



2022

RAPPORT RSE

BILAN 2021



SOMMAIRE



MOT DU PRÉSIDENT	P.4
À PROPOS DU RAPPORT	P.6
LE GROUPE JACKY PERRENOT	P.8
• Notre histoire	P.10
• Nos valeurs	P.12
• Nos métiers	P.14
• Nos implantations	P.16
• Chiffres Clés	P.18
• Nos organes de gouvernance et de décision	P.20
• Faits marquants 2021	P.24
UNE GOUVERNANCE ET UNE ÉTHIQUE AFFIRMÉES	P.26
• Intégration de la RSE dans la gouvernance	P.28
• Liens durables avec nos partenaires	P.38
NOS COLLABORATEURS AU COEUR DE NOTRE DÉVELOPPEMENT	P.44
• Santé et sécurité au travail	P.46
• Formation et développement des compétences	P.54
UN ACTEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE	P.62
• Maîtrise des émissions carbone	P.64
• Gestion des ressources	P.70
UN IMPACT POSITIF POUR NOS CLIENTS	P.78
• Digitalisation des solutions	P.80
• Sécurité alimentaire et sanitaire	P.84
UN TRANSPORTEUR SOLIDAIRE ANCRÉ DANS SON TERRITOIRE	P.88
• Emploi social	P.90
• Implication dans les territoires	P.94
ANNEXES	P.98
• Note méthodologique	P.100
• Entités incluses	P.101
• Synthèse sociétale	P.102
• Synthèse environnementale	P.103
• Synthèse sociale	P.104
• Index du contenu GRI	P.106

MOT DU PRÉSIDENT



Nous venons de traverser, partout dans le monde, deux années difficiles, 2020 et 2021, en raison de la pandémie de COVID-19 qui n'est pas encore derrière nous. Cette crise sanitaire a modifié les habitudes, le comportement, la vie de chacun.

Déjà 2 ans qu'en tant que transporteurs, nos équipes constituées de Femmes et d'Hommes ont maintenu le cap et ont continué d'assurer leurs missions afin de permettre aux français de s'approvisionner en denrées alimentaires, en carburant, ou autres biens malgré les difficultés d'acheminement.

Cela grâce à leur abnégation et leur engagement sans faille.

2021 est une année de résilience pour le secteur du transport et de la logistique. Pour autant, nous nous efforçons d'être à l'écoute de nos partenaires internes et externes pour comprendre leurs besoins et les accompagner dans toutes situations.

Labelisé et engagé Objectif CO2 depuis 2020, le groupe Jacky PERRENOT se révèle comme leader européen voire mondial en matière de technologies de transition énergétique associées au transport grâce à notre côté pionnier et notre approche.

La feuille de route RSE, comme la transition énergétique, doit avoir une pertinence opérationnelle et économique. Si toutes les parties prenantes sont contraintes alors cela ne peut pas fonctionner. Après quelques écueils, nous avons fini par adopter cette stratégie de développement durable car c'était la volonté et la croyance de tous, moi le premier.

Le groupe a insufflé cette dynamique au sein de la filière. Il est de notre devoir de partager cette ambition de réduction énergétique car l'effort collectif a un impact direct sur la planète, tout le monde doit en être conscient.





Et puis, les changements apportent de nouveaux partenaires, qui partagent notre vision et nos valeurs permettant d'augmenter les chiffres, de multiplier les emplois. Ainsi, nos clients s'adressent directement aux équipes en exposant leurs problèmes et ensemble nous trouvons des solutions. Mais il faut aller encore plus loin, car l'enjeu est toujours le même : déployer l'innovation au-delà de l'étape "test" afin de conquérir de nouveaux clients.

Malgré cela, nous subissons toujours certains préjugés bien présents. Si nous avons bien sûr notre part de responsabilité, cette image négative est ingrate.

Néanmoins, les chiffres parlent d'eux même. En 2021, nous ne sommes pas très loin du milliard de chiffres d'affaires, nous avons réduit notre consommation en carburant, et limité largement nos impacts. Le Groupe a permis la création de nouveaux emplois, a développé des solutions de formation et continue de travailler sur le bien-être au travail. Également, nous avons renouvelé notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies à agir sur ses 10 principes et à contribuer aux ODD.

La route est encore longue, notamment concernant l'impact environnemental dont le secteur du transport routier est responsable de plus de 30 % des émissions de CO₂ en France, mais nous faisons partie des industries ayant produit le plus d'efforts en la matière. Le monde change et c'est à nous de trouver de nouvelles solutions pour faire face aux ambitions des clients, aux souhaits des consommateurs, aux projets de nos équipes et aux idées de nos fournisseurs.

À nous de jouer !

Philippe GIVONE
Président Directeur Général

”



À PROPOS DU RAPPORT

Le rapport RSE 2022, Jacky PERRENOT présente la vision du groupe sur le Développement Durable. Il propose une description de la gouvernance, de la stratégie, et des ambitions de l'entreprise.

Dans le respect des « GRI Standards », ce rapport fait état des projets et des actions menées ainsi que des résultats obtenus en 2021. Il est le troisième rapport RSE rédigé par Jacky PERRENOT.

Le rapport s'inscrit dans une démarche de création de valeur en faveur de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise en accord avec les principes du Pacte Mondial des Nations Unies et des Objectifs de Développement Durable (ODD).

Piloté par le service QHSE du groupe, ce rapport a bénéficié de la contribution de l'ensemble des directions opérationnelles, supports et exécutives du groupe et a été validé par le Comité de Direction.

Celui-ci est communiqué, en interne, dans le magazine interne "JP'Mag" et sur tous nos écrans de communication présents dans les agences du Groupe, ainsi qu'en externe, sur le site internet du Groupe et sur les réseaux sociaux Jacky Perrenot.

La période de reporting correspond à l'année civile 2021 : du 1er Janvier 2021 au 31 Décembre 2021. Nous avons opté pour un cycle de reporting annuel.

Aucune vérification externe n'a été effectuée sur ce rapport.

Des changements significatifs sur la taille du périmètre ont eu lieu au cours de la période du reporting avec le rachat de l'entreprise VIR.

Le principe de précaution est pris en compte dans notre société. En effet, l'utilisation d'outils, le suivi des normes réglementaires et des normes internationales dans notre stratégie, nous permettent d'anticiper et d'améliorer la gestion des risques liés aux activités de l'entreprise.

Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle.

Pour une meilleure compréhension du rapport, sont précisés :

En bas de page, les **normes GRI** auxquelles se rapportent les sujets abordés ;

Exemple : GRI : 102-12, 102-13

En début de chaque sous chapitre, les **Principes du Pacte Mondial des Nations Unies** sur lesquels nous avons agi et ;



Les **Objectifs de Développement Durable (ODD)** auxquels nous avons contribué.





LE GROUPE JACKY PERRENOT



Notre histoire



Nos valeurs



Nos métiers



Nos implantations



Chiffres clés 2021



Nos organes de gouvernance et de décisions



Faits marquants 2021



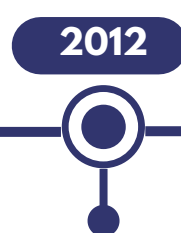
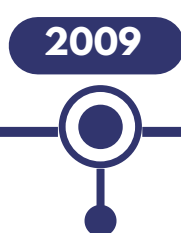
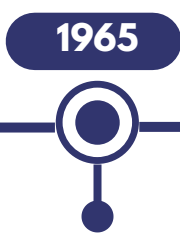
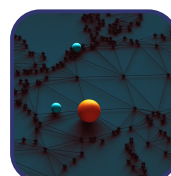
Notre Histoire

Création des "Transports
Jacky PERRENOT"

Ouverture de la phase de croissance
externe avec l'acquisition des
Transports VACHER

Création de ZAMENHOF
EXPLOITATION et ouverture du capital
aux cadres dirigeants

D
acti
tra



Diversification des
activités de la société

Croissance de l'entreprise dans le sud de
la France avec 5 nouvelles implantations

Développement de
l'activité d'affrètement

ANECDOTE JP

Origine des couleurs du logo

Rouge :

La couleur a été choisie dès le départ par
Monsieur PERRENOT et les écritures sur les
premiers camions étaient rouges !



JACKY
PERRENOT

Diversification vers des activités industrielles et de transport de containers



2016

Diversification vers des activités B to C et de transport d'hydrocarbures



2018

Croissance de l'entreprise avec le développement des métiers du surgelé, des hydrocarbures et de l'avicole



2019

2014

2020

2021



Diversification vers des activités logistiques et de transport vrac



Développement de la société par la création d'une joint-venture sur l'activité B to C



Croissance de l'entreprise avec le développement des métiers B to C

Jaune :

Le vernis des planches en bois utilisées dans les remorques jaunissaient au soleil

Vert :

Les premiers camions achetés étaient des camions de guerre américain et ils étaient verts !



Nos valeurs

Depuis toujours, **les valeurs éthiques sont au cœur de la stratégie** du groupe Jacky PERRENOT et de son développement. **Notre force** se trouve dans l'engagement et le professionnalisme des hommes et des femmes qui composent le groupe. Notre priorité est de rendre un niveau de service performant à la hauteur de la demande des clients.

Pour cela, la culture d'entreprise repose sur **5 valeurs** ancrées dans **l'histoire de Jacky PERRENOT** :

Proximité, Réactivité, Rentabilité, Humilité et Humain.



JACKY
PERRENOT

Proximité
Réactivité
Rentabilité
Humilité
Humain



PROXIMITÉ



REACTIVITÉ



RENTABILITÉ

P

Avec plus de 120 agences sur le territoire français et européen, nous privilégions les relations de **proximité**. Les collaborateurs sont disponibles et offrent une écoute experte à nos clients. Nous prôtons le dialogue et les échanges afin d'être au plus proche des attentes de nos équipes et de nos clients

R

La relation client doit être également guidée par un principe de **réactivité**. Cette valeur relève de l'agilité. Nous mobilisons nos collaborateurs pour créer de la valeur et évoluons en continu face aux changements constants de notre écosystème.

R

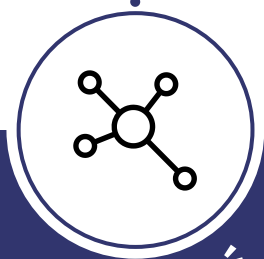
La **rentabilité** de Jacky PERRENOT montre notre stabilité au sein du marché des transports. Un acteur de confiance et performant pour notre développement économique.

H

L'**humilité**, cette valeur implique d'être conscient de ses capacités comme de ses limites. Elle comporte l'idée que personne ne peut à lui seul tout maîtriser, elle conduit à s'ouvrir aux connaissances que d'autres peuvent nous apporter. Jacky PERRENOT a su se développer en s'entourant des personnes ayant des compétences spécifiques.

H

L'**humain**. Faire grandir les femmes et les hommes de Jacky PERRENOT, quels que soient leur métier ou leur niveau hiérarchique. Nous valorisons l'évolution professionnelle de nos collaborateurs avec la mise en place de formations.



HUMILITÉ



HUMAIN

Nos métiers



CELLULE DE PILOTAGE

Les cellules de pilotage s'appuient sur des équipes dédiées et un réseau d'agences Perrenot présentes sur tous les bassins de consommation et fortes d'une pluralité de métiers.



TRANSPORT

Du lot partiel au lot complet, nous organisons des départs quotidiens sur l'ensemble du territoire national et européen. Nous travaillons aux côtés de nos clients afin de mieux comprendre leurs attentes dans le respect de leurs impératifs.



LOCATION DE VÉHICULES

Nous proposons une offre de location de véhicules avec ou sans conducteur pour des opérations ponctuelles ou en location longue durée.



TEMPÉRATURE DIRIGÉE

Métier historique de l'entreprise avec un savoir-faire dans la gestion de la chaîne du froid pour les clients du secteur de l'alimentaire.



VRAC

Spécialiste du transport de produits en vrac, nous intervenons sur les secteurs de l'alimentaire, des matières premières minérales mais également dans les domaines des hydrocarbures et de la chimie.



CONTAINERS

Notre branche Containers est dotée d'une flotte de châssis porte-container et de positionnements stratégiques proches des ports de Fos-sur-Mer, Marseille, Lyon et Le Havre.



PLATEAU

Nous intervenons dans le secteur industriel et exceptionnel, avec des véhicules équipés de grue. Nous sommes également spécialisés dans le montage et la réparation de tourets tout en assurant leur stockage et leur transport.



BÉTON

Spécialisé dans la livraison du béton prêt à l'emploi, notre unique agence PERRENOT BÉTON est présente sur plus de 50 des plus importantes centrales permettant ainsi une vaste distribution des produits.



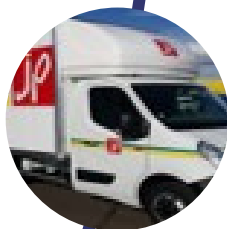
AUTOMOTIVE

Spécialiste du transport de motos, scooters et quads pour les particuliers et les professionnels, nous nous occupons également du montage et de la personnalisation.



LOGISTIQUE

Nos entrepôts logistiques assurent la réception jusqu'à l'expédition en passant par le contrôle, le stockage et la préparation de commandes pour nos clients.



B TO C

Nous assurons la livraison à deux personnes chez les particuliers, de tous les produits de la maison : cuisine, ameublement, salle de bain, dressing, électroménager, etc.








AVICOLE ET CO-PRODUITS

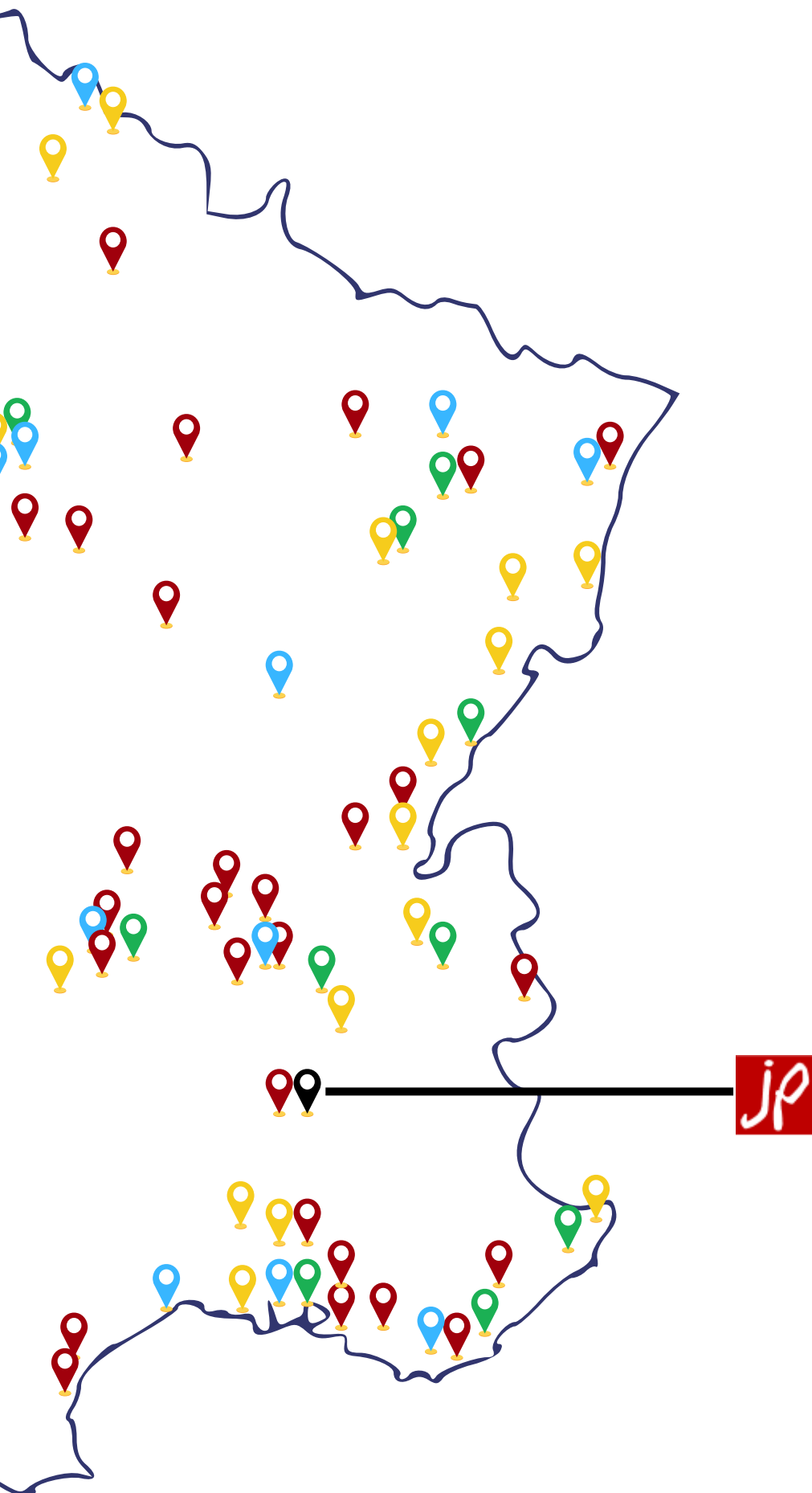
Dernièrement, nous nous sommes spécialisés dans le transport de volailles vivantes et de co-produits de volailles.

Nos implantations



Légendes

-  Les agences de transport
-  Les sites logistiques
-  Le siège social
-  Les activités B to C
-  Les nouveaux sites 2021 : VIR by JP



+ DE 120
AGENCES EN FRANCE

6 933
SALARIÉS

930 Millions €
DE CHIFFRE D'AFFAIRES

4 409
MOTEURS*

15%
DE VÉHICULES GREEN

+ DE 310 Millions
DE KM PARCOURUS

** Hors VL (Véhicules Légers)*

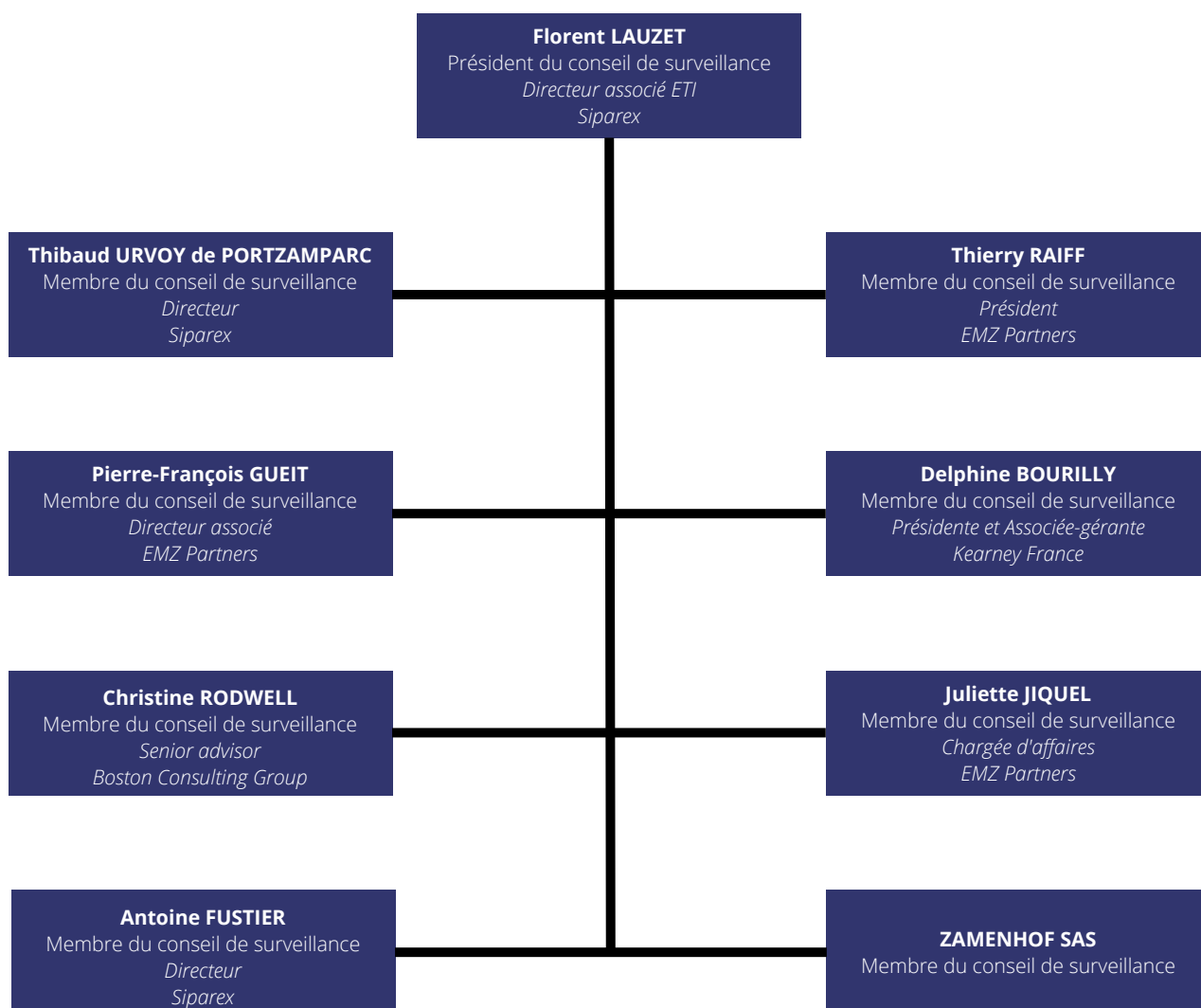
Nos organes de gouvernance et de décision

Les organes de gouvernances de Jacky PERRENOT ont la responsabilité de définir la stratégie de l'organisation.

Le conseil de surveillance

Le conseil de surveillance en place contrôle la régularité et les opportunités de la gestion de la société. Le conseil et la direction générale de Jacky PERRENOT co-décident sur la stratégie à suivre dont le but est d'accroître la performance économique du groupe.

Les membres du conseil se rencontrent tous les trois mois.



*L'organisation est à date du 31 décembre 2021.

Le comité de direction

Le comité de direction (CODIR) identifie et évalue les risques face à la stratégie choisie afin de maîtriser les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux.

L'organisation Jacky PERRENOT est portée par Monsieur Philippe GIVONE, Président Directeur Général. Le CODIR se regroupe à fréquence hebdomadaire pour traiter des axes stratégiques prioritaires et prendre les décisions qui s'imposent.



Philippe GIVONE
Président Directeur Général



Franck MOISSONNIER
Directeur Général
Ressources Humaines



Denis BERTIN
Directeur Général
Opérations & Développement



Yohann BOISSY
Directeur
Contrôle de Gestion



Sandrine BASSET
Directrice Commerciale
Groupe



Olivia SCAIA
Directrice QHSE &
Développement Durable



Xavier SEJOURNE
Directeur Financier



Gael DEGENEVE
Directeur
Digital & Informatique



Christophe DAUZAT
Directeur des Achats



Jean-Michel BOUDAUX
Directeur Technique



Jeremy COHEN-BOULAKIA
Directeur BtoC

La direction opérationnelle

La direction opérationnelle est pilotée par Denis BERTIN, le directeur général en charge des opérations et du développement.

