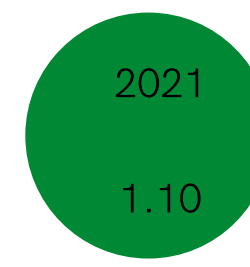
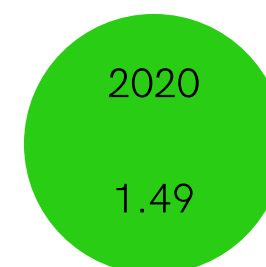
Réduire les émissions de polluants atmosphériques liées à nos activités, et leur impact sur les populations.

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

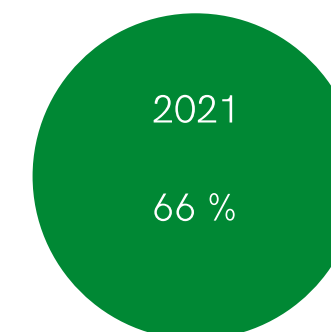
- Plan annuel de renouvellement de la flotte en Euro 6
- Motorisations compatibles avec bio-carburant
- Formation des conducteurs à l'éco-conduite
- Equipement informatique embarquée assistant l'éco-conduite (Ecoreport)

## LES INDICATEURS

*Emission kg CO2e / km*



*Pourcentage de flotte compatibles au bio-carburant*



## CONCLUSION

E.b.trans agit maintenant et pour demain selon un pilier majeur : l'Excellence opérationnelle et plus précisément la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre. Nos émissions de CO2/km sont en constante diminution ce qui nous conduit à poursuivre nos efforts dans le renouvellement de la flotte en motorisation basse émissions.

# Consommation d'énergie

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.5.4

Réglementations : Article R225-105

GRI 302-1 302-2 302-4 305-4 302-5



Dans le secteur du transport et du lavage, les énergies utilisées regroupent à la fois l'électricité, la consommation d'eau et les carburants. La ressource en énergie est stratégique pour le fonctionnement des activités et représente une part importante des coûts supportés par l'entreprise.

Par ailleurs, l'enjeu ÉNERGIE est intimement lié aux enjeux du changement climatique et de la pollution de l'air. En effet, la mise en place d'actions de diminution de la consommation permet de réduire les émissions de polluants et de GES des activités de transport et de lavage.

RAPPEL DU CONTEXTE

# Consommation d'énergie

## POLITIQUE DE RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'ENERGIE

- OBJECTIFS : Diminuer notre consommation de gazole, d'eau et d'électricité.
- ORGANISATION :
  - Affichage et diffusion de la Politique RSE
  - Analyse des risques environnementaux
- PLAN D' ACTIONS ET MOYENS :
  - Définir un objectif de réduction des consommations énergétiques par filiale
  - Former les conducteurs à l'éco-conduite
  - Sensibilisation des employés à la réduction de la consommation
  - Actions associées afin de diminuer notre consommation globale

## POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DE LA COMPENSATION ENERGETIQUE

- OBJECTIFS : Augmenter notre compensation énergétique
- ORGANISATION : Sensibilisation sur la compensation énergétique auprès des investisseurs
- PLAN D' ACTIONS ET MOYENS :
  - Etude sur l'installation de panneaux photovoltaïques
  - Installation de la stations d'épuration, des stations de lavage
  - Mise en place d'indicateurs par activité

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Maîtriser et limiter les consommations d'énergie.
- Développer la compensation énergétique en substitution aux énergies fossiles, en lien avec les enjeux du changement climatique et de la pollution de l'air.

## LES INDICATEURS

### Consommation de gazole



2020  
32.18 L/100km



2021  
32.12 L/100km

### Consommation électrique



2020  
1 146 MWh



2021  
830 MWh

### Consommation d'eau



2020  
12 877 m3



2021  
18 260 m3

## CONCLUSION

Le groupe E.b.trans est conscient que la consommation d'énergie est l'une des priorités en matière de préservation de l'environnement. En effet, l'accroissement d'activité notamment dans le lavage citerne doit être un levier afin d'améliorer cet indicateur.

