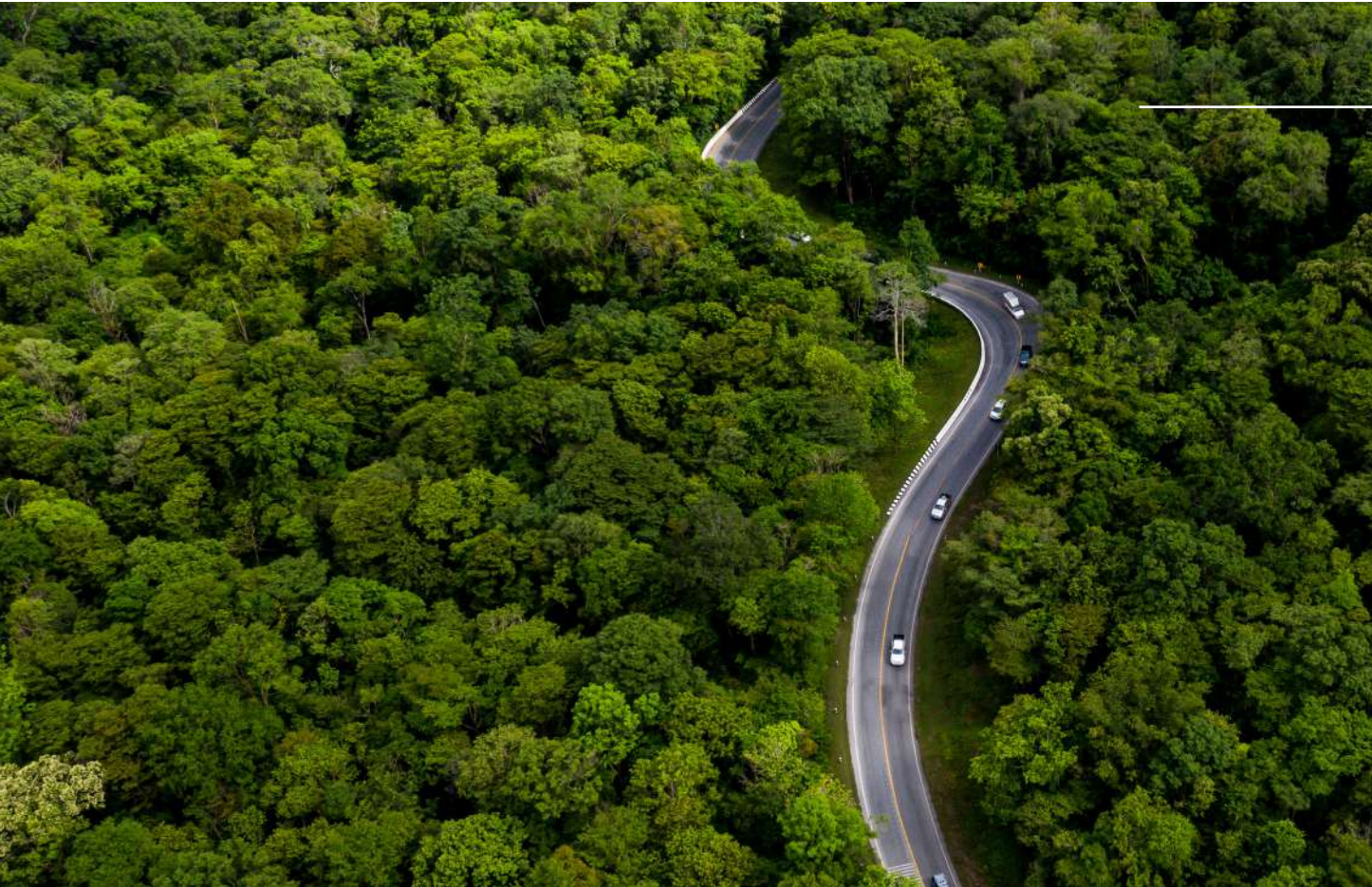


Responsabilité
Sociétale
des Entreprises



RAPPORT RSE

**Notre engagement
pour un avenir durable**

Juillet 2025

EDITO



Yann RAFIN
Responsable RSE

Cela fait déjà trois années que notre démarche RSE se structure et se solidifie. Ce troisième rapport s'inscrit dans une feuille de route RSE 2022-2025. C'est donc l'avant dernière publication de ce premier cycle RSE que nous avons le plaisir de vous partager. Pour rappel, la RSE, ou « Responsabilité Sociétale des Entreprises », est l'intégration

des valeurs Environnementales, Sociales, et de Gouvernance aux préoccupations de l'entreprise (généralement reprises sous l'acronyme ESG). La RSE vise à prendre en compte les différents enjeux liés à ces trois piliers, à les mesurer et à engager l'entreprise vers un chemin vertueux d'amélioration continue de ces indicateurs. Leur analyse permet de mesurer la responsabilité de l'entreprise, de ses dirigeants et collaborateurs vis-à-vis de l'environnement, de ses salariés et de ses parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires...).

Le pilier environnemental regroupe généralement des indicateurs liés à la gestion des déchets, à la réduction des émissions ainsi qu'à la prévention des risques environnementaux.

Le pilier social porte sur les relations entre l'entreprise et ses salariés (conditions de travail, formation, prévention des accidents, respect des règles et du droit, dialogue avec les représentants des instances représentatives du personnel, etc.).

Enfin, **le pilier de gouvernance** s'assure de la bonne gestion de l'entreprise, de sa conduite dans le respect des codes éthiques et de la transparence des relations avec les parties prenantes.

Fidèles aux valeurs du Groupe Dyneff, nous avons mis beaucoup de conviction et d'énergie pour suivre et respecter les objectifs que nous nous

étions fixés dans notre 1^{er} rapport.

L'année qui vient de s'écouler pourrait être résumée de la façon suivante :

Dyneff : c'est bien l'ensemble des activités du groupe qui ont été retenues pour alimenter nos 18 indicateurs de performance !

Esprit d'équipe : notre démarche RSE est une formidable opportunité pour fédérer l'ensemble des salariés. C'est un projet d'entreprise à part entière, conduit par et pour les salariés du Groupe !

Innovation : les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance forcent à conduire notre démarche RSE différemment d'un projet classique. La transversalité des thèmes, l'importance du dialogue, la nécessité d'envisager de nouveaux critères pour conduire nos affaires deviennent des outils incontournables pour animer notre projet.

Satisfaction client : en adoptant une approche pragmatique dans le choix de nos objectifs et transparente dans l'explication de nos indicateurs de performance, nous instaurons un climat de confiance pour nos clients internes et externes.

Engagement : collégialement nous avons œuvré cette année pour solidifier les fondations de notre démarche RSE grâce à la contribution sans faille du Comité de Direction et l'adhésion collective du groupe Dyneff.

Comme annoncé précédemment, après trois années de maturité RSE, notre capacité et notre fiabilité à suivre nos accomplissements est plus professionnelle. Cependant, comme vous pourrez le lire dans ce rapport faisant le bilan de l'année 2024, ce professionnalisme ne doit en aucun cas rendre notre démarche RSE trop complexe et réservée aux initiés.

Pas à pas mais avec la même volonté d'avancer, nous faisons grandir notre démarche RSE dans un contexte social, environnemental et économique particulièrement chahuté.

« Notre objectif est bien de continuer à faire du Groupe Dyneff une entité socialement et environnementalement responsable et respectable en préservant nos intérêts économiques. Nous ne mènerons pas d'actions parce qu'elles sont à la mode mais parce que collectivement nous croyons au projet que nous portons et sommes fidèles à nos valeurs ! » Communication au Groupe du Directeur Général, Emmanuel Riu.





RAPPORT RSE

SOMMAIRE

DYNEFF	p. 04
NOTES AUX LECTEURS	p. 06
RÉSULTATS 2024 DES INDICATEURS DE PERFORMANCE	p. 07
FEUILLE DE ROUTE 2023-2025	p. 10
RÉSUMÉ DES INDICATEURS	p. 59
LEXIQUE	p. 60



**ENGAGÉS
SOCIALEMENT**

p. 11



**ENGAGÉS POUR RÉDUIRE NOTRE
IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT**

p. 25



**ENGAGÉS
COLLECTIVEMENT**

p. 43



DYNEFF



Fournisseur d'énergies depuis 67 ans, Dyneff emploie plus de 850 salariés en France et en Espagne.

Soucieux d'un développement durable, Dyneff s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue en imaginant chaque jour **des solutions innovantes** à même de répondre aux besoins des **professionnels**, des **particuliers** et des **collectivités locales**.

Avec 2,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires, **Dyneff demeure un fournisseur d'énergies à taille humaine**.

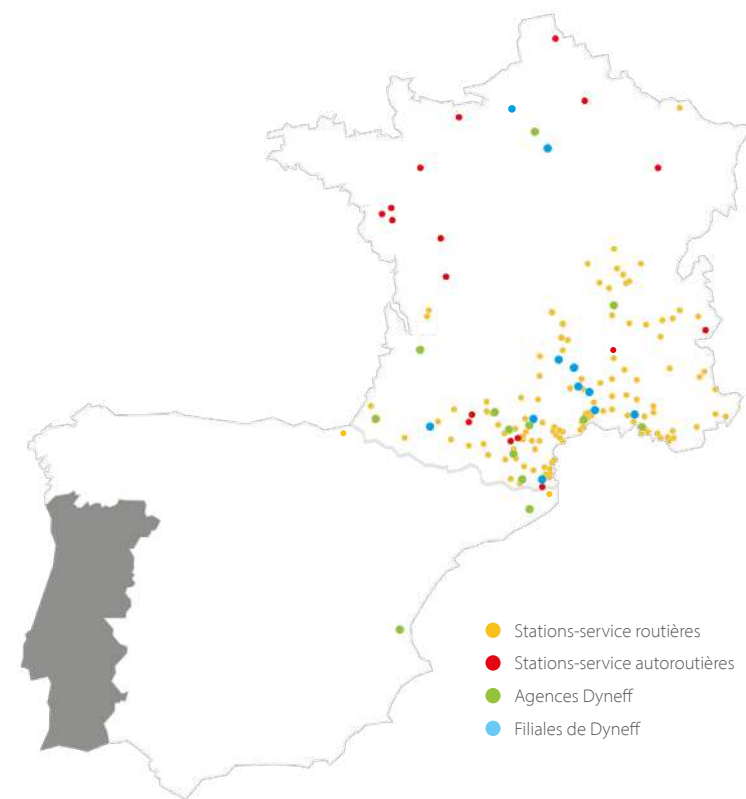
DYNEFF OFFRE UN CHOIX COMPLET D'ÉNERGIES ET DE SERVICES

Dyneff offre à ses clients un choix complet de **carburants** et **combustibles** (fioul, granulés de bois...) ainsi qu'un ensemble de services et solutions associés (installations de panneaux photovoltaïques, pompes à chaleur ...) visant à répondre aux diverses problématiques liées à l'Énergie et à ses usages.

Depuis 2015, Dyneff étend son offre en proposant du **gaz naturel** et de **l'électricité**.

L'entreprise opère à travers plusieurs canaux de distribution et notamment :

- un réseau de stations-service avec une présence récemment renforcée sur le réseau autoroutier
- la distribution auprès des professionnels, des particuliers et des collectivités par le biais d'**un réseau d'agences commerciales et de filiales**,
- et la commercialisation auprès de grands comptes via nos **agences de négoce**.



67 ANS
D'EXPÉRIENCE

2.8 MILLIARDS
D'EUROS
DE CHIFFRE D'AFFAIRES
850
COLLABORATEURS

140
STATIONS-SERVICE

12 AGENCES
COMMERCIALES
DYNEFF
18 FILIALES
ÉNERGIES
ET DE SERVICES



DYNEFF



L'ALTERNATIVE D'UN DISTRIBUTEUR À TAILLE HUMAINE

Dyneff a préservé son esprit de pionnier (première carte de paiement électronique privative en France et premier distributeur pétrolier à incorporer des biocarburants en France et en Espagne) et défend les valeurs qui ont construit son expansion.

Le nom de l'entreprise est d'ailleurs l'acronyme d'une des valeurs servant de socle à son activité : **DYN**amisme et **EFF**icacité.

La force de Dyneff est d'offrir à ses clients une structure d'envergure tout en conservant un service, une écoute et la réactivité d'une entreprise de proximité.

Conscient de la transition énergétique en cours, Dyneff s'inscrit durablement dans la distribution responsable d'énergies. Être innovant, développer une offre et des services adaptés, rester à l'écoute de sa clientèle et assurer la satisfaction client sont plus que jamais les leviers qui font le succès de Dyneff.

LES 5 VALEURS DE DYNEFF



DYNEFF
Être un professionnel de l'énergie qui allie au quotidien
responsabilité, performance et rigueur : **DYN**amisme et **EFF**icacité !



INNOVATION
Être capable d'anticiper,
de créer et réagir aux
enjeux de demain



ESPRIT D'ÉQUIPE
Faire preuve de solidarité, de bienveillance et
de cohésion au service de l'objectif commun



SATISFACTION CLIENT
Placer le client au cœur des
priorités de chaque salarié



ENGAGEMENT
Être mobilisé et impliqué dans les projets de
l'entreprise et faire preuve d'initiative

NOTES AUX LECTEURS



La mise en œuvre de notre politique RSE version 2024 s'articule autour de la feuille de route 2022-2025 du Groupe Dyneff. Dans cette continuité, nous avons souhaité conserver, autant que possible, la forme, les méthodologies et les indicateurs retenus lors de la première édition.

Nous avons également repensé les périodes de collecte de données, une évolution principalement guidée par la réalisation de notre premier bilan carbone, que nous introduirons plus loin. Ce choix s'explique par la nécessité d'obtenir des données cohérentes afin de pouvoir calculer de manière fiable nos émissions.

Nous réitérons notre choix de construire notre démarche RSE autour de 18 indicateurs de performance choisis sur les principes suivants :

Les indicateurs doivent contribuer à l'amélioration des trois piliers de la politique RSE : social, environnemental et gouvernance.

Ils doivent être mesurables, contrôlables et communicables à tous, tant à nos salariés qu'à nos parties prenantes.

Ils ne peuvent pas valoriser uniquement le respect de la réglementation actuelle mais refléter l'engagement de l'entreprise à aller au-delà de cette dernière, son respect demeurant bien évidemment un prérequis.

Pour simplifier la lecture de ce rapport, nous avons fait le choix de ne pas rendre notre approche trop technique. Nous avons essayé d'équilibrer les illustrations et les pavés rédactionnels avec, à chaque fois, l'ambition de rester intelligibles par tous. Les indicateurs sont donnés sur le périmètre du Groupe Dyneff.

Grâce à notre retour d'expérience accumulé cette année, à partir de 2024 nous faisons le choix désormais de mesurer tous nos résultats en année civile. En effet, il était complexe de suivre 18 indicateurs avec des périodes différentes.

L'ONU ET 17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Dès 1987, Mme Gro Harlem Brundtland, Première ministre de Norvège, introduisait dans les consciences le fait que le développement durable est « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs* ».











Ce n'est qu'en septembre 2015 que 193 États membres de l'ONU ont adopté le programme de développement durable intitulé « Agenda 2030 ». Ce programme a pour objectif la transformation de notre monde en renforçant la paix, en éradiquant la pauvreté et en **assurant sa transition vers un développement durable**. La réussite de ce programme sera mesurée grâce à 232 indicateurs sélectionnés pour répondre aux 17 objectifs de développement durable fixés par l'ONU.

À l'échelle du Groupe Dyneff, notre volonté est de faire coïncider nos démarches internes avec les objectifs du développement durable tels que définis par l'ONU en 2015.

Ainsi, au fil du rapport, le lecteur retrouvera les pictogrammes officiels du programme « Agenda 2030 » lui permettant d'identifier facilement la cible de développement durable associée aux indicateurs choisis.