Cette organisation comprend les directeurs régionaux qui ont chacun la gestion des sites de leur périmètre.

La répartition des agences est établie par **secteur géographique** et par **secteur d'activités**.



Alain DAVAL

Région Bretagne



Frédéric KIELINSKI

Région Nord

Mickael FABRE

Région Est

Philippe RAGUIDEAU

Région Ouest

Pascal FOURNEL

Région Paris



Samuel DEBAUCHE

Région Franche-Comté



Jean-François CRESPI

Région Auvergne

Chrystel LAVOCAT

Région Rhône-Alpes



Pierre BERGÈS

Région Sud-Ouest



Laurent LOUIS

Région Sud-Est



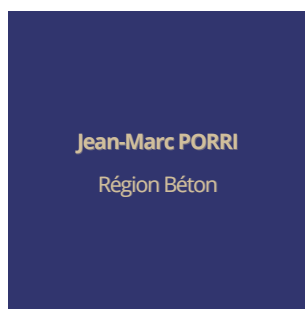
Rémi ANDRÉ
Région Logistique



Jacky ROBERT
DISTRIBIKE



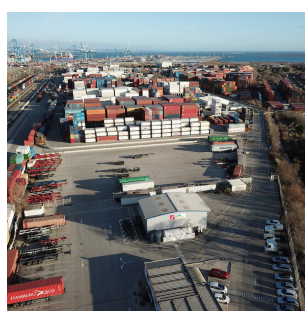
Jean-Marc PORRI
Région Béton



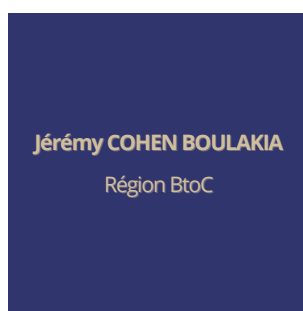
Julien COCHEZ
Région Industries



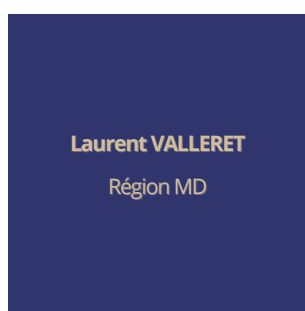
Jérôme ROMERA
Région Containers



Jérémy COHEN BOULAKIA
Région BtoC



Laurent VALLERET
Région MD



Laurent POAC
Région AGRO



Faits marquants 2021

SEPTEMBRE 2021

Test de véhicules B100



SEPTEMBRE 2021

Première diffusion suite
déploiement des écrans
d'affichage dynamique dans
toutes nos agences



SEPTEMBRE 2021

Remise du trophée "Biométhane
Ambassador " au salon SITL



AOÛT 2021

Création du service
communication



SEPTEMBRE 2021

Lancement
I

NOVEMBRE 2021

Organisation du premier
Comité RSE





JANVIER 2021

Mise en circulation du 1er véhicule 26T électrique avec Man



MARS 2021

Intégration d'un Directeur Digital et Informatique



AVRIL 2021

Emménagement sur un nouveau site pour notre agence Perrenot PITHIVIERS



JUIN 2021

Emménagement sur un nouveau site pour notre agence Perrenot LE CALVEZ MONTAUBAN



JUIN 2021

Mise en circulation du 1er porteur électrique avec Renault



JUIN 2021

Rachat des Transports VIR (activité BtoC)

SEPTEMBRE 2021

Mise en place de l'intranet pour les conducteurs



OCTOBRE 2021

Première publication externe de notre rapport RSE



UNE GOUVERNANCE ET UNE ÉTHIQUE AFFIRMÉES



Intégration de la RSE dans la Gouvernance



Liens durables avec nos partenaires



INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA GOUVERNANCE

Affirmer notre orientation d'intégrer nos impacts dans les décisions stratégiques et opérationnelles.



Notre démarche RSE



Juin 2020

Publication de notre premier rapport RSE

Septembre 2020

Lancement du projet "Impact RSE"

4ème Trimestre 2020

Identification et interview de nos parties prenantes internes et externes

Janvier 2021

Synthèse et présentation des résultats des interviews réalisées à la Direction Générale

Mars 2021

Validation de notre matrice de matérialité par la Direction Générale

Juin 2021

Formalisation de notre Cap RSE avec une feuille de route présentant nos ambitions, nos enjeux et nos objectifs stratégiques

Nos parties prenantes



Nos parties prenantes sont au cœur de la stratégie RSE. Afin que cette dernière soit cohérente, il nous est indispensable d'échanger de manière régulière avec chacun des acteurs en lien direct ou indirect avec Jacky PERRENOT. Les enjeux de ces échanges sont de recueillir, de comprendre et de prendre en compte les attentes de chacun pour mieux y répondre. Le but final est de garder de façon pérenne de solides relations avec l'ensemble de nos parties prenantes.

En 2020, nous avons recensé toutes nos parties prenantes et nous avons répertorié ces dernières en fonction de leur typologie et de l'importance de leur impact sur Jacky PERRENOT.

Parties Prenantes	Attentes principales
Salariés & Représentants du personnel	<ul style="list-style-type: none"> Qualité de vie et bien-être au travail Respect des conditions de travail Sécurité au travail Développement des compétences et évolution de carrière Égalité des chances et non-discrimination
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Qualité de service et respect des engagements contractuels Solutions innovantes éco-responsables Transparence sur les prestations de service
Actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Pérennité de l'entreprise Croissance économique avec l'augmentation du résultat Maîtrise des risques et des coûts
Fournisseurs & Sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> Fidélisation de la relation Respect des engagements contractuels et financiers
Partenaires financiers	<ul style="list-style-type: none"> Respect des engagements contractuels et financiers Fidélisation de la relation
Collectivités	<ul style="list-style-type: none"> Respect de la réglementation Maîtrise des nuisances Implication dans les projets sociétaux Création d'emplois et insertion professionnelle
Organisations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> Respect des engagements pris pour la profession Échange de pratiques et de solutions innovantes éco-responsables
Organismes de formation	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement des étudiants dans la découverte et l'apprentissage des métiers du transport et de la logistique
Laboratoires de recherche	<ul style="list-style-type: none"> Soutien dans les recherches en faveur du développement durable
ONG	<ul style="list-style-type: none"> Contribution dans les projets sociétaux et environnementaux

Notre matrice de matérialité

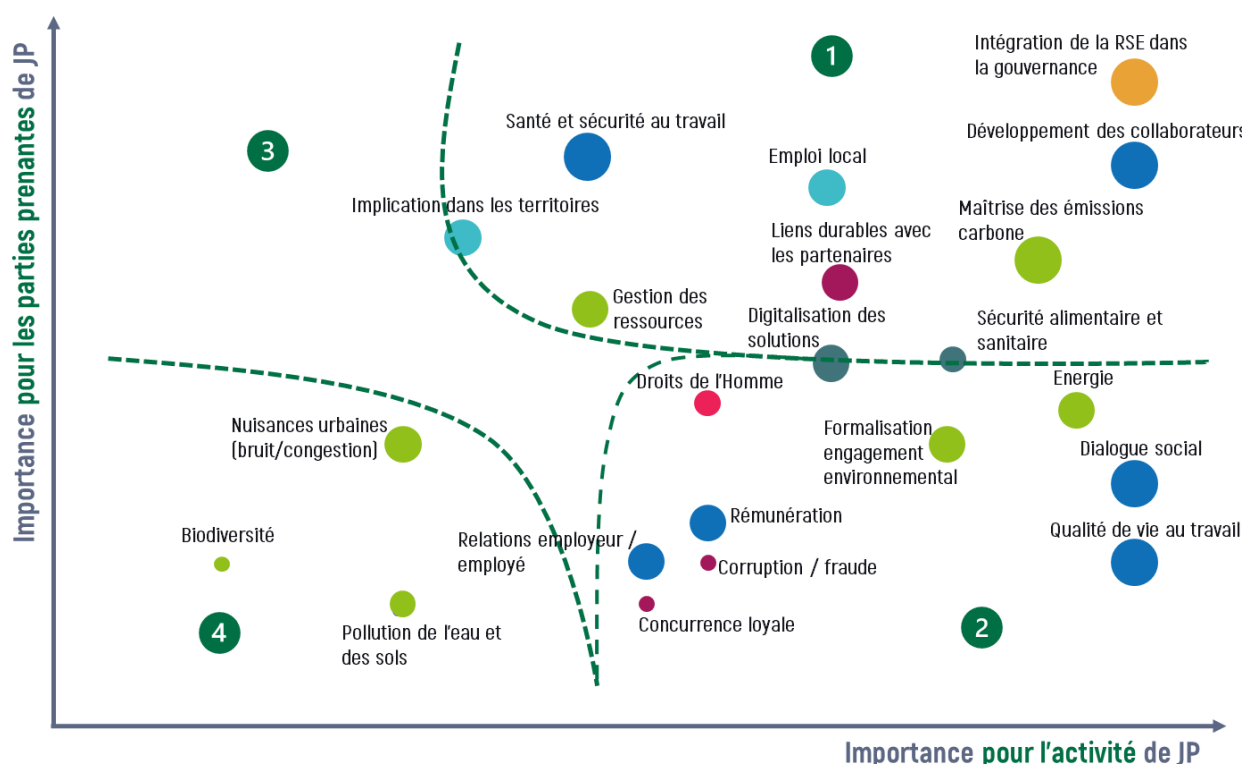
Afin de structurer notre démarche RSE et de définir nos objectifs stratégiques qui intègrent l'impact de l'entreprise sur son écosystème, nous avons procédé à une analyse de matérialité. Celle-ci nous permet de savoir avec certitude sur quels enjeux il est nécessaire de prioriser nos actions.

Ainsi, nous anticipons nos risques, et nous constituons un support efficace de pilotage de notre stratégie RSE.

Les enjeux pour notre écosystème ont été identifiés et hiérarchisés dans cette matrice.

Cette hiérarchisation permet de répartir les enjeux en quatre grandes orientations :

- 1 Les enjeux prioritaires : ils atteignent un fort niveau d'importance pour les parties prenantes et l'entreprise ;
- 2 Les enjeux majeurs opérationnels : ils sont jugés importants pour l'entreprise mais faiblement par les parties prenantes ;
- 3 Les enjeux spécifiques : ils sont jugés importants pour les parties prenantes mais faiblement pour l'entreprise ;
- 4 Les enjeux secondaires : ils sont moins prioritaires tant pour l'entreprise que pour les parties prenantes, au regard des priorités RSE.



Légende :

G GOUVERNANCE	H DROITS DE L'HOMME	S SOCIAL
E ENVIRONNEMENT	C ENJEUX CLIENTS / CONSOMMATEURS	T DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES
L LOYAUTÉ DES PRATIQUES		

Nos 5 ambitions RSE

La matrice de matérialité nous a permis d'identifier 10 enjeux prioritaires. En tenant compte de notre politique RSE et de notre ambition d'être un transporteur exemplaire oeuvrant pour le développement durable éco-responsable, nous avons regroupé ces enjeux prioritaires en 5 ambitions qui sont aujourd'hui les piliers de notre stratégie RSE.



Une gouvernance et une éthique affirmées

Œuvrer en adéquation avec notre stratégie de développement durable en agissant avec exemplarité auprès de nos parties prenantes dans le respect de la réglementation.

Nos collaborateurs au cœur de notre développement

Faire grandir nos collaborateurs par le développement de leurs compétences et la culture de prévention pour leur bien-être au travail, leur employabilité et l'essor du groupe.

Un acteur de la transition écologique

Adopter une démarche environnementale, réduire nos consommations d'énergies et contribuer au déploiement de solutions éco-responsables pour la lutte contre le réchauffement climatique.

Un impact positif pour nos clients

Proposer des solutions innovantes, sécurisées et fiables, répondant aux besoins de nos clients

Un transporteur ancré dans son territoire

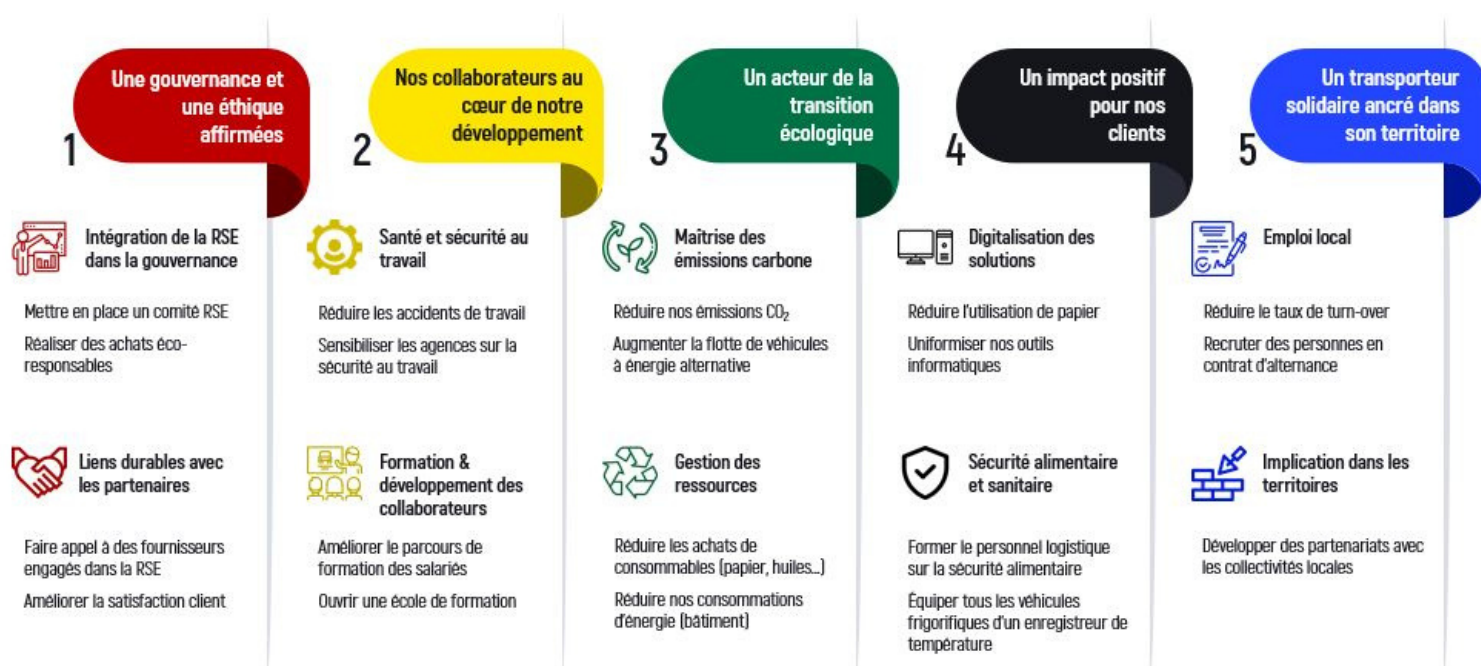
Développer le lien social sur notre territoire, au cœur de nos régions en proposant et en intégrant des projets sociétaux.



Notre cap RSE

L'année 2019 représente une année de référence. L'analyse des indicateurs a permis de mettre en place la nouvelle stratégie de développement durable de Jacky PERRENOT. Le groupe a défini un nouveau cap RSE sur 5 ans pour la période 2020-2025, en s'appuyant de la matrice de matérialité et de ses 6 politiques groupe en place.

Le plan d'actions RSE 2020 -2025, rapporté aux différentes ambitions, est défini comme suit :



Nos 6 Politiques

Politique Qualité 2020 – 2025 « Un objectif pour tous »

Leaders dans le secteur du transport et de la logistique, nous poursuivons notre croissance basée sur une expertise reconnue dans nos métiers. Nous mettons en avant l'innovation afin de proposer des solutions pérennes et efficaces à nos clients.

La politique **Qualité** s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue face aux enjeux de nos parties prenantes. **Jacky Perrenot** mène une stratégie visant l'accroissement de sa part de marché et l'amélioration de sa qualité de service dans le respect de ses valeurs : **Proximité, Réactivité, Rentabilité, Humilité, Humain.**

En réponse aux enjeux internes et externes du groupe, notre politique se traduit par :

- ✓ la maîtrise de nos coûts,
- ✓ la recherche continue de produits et prestations innovantes en accord avec les besoins de nos clients, et
- ✓ l'amélioration de nos procédures et process métiers.

La **politique Qualité 2020 – 2025** selon le groupe Perrenot s'articule autour de 3 axes :

- **Écoute client accrue**
 - Recenser et répondre aux attentes et aux besoins de nos clients
 - Maintenir un niveau de satisfaction de nos clients supérieur à 91%
 - Améliorer sans cesse nos prestations de service
 - Mettre en place des solutions pérennes répondant aux insatisfactions dans les meilleurs délais
- **Observation du contexte global**
 - Anticiper les évolutions réglementaires et attentes de nos partenaires, et les respecter
 - Réviser de manière régulière la veille réglementaire
 - Uniformiser nos procédures opérationnelles par métier
 - Réaliser une revue de direction d'exploitation au minimum 1 fois par an
 - Remettre le livret métier à chaque nouveau collaborateur
 - Proposer des innovations techniques pour améliorer notre offre de services
 - Accompagner les projets de nos clients pour un conduit de changement efficace
- **Information de la qualité sur l'ensemble des sites Perrenot**
 - Maîtriser les coûts de revient
 - Être vecteur de l'image de marque de l'enseigne auprès de nos clients

Politique Éthique & Social 2020 – 2025 « Un objectif pour tous »

Leaders dans le secteur du transport et de la logistique, nous poursuivons notre croissance basée sur une expertise reconnue dans nos métiers. Nous mettons en avant l'innovation afin de proposer des solutions pérennes et efficaces à nos clients.

La politique **Éthique & Social** s'inscrit dans une démarche responsable et d'exemplarité visant à instaurer en interne une culture de bien-être au travail et à être solidaire des défis sociétaux du territoire en collaboration avec les valeurs du groupe **Jacky Perrenot** : **Proximité, Réactivité, Rentabilité, Humilité, Humain.**

En réponse aux enjeux internes et externes du groupe, notre politique se traduit par des missions concrètes qui sont :

- ✓ la garantie du respect du Code de Bonne Conduite **Jacky Perrenot**,
- ✓ l'amélioration continue des compétences de nos collaborateurs et de la cohésion d'équipe et,
- ✓ le développement de nouveaux partenariats avec des organisations à but non lucratif.

La **politique Éthique & Social 2020 – 2025** selon le groupe Perrenot s'articule autour de 2 axes :

- **Éthique**
 - Développer des relations sociales internes et externes respectueuses des lois et des droits de l'homme
 - Sensibiliser les salariés à la lutte contre la corruption
 - 100% du personnel concerné sensibilisé
 - Sensibiliser les salariés à la lutte contre les pratiques anticoncurrentielles
 - 100% du personnel concerné sensibilisé
 - Améliorer nos dispositifs d'alertes éthiques
- **Social**
 - Promouvoir et favoriser la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations
 - Fidéliser nos collaborateurs
 - Maîtriser le niveau d'absentéisme supérieur à 7 ans dans l'entreprise
 - Augmenter le nombre d'engagements d'entreprise axés sur la cohésion sociale
 - Développer les compétences et encourager la formation
 - Favoriser les contrats de formation (alternance, stage)
 - Mettre en place un campus interne
 - Consulter des partenaires externes à but non lucratif apportant une valeur ajoutée aux collectivités

Politique Santé & Sécurité 2020 – 2025 « Un objectif pour tous »

Leaders dans le secteur du transport et de la logistique, nous poursuivons notre croissance basée sur une expertise reconnue dans nos métiers. Nous mettons en avant l'innovation afin de proposer des solutions pérennes et efficaces à nos clients.

La politique **Santé & Sécurité** vise à assurer un environnement de travail sûr et sécuritaire à l'ensemble de nos collaborateurs dans l'alignement du droit du travail et des organisations publiques de sécurité du travail et, dans le respect des valeurs du groupe **Jacky Perrenot** : **Proximité, Réactivité, Rentabilité, Humilité, Humain.**

Face à l'évolution de nos activités et de nos métiers, notre politique se traduit par :

- ✓ la maîtrise de nos risques sur l'ensemble des métiers de l'enseigne,
- ✓ le suivi des exigences réglementaires et de la bonne application de ces exigences sur tous les sites Perrenot,
- ✓ la recherche constante de nouvelles solutions visant à réduire au minimum la présence de dangers.

La **politique Santé & Sécurité 2020 – 2025** selon le groupe Perrenot s'articule autour de 3 axes :

- **Vision permanente de nos risques**
 - Sécuriser le travail de nos salariés et intervenants
 - Réduire de 10% le taux de fréquence des accidents de travail (non STC)
 - Réduire de 50% le taux de fréquence des accidents de travail sur l'activité (STC)
 - Évaluer nos risques métier et les prévenir
 - 100% des sites validés dans l'année
 - Analyser nos accidents et incidents pour en déduire les meilleures mesures de prévention
- **Veille technique**
 - Respecter les dispositions réglementaires et attentes de nos partenaires
 - Réviser de manière régulière la veille réglementaire
 - Uniformiser nos meilleures pratiques en Santé & Sécurité du Travail
 - 100% des référents Santé/Sécurité formés aux pratiques Perrenot et aux outils internes
- **Formation et sensibilisation**
 - Transmettre les savoir-faire et connaissances sécurité à nos collaborateurs
 - Déploiement de l'outil Santé Sécurité Environnement sur l'ensemble des sites
 - Consulter avec nos salariés une culture sécurité durable et responsable
 - Réviser une réunion Régulière Santé/Sécurité au moins 1 fois par an
 - Impliquer chaque collaborateur et partenaire dans nos démarches Santé et Sécurité au Travail

Politique Sécurité de l'Information 2020 – 2025 « Un objectif pour tous »

Leaders dans le secteur du transport et de la logistique, nous poursuivons notre croissance basée sur une expertise reconnue dans nos métiers. Nous mettons en avant l'innovation afin de proposer des solutions pérennes et efficaces à nos clients.

La politique **Sécurité de l'Information** vise à assurer le respect des règles de sécurité en termes de confidentialité, de disponibilité et d'intégrité des données au sein du groupe **Jacky Perrenot** dans le respect de ses valeurs : **Proximité, Réactivité, Rentabilité, Humilité, Humain.**

En réponse aux enjeux internes et externes du groupe, notre politique se traduit par des missions concrètes qui sont :

- ✓ la confidentialité des nos activités métier,
- ✓ l'amélioration de la sécurité de nos systèmes informatiques, et
- ✓ l'assurance et la garantie de l'application et du suivi de la protection des données de nos parties prenantes.