# Liens durables avec les clients, sous-traitants et fournisseurs

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.6,6

Réglementations : II A 3°B( Sous-traitance et fournisseurs

GRI 102-9 308-1 308-2 408-1 412-1 414-1 414-2



DROITS DE  
L'HOMME



NORMES  
INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL



ENVIRONNEMENT



LUTTE CONTRE LA  
CORRUPTION



Dans le cadre des relations commerciales établies, le Groupe E.b.trans gagne à s'inscrire dans une relation durable et d'écoute réciproque tant avec ses donneurs d'ordre qu'avec ses principaux sous-traitants et fournisseurs, dans une logique de partenariat.

RAPPEL DU CONTEXTE

# Liens durables avec les clients, sous-traitants et fournisseurs

## LIENS DURABLE AVEC LES CLIENTS

- OBJECTIFS : La création de plans transports adaptés à la clientèle est une nécessité pour disposer de solutions de transport performantes et compétitives.
- ORGANISATION : Les commandes ne sont pas linéaires. Il faut donc une agilité dans les organisations afin de s'adapter au jour le jour aux contraintes commerciales. Dans ce sens, une organisation miroir est capitale pour gérer la communication au sein des filiales.

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

L'objectif stratégique associé du Groupe consiste à faire bénéficier durablement tous les clients de solutions de transports fiables, compétitives et écoresponsables.

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

- L'ensemble des services (Direction générale, QHSE, Commerce, Bureau d'études, Services support) sont impliqués dès la phase d'analyse du dossier client. Ces différentes analyses sont organisées dans la revue de contrat.
- Les organisations "miroir" avec les clients et les différentes rencontres permettent :
  - L'écoute des clients
  - La co-construction des plans d'amélioration continue
- En interne, les moyens mis en œuvre s'appuient sur :
  - Un système d'information permettant de capter et restituer l'information en temps réel
  - La sensibilisation et la formation à la supervision

## LES INDICATEURS

*Moyenne de l'ancienneté commerciale*

6.8 ans



## CONCLUSION

Le groupe E.b.trans met en œuvre une politique volontaire de liens durables avec ses clients.

# Liens durables avec les clients, sous-traitants et fournisseurs

## LIENS DURABLES AVEC LES SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

- **OBJECTIFS** : La relation avec les sous-traitants doit être menée dans une logique de partenariat. Les plans transports peuvent être également construits avec des sous-traitants partenaires, une nécessité pour disposer de solutions transports performantes et compétitives.
- **ORGANISATION** : Au-delà de la notion contractuelle, le Groupe E.b.trans est à l'écoute constante de ses partenaires :
  - La Direction Générale définit et explique le cadre des relations commerciales
  - Les Filiales garantissent une relation « métier » au quotidien portant sur les plans transports

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

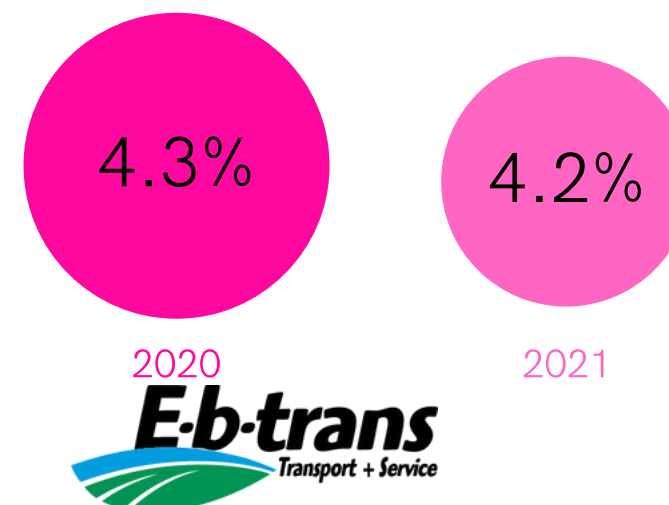
L'objectif stratégique associé du Groupe consiste à établir des relations équilibrées avec l'ensemble des sous-traitants et fournisseurs.