RÉSULTATS 2024 DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

SOCIAL

Enjeux	Indicateurs	Objectifs	Réalisations 2024	Statut 2025
Épanouissement humain	% Entretiens annuels réalisés	Période 2024 : supérieur à 80 % sur 24 mois calendaires	81 % 	
	Nombre d'heures annuelles de formation par salarié	Période 2024 : 7 h en moyenne / an	11h30 	
Bien-être au travail	Scoring suivant guide QVT	2023 – 2025 : Réaliser le diagnostic et définir un plan d'action	En cours 	
	Taux de fréquence et Taux de gravité	D'ici 2025 : atteindre un Tf et Tg en dessous des moyennes nationales selon nos codes NAF	Tf = 23,9 Tg = 0,87 	
Amélioration continue sur les enjeux sociaux	Réalisation de la revue annuelle du baromètre social	31/12/2024 : 100 %	100 % 	












RÉSULTATS 2024 DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

ENVIRONNEMENTAL

Enjeux	Indicateurs	Objectifs	Réalisations 2024	Engagements 2025
Transition énergétique	Tonnes de CO ₂ évitées	Produire et distribuer des énergies alternatives et inciter les consommateurs (professionnels et particuliers) à consommer des produits plus vertueux	105 000 T de CO ₂ évitées	
	Montant dédié aux financements de programmes incitatifs aux économies d'énergie	2022 -2025 : Être un acteur engagé à travers notre participation à des programmes incitatifs aux économies d'énergie	21,6 M €	
	Nombre de kWh consommés sur notre réseau & Quantité d'énergies de transition installées	Quantifier au moins 80 % de nos consommations énergétiques et consolider la remontée d'information	100% avec évolution de la méthode	
	Quantification de nos gaz à effet de serre selon la méthode Bilan Carbone	Quantifier nos émissions de GES Scope 1, 2 et 3	Objectif atteint	
Empreinte environnementale	Tonnes de déchets produits	2024 : Quantifier au moins 80 % de notre production de déchets 2025 : Définir un plan d'action de réduction et améliorer notre taux de valorisation	Objectif atteint	
	% de déchets valorisés	Taux de valorisation de nos huiles usagées > 14% Taux de valorisation de nos déchets ménagers > 53% Quantifier le potentiel de valorisation de nos biodéchets	Objectif atteint	
	Conservation des certifications environnementales lors des audits de renouvellement	Période 2022-2025 : 100 %	100 %	

RÉSULTATS 2024 DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

G O U V E R N A N C E

Enjeux	Indicateurs	Objectifs	Réalisations 2024	Engagements 2025
Entreprise responsable	Nombre de jours de retard des paiements fournisseurs	Période 2023-2025 : Diminuer le retard de paiement fournisseur (hors litige) pour tendre vers zéro	Délai théorique obtenu 	
	Taux d'adhésion aux règles éthiques	2024 : 100 % de l'équipe de Direction sera signataire des chartes internes	En progression 	
Devoir de vigilance	Taux de participation au module d'évaluation sur la cybersécurité	Supérieur à 80 %	100 % 	
	Nombre de filiales associées activement dans notre démarche RSE	2024 : Présenter et animer un atelier RSE avec chaque filiale. Définir 1 indicateur de performance à suivre en 2025.	100 % 	
Agir pour la communauté	Nombre d'actions de soutien en faveur du développement local	Promouvoir une économie circulaire à travers le soutien à des initiatives locales	100 % 	
Amélioration continue	Réalisation de la revue annuelle du baromètre RSE	2024 : Revue annuelle de la politique RSE réalisée en Comité de Direction et bilan communiqué à l'ensemble des salariés	Échéance 12/2024 	

FEUILLE DE ROUTE RSE

2023-2025

3
piliers

9
enjeux

18
indicateurs



ENGAGÉS SOCIALEMENT

Épanouissement humain

Faire que nos salariés se sentent épanouis dans leur environnement de travail

Bien-être au travail

S'assurer du bien-être et de la qualité de vie au travail

Amélioration continue sur les enjeux sociaux

Promouvoir et veiller à la diversité de nos équipes

P. 10



ENGAGÉS POUR RÉDUIRE NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

Transition énergétique

Œuvrer pour un mix énergétique moins carboné

Développer notre production d'énergies renouvelables

Empreinte environnementale

Réduire nos impacts environnementaux liés à nos activités

P. 27



ENGAGÉS COLLECTIVEMENT

Entreprise responsable

Assurer une gestion responsable et **développer** l'éthique dans toutes les relations

Devoir de vigilance

Être vigilant pour assurer la sécurité de l'ensemble des collaborateurs ainsi que de la société

Agir pour la communauté

Soutenir le développement local sur nos zones d'implantation à travers une économie circulaire

Améliorations continues

Veiller à la mise en œuvre d'améliorations continues sur les objectifs RSE fixés

P. 43

Engagés socialement



Le monde du travail connaît une transformation rapide, portée par deux grands bouleversements : l'émergence de l'intelligence artificielle et la dégradation des réalités sociales du travail. L'un redéfinit les compétences, les métiers et l'organisation du travail ; l'autre révèle un climat de désengagement croissant, une qualité de vie au travail fragilisée et un marché de l'emploi sous tension. En 2024, 53 % des salariés se déclaraient désengagés, 67 % se rendaient au travail sans motivation, et 40 % se disaient globalement insatisfaits de leur vie (étude Qualisocial-Ipsos). En parallèle, les recrutements de cadres ont chuté de 8 % sur un an, selon l'Apec.

Dans ce contexte, les attentes des salariés évoluent profondément : besoin de sens, quête d'un impact positif, recherche d'équilibre et de reconnaissance. Comment accompagner ces mutations tout en restant attractif ? Comment fidéliser, motiver et engager nos collaborateurs face à ces nouveaux défis ? Donner du sens à la mission de chacun, créer un environnement de travail épanouissant et durable devient essentiel. La RSE est un levier stratégique pour répondre à ces enjeux. Trois priorités ont été identifiées :

ÉPANOUISSEMENT HUMAIN

Nous pensons que l'épanouissement des salariés passe par un dialogue constructif et privilégié avec leur manager. Au-delà des échanges formels, informels et opérationnels, il est crucial de matérialiser le bilan de l'année écoulée, de fixer les objectifs à venir, et de s'assurer des bonnes conditions de travail. Ainsi, nous retenons comme premier marqueur de l'épanouissement humain la bonne réalisation des **entretiens annuels**, et plus particulièrement l'entretien professionnel, l'entretien d'évaluation, l'entretien forfait-jour et l'entretien télétravail.

Une étude Harris Interactive / Centre Inffo indique que « Pour 84% des actifs interrogés, la formation professionnelle est nécessaire pour conserver son employabilité tout au long de sa vie active ». Il est indéniable que, pour rester compétitive, une entreprise doit avoir dans ses rangs des salariés avec les compétences associées à ses enjeux. Or, ces compétences évoluent sans cesse au rythme des nouveaux défis et des avancées technologiques. La réponse à cette problématique se trouve en grande partie dans la formation professionnelle. Accompagner l'évolution professionnelle du salarié est synonyme de réussite aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise. Par conséquent, nous retenons comme second marqueur de l'épanouissement humain **la formation et la transmission d'expérience**.

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Cette notion très à la mode dans les enquêtes d'opinion et les revues spécialisées, et, pour autant, tellement subjective, reste un enjeu clé. Afin de rendre sa mesure plus lisible et concrète, nous retiendrons les travaux de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Ainsi, nous avons choisi comme premier marqueur du bien-être au travail la **Qualité de Vie au Travail**, aussi connu sous l'acronyme « **QVT** ». La notion de qualité de vie au travail se traduit par un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Cela correspond aux actions à mener au sein d'une entreprise pour améliorer la qualité de vie des salariés, et de ce fait améliorer leur performance.

On ne peut pas se sentir bien au travail si la sécurité n'est pas assurée. En conséquence, nous retenons comme second marqueur du bien-être au travail **le Taux de fréquence** et le **Taux de gravité**, aussi connu sous les sigles Tf & Tg. Concrètement, lorsqu'un accident survient sur le lieu de travail ou lors de déplacements professionnels, il est obligatoirement enregistré et communiqué à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Le nombre d'Accidents de Travail (AT) donnera, en fonction des heures travaillées, le Taux de fréquence. Un accident de travail peut être plus ou moins incapacitant pour le salarié, allant de l'accident bénin jusqu'à une incapacité totale. Le nombre de jours d'arrêt consécutif à l'AT donnera le Taux de gravité.

AMÉLIORATION CONTINUE SUR LES ENJEUX SOCIAUX

La démarche d'amélioration continue consiste à mener des actions permanentes et durables pour améliorer les deux enjeux définis précédemment. En conséquence, nous nous engageons à passer en revue chaque année les outils de pilotage du pilier social (= **baromètre social**), afin d'apprécier la situation sociale de l'entreprise. Cette revue annuelle sera communiquée au comité de pilotage (COPIL) RSE.

Tout d'abord, nous retenons comme marqueurs de l'amélioration continue des enjeux sociaux **la pyramide des âges** et la **pyramide des anciennetés**, afin d'identifier les grandes tendances et adapter notre politique d'embauche, de gestion des compétences et de progression de carrière conformément à la stratégie de l'entreprise.

Ensuite, nous retenons comme marqueur de l'amélioration continue des enjeux sociaux **la répartition des effectifs par type de contrats de travail**, contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée.

Pour chaque indicateur, la représentation des femmes et des hommes sera analysée et **l'index de l'égalité professionnelle** suivi.

% Entretiens annuels réalisés

La loi a fixé un certain nombre d'entretiens obligatoires : l'entretien professionnel tous les deux ans, les entretiens au retour de certaines absences et les entretiens de suivi des salariés au forfait jour.

Considérant que ces rendez-vous sont des moments incontournables, nous convenons que quatre entretiens auront lieu entre le salarié et son manager chaque année :

- **un entretien professionnel** relatif aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié et aux formations qui peuvent y contribuer ;
- **un entretien d'évaluation** concernant les réalisations de l'année passée et la fixation des objectifs pour l'année à venir ;
- **un entretien lié au forfait jour** portant sur la charge de travail, l'organisation, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ainsi que sur la rémunération ;
- **un entretien lié au télétravail**, permettant de vérifier pour l'ensemble des parties de la pertinence du dispositif.

Les informations collectées sont de précieux indicateurs des conditions de travail des salariés. Elles conduisent à la mise en place d'actions individuelles et collectives visant à favoriser la qualité de vie au travail, à encourager le dialogue dans un cadre de travail serein et à donner du sens au rôle de chacun.

Enfin, le dispositif d'entretiens annuels constitue un outil pertinent pour compiler les avis des salariés dans le but d'améliorer de façon continue la communication et la circulation de l'information entre la Direction Générale et l'ensemble des équipes du Groupe Dyneff.



NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
D U R A B L E :



OBJECTIF

Période 2024

supérieur à **80 %**

sur 24 mois calendaires

Méthodologie de mesure de l'indicateur

Chaque année, sur une période prédéfinie, sont organisés les entretiens annuels. Ils sont co-validés par le salarié et son manager, et la version approuvée est transmise au service des ressources humaines. C'est à partir de cette étape qu'il sera considéré comme réalisé.

% Entretiens annuels réalisés

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Supérieur à 80 %

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 91 %

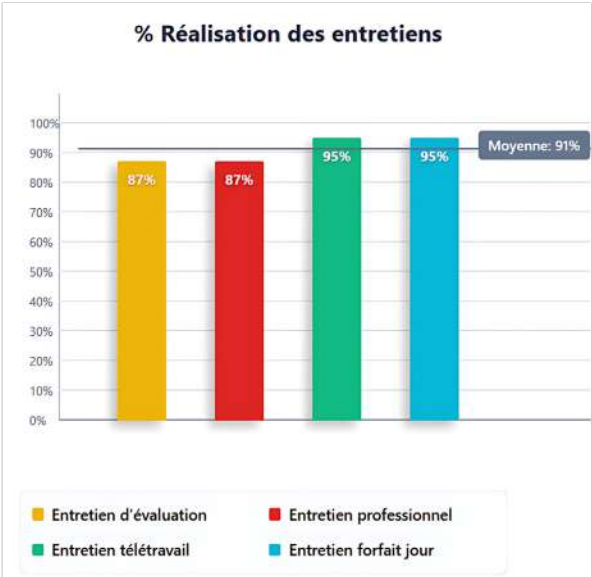


Dyneff Espagne
100 % des entretiens annuels ont été effectués. Objectif annuel atteint.



ANALYSES :

- Les quatre entretiens périodiques cités sont des outils essentiels pour suivre la performance, gérer les carrières, promouvoir le bien-être au travail et assurer une adéquation juste entre les sphères personnelles et professionnelles. Managers et collaborateurs ont consacré le temps nécessaire à leurs réalisations, atteignant ainsi l'objectif fixé pour 2024 avec un taux de réalisation de 91%.
- Nous poursuivons nos efforts pour 2025, afin de respecter l'objectif de 80%.



Données 2024 - Dyneff SAS (après déduction des collaborateurs absents)

Entretien annuel évaluation : 87%
Entretien professionnel : 87%
Entretien sur les conditions de télétravail : 95%
Entretien de suivi du forfait jour : 95%

Moyenne des 4 entretiens : 91 %

AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Les entretiens annuels, dont la trame est mise à disposition des salariés en amont de l'entretien, donnent l'occasion aux salariés de s'exprimer librement dans un cadre officiel. Les entretiens annuels officialisent **un espace de dialogue** entre le salarié et son manager.

Ils permettent de recueillir les ressentis des équipes et de collecter les besoins (en termes d'organisation, en matériel, en projets ou dossiers spécifiques, en formation, etc...).

Chaque entretien, une fois réalisé, donne lieu à un compte-rendu validé conjointement par le manager et le salarié, puis partagé avec la Direction des RH. Cela garantit une communication ascendante efficace et rapide, permettant une meilleure réactivité sur les sujets dépassant le seul cadre du binôme manager/salarié.

En complément, les synthèses issues des entretiens sont un levier de pilotage précieux pour la Direction Générale. Elles permettent une diffusion fluide des orientations stratégiques et favorisent un alignement global, dans une logique de communication descendante.

Heures de formation par salarié



La formation continue des salariés doit être un axe majeur de l'accompagnement de l'entreprise.

Les études récentes démontrent qu'un des principaux moteurs des salariés porte sur la recherche d'occasions de développement. Ils sont en demande d'adaptation, de perfectionnement et de reconversion. Parallèlement, notre entreprise est touchée de plein fouet par la transition écologique, impliquant la maîtrise de nouveaux processus ainsi que la compréhension de nouvelles énergies et de nouveaux métiers. La montée en qualification de nos salariés est donc une priorité RH portée par la formation et le développement des compétences.

NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
D U R A B L E :



OBJECTIF

Période 2024

7 h

Méthodologie de mesure de l'indicateur

Chaque année, il conviendra de prévoir, au moment de l'élaboration du plan de formation, un temps de formation de 7 heures par salarié. La formation pourra être réalisée en interne ou en externe, en présentiel, en distanciel ou via des modules d'e-learning.

Le bilan de formation à N+1 permettra de s'assurer du bon suivi de cette mesure.

Heures de formation par salarié

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024

RAPPEL DE L'OBJECTIF : 7 h en moyenne par an

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 % - 11h30



Dyneff Espagne
Chaque salarié a bénéficié en moyenne de 10h15 de formation. Objectif annuel atteint.



ANALYSES :

365 Salariés formés (au moins 1 fois)
Total heures formations : 7 953 heures

Les thèmes centraux ont été :

- Formations réglementaires
- Formations métiers
- Formations managériales
- Formations sur logiciels de bureautique
- Formations axées sur le développement personnel
- Formations concernant l'IA

Le plan de développement des compétences a été pensé comme un outil d'accompagnement au changement, adaptable aux besoins spécifiques de chaque entité du groupe.

Il repose sur 6 grands axes :

1. FORMATIONS RÉGLEMENTAIRES

Garantir la conformité aux exigences légales et sécuritaires :

- Dyneff : SST, ADR, FCO, Habilitations, Incendie
- Retail : Hygiène, HACCP, sécurité alimentaire

Objectif : Minimiser les risques et garantir un environnement de travail sûr

2. FORMATIONS MÉTIERS

Renforcer l'expertise opérationnelle :

- Dyneff : achat, recrutement, négociation, gestion des conflits
- Retail : accueil clientèle, gestion des situations difficiles

Objectif : Favoriser l'excellence technique et la qualité de service

3. FORMATIONS MANAGÉRIALES

Développer les compétences des actuels et futurs leaders :

- Sessions régulières sur le management d'équipe, la communication et la conduite du changement
- 2 cycles minimum organisés par an

Objectif : Soutenir les dynamiques collectives et renforcer l'engagement des équipes

4. FORMATIONS BUREAUTIQUES ET NUMÉRIQUES (DYNEFF UNIQUEMENT)

Renforcer l'usage des outils de travail quotidiens :

- Excel, Power BI, reporting, automatisations simples

Objectif : Optimiser les performances et l'autonomie numérique

5. FORMATIONS QVT / ENVIRONNEMENTALES

- Dyneff : Bien-être au travail via des séances de yoga, gestion du stress
- Retail : Sensibilisation à la politique "aire zéro déchets" (visites de centres de tri)

Objectif : Créer un cadre de travail durable, sain et motivant

6. FORMATIONS À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA)

Initiation via ateliers pratiques et conférences métier :

- Découverte d'outils d'IA
- Cas d'usage liés aux métiers du groupe

Objectif : Intégrer l'IA de manière concrète et accessible dans les pratiques métier

AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

La formation ne se limite pas à l'acquisition de nouvelles compétences. Elle constitue aussi un moment privilégié pour rencontrer des personnes avec lesquelles nous n'avons pas l'habitude de collaborer au quotidien. Souvent organisées en dehors des locaux de l'entreprise, Ces formations renforcent l'attractivité et la cohésion des équipes, en particulier lorsqu'elles rassemblent des collaborateurs issus de métiers ou de régions différents.

Nous valorisons également l'expérience de nos salariés en favorisant le partage des connaissances lors des formations internes, conférences métiers ou ateliers. L'accueil de stagiaires ou d'alternants s'inscrit aussi pleinement dans cette logique : c'est à la fois un vecteur de transmission du savoir et une belle occasion d'apprentissage pour le tuteur.

En résumé et de façon non exhaustive, la formation est un totem pour :

- **garantir la sécurité** par le rappel des gestes et des bons réflexes ;
- **renforcer** les connaissances ;
- **contribuer** à la cohésion (formations collectives) ;
- **aider à la réalisation** de son travail quotidien (bureautique, formation commerciale, etc.) ;
- **faire monter en compétence** les salariés dans un environnement en constante mutation ;
- **donner des perspectives** de reconversion.