La **politique Sécurité de l'Information 2020 – 2025** selon le groupe Perrenot s'articule autour de 3 axes :

- **Sensibilisation du personnel**
 - Sensibiliser le personnel à la sécurité de l'information
 - 100% des utilisateurs sensibilisés
 - Sensibiliser le personnel au RGPD
 - 100% du personnel sensibilisé
- **Veille technique et technologique**
 - Respecter les dispositions réglementaires relatives à la protection des données
 - Réviser de manière régulière la veille réglementaire
 - Évaluer et analyser nos risques informatiques
 - Réviser des outils sécurité à 1 fois par an
 - Réviser un audit d'un changement d'infrastructure
- **Uniformisation des pratiques de l'enseigne**
 - Fluidifier les process informatiques
 - Analyser les processus internes
 - Former 100% des informaticiens sur les procédures internes
 - Déployer les solutions informatiques Perrenot
 - 100% des agents sur le même environnement informatique

Politique Environnement 2020 – 2025 « Un objectif pour tous »

Leaders dans le secteur du transport et de la logistique, nous poursuivons notre croissance basée sur une expertise reconnue dans nos métiers. Nous mettons en avant l'innovation afin de proposer des solutions pérennes et efficaces à nos clients.

La politique **Environnement** répond aux enjeux écologiques qui ne cessent de s'accroître. L'ambition de **Jacky Perrenot** est de devenir un acteur de référence de la transition énergétique dans le respect des exigences des parties prenantes, des textes réglementaires et de ses valeurs : **Proximité, Réactivité, Rentabilité, Humilité, Humain.**

Face à ces enjeux environnementaux, notre politique se traduit par des missions concrètes qui sont :

- ✓ la maîtrise de nos rejets de gaz à effet de serre,
- ✓ l'application d'une politique volontariste de développement d'énergies moins polluantes, et
- ✓ le respect de la réglementation environnementale.

La **politique Environnement 2020 – 2025** selon le groupe Perrenot s'articule autour de 3 axes :

- **Réduction de notre impact environnemental**
 - Réduire nos émissions CO2
 - Diminuer de 20% nos émissions CO2 rapportées aux effets
 - Diminuer de 20% nos émissions CO2 de la flotte
 - Renforcer les formations éco-conduite et réduire des rappels de formation
 - Réduire de 5% de la consommation de carburant aux 100 kilomètres
- **Pionnier dans l'utilisation de nouvelles technologies**
 - Déployer une flotte de véhicules plus respectueuse de l'environnement
 - Atteindre 30% la part de véhicules moteurs non diesel sur la flotte
 - Exploiter les énergies plus vertes pour les matériels occasionnels
 - Augmenter de 10% la part de groupes frigorifiques non GWP
- **Gestion de nos déchets**
 - Réduire et recycler les déchets émis par les clients et les sites logistiques
 - Déposer 100% des déchets recyclables
 - Gérer et suivre nos déchets dangereux et non dangereux
 - 100% des agences suivre leurs déchets

Politique Achats Responsables 2020 – 2025 « Un objectif pour tous »

Leaders dans le secteur du transport et de la logistique, nous poursuivons notre croissance basée sur une expertise reconnue dans nos métiers. Nous mettons en avant l'innovation afin de proposer des solutions pérennes et efficaces à nos clients.

La politique **Achats Responsables** se décline et agit sur le niveau des services Achats et Approvisionnements du groupe. La stratégie de l'enseigne **Jacky Perrenot** dans le respect de ses valeurs : **Proximité, Réactivité, Rentabilité, Humilité, Humain.**

Notre politique se traduit par des missions concrètes qui sont :

- ✓ l'assurance et la garantie des approvisionnements du groupe en répondant aux besoins de nos clients, et
- ✓ la recherche permanente de matériaux et services de qualité, durables, économes avec des critères de disponibilité élevés tout en respectant des critères environnementaux rigoureux.

La **politique Achats Responsables 2020 – 2025** selon le groupe Perrenot s'articule autour de 4 axes :

- **Exigence d'une qualité de produits et services de nos fournisseurs**
 - Faire appel à des partenaires proposant les solutions de demain
 - Évaluer nos fournisseurs sur des critères qualitatifs et quantitatifs
 - 80% des principaux fournisseurs évalués
 - Réviser des visites chez les fournisseurs
- **Réalisation d'achats de qualité aux meilleurs coûts**
 - Référencer de nouveaux fournisseurs pour des domaines d'achat non rationalisés
 - Référencer 3 nouveaux fournisseurs
- **Respect des délais de livraison afin tenir nos engagements auprès de nos clients**
- **Développement de notre vivre de fournisseurs en intégrant des critères de développement durable**
 - Sensibiliser et former le personnel en charge des achats sur la démarche RSE
 - Former 100% des acheteurs sur les achats responsables
 - Évaluer les fournisseurs en intégrant des critères environnementaux, sociaux et éthiques
 - Encourager nos partenaires à adopter des pratiques éthiques
 - 100% des principaux fournisseurs signataires de la Charte Fournisseurs

Notre comité RSE

Le Comité RSE de Jacky PERRENOT se tient tous les six mois.
Il est piloté par la Directrice QHSE et Développement Durable, Olivia SCAÏA.

Il comprend 10 Sponsors qui ont chacun la charge de manager
et de suivre un enjeu de la stratégie RSE du groupe.



Une gouvernance et une éthique affirmées



**Intégration de la RSE dans
la gouvernance**
Philippe GIVONE
PDG



**Liens durables avec nos
partenaires**
Denis BERTIN
DG - Directeur
Développement & Opérations



**Santé et Sécurité au
travail**
Olivier LEROUX
Directeur Prévention



**Formation & Développement
des compétences**
Franck MOISSONNIER
DG - Directeur
des Ressources Humaines

Un acteur de la transition écologique



**Maîtrise des émissions
carbone**
Christophe DAUZAT
Directeur des Achats



**Gestion
des ressources**
Annabelle BUISSON
Responsable des Achats



**Digitalisation
des solutions**
Gaël DEGENEVE
Directeur Digital & Informatique



**Sécurité alimentaire
& sanitaire**
Jean-Michel BOUDAUX
Directeur Technique

Un impact positif pour nos clients

Un transporteur ancré dans son territoire



**Emploi
local**
Joris LAURENT
Responsable RH



**Implication dans les
territoires**
Céline RACHAS
Chargée de mission QHSE

Indicateur clé n°1 :

*2 réunions par an dont une avec nos parties
prenantes externes*

Nos contributions

En septembre 2021, Jacky PERRENOT a renouvelé son **adhésion au Pacte Mondial** (ou Global Compact) des Nations Unies.

Nous nous sommes réengagés à soutenir les 10 principes du Global Compact portant sur le respect des Droits de l'Homme, des Normes Internationales du Travail, la Protection de l'Environnement et la Lutte contre la Corruption.

Ces principes sont intégrés dans la stratégie du groupe, opérationnellement et culturellement. Ils guident nos actions permettant d'agir en faveur de l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.



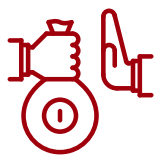
Les **17 Objectifs de Développement Durable** (ODD ou Agenda 2030) adoptés en septembre 2015 par 193 pays aux Nations Unies, constituent un plan d'actions pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité. Ils ambitionnent de transformer nos sociétés en éradiquant la pauvreté et en assurant une transition juste vers un développement durable d'ici à 2030.

Nous avons identifié 13 ODD sur lesquels le groupe a un impact significatif. Ils font parties intégrantes de notre stratégie RSE.




La sensibilisation de nos collaborateurs

Œuvrer avec intégrité, équité et honnêteté est une composante clé du succès durable. C'est pourquoi nous interdisons tout acte ne respectant pas la réglementation française mais également européenne et internationale.



Lutte contre la corruption et Code de Conduite

	CONSIGNE	G-DG-CO-01 / V1
	CODE DE CONDUITE	Date : 02/01/2020 Page 1 sur 3

La société Jacky PERRENOT a construit son développement depuis des années sur des valeurs d'intégrité et le respect de la législation. Ces exigences permanentes sont nécessaires à la bonne conduite des affaires, et à la construction de relations de confiance avec les Clients, les salariés, les partenaires, les pouvoirs publics et les citoyens.

Principes généraux

La société Jacky PERRENOT est :

- Se conformer à la législation et aux réglementations en vigueur dans chacun des pays dans lesquels il est présent ;
- Promouvoir son engagement en faveur de pratiques commerciales responsables et en faire la démonstration dans ses politiques, ses décisions et ses activités ;
- Intégrer les principes de cette politique dans ses processus clés.

Principes régissant l'activité commerciale

EXIGENCES VIS-À-VIS DES PARTENAIRES COMMERCIAUX

- La société Jacky PERRENOT ne doit pas prendre part à des actes de corruption, quelle qu'ils soient, ni les tolérer ;
- Les représentants de la société Jacky PERRENOT ne doivent jamais proposer aux clients, aux prospects, aux fournisseurs, aux consultants, aux gouvernements, aux entités gouvernementales ou à leurs représentants des gratifications ou des avantages constituant une infraction à la législation en vigueur ou à des pratiques commerciales établies plus strictes que la législation en vigueur afin d'obtenir ou de conserver un marché ou bien essayer de profiter d'avantages indus ;
- La société Jacky PERRENOT encourage ses partenaires en affaires à adopter des pratiques conformes aux principes du présent Code de Conduite.

GESTION FINANCIÈRE ET REPORTING

- Toutes les transactions financières doivent faire l'objet de déclarations conformes aux pratiques comptables généralement en usage, et les documents comptables doivent indiquer la nature de toutes les transactions d'une façon correcte et non ambiguë ;
- La société Jacky PERRENOT doit communiquer de façon opportune, précise et transparente afin de présenter une vision claire des performances de la société Jacky PERRENOT.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- La société Jacky PERRENOT ne doit pas prendre part à des actes de corruption, quelle qu'ils soient, ni les tolérer ;
- Les représentants de la société Jacky PERRENOT ne doivent jamais proposer aux clients, aux prospects, aux fournisseurs, aux consultants, aux gouvernements, aux entités gouvernementales ou à leurs représentants des gratifications ou des avantages constituant une infraction à la législation en vigueur ou à des pratiques commerciales établies plus strictes que la législation en vigueur afin d'obtenir ou de conserver un marché ou bien essayer de profiter d'avantages indus ;
- Les employés de la société Jacky PERRENOT ne doivent pas accepter de paiements, de cadeaux ou d'autres types de remboursements de la part d'un tiers, si ce n'est si ces paiements ou cadeaux ne sont pas destinés à leur activité professionnelle ;

BLANCHIMENT D'ARGENT

- La société Jacky PERRENOT ne doit pas accepter, faciliter ou soutenir le blanchiment d'argent.

CONFLITS D'INTÉRÊT

- Tous les représentants de la société Jacky PERRENOT doivent gérer leurs activités privées et externes et leurs intérêts financiers de façon qu'elles n'aient pas ou ne donnent pas l'impression d'entrer en conflit avec les intérêts de la société ;
- Les intérêts privés des employés ne doivent pas influencer ou donner l'impression d'influer sur leur jugement ou leurs actions dans la réalisation de leur mission en tant que représentants de la société ;

RESSOURCES ET PROPRIÉTÉ DE L'ENTREPRISE

- Les ressources et la propriété de l'entreprise doivent servir les objectifs commerciaux de la société ;
- Elles ne doivent pas être utilisées pour en tirer un avantage personnel, pour des actes frauduleux ou de manière inappropriée.

Jacky PERRENOT s'engage à respecter les lois et règlements en vigueur.

Cet engagement est inscrit dans le « Code de Conduite » applicable à l'ensemble des parties prenantes du groupe. Ce code décrit les principes d'intégrité et de respect de la législation, y compris les Droits de l'Homme, à adopter en toute circonstance. Également, depuis 2020, le personnel est sensibilisé au travail des enfants et au travail forcé.

En parallèle, nous réaffirmons notre engagement dans la lutte contre la corruption et l'éthique des affaires à travers le « Code de Bonne Conduite ». Ce code précise les règles de conduite, les principes d'actions et les obligations éthiques que chaque collaborateur doit observer et respecter dans l'exercice de ses fonctions.

Il répond ainsi à la loi française « Sapin II » de 2016 et aux 8 piliers qui y sont énoncés.

La protection des données

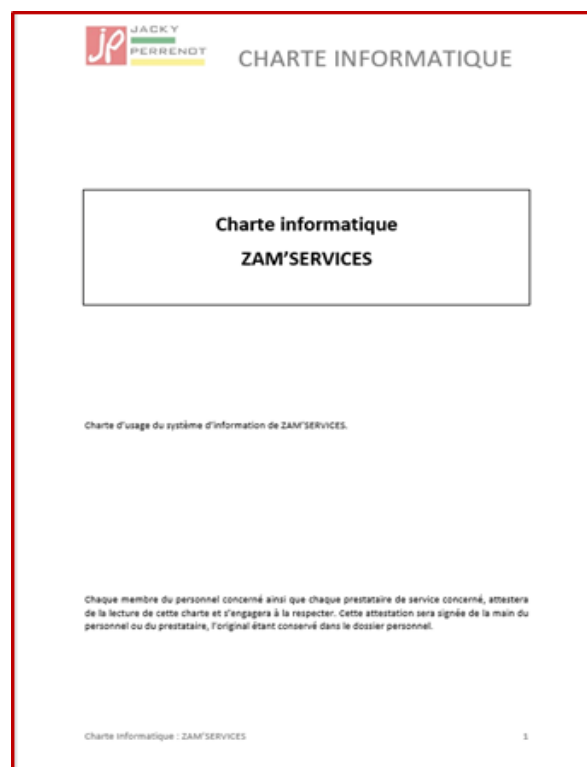
Soucieux de la protection de ses données, Jacky PERRENOT se conforme depuis 2018 au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Afin d'y parvenir, nous avons procédé à des changements, notamment dans nos procédures et dans la culture de l'entreprise.

Chacune des agences du groupe Jacky PERRENOT a reçu une charte informatique de manière à responsabiliser chaque collaborateur sur leur utilisation du réseau informatique Perrenot.

Afin d'informer le personnel sur leurs droits et leurs devoirs dans le cadre du RGPD, tous les salariés arrivés avant la nouvelle réglementation ont signé un avenant RGPD récapitulant l'ensemble des éléments à connaître. Pour les collaborateurs entrés dans le groupe récemment, le contrat de travail a été modifié de façon à y intégrer directement dans ce dernier les exigences du RGPD.

Également, depuis 2020, une sensibilisation sur la sécurité de l'information est réalisée pour l'ensemble du personnel.



0

Plainte ou perte de données en 2021

Concernant les autres parties prenantes du groupe, nous nous attachons à leur assurer et leur garantir l'application et le suivi de la protection de leurs données par la mise en place de process, d'audits de sécurité et de solutions informatiques. Ces actions sont en parfaite adéquation avec la politique Sécurité de l'information existante.



LIENS DURABLES AVEC NOS PARTENAIRES

Développer des coalitions d'acteurs dans l'optique de construire des projets à long terme créateurs de valeur partagée.



Enquête de satisfaction client

Soucieux de répondre aux exigences de nos clients et de les accompagner dans leurs projets, nous avons réalisé une enquête de satisfaction auprès des 100 principaux clients.

Cette enquête répond également à l'un des indicateurs clés de notre stratégie RSE. Elle est reconduite tous les ans.

Les résultats de l'enquête montrent que nos clients sont majoritairement satisfaits des services de l'entreprise.

Selon ces derniers, les trois principales qualités qui caractérisent Jacky PERRENOT sont :

- La disponibilité ;
- La réactivité et ;
- L'innovation.



Indicateur clé n°2 :

Obtenir une note de satisfaction client égale ou supérieure à 7/10



8

Sur 10 de notation sur la satisfaction client en 2021

DENIS BERTIN - DIRECTEURS GÉNÉRAUX OPÉRATIONS & DÉVELOPPEMENT

7 ANS D'ANCIENNETÉ

"Nos clients nous soumettent leurs exigences, nous challengent régulièrement sur nos performances, nous audient. C'est ce qui nous fait avancer et grandir. Ce qui fait la qualité des échanges avec nos clients, c'est la réciprocité. On n'est pas dans un dialogue descendant, on est vraiment dans un échange dans lequel nous nous écoutons, tant sur les idées clients que sur les idées de transporteur ; permettant d'aller vers une amélioration saine et plus sûre de nos activités et de notre relation. C'est véritablement un échange ouvert en allant vers un seul objectif : s'améliorer sur le développement dans sa globalité."

Engagements clients réciproques

Nous travaillons notamment avec notre client BUTAGAZ sur le développement de nouvelles solutions de transport moins émissives, afin d'améliorer notre empreinte carbone.

Ainsi nous avons mis en circulation des véhicules GNC (Gaz Naturel Comprimé), qui représentent aujourd'hui 13% de la flotte de véhicules de Butagaz.

Afin de répondre aux exigences RSE de notre client, une "charte achats responsables" a été signée, permettant de progresser ensemble sur les questions d'environnement, de sécurité et de pénibilité du travail.



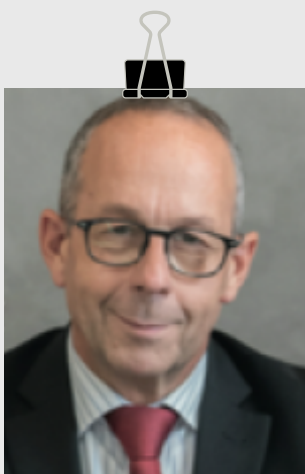
Dans le cadre de nos partenariats avec nos clients et nos fournisseurs, nous nous engageons chaque année à leurs côtés pour agir sur des thématiques RSE.

L'année 2021 nous a permis de poursuivre notre engagement avec notre client LIDL, dans une démarche de transport durable et de livraisons plus respectueuses de l'environnement, avec un nouveau projet : un engagement aux côtés de Renault Trucks pour la mise en circulation d'un camion 26 Tonnes tout électrique.



RAL

es, nous
es HSE et
ndir.
ts c'est la
ndant, on
ous nous
les idées
ation plus
on.
chercher
nt durable

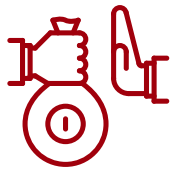


Sensibilisation de nos parties prenantes internes

Les acheteurs de Jacky PERRENOT doivent respecter le « Code de Conduite des Achats » qui découle du « Code de Bonne Conduite ».

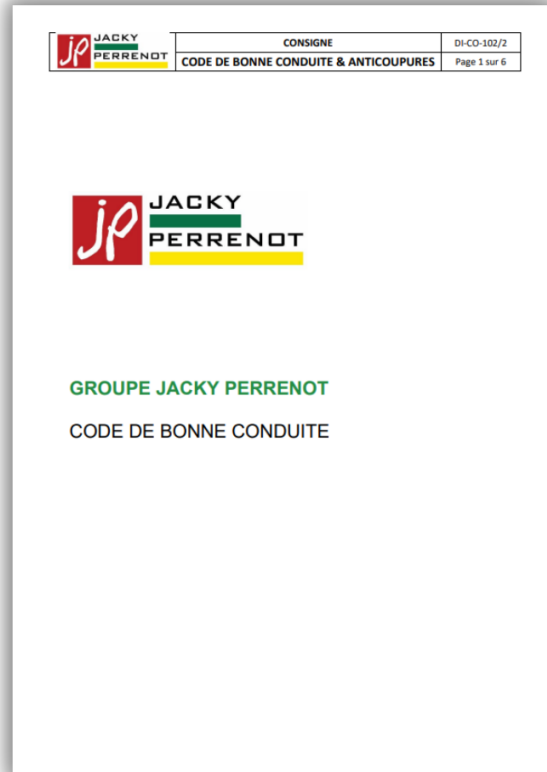
Il précise les règles de comportements applicables aux personnes effectuant des achats pour le compte de l'entreprise de manière directe ou indirecte lors des relations avec les fournisseurs, les prestataires et les sous-traitants.

Un dispositif de veille, d'alerte et de contrôle est en place afin de vérifier la bonne application des principes décrits dans ces codes. Et, pour tout manquement, des sanctions disciplinaires seront appliquées.



0

Cas avéré de corruption en 2021



Évaluation et suivi de nos fournisseurs

Tous nos fournisseurs sont également impliqués dans notre démarche RSE. À travers la signature de notre Charte Fournisseurs, ils s'engagent à respecter les principes environnementaux, sociaux, sociétaux et éthique de la Charte Fournisseurs du groupe et à adopter une démarche éco-responsable.

En complément, nous avons mis en place depuis 2019, une évaluation de nos fournisseurs sur la qualité de service, la performance achat, la logistique, la recherche et développement, et sur des engagements RSE tels que : la notation Ecovadis, la démarche RSE en place, la conformité à la réglementation en vigueur sur les droits de l'Homme, la favorisation des produits nationaux, etc.

Ces évaluations sont réalisées tous les ans.

Indicateur clé n°3 :

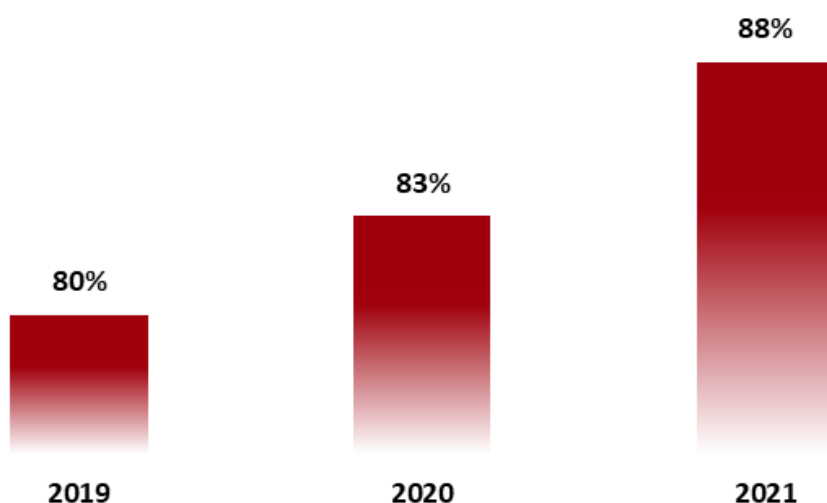
Atteindre 80% de nos principaux fournisseurs signataires de la Charte Fournisseurs



88%

**des principaux fournisseurs
signataires de la Charte
Fournisseurs en 2021**

Évolution de notre Taux de fournisseurs signataires de la Charte Fournisseurs



Également, depuis 2020, nous avons mis en place une cartographie des risques RSE de ses fournisseurs en fonction de divers critères. Dans la continuité de la démarche, nous allons établir les priorités d'actions par une analyse de ces risques.

ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTIONS 2020-2025

À fin 2021

AXES D'AMÉLIORATION		RÉSULTATS 2020	RÉSULTATS 2021
INDICATEUR N°1	Nombre de réunions du Comité RSE	0	1
INDICATEUR N°2	Note de la satisfaction client	8,13	8
INDICATEUR N°3	Taux des principaux fournisseurs signataires de la Charte Fournisseurs	80	88



OBJECTIFS 2025

2 réunions par an dont
une avec les parties
prenantes externes



7/10



80% des principaux
fournisseurs





NOS COLLABORATEURS AU COEUR DE NOTRE DÉVELOPPEMENT



Santé et sécurité au travail



**Formation et développement des
compétences**



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Être un employeur exemplaire pour préserver la santé de nos collaborateurs.



La sécurité et la prévention des risques au travail

Dans un secteur d'activités à forte accidentologie, Jacky PERRENOT ne cesse d'être à l'écoute pour réduire les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP).

Toutes nos agences bénéficient d'un suivi statistique mensuel en santé et sécurité au travail, centralisé au siège du groupe PERRENOT.

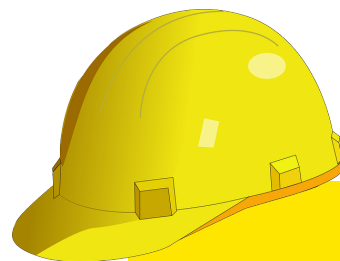
Ces indicateurs sont ensuite communiqués trimestriellement aux directeurs d'agence ainsi qu'aux directeurs de région.

Les éléments communiqués et suivis concernent le nombre d'accidents du travail, le nombre de jours d'arrêt de travail, le taux de fréquence, le taux de gravité et tout récemment le taux de cotisation AT/MP ainsi que le coût indirect des accidents du travail.

L'objectif est de faire prendre conscience du poids des accidents du travail tant sur le budget que sur l'humain et l'organisation des entreprises et de trouver un levier pour impliquer nos différents sites dans l'amélioration de ces indicateurs.

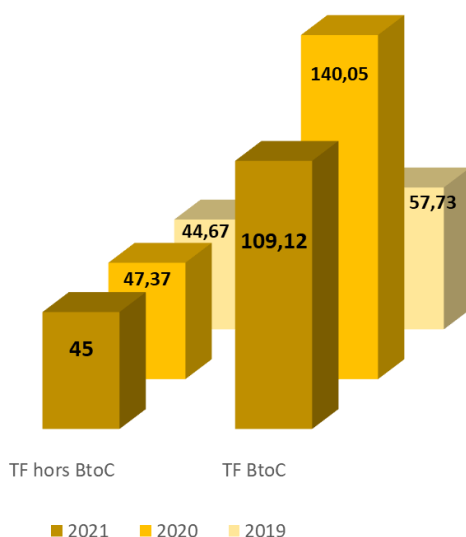
418 AT
en 2019

546 AT
en 2020



Indicateur clé n°4 :

- Réduire de 5% le taux de Fréquence des AT (hors BtoC)
- Réduire de 10% le taux de Fréquence des AT (BtoC)

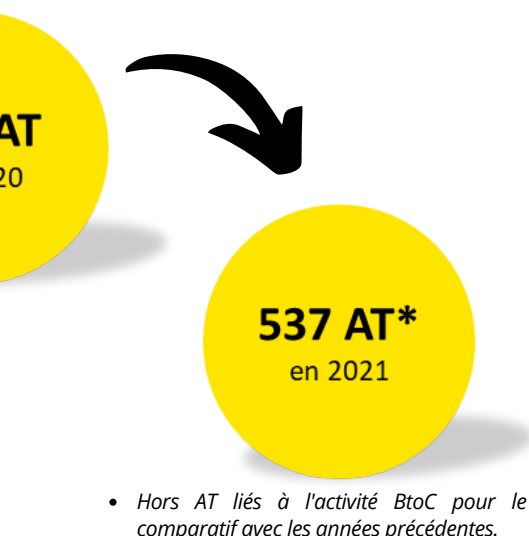
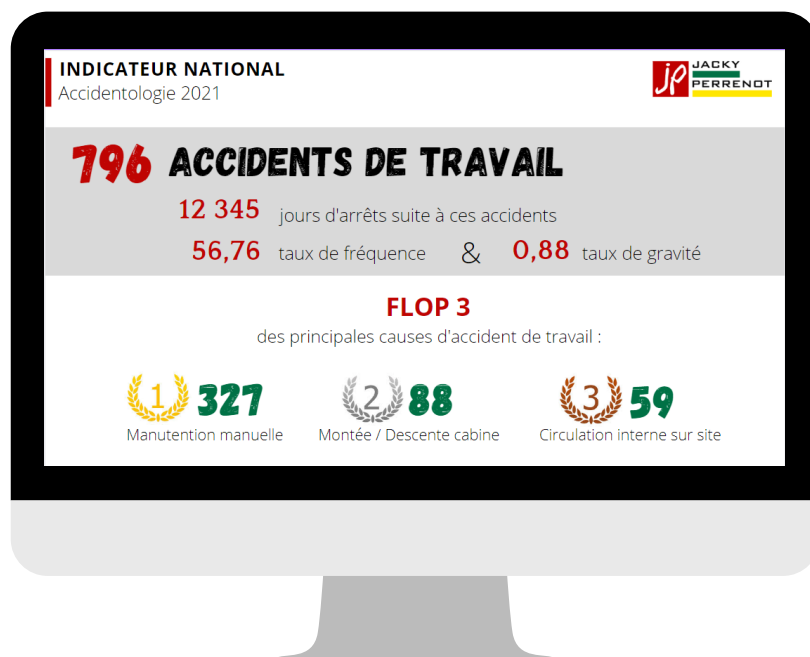


Avec une réduction d'1,28% de nos AT en 2021 par rapport à 2020, nous avons ciblé nos agences ciblées. Nos programmes de prévention.

Après analyse des résultats sur l'accidentologie, nous avons ciblé une dizaine de nouvelles agences pour réduire les accidents.

Pour ce faire, nous constituons un groupe de travail composé du service QHSE, du directeur de région, du référent santé et sécurité et des élus du personnel pour mettre en place un plan d'actions.

Les actions mises en place en 2021 concernent : la mise à jour de nos formations internes, des tests de connaissances, le déploiement de consignes de sécurité mises à jour et en place de nouveaux outils.



Afin d'améliorer notre communication sur les sujets sécurité et prévention des risques au travail, le service QHSE et Prévention routière se servent d'un tout nouvel outil pour communiquer : des écrans d'affichage dynamique présents dans la salle de pause et dans le bureau de l'exploitation des agences.

Sur l'année 2021 nous avons pu améliorer notre communication auprès de tous nos salariés sur toute la France !



-12,5%
de maladies professionnelles
entre 2020 et 2021

Nos métiers concernent certaines tâches impliquant de la manutention manuelle de charges lourdes comme les rolls de grande distribution ou encore la livraison de meubles pour les particuliers.

De ce fait, nos salariés sont soumis à des risques de TMS (Troubles Musculosquelettiques) importants.

Cependant, avec la prévention et l'accompagnement que nous réalisons auprès de nos échanges, nous observons que les maladies professionnelles reconnues sont en recul dans nos agences.

Promouvoir la santé et la sécurité

Une journée sécurité routière c'est tenue au siège des Transports Jacky PERRENOT afin de sensibiliser nos directeurs de région et nos directeurs d'agence à la prévention routière.

Au programme : *simulateur de conduite, sensibilisation sur les angles morts, sensibilisation sur le port de la ceinture de sécurité avec voiture tonneau, parcours de sensibilisation sur les dangers de l'alcoolémie et des drogues au volant, réflexomètre.*



En agence, après notre première journée santé et sécurité organisée sur notre site PERRENOT BONNAFOUX près de Vichy (03), nous avons réitéré l'opération en local.

L'agence PERRENOT VRAC basée à Valence (26) a organisé sa première journée sécurité. Les salariés ont été sensibilisés et formés sur différents sujets : les dangers de l'alcoolémie et des drogues au volant ainsi que sur la manipulation des extincteurs.



Tester des solutions pour améliorer les conditions de travail

En 2020, nous avons commencé des tests sur nos activités de transport et de livraison de bouteilles de gaz avec des gilets de maintien du dos.

Ce matériel n'accompagnait pas au portage de charges lourdes mais devait permettre de réduire considérablement les douleurs liées à l'effort, la fatigue musculaire et le risque de blessure en forçant le corps à adopter la bonne posture.

De ce fait, nous avons opté pour tester ce type de matériel sur une autre de nos activités : le BtoC, la livraison aux particuliers de meubles et de biens d'équipements de la maison.

Les gilets sont toujours en cours de test, car nous avons de nombreuses agences à travers la France qui font de l'activité BtoC. Nous aurons plus de recul l'année prochaine sur la pérennisation de ces gilets.



Accompagner nos clients dans leur démarche

À l'écoute de nos clients et dans un objectif de nous améliorer tout en répondant à leurs exigences, nous avons quelques agences certifiées ISO 45001, ISO 9001, IFS, Qualimat, OEA, certification Bio.



627

Salariés couverts par un système de management lié à la santé et la sécurité au travail en 2021



Nous avons aussi des agences non soumises à une certification mais qui se conforment à des exigences semblables à celles des référentiels cités ci-dessus. Des audits réguliers sont réalisés chaque année sur nos agences.

Développer des partenariats internes et externes

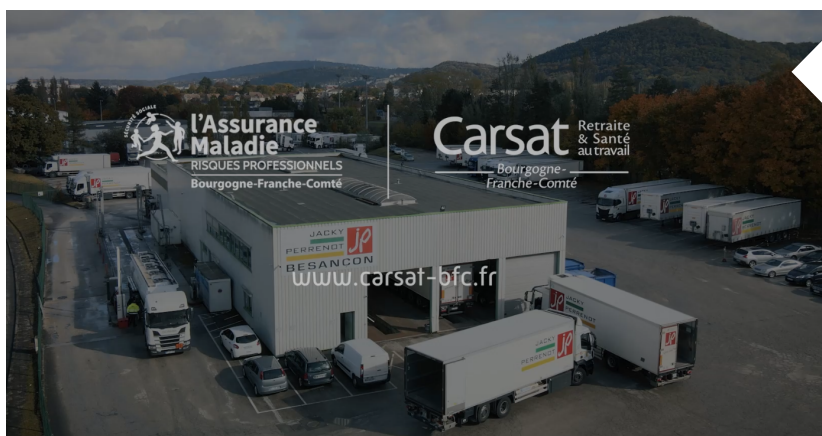
Nous travaillons en étroite collaboration avec les CARSAT (Caisses d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail) régionales sur plusieurs programmes.

Le programme national "TMS Pro" : une démarche en prévention santé et sécurité afin de réduire nos accidents du travail et nos maladies professionnelles. Cette démarche se déroule en 4 étapes. Elle nous permet de progresser en prévention santé et sécurité au travers de formations, d'analyses terrain, de plan d'actions, d'indicateurs personnalisés et d'auto-évaluations.



13

agences concernées en France par le programme "TMS Pro" sur la période 2019 - 2022



Sur notre agence de PERRENOT BESANÇON (25), notre collaboration avec la CARSAT et la CPAM nous a permis de réaliser une vidéo témoignage sur la démarche TMS Pro et la mise en place d'un contrat de prévention pour améliorer les conditions de travail et la sécurité de nos salariés.

Nous avons également des programmes de prévention régionaux, initiés par les CARSAT régionales, avec un objectif commun : améliorer la santé et sécurité dans nos agences.

Ces types de programme peuvent cibler les analyses d'accident du travail, notre organisation, la formation de nos salariés en santé et sécurité, l'amélioration de la sécurité sur nos sites, ...

Pour accompagner ces programmes, des contrats de prévention sont parfois mis en place afin de nous accompagner dans l'investissement de nouveaux outils d'aide à la manutention ou encore dans la sécurisation de nos sites.

D'autres partenariats ont été mis en place avec différents prestataires afin de nous accompagner dans :

- nos formations : AFTRAL, SI2P,
- les vérifications périodiques de nos sites : Kingspan, Bureau veritas, Eurofeu.





Préserver le dialogue social

Nous abordons au moins 3 fois par an, lors de nos réunions CSE, des thématiques Santé et Sécurité au travail. Au-delà des exigences réglementaires sur la consultation des élus CSE pour la mise à jour du DUER, nous encourageons nos élus à nous remonter toute situation à risques, nous leur présentons nos analyses d'accident du travail ou encore nous les sollicitons pour nous aider à améliorer les conditions de travail et la sécurité dans nos activités.

Lors de ces réunions, différents interlocuteurs peuvent être invités comme la CARSAT, le médecin du travail ou encore l'inspection du travail. Certains services internes au groupe Jacky PERRENOT peuvent également se joindre à ces réunions pour apporter leur expertise et être à l'écoute des besoins du terrain.

Nous avons lancé en Septembre 2021, notre premier Comité de Groupe.

Il s'agit d'un comité composé de plusieurs représentants du personnel de différentes agences PERRENOT. Il compte une trentaine de personnes désignée par les organisations syndicales.

Il a lieu une fois par an afin d'apporter des informations économiques et sociales sur le groupe.

Afin d'encadrer les règles de droit du travail applicables à notre secteur d'activités, nous sommes soumis à la Convention Collective Nationale (CCN) des transports routiers et activités auxiliaires du transport. Sur nos 94 entités juridiques, 95% sont concernés par cette CCN. Les autres entités sont couvertes par d'autres conventions collectives relatives à leurs activités.

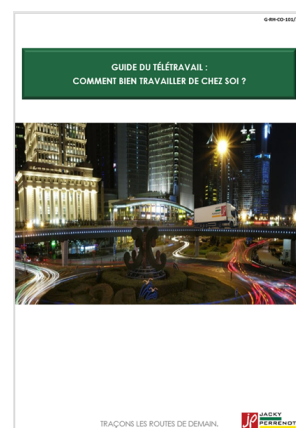
Elle aborde notamment les conditions d'emploi, de formation professionnelle, des conditions de travail et des garanties sociales des salariés. Elle adapte également les règles du Code du travail aux situations particulières de notre secteur d'activités et contient des dispositions que le Code du travail ne prévoit pas comme les primes ou les congés supplémentaires.

Les années 2020 et 2021 nous ont confrontés à revoir notre organisation, notamment avec la mise en place du télétravail.


Plusieurs défis se sont présentés à nous comme le risque d'isolement, le stress, la frontière entre vie professionnelle et vie privée, ...

Pour accompagner nos salariés et réduire ces risques, nous avons mis en place plusieurs choses :

- un guide sur le télétravail,
- un logiciel de messagerie instantanée : DISCORD,
- des réunions périodiques en visioconférence,
- ...



Améliorer la communication auprès de nos équipes

	FORMULAIRE	G-RR-R-103/2
	Enquête sur la Qualité de Vie au Travail	
		Page 1 sur 7



Ce questionnaire est destiné à mieux connaître votre représentation de votre environnement de travail.

Il est totalement anonyme et ne prendra pas plus de 5 minutes.
Il suffit simplement de cocher ou d'entourer votre choix.

Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses, c'est votre sincérité qui compte avant tout !

Vous connaître un peu plus ...

Mon agence : _____

Mon sexe : ☐ HOMME ☐ FEMME

Mon âge : ☐ Moins de 30 ans ☐ Entre 30 et 50 ans ☐ Plus de 50 ans

Ma catégorie socio-professionnelle :

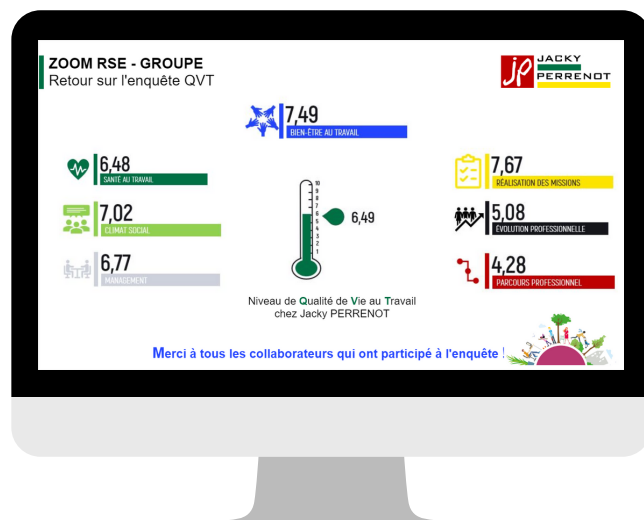
☐ Employé ☐ Ouvrier ☐ Agent de maîtrise ☐ Cadre

Mon ancienneté dans l'entreprise :

☐ Moins d'1 an ☐ 1 à 5 ans ☐ 6 à 10 ans ☐ 11 à 15 ans ☐ Plus de 15 ans

Suite à notre enquête sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), la premier axe d'amélioration qui en est ressorti est la communication !

Pour ce faire, la direction a pris la décision d'équiper toutes nos agences d'écrans d'affichage dynamique.



Avec ce déploiement national, nous répondons ainsi au principal besoin exprimé par tous nos salariés ayant répondu à l'enquête.

Différents types de communication sont diffusés :

- des sujets RH,
- des sujets QHSE et règlementaires,
- des sujets sur la prévention routière,
- des sujets RSE,
- des sujets liés à la pandémie de COVID-19,
- des sujets internes comme l'ouverture de nouveaux sites, le rachat de nouvelles entreprises, ...



Un service communication a également vu le jour pour animer les communications diffusées mais aussi pour diversifier les supports de communication.

Ainsi un intranet a été créé pour nos conducteurs afin qu'il puisse localiser plus facilement nos stations services internes, accéder aux actualités du groupe et aux tutoriels métiers.



Être présent sur le terrain auprès de nos équipes

Le service Prévention regroupe différents formateurs :

- Formateurs siège
- Formateurs régions
- Formateurs agences

Nos formateurs se déplacent sur les agences afin de former les salariés et d'accompagner l'intégration des nouveaux entrants.

Il est piloté par Olivier LEROUX, Directeur Prévention.



13

formateurs
en 2021



Le service QHSE et le service Prévention sont les deux principaux services présents régulièrement sur le terrain auprès de nos équipes en agence.

Le service QHSE accompagne les agences sur différents sujets : analyse d'accident de travail, accompagnement lors de rendez-vous avec la CARSAT, l'inspection du travail, la DREAL (Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) ou encore les inspections vétérinaires, mise en place de certification, étude de poste et de situation de travail à risques, formation sur la prévention en santé et sécurité, mise en place de plan de maîtrise sanitaire, calcul des données statistiques QHSE et RSE, mise en place de nouveaux projets, ...

Il est piloté par Olivia SCAIA, la Directrice QHSE et Développement durable.

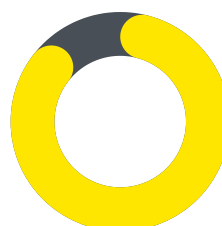


Indicateur clé n°5 :

100% de nos sites reçoivent une visite sécurité tous les 2 ans

89,63%

agences ont reçu une visite
sécurité entre 2020 et 2021



FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Faire grandir nos collaborateurs par le développement de leurs compétences.

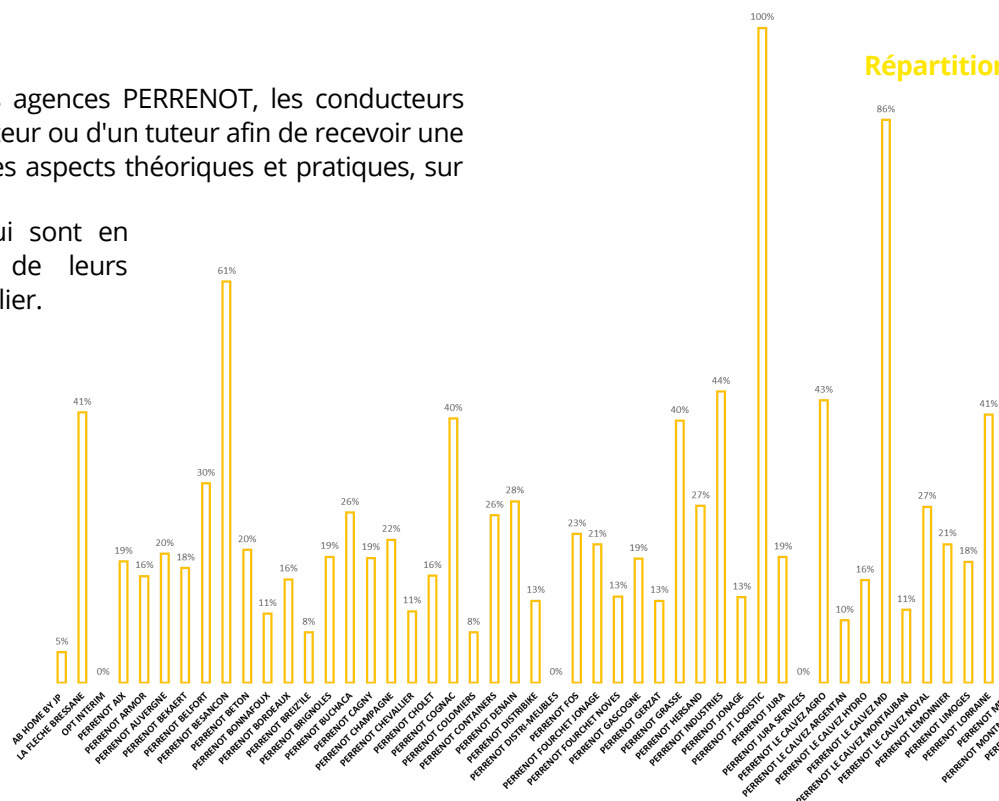


Accompagner nos conducteurs tout au long de leur carrière

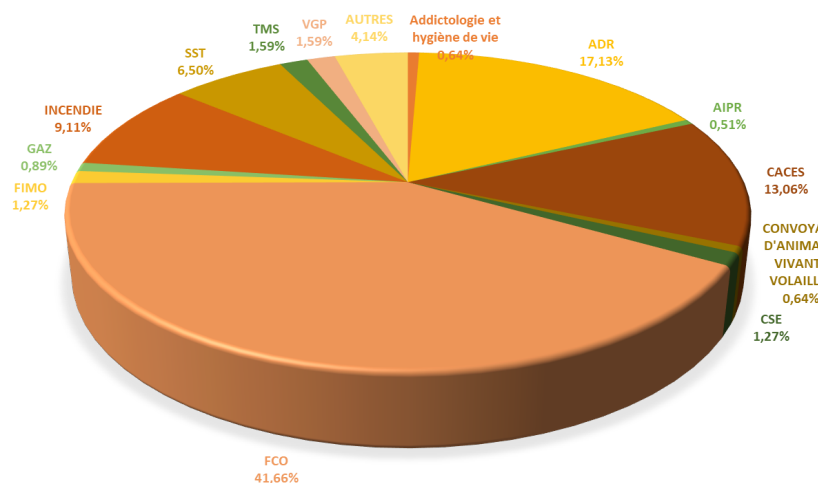
Dès leur entrée dans l'une de nos agences PERRENOT, les conducteurs passent entre les mains d'un formateur ou d'un tuteur afin de recevoir une intégration et une formation sur des aspects théoriques et pratiques, sur lesquels ils sont évalués. Par la suite, nos conducteurs, qui sont en autonomie dans la réalisation de leurs missions, bénéficient d'un suivi régulier.