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

- Mise en place d'une politique Achat Responsable
- Animations régulières (visites)
- Mise à disposition des partenaires d'applications mobiles pour échanger au quotidien
- Ecoute permanente

## LES INDICATEURS

*Turn Over des sous-traitants et fournisseurs*



## CONCLUSION

Le groupe E.b.trans met en œuvre une politique volontaire de liens durables avec ses fournisseurs et sous-traitants.

# Pratiques loyales en matière d'information et de contrats

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.7.3 6.7.5 6.7.8 6.7.9

Réglementations : Article R225-105 II.A.3° c)

GRI N/A

ODD N/A

Les pratiques loyales en matière de commercialisation, d'information et de contractualisation permettent au Groupe E.b.trans d'établir une relation durable et de confiance tant avec ses clients qu'avec ses principaux partenaires.  
Les clients pour une société de transport comprennent le personnel de notre donneur d'ordre ainsi que ses clients.

RAPPEL DU CONTEXTE

# Pratiques loyales en matière d'information et de contrats

## PRATIQUES LOYALES ENVERS LES CLIENTS

- OBJECTIFS : Faire preuve de transparence et de fiabilité dans les informations transmises aux donneurs d'ordre, respecter les engagements pris dans le cadre contractuel et assurer un délai optimal de facturation.
- ORGANISATION :
  - Relances personnalisées par nos services
  - Comités de pilotage lors des revues de contrats par les Directeurs Produits et le bureau d'études

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

Etablir une relation de confiance et durable avec nos clients

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

- Utilisation des outils internes basés sur les données de règlements clients, traçabilité des échanges
- Comité de pilotage commerce une fois par trimestre

## LES INDICATEURS

*Pourcentage de factures émises avec délai de paiement dépassé par nos clients OBLIGATION à 30 jours*

8.2%



2021

## CONCLUSION

L'indicateur de dépassement des règlements démontre que le Groupe E.b.trans respecte ses engagements qualitatifs. Dans le cas contraire, les clients du Groupe ne respecteraient pas les délais contractuels de paiements.

# Pratiques loyales en matière d'information et de contrats

## PRATIQUES LOYALES ENVERS LES PARTENAIRES TRANSPORT

- OBJECTIFS : Etablir, avec ses partenaires, des contrats fournissant des informations claires et suffisantes et ne comportant pas de termes contractuels abusifs.
- ORGANISATION :
  - Comités de pilotages internes mensuels (partenaires)
  - Envoi de pré factures (partenaires)
  - Déclenchement des règlements

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

Etablir une relation de confiance et durable avec ses principaux partenaires sous-traitants et fournisseurs.

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

- Programme d'Audits Sous-traitants et audits terrains concernant nos partenaires transports
- Contractualisation des partenaires (un avenant par affaire -véhicule)
- Suivi documentaire par GedTrans de nos sous-traitants dans le cadre de notre obligation de vigilance
- Mise en place d'une politique Achat responsable avec l'engagement du partenaire.

## LES INDICATEURS

*Pourcentage de factures émises par nos sous-traitants avec délai de paiement dépassé 45 jours en moyenne*

15.5%

2021



## CONCLUSION

Les indicateurs de délais de règlements confirment les pratiques loyales du Groupe E.b.trans en terme de délais de paiements vis-à-vis de ses partenaires transporteurs. De plus, le déploiement d'un programme d'audits Sous-Traitants Transports permet au groupe de s'assurer de la viabilité de sa relation avec ses partenaires.