F O C U S _ Conférence métiers / Visite EPPLN

Tout au long de l'année, Dyneff organise des conférences métiers à destination de l'ensemble des salariés. Ces rencontres ont pour objectif de faire découvrir la diversité des métiers exercés au sein du Groupe. Elles permettent aux collaborateurs de mieux comprendre les expertises de leurs collègues, de favoriser les synergies internes et de renforcer la culture d'entreprise.

Par exemple, une conférence récente a porté sur les activités du Groupe dans les granulés de bois. Elle a permis de mettre en lumière les enjeux, les spécificités et les perspectives de ce secteur en plein essor.

Toutes les filiales ci-dessous sont désormais opérationnelles pour la distributions de nos granulés de bois.

L'ACTIVITÉ CHEZ NOS FILIALES



- 10 FILIALES revendeurs de granulés de bois
- 4200T de granulés de bois écoulés en 2023

TOP 3

1. Orceyre
2. Geraud Tampier
3. Alegri





18/12/2024 : safety day en présence d'EPPLN, DYNEFF et TOTAL
De gauche à droite : Juliette BOUDET, Hugo BALAGUE, Valérie BOYER, Christophe LALLOZ, Yann RAFIN, Anthony HUGUET, Mohamed KHARCHOUF, Laurent TORNE

Synergies EPPLN & EPPLN : régulièrement, les équipes de Dyneff sont accueillies par EPPLN afin de découvrir cet extraordinaire outil industriel stockant jusqu'à 130 000 m3 de liquides inflammables.

Scoring suivant guide QVT



Représentation des aspects QVT selon le Guide de la qualité de vie au travail, édition 2019, ANACT.

La mesure de la qualité de vie au travail devient primordiale pour quantifier le niveau de bien-être au travail des salariés, mais aussi préserver la santé financière de l'entreprise et assurer sa pérennité. En effet, si nous prenons soin de nos salariés, alors ils prendront soin de l'entreprise.

Selon l'OMS, la qualité de vie au travail se définit comme un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre, d'un côté, les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et de l'autre, les contraintes et les possibilités du milieu de travail.

NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
D U R A B L E :



OBJECTIF

Réaliser une étude personnalisée sur la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise et proposer des solutions adaptées en fonction des problématiques identifiées dans chaque service à l'issue du dépouillement du questionnaire.

Méthodologie de mesure de l'indicateur

Afin de mesurer la qualité de vie au travail, il est nécessaire d'interroger les principaux acteurs concernés : les salariés. Pour ce faire, nous souhaitons mettre en place une démarche, afin de sonder la satisfaction des salariés sur leur lieu de travail et lister tout ce qui pourrait impacter leur bien-être.

Grâce à la « marguerite QVT » créée par l'ARACT PACA, nous avons pu identifier vingt indicateurs qui répondent aux six dimensions de la QVT.

Le résultat du questionnaire, qui sera adapté à nos activités, nous permettra de connaître notre indice de QVT.



Scoring suivant guide QVT

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Réaliser une étude personnalisée sur la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : En progression



ANALYSES :

Nous avons créé un questionnaire adapté à notre structure et à notre activité, en nous basant sur le référentiel qualité de vie au travail et conditions de travail (QVCT) publié par l'ANACT (Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail). Entre mai et juin 2023, ce questionnaire a été envoyé à 230 salariés afin de mesurer leur perception sur la qualité de vie au travail chez Dyneff. Nous avons atteint un taux de réponse de 79%.

S'en est suivie la création d'un groupe de travail QVT. Ainsi, 25 salariés issus de différents services se sont portés volontaires pour réfléchir sur le sujet et proposer des solutions adaptées à tous.

Une action POUR les salariés, menée PAR les salariés.

À la suite de plusieurs réunions, 4 sous-groupes ont émergé, avec pour thèmes :

- Les relations au travail et le climat social
- L'environnement de travail
- La santé au travail
- Les compétences et parcours professionnels

A l'image de ce que nous avons fait en 2023 chez Dyneff et pour créer des moments d'échange et de discussion autour de la QVT, nous avons mis à l'honneur du 17 au 24 juin 2024 la Semaine de la QVT qui fut ponctuée par des moments symboliques, favorisant, nous le croyons, le bien-être des collaborateurs.

LUNDI : Journée du sourire

MARDI : Petit déjeuner composé de fruits fournis par des structures locales autour de nos implantations

MERCREDI : Réveil musculaire avec l'Association Sportive de Dyneff

JEUDI : Séance de Yoga collective adaptée à tous les niveaux avec une spécialiste

VENDREDI : Pique-nique en musique à l'occasion de la fête de la musique



AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Bien qu'aucune étude interne n'ait été menée cette année, les tendances nationales en matière de qualité de vie au travail (QVT) confirment les préoccupations identifiées lors de nos travaux.

Selon le Baromètre annuel de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail, 67 % des salariés se déclarent globalement satisfaits de leur QVT. Cependant, 49 % estiment que le niveau de QVT dans leur entreprise a tendance à se détériorer, un constat particulièrement marqué chez les 50-64 ans (53 %), les femmes (52 %), les salariés de très grandes entreprises (60 %) et ceux du secteur public (55 %).

Ces données soulignent l'importance de poursuivre nos efforts pour améliorer la QVT, en mettant **l'accent sur la flexibilité, la santé mentale et l'engagement des salariés**. Ces enjeux continueront de guider notre feuille de route QVT dans les mois à venir.

F O C U S _ Semaine de la QVT



Depuis son lancement en 2013, la Semaine de la Qualité de Vie au Travail, organisée par le réseau ANACT-ARACT, est devenue un rendez-vous incontournable en France pour tous les travailleurs. Cette initiative vise à créer un environnement de travail où le bien-être de chacun est la priorité.

Pourquoi est-ce si important ? Parce qu'un cadre de travail agréable et bienveillant apporte de nombreux bénéfices tangibles qui se traduisent par une diminution de l'absentéisme et du turnover, une réduction de la fatigue psychologique et une amélioration significative de la performance globale de l'entreprise. C'est aussi le bien-être quotidien qui est au cœur de cette démarche : entretenir un lieu de travail où vous vous sentez épanouis, valorisés et soutenus.

Pour cela, le Groupe Dyneff propose régulièrement des activités. Parmi celles-ci, l'ASD (Association Sportive de Dyneff), qui organise divers événements, tels que des initiations au golf qui ont eu lieu les 27 juin et 04 juillet pour les collaborateurs de Montpellier.

La semaine du 17 au 21 juin 2024 a été rythmée par la Semaine de la Qualité de Vie au Travail, durant laquelle plusieurs animations ont été proposées à l'ensemble du Groupe Dyneff.



Taux de fréquence & Taux de gravité

Nous sommes conscients que le bien-être au travail passe aussi et surtout par un cadre de travail sûr pour l'ensemble de nos collaborateurs et parties prenantes.

Les accidents de travail sont des marqueurs forts des conditions de sécurité offertes à nos collaborateurs. Ces indicateurs ont le mérite de pouvoir être comparés aux statistiques nationales, permettant ainsi retour d'expérience et amélioration continue.

Le Groupe Dyneff réunissant différents métiers (activités de bureau, livraison de matières dangereuses, supervision de sites SEVESO, activités en stations-service, etc.), nous souhaitons que le nombre d'accidents de travail soit comparé aux statistiques nationales de chaque secteur d'activité, en fonction des codes NAF en vigueur.



NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE :



OBJECTIF
Période 2022 - 2025

D'ici 2025, atteindre un taux de fréquence (Tf) et un taux de gravité (Tg) en dessous des moyennes nationales selon nos codes NAF.

Méthodologie de mesure de l'indicateur

Chaque Accident de Travail (AT), qu'il soit avec ou sans arrêt, est immédiatement déclaré au service des Ressources Humaines (RH). Le service Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement (HSSE) est également alerté. En fonction des circonstances, une enquête interne post accident est diligentée.

Afin de pouvoir comparer nos résultats, nous rapporterons le nombre d'Accidents de Travail

(AT) aux heures travaillées. Pour cela nous retenons le taux de fréquence (Tf), selon la méthodologie appliquée conformément aux normes professionnelles en vigueur en France. Nous appliquons le même principe pour connaître la gravité de nos accidents. La formule exacte est la suivante :

$Tf = \text{nb d'AT} \times 1\,000\,000 / \text{nb d'heures travaillées}$
et $Tg = \text{nb de jours perdus suite à AT} \times 1\,000 / \text{nb d'heures travaillées}$.

Taux de fréquence & Taux de gravité

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Atteindre un Tf et un Tg en dessous des moyennes nationales selon nos codes NAF

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : En progression



Dyneff Espagne : 2024 se clôture sur un Tf = 0 et un Tg = 0.
Aucun accident sur le lieu de travail n'est survenu en 2024 pour nos homologues espagnols.



ANALYSES

Au sein des entités Dyneff SAS et Dyneff RETAIL, nous recensons 38 accidents de travail, 31 avec arrêt et 7 sans arrêt. Ceci débouche sur un Tf = 23,9 et un Tg = à 0,87.

En 2024, au sein des entités Dyneff SAS et Dyneff RETAIL, nous constatons une augmentation significative de la gravité des accidents de travail en comparaison avec l'année précédente. Une analyse comparative avec nos confrères, dont les codes NAF sont similaires (Tf = 21 et Tg = 0,65), révèle que notre entreprise enregistre un nombre d'arrêts de travail plus élevé avec une gravité supérieure à la moyenne nationale. Il est important de souligner que c'est un seul arrêt de travail, parmi l'ensemble des cas recensés, qui fait passer notre taux de gravité au-dessus de la moyenne nationale.

Malgré tous les efforts déployés pour minimiser les risques et améliorer la sécurité, certains événements échappent à notre contrôle. Ainsi, même si nous mettons en place des actions préventives et des mesures pour limiter les risques, la gravité des accidents reste parfois plus importante que ce que nous pourrions anticiper. Nous devons donc continuer à être vigilants et à ajuster nos stratégies pour faire face à cette réalité.

Afin d'améliorer le suivi de ces indicateurs, les services RH et HSSE utilisent une base de données partagée, où chacun remplit les champs spécifiques à son domaine. À partir de celle-ci, nous déployons tous les dispositifs de compréhension, de prévention et de traitement des causes accidentogènes. Cette base est un outil efficace pour permettre un bon retour au poste de travail consécutivement à une blessure de longue durée.

AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

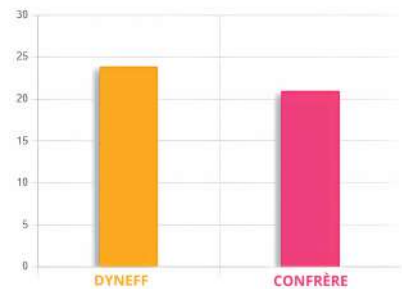
Afin de mieux comprendre et d'améliorer notre gestion des risques, une enquête interne post-accident permet surtout de **nouer le dialogue** entre la victime et les parties prenantes internes, mais également d'alimenter **un plan d'action d'amélioration continue**.

Par ailleurs, grâce à la collaboration inter-services et au croisement des données, nous étudions plus en détail les jours d'absence consécutifs à des accidents de travail. Ainsi, nous mettons en oeuvre de façon plus systématique, un entretien de reprise consécutivement à une longue absence.

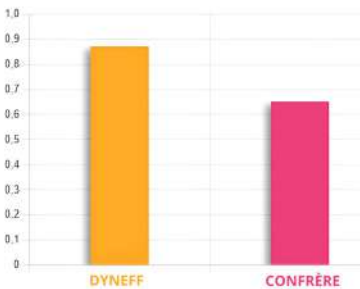
Chaque AT fait l'objet d'une discussion avec les IRP et **une revue annuelle est réalisée** avec les parties-prenantes internes.

Les Comités de Direction trimestriels font également l'objet d'un point spécifique HSSE au cours duquel les indicateurs Tf et Tg sont analysés.

TAUX DE FRÉQUENCE



TAUX DE GRAVITÉ



DONNÉES CONCRÈTES :

- Nombre de jours d'arrêt de travail : 744
- Benchmark par rapport à nos confrères

FOCUS _ FORMATION SÉCURITÉ FRANCE HABITAT ENR

A l'initiative de Pierre-Olivier GIRAULT (Directeur Pôle CVC PV), les 21 et 22 novembre 2024 ont été dédiés à la prévention des risques et à la protection des équipes de FRANCE HABITAT ENR.

- Journée 1 : une immersion en conditions réelles a été organisée sur un chantier.
- Journée 2 : un atelier sécurité a été animé par Yann RAFIN (Responsable HSSE) au bénéfice de l'ensemble des techniciens. L'identification des risques et l'utilisation des harnais ont été mis à l'honneur.

Un grand merci à Cathy, Ghislain et Zachary pour leur engagement, et à l'ensemble des équipes pour leur intérêt sur les enjeux de sécurité.



Réalisation de la revue annuelle du baromètre

Au-delà des indicateurs retenus dans le présent rapport et des démarches annexes que le Groupe Dyneff met en place, nous souhaitons compiler et étudier de plus nombreuses informations RH, telles que :

- pyramide des sexes ;
- pyramide des âges ;
- ancienneté moyenne ;
- nature des contrats (CDI, CDD, intérim, etc.) ;
- turn-over ;
- index égalité femmes-hommes ;
- absentéisme ;
- nombre de jours de télétravail réalisés ;
- résultats de nos études risques psychosociaux (RPS) en France et en Espagne.

Chaque outil pris individuellement n'a pas beaucoup de pertinence, c'est bien l'analyse croisée et conjoncturelle de toutes ces informations qui prend tout son sens.



NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
D U R A B L E :



OBJECTIF
A partir de 2022

100 %

31/12/2024

Réalisation systématique d'une revue annuelle dont le bilan est communiqué au COPIL RSE et au Comité de Direction.

Méthodologie de mesure de l'indicateur

En fonction des statistiques nationales, de bibliographies pertinentes et d'un benchmark extrait des données de notre industrie, nos résultats seront analysés et feront l'objet d'une synthèse de performance.

Réalisation de la revue annuelle du baromètre

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Réalisation systématique d'une revue annuelle

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



ANALYSES :

Suivant la méthodologie du décret pour l'égalité salariale femmes-hommes du ministère du Travail pour les entreprises de plus de 250 salariés, **Dyneff SAS a obtenu la note de 86 / 100** pour l'année 2024.

Ce résultat reflète un engagement constant en faveur de l'équité salariale, des opportunités de carrière équitables et du respect des droits liés à la parentalité.

Dyneff Retail affiche également de très bons résultats avec **une note de 94/100**, traduisant des pratiques RH inclusives et une attention particulière portée à la diversité au sein de l'entreprise.

L'évolution des scores d'année en année met en lumière une volonté constante d'amélioration, même lorsque les seuils sont déjà élevés. Cela démontre la capacité des équipes à maintenir une exigence forte et à poursuivre leurs efforts dans une logique de progrès

Les évolutions sociétales et les attentes des salariés montrent une volonté croissante de travailler au sein d'entreprises engagées. Ils recherchent du sens, des valeurs, et une véritable responsabilité sociale.

Selon le Baromètre national 2024 RSE & Égalité des chances du MEDEF et Verian, 86 % des salariés considèrent l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise comme un sujet important. Cependant, ils estiment que les entreprises accordent moins d'importance qu'auparavant à des sujets clés tels que l'égalité des chances et l'environnement.

Ce constat souligne l'importance pour les entreprises de renforcer leur engagement en matière de responsabilité sociétale et d'égalité professionnelle, afin de répondre aux attentes croissantes de leurs collaborateurs

AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Détail de la note pour Dyneff SAS :

- Indicateur «écart de rémunération entre les femmes et les hommes» : 31
- Indicateur «écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes» : 20
- Indicateur «écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes» : 15
- Indicateur «pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité» : 15
- Indicateur «nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations» : 5

Détail de la note pour Dyneff Retail :

- Indicateur «écart de rémunération entre les femmes et les hommes» : 39
- Indicateur «écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes» : 20
- Indicateur «écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes» : 10
- Indicateur «pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité» : 15
- Indicateur «nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations» : 10

Engagés pour réduire notre impact sur l'environnement



En 2025, les Français sont confrontés à un environnement économique incertain, marqué par une forte pression sur les prix de l'énergie dans leur ensemble. Électricité, carburants, chauffage : toutes les formes d'énergie voient leurs coûts augmenter, affectant directement le budget des ménages. Selon le baromètre Ipsos-CESI, 44 % des Français citent le pouvoir d'achat comme leur principale inquiétude. Dans ce contexte de hausse des prix et de baisse du revenu réel, les arbitrages du quotidien deviennent plus complexes, notamment en matière de mobilité. L'adoption du véhicule électrique ralentit : seuls 22 % des Français envisagent un tel achat cette année, contre 33 % en 2021 (Le Figaro, 22/01/2025), freinés par le coût des véhicules et la réduction des aides publiques.

Pour répondre à ces enjeux, nous proposons une offre énergétique large, accessible et adaptée à toutes les situations. Carburants classiques, biocarburants, bornes de recharge électrique en station, CVC-PV, granulés, gaz & électricité : notre mix énergétique permet à chacun de faire un choix en fonction de ses besoins et de ses capacités, sans opposer environnement et réalité sociale. Notre engagement ne s'arrête pas là. Réduction de l'empreinte carbone, tri et valorisation des déchets sur nos sites, accompagnement des clients dans le recyclage : nous mettons l'environnement au cœur de notre démarche. Car pour nous, concilier transition énergétique et inclusion économique est une nécessité.

