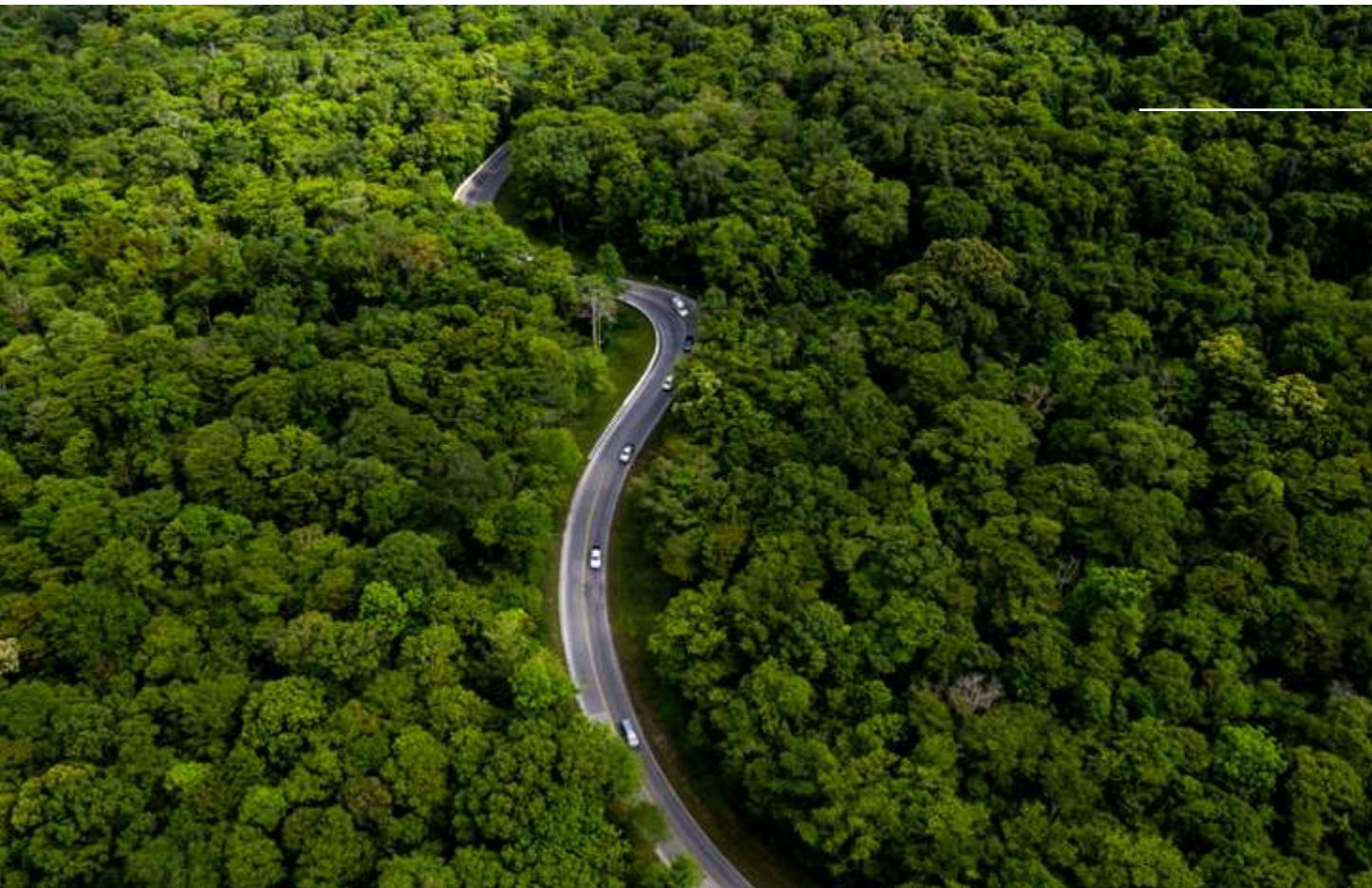


Responsabilité  
Sociétale  
des Entreprises



---

## RAPPORT RSE

**Notre engagement  
pour un avenir durable**

*Janvier 2024*



# EDITO

---

La formalisation de notre démarche RSE vient de souffler sa deuxième bougie. 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<sup>er</sup> 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.

J'ai le plaisir de vous présenter notre bilan annuel RSE. Ce n'est que la deuxième marche d'une longue ascension. Tout n'a pas été parfait, mais chaque pas compte et ce projet collectif motive et nous engage.