# Dialogue social

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.4.5

Réglementations : Article R225-105 I.A.1° et II.B.2° a)

GRI 402 et 407



**DROITS DE  
L'HOMME**



**NORMES  
INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL**



Le dialogue social contribue à une meilleure compréhension et à l'établissement de relations saines entre les membres de la direction et les salariés, fluidifiant le fonctionnement du groupe et réduisant le risque de conflits sociaux.

Le dialogue social comprend à la fois le respect de la consultation formelle, mais aussi les échanges informels qui rentrent dans le cadre de la prise de décision.

**RAPPEL DU CONTEXTE**

# Dialogue social

## NEGOCIATIONS COLLECTIVES

- OBJECTIFS : Engagement de transparence et de pédagogie.
- ORGANISATION :
  - Mise en place d'un Comité Groupe
  - Déploiement d'un CSE sur l'ensemble des sites quelque soit l'effectif
- PLAN D'ACTIONS ET MOYENS :
  - Réunions régulières avec ordre du jour validé par les parties
  - Rédaction d'un bilan social annuel
  - Engagement NAO chaque année

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

Créer le dialogue en favorisant la transparence et la pédagogie pour la compréhension de tous sur les enjeux économiques et sociaux. Les échanges d'informations sont formels et informels afin de rester fluides et pertinents. Il faut constituer une organisation permettant l'écoute active et l'autorité bienveillante pour anticiper les évolutions techniques, technologiques et humaines.

## DIALOGUE AVEC LES IRP

- OBJECTIFS : Conserver un dialogue social constructif au niveau local.
- ORGANISATION :
  - Direction Générale
  - Direction des Ressources Humaines
  - Managers filiales
- PLAN D'ACTIONS ET MOYENS :
  - Respect du calendrier des réunions CSE
  - Mise en place de groupe de travail avec les représentants du personnel

## LES INDICATEURS

*Nombre de propositions permettant l'amélioration des activités du groupe et/ou filiales*

2020	75 propositions
------	-----------------

2021	81 propositions
------	-----------------

## CONCLUSION

La volonté de la Direction est de conserver un dialogue apaisé et constructif. Il s'agit également d'être innovant dans les échanges avec nos représentants tout en respectant nos obligations réglementaires.

# Emploi et relations employeur – employé (dont droit fondamentaux du travail)

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.3.10 et 6.4.3

Réglementations : Article R225-105 1°b) II.A.1°f) II.B2°a)

GRI 401 402 405 406 407 408 409



DROITS DE  
L'HOMME



NORMES  
INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL



LUTTE CONTRE LA  
CORRUPTION



Les relations employeurs/employés confèrent des droits et imposent des obligations tant aux employeurs qu'aux employés, dans l'intérêt de l'organisation du groupe et de ses filiales. Les parties contractantes ne possèdent cependant pas le même pouvoir, ce qui implique que :

- La protection du salarié constitue la base de la législation du travail ;
  - L'employeur doit, dans le cadre des activités du groupe, contribuer à l'amélioration du niveau de vie du salarié en assurant la stabilité de l'emploi et un travail décent ;
  - Les entreprises sont tenues de respecter les différents statuts existants des travailleurs, et les droits et protections auxquels ils peuvent prétendre en conséquence. Que le travail soit effectué sous contrat de travail ou sous contrat commercial, toutes les parties au contrat sont habilitées à connaître leurs droits et responsabilités et à avoir des recours appropriés si les termes du contrat ne sont pas respectés.
- Par ailleurs, les entreprises doivent posséder des relations commerciales saines avec leurs sous-traitants ou fournisseurs, sur le plan juridique mais également vis-à-vis de leurs propres salariés, fournisseurs et sous-traitants.