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

En proposant à nos clients des alternatives aux énergies fossiles, nous contribuons à leur faire rejeter moins de CO₂ dans l'atmosphère. La gamme élargie de produits de substitutions aux produits carbonés que nous proposons à nos clients est rendu possible par notre stratégie de diversification. Par conséquent, nous retenons comme marqueur de transition énergétique **les tonnes de CO₂ évitées**.

Face à une demande toujours plus grande de solutions alternatives de la part de nos clients mais aussi pour nos propres usages, nous souhaitons développer notre offre de production d'énergies renouvelables. En conséquence, nous retenons comme second marqueur **le nombre de kWh consommés et la quantité d'énergies de transition installées**.

Que ce soient les alternatives aux énergies fossiles ou bien les énergies renouvelables, nous n'oublions aucun client dans cette

approche ; chacun choisira, en fonction de ses capacités financières et motivations personnelles, l'énergie qui lui correspond. Nous n'opposons pas les enjeux environnementaux avec les situations sociales. D'ailleurs, l'un de nos combats commerciaux reste d'accompagner les populations dites en « précarité énergétique » en leur fournissant une énergie de qualité et, autant que faire se peut, moins carbonée. Nous sommes en ce sens un acteur engagé dans l'élaboration, l'accompagnement et le financement de programmes ciblés visant à réduire les consommations énergétiques. Par conséquent, nous retenons comme troisième marqueur de transition énergétique **les montants dédiés aux financements de programmes incitatifs aux économies d'énergie**.

EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

En parallèle de ces trois approches focalisées sur l'énergie, nous souhaitons aussi œuvrer à l'amélioration de notre empreinte environnementale. Par « empreinte », nous entendons nos impacts liés à la construction et à l'exploitation de nos sites. L'un des thèmes problématiques pour l'avenir est la gestion de nos déchets. Nous retenons comme premier marqueur de réduction de notre empreinte environnementale **la quantité de déchets produits**. Nous viserons à les quantifier et à les réduire. Mais ces actions ne suffiront pas. Aussi, nous proposons de travailler à l'utilisation vertueuse de ces déchets. Nous retenons comme deuxième indicateur **la part de déchets valorisés**.

Enfin, depuis plusieurs années, nous avons lancé un programme innovant dans les stations-service, visant à promouvoir la biodiversité quand bien même nous construisons de nouvelles

infrastructures. Ainsi, un diagnostic écologique est établi en amont du projet, et tout l'enjeu est de ne pas impacter négativement l'environnement (faune et flore) à la suite de nos travaux. Une analyse comparative est réalisée par un écologue habilité externe et peut donner lieu à l'obtention d'un label (Biodiversity, Biodistrict®...). Pour conclure, nous retenons comme troisième marqueur de réduction de notre empreinte environnementale **la conservation des certifications environnementales lors des audits de renouvellement**.

Enfin, nous savons que les émissions de gaz à effet de serre contribuent au réchauffement climatique d'origine anthropique. Par conséquent nous retenons comme 4^e marqueur de notre empreinte environnementale **la quantité de CO₂ émise par nos activités**.

Tonnes de CO₂ évitées

Il est communément admis que le dioxyde de carbone sous forme gazeuse (CO₂) est en grande partie responsable du phénomène d'effet de serre. Lorsqu'un combustible est brûlé (chaudière, véhicule thermique, etc.), du CO₂ est rejeté dans l'atmosphère, où il va s'accumuler.

Pour un véhicule consommant 50 litres de gasoil, 113 kg de CO₂ vont être générés. Pour une chaudière consommant 50 litres de fioul, 132 kg de CO₂ vont être générés. Globalement, il y a beaucoup plus de CO₂ émis en utilisant du gasoil, de l'essence ou du fioul qu'en consommant des énergies alternatives.

Toute solution alternative moins consommatrice d'énergie fossile permettra donc de réduire en proportion le CO₂ rejeté dans l'atmosphère sur le cycle de combustion.

Parallèlement, l'utilisation amplifiée de solutions alternatives (production électrique via des panneaux photovoltaïques, recours à des chauffe-eau solaires, chauffage via poêles à granulés, utilisation de pompes à chaleur...) permettent de réduire les émissions de gaz à effet de serre.



NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE :



Méthodologie de mesure de l'indicateur

OBJECTIF

A partir de 2022

Produire et distribuer des énergies alternatives et inciter les consommateurs (professionnels et particuliers) à consommer des produits plus vertueux.

Nous comptabiliserons tous les kWh produits grâce à des énergies alternatives (panneaux photovoltaïques, éoliennes, etc.) et tous les kWh évités grâce à nos installations de pompes à chaleur, à l'isolation des habitats, à la vente de granulés, à l'augmentation de la part de biocarburants au-dessus du taux d'incorporation légal et à la mise à disposition de carburants de substitution. Ces kWh seront convertis en tonnes de CO₂ évitées.

Tonnes de CO₂ évitées

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Produire et distribuer des énergies alternatives

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : En progression



ANALYSES :

Dyneff élargit régulièrement son panel d'offre pour ses clients et les oriente chaque jour un peu plus vers l'utilisation de carburants et combustibles alternatifs. Nos stratégies de diversification nous ont permis de mettre en place des schémas logistiques permettant de commercialiser des énergies moins carbonées.

Ainsi en 2024, nos clients auront eu l'opportunité d'accéder à des carburants contenant jusqu'à 100% de composés biosourcés (Gasol B10 – pour 10% de composés biosourcés, B30 ou B100, Essences E10 ou E85) et plus récemment nos canaux de distribution nous permettent de vendre un carburant de synthèse aux spécificités particulières et extrêmement favorable par son bilan carbone, le HVO100.

Au global, ce sont un peu moins de 50 millions de litres de biocarburants, moins émissifs en gaz à effet de serre, qui sont venus en substitution de carburants et combustibles d'origine fossile. D'un point de vue environnemental, nous parlons de 105 000 tonnes de CO₂ qui ont ainsi été évitées.

A titre de comparaison :

- 105 000 T de CO₂ représentent environ 2 100 vols Paris-New York
- 105 000 T de CO₂ représentent environ 27 374 vols Montpellier-Paris



En plus de cette promotion des énergies alternatives non fossiles, notre Groupe propose aussi une grande pluralité de solutions permettant de limiter le recours aux combustibles liquides carbonés. Citons par exemple la production électrique via des panneaux photovoltaïques, l'installation de chauffe-eau solaires, de ballons thermodynamiques, l'isolation des bâtiments, le chauffage via chaudières ou poêles à granulés, l'utilisation de pompes à chaleur etc.

En 2024, les installations photovoltaïques installées par le Groupe pour ses clients ou sur son propre parc auront permis la production d'environ 1 432 MWh sur les territoires français et espagnol. En reprenant une donnée du Conseil mondial de l'énergie, à savoir qu'il faut environ 1 000 kg équivalent pétrole pour produire 10 MWh, il ressort que l'utilisation de ces énergies renouvelables ont permis d'éviter l'émission de 343 000 kg de CO₂.



AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Historiquement, Dyneff a toujours été un acteur précurseur dans l'incorporation de biocarburants. Déjà dans les années 90, le Groupe a été le premier distributeur français à proposer des carburants dont la teneur en huile végétale permettait de réduire l'empreinte carbone de ses clients.

Plus tard, au début des années 2000, Dyneff a encore pris les devants en devenant le plus important distributeur d'E85 malgré un réseau de stations de distribution de taille modeste.

Dès 2015, le Groupe œuvre en faveur de l'économie circulaire et de la réduction des émissions de CO₂. Au travers d'une collaboration avec Raisinor France Alcool, nous avons été le premier fournisseur du marché français d'éthanol issu des déchets de la vigne et du vin permettant aux distributeurs d'incorporer un biocarburant avancé dans les essences commercialisées sur notre territoire.

Depuis juillet 2023, la station autoroutière Dyneff de Toulouse Sud est la première sur

le réseau autoroutier français à proposer à nos clients de l'hydrogène vert à la pompe, ouvrant ainsi la voie à la commercialisation grand public d'une énergie plus verte.

Depuis des décennies, nous proposons à nos clients des carburants et des combustibles incorporant des bio-composants, bien au-delà du seuil légal, permettant ainsi de réduire la part d'énergie fossile.

Cette transition n'est possible que par les conseils et les explications de nos équipes à l'égard de nos clients professionnels, pas toujours rassurés par ces énergies de transition. Pour cette même clientèle, nous proposons systématiquement la dématérialisation des factures, et la non-impression des tickets de caisse pour tous nos clients en stations-service.

Pour nos documents administratifs, nous déployons de plus en plus de solutions de signature électronique, permettant ainsi d'éviter les impressions papier et les envois postaux.

Montant dédié aux financements de programmes incitatifs aux économies d'énergie



Comme expliqué en préambule, nous faisons le choix de ne pas valoriser nos obligations réglementaires du point de vue RSE. Notre situation « d'obligé » dans le dispositif des CEE en fait partie. En un mot, en tant que distributeur d'énergies fossiles, nous devons générer des certificats « verts ».

Plutôt que de simplement acheter ces certificats sur le marché ou de déléguer notre obligation à des sociétés spécialisées, nous avons souhaité aller plus loin en finançant des programmes, afin de participer plus activement à la transition bas carbone. Ainsi, via des actions concrètes sur tout le territoire grâce à une équipe interne spécialisée, nous encourageons, voire permettons l'émergence de programmes qui vont au-delà de la simple notion d'économie d'énergie.

NOUVEAU PROGRAMME - ENTRÉE EN VIGUEUR EN 2024 WATT WATCHERS :



Le programme CEE « Watt Watchers », porté par l'association Watt Watchers vise à :

- Accompagner 600 000 foyers à la sobriété à travers un parcours complet d'économie d'énergie (écogestes, matériel économe et suivi post-rénovation),
- Expérimenter à grande échelle différentes méthodes de mesure des économies d'énergie réelles en utilisant les données disponibles via les compteurs communicants (électricité, gaz et bois).

L'accompagnement s'appuiera sur une approche novatrice combinant :

- un volet physique, avec la mobilisation d'ambassadeurs, des partenariats avec des associations écologiques, des coachings « pair à pair » et des événements locaux de mobilisation (stands, ateliers collectifs, ...)
- un volet digital basé sur une application gratuite pour rendre la sobriété énergétique positive et durable.

L'expérimentation inclura la constitution d'une base de données avec les actions menées et la mesure des économies d'énergie réelle réalisées pour les 600 000 foyers accompagnés, dont 15 000 rénovations.

NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE :



OBJECTIF

Période 2022 - 2025

21.6 M€
3 241 GWh

Calculer les montants dédiés aux financements de programmes incitatifs aux économies d'énergie.

Être un acteur engagé à travers notre participation à des programmes incitatifs aux économies d'énergie.

Montant dédié aux financements de programmes incitatifs aux économies d'énergie

RÉSULTATS SUR L'ANNÉE 2024 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Être un acteur engagé à travers notre participation à des programmes incitatifs aux économies d'énergie.

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



ANALYSES :

En lien avec la planification écologique publiée le 19/01/2023 par la France, cette année encore Dyneff s'inscrit naturellement dans le financement de programmes incitatifs aux économies d'énergie et prolonge son engagement à travers la signature de l'offre « **Coup de pouce** » qui permet aux ménages les plus modestes de bénéficier de primes bonifiées. Ainsi Dyneff est signataire de la charte « *Coup de pouce Chauffage* », « *Coup de pouce Rénovation performante d'une maison individuelle* » et « *Coup de pouce Chauffage des bâtiments résidentiels collectifs et tertiaires* ». Afin de répondre efficacement aux enjeux de la transition énergétique, et dans une logique de synergie, Dyneff développe son expertise en acquérant des filiales spécialisées dans l'installation d'équipements à haute performance énergétique et à énergies renouvelables. Cette stratégie intégrée renforce la maîtrise des processus et accroît la valeur ajoutée de ses interventions.

Dyneff s'engage, dans les programmes CEE qui favorisent les économies d'énergie à travers des initiatives transversales : information du public, formation des professionnels, accompagnement des ménages, innovation ou déploiement d'équipements publics (bornes de recharge, pistes cyclables, etc.). Ils visent à structurer les filières, à sensibiliser et à préparer le terrain pour des économies d'énergie à plus long terme.

EXEMPLES DE RÉUSSITES CONCRÈTES POUR L'ANNÉE 2024 :



CYCLO-CARGOLOGIE :
accélérer le recours à la cyclologistique pour réaliser le dernier kilomètre de la logistique.

259 K€ financés
37 GWh économisés



WATT WATCHERS :
Pilotage intelligent de la consommation électrique dans les logements.

700 K€ financés
100 GWh économisés



ADVENIR PLUS :
Infrastructures de recharge pour véhicules électriques (nouvelle phase du programme ADVENIR).

5, 684 M€ financés
812 GWh économisés



COLISACTIV' :
expérimenter à échelle réelle un mode de livraison de colis durable et décarboné sur les derniers kilomètres par la mobilité active, et notamment le vélo.

555 K€ financés
111 GWh économisés



SARE NORMANDIE :
accompagner la rénovation énergétique des ménages et des acteurs du petit tertiaire privé .

400 K€ financés
80 GWh économisés



AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Jusqu'ici, nous avons mis en lumière les actions menées par Dyneff et CPA dans le cadre spécifique des programmes CEE. Or, pour rendre pleinement compte de l'engagement de l'entreprise en faveur de la transition énergétique, il est essentiel d'élargir notre périmètre d'analyse à l'ensemble des sources de production de CEE.

En effet, la production totale de Certificats d'Économies d'Énergie ne se limite pas aux seuls programmes. Elle comprend aussi d'autres leviers mobilisés tout au long de l'année 2024 telles que les CEE générés via des délégations, les achats de CEE sur le marché, la production interne de CEE etc.

Ce périmètre élargi nous permet de mieux mesurer l'effort global fourni par Dyneff et CPA pour honorer leurs obligations réglementaires en matière de CEE.

Cela nous porte à une production totale de 6 835 GWh pour un montant de 53 647 185 €.

Nombre de kWh consommés sur notre réseau & Quantité d'énergies de transition installées.

Nous partons de l'adage suivant : « Nous ne pouvons améliorer que ce que l'on mesure ». Ainsi, mis à part quelques installations très consommatrices en énergie, nous ne mesurons pas nos consommations électriques. L'éclairage et le confort thermique de nos bureaux (siège, succursale, agences commerciales et stations), probablement très énergivores, ne sont pas clairement suivis, et il est sans doute à craindre des dérives dans l'usage quotidien de nos installations (climatisation et chauffage excessifs, utilisation non raisonnée des éclairages artificiels, pas de procédure de réduction les nuits et week-ends, etc.).

À partir de ces mesures et de leur analyse croisée, nous renforcerons la connaissance de nos comportements, afin de mettre l'accent sur les zones de faiblesse.

ÉVOLUTION DE L'INDICATEUR :

En 2024 cet indicateur évolue et se renforce, devenant : Nombre de kWh consommés sur notre réseau & Quantité d'énergies de transition installées.

NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE :



Méthodologie de mesure de l'indicateur

Via la consultation de nos factures énergétiques, les référents «énergie» auront en charge de suivre les variations des consommations sur le site auquel ils sont rattachés. Ainsi, si des écarts jugés anormaux apparaissent, une analyse plus poussée sera effectuée.

Au niveau des départements RETAIL, TECHNIQUE et HSSE, une analyse plus globale sera réalisée afin de trouver des solutions innovantes pour mieux mesurer, mieux piloter et ainsi moins consommer (calorifugeage des réseaux, optimisation des compresseurs, gestion automatisée de certaines installations techniques, etc.).

OBJECTIF

Période 2024

Quantifier au moins **80 %** de nos
consommations énergétiques et consolider
la remontée d'information.

Nombre de kWh consommés sur notre réseau et Quantité d'énergies de transition installées

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : quantifier au moins 80 % de nos consommations énergétiques

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 % avec évolution de la méthode



ANALYSES :

En 2024, nous avons franchi une étape clé dans notre démarche d'amélioration continue en matière de performance énergétique. Nous avons abandonné l'extrapolation des kWh à partir des montants en euros sur les factures énergétiques pour passer à un suivi basé sur la consommation réelle de :

- nos stations-service, aussi bien autoroutières que routières
- nos agences,
- nos bureaux
- nos dépôts pétroliers.

Cela représente un total de 7 448 998 kWh sur l'ensemble de nos sites où la quantification était possible. Il reste néanmoins certains sites minoritaires où le relevé de la consommation n'était pas disponible pour cette année. Cette nouvelle méthode nous permet de disposer de données plus fiables et précises, au plus proche de la réalité terrain. Elle permet également de confirmer notre propos stipulant que les stations-service concentrent l'essentiel de notre consommation énergétique. Nous sommes désormais en mesure d'agir concrètement sur les postes énergétiques dès l'année prochaine, avec des plans de réduction ciblés.

Comme annoncé plus tôt, les installations photovoltaïques mises en service par le Groupe en 2024, que ce soit pour ses clients ou sur son propre parc, auront permis de déployer environ 1 432 MW d'énergie renouvelable sur les territoires français et espagnol .

AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Dans un contexte marqué par la volatilité persistante des prix de l'énergie et la montée en puissance des exigences réglementaires, une vision fine et consolidée de notre consommation est devenue indispensable.

La sobriété énergétique n'est plus un choix mais un impératif stratégique : elle conditionne non seulement nos coûts d'exploitation mais aussi notre résilience face aux risques de tension sur les réseaux énergétiques.

Mieux connaître nos profils de consommation nous permettra dès 2025 de prioriser les actions à impact, site par site, et d'anticiper les évolutions à venir, notamment en lien avec les objectifs européens de réduction des émissions.

Quantification de nos gaz à effet de serre selon la méthode Bilan Carbone



La réalisation d'un bilan carbone représente un défi ambitieux pour une entreprise de la taille de Dyneff. Un tel exercice permet de prendre en compte la globalité des émissions GES, directes ou indirectes, pour tous les flux physiques d'une organisation sans lesquels le fonctionnement de celle-ci ne serait pas possible.

Bien que Dyneff ne soit pas réglementairement tenu de réaliser un tel bilan, l'entreprise se situant en dessous des seuils d'éligibilité définis par le Code de l'environnement, nous avons fait le choix volontaire de nous engager dans cette démarche. Nous considérons en effet que cela s'inscrit dans la continuité logique de la maturation de notre démarche RSE.

appuyant sur une expertise externe.

À l'issue d'un appel d'offres, nous avons choisi une société dont le logiciel nous permet notamment de collecter et structurer les données selon les postes d'émissions des différents scopes (1, 2 et 3).



L'une des principales difficultés rencontrées est la mise en place de canaux de remontée de données, souvent inexistant jusqu'alors. Cette étape, particulièrement chronophage, a été essentielle pour garantir la fiabilité de notre quantification.

Un autre point clé a été le choix de la méthode : nous avons opté pour le Bilan Carbone® (ADEME) pour la France, tout en intégrant les référentiels du GHG Protocol pour les parties prenantes internationales s'intéressant aux émissions de GES. La bascule entre les différentes méthodes de quantification se fait aisément sur l'outil précité.

NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
D U R A B L E :



OBJECTIF
2023-2025

Quantifier nos émissions de GES
Scope 1, 2 et 3

**Méthodologie de mesure
de l'indicateur**

Publiée par l'ADEME, nous utiliserons la méthodologie de quantification des émissions de gaz à effet de serre appelée Bilan Carbone®. La méthode «bilan carbone» prend en compte la globalité des émissions GES, directes ou indirectes, pour tous les flux physiques d'une organisation sans lesquels le fonctionnement de celle-ci ne serait pas possible.

Quantification de nos gaz à effet de serre selon la méthode Bilan Carbone

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Quantifier nos émissions de GES Scope 1, 2 et 3

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : En progression

Scope 1 et 2 réussis, Scope 3 en cours de réalisation



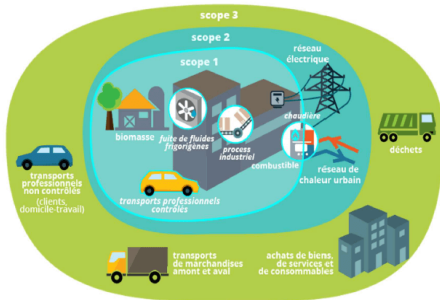
ANALYSES :

Les émissions directes (Scope 1), comme la combustion de carburants ou les fuites de fluides frigorigènes, ainsi que les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (Scope 2) ont été consolidées grâce à notre suivi interne (compteurs, factures, etc.) et s'intègrent bien dans les outils de collecte. Nous avons donc pu obtenir des résultats fiables, rapides et comparables.

En revanche, le Scope 3 – qui regroupe toutes les autres émissions indirectes de la chaîne de valeur (achats de biens et services, déplacements professionnels, transport amont/aval, usage des produits vendus, gestion des déchets, immobilisations, etc.) – représente à la fois la majorité des émissions totales et le plus grand défi méthodologique.

Les raisons sont multiples :

- Les données sont éparpillées entre différents services ou partenaires externes.
- Il est souvent nécessaire de faire appel à des estimations ou des bases de données génériques (ACV, facteurs d'émissions par défaut).
- Certains flux sont très granuleux, avec des informations rarement centralisées (ex : achats indirects, usage client...).
- Enfin, le choix des périmètres (français ou international) influence aussi la méthode, entre le Bilan Carbone® de l'ADEME et le GHG Protocol, plus largement utilisé à l'international.



Notre première évaluation du Scope 3 constitue une base solide, mais nous savons qu'il s'agit d'un travail évolutif.

À travers notre collaboration avec Sweep, nous avons posé les fondations d'un système robuste de collecte, qui pourra être enrichi et affiné au fil des campagnes. Notre ambition est de gagner en précision chaque année, de fiabiliser les postes les plus complexes, et d'identifier plus finement nos leviers d'action.

En intégrant ces données dans nos processus de pilotage, nous serons mieux armés pour construire une trajectoire bas carbone réaliste et ambitieuse.

Le résultat de notre Bilan Carbone 2024 :

- Scope 1 : 1083 tonnes de CO₂ équivalent

- Scope 2 : 855 tonnes de CO₂ équivalent

- Scope 3 : 8 311 402 tonnes de CO₂ équivalent (8 416 402 – 105 tonnes de CO₂ équivalent évités)

Cela nous porte à un total de 8 313 340 tonnes de CO₂ équivalent pour Dyneff en 2024 .

AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Derrière chaque tonne de CO₂ évitée, il y a des choix, des arbitrages... mais surtout des personnes.

La réussite d'une stratégie bas-carbone ne repose pas seulement sur des outils ou des données, mais sur une culture partagée, une capacité à remettre en question nos habitudes, à coopérer autrement, à tester de nouvelles voies.

Construire cette culture commune, c'est faire en sorte que chaque collaborateur devienne acteur et pas simple témoin de la transformation.



FOCUS - Dyneff invité à la table ronde Sweep lors de Produrable 2024



Sweep est une entreprise française innovante qui propose une plateforme digitale dédiée à la gestion et à la comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre. Grâce à une interface intuitive et conforme aux principales normes internationales, Sweep permet aux organisations de mesurer précisément leur impact carbone, de suivre l'évolution de leurs émissions et de mettre en place des actions de réduction efficaces. En facilitant la collecte, la consolidation et l'analyse des données environnementales, Sweep accompagne les entreprises dans leur transition vers un modèle plus responsable et durable.

Dans le cadre de l'édition 2024 du salon Produrable, Sweep a invité Yann Rafin, Responsable RSE du Groupe Dyneff, à intervenir lors d'une table ronde dédiée à la digitalisation des stratégies Climat et ESG.

Organisée par Sweep le 9 octobre 2024, cette conférence intitulée «La valeur du digital pour une stratégie ESG efficace» a réuni plusieurs acteurs engagés pour illustrer comment les outils numériques permettent aujourd'hui de piloter avec précision, transparence et agilité les engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance.

L'objectif ? Croiser les regards entre un grand groupe ayant déjà intégré en profondeur la plateforme Sweep dans sa stratégie ESG, et une entreprise comme Dyneff, qui amorce son propre parcours de digitalisation responsable. Cet échange d'expérience permet de mettre en lumière les bénéfices d'une telle approche, notamment à travers le nouveau Starter Package lancé par Sweep, pensé pour accompagner les entreprises dans leurs premiers pas vers une gestion ESG digitalisée.

Cette invitation est aussi une reconnaissance du chemin parcouru par Dyneff en matière de développement durable. En partageant son expérience, notre Groupe souhaite illustrer comment une entreprise de taille intermédiaire peut progressivement structurer et professionnaliser sa stratégie climat, en s'appuyant sur des solutions innovantes et évolutives.

La participation de Dyneff à cet échange souligne notre volonté d'ancrer la transformation durable dans notre stratégie d'entreprise, tout en explorant les outils les plus pertinents pour accélérer cette transition.



«Chez Sweep, nous sommes fiers de permettre à Dyneff de piloter sa transition dans les meilleures conditions. Nous nous efforçons de fournir la plateforme RSE la plus performante pour servir une équipe pleinement engagée vers un avenir prospère». Renaud Bettin - VP Climate Action



Tonnes de déchets produits

Nous avons identifié deux canaux spécifiques générateurs de déchets. Premièrement, et la plus contributrice : notre activité en station-service. De la réception des marchandises en palette jusqu'à leur mise en rayon, la gestion des suremballages est un enjeu. À ceci s'ajoutent les déchets alimentaires et les déchets associés générés par notre clientèle.

Deuxièmement, l'ensemble de nos collaborateurs en agences, dans notre succursale et au siège, au quotidien, produisent des déchets. Ces déchets paraissent inévitables et anecdotiques, si bien que, finalement, nous n'avons aucun moyen de les quantifier, et encore moins de promouvoir leur valorisation.

Nous basant sur les exigences réglementaires issues du Code de l'environnement et de la loi n°2020-105 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, nous souhaitons aller beaucoup plus loin via une stratégie globale et systématique basée sur ces quatre mots-clés : identifier, quantifier, réduire et/ou valoriser.

NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE :



Méthodologie de mesure de l'indicateur

OBJECTIF

Période 2022 - 2024

2024

Quantifier au moins **80 %**
de notre production de déchets.

2025

Définir un plan d'action
de réduction et améliorer notre taux
de valorisation.

Les déchets non dangereux comprennent les petits emballages triés, les papier/cartons triés, les biodéchets, le verre trié, les déchets résiduels dits « ménagers », les huiles et graisses alimentaires, les boues de stations d'épuration etc. Les déchets dangereux, de leur côté, comprennent les bidons usagés de produits chimiques, les matières imprégnées d'hydrocarbures, les boues d'hydrocarbures, les mégots, etc.

La recherche scientifique ayant évalué le caractère toxique des mégots pour l'écosystème, il a été considéré de classer ce déchet dans la catégorie dangereuse.

Tonnes de déchets produits

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024 :

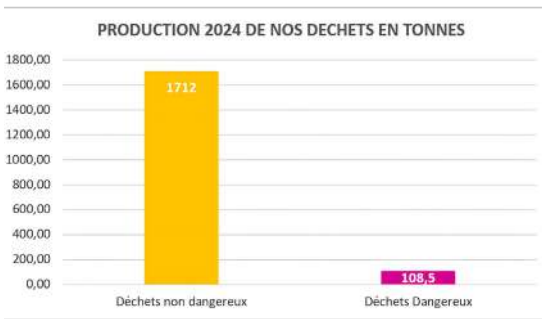
RAPPEL DE L'OBJECTIF : Quantifier au moins 80 % de notre production de déchets.

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



ANALYSES :

En 2024, la quantification concerne les 2 canaux générateurs de déchets: l'activité en station-service et l'activité en agences et bureaux. Nous sommes parvenus à compléter les solutions de quantification sur un périmètre plus de 4 fois plus grand que l'année précédente : 34 stations et 8 agences/bureaux ont été pris en compte. Sur certains sites, les données restent cependant estimées, notamment pour des agences/bureaux et les stations-service sans surveillance, dont les tonnages restent tout de même anecdotiques. Nous obtenons ainsi la quantification 2024 suivante :



Même si la quantification est fondamentale pour mieux gérer les déchets, il est primordial également de sensibiliser nos collaborateurs au tri sélectif.

Cela a été réalisé, lors de sessions tout au long de l'année et nous avons souhaité que certains collaborateurs puissent visualiser les techniques de tri et leurs contraintes, lors de visites de centres de tri de déchets non dangereux.

AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Le plan d'action de réduction des déchets ménagers résiduels a porté en 2023 et 2024 sur le réseau de stations autoroutières (17 sites). Il a consisté en l'augmentation de filière de tri des déchets, pour permettre le recyclage des déchets éligibles, comme les petits emballages filière collecte sélective, les canettes, les papier/cartons, les biodéchets, le verre.

Ainsi le taux de valorisation a été amélioré par l'augmentation du taux de tri. Entre 2023 et 2024, l'augmentation du taux de tri de 17% sur ces 17 sites aura permis une réduction des déchets non recyclables dans les mêmes proportions. Cet effort humain et financier permet une amélioration significative du taux de valorisation : 12 % d'augmentation obtenue entre 2023 et 2024. Voici le dispositif schématique mis en place sur nos stations autoroutières :

AUTRES EXEMPLES DE RÉUSSITES CONCRÈTES

2 visites de centre de tri ont intéressé 8 collaborateurs des stations de Brouzils et Chavagnes (85) et 3 collaborateurs de l'Aude (Villemoustaussou, Carcassonne et Arzens Nord).

Ces expériences permettent aux salariés d'avoir les clés pour devenir ambassadeurs sur le tri des déchets auprès de leurs collègues et des clients.



13 décembre 2023 - Visite centre de tris TRIVALIS - La Ferrière (85) PAPREC



14 novembre : Visite centre de tri AUDEVAL - Caracssonne (11) SUEZ

FOCUS - SENSIBILISATION SUR LE TRI DES DÉCHETS

Le groupe projet réunissant les départements Stations (Justine Pradines et Audrey Toulis) et HSSE en pilote (Valérie Boyer) a également eu accès à une visite du centre de traitement des biodéchets CLER VERTS, en Haute-Garonne. Le processus technique de transformation des déchets verts, des biodéchets et sous-produits animaux de classe 2 et 3, permet :

- De valoriser le bois pour le chauffage, l'aménagement paysager, la fabrication de panneaux pour charpente,
- De produire du compost,
- De valoriser l'énergie produite lors de l'étape de méthanisation
- D'approvisionner les agriculteurs en lisiers ...

Par l'apport de nos biodéchets produits sur certaines de nos stations-services, à ce type de centre de traitement de déchet innovant, DYNEFF s'associe à la logique d'économie circulaire de la matière organique sur l'ensemble des territoires concernés.



Visite du site CLER-VERTS – 29 novembre 2024 De gauche à droite : Valérie Boyer (Ingénieur HSSE), Yann Rafin (Responsable HSSE & RSE), Audrey TOULIS (Développement commercial Retail), Justine Pradines (Adjoint au directeur Retail), Juliette Boudet



29 novembre 2024 - Visite centre de traitement des biodéchets CLER VERTS - Bélesta-en-Lauragais (31)

% de déchets valorisés

Quantifier nos déchets n'est pas suffisant pour réduire notre empreinte environnementale.

Grâce à notre retour d'expérience sur les 17 installations citées à l'indicateur précédent, nous savons que la valorisation de nos déchets est perfectible, d'une part via nos gestions internes, mais d'autre part aussi via nos filières externes.

La valorisation des déchets s'articule autour des principes de réutilisation, de recyclage, de valorisation de matière et de récupération énergétique et d'élimination responsable. La pierre angulaire de cette valorisation est l'identification (objectif de l'indicateur de performance précédent), suivie d'un tri sélectif. Plus le tri est efficace, meilleur sera le pourcentage de déchets valorisés.

ÉVOLUTION DE L'INDICATEUR :

2023 – 2025 : Nous devons augmenter le nombre de sites audités et la fréquence de suivi des gisements de déchets.

NOTRE CONTRIBUTION AUX ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE :



OBJECTIF
Période 2022 - 2025

**Taux de valorisation de nos huiles
usagées > 14%**
**Taux de valorisation de nos déchets
ménagers > 53%**
**Quantifier le potentiel de valorisation de
nos biodéchets**

Méthodologie de mesure de l'indicateur

Sur l'ensemble de notre réseau, neuf sites déjà identifient leur gisement de déchets. Les tonnages évacués sont communiqués via nos prestataires missionnés.

Pour chaque tonnage nous analysons les filières mises en place, afin de valoriser nos déchets. La tâche n'est pas aisée, car, en France, les filières ne sont pas homogènes tant concernant la gestion des tris que sur les méthodes de valorisation. C'est donc un sujet d'étude au cas par cas qui sera un formidable moyen pour appréhender une économie circulaire dans la gestion raisonnée de nos déchets.

% de déchets valorisés

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF :

Taux de valorisation de nos huiles usagées : objectif de 14%
Taux de valorisation de nos déchets ménagers : objectif de 53 %
Quantifier le potentiel de valorisation de nos biodéchets

ATTEINTE DE L'OBJECTIF 2024 :

Taux de valorisation de nos huiles usagées : 41%, objectif de 14% dépassé
Taux de valorisation de nos déchets ménagers : En progression : 43 %. Compte tenu du périmètre plus élargi de 2024 et du travail réalisé sur le réseau des stations autoroutières (17 sites)
Quantifier le potentiel de valorisation de nos biodéchets : 100% objectif atteint



ANALYSES :

Ci-contre la répartition des taux de valorisation par type de déchet en 2024 :

Parmi les déchets non dangereux, nous avons ciblé la valorisation des graisses & huiles alimentaires usagées, des déchets ménagers résiduels et des biodéchets.