Pour conclure, cette année a été révélatrice pour nous du fameux adage : **seul on va plus vite, ensemble on va plus loin !**

**Yann RAFIN**  
Responsable RSE

*« 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, le 12 janvier 2022.



# RAPPORT RSE

# SOMMAIRE

<b>DYNEFF</b>	<b>p. 04</b>
<b>NOTES AUX LECTEURS</b>	<b>p. 06</b>
<b>RÉSULTATS 2022-2023 DES INDICATEURS DE PERFORMANCE</b>	<b>p. 07</b>
<b>FEUILLE DE ROUTE 2023-2025</b>	<b>p. 10</b>
<b>ÉVOLUTION DE LA FEUILLE DE ROUTE</b>	<b>p. 61</b>
<b>RÉSUMÉ DES INDICATEURS</b>	<b>p. 62</b>
<b>LEXIQUE</b>	<b>p. 63</b>



**ENGAGÉS  
SOCIALEMENT**

**p. 11**



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

**p. 28**



**ENGAGÉS  
COLLECTIVEMENT**

**p. 44**

# DYNEFF



**Fournisseur d'énergies depuis 65 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 3,1 millions de m<sup>3</sup> commercialisés par an, et près de 3,9 milliards d'euros de chiffre d'affaires, **Dyneff demeure un fournisseur d'énergies à taille humaine**.

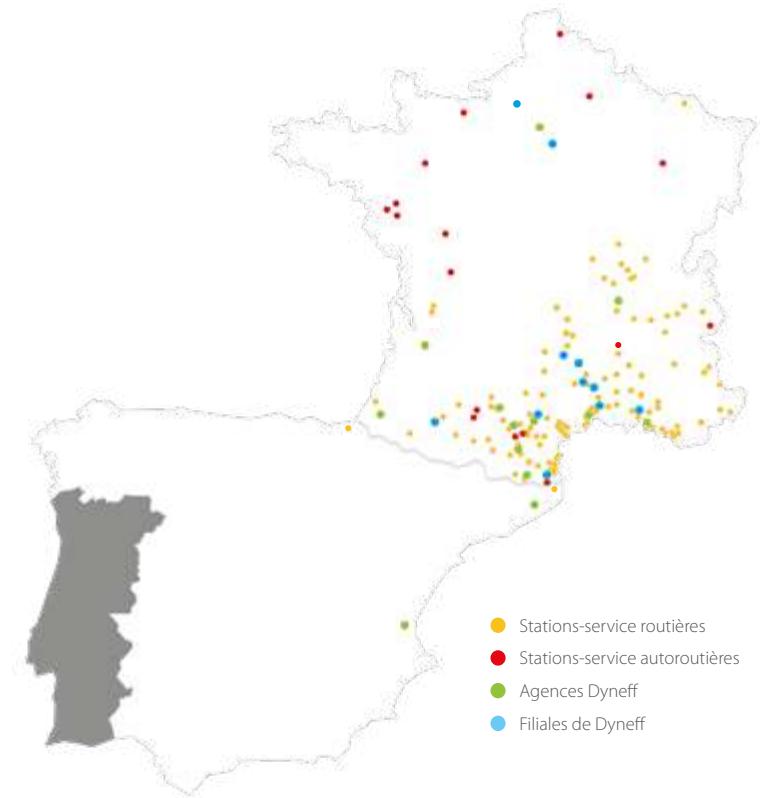
## DYNEFF OFFRE UN CHOIX COMPLET D'ÉNERGIES ET DE SERVICES

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.

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 la commercialisation auprès de grands comptes via nos **agences de négoce**.



**65**  
ANS  
D'EXPÉRIENCE

**3.9** MILLIARDS  
D'EUROS  
DE CHIFFRE D'AFFAIRES  
**850**  
COLLABORATEURS

**3.1**  
MILLIONS  
DE M<sup>3</sup>  
COMMERCIALISÉS PAR AN

**140**  
STATIONS-SERVICE

**12** AGENCES  
COMMERCIALES  
DYNEFF  
**17** 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 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 première politique RSE est une pierre angulaire dans la stratégie du Groupe Dyneff.

2023 fut une année charnière, faisant le trait d'union entre les initiatives historiquement engagées aux bénéfices de nos équipes, de l'environnement et de nos parties prenantes.