37 979,75
Heures de formation
en 2021



Répartition du nombre de formés par type de formation



JÉRÔME MAILFERT - DIRECTEUR D'EXPLOITATION - 6 ANS D'ANCIENNETÉ - PERRENOT METZ

Embauché en Février 2016 en tant que Directeur d'Exploitation, Jérôme Mailfert évolue une première fois en Janvier 2017 d'Exploitation au sein de l'agence PERRENOT METZ. Suite à la création de l'agence PERRENOT METZ, il rejoint en Juin 2020 de l'un de nos clients, il rejoint en Juin 2020 l'agence PERRENOT METZ. En Janvier 2022, il est nommé Directeur d'Exploitation.

Jérôme est enthousiaste des opportunités offertes dans le Groupe PERRENOT et comme il le dit : " L'aventure continue ! "

Faire progresser les compétences de nos collaborateurs

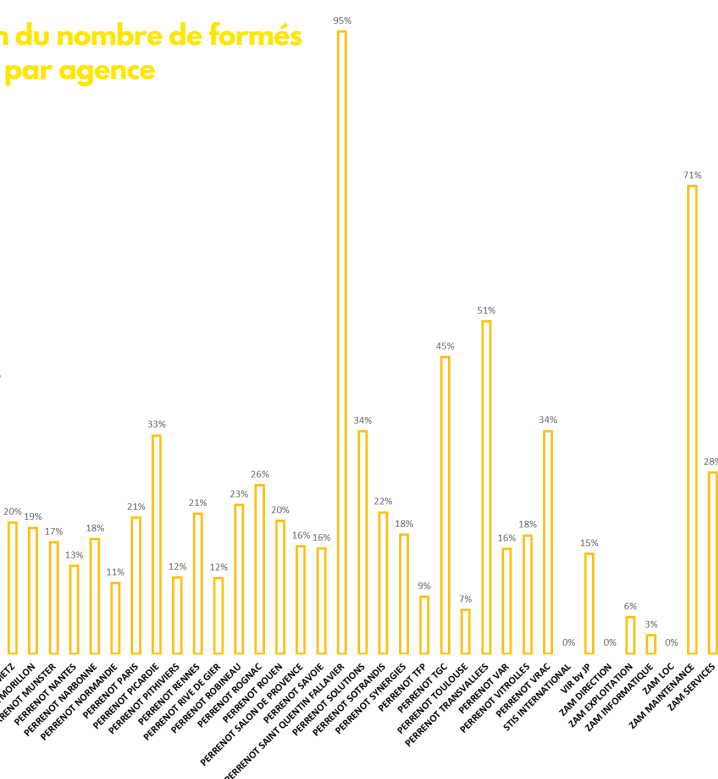
Jacky PERRENOT est soucieux de capitaliser et de renforcer les compétences individuelles de ses salariés. Au-delà des formations règlementaires, chaque agence est attentive aux demandes exprimées lors des entretiens annuels.

Avec la crise du COVID-19, nous nous sommes adaptés de façon à ne pas pénaliser nos salariés et leurs besoins en formation.

Une partie des formations a été réalisée en visioconférence, lorsque cela était possible.

Ainsi, le groupe PERRENOT investit chaque année dans la formation de ses salariés et dans leur montée en compétences.

Evolution du nombre de formés par agence



Indicateur clé n°6 :

Ouverture d'une école de formation sous la marque JP

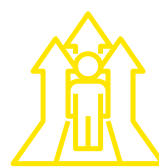
Indicateur clé n°7:

Atteindre une moyenne de 7 heures de formation par salarié



5,5

Heures de formation en moyenne par salarié en 2021



38

Évolutions professionnelles internes en 2021

LEUR D'EXPLOITATION

Coordinateur/Chauffeur, il a évolué vers un poste de Chargé d'exploitation à METZ (54).
Il a rejoint METZ (57) pour le compte de la nouvelle agence.
Il a rejoint la nouvelle agence.

Il a eu des évolutions d'évolution qu'il a eu dit si bien :



Au travers de ces entretiens annuels, nous identifions également des profils susceptibles d'évoluer. Chaque année, nous favorisons la montée en compétences de nos salariés avant de passer par un recrutement en externe, quel que soit le poste à pourvoir.

Agir en faveur de la diversité et de l'égalité des chances

Jacky PERRENOT s'engage à proscrire tout type de discrimination et encourage la mixité des profils et des parcours.

Dans un secteur d'activité fortement masculin, nous œuvrons pour recruter du personnel féminin, notamment sur les postes de chauffeurs.

Pour cela, certaines de nos agences s'associent à l'initiative "Agir au Féminin" afin de développer la mixité professionnelle.

Ce programme a été lancé par R.A.S Intérim dans l'objectif de développer la mixité professionnelle et ainsi permettre à des femmes de suivre une formation à la conduite routière d'un véhicule lourd afin d'en faire leur métier.



Afin d'avoir une communication accessible à tous : interlocuteur interne comme externe, nous adaptons nos métiers et activités.

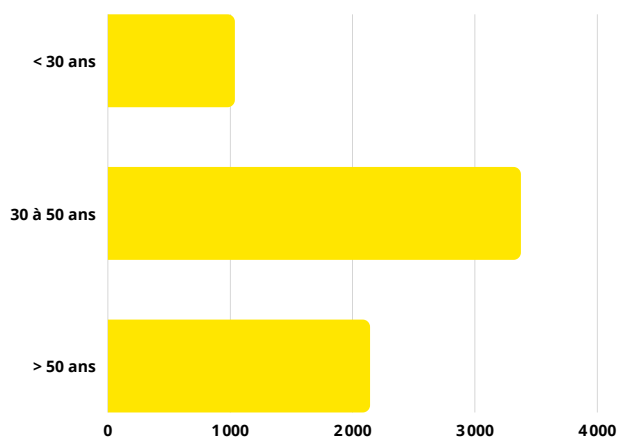
Par exemple : nos protocoles de sécurité existent en plusieurs langues : français, anglais, allemand ou encore espagnol.

Nous avons également quelques agences qui réduisent la part d'écriture dans leur communication et travail davantage le visuel afin que des consignes sécurité par exemple, soient compréhensibles par tous.

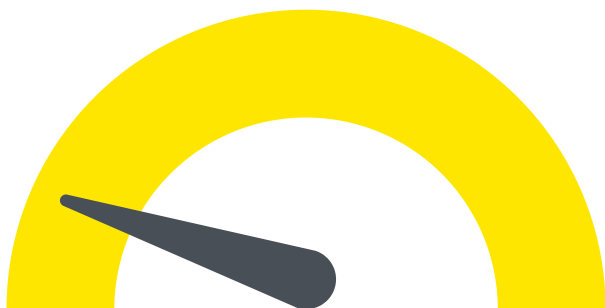
Répartition Homme/Femme



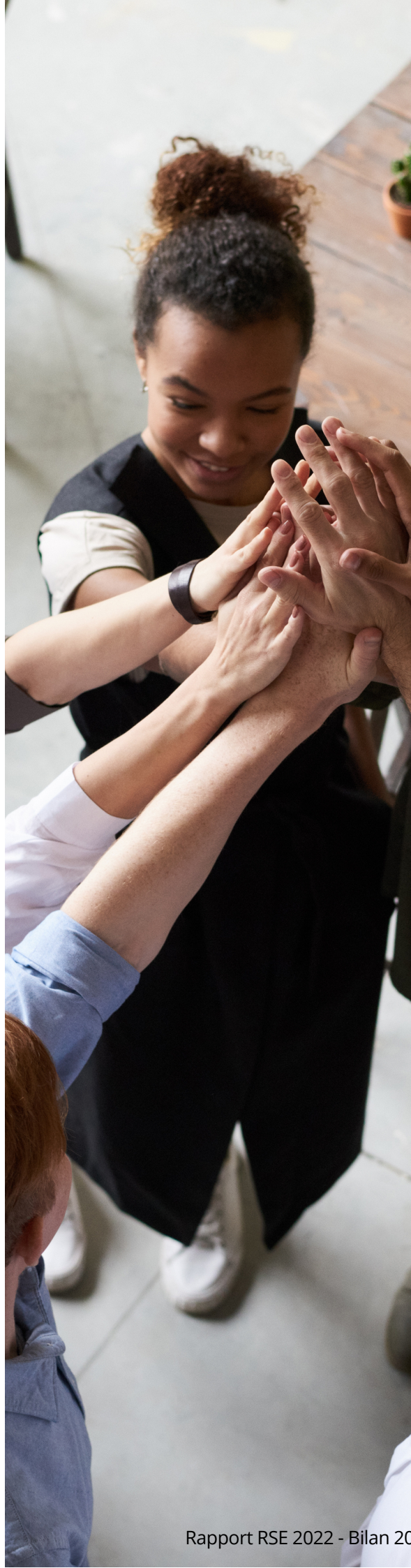
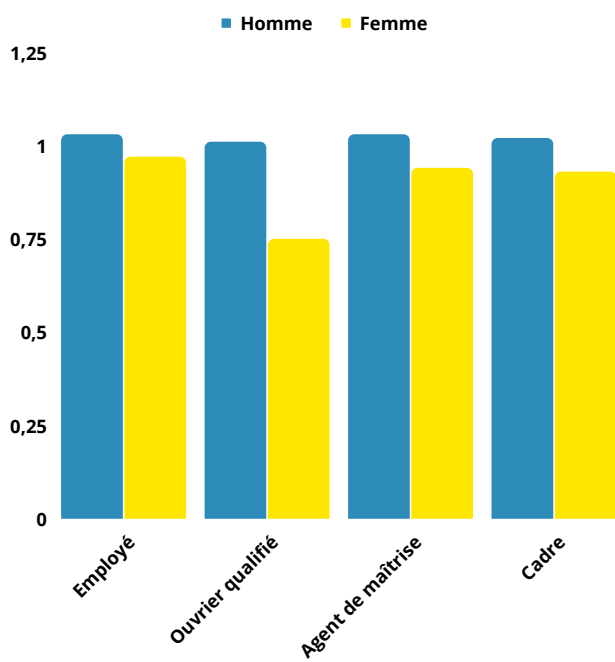
Mixité des âges des salariés



Féminisation de l'organe de gouvernance



Ratio de rémunération Homme/Femme par catégorie socioprofessionnelle



Cultiver le bien-être au travail

Les initiatives dans le groupe Perrenot se développent de plus en plus afin de cultiver le bien-être au travail !



Au siège des Transports Jacky PERRENOT, nous avons lancé pour la première fois un barbecue collectif pour l'ensemble des salariés.

À l'origine de ce projet : le CSE !

Une belle initiative qui a été un véritable succès.



De nouveaux éco-pâturages se mettent en place dans différentes régions.

C'est le cas notamment de PERRENOT BEKAERT (62) avec la mise en place de chèvres.



Notre agence située en Seine et Marne (77) : PERRENOT SOLUTIONS, a eu la joie d'assister à des naissances en 2021 !

Suite à la mise en place d'un éco-pâturage composé de moutons et d'oies, 3 agneaux ont vu le jour.

Le chat adopté il y a quelques années déjà est toujours heureux de partager le quotidien de nos collaborateurs et ses ronronnements sont très appréciés de tous.



À l'occasion d'une réunion des Directeurs de Région en juillet 2021, ces derniers ont participé à un team building par la direction générale.

Ainsi, après une demi-journée de réunion, ils sont allés faire des tours de circuit en karting.

Pendant la période des fêtes, les filiales du groupe organisent des repas de Noël afin de partager un moment convivial avec les équipes et en profitent pour nous partager leurs plus belles photos !

Développer l'esprit d'équipe et la confiance entre les collaborateurs est un facteur clé de l'atteinte de nos objectifs stratégiques.



ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTIONS 2020-2025

À fin 2021

	AXES D'AMÉLIORATION	RÉSULTATS 2020	RÉSULTATS 2021
INDICATEUR N°4	Taux de Fréquence des accidents du travail	- 47,37 - 140,05	- 45 - 109,12
INDICATEUR N°5	Taux de sites visités sur le thème de la sécurité	85%	89,63%
INDICATEUR N°6	Ouverture d'une école de formation sous la marque JP	0	0
INDICATEUR N°7	Moyenne d'heures de formation par salarié	5,03	5,5



OBJECTIFS 2025

- Réduire de 5% le taux de fréquence (hors BtoC)



- Réduire de 10% le taux de fréquence (BtoC)



100% des sites visités tous les 2 ans



1 Ecole sous la marque JP



Atteindre une moyenne de 7 heures de formation par salarié





UN ACTEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE



Maîtrise des émissions carbone



Gestion des ressources



MAÎTRISE DES ÉMISSIONS CARBONE

Être un acteur majeur de la transition écologique pour contribuer à une meilleure qualité de l'air.



Innover sur le carburant pour préserver la planète

Engagé dans la réduction des gaz à effet de serre, Jacky PERRENOT s'oriente vers des technologies toujours plus respectueuses de l'environnement.

Nous privilégions les énergies alternatives comme le GNV (Gaz Naturel pour Véhicule) comprenant le GNL (Gaz Naturel Liquéfié) et le GNC (Gaz Naturel Comprimé).

En 2021, le nombre d'agences Perrenot possédant dans leur flotte des véhicules GNV a **augmenté de 18 %**.



42%

D'agences équipées en véhicules GNV en 2021

Nous nous orientons également vers les véhicules électriques.

Entre 2020 et 2021, nous avons mis en place **14 porteurs électriques** sur la région Rhône Alpes et la région Parisienne.

Cette technologie est pour le moment viable sur nos véhicules 3,5 Tonnes et 26 Tonnes.



2,5%

D'agences équipées en véhicules électriques en 2021

Avec le rachat d'entreprises de transport, nous avons complété et diversifié notre flotte de véhicules électriques avec des VUL (Véhicules Utilitaires Légers dont le PTAC est inférieur 3,5 Tonnes).



Indicateur

Atteindre 30% de véhicules



1
de véhicules mot

627
Véhicules GNV

14
Véhicules
Électriques

16
Véhicules
B100

4 409

MOTEURS

3 751
Véhicules Diesel

ur clé n°8 :

ules moteurs non diesel



5%

eurs non diesel 2021





Climat Des entreprises tentent de passer au vert

19/20 National

Réduire notre empreinte carbone par des innovations technologiques diversifiées



Nous poursuivons nos investissements dans des véhicules dits "green". En effet, chaque année nous investissons dans des toupies électriques, des porteurs électriques, des VUL électriques, des véhicules B100, ...

Nous allons même plus loin dans les innovations technologiques sur les accessoires qui accompagnent nos véhicules.

Des panneaux photovoltaïques ont été installés sur la caisse de porteurs frigorifiques.

Ces équipements permettent d'alimenter partiellement les accessoires du véhicule comme le hayon élévateur, le rideau ou encore les éclairages intérieurs.



Suivre notre Bilan Carbone (Scope 1)

Depuis quatre ans, nous suivons nos émissions carbone et établissons chaque année notre bilan carbone.

Le scope 1 de notre bilan regroupe :

- Les consommations de nos véhicules Gazole et GNV.
- Les consommations de gaz pour le chauffage de nos bâtiments.



+ 5,74%

**D'émissions de CO₂
en 2021**

Indicateur clé n°9 :

- Réduire de 25% nos émissions de CO₂e/Km
- Réduire de 25% nos émissions de CO₂e/salarié

2021 est une année mitigée par rapport à nos résultats.

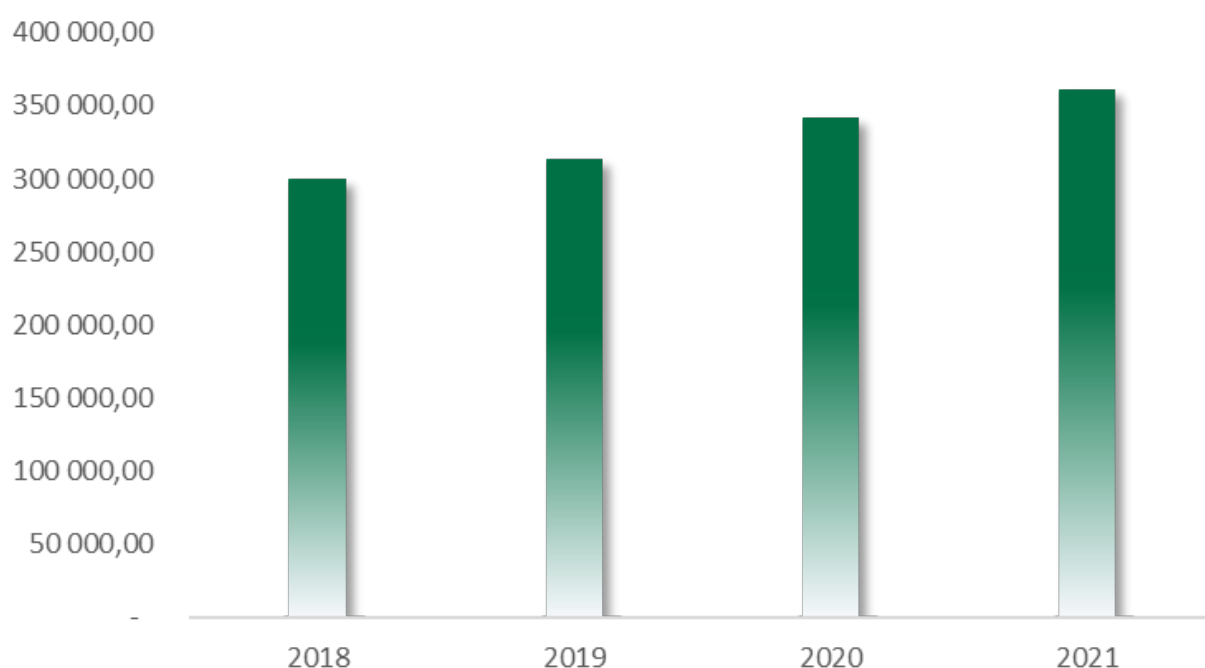
Nous progressons dans la réduction de nos émissions rapportées à nos effectifs : **- 8,73%**

Mais nous régressons dans notre objectif de réduction de nos émissions rapportées aux kilomètres parcourus : **+ 4%** par rapport à l'année 2020.

Avec l'accroissement et la diversification de nos activités, nos flottes de véhicules, les kilomètres parcourus ainsi que nos effectifs sont constamment en évolution.

Ces facteurs ont un impact non négligeable sur nos chiffres et sont fluctuants d'une année à une autre.

Évolution de émissions Scope 1 (en TMeCO₂)



S'engager afin de démontrer notre performance énergétique

À l'occasion de la Semaine de l'Innovation du Transport et de la Logistique (SITL), Jacky PERRENOT, Iveco et Carrefour, se sont réunis autour du 600ème véhicule roulant au Biométhane.

Le **biométhane** est un gaz "vert" issu de matières organiques diverses (résidus agricoles, déchets organiques des ménages, des restaurants, des industries agroalimentaires...). Après avoir été collectés, ces déchets sont triés, mélangés, chauffés et privés d'oxygène.

Ce procédé de fermentation, appelé "méthanisation", permet alors de développer des bactéries qui se transforment en biogaz. Ce biogaz peut ensuite être utilisé brut ou transformé et épuré jusqu'à obtenir un gaz principalement composé de méthane : le biométhane.

À l'occasion de ce salon, Iveco a remis à notre groupe ainsi qu'au groupe Carrefour, un trophée "Biomethane Ambassador", qui symbolise notre engagement en matière de transition énergétique.

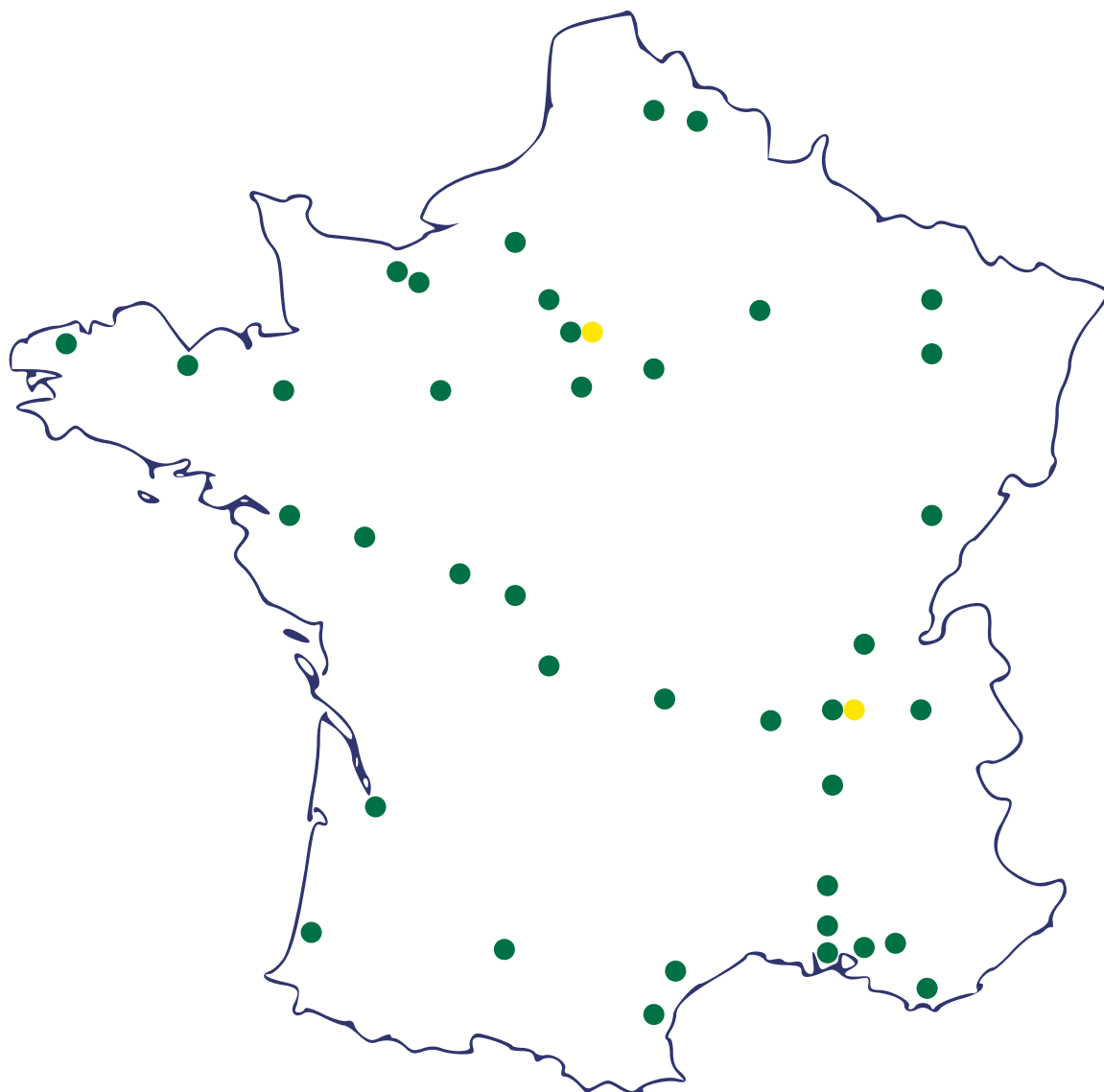


Afin de démontrer notre engagement pour l'amélioration de nos performances énergétiques, nous nous sommes lancés dans le projet SBTi.