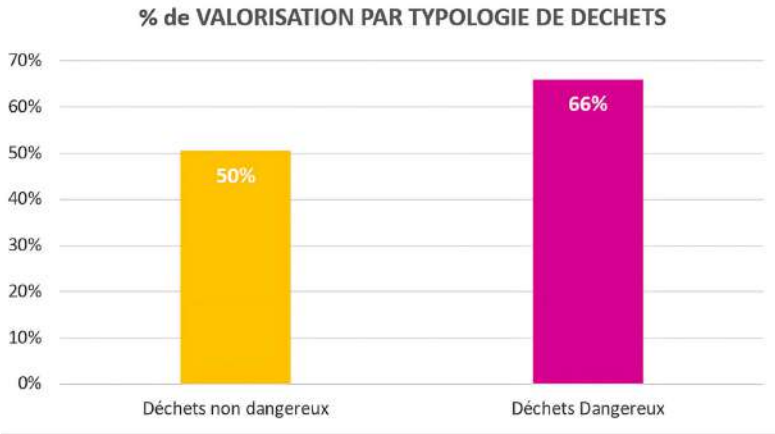
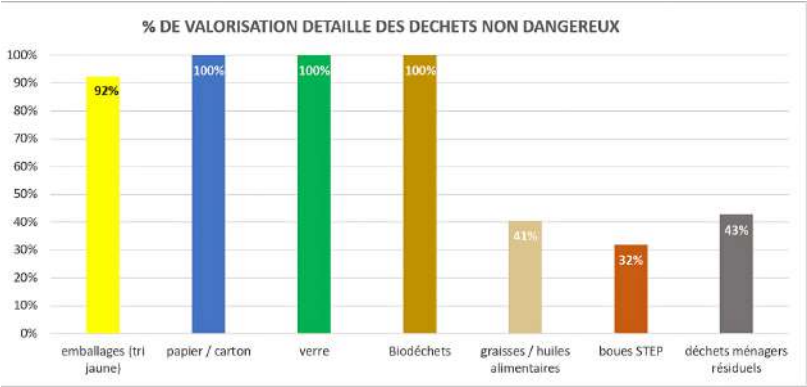
Concernant les graisses & huiles alimentaires usagées, leur taux de valorisation sur 2024 est de 41 %, comprenant 100% de valorisation des huiles alimentaires pour la fabrication du biodiesel et 25% de valorisation des graisses alimentaires collectées dans les bacs à graisse des réseaux eaux usées. Nous nous intéressons à la valorisation des graisses des bacs à graisses, car nous pensons que leur valorisation n'est pas entièrement comptabilisée, en effet leur destination en stations d'épuration de la commune ou de l'agglomération ne fait pas forcément apparaître leur destination finale potentiellement en compostage.

A l'instar des graisses, nous nous intéressons aussi aux boues collectées sur nos stations d'épuration des eaux usées, situées essentiellement sur nos stations autoroutières : leur destination finale potentielle en compostage, ou méthanisation ou épandage agricole n'apparaissant pas automatiquement.

Nous avons aussi ciblé la valorisation de nos déchets ménagers résiduels, restant après le tri. Ce taux est de 43% sur un périmètre plus étendu cette année. Compte tenu du travail réalisé sur le réseau des stations autoroutières, nous pensons que ce taux de valorisation a tout de même progressé.

Aujourd'hui nous avons peu d'actions sur le taux de valorisation des déchets ménagers résiduels sur certains territoires, dont les filières de traitement ne sont pas encore développées sur des solutions de valorisation.

Cependant, nous maintenons notre volonté d'étudier au cas par cas les possibilités de valorisation de la part des déchets ménagers résiduels, comme indiqué précédemment.
Le taux de valorisation des déchets ménagers résiduels est un objectif cependant moins pertinent que le taux de tri, nous proposons de suivre ce nouvel indicateur .



Conservation des certifications environnementales lors des audits de renouvellement

Lors de la création ou d'aménagements conséquents dans une station-service, les travaux associés peuvent avoir un impact sur la faune et la flore déjà présentes. Il faut savoir que pour créer une station-service, différentes réglementations se cumulent, mais, dans la grande majorité des cas, l'enjeu « faune et flore » n'est que très peu couvert.

En conséquence, nous avons souhaité aller plus loin en obtenant les labels Biodiversity et Biodistrict. Ces labels, créés et attribués par des cabinets français indépendants, visent à garantir que la station-service a été créée et sera exploitée dans le respect de la biodiversité locale.

NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
D U R A B L E :



Méthodologie de mesure de l'indicateur

OBJECTIF

2022-2025

100 %

% de réussite suite aux audits de renouvellement des labels .

Les équipes rassemblées autour du nouveau projet, d'une part internes à Dyneff (RETAIL, TECHNIQUE, HSSE . . .) et d'autre part externes (architecte, maîtrise d'œuvre, bureaux d'études techniques . . .) sont auditées par un écologue habilité faisant un état zéro avant-projet et une étude d'impact faune-flore générée par le projet.

Il doit y avoir une amélioration des conditions initiales sur différents thèmes. Ces améliorations qualitatives et quantitatives donnent un score que l'écologue attribue lors de son audit.

Dès lors qu'un projet sera labellisé, Biodiversity ou Biodistrict (ou autre label novateur), nous nous engageons à maintenir ce label durant toute l'exploitation du site via des audits de renouvellement.

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024 :

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



De plus, depuis plusieurs années déjà, pour nos nouvelles constructions, nous nous inscrivons dans une démarche Haute Qualité Environnementale (HQE) lors de la phase chantier et durant l'exploitation du site. Concrètement, sur les quatorze cibles que comprend le label HQE, nous nous coordonnons avec les architectes et les maîtrises d'œuvre pour proposer un ouvrage de qualité supérieure aux standards habituels. Les sites ayant été certifié HQE à la conception et à la réalisation doivent renouveler leur certification tous les 3 ans.



Deux aires de service Toulouse Sud Nord et Sud Sud proposent à présent un parcours pédagogique et ludique à destination de nos clients et salariés, afin de sensibiliser le plus grand nombre aux enjeux de préservation de la biodiversité. Le cheminement proposé à la clientèle sur l'aire de Toulouse Sud Sud aborde aussi l'enjeu patrimonial du Canal du Midi.



FOCUS - ANIMATIONS BIODIVERCITY

ANIMATIONS PILOTÉES PAR VALÉRIE BOYER (INGÉNIEURE HSSE) ET LE SERVICE RETAIL, DÉPLOYÉES SUR NOS STATIONS, AU BÉNÉFICE DE NOS CLIENTS MAIS SURTOUT DES PLUS JEUNES GÉNÉRATIONS.

Pour continuer à faire vivre le label Biodivercity sur l'aire de Toulouse Sud Nord, un certain nombre d'actions sont réalisées pour préserver la biodiversité : relevé botanique régulier, mise en place, entretien et suivi de refuges pour la faune, gestion raisonnée des espaces verts, suivi du site au travers d'un système de management, maintien des partenariats Des animations entre avril et octobre, à vocation pédagogique et ludique, permettent de sensibiliser notre clientèle à la sauvegarde de la biodiversité. Les partenariats locaux suivants ont été renouvelés :

- **L'association « Couleurs en herbe »**, située à Castanet-Tolosan : propose des animations pour la découverte des plantes locales et leurs usages : les encres végétales, Le pastel d'Aurillac et autres plantes à indigo, Empreintes de feuilles sur tissus / papier
- **La SCOP Symbiosphère**, dont le partenariat a été élargi sur d'autres sites : propose de contribuer à la préservation de la biodiversité locale en offrant des habitats pour la faune, et de sensibiliser le public.
- **L'association « Un toit pour les abeilles »** partenaire pour le développement de ruche locale et animant des moments de sensibilisation auprès du public.

Les recommandations émises par les diagnostics Biodistrict sont aussi suivies sur 7 stations autoroutières : Toulouse Sud Sud / Arzens Nord / Arzens Sud / Brouzils / Chavagnes / Vallée de l'Erve / Saulce, l'aire de Saulce s'ajoutant récemment à ce périmètre. La gestion différenciée et raisonnée des espaces verts est essentielle, afin d'offrir à la faune et la flore les moyens de se préserver et d'assurer leur développement.

Nous communiquons sur ces mesures de préservation de la biodiversité sur notre site internet et également par des flyers papier à disposition du public.



Parcours La richesse de la biodiversité sur Toulouse Sud Sud



Engagés collectivement



Les organisations sont aujourd’hui confrontées à un environnement mondial complexe où il est souvent difficile d’évaluer la solidité, la transparence ou la conformité des acteurs économiques ou financiers avec qui elles interagissent.

Fort de ce constat, le Groupe Dyneff a, depuis des années, choisi d’afficher des valeurs qui font de lui un partenaire connu des acteurs de son environnement.

Plus de 65 ans d’expérience auront permis de construire l’histoire d’un acteur local engagé, responsable et résilient dans un marché souvent chaotique et toujours au cœur des enjeux politiques ou géostratégiques. Ce sont nos décisions de gestion, nos analyses des risques et notre transparence qui auront contribué à forcer notre réputation et à donner confiance à l’ensemble de nos salariés et parties prenantes. Les critères mis en avant dans le pilier gouvernance viennent appuyer cette conviction.

ENTREPRISE RESPONSABLE

Nous pensons que de « bonnes affaires » ne doivent pas se faire au détriment de nos fournisseurs et parties prenantes. À ce titre, Dyneff est régulièrement actif dans de nombreuses co-entreprises (ou JV), où la collaboration est la clé de la réussite. Le concept de « coopétition » est une réalité dans le quotidien de notre Groupe tant l’entraide avec nos confrères, clients et fournisseurs demeure un marqueur fort de notre industrie. Aujourd’hui, plus que jamais, l’actualité nous demande de nous comporter en acteur responsable et solidaire, afin de contribuer à la bonne marche de notre secteur d’activité, dans le respect des règles et principes qui guident les sociétés françaises et espagnoles depuis des années.

Afin de mettre nos postures en cohérence avec nos actes, notre premier marqueur comme entreprise responsable sera **le nombre de jours de retard de paiement fournisseur**. Plus il tendra vers zéro, mieux ce sera.

Mais que seraient des choix et des orientations de gouvernance sans une adhésion collective aux règles établies ? Nos équipes doivent partager cette vision et la relayer. Nous choisissons comme deuxième indicateur d’une entreprise responsable **le taux d’adhésion de nos salariés à l’ensemble de nos règles éthiques**.

Enfin, grâce à un filtre RSE de plus en plus omniprésent dans nos réflexions, discussions et décisions, nous mesurons son importance et ses bienfaits pour l’entreprise. Cet engagement doit être un outil stratégique pour fédérer le groupe Dyneff. En conséquence, le 3e marqueur consistera à **associer activement nos filiales dans notre démarche RSE**.

DEVOIR DE VIGILANCE

Être responsable, c’est aussi durer dans le temps pour garantir à nos salariés, actionnaires, clients et fournisseurs une relation durable construite sur l’assurance d’une continuité de nos relations. L’évaluation des risques auxquels pourrait être confronté notre Groupe et la rédaction de procédures de gestion des incidents ou de continuité d’activité, comme la réalisation d’exercices sous contraintes, sont inscrites dans notre quotidien.

Nous choisissons comme indicateur de vigilance **le taux de participation et de compréhension au module d’évaluation sur la cybersécurité**. Le volume des cyberattaques est stable mais les impacts sont significatifs. En 2024, 47% des entreprises déclarent avoir subi au moins une cyberattaque significative*.

AGIR POUR LA COMMUNAUTÉ

Notre entreprise se doit de participer à la vie de la cité et de contribuer ainsi à améliorer, quand c’est possible, le quotidien de nos concitoyens à travers notre soutien opérationnel ou financier à des actions locales. Cette contribution ne revêt aucun caractère mercantile et ne doit pas appeler de retour, mais simplement être le reflet de la richesse créée par nos salariés au service de leur environnement (associations, événements caritatifs, actions citoyennes, etc.).

Nous avons choisi de mesurer **le nombre de nos actions entreprises en faveur du développement local**.

AMÉLIORATION CONTINUE

Enfin, il nous a semblé que l’ensemble de ce rapport et ses retombées seraient renforcés si notre engagement portait sur une révision et une animation constantes de ses résultats. Nous retenons donc la **réalisation de la revue annuelle du rapport RSE** comme marqueur d’amélioration continue.

Nombre de jours de retard des paiements fournisseurs

Des travaux de recherches inscrits dans le programme de l'Observatoire en 2025 soulignent qu'en 2024 les délais de paiement entre entreprises en France continuent de se dégrader, avec un retard moyen atteignant 13,6 jours, contre 13,4 jours en moyenne en Europe. Cette situation affecte particulièrement les PME, dont la trésorerie reste vulnérable face à ces pratiques.

Conscients de ces enjeux, nous réaffirmons notre engagement à respecter les délais convenus avec nos fournisseurs. Pour nous, lorsqu'une prestation est correctement réalisée, le paiement doit intervenir dans les conditions contractuellement définies, dans un esprit de responsabilité et de partenariat durable.



NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
D U R A B L E :



Méthodologie de mesure de l'indicateur

OBJECTIF
2023-2025

2024 : Calculer notre délai de paiement fournisseur théorique.

Diminuer le retard de paiement fournisseur (hors litige) pour tendre vers zéro.

En janvier 2022, nous avons mis en place un outil de traitement dématérialisé des factures fournisseurs au sein du Groupe Dyneff.

L'ensemble du processus de facturation, allant de l'enregistrement du fournisseur au paiement de celui-ci, est dématérialisé, et le logiciel permet de mesurer avec précision les retards de paiement des factures fournisseurs.

Nombre de jours de retard des paiements fournisseurs

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Calculer notre délai de paiement fournisseur théorique.

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



Dyneff Espagne : 93,64 % des factures sont payées dans un délai inférieur à la période maximale établie.



ANALYSES :

L'an dernier, nous avons mis en avant la réussite de la mise en place d'un logiciel de traitement dématérialisé des factures fournisseurs chez Dyneff. Cette dynamique en place en 2023 s'est amplifiée en 2024.

En effet, pour l'année 2024, 32 000 factures ont été intégrées dans ce processus (contre 20 000 en 2023). Le délai de paiement théorique reste stable à 28,96 jours, tandis que le délai réel moyen atteint 37,96 jours, soit un retard moyen de 9 jours.

Comme rappelé en 2023, plusieurs biais structurels influencent ce chiffre, et restent pleinement d'actualité :

- Les factures en litige ne sont pas identifiables dans l'outil, et ne sont donc pas exclues du calcul. Or, leur traitement est par nature plus long, ce qui alourdit artificiellement le délai moyen.
- De plus, lorsqu'une facture déjà réglée est saisie a posteriori dans le logiciel, la date de saisie devient automatiquement celle du lettrage, ce qui peut fausser l'analyse des délais de paiement
- Le traitement d'une facture implique plusieurs acteurs au-delà du seul service comptable : réception, validation technique ou contractuelle, approbation budgétaire, etc. Des délais peuvent apparaître à tout moment de cette chaîne, notamment lorsque :
 - un service métier tarde à donner son approbation,
 - la comptabilité ne reçoit la facture qu'après plusieurs étapes internes,
 - ou lorsqu'une pièce justificative manque pour enclencher le processus.

En tenant compte de ces biais, nous savons qu'atteindre un retard de 0 jour n'est pas envisageable, mais l'indicateur reste un outil précieux de pilotage, car il met en lumière les marges de progrès possibles.

C'est pourquoi un objectif interne a été fixé pour 2025 : réduire à moins de 7 jours le délai de traitement à la première étape, dès la réception de la facture par la comptabilité. Cette étape, plus facilement maîtrisable, est un levier concret d'amélioration.

AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Dans un contexte économique marqué par l'instabilité des marchés, la digitalisation accélérée des processus et les tensions sur les chaînes d'approvisionnement, la question des délais de paiement fournisseurs reste plus que jamais stratégique. Maintenir des délais de paiement maîtrisés est un levier clé pour préserver une relation de confiance avec nos partenaires et contribuer à la solidité financière de l'ensemble de notre écosystème. Pour nombre de nos fournisseurs, notamment les plus petits, un paiement ponctuel peut faire la différence entre stabilité et difficulté de trésorerie.

Au-delà des impératifs réglementaires, le respect des délais s'inscrit pleinement dans notre démarche de responsabilité sociétale. Il participe à une meilleure planification, limite les effets dominos dans la chaîne de valeur, et renforce notre image d'acteur fiable.

Dans cet esprit, nous continuons à investir dans l'amélioration de nos outils, à simplifier les circuits de validation, et à sensibiliser l'ensemble des équipes impliquées dans le traitement des factures.

Taux d'adhésion aux règles éthiques



Il nous a semblé important de formuler de façon claire les règles que nous souhaitons voir adopter par l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans leurs tâches de travail quotidiennes et au moment de conduire nos affaires.

En effet, dans un schéma de fonctionnement tel que nous le souhaitons, encourageant la prise d'initiative et valorisant l'autonomie des équipes, il est primordial de rappeler le cadre dans lequel doivent se nouer les relations professionnelles.

Ainsi, plusieurs documents ont été rédigés couvrant différents aspects :

- notre code de bonne conduite ;
- notre règlement intérieur ;
- notre charte d'utilisation de nos outils informatiques ;
- notre charte sur le droit à la déconnexion ;
- l'accord d'entreprise sur les modalités du télétravail ;
- l'accord d'entreprise sur les modalités du forfait jour ;
- notre charte sur la conduite des affaires et anti-corrupcion ;
- notre Politique de Prévention des Accidents Majeurs (PPAM).

NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE :



Méthodologie de mesure de l'indicateur

OBJECTIF
2024

2024 **100 % de l'équipe de Direction sera signataire des chartes internes.**

Il s'agit de s'assurer que l'ensemble des équipes de Direction a bien lu et signé le document centralisant nos règles d'or internes. Un document circularisé sous forme électronique regroupera l'ensemble des signataires du Comité de Direction de l'entreprise. Pour la deuxième étape, un document sera disponible en ligne.

Chaque salarié sera invité à le lire et à confirmer sa consultation. Un registre des connexions avec approbation du lecteur sera tenu à jour, afin de suivre la progression de cet indicateur. Tout nouvel embauché prendra connaissance et devra adhérer à ces règles éthiques au moment de son processus d'intégration.

Taux d'adhésion aux règles éthiques

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : 100 % de l'équipe de Direction sera signataire des chartes internes

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : En progression



ANALYSES :

Sur un répertoire unique mis à disposition sur notre Intranet, sont stockés les chartes et règlements suivants :

- Code de bonne conduite
- Règlement intérieur
- Charte d'utilisation de nos outils informatiques
- Charte sur le droit à la déconnexion
- Accord d'entreprise sur les modalités du télétravail
- Accord d'entreprise sur les modalités du forfait jour
- Procès-verbaux des dispositifs de Négociation Annuelle Obligatoire


La Politique de Prévention des Accidents Majeurs pour notre dépôt SEVESO seuil haut est stockée sur site et sur l'Intranet HSSE.



AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Créer une charte permet aussi de réfléchir à ses valeurs et de concrétiser son engagement.

C'est aussi un moment où les équipes s'interrogent sur les règles que l'on choisira de s'imposer, créant ainsi une dynamique de partage et de cohésion entre les collaborateurs.

 Dyneff Espagne dispose d'un panel de chartes s'articulant autour du thème « Compliance ». Celles-ci, citées ci-après dans leurs noms d'origine, renforcent et fédèrent la conduite responsable des affaires.

Política de Confidencialidad, Código de Conducta, Protocolo Canal de Denuncias, Política de TICS, Política sobre Propiedad Intelectual, Política Antifraude y Anticorrupción, Política de Gestión de Recursos Financieros, Política de Adopción de Decisiones Fiscales.



La rédaction de ce document autonome a nécessité un travail conséquent, notamment en raison de l'intégration du plan d'actions lié à la mise en conformité avec la « Loi Sapin 2 ». Cela a élargi le périmètre initialement prévu, rendant la thématique plus dense et plus étendue.

Ainsi, l'ensemble des salariés a pu prendre connaissance de ce document en 2025 lors d'une conférence organisée par notre juriste Viktoria Peeva.

FOCUS _ PROJET CONFORMITÉ

Depuis août 2023, Dyneff s'est lancé dans une démarche structurée pour assurer la pleine conformité en accord avec les 8 piliers de la loi Sapin 2. Cette initiative, essentielle pour renforcer la transparence et l'éthique au sein de notre organisation, s'est articulée autour de plusieurs axes clés.

Sous la direction de Viktoria Peeva, juriste et chargée de conformité, une cellule spécifique a été constituée afin d'identifier les risques liés notamment à la corruption, au trafic d'influence, aux conflits d'intérêts, aux paiements de facilitation et aux situations sensibles impliquant cadeaux, invitations, mécénat et parrainage. Dans cette optique, l'une des démarches pour anticiper et mieux gérer ces risques consiste à recourir à des outils performants, tels que la cartographie des risques.

« La cartographie des risques est un outil essentiel pour anticiper et gérer les menaces potentielles au sein d'une entreprise. Elle permet de visualiser les risques de manière claire et structurée, facilitant ainsi la prise de décision et l'allocation efficace des ressources. Grâce à une cartographie des risques régulièrement mise à jour, l'entreprise peut non seulement se conformer aux exigences réglementaires, mais aussi identifier des zones critiques qui nécessitent une attention particulière. »



Viktoria Peeva,
Juriste et Chargée de conformité Dyneff

« L'année 2024 a été particulièrement enrichissante dans mon rôle de juriste et chargée de conformité chez Dyneff. La réalisation de la cartographie des risques, a impliqué un travail approfondi, semblable à un audit de l'entreprise. Ce processus a consisté en une analyse détaillée des activités et des procédures, accompagnée d'entretiens avec les membres de la direction du Groupe et de sessions de collecte d'informations, notamment par le biais de questionnaires ciblés, afin d'identifier les zones de risques et évaluer l'exposition de l'entreprise à ces derniers. J'ai également pris en compte les relations internes ainsi que les interactions avec des partenaires externes, afin de dresser un portrait complet des risques auxquels l'entreprise pourrait être confrontée. Cette démarche a enrichi ma compréhension des enjeux de conformité et a permis à l'entreprise d'identifier des leviers stratégiques pour renforcer la confiance, améliorer nos processus internes, et mieux aligner nos stratégies avec les exigences réglementaires, soutenant ainsi la croissance durable et la gestion des risques. »



Taux de participation au module d'évaluation sur la cybersécurité



En 2024, les cyberattaques ont continué d'augmenter en France, avec une hausse de 15 % des incidents de sécurité signalés, selon l'ANSSI. Par ailleurs, la plateforme Cybermalveillance.gouv.fr a enregistré une hausse de près de 50 % des demandes d'assistance, dépassant les 420 000 sollicitations. Les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, restent fortement exposées, notamment aux rançongiciels, aux logiciels espions ou encore aux tentatives de hameçonnage.

Conscients de ces risques, nous renforçons chaque année notre vigilance en matière de cybersécurité. Le Groupe poursuit le déploiement de formations destinées à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux actuels et aux bonnes pratiques à adopter pour protéger efficacement nos outils de travail et nos données.

NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
D U R A B L E :



Méthodologie de mesure de l'indicateur

OBJECTIF Période 2024

Sensibiliser au moins **80 %** des collaborateurs* concernés au risque majeur de cyberattaque.

31/12/2024

Grâce à un module de formation créé en interne, donc précisément approprié à nos métiers, le niveau de vigilance est évalué et les consignes de sécurité sont connues.

* Périmètre = Salariés présents ou entrants à février 22 pour Dyneff France, Dyneff Espagne, Dyneff Retail et EPPLN

Taux de participation au module d'évaluation sur la cybersécurité

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Sensibiliser au moins 80 % des collaborateurs

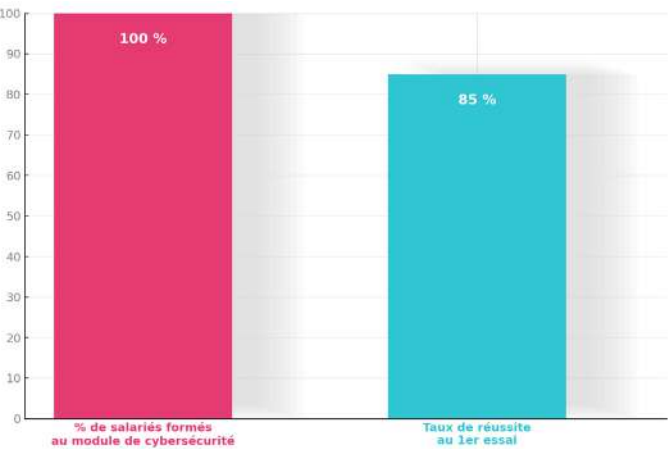
ATTEINTE DE L'OBJECTIF 2022 : 100 %



ANALYSES :

Le périmètre à considérer reste Dyneff France, Dyneff Espagne et EPPLN. Sur l'ensemble des salariés concernés, nous clôturons l'année 2024 avec les chiffres suivants :

Données 2024 : Taux de participation 100% et taux de réussite au premier essai 85%



Grâce à la cellule de prévention liée à la cybersécurité, au process de formation systématique de nos salariés, ainsi qu'à plusieurs campagnes de sensibilisation, nous obtenons un niveau de vigilance élevé. En 2024, nous sommes fiers d'annoncer que 100% des salariés éligibles ont été formés.

Le taux de réussite au 1er essai est sensiblement le même que l'année précédente d'après notre service RH. Il est rappelé qu'un score inférieur à 75 % donne lieu à une nouvelle session de test pour le salarié. De même, les salariés identifiés comme ne respectant pas nos règles de cybersécurité lors de campagnes de contrôles internes sont également invités à repasser le module de formation.

AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Nous disposons d'un service IT interne expert dans la sécurité informatique, qui, fréquemment, sensibilise les salariés via des campagnes d'appel à la vigilance.

Nous disposons d'une politique de sécurité informatique pour nos connexions depuis et à l'extérieur de nos bureaux.

Nombre de filiales associées activement à notre démarche RSE

Associer les filiales du groupe à notre feuille de route RSE représente bien plus qu'un simple élargissement du périmètre : c'est un levier stratégique majeur pour amplifier l'impact de nos engagements.

En 2024, nous avons franchi une nouvelle étape : les filiales sont désormais intégrées dans notre démarche RSE structurée, avec l'animation d'ateliers RSE afin de présenter la démarche avec ses indicateurs, ainsi que ses avancées.

Cette dynamique offre plusieurs avantages :

- Pour les filiales, notamment celles qui opèrent dans les énergies renouvelables, cela permet de valoriser leur contribution à la transition énergétique tout en structurant leur propre démarche environnementale.
- Pour leurs partenaires, clients et fournisseurs, c'est un marqueur d'exigence et de cohérence, qui reflète une volonté partagée de s'inscrire dans des chaînes de valeur plus responsables et résilientes.
- Pour les salariés, cette démarche renforce le sentiment d'appartenance et favorise une plus grande implication dans les actions de responsabilité sociétale de l'entreprise.
- Pour Dyneff, cela permet de renforcer la cohérence du groupe, de mutualiser les bonnes pratiques et d'amplifier notre contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD).

Nous sommes convaincus que c'est collectivement que nous pourrons aller plus loin : les enjeux RSE ne s'arrêtent pas aux portes du siège, ils s'incarnent aussi sur le terrain, au plus près des activités de nos filiales



NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
D U R A B L E :



Les objectifs seront définis en fonction de la spécificité de chaque filiale.

Méthodologie de mesure de l'indicateur

OBJECTIF

2024

Présenter et animer un atelier RSE avec chaque filiale. Définir 1 indicateur de performance à suivre en 2025.

31/12/2024

L'équipe projet RSE animera un atelier RSE avec chaque filiale. Les 18 indicateurs seront présentés et au moins un indicateur de performance sera retenu. La filiale devra s'engager à le suivre.

Nombre de filiales associées activement à notre démarche RSE

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Présenter et animer un atelier RSE avec chaque filiale. Définir 1 indicateur de performance à suivre en 2025.

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : En progression



ANALYSES :

L'ensemble de nos filiales, à l'exception de CPA et TFZ, ont bénéficié d'ateliers autour de la sécurité en complément des formations clés suivies par nos entités, notamment en cybersécurité et en sécurité au travail. Ces démarches ont abouti à la création d'un référentiel sécurité partagé, garantissant une approche homogène et renforcée de la prévention des risques.



Visite sécurité ANEO & DYNEFF lors de la pose de panneaux photovoltaïques sur les toits de Montpellier

Un bouquet commun de formations a également été déployé au sein de nos filiales, couvrant des domaines techniques essentiels tels que le travail en hauteur et les interventions électriques selon la norme C18-510, avec des niveaux d'habilitation adaptés aux tâches exercées (B0, B1, B2, BC, BR), assurant ainsi la compétence et la sécurité des équipes sur le terrain..

Notre filiale Neel Fraisse se distingue par son engagement en matière de RSE, avec une attention particulière portée à la santé et la sécurité au travail, très investie dans les démarches RSE, elle affirme sa volonté de contribuer activement à la transition énergétique, au-delà des obligations réglementaires, dans une logique de conviction et de responsabilité. Neel Fraisse se distingue également par une culture sécurité déjà bien ancrée sur le terrain : les équipements de protection individuelle sont systématiquement présents et utilisés, les véhicules sont rangés et organisés, et chaque chantier fait l'objet d'une réflexion préalable en matière de sécurité. Tous les salariés sont formés aux tâches qu'ils réalisent, témoignant d'une maturité spontanée en matière de prévention.

L'un des défis à venir pour nos filiales consistera à consolider cette culture par une formalisation accrue des pratiques, notamment à travers la mise en place d'une révision annuelle du DUERP, afin de garantir la pérennité de ces bonnes pratiques face aux évolutions des équipes et des projets. Nous remercions toutes leurs équipes qui œuvrent pour transmettre de manière régulière leurs résultats en matière de sécurité à Dyneff, une démarche qui favorise une réflexion continue sur ces sujets, incitant l'ensemble des équipes à s'interroger sur leurs pratiques, notamment en matière d'EPI et de prévention des risques.



Travaux Forestiers Zaplotny (TFZ), filiale du groupe Dyneff, a obtenu la certification RED II, qui atteste de la durabilité et de la traçabilité des plaquettes forestières, renforçant ainsi son engagement en faveur d'une démarche RSE exemplaire.



En 2024, TFZ a lancé l'application DynWood, un outil innovant qui permet de tracer les plaquettes forestières depuis le débardage jusqu'à son utilisation en chaufferie, renforçant ainsi la transparence de la filière et son engagement RSE.



Dans le cadre de notre engagement en faveur de la santé et de la sécurité au travail, notre filiale met en œuvre des solutions innovantes telles que le recours aux drones pour le rapport de cubature, permettant d'évaluer les volumes de matériaux tout en réduisant significativement les risques pour les opérateurs sur site.

Nombre d'actions de soutien en faveur du développement local

Nous touchons ici le cœur de la responsabilité sociétale de l'entreprise. Ces engagements et moyens mis au service de la communauté ne sont en rien liés à la raison d'être initiale de l'organisation. Et pourtant, l'entreprise est bien au centre d'une communauté et de ses acteurs. Ses salariés sont acteurs de cette communauté. Ils sont souvent investis dans des associations sportives, culturelles, etc., et contribuent à animer la vie et à enrichir leurs moments personnels.

Nous considérons que nous avons un rôle à jouer dans le quotidien de cette communauté en soutenant des actions visant au développement local, à la réinsertion de publics en difficulté ou au renforcement de la solidarité. Nous pensons aussi que le sport est un moyen puissant d'améliorer le quotidien de nos concitoyens (amélioration de la santé physique, partage de valeurs, esprit d'équipe, intégration sociale, etc.).

A travers notre engagement auprès d'associations, Dyneff encourage les valeurs de bienveillance, de partage et d'aide envers les plus fragiles.



NOTRE CONTRIBUTION
AUX ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE :



Méthodologie de mesure de l'indicateur

OBJECTIF

Période 2024

Promouvoir une économie circulaire à travers le soutien à des initiatives locales.

Lors de l'établissement des budgets annuels, chaque entité du Groupe Dyneff est invitée à proposer une ou plusieurs actions de soutien au développement de l'économie locale.

Ces propositions font l'objet d'un arbitrage puis d'un suivi. Elles sont ensuite relayées en interne, afin de sensibiliser les salariés aux engagements pris par notre société et de favoriser l'émergence de démarches continues dans ce sens. Il s'agira donc pour nous de recenser annuellement les diverses démarches entreprises.

Nombre d'actions de soutien en faveur du développement local

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Promouvoir une économie circulaire à travers le soutien à des initiatives locales

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



ANALYSES :

Cette année, Dyneff a renforcé son ancrage territorial en multipliant les initiatives sociales, culturelles et environnementales portées par le service RSE. Plus qu'un engagement de principe, c'est une dynamique vivante qui associe collaborateurs et associations locales dans une logique de proximité et d'impact mesurable.

MOMENTS FORTS DE L'ANNÉE



• **Don de tablettes à l'association Les Blouses Roses** : Dans une logique d'économie circulaire et de solidarité, Dyneff a donné une seconde vie aux tablettes utilisées dans le cadre du programme STEER. Ces équipements, récupérés de manière responsable, ont été remis à l'association Les Blouses Roses, qui intervient auprès des enfants hospitalisés et des personnes âgées isolées. Grâce à ces tablettes, les bénéficiaires ont pu maintenir le lien avec leurs proches à travers des appels vidéo, mais aussi accéder à des contenus ludiques et culturels pour adoucir leur quotidien.



• **Participation à l'Opération Brioches** : Fidèle à ses engagements solidaires, Dyneff a une nouvelle fois pris part à l'Opération Brioches, organisée par l'association AFDAIM-ADAPEI 11. À cette occasion, un petit déjeuner convivial a été proposé à l'ensemble des collaborateurs, afin de récolter des fonds en faveur des personnes en situation de handicap. Un moment de partage qui allie gourmandise et solidarité.



• **Mentorat Arpejeh** : À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), Dyneff a renouvelé son engagement en matière d'inclusion. Plusieurs collaborateurs, dont des membres de la direction, ont participé à un programme de mentorat proposé par l'association Arpejeh. Ce dispositif met en relation des jeunes en situation de handicap avec des professionnels volontaires afin de leur ouvrir des perspectives professionnelles

concrètes, renforcer leur confiance et leurs compétences ainsi que créer une relation bienveillante et enrichissante pour les deux parties.



AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Fin 2024, Dyneff a franchi un cap important dans sa démarche de mécénat solidaire : impliquer pleinement ses collaborateurs dans le choix des projets soutenus.

Le service RSE a ainsi présélectionné neuf projets d'intérêt général, tous porteurs de sens et ancrés dans les territoires.