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 2022 - 2023 DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

## SOCIAL

Enjeux	Indicateurs	Objectifs	Réalisations 2022 - 2023	Statut 2023 - 2024
Épanouissement humain	% Entretiens annuels réalisés	Période 2023-2024 : supérieur à 80 % sur 24 mois calendaires	87 % 	
	Nombre d'heures annuelles de formation par salarié	Période 2023-2024 : 14 h sur la période	19 h 	
Bien-être au travail	Scoring suivant guide QVT	2022 : Définir avec l'ANACT (ou autre) une méthodologie de diagnostic QVT propre à Dyneff. 2023 - 2025 : Réaliser le diagnostic et définir un plan d'action	Diagnostic réalisé Groupe de travail créé 	
	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 = 41,88 Tg = 0,34 	
	% Vérifications mutualisées supra réglementaires	Période 2022 - 2024 : +1/3 tous les ans	238 vérifications réalisées	
Amélioration continue sur les enjeux sociaux	Réalisation de la revue annuelle du baromètre social	31/12/2022 : 100 %	100 % 	



Objectif atteint



Objectif en cours



Indicateur reconduit sur la prochaine période



Remplacé par un indicateur Environnemental

# RÉSULTATS 2022 - 2023 DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

## ENVIRONNEMENTAL

Enjeux	Indicateurs	Objectifs	Réalisations 2022 - 2023	Engagements 2023 - 2024
Transition énergétique	Tonnes de CO <sub>2</sub> évitées	Produire et distribuer des énergies alternatives et inciter les consommateurs (professionnels et particuliers) à consommer des produits plus vertueux	27 000 T de CO <sub>2</sub> 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	22 068 320 € 	
Maîtrise énergétique	Nombre de kWh consommés sur l'intégralité de nos sites	2022 : Quantifier au moins 80 % de nos consommations énergétiques. 2023 : Définir un plan d'action de réduction	Objectif atteint 	
Empreinte environnementale	Tonnes de déchets produits	2023 : Équiper nos sites de solutions de quantification. 2024 : Quantifier au moins 80 % de notre production de déchets et mesurer notre réduction de consommables en restauration. 2025 : Définir un plan d'action de réduction et améliorer notre taux de valorisation	Objectif atteint 	
	% de déchets valorisés	2023 : Réaliser un état des lieux 2024 : Définir un plan d'action pour optimiser la part de déchets valorisés	Objectif atteint 	
	Conservation des certifications environnementales lors des audits de renouvellement	Période 2022-2025 : 100 %	100 % 	

# RÉSULTATS 2022 - 2023 DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

## G O U V E R N A N C E

Enjeux	Indicateurs	Objectifs	Réalisations 2022 - 2023	Engagements 2023 - 2024
Entreprise responsable	Nombre de jours de retard des paiements fournisseurs	<b>2022</b> : Calculer notre délai de paiement fournisseur théorique <b>Période 2023-2025</b> : Diminuer le retard de paiement fournisseur (hors litige) pour tendre vers zéro	Délai théorique obtenu 	
	Taux d'adhésion aux règles éthiques	<b>2022</b> : 100 % de l'équipe de Direction <b>2023</b> : 100 % des collaborateurs Dyneff France	En cours 	
Devoir de vigilance	Taux de participation au module d'évaluation sur la cybersécurité	Supérieur à 80 %	94 % 	
	Taux de mise en œuvre de plans d'action supra et extra réglementaires	<b>2022</b> : 50 % <b>2023</b> : 75 % <b>2024</b> : 100 %	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 Soutiens locaux &amp; mécénats = 100 k€ de soutiens financiers</li> <li>• Groupe de travail créé</li> </ul> 	
Amélioration continue	Réalisation de la revue annuelle du baromètre RSE	<b>2023</b> : Revue annuelle de la politique RSE réalisée en Comité de Direction et bilan communiqué à l'ensemble des salariés	Échéance 12/2023 	



Objectif atteint



Objectif en cours



Indicateur reconduit sur la prochaine période



Évolution de l'indicateur

# FEUILLE DE ROUTE RSE

2023-2025

3

pilliers

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

**Cœuvrer** 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

P. 10

# Engagés socialement



La crise sanitaire a profondément et durablement modifié les esprits et les comportements. Cela se matérialise par une remise en question radicale et durable de la vision du travail quotidien. Comment contrecarrer la « grande démission » ? Comment fidéliser, motiver, engager nos salariés, et attirer de nouveaux talents, essentiels pour supporter notre croissance ?  
**Il faut donner du sens à la mission de chacun ; faire que nos salariés se sentent bien et épanouis dans leur environnement de travail.  
La RSE est porteuse des outils à mettre en œuvre. Trois enjeux immédiats ont été priorités.**