RAPPEL DU CONTEXTE

# Emploi et relations employeur – employé

(dont droits fondamentaux du travail)

## VEILLE REGLEMENTAIRE ET JURIDIQUE EN DROIT SOCIAL

- OBJECTIFS : Assurer à l'entreprise une sécurité dans son environnement juridique du droit social.
- ORGANISATION : Direction des Ressources Humaines
- PLAN D'ACTIONS ET MOYENS :
  - Règlement intérieur en vigueur et affiché
  - Conseils DREAL et DREETS
  - Accompagnement en droit social spécialisé en transport

## STRATEGIE DE COMMUNICATION

- OBJECTIFS : Déployer une communication positive auprès de l'ensemble des salariés sur le projet de l'entreprise et les résultats en développement la marque employeur.
- ORGANISATION : Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines
- PLAN D'ACTIONS ET MOYENS : Mise en place de supports de communication  
Mise en place d'une politique de lutte contre l'harcèlement et la discrimination au sein de nos règlements intérieurs.  
Vidéo de communication autour de la lutte contre le travail forcé et des enfants auprès du groupe.

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

L'entreprise s'attache à respecter le cadre juridique pour l'ensemble des parties prenantes et de favoriser la stabilité de l'emploi.

Le groupe s'assure de l'absence de travail forcé et de travail d'enfants ainsi que l'abolition de toute discrimination et harcèlement entre salariés.

Enfin, assurer l'égalité des chances et des traitements, notamment femmes-hommes, tout en respectant les lois autour de la RGPD

## LES INDICATEURS

100%

des employés couverts par les avantages sociaux

*Nombre total d'incidents et actions intentées liées au non-respect du droit du travail au cours de l'exercice :*

2021

0

*Nombre total d'incidents et actions intentées liées au travail forcé, travail d'enfants, discrimination et harcèlement au cours de l'exercice :*

2021

0

## CONCLUSION

L'entreprise conserve une vigilance permanente sur les indicateurs liés aux relations avec ses salariés. Chaque situation est traitée de façon individualisée afin d'apporter une réponse dans le respect des règles et permettant d'anticiper les difficultés potentielles.

# Conditions et qualité de vie au travail

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.4.4

Réglementations : Article R225-105 1°b) II.B2°a)

GRI 401



**DROITS DE  
L'HOMME**



**NORMES  
INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL**



**LUTTE CONTRE LA  
CORRUPTION**



Les conditions de travail sont nécessairement prises en compte dans notre groupe compte tenu du secteur d'activité du transport routier. L'attractivité de nos métiers et la fidélisation de nos équipes nous imposent une rigueur sur la question de la qualité de vie au travail et éviter les situations de pénibilité.

Dans des professions sous-tension comme celles du transport, l'enjeu pour les entreprises est aussi économique : réduire l'absentéisme.

**RAPPEL DU CONTEXTE**

# Conditions et qualité de vie au travail

## ENGAGEMENT SECURITE

- OBJECTIFS : Mettre en place les actions matérialisant l'engagement de l'entreprise vis-à-vis de l'amélioration des conditions de travail.
- ORGANISATION :
  - Direction Générale / Direction des Ressources Humaines / QHSE
  - Négociation collective avec nos organisations syndicales
  - CSE de filiales

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

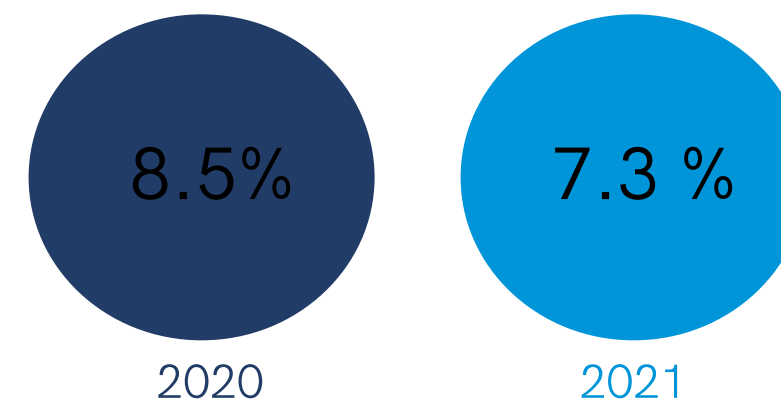
Il s'agit d'être à l'écoute des salariés afin de préserver le rythme de travail permettant un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Favoriser l'adhésion des salariés en ayant une écoute active régulière.