L'initiative SBTi (Science Based Targets initiative) est un projet qui a pour vocation d'aligner ses objectifs de réduction des gaz à effet de serre sur les connaissances scientifiques afin de s'assurer que les entreprises contribuent réellement au respect du seuil de 2°C. Ce dernier correspond au premier accord de Paris suite à la COP 21, sur le climat, qui prévoit de limiter l'augmentation de la température mondiale en dessous de 1,5°C d'ici la fin du siècle.

En 2021, nous nous sommes engagés dans cette démarche et avons entamé une étude pour fixer de nouveaux objectifs de réduction des émissions CO₂.

Répartition géographique de nos véhicules GNV et électriques



- Véhicules GNV
- Véhicules électriques



GESTION DES RESSOURCES

Préserver les ressources en réduisant nos consommations et en développant les filières de recyclage et de valorisation.



Suivre notre Bilan Carbone (Scope 2)

Dans la continuité de notre bilan carbone, nous observons chaque année, depuis 2018, la consommation d'électricité de nos bâtiments.

En 2021, nous avons atteint notre objectif de réduction de nos consommations en **réduisant de 21,43%** nos émissions rapportées aux salariés.

Nos projets immobiliers en 2021 comprennent la pose de panneaux photovoltaïques sur la toiture des bâtiments.

L'un d'entre eux est en test sur l'utilisation direct de l'énergie produite par ces panneaux photovoltaïques.



En ce qui concerne nos véhicules électriques, nous travaillons en partenariat avec notre prestataire de matériel embarqué afin de collecter les données liées aux consommations de ces véhicules. En effet, la recharge de ces véhicules est réalisée en dehors de nos agences.

Indicateur clé n°10 :

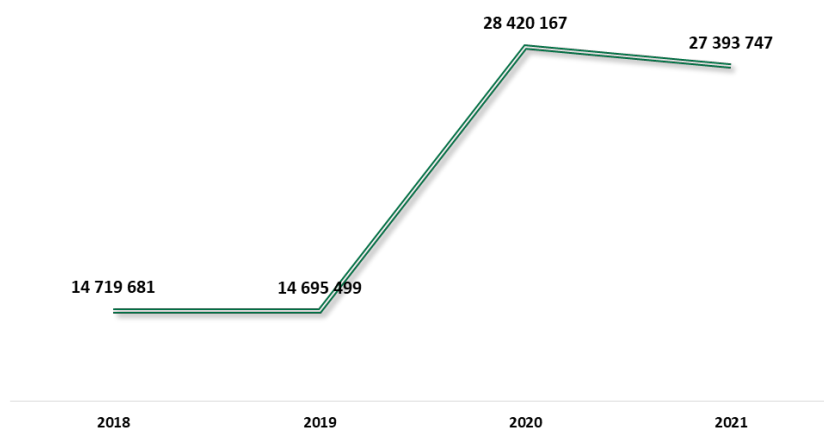
Réduire de 10% nos consommations sur le scope 2 en kWh par salarié



- 8,4%

D'émissions de CO₂ en 2021

Évolution de nos consommations électriques (en kWh)

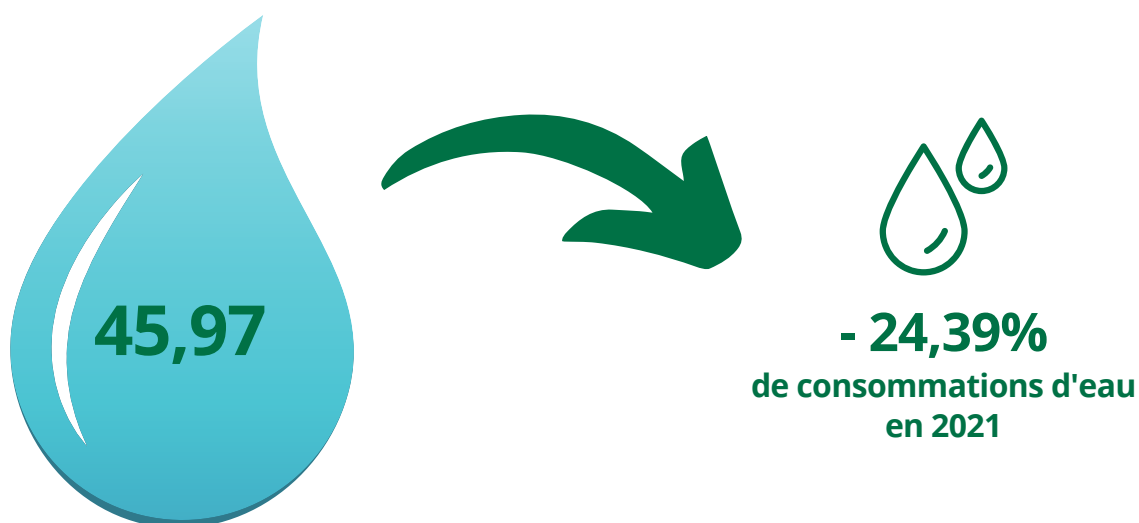


Préserver l'eau

Dans notre volonté de suivre les consommations liées à nos bâtiments, nous observons depuis 2020 les consommations d'eau de nos différentes agences.

On constate une forte baisse de nos consommations entre 2020 et 2021, en raison d'une erreur de relevé de compteur importante, de la part du prestataire pour l'un de nos entrepôts logistiques en Rhône-Alpes.

Environ 20 mètres cubes d'eau nous avaient été facturés alors que nous ne les avons pas consommés.



Mégalitres consommés en 2021 pour l'ensemble de nos agences

Nos consommations d'eau portent principalement des usages courants tels que les sanitaires, douches à disposition des conducteurs et cuisine ou salle de restauration.

En fonction des activités, nous pouvons avoir d'autres sources de consommations comme nos stations de lavage ou encore nos entrepôts frais.

C'est pourquoi, certaines de nos agences mènent des actions localement comme la réutilisation de l'eau des stations de lavage ou encore le nettoyage en externe de certains véhicules de part leurs spécificités et pour répondre aux exigences de nos clients.



Suivre notre Bilan Carbone (Scope 3)

Chaque année, depuis 2019, nous améliorons nos données du scope 3 de notre bilan carbone en intégrant de nouvelles sources d'émission.

Ainsi notre Scope 3 2021 intègre désormais les déchets non-dangereux. Il tient compte également de la livraison de 2 nouveaux bâtiments construits sur l'année 2021.

Ce dernier poste augmente fortement nos émissions de CO₂ sur l'année 2021 : **+ 56,18%** d'émissions de CO₂ rapportées aux effectifs. En effet, il représente **46,4%** de nos TMeCO₂.

À titre de comparaison avec les résultats de 2020, sans les nouvelles constructions, **nous aurions réduit de 16,10%** nos émissions de CO₂ rapportées aux effectifs.



- 2,73%
D'émissions de CO₂
en 2021*



10%

de réduction du volume
de papier acheté en 2021

Indicateur clé n°11 :

*Réduire de 10% le volume de papier acheté par
salarié*

Améliorer la gestion de nos déchets

Deux prestataires ont été référencés pour la gestion de nos déchets dangereux : SARP et SEVIA. Ces partenariats nous permettent désormais de mieux maîtriser nos enlèvements et d'assurer un suivi annuel.

En ce qui concerne les déchets non-dangereux, nous travaillons en étroite collaboration avec PAPREC, l'un de nos prestataires référencés, afin d'intégrer de plus en plus d'agences dans ce contrat cadre. Toutefois, un certain nombre de nos agences est soumis à la collecte communale des déchets.

0,34 T



Incinération

0 T



Stockage

19,28 T



Recyclage

112,91 T



Régénération

3,56 T



Production
d'énergie

109,57 T



Regroupement

**Données calculées sans la construction des 2 nouveaux bâtiments en 2021*



Surveiller notre conformité réglementaire

Une partie de nos agences dispose d'atelier de mécanique poids lourds, d'entrepôt logistique ainsi que de station carburant. Pour certains de ces sites, nous sommes soumis à la réglementation ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) et nous avons des échanges réguliers avec les DREAL dans toute la France.

Les DREAL réalisent régulièrement des visites sur nos sites et parfois certains rapports révèlent des non-conformités comme la mise en place de procédures, la vérification de nos états de stocks, l'adaptation des moyens de lutte contre l'incendie à la rubrique ICPE concernée (mise en place de poteaux incendie, mise à jour de plans d'évacuation et d'intervention, installation d'une alarme incendie).

En 2021, nous avons eu deux déversements accidentels qui n'ont pas eu d'impact pour l'environnement.

Le premier fait suite à un accident de la circulation, où le réservoir de notre véhicule s'est percé. Le contenu du réservoir s'est déversé dans un bassin de rétention, ce qui a permis une intervention rapide et a facilité pour la récupération du carburant.

Le deuxième est dû au forte chute de précipitations sur la région Grand-Est. La pluie a entraîné une coulée de boue sur notre site. Cette dernière s'est répandue jusque dans notre séparateur d'hydrocarbures. Nous avons fait intervenir notre prestataire pour nous accompagner dans l'extraction des éléments contenus dans notre séparateur. 1 mètre cube a été pompé.



5

**procédures engagées en
2021 pour non-conformité**



Les gobelets et touillettes plastiques, c'est fini !

Avec la loi sur l'interdiction de mettre à disposition des produits plastiques, nous avons travaillé avec nos prestataires afin de remplacer dans nos distributeurs de boissons ces consommables plastiques par des gobelets cartonnés et des touillettes en bois.

Maîtriser nos consommations au travers des achats responsables

Pour accompagner les acheteurs du siège dans leurs missions, ils ont tous reçu une formation sur les achats responsables en 2020 afin de les sensibiliser sur de nouveaux critères d'évaluation, sur les moyens d'actions ainsi que sur les bénéfices à recourir à ces bonnes pratiques.

Chaque année, le service achat du groupe PERRENOT intègre de nouveaux collaborateurs, notamment des étudiants en alternance.

Nous veillons à ce qu'ils reçoivent la même formation que leurs tuteurs et collaborateurs.



89%
des acheteurs du siège
formés en 2021



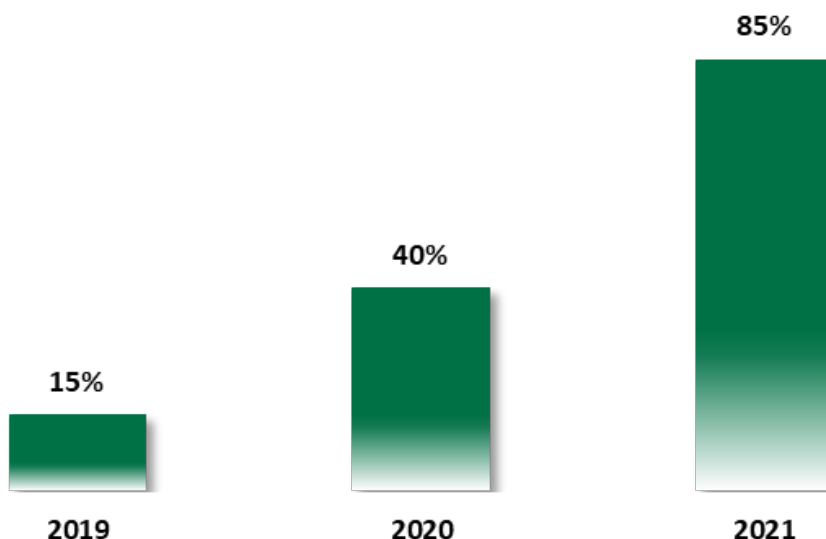
Depuis 2019, nous procédons à l'évaluation de nos principaux fournisseurs sur des critères RSE.

Chaque année, ces fournisseurs sont évalués afin de suivre leur progression dans leur démarche RSE, sur leur conformité réglementaire, dans leurs projets en lien avec les achats responsables, sur leur certification éventuelle, ...

Pour nous améliorer, nous avons mis en place en 2021 une évaluation des risques fournisseurs afin de mieux appréhender les aléas générés par nos prestataires et fournisseurs.

Une fois les risques identifiés, nous essayons d'envisager les conséquences que cela pourrait avoir pour nos activités et de mettre en place des actions correctives et/ou préventives.

Évolution de notre taux de fournisseurs évalués



Allonger la durée de vie des produits

Notre activité nécessitant une consommation importante de pneumatiques, nous avons mis en place un partenariat avec nos fournisseurs sur le recreusage et le rechapage des pneumatiques. Ainsi, ils ont une durée de vie plus longue. Le recreusage permet de prolonger de **25%** de kilomètres supplémentaires en moyenne. Et grâce à la méthode du rechapage, les pneumatiques gagnent une deuxième vie.

Indicateur clé n°12 :

Atteindre 60% de pneus recreusés et/ou rechapés



71,6%

de pneus recreusés en 2021

CHRISTOPHE DAUZAT - DIRECTEUR DES ACHATS

5 ANS D'ANCIENNETÉ

"Avec le groupe Michelin, nous avons mis en place une politique de rechapage. Nous pratiquons également le recreusage sur tous nos pneumatiques qui permet de faire durer les pneumatiques sans générer ou consommer plus de carcasses. Cette pratique permet de quasiment retrouver les performances d'origine des pneus.

On est autour de 70% de pneus rechapés par rapport au nombre de pneus achetés neufs."



Nous nous sommes penchés en 2021 sur la durée de vie de nos véhicules.

Avec en moyenne 500 000 kilomètres parcourus, nos tracteurs étaient remplacés par des neufs tous les 3 ou 4 ans.

C'est pourquoi, nous avons réfléchi avec nos partenaires constructeurs de véhicules, à allonger la durée de vie de ces tracteurs afin de les faire rouler 3 à 4 années supplémentaires.

Ce reconditionnement pour une deuxième vie passe par le remplacement du turbo compresseur et par différents contrôles comme le système anti-pollution, l'usure des plaquettes, ...



Avec l'accroissement de nos activités BtoC, nous récupérons les produits usagés de la maison comme des matelas, des électroménagers, ou encore du mobilier.

En 2021, nous avons débuté le projet de mettre en place des bennes Eco-mobilier sur nos agences concernées par ce type de produits.

Ces déchets sont ensuite collectés et triés. Puis, selon leur état, ils peuvent servir au réemploi ou ils sont recyclés ou utilisés comme source d'énergie.

ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTIONS 2020-2025

À fin 2021

	AXES D'AMÉLIORATION	RÉSULTATS 2020	RÉSULTATS 2021
INDICATEUR N°8	Taux de véhicules moteurs non diesel	13,8%	15 %
INDICATEUR N°9	Quantité d'émissions de CO ₂	- 13% - 21,72%	+4% -8,73%
INDICATEUR N°10	Nombre de kilowattheures consommés	+ 60%	- 16,81%
INDICATEUR N°11	Volume de papier acheté	- 28%	- 10%
INDICATEUR N°12	Taux de pneus recreusés et/ou rechapés	30%	71,6%



OBJECTIFS 2025

30% de la flotte de véhicules moteurs



-Réduire de 25% nos émissions de CO₂e/km



-Réduire de 25% nos émissions de CO₂e/salarié



Réduire de 10% nos consommations sur le scope 2 en kilowattheures par salarié



Réduire de 40% le volume de papier acheté



60% de pneus recreusés et/ou rechapés





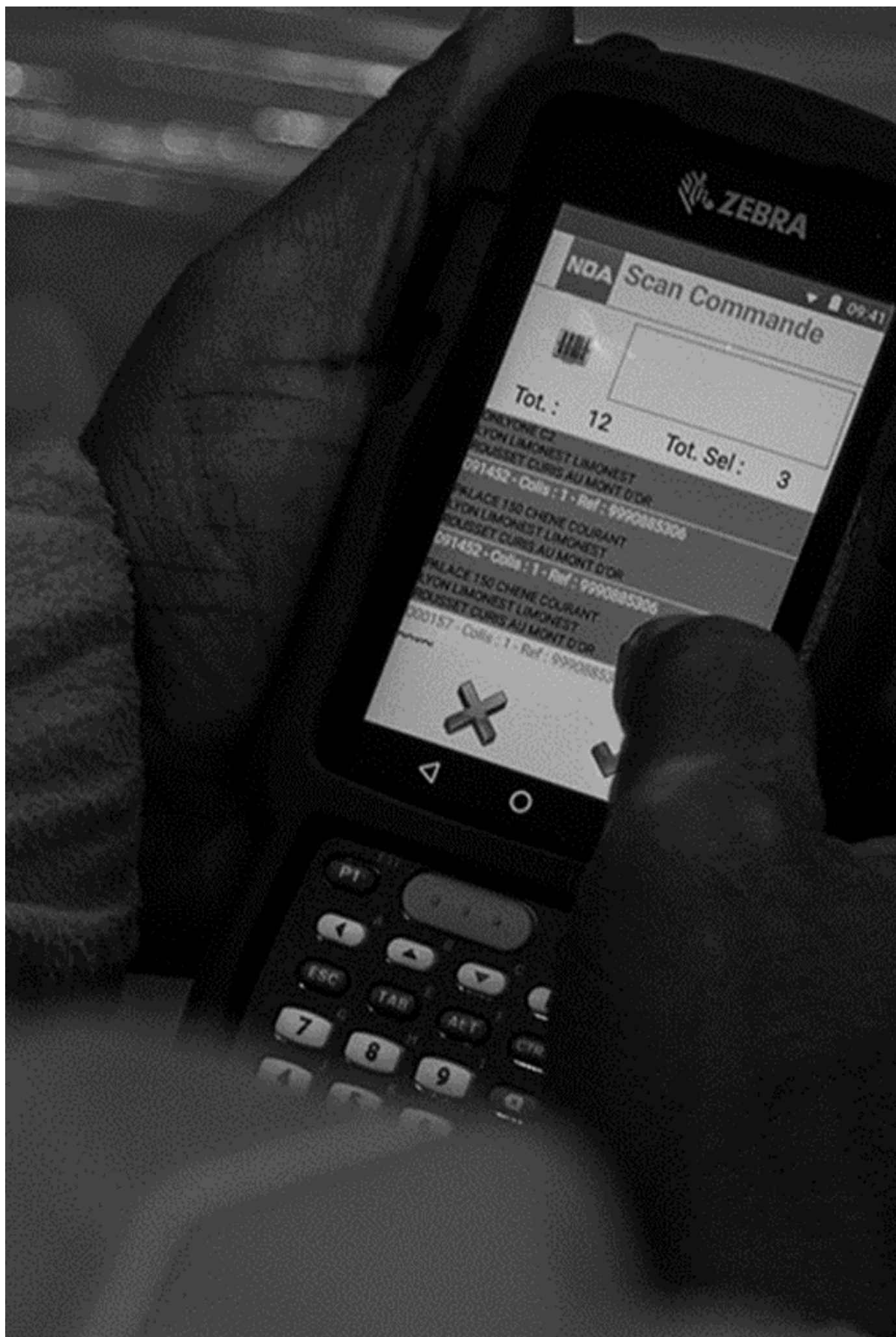
UN IMPACT POSITIF POUR NOS CLIENTS



Digitalisation des solutions



Sécurité alimentaire et sanitaire



DIGITALISATION DES SOLUTIONS

Développer des solutions digitalisées permettant de fiabiliser, de sécuriser et de partager les données à fort impact pour nos clients.



Digitalisation des solutions

La dématérialisation est un outil qui contribue à l'amélioration de l'impact environnemental et sociétal de l'entreprise. En 2020, le groupe Jacky PERRENOT a ainsi lancé une campagne de dématérialisation de documents.

Après la dématérialisation des fiches de paie des collaborateurs travaillant au Siège sur un coffre-fort numérique personnel, nous avons poursuivi cette démarche en déployant la dématérialisation des fiches de paie à l'ensemble de nos agences. De cette manière, chaque salarié bénéficie d'un accès unique et libre pour visualiser, récupérer et archiver ses bulletins de salaire.



28%

**des bulletins de salaires
sont dématérialisés en 2021**



46%

**de la documentation groupe
dématérialisée en 2021**



Nos manuels métiers axés sécurité ont également été

En effet, afin de répondre à notre objectif d'atteindre 100% de documentation groupe, le service QHSE travaille en étroite collaboration avec le service informatique afin de basculer tous les documents de la documentation papier vers la documentation dématérialisée.

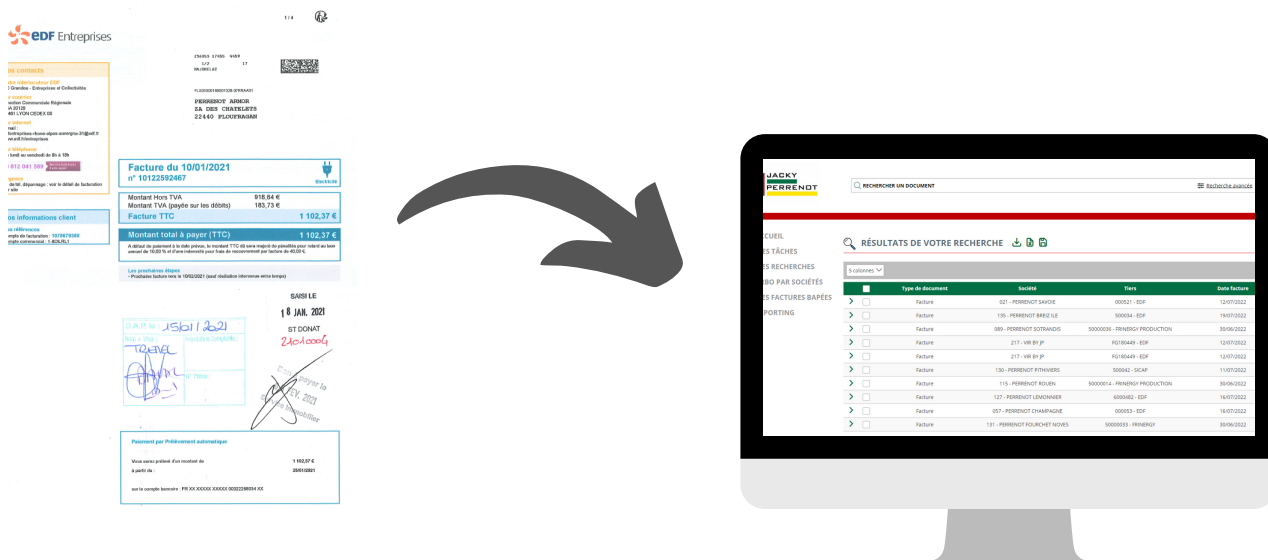
Les manuels métiers sont donc les premiers à avoir été dématérialisés. Par le biais de QR Codes, nous enregistrons nos manuels métiers en ligne à la disposition de nos agences.