## 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 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 2023-2024

supérieur à **80%**

sur 24 mois calendaires

### Méthologie 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 définitivement réalisé.

# % Entretiens annuels réalisés

## RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Supérieur à 80 %

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 87 %



Dyneff Espagne

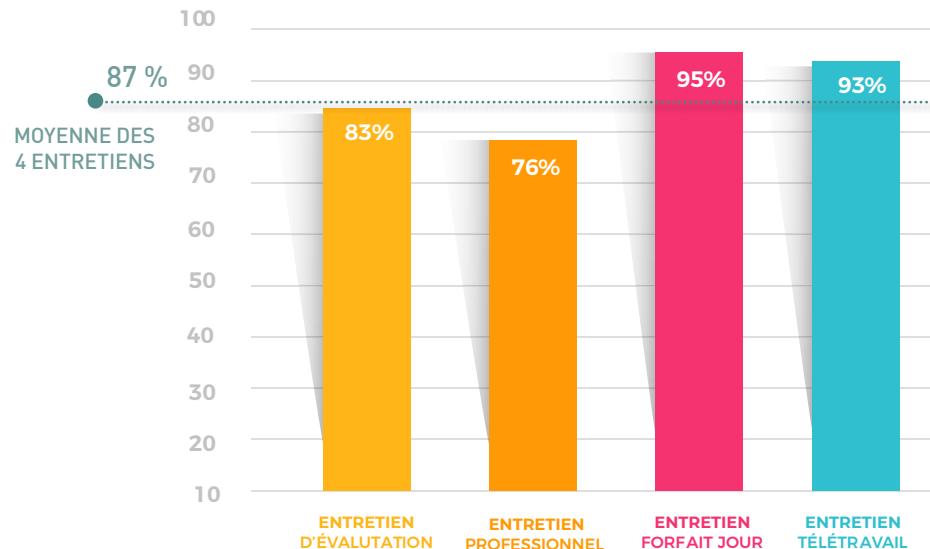
100 % des entretiens annuels ont été effectués. Objectif annuel atteint.



### 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 2023 avec un taux de réalisation de 87%.
- Nous poursuivons nos efforts pour 2024, afin de respecter l'objectif de 80%, voire même de faire encore mieux que 2023.

### % RÉALISATION DES ENTRETIENS



### 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.). Les entretiens annuels sont, après réalisation, rédaction et accord mutuel entre manager et salarié, communiqués aux services des RH. Ainsi le salarié est assuré que ses entretiens dépassent l'analyse du N+1, via une communication ascendante. Ce dispositif permet de réagir rapidement en cas de détection de mal-être au travail ou tout autre sujet dépassant le contexte salarié-manager direct.

En corollaire, les entretiens annuels sont un formidable dispositif pour la Direction Générale, qui permet un ruissellement de l'information et un alignement des équipes avec la stratégie de l'entreprise. La Direction Générale est ainsi assurée de la **transmission d'informations**, via une **communication descendante**.

# FOCUS \_ LE LOGICIEL ELEVO



Au cours des dernières années, le Groupe Dyneff a connu une croissance importante de ses effectifs et s'est parallèlement engagé dans une démarche active de digitalisation.

Nous avons ainsi pu constater que le format utilisé jusqu'alors pour réaliser nos entretiens périodiques RH n'était plus adapté à une gestion dynamique et efficace de la performance des salariés : le support n'était pas moderne, compliqué à utiliser et ne permettait pas une exploitation massive du contenu des entretiens. Après un benchmark des outils disponibles sur le marché, nous avons choisi d'utiliser la plateforme intuitive Elevo afin d'améliorer le taux de complétion des entretiens et l'exploitation des données.

A l'issue de la 1<sup>ère</sup> campagne réalisée en 2023, nous avons observé que les utilisateurs, managers et collaborateurs, se sont parfaitement appropriés l'outil et déclarent l'apprécier, ce qui participe à un engagement croissant de leur part.

Nous avons atteint 87% de réalisation, nous permettant de dépasser l'objectif établi dès la 1<sup>ère</sup> année.



# 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 2023-2024

# 7 h

en moyenne par an,  
soit 14h pour la période

### Méthologie 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 2022-2023

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

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 % - 19 h



Dyneff Espagne

Chaque salarié a bénéficié en moyenne de 11,53 h de formation. Objectif annuel atteint.