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

- Mise en place de tickets restaurants, primes, avantages en nature
- Mise en place du Télétravail sur nos fonctions supports mais également sur les fonctions opérationnelles
- Mise en place d'entretien individuel annuel systématisé pour une meilleure prise en compte des attentes de nos collaborateurs
- Investissement dans l'environnement de travail
- Investissement permanent dans la flotte véhicule

## LES INDICATEURS

*Taux d'absentéisme*



## CONCLUSION

L'écoute active portée au sujet de la qualité de vie au travail est permanente et peut se retrouver dans de multiples actions. Il s'agit toujours de préserver l'équilibre de la vie privée en restant compatible avec les objectifs d'équité, d'efficacité et d'amélioration continue que se fixe l'entreprise.

# Rémunération

## ENJEUX FONDAMENTAUX

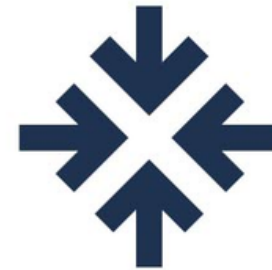
ISO 26000 : 6.4.4

Réglementations : Article R225-105 1°b) II.B2°a)

GRI 401



**DROITS DE  
L'HOMME**



**NORMES  
INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL**



**LUTTE CONTRE LA  
CORRUPTION**



La rémunération est un point majeur dans l'attractivité de l'entreprise et dans la fidélisation de nos salariés. Elle représente également un enjeu de motivation et de productivité des collaborateurs.

**RAPPEL DU CONTEXTE**

# Rémunération

## POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- OBJECTIFS : Il s'agit de conserver et garantir à nos salariés des salaires justes et équitables tout en bénéficiant d'une augmentation régulière et mesurée.
- ORGANISATION :
  - Direction Générale
  - Direction des Ressources Humaines
  - Négociation collective

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

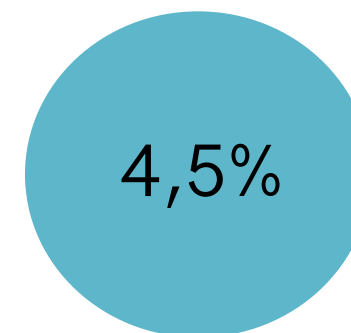
L'objectif stratégique est notamment de mettre en œuvre une politique de rémunération transparente, claire et équitable entre les différents salariés. Elle permet d'assurer un niveau de rémunération et de protection sociale performant et rassurant.

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

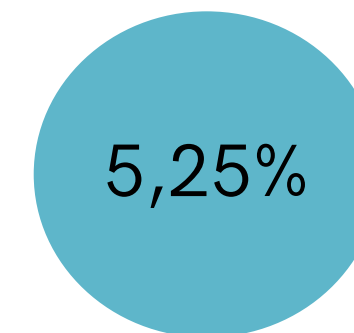
- Signature d'un accord d'entreprise chaque année
- Mise en place de primes de fin d'année et de part variable rattachée à des objectifs mesurables pour une partie de notre encadrement
- Engagement à valoriser nos postes au-delà de ce que prévoit la CCN

## LES INDICATEURS

*Ecart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes*



2020



2021

## CONCLUSION

L'ambition de l'entreprise est que chacun puisse adhérer à notre volonté d'améliorer la performance globale du groupe réalisée collectivement afin qu'elle soit partagée entre tous. Il faut également pour cela une politique de rémunération à hauteur de notre ambition.