Ainsi, nous réduisons considérablement l'impression de manuels métiers.

Dans cet élan, nous avons mis en place un outil de dématérialisation des factures fournisseurs qui nous permet :

- d'avoir une copie conforme des documents vis-à-vis de la réglementation ;
- d'avoir un workflow de validation (BAP : "Bon À Payer") jusqu'à 4 niveaux ;
- de tracer l'historique des validations et de connaître à quel niveau une facture est bloquée ;
- d'intégrer directement en comptabilité les écritures avec les bons tiers ;
- de ne plus imprimer et archiver le papier.

Ce déploiement a été réalisé sur le dernier trimestre. À fin 2021, toutes les agences ainsi que le siège du Groupe PERRENOT utilisaient ce fonctionnement.



Indicateur clé n°13 :

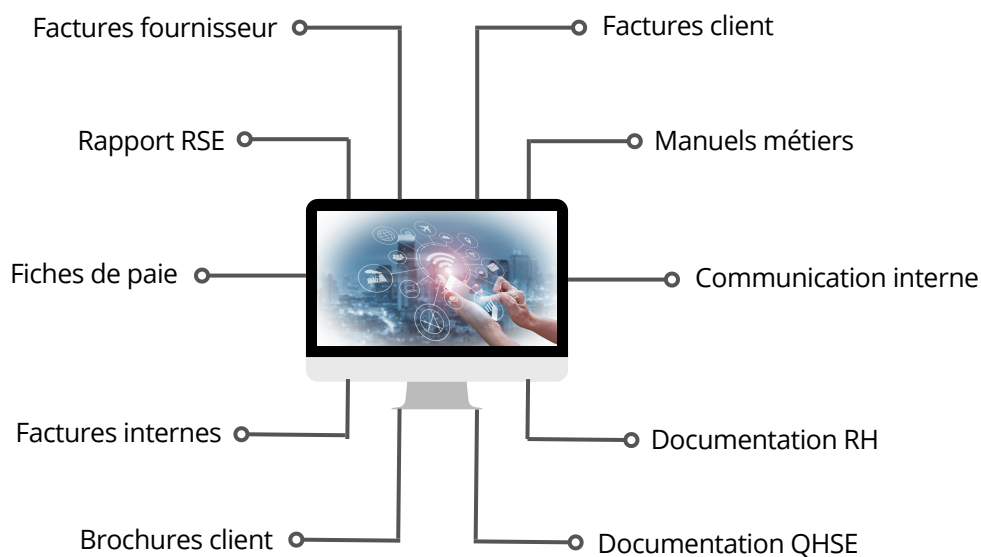
Atteindre 100% de digitalisation de la documentation groupe

dématérialisés !

de digitalisation sur la
collaboration avec le
ents en version

ir fait le pas.
s et les mettons à

milliers de manuels !



Développer des solutions digitalisées pour nos collaborateurs



Un an après le lancement de notre site internet, nous avons lancé notre tout premier intranet conducteur !

L'idée est que chaque conducteur puisse avoir accès à davantage d'informations depuis un smartphone.

Trois menus sont aujourd'hui disponibles :

- **Les stations carburant du groupe.** Avec un seul "clic" et en fonction de leur position géographique, nos conducteurs peuvent trouver la station carburant la plus proche pour faire le plein. Ils ont également l'opportunité d'accéder à des sanitaires et des salles de repos plus facilement dans le groupe.
- **L'actualité JP.** Autrement dit l'accès à toutes les informations communiquées en interne comme en externe par notre service communication.
- **Des tutoriels métiers.** Notre service prévention réalise des vidéos sur nos différentes activités. Celles-ci peuvent servir pour des formations, des rappels métiers ou encore une sensibilisation en santé et sécurité liée à nos activités.

Afin d'améliorer notre communication auprès de tous nos collaborateurs et entre les différentes agences ainsi qu'au siège, nous avons investi dans des écrans d'affichage dynamique qui ont été installés dans chacune de nos agences en France.



écrans d'affichage dynamique
installés en 2021





Centralisation des données dans des systèmes d'informations communs

Avec nos différents rachats d'entreprises, nos outils d'exploitation se démultiplient pour répondre aux besoins de nos diverses activités et de nos clients.

L'harmonisation des logiciels est donc essentiel.

En 2021, avec le rachat de la société VIR, nous avons intégré un nouveau logiciel d'exploitation : M-Road.

Celui-ci permet notamment d'organiser les tournées et d'assurer la livraison auprès des particuliers.

À celui-ci s'ajoute Notico Deliv'. Ce dernier est une interface connectée avec M-Road pour le suivi des livraisons. Cette application indique, aussi bien à nos agence qu'aux particuliers qui attendent leur livraison, la position du conducteur en temps réel.



Indicateur clé n°14 :

Atteindre 100% de taux de déploiement de nos outils internes

M-Road couvre aujourd'hui plus de 25 agences. Nous sommes en réflexion désormais sur un déploiement sur d'autres agences qui peuvent présenter les mêmes activités.



87,50%

**d'agences sous le même
environnement informatique en 2021**

SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET SANITAIRE

Répondre aux exigences sanitaires croissantes de nos clients et de la société civile.

Traçabilité des produits qui nous sont confiés

Tous nos entrepôts de stockage de produits frais et surgelés sont équipés de groupes frigorifiques régulant la température en toute saison selon les produits stockés.

Chaque site dispose d'un contrat de maintenance et ceux-ci sont régulièrement revus et contrôlés.

Plus largement, tous nos sites de stockage de denrées alimentaires sont soumis à un PMS que nous mettons en place afin de répondre aux principes et exigences de l'HACCP, même si ces sites n'y sont pas obligatoirement soumis.

Ils sont alors soumis à un plan d'actions qui est réévalué lors d'audits, d'inspections ou d'évaluations internes et externes.

En 2021, nous avons renouvelé nos certifications IFS et BIO.



En 2021, nos établissements ont été évalués et nous avons obtenu à minima un niveau "Satisfaisant" (Note Alim'confiance).



22%

de nos véhicules ont été renouvelés avec un système d'enregistrement de température en 2021

Indicateur clé n°15 :

Atteindre 100% de taux d'enregistreurs de température déployés

Du côté de nos véhicules frigorifiques, ils sont équipés de sondes de température reliées à des boîtiers qui enregistrent les températures.

Suite à la sortie sur le marché de boîtiers "nouvelle génération", nous veillons à ce que chaque véhicule frigorifique remplacé soit équipé de ce nouveau dispositif.

Il nous permet de connaître nos consommations en temps réel et à distance du fait qu'il soit relié à un serveur.



Accompagner nos collaborateurs pendant la crise sanitaire

La crise sanitaire de la COVID-19 s'étant poursuivie en 2021, nous nous sommes adaptés aux évolutions des différents protocoles nationaux établis par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Pour maintenir une continuité de service auprès de nos clients, nous avons adapté nos modes de fonctionnement et nos organisations.

En effet, au-delà des équipements de protection individuelle et collective qui ont été déployés sur l'année 2020, le télétravail s'est pérennisé, nos agences ont aménagé leurs horaires de façon à limiter le nombre de personnes en pause et dans les bureaux, les réunions en présentiel et les visites d'agences ont été limitées au profit de visioconférences.

Nos affichages ont été actualisés et adaptés à chaque stade de la pandémie et selon les besoins de nos agences et de leurs clients.

Des diffusions sur les écrans d'affichage dynamique sont également mises en place.



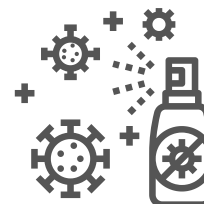
1 740 000

Masques commandés en 2021



21 600 litres

de Gel hydroalcoolique commandés en 2021



336

Bombes désinfectantes "one shot" achetées en 2021

COVID-19
Gestes barrières

RESPECTEZ LES GESTES BARRIÈRES

DÉSINFECTEZ-VOUS LES MAINS RÉGULIÈREMENT AVEC DU GEL HYDROALCOOLIQUE OU AVEC DE L'EAU, DU SAVON ET DES SERVIETTES À USAGE UNIQUE.

AVANT ET APRÈS :
- Visite prise de poste
- Chaque pause

NETTOYEZ ET DÉSINFECTEZ

TOUS LES JOURS :
- Vos matériels (cabine conducteur, espace de rangement...)
- Vos lieux de travail (porteurs, imprimantes...)
- Les tables et matériels à usage collectif (réfectoire, machine à café...)
- Chaque pause

MAINTENEZ UNE DISTANCE D'AU MOINS 1 MÈTRE ENTRE VOUS ET LES AUTRES

EN TOUTE CIRCONSTANCE :
- Évitez, dans la mesure du possible, de partager vos outils de travail (POA, stylo, feuilles...)

TOUSSEZ OU ÉTERNUEZ DANS VOTRE COUDE OU DANS UN MOUCHOIR

Évitez de vous toucher les yeux et la bouche

IL EST DE LA RESPONSABILITÉ DE TOUS DE SE PROTÉGER ET DE PROTÉGER LES AUTRES.

FACE À LA COVID-19, DES GESTES « BARRIÈRES » SIMPLES EXISTENT POUR PRÉSERVER VOTRE SANTÉ ET CELLE DE VOTRE ENTOURAGE.

COVID-19
Aération des locaux

L'AÉRATION DES LOCAUX

Les portes et/ou les fenêtres doivent être ouvertes en permanence ou au moins 10 minutes toutes les heures, de façon à assurer la circulation de l'air et son renouvellement.

Pour tous les espaces clos ne permettant pas l'aération de la pièce, le port du masque est obligatoire si 2 personnes ou plus s'y trouvent.

JP JACKY PERRENOT *Traçons les routes de demain*

Lettre d'information

Produits bactéricides ou produits virucides
En cette période de Coronavirus Covid-19, la propreté de vos camions est une priorité pour vous et pour la lutte contre la propagation du virus, la désinfection est un sujet clé.

Avant de monter dans le véhicule :
Lavez-vous les mains

Pulvérisez le virucide sur un essui tout

Nettoyez les poignées de portes extérieures

A bord du véhicule, changez l'essui tout et imbibez le nouveau de virucide

Nettoyez le volant, les commodos, les boutons du poste de conduite

NE PULVÉRISER JAMAIS DIRECTEMENT LE VIRUCIDE SUR LE TABLEAU DE BORD (risques de problèmes électriques)

Continuez le nettoyage avec la ceinture de sécurité et les poignées d'accès aux coffres de rangement et le frigo.

Aérez le véhicule quelques minutes, lavez vous de nouveau les mains.

En complément des gants de travail, pensez à faire également les accès aux flexibles tracteurs et les poignées de portes de la cellule arrière pour les semi et porteurs

Portez un masque

Nettoyez les poignées pour monter à bord

Anticiper pour ne pas subir, vous êtes des professionnels de la route *Bonne route.....*

ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTIONS 2020-2025

À fin 2021

	AXES D'AMÉLIORATION	RÉSULTATS 2020	RÉSULTATS 2021
INDICATEUR N°13	Taux de déploiement des outils informatiques internes	54,65%	87,50%
INDICATEUR N°14	Digitalisation de la documentation	12%	46%
INDICATEUR N°15	Taux d'enregistrement des températures sur le renouvellement des véhicules frigorifiques	Données non disponibles	22%



OBJECTIFS 2025

100% des sites



100% de la documentation
groupe dématérialisés



100% des véhicules frigorifiques
équipés



UN TRANSPORTEUR SOLIDAIRE ANCRÉ DANS SON TERRITOIRE



Emploi local



Implication dans les territoires



EMPLOI LOCAL

Contribuer à l'emploi local en nous appuyant sur notre maillage territorial.



Une entreprise en croissance avec un fort ancrage régional

Les effectifs du Groupe Jacky PERRENOT continue de croître chaque année.

Avec les rachats opérés sur 2021, nous augmentons le nombre de salariés ainsi que notre couverture géographique à travers le territoire français.



120

agences en 2021



150

sites physiques en 2021



+ 16,
contrats
en 2021

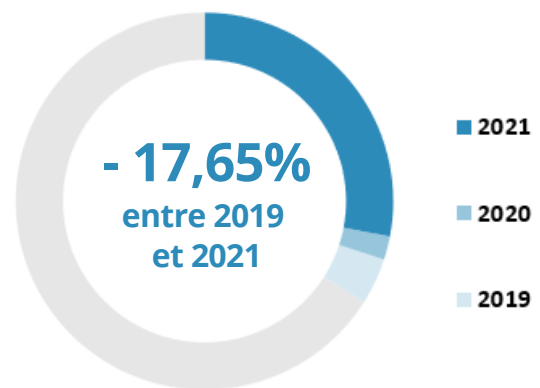


Le secteur du transport routier de marchandises implique une variation importante du nombre de salariés, en particulier dans le secteur de la grande distribution qui est dépendant des saisons.

Du fait de cette saisonnalité importante, nous avons recours à de nombreux contrats en CDD qui impactent fortement notre taux de turnover ainsi que notre taux de recrutement. Néanmoins, nous observons depuis 2019 une réduction constante de notre taux de turn over.

En 2021, notre taux de turn over passe à **28%**.

Évolution du taux de turn over



Indicateur clé n°16 :

Atteindre une ancienneté moyenne de 8 années de nos salariés

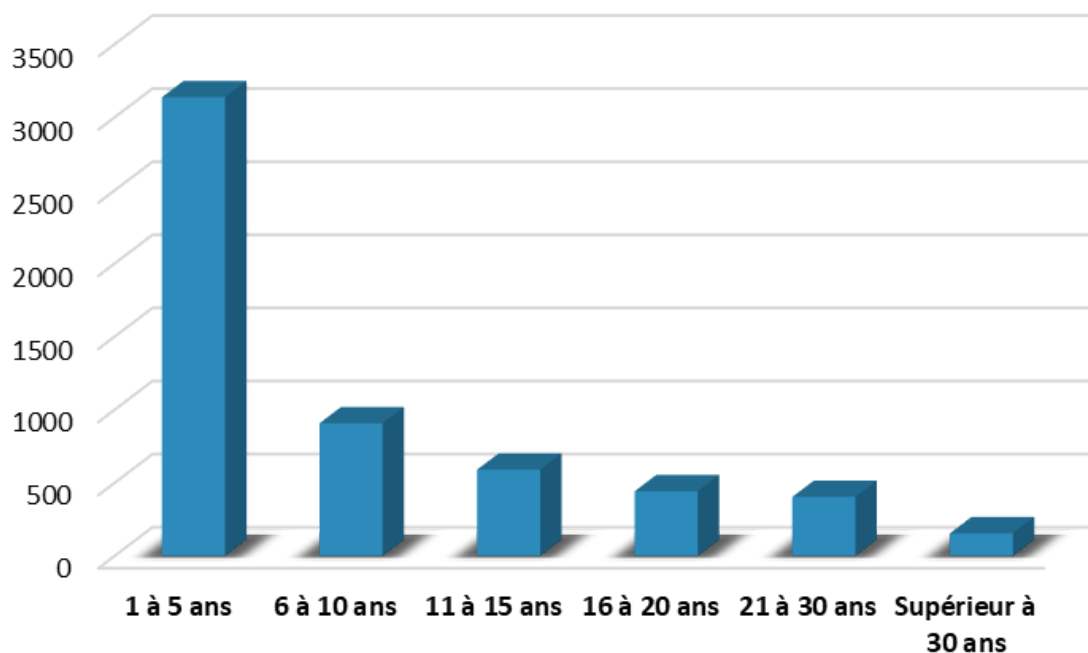


**années d'ancienneté
en moyenne en 2021**



55%
s en CDI
2021

Graphique d'ancienneté 2021



Former nos salariés de demain

Depuis plusieurs années, le groupe Jacky PERRENOT est un acteur engagé dans les parcours de formation par le biais de l'apprentissage.

Nous formons bien évidemment des conducteurs mais aussi nos exploitants de demain en agence ainsi que dans les différents métiers proposés par le groupe comme les achats, l'informatique ou encore le QHSE, dans toute la France.

Nos offres en alternance sont ouvertes à tous : jeunes en poursuite ou reprise d'étude, personnes en reconversion professionnelle, ...

Indicateur clé n°17 :

Maintenir un taux supérieur à 2% de contrats en alternance sur l'effectif

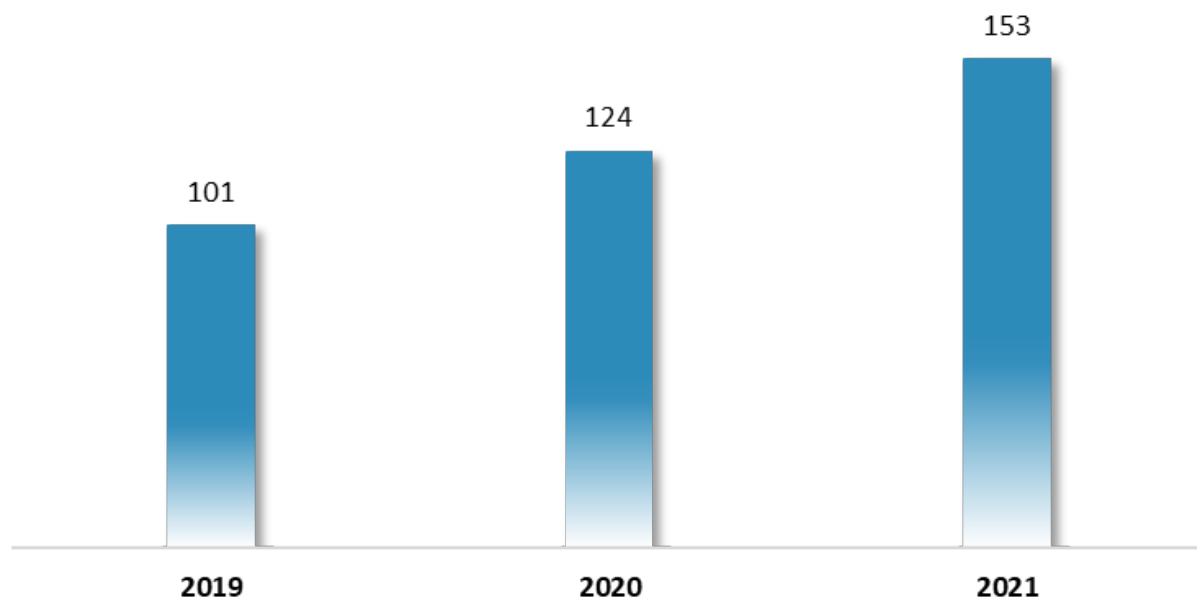


Afin de favoriser l'apprentissage au sein de nos agences, certaines d'entre elles sont présentes sur différents salons comme des job dating organisés par l'AFTRAL ou encore en accueillant des professeurs d'écoles voir même des écoliers pour leur présenter la diversité de nos métiers.

2,21%
de contrats en alternance
en 2021



Évolution du nombre de contrats en alternance



En 2020, nous avons lancé la première pépinière Jacky PERRENOT, en partenariat avec l'ISTELI de Lyon du Groupe AFTRAL.

Il s'agit d'une classe de diplômés en Transport à qui l'on fait suivre une formation en alternance "Responsable Production Transport et Logistique - Bac + 3". Cette formation se déroule dans les locaux de l'ISTELI à Jonage (69). Les élèves alternent les cours et les périodes en entreprise sur nos sites PERRENOT.

En septembre, nous avons démarré une deuxième session, avec 10 nouveaux apprentis, qui se termine en octobre 2022.



IMPLICATION DANS LES TERRITOIRES

Agir en tant qu'entreprise citoyenne en participant à des projets sociétaux au cœur de nos régions.



Développer nos actions locales



Nos nouvelles actions en 2021

Un éco-pâturage à PERRENOT DENAIN (59) et à PERRENOT BEKAERT (62)

Des ruches installées au siège du groupe Jacky PERRENOT (26)

Des entraînements pompiers avec des chiens sur le site de PERRENOT INDUSTRIES (89),

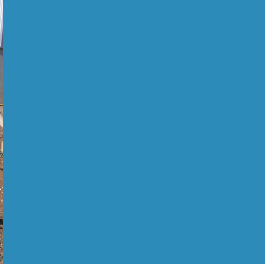
Participation au téléthon, en faisant découvrir l'univers du transport routier, de PERRENOT AUVERGNE (63)

Participation aux "Lauriers du sport", avec une équipe de bowling et de futsal, de PERRENOT LORRAINE (54)

Partenariat avec l'association "Cœur des rues", en faisant dons de denrées alimentaires qui devaient partir en destruction afin de venir en aide aux sans-abris, de PERRENOT GRASSE (06)

Participation à la 7ème édition de la Business Cool Festival de PERRENOT LORRAINE (54)

Des poules et des oies sur le site de PERRENOT BUCHACA (34)



Promouvoir nos métiers au niveau local

Avec une présence nationale sur une grande partie de la métropole française, le Groupe Jacky PERRENOT est un acteur majeur dans notre secteur d'activités en encourageant et en participant activement à l'insertion professionnelle.

Nos directeurs de région et nos directeurs d'agence sont nos relais en local pour promouvoir nos métiers, accueillir de jeunes apprentis et participer à différents événements.

En 2021, nous étions présents sur plusieurs projets :

En Franche-Comté, notre agence PERRENOT BESANÇON était présente sur le salon Mix & Match afin de présenter la diversité des métiers dans le Groupe PERRENOT.



En Normandie, notre agence PERRENOT ROUEN organise des Afterwork emploi avec des agences de recrutement afin de promouvoir les métiers de la logistique, présenter notre entreprise et proposer des entretiens individuels aux candidats présents.

Depuis 2019, nous sommes en partenariat avec la CNARM.

Le CNARM (Comité National d'Accueil et d'actions pour les Réunionnais en Mobilité) est une association à but non lucratif qui met en relation des entreprises en métropole et des demandeurs d'emploi à la Réunion.

Cet organisme facilite l'installation des réunionnais en métropole lorsqu'un contrat est signé, en les aidant à payer leur loyer, les billets d'avion,

En 2021, ce projet a permis d'embaucher 7 personnes en métropole.



ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTIONS 2020-2025

À fin 2021

	AXES D'AMÉLIORATION	RÉSULTATS 2020	RÉSULTATS 2021
INDICATEUR N°16	Ancienneté moyenne des salariés	7,7	7
INDICATEUR N°17	Taux de contrats en alternance	2,07%	2,21%
INDICATEUR N°18	Mener un projet local commun par an	1	1



OBJECTIFS 2025

8 années



Maintenir un taux supérieur à 2% de contrats en alternance sur l'effectif



6 projets à réaliser





ANNEXES



Note méthodologique



Entités incluses



Synthèse sociétale



Synthèse environnementale



Synthèse sociale



Index du contenu GRI



Note méthodologique

En 2021, le groupe Jacky PERRENOT regroupent plus de 120 agences.

Lors de la compilation des données en reporting social, environnemental et sociétal, nous avons déterminé des périmètres différents selon les indicateurs.

En effet, la plupart des indicateurs peut être détaillé à un niveau « agence ». Cela n'est pas le cas pour certains indicateurs.

(Voir tableau ci-dessous des « GRI standards » par périmètre)

Toutefois, toutes les activités de nos agences sont couvertes dans les deux périmètres. Le périmètre est disponible en page suivante.

De plus, nous avons exclu de nos chiffres tout ce qui touche au travail intérimaire.

Lors de la rédaction de ce rapport, la fiabilité des informations concernant les intérimaires n'a pu être démontrée.

Concernant les émissions carbone, nous les estimons en fonction des :

- Données primaires que nous collectons auprès de nos parties prenantes internes (les services paie, contrôle de gestion, achats, informatique, exploitation, etc.) et externes (fournisseurs) ; et
- Données secondaires (données moyennes du secteur d'activité) issues de bases de données publiées ou gouvernementales.

Qu'il s'agisse des données primaires ou des données secondaires, elles sont utilisées pour les scopes 1, 2 et 3.

Normes spécifiques	Périmètre Groupe	Périmètre agence
Standard GRI - 200	206-1	205-1, 205-2, 205-3
Standard GRI - 300	308-1, 308-2	302-1, 302-2, 302-3, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 306-2, 306-3, 307-1
Standard GRI - 400	406-1, 414-1, 414-2, 418-1	401-1, 401-3, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, 412-1, 412-2

Les « GRI standards » présents ci-dessus ne sont que les indicateurs quantitatifs. Pour les autres « GRI standards » mentionnés dans l'index GRI, ils sont développés dans ce rapport.

Pour toute question, complément d'informations ou commentaire relatif au rapport et à son contenu, nous vous remercions de contacter la personne suivante :

*Olivia SCAIA, Directrice QHSE & Développement Durable
olivia.scaia@perrenot.eu*

Entités incluses dans le rapport

AB HOME BY JP
LA FLECHE BRESSANE
OPT INTERIM
PERRENOT AIX
PERRENOT ARMOR
PERRENOT AUVERGNE
PERRENOT BEKAERT
PERRENOT BELFORT
PERRENOT BESANCON
PERRENOT BETON
PERRENOT BONNAFOUX
PERRENOT BORDEAUX
PERRENOT BREIZ'ILE
PERRENOT BRIGNOLES
PERRENOT BUCHACA
PERRENOT CAGNY
PERRENOT CHAMPAGNE
PERRENOT CHEVALLIER
PERRENOT CHOLET
PERRENOT COGNAC
PERRENOT COLOMIERS
PERRENOT CONTAINERS
PERRENOT DENAIN
PERRENOT DISTRIBIKE
PERRENOT DISTRI-MEUBLES
PERRENOT FOS
PERRENOT FOURCHET JONAGE
PERRENOT FOURCHET NOVES
PERRENOT GASCOGNE
PERRENOT GERZAT
PERRENOT GRASSE
PERRENOT HERSAND
PERRENOT INDUSTRIES
PERRENOT JONAGE
PERRENOT JT LOGISTIC
PERRENOT JURA
PERRENOT JURA SERVICES
PERRENOT LE CALVEZ AGRO
PERRENOT LE CALVEZ ARGENTAN
PERRENOT LE CALVEZ HYDRO
PERRENOT LE CALVEZ MD

PERRENOT LE CALVEZ MONTAUBAN
PERRENOT LE CALVEZ NOYAL
PERRENOT LEMONNIER
PERRENOT LIMOGES
PERRENOT LORRAINE
PERRENOT METZ
PERRENOT MONTMORILLON
PERRENOT MUNSTER
PERRENOT NANTES
PERRENOT NARBONNE
PERRENOT NORMANDIE
PERRENOT PARIS
PERRENOT PICARDIE
PERRENOT PITHIVIERS
PERRENOT RENNES
PERRENOT RIVE DE GIER
PERRENOT ROBINEAU
PERRENOT ROGNAC
PERRENOT ROUEN
PERRENOT SALON DE PROVENCE
PERRENOT SAVOIE
PERRENOT SAINT QUENTIN FALLAVIER
PERRENOT SOLUTIONS
PERRENOT SOTRANDIS
PERRENOT SYNERGIES
PERRENOT TFP
PERRENOT TGC
PERRENOT TOULOUSE
PERRENOT TRANSVALLEES
PERRENOT VAR
PERRENOT VITROLLES
PERRENOT VRAC
STIS INTERNATIONAL
VIR by JP
ZAM DIRECTION
ZAM EXPLOITATION
ZAM INFORMATIQUE
ZAM LEASE TRAILER
ZAM LOC
ZAM MAINTENANCE
ZAM RENT
ZAM SERVICES

Synthèse Sociétale

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
205-1	Activités évaluées en terme de risque lié à la corruption	Filiale	Nombre d'agences	-	-	-	-	-
205-2	Membres de l'organe de gouvernance ayant reçu une communication	Filiale	Nombre de personnes	-	20	-	-	-
	Employés ayant reçu une communication	Filiale	Nombre de personnes	4 394	4 893	-	-	-
	Partenaires commerciaux ayant reçu une communication	Filiale	Pourcentage de partenaires	100	100	-	-	-
	Nombre de membres de l'organe de gouvernance ayant reçu une formation	Filiale	Nombre de personnes	-	12	-	-	-
	Nombre d'employés ayant reçu une formation	Filiale	Nombre de personnes	-	279	-	-	-
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	Filiale	Nombre de cas	-	-	-	-	-

COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
206-1	Actions en justice contre le comportement anti-concurrentiel et les pratiques anti-trust	Filiale	Nombre d'agences	0	0	0	0	-

Synthèse Environnementale

ÉNERGIE

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
302-1	Consommation énergétique de l'organisation	Filiale	kWh	974 665 693	1 018 606 579	1 128 604 246	1 232 206 178	0,09
	dont carburant de sources non renouvelables (GO)	Filiale	kWh	872 059 550	887 459 530	970 410 290	994 918 276	0,03
	dont carburant de sources non renouvelables (GNV)	Filiale	kWh	86 826 648	114 535 140	153 954 559	207 051 559	0,34
	dont électricité consommée	Filiale	kWh	14 719 681	14 695 499	28 420 167	27 351 775	-0,04
	dont chauffage consommée	Filiale	kWh	1 059 814	1 916 410	409 648	2 884 569	6,04
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation (déplacement professionnel)	Filiale	KgCO ₂ e	24	51 942	20 109	14 209	-0,29
302-3	Intensité énergétique de l'organisation	Filiale	TeCO ₂	205 712	205 738	188 604	177 731	-0,06
	Intensité énergétique en dehors de l'organisation	Filiale	TeCO ₂	0,005	10,49	3,36	2,05	-0,39

EAUX ET EFFLUENTS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
303-5	Consommation d'eau	Filiale	Mégalitres			60,80	45,08	-0,26

ÉMISSIONS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
305-1	Émissions directes de GES (scope 1)	Filiale	TeCO ₂	299 707	313 652	341 975	360 267	0,05
	CO ₂ f	Filiale	TeCO ₂					
	N ₂ O	Filiale	TeCO ₂					
	CH ₄	Filiale	TeCO ₂					
	GO consommés	Filiale	Litres	87 206 045	88 745 953	97 041 060	99 491 828	0,03
305-2	GNV consommés	Filiale	Kilos	6 935 554	9 544 595	12 829 547	18 587 110	0,45
	Émissions indirectes de GES (scope 2)	Filiale	TeCO ₂	840	839	1 702	1 559	-0,08
	Électricité consommée	Filiale	kWh	14 719 681	14 695 499	28 420 167	27 393 747	-0,04
305-3	Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	Filiale	TeCO ₂	19	16 158	7 167	12 798	0,79
	dont déplacement professionnel	Filiale	KgCO ₂ e	24	51 942	20 109	14 209	-0,29
	dont construction de bâtiment industriel	Filiale	KgCO ₂ e	-	16 074 300	-	5 938 845	0,00
	dont achat de petites fournitures	Filiale	KgCO ₂ e	19 449	31 978	10 817	12 979	0,20
	dont consommation de ramette de papier	Filiale	KgCO ₂ e			7 855	16 603	1,11
	dont achats de bien : véhicule	Filiale	KgCO ₂ e			7 128 000	6 198 500	-0,13
	dont déchets dangereux générés au cours des opérations	Filiale	KgCO ₂ e			450	1 975	3,39
305-4	dont déchets non-dangereux générés au cours des opérations	Filiale	KgCO ₂ e				614 723	0,00
	Intensité des émissions de GES (scope 1)	Filiale	TeCO ₂	63,26	63,35	57,15	52,38	-0,08
	Intensité des émissions de GES (scope 2)	Filiale	TeCO ₂	0,18	0,18	0,28	0,22	-0,21
	Intensité des émissions de GES (scope 3)	Filiale	TeCO ₂	0,004	3,26	1,18	1,85	0,57

EFFLUENTS ET DÉCHETS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
306-2	Déchets dangereux incinérés	Filiale	Tonnes			0,40	0,34	-0,15
	Déchets dangereux stockés	Filiale	Tonnes			0,88	-	-1,00
	Déchets dangereux recyclés	Filiale	Tonnes			19,38	19,28	-0,01
	Déchets dangereux régénérés	Filiale	Tonnes			72,86	112,91	0,55
	Déchets dangereux regroupés ou échangés	Filiale	Tonnes			245,92	109,57	-0,55
	Déchets dangereux servant à la production d'énergie	Filiale	Tonnes			2,15	3,56	0,66
	Déchets non-dangereux recyclés	Filiale	Tonnes				2 723,07	
	Déchets non-dangereux valorisés	Filiale	Tonnes				5 726,87	
306-3	Déversements significatifs	Groupe	Nombre				2	

CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
307-1	Non-conformités réglementaires sur l'environnement	Filiale		-	-	-	5	

ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Groupe	Nombre	-	3	8	12	0,50
308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Groupe	Nombre	-	-	-	-	-

Synthèse Sociale

EMPLOI

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
401-1	Taux de recrutement de nouveaux employés	Filiale	% de salariés	37,86	33,71	29,10	28,00	-0,04
	Homme	Filiale	% de salariés	34	30,60	26	24	-0,08
	Femme	Filiale	% de salariés	4	3,11	3	3	0,00
	Taux de rotation du personnel	Filiale	% de salariés	48	34	30	28	-0,07
401-3	Congé parental	Filiale	Nombre de personnes	7	12	12	9	-0,25
	Nombre d'employés y ayant eu droit - H	Filiale	Nombre de personnes	-	-	3	3	0,00
	Nombre d'employés y ayant eu droit - F	Filiale	Nombre de personnes	7	12	9	6	-0,33
	Nombre d'employés en ayant pris un - H	Filiale	Nombre de personnes	-	-	3	3	0,00
	Nombre d'employés en ayant pris un - F	Filiale	Nombre de personnes	7	12	9	6	-0,33

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
403-8	Travailleurs couverts par un système de la management de la santé et sécurité au travail	Filiale	Nombre de personnes	691	672	679	627	-0,08
			% de salariés	15	14	11	10	-0,09
	Travailleurs couverts par un SMSST et ayant fait l'objet d'un audit interne	Filiale	Nombre de personnes	374	356	164	166	0,01
			% de salariés	8	7	3	3	0,00
	Travailleurs couverts par un SMSST et ayant fait l'objet d'un audit externe	Filiale	Nombre de personnes	691	672	679	407	-0,40
403-9			% de salariés	15	14	11	7	-0,36
	Accidents du travail	Filiale	Nombre	499	473	564	796	0,41
	Décès suite à un accidents du travail	Filiale	Nombre	2	-	1	-	-1,00
	Taux de décès suite à un accident du travail	Filiale		0,22	-	0,09	-	-1,00
	Accidents du travail aux conséquences graves	Filiale	Nombre	24	1	5	4	-0,20
	Taux d'accidents du travail aux conséquences graves	Filiale		2,68	0,10	0,44	0,29	-0,34
	Accidents du travail enregistrables	Filiale	Nombre	499	418,00	546,00	731,00	0,34
	Taux d'accidents du travail enregistrables	Filiale		55,96	43,28	48,29	52,13	0,08
403-10	Nature des principaux AT	Filiale		Manutention manuelle	Manutention manuelle	Manutention manuelle	Manutention manuelle	
	Maladies professionnelles	Filiale	Nombre	3	6	8	7	-0,13
	Décès suite à une maladie professionnelle	Filiale	Nombre	-	-	-	-	
	Maladies professionnelles aux conséquences graves	Filiale	Nombre	-	-	-	-	
	Maladies professionnelles enregistrables	Filiale	Nombre	3	6	8	7	-0,13

FORMATION ET ÉDUCATION

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
404-1	Heures de formation	Filiale	Nombre d'heures	35 863,00	36 292,50	30 124,50	37 979,75	0,26
	par homme	Filiale	Nombre d'heures	35 219,50	35 179,50	28 279,00	36 421,50	0,29
	par femme	Filiale	Nombre d'heures	643,50	1 113,00	1 395,50	1 558,25	0,12
	par employé	Filiale	Nombre d'heures	966,50	1 117,00	764,50	863,75	0,13
	par ouvrier qualifié	Filiale	Nombre d'heures	33 185,50	34 022,50	27 888,00	34 883,50	0,25
	par agent de maîtrise	Filiale	Nombre d'heures	521,00	802,50	1 041,50	1 520,50	0,46
	par cadre	Filiale	Nombre d'heures	594,50	350,50	431,50	1 212,00	1,81
404-3	Évolutions professionnelles	Filiale	Nombre d'évolutions de carrière			21	38	0,81
	par homme	Filiale	Nombre d'évolutions de carrière			14	25	0,79
	par femme	Filiale	Nombre d'évolutions de carrière			7	13	0,86
	par employé	Filiale	Nombre d'évolutions de carrière			9	19	1,11
	par ouvrier qualifié	Filiale	Nombre d'évolutions de carrière			7	5	-0,29
	par agent de maîtrise	Filiale	Nombre d'évolutions de carrière			5	11	1,20
	par cadre	Filiale	Nombre d'évolutions de carrière			-	2	

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
405-1	Membres de l'organe de gouvernance	Filiale	Nombre de personnes	19	20	21	30	0,43
	par homme	Filiale	% de salariés	95	95	86	87	0,01
	par femme	Filiale	% de salariés	5	5	14	13	-0,07
	par tranche d'âge < 30 ans	Filiale	% de salariés	-	-	-	-	-
	par tranche d'âge entre 30 et 50 ans	Filiale	% de salariés	42	45	48	53	0,10
	par tranche d'âge > 50 ans	Filiale	% de salariés	58	55	52	47	-0,10
	Diversité des salariés	Filiale		4 738	4 704	5 984	6 933	0,16
	par homme	Filiale			4 218	5 350	6 120	0,14
	par femme	Filiale			486	634	813	0,28
	par tranche d'âge < 30 ans	Filiale			557	754	1 035	0,37
	par tranche d'âge entre 30 et 50 ans	Filiale			2 304	2 855	3 375	0,18
	par tranche d'âge > 50 ans	Filiale			1 724	2 052	2 140	0,04
	par statut employé	Filiale			414	567	599	0,06
	par statut ouvrier qualifié	Filiale			3 853	4 908	5 246	0,07
	par statut agent de maîtrise	Filiale			233	288	444	0,54
405-2	par statut cadre	Filiale			204	220	275	0,25
	Ratio rémunération-Homme statut employé	Filiale		1,06	1,05	1,03	1,03	0,00
	Ratio rémunération-Homme statut ouvrier qualifié	Filiale		1,01	1,01	1,01	1,01	0,00
	Ratio rémunération-Homme statut agent de maîtrise	Filiale		1,00	1,00	1,03	1,03	0,00
	Ratio rémunération-Homme statut cadre	Filiale		1,09	1,07	1,05	1,02	-0,03
	Ratio rémunération-Femme statut employé	Filiale		0,94	0,95	0,97	0,97	0,00
	Ratio rémunération-Femme statut ouvrier qualifié	Filiale		0,82	0,77	0,77	0,75	-0,03
	Ratio rémunération-Femme statut agent de maîtrise	Filiale		1,01	0,99	0,94	0,94	0,00
	Ratio rémunération-Femme statut cadre	Filiale		0,73	0,81	0,86	0,93	0,08

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives	Groupe	Nombre	-	-	-	-	-

ÉVALUATION DES DROITS DE L'HOMME

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
412-1	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'Homme ou des évaluations d'impacts	Filiale	% d'opérations	100	100	100	100	0,00
412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'Homme	Filiale	% de salariés	-	-	65	-	-

ÉVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Groupe	% de fournisseurs	-	3	8	12	0,50
414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Groupe	Nombre de fournisseurs	-	-	-	-	-

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES CLIENTS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	2021	Variation
418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte et à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données clients	Groupe	Nombre de plaintes	-	-	-	-	-

Index du contenu GRI, année 2021

GRI 102 - Éléments généraux d'information

Éléments d'information	Page
Profil de l'organisation	
102-1 Nom de l'organisation	7
102-2 Activités, marques, produits et services	14 à 15
102-3 Lieu géographique des sites d'activités	16 à 17
102-4 Lieu géographique	16 à 17
102-5 Capital et forme juridique	20 à 21
102-6 Marchés desservis	14 à 15
102-7 Taille de l'organisation	16 à 17 et 20 à 21
102-8 Informations concernant les employés et les autres travailleurs	18 et 92 à 93
102-9 Chaîne d'approvisionnement	77
102-10 Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	16 à 17 et 77
102-11 Principe de précaution	7
102-12 Initiatives externes	37 et 70
102-13 Adhésion à des associations	37 et 70
Stratégie	
102-14 Déclaration du décideur le plus haut placé	4 à 5
Éthique et intégrité	
102-16 Valeurs, principes, normes et règles de conduite	12 à 13
Gouvernance	
102-18 Structure de gouvernance	22 à 25

GRI 102 - Éléments généraux d'information (suite)

Éléments d'information	Page
Implication des parties prenantes	
102-40 Liste des groupes de parties prenantes	31
102-41 Accords de négociation collective	53
102-42 Marchés identification et sélection des parties prenantes	31
102-43 Approche de l'implication des parties prenantes	31
102-44 Enjeux et préoccupation majeurs soulevés	31 à 33
Pratique de reporting	
102-45 Entités incluses dans les états financiers consolidés	21 et 103
102-46 Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	7 et 102
102-47 Liste des enjeux pertinents	32 à 33
102-48 Réaffirmation des informations	7
102-49 Modifications relatives au reporting	7
102-50 Période de reporting	7
102-51 Date du rapport le plus récent	7
102-52 Cycle de reporting	7
102-53 Point de contact pour les questions relatives au rapport	102
102-54 Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	7
102-55 Index du contenu GRI	108 à 119
102-56 Vérification externe	7


GRI 200 - Standards Sociétaux

Éléments d'information	Page
Lutte contre la corruption	
205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	7
205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	14 à 15
205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	16 à 17


GRI 300 - Standards Environnementaux

Éléments d'information	Page
Énergie	
302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	69
302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	72
302-3 Intensité énergétique	69 et 72
Eaux et effluents	
303-5 Consommation d'eau	73
Émissions	
305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)	69
305-2 Émissions directes de GES (champ d'application 2)	72
305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	74
305-4 Intensité des émissions de GES	69, 72 et 74

Omission	Pacte Mondial	ODD	Label CO ²

Omission	Pacte Mondial	ODD	Label CO ²
	9	 7, 9, 13	

	8	6	
--	---	---	--


	9	 7, 13	X
--	---	---	---


GRI 300 - Standards Environnementaux (suite)

Éléments d'information	Page
Effluents et déchets	
306-2 Déchets par type et méthode d'élimination	74
Conformité réglementaire	
307-1 Non-conformités à la législation et à la réglementation environnementale	75
Évaluation environnementale des fournisseurs	
308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	43
308-2 Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	76

GRI 400 - Standards Sociaux

Éléments d'information	Page
Emploi	
401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	56 à 57 et 92 à 93
401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	53
401-3 Congé parental	53

Omission	Pacte Mondial	ODD	Label CO ²
	8	 12, 13	
	7	13	
	8	12	

Omission	Pacte Mondial	ODD	Label CO ²
	3, 6	 8, 16	

GRI 400 - Standards Sociaux (suite)

Éléments d'information	Page
Santé et sécurité au travail	
403-1 Système de management de la santé et sécurité au travail	51
403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des éléments indésirables	50
403-3 Services de santé au travail	52
403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	50 à 53
403-5 Formation des travailleurs à la santé et sécurité au travail	50 et 56 à 57
403-6 Promotion de la santé des travailleurs	48 et 50 à 53
403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	48 et 50 à 52
403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	51
403-9 Accidents du travail	48
403-10 Maladies professionnelles	48 et 52
Formation et éducation	
404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	56 à 57
404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	56 à 57
404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	56 à 57
Diversité et égalité des chances	
405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	58 à 59
405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	58 à 59
Diversité et égalité des chances	
406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	58 à 59


Omission

Pacte Mondial

ODD

Label CO²



	3	 3, 8, 16	
--	---	--	--




		4	
--	--	---	--



	1	 5, 10, 16	
--	---	---	--

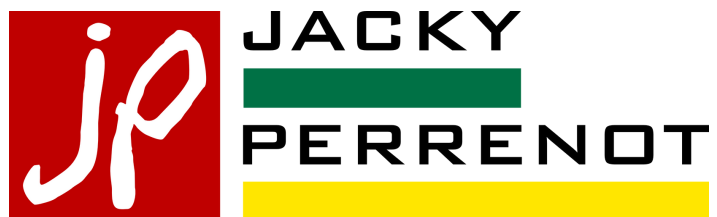


	1	 5, 10, 16	
--	---	---	--

GRI 400 - Standards Sociaux (suite)

Éléments d'information	Page
Liberté syndicale et négociation collective	
407-1 Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut-être en péril	53
Évaluation des droits de l'homme	
412-1 Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts	38
412-2 Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	38
Evaluation sociale des fournisseurs	
414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	43
308-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	107
Liberté syndicale et négociation collective	
418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte, à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients	39

Omission	Pacte Mondial	ODD	Label CO²
	3	16	
	2	16	
	2, 8	12	
	10	16	



LINKEDIN
Jacky PERRENOT



FACEBOOK
@TransportJackyPerrenot



VISITEZ NOTRE SITE WEB
www.perrenot.eu