### ANALYSES :

606 Salariés formés (au moins 1 fois)  
Total heures formations : 11 637 heures\*

Les thèmes centraux ont été :

- Formations métiers
- Formations management
- Formations réglementaires
- Formations sur logiciels de bureautique
- Formations axées sur le développement personnel

\*Données arrêtées au 19/09/23



Même si la réglementation ne l'impose pas, nous avons souhaité encourager la présence de sauveteurs secouristes dans chaque unité de travail « dite administrative ».

Réagir face à un malaise ou à un étouffement n'est pas inné. Un appel à volontariat a été lancé et nous sommes satisfaits d'annoncer que toutes les agences commerciales, la succursale de Narbonne et le siège de Montpellier bénéficient désormais d'un réseau de SST.

### AVRIL 2023, UN EXERCICE INÉDIT

Grâce à l'acceptation de l'ensemble des managers de la société Dyneff, 250 salariés se sont mobilisés pendant 1h pour échanger autour des sujets RSE. Les 250 salariés ont pu bénéficier d'une visioconférence présentant notre démarche et nos ambitions RSE. Cet échange, ponctué de sondages interactifs, a permis de jauger la connaissance initiale des salariés sur cette thématique et d'obtenir leur ressenti à propos de notre projet commun. Ce fut également l'occasion de faire un appel à volontariat pour les personnes désireuses de s'investir sur les thèmes de la QVT et du développement local. Plus de détail en pages 17 et 55.

 Le même format a été dupliqué pour nos collègues de Dyneff Espagne, dans la langue de Cervantes, et adapté à leurs indicateurs RSE espagnols.

Cet exercice inédit ayant été apprécié, nous dupliquerons le même dispositif pour nos salariés du réseau RETAIL.

### COUP DE PROJECTEUR SUR NOTRE FILIALE ANEO



Dès 2008, la Direction d'Anéo a fait le constat qu'il était difficile de trouver des techniciens, précisément formés aux produits et services proposés par la société, et répondant aux besoins énergétiques des particuliers lors de la rénovation ou de la construction de leur logement. Dès lors, une culture de l'apprentissage en binôme a été largement promue et développée entre les techniciens expérimentés et les étudiants des CFA BTP.

Ce compagnonnage débouche sur la transmission de standards reconnus, la responsabilisation des apprentis et une entraide solide au sein des équipes. Les chargés d'affaires, quant à eux, connaissent la réalité du terrain afin que chaque solution proposée soit la plus personnalisée possible.

### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Bien plus que d'acquérir de nouveaux savoirs, la formation est aussi et souvent un moment où l'on découvre de nouvelles personnes avec qui on ne travaille pas nécessairement au quotidien. Souvent, les formations se font à l'extérieur des locaux de l'entreprise, ce qui peut être une source d'attrait et de cohésion surtout si l'on privilégie un mélange des équipes (métiers et zones géographiques).

Nous souhaitons aussi capitaliser sur l'expérience de nos salariés en encourageant la transmission du savoir. Accueillir des étudiants en stage ou en alternance participe à cette transmission du savoir et offre une réelle opportunité tant pour l'apprenant que 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.

# 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.

## Méthologie 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 2022-2023

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%.

Sen 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

De façon inédite chez Dyneff et pour créer des moments d'échange et de discussion autour de la QVT, nous avons mis à l'honneur du 19 au 23 juin 2023 la Semaine de la QVT qui fut ponctuée par des moments symboliques, favorisant, nous le croyons, le bien-être des collaborateurs.

LUNDI : séance de sophrologie

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

MERCREDI : pique-nique collectif

JEUDI : incitation à prendre des moments de pause sous le thème du rire

VENDREDI : cybercafé collectif

### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

L'étude interne RSE, confiée à l'école montpelliéraine Strat'Innov et réalisée auprès de 660 salariés du Groupe Dyneff, montre que pour 55 % des sondés, la santé, le bien-être au travail et la communication arrivent en tête des attentes et préoccupations.

Cette enquête a permis d'identifier différents critères jugés comme importants pour nos salariés, notamment **l'ambiance au travail, l'attitude** et la **posture du management**, ainsi que les perspectives d'**évolutions possibles** au sein du Groupe.

**Ces facteurs sont moteurs** pour les salariés et leur permettent de **s'épanouir** au sein de l'entreprise.

# FOCUS

## TÉMOIGNAGES DU GROUPE DE TRAVAIL QVT



Marine – Commerciale Agence Bayonne

Si je devais choisir un adage qui me correspond je choisirais celui-ci : « Seul on va plus vite mais ensemble on va plus loin ». C'est pourquoi, j'avais à cœur de mettre ma pierre à l'édifice pour le bien-être commun des salariés de Dyneff.