# Economie Circulaire (dont Gestion des déchets)

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.5.4

Réglementations : Article R225-105 II,A 2°cGRI 301-3 306-2 306-3 306-4



Être engagé dans une démarche d'économie circulaire revient à considérer que les déchets peuvent devenir une ressource. Il convient donc de les valoriser, en optimisant leur réutilisation et leur recyclage. Au sein de nos activités, certaines ressources telles que le bois (palettes), les plastiques (emballages, films), ou le carton ont une disponibilité relativement limitée et nécessitent une consommation d'énergie pour leur mise en forme et leur transport. Ces enjeux concernent potentiellement tous les biens de l'entreprise, comme ses pièces usagées, ses véhicules et ses bâtiments. La destruction des déchets entraîne une pollution, que ce soit par leur incinération ou leur mise en décharge. Optimiser la réutilisation et le recyclage de ces matières premières latentes permet donc de limiter l'impact négatif sur l'environnement.

RAPPEL DU CONTEXTE

# Economie Circulaire

(dont Gestion des déchets)

POLITIQUE DE PARTENARIAT AVEC DES FOURNISSEURS SENSIBLES A CES SUJETS POUR LA GESTION DES DECHETS ET DES ACHATS

- OBJECTIFS : Limiter au maximum l'envoi en enfouissement ou incinération de nos déchets.
- ORGANISATION : Contrats avec les entreprises locales sensibles à ce sujet pour la prise en charge de nos déchets  
Analyse environnementale annuelle
- PLAN D'ACTIONS ET MOYENS : Certification ISO 14001 acquise en 2019

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

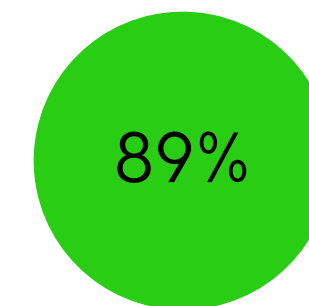
- Favoriser le réemploi (eau, bois, plastique, carton...)
- Réduire au maximum la génération de déchets
- Favoriser le recyclage des déchets

POLITIQUE D'INVESTISSEMENT POUR LA SAUVEGARDE DES RESSOURCES (EAU, ENERGIE) POUR NOS BATIMENTS

- OBJECTIFS : Réduire nos consommations d'eau et d'énergie
- ORGANISATION : Intégration de ces données dans les cahiers des charges bâtiment
- PLAN D'ACTIONS ET MOYENS :
  - Construction de bâtiment à forte isolation pour éviter les consommations énergétiques inutiles
  - Création de 2 stations de lavage avec station d'épuration
  - Etude sur la mise en place de panneaux photovoltaïques et dispositif de récupération d'eau de pluie.

## LES INDICATEURS

*Taux de déchets valorisés (hors véhicule)*



2021

## CONCLUSION

Le groupe E.b.trans poursuit ses actions en terme de sauvegarde des ressources et va renforcer ses efforts en terme d'économie circulaire grâce à la certification ISO 14001.

# Démarche environnementale structurée

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : NA

Réglementations : Article R225-105 II, A 2° a) GRI 102-14



La société est confrontée à de multiples défis environnementaux tels que la limitation des ressources naturelles, les pollutions, le changement climatique ou la perte de biodiversité (disparition d'espèces et d'écosystèmes).

Nous nous devons d'aborder de manière systémique les impacts de nos activités sur l'environnement.

RAPPEL DU CONTEXTE

# Démarche environnementale structurée

## POLITIQUE DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

- ➔ OBJECTIFS : Généraliser la réduction de notre empreinte carbone à l'ensemble des sites.
- ➔ ORGANISATION :
  - Coordinateur QHSE en filiale
  - Intégration des indicateurs de pilotage environnementaux dans notre plan stratégique

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

Au-delà du respect des législations et réglementations environnementales, l'objectif stratégique de la mise en place d'une telle démarche structurée est de gérer de manière systémique les risques et les impacts de nos activités pour l'environnement en nous appuyant sur un système de management environnemental ainsi que de promouvoir les principes de la responsabilité environnementale au sein de nos filiales.