Ces initiatives couvrent une grande diversité de domaines tels que :

- L'inclusion des publics fragiles,
- La sensibilisation à l'environnement et à la protection des océans,
- La lutte contre le harcèlement et la précarité alimentaire,
- Le soutien à la jeunesse, à l'éducation et à l'égalité des chances,
- Le développement culturel dans les territoires éloignés,
- L'innovation sociale au service du lien intergénérationnel ou de l'accessibilité,
- La promotion de circuits courts et d'une alimentation durable.

Chaque collaborateur du groupe, quel que soit son site ou sa fonction, a eu l'opportunité de voter pour le projet qu'il souhaite voir accompagné par Dyneff en 2025.

Ce processus participatif illustre notre conviction profonde : la RSE se construit avec celles et ceux qui font vivre l'entreprise au quotidien.

À l'issue du vote, Dyneff s'engage à accompagner les deux projets ayant obtenu le plus grand nombre de voix, à travers un soutien sur mesure, en cohérence avec les valeurs portées par le groupe

FOCUS - DEVELOPPEMENT LOCAL



Gisèle Hoogstoel (Présidente du Comité de Montpellier Les Blouses Roses), France Ferez (Animatrice Les Blouses Roses), Karine Grèze (Directrice Commerciale Dyneff), Emmanuel Scapin (Adjoint à la Directrice Commerciale Dyneff), Yann Rafin (Responsable HSSE et RSE), Mohamed Kharchouf (Assistant RSE Dyneff).

DYNEFF OFFRE DES TABLETTES À L'ASSOCIATION LES BLOUSES ROSES !

L'association « Les Blouses Roses » intervient depuis plus de 80 ans, principalement auprès des enfants hospitalisés et des personnes âgées en Ehpad, sur tout le territoire national. Les bénévoles écoutent, réconfortent, distraient les malades et apportent de la joie dans un quotidien de solitude ou de soins.

Dans le cadre du projet STEER, nous avons mis à disposition du grand public des supports pédagogiques pour sensibiliser aux économies d'énergie. Ces supports étaient accessibles via des tablettes tactiles installées sur nos points de sensibilisation.

À la fin du programme STEER, nous avons récupéré ces équipements électroniques de manière responsable et nous avons souhaité que ces tablettes trouvent une seconde vie, tantôt dans le domaine de l'éducation tantôt dans le domaine de la santé. Ainsi, l'association Les Blouse Roses a bénéficié de plusieurs tablettes, offrant aux enfants et aux personnes âgées la possibilité d'échanger avec leurs proches via des visioconférences.

DYNEFF, AMBASSADEUR DU SOLID'ART 2024 !

Dyneff a eu l'honneur de participer en tant qu'ambassadeur officiel à l'édition 2024 du salon Solid'Art Montpellier, un événement culturel et solidaire de référence.

Organisé les 20, 21 et 22 septembre au Zénith de Montpellier, Solid'Art est un salon d'art contemporain unique en son genre, qui met l'art au service de la solidarité. À travers la vente d'œuvres offertes par des artistes locaux et nationaux, l'événement permet de récolter des fonds au profit d'associations caritatives œuvrant pour les plus démunis. L'entrée y est gratuite, afin de favoriser l'accès de tous à la culture tout en soutenant une cause essentielle.

En tant qu'entreprise ancrée sur son territoire, Dyneff a souhaité s'impliquer pleinement dans cette initiative porteuse de sens, en soutenant la visibilité de l'événement et en mobilisant ses collaborateurs autour de cette aventure artistique et humaine. Ce partenariat illustre concrètement notre volonté de contribuer activement au développement local et de promouvoir la solidarité à travers des actions tangibles, où l'art devient un vecteur de lien social et d'engagement collectif.



[Cliquez sur l'image pour retrouver l'interview de Yann Rafin.](#)

Baromètre RSE

Réalisation de la revue annuelle



Nous nous lançons dans une démarche RSE car nous sommes convaincus de ses vertus. Nous rappelons que ce projet d'entreprise est à notre initiative, car, compte tenu de notre périmètre, ce n'est pas une obligation légale.

Malgré tout, il y a nécessité sociale et urgence environnementale, et, pour nous, le moment est venu d'inscrire le Groupe Dyneff dans une démarche officielle et pérenne. En conséquence, nous inscrivons comme indicateur formel la réalisation tous les ans d'un baromètre RSE. Il a pour but de passer en revue nos engagements sociaux, environnementaux et de gouvernance de l'année écoulée. Il faut voir cet indicateur comme un moyen de mesurer la maturité de notre politique RSE, mais aussi comme un moyen d'en piloter l'évolution.

Toujours basée sur les principes d'amélioration continue et de la boucle vertueuse [Planifier => Évaluer => Contrôler => Ajuster](#), cette revue annuelle permettra de confirmer ou réorienter nos indicateurs en fonction des enjeux du moment, mais aussi suivants nos réussites et limites.

AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Trois ans après le lancement de notre projet RSE, notre démarche s'est structurée et renforcée. L'appropriation progressive des enjeux par les équipes, la mise en place d'un pilotage régulier via le comité RSE, et la diffusion annuelle du baromètre ont permis d'ancrer cette dynamique dans notre fonctionnement.

En 2024, plusieurs actions concrètes ont été déployées, notamment l'intégration de nouveaux indicateurs et le renforcement de la communication interne autour des engagements RSE du Groupe.

Ces évolutions témoignent d'une maturité croissante et confirment que la RSE n'est plus un projet émergent, mais un cadre structurant pour guider nos décisions, mobiliser les équipes, et faire progresser notre impact social et environnemental.

Nous poursuivons cette trajectoire pour atteindre l'objectif fixé : une démarche RSE pleinement intégrée et partagée d'ici fin 2025.

Méthodologie de mesure de l'indicateur

Revue annuelle de la politique RSE réalisée en Comité de Direction et bilan communiqué à l'ensemble des salariés.

Nous allons définir notre mode d'organisation, mais, raisonnablement, un point trimestriel avec un comité de pilotage (COPIL) RSE semble opportun. Ce COPIL sera composé des départements directement impactés par les indicateurs. Y inviter les salariés contribuant directement au suivi des indicateurs pourrait être un bon dispositif de cohésion du Groupe mais, aussi une bonne démonstration du fait que la RSE est un réel projet d'entreprise, conduit par et pour les salariés du Groupe, au bénéfice de toutes nos parties prenantes.

OBJECTIF

2024

Baromètre RSE

Réalisation de la revue annuelle

RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2024 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Revue annuelle de la politique RSE réalisée en Comité de Direction et bilan communiqué à l'ensemble des salariés.

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



ANALYSES :

En 2024, nous avons poursuivi sur la même dynamique que les années précédentes en intégrant systématiquement la RSE à l'ordre du jour de chaque Comité de Direction. Cette régularité a permis de maintenir une attention continue sur nos enjeux RSE et de suivre efficacement nos indicateurs de performance.

Par ailleurs, nous avons repensé notre stratégie de formalisation du rapport RSE. Conscients de l'importance d'une analyse approfondie et pertinente, nous avons fait le choix de nous accorder davantage de temps avant la publication du rapport. Cette décision explique un décalage par rapport aux publications précédentes, mais elle s'inscrit pleinement dans une démarche d'amélioration continue.

Nous avons repensé notre calendrier à la lumière d'un benchmark de ce que font nos confrères en matière de RSE, ainsi que d'entreprises pionnières qui nous inspirent et nous permettent de rester à la pointe des meilleures pratiques. Cette ouverture sur l'extérieur nous aide à challenger nos méthodes et à progresser vers plus d'exemplarité.

De plus, l'avènement de notre premier bilan carbone a joué un rôle déterminant dans la refonte de notre stratégie. Cela nous a incités à structurer notre collecte de données afin qu'elle couvre désormais une année civile entière, nous permettant ainsi de mieux quantifier nos émissions et d'avoir une vision plus exhaustive de notre impact.

Enfin, cette évolution de notre calendrier s'inscrivait également dans une logique d'anticipation de la rigueur et des exigences accrues introduites par la CSRD avant la proposition de loi omnibus de février 2025.

Ce nouveau calendrier nous permet désormais de disposer de données plus représentatives et couvrant une année complète. Grâce à cette vision plus claire et globale, nous sommes en mesure de mieux comprendre les résultats, d'identifier les leviers d'amélioration, et de définir des actions correctives ou préventives plus pertinentes. Les plans d'action qui en découlent sont ainsi mieux ciblés, plus efficaces et mieux adaptés à nos enjeux.

F O C U S — Retour d'expérience de Mohamed KHARCHOUF, étudiant en alternance chez Dyneff en RSE

Issu d'un master à dominante HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement), j'ai été amené à aborder la RSE de manière assez ponctuelle au cours de mon parcours académique. Les cours que nous avons eus sur le sujet étaient principalement théoriques, souvent centrés sur une présentation des différents labels et référentiels existants. Si ces notions ont su éveiller ma curiosité, la RSE me paraissait malgré tout un peu floue, comme un concept englobant mais manquant de contours clairs — probablement en raison d'un manque de mise en perspective concrète..

En découvrant les trois volets de la RSE, j'ai rapidement fait le lien avec ma spécialité. J'ai vu la RSE comme un cadre bien plus vaste, dans lequel le HSE prend tout son sens mais ne constitue qu'une partie du tout. Cela a contribué à modifier ma perception : ce que je pensais être "hors sujet" par rapport à mon cœur de formation s'est révélé être totalement lié.



Mohamed Kharchouf, Assistant RSE

J'ai eu la chance de réaliser mon stage, puis mon alternance, chez Dyneff, une entreprise avec plus de 65 ans d'existence, historiquement implantée dans le secteur de l'énergie fossile. Avant même d'y entrer, j'avais déjà une certaine vision de ces entreprises souvent stigmatisées : à mes yeux, elles étaient certes confrontées à des défis environnementaux majeurs, mais elles répondaient aussi à une demande sociale bien réelle. Cette lucidité sur la complexité du secteur m'a toujours amené à penser qu'il ne fallait pas opposer systématiquement réalité sociale et transition environnementale. C'est une idée qui s'inscrit finalement dans les fondements même de la RSE, une manière responsable d'aborder les choses.

C'est donc avec la conviction qu'il est plus constructif d'être acteur du changement que spectateur critique que j'ai été attiré par cette opportunité. Mon objectif était clair : comprendre concrètement comment les principes parfois très théoriques étudiés en cours pouvaient s'appliquer sur le terrain.

Ce que j'ai découvert chez Dyneff a largement dépassé mes attentes. J'ai pu constater que la RSE, loin d'être un simple affichage, pouvait être une démarche structurée, pragmatique, suivie et mesurable. J'ai notamment eu la chance d'être encadré par Yann Rafin, responsable HSSE et RSE du groupe, scientifique de formation, qui porte cette double casquette avec beaucoup de rigueur et d'expérience. Ce dernier, avec la confiance d'Emmanuel Riu, dirigeant ayant fait le choix fort de confier la démarche RSE à un profil technique, a su structurer une stratégie RSE basée sur des indicateurs concrets, un suivi et une volonté claire de faire évoluer l'entreprise dans une logique de transition énergétique.

Cette approche très factuelle et ancrée dans la réalité m'a marqué. Elle m'a permis de dépasser mes a priori, de mieux comprendre les interconnexions entre le HSE et les autres dimensions de la RSE, mais surtout d'ancrer cette démarche dans une vision cohérente et équilibrée.

Aujourd'hui, je suis convaincu que les trois piliers de la RSE sont indissociables, et que c'est dans leur équilibre qu'on peut réellement faire progresser les entreprises vers un modèle plus responsable. Cette expérience m'a apporté non seulement une meilleure compréhension des enjeux, mais aussi une vision concrète de ce que signifie "faire de la RSE" dans une entreprise en pleine mutation.

LES INDICATEURS RSE 2023-2025



ENJEUX		INDICATEURS	OBJECTIFS
SOCIAL	Épanouissement humain	% Entretiens annuels réalisés	Période 2023-2024 : supérieur à 80 % sur 24 mois calendaires.
		Nombre d'heures annuelles de formation par salarié	Période 2023-2024 : 14 h sur la période.
	Bien-être au travail	Scoring suivant guide QVT	Réaliser le diagnostic et définir un plan d'action.
		Taux de fréquence et Taux de gravité	D'ici 2025 : atteindre un Tf et Tg en dessous des moyennes nationales selon nos codes NAF.
	Amélioration continue sur les enjeux sociaux	Réalisation de la revue annuelle du baromètre social	2024 : 100 %
ENVIRONNEMENTAL	Transition énergétique	Tonnes de CO ₂ évitées	Produire et distribuer des énergies alternatives et inciter les consommateurs (professionnels et particuliers) à consommer des produits plus vertueux.
		Montant dédié aux financements de programmes incitatifs aux économies d'énergie	Être un acteur engagé à travers notre participation à des programmes incitatifs aux économies d'énergie.
		Nombre de kWh consommés et quantité d'énergies de transition installées	Quantifier au moins 80 % de nos consommations énergétiques
		Quantification de nos GES selon la méthode Bilan Carbone	Quantifier nos émissions de gaz à effet de serre.
	Empreinte environnementale	Tonnes de déchets produits	2024 : Quantifier au moins 80 % de notre production de déchets 2025 : Définir un plan d'action de réduction et améliorer notre taux de valorisation.
		% de déchets valorisés	Taux de valorisation de nos huiles usagées > 14% Taux de valorisation de nos déchets ménagers > 53% Quantifier le potentiel de valorisation de nos biodéchets
		Conservation des certifications environnementales lors des audits de renouvellement	100 %
GOUVERNANCE	Entreprise responsable	Nombre de jours de retard des paiements fournisseurs	Diminuer le retard de paiement fournisseur (hors litige) pour tendre vers zéro.
		Taux d'adhésion aux règles éthiques	2024 : 100 % de l'équipe de Direction. 2025 : 100 % des collaborateurs Dyneff France.
	Devoir de vigilance	Taux de participation au module d'évaluation sur la cybersécurité	Supérieur à 80 %.
		Nombre de filiales associées activement dans notre démarche RSE	2024 : Présenter et animer un atelier RSE avec chaque filiale. Définir 1 indicateur de performance à suivre en 2025.
	Agir pour la communauté	Nombre d'actions de soutien en faveur du développement local	Promouvoir une économie circulaire à travers le soutien à des initiatives locales.
	Amélioration continue	Réalisation de la revue annuelle du baromètre RSE	2024 : Revue annuelle de la politique RSE réalisée en Comité de Direction et bilan communiqué à l'ensemble des salariés.



LEXIQUE

ACV : Analyse du cycle de vie

ADAPEI : Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales

ADR : Accord européen sur le transport de matières dangereuses par route

ADEME : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie

AFDAIM : L'association AFDAIM accompagne les enfants et adultes en situation de handicap intellectuel, leurs familles et leurs aidants proches, au sein d'établissements et services spécialisés

ANACT : Agence nationale sur l'amélioration des conditions de travail

APEC : Association pour l'emploi des cadres

ARACT : Agence régionale sur l'amélioration des conditions de travail

AT : Accident de travail

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CEE : Certificats d'économie d'énergie

CESI : Centre des études supérieures industrielles.

CESIN : Club des Experts de la Sécurité de l'Information et du Numérique

CSE : Comité social et économique

COPIL : Comité de pilotage

CVC : Chauffage, ventilation, climatisation

DIB : Déchets industriels banaux

DID : Déchets industriels dangereux

DUER : Document unique d'évaluation des risques

EPPLN : Entrepôt Pétrolier de Port-la-Nouvelle

ESG : Environnement, social, gouvernance

EvRP : Evaluation des risques professionnels

FCO : Formation continue obligatoire destinée aux transports routiers de marchandises et de voyageurs

GES : Gaz à effet de serre

GHG : GreenHouse Gas = GES

GMAO : Gestion de maintenance assistée par ordinateur

HACCP : Hazard Analysis Critical Control Point = Analyse des dangers et maîtrise des points critiques

HQE : Haute qualité environnementale

HSSE : Hygiène, santé, sécurité et environnement

HVO100 : Hydrotreated Vegetable Oil = huile végétale hydrotraitée, énergie 100% renouvelable

IA : Intelligence artificielle

ICPE : Installation classée pour la protection de l'environnement

IRP : Instances représentatives du personnel

IT : *Information Technology* = service ou matériel informatique

JV : *Joint Venture* = association d'entreprises ayant pour objet la réalisation d'un projet commun

kWh : kilo watt heure = unité de mesure énergétique

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

NAF : Nomenclature statistique nationale d'activités française

OMS : Organisation mondiale de la santé

ONU : Organisation des Nations Unies

PME : Petite et moyenne entreprise

PPAM : Politique de prévention des accidents majeurs

PV : Photovoltaïque

QVT : Qualité de vie au travail

QVCT : Qualité de vie et des conditions de travail

RETAIL : Service stations

RH : Ressources humaines

RPS : Risques psychosociaux

RSE : Responsabilité sociétale des entreprises

SAS : Société par actions simplifiée

SCOP : Société coopérative et participative

SST : Sauveteur Secouriste du Travail

Tf : Taux de fréquence

Tg : Taux de gravité

TICS : *Tecnologías de la Información y la Comunicación* = Technologies de l'Information et de la Communication



Notre énergie à vos côtés