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

Suivi des indicateurs Signature de la Charte « Objectif CO2 », Certification ISO 14001



## LES INDICATEURS

INDICATEURS	RESULTATS CHIFFRES/PREUVE
Nombre de managers formés au management de l'environnement	100%
Pourcentage des sites sous certification environnementale	100%

## CONCLUSION

Les défis environnementaux ont toujours été intégrés à notre politique générale. La certification ISO 14001 validée en 2018 et prolongée en 2021, renforcera notre système de management environnemental déjà en place.

# Corruption et fraudes

## ENJEUX FONDAMENTAUX

ISO 26000 : 6.6,3

Réglementations : R225-105 II.B

GRI 102-16 102-17 205-1 205-2 205-3



DROITS DE  
L'HOMME



NORMES  
INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL



LUTTE CONTRE LA  
CORRUPTION



ENVIRONNEMENT



Des réglementations nationales, telles que la loi n°2016-1961 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Loi Sapin II ») visent à renforcer la lutte contre la corruption, en instaurant de nouvelles obligations et en renforçant les sanctions.

En outre, la loi prévoit notamment une obligation de prévention de la corruption dans certaines catégories d'entreprises afin qu'ils mettent en œuvre des procédures de détection et de prévention des faits de corruption ou de trafic d'influence. Elle prévoit en particulier l'instauration d'un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence.

RAPPEL DU CONTEXTE

# Corruption et fraudes

## POLITIQUE DE PREVENTION DE CORRUPTION ET DE FRAUDE

→ OBJECTIF : Respecter la réglementation

→ ORGANISATION : Sensibilisation et responsabilisation des acteurs de l'entreprise

## OBJECTIFS STRATEGIQUES

Prévenir les actes de corruption, tant vis-à-vis d'organisations publiques que de personnes du secteur privé et des parties prenantes, et lutter efficacement contre de tels actes, qu'il s'agisse de corruption au sein de notre entreprise, envers une autre, ou de corruption du personnel de notre entreprise par des tiers. Organiser le traitement des cas de corruption et de fraudes.

## PLAN D'ACTIONS ET MOYENS

- Intégration de cette notion dans nos procédures Achats et Commerciales
- Formation des équipes et déploiement en interne en 2022
- Code d'Ethique des affaires mis en place
- Mise en place d'un dispositif d'alerte

## LES INDICATEURS

*Nombre d'actions de corruption en cours de traitement par la justice / Nombre de lanceurs d'alerte recensés*

0

2021



## CONCLUSION

Le groupe E.b.trans a des valeurs très strictes sur la loyauté des pratiques. Les différentes formations ainsi que l'intégration dans les procédures Achat et Commerce renforcera ce principe.

*Parce que l'humain est au cœur de notre projet, parce que nous créons les leviers pour réduire l'impact de nos activités sur l'environnement, parce que la loyauté et le respect animent les relations entre les différentes parties prenantes de l'entreprise, nous sommes convaincus que nous continuerons à améliorer durablement notre performance extra financière, indissociable de la performance économique du groupe.*

# **E.B.TRANS s'engage à travers la RSE**

Intégrer les enjeux RSE dans notre quotidien, c'est nous donner toutes les chances de continuer à nous développer durablement en affrontant de la meilleure manière, les transitions numériques, écologiques et énergétiques en cours. Notre groupe assume ainsi pleinement cette politique qui repose sur ses valeurs historiques et déploiera durant ces prochaines années la RSE sur l'ensemble de ces sites.

L'intégration au Glocal Compact sur l'année 2021 renforce notre volonté d'intégrer une véritable démarche RSE.

Eb Trans, Le Fonteny, 44220 COUERON, 02 40 38 68 69