Lorsqu'un nouveau projet voit le jour, nous n'allons pas nous le cacher mais les débuts sont toujours un peu difficiles. En effet, nous devons d'abord apprendre à vite cerner les personnalités des membres du groupe, pour ensuite trouver nos propres repères au sein de ce dernier et nous permettre d'aborder les enjeux des travaux que nous devons réaliser avec sérénité et efficacité.

À ce jour, je suis très satisfaite du travail qui a déjà été accompli par chacun des membres. Ce que j'apprécie dans ce groupe de travail c'est que je retrouve les sensations que j'avais lorsque je pratiquais le football.

C'est-à-dire l'idée de mettre les efforts de chacun au service de tous.



Laetitia – Commerciale Agence Perpignan

Ce qui m'a motivé à participer c'est le fait de pouvoir donner mon avis, d'essayer ensemble de changer certaines choses, une voix fait moins de bruit que plusieurs. Je suis plus que satisfaite des échanges avec le groupe de travail car tous ceux qui ont choisi le thème que l'on traite me paraissent tout aussi investis que j'ai envie de l'être, nos avis sont dans la

grande majorité les mêmes sur tous les points abordés, je trouve qu'on navigue sur la même voie.

Ce GT m'apporte l'impression d'être utile à un tout petit niveau, l'impression qu'on va pouvoir déplacer ou bouger certaines lignes.



Virginie – Commerciale Grands comptes

Je pense que le groupe de travail permet de dégager une énergie positive qui valorise l'envie de s'épanouir au sein de notre belle entreprise et de participer à l'évolution à notre échelle des échanges et surtout la communication et l'humain.

Personnellement, je suis satisfaite de faire partie de ce groupe de travail car il me permet une ouverture plus large de la vision et du ressenti.

Pour amorcer notre travail, nous avons eu la chance d'avoir le questionnaire QVT qui a été diffusé auprès des salariés.



Frédéric – Coordinateur opérationnel Agence Lyon

Dyneff c'est comme une deuxième maison pour moi, j'y suis rentré à l'âge de 19 ans et je suis élu du personnel depuis 12 ans, pour moi il était impossible de ne pas travailler sur ce sujet de la QVT. Ce groupe de travail est complémentaire de mon mandat d'élu (secrétaire adjoint du CSE et membre de la CSSCT), car au vu de la large représentation de personnel

qui le compose il me permet d'approfondir ma vision et mes connaissances des différents services. Il me permet aussi de partager mon vécu, mon expertise de l'entreprise et ma vision de la QVT.

En 22 ans, j'ai vu beaucoup de changements dans l'entreprise, la mentalité, le management, les conditions de travail... mais je suis convaincu que nous pouvons encore progresser pour que chacun trouve sa place et se sente épanoui au sein de son équipe et de la société.

Les remontées que nous recueillons du terrain vont permettre à notre groupe de travail de faire des propositions concrètes à la Direction afin d'améliorer la qualité de vie au travail.



Julie – Service Ressources Humaines

En 2023, je trouve le sujet de la QVT essentiel en entreprise. En travaillant au service RH, il était évident pour moi de participer à l'amélioration de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des collaborateurs Dyneff. Le projet QVT permet de connaître les attentes, les

interrogations ainsi que le point de vue de chacun à ce sujet. Cela permet de croiser nos idées, et ainsi d'en trouver des nouvelles, toujours plus pertinentes !

Grâce à ce groupe de travail, Dyneff va pouvoir grandir, évoluer toujours plus et ainsi mettre en place de nouvelles idées pour rendre notre quotidien encore plus agréable sur notre lieu de travail.



# 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**  
D U R A B L E :



## Méthologie de mesure de l'indicateur

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

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 :

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

## OBJECTIF

Période 2022 - 2025

# Taux de fréquence & Taux de gravité

## RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023

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 : 2022 se clôture sur un Tf = 25,84 et un Tg = 2,18.

Nous devons poursuivre notre partage d'expérience et poursuivre notre progression.



### ANALYSES

Au sein des entités Dyneff SAS et Dyneff RETAIL, nous recensons 33 accidents de travail, 24 avec arrêt et 9 sans arrêt. Ceci débouche sur un Tf = 41,38 et un Tg = à 0,34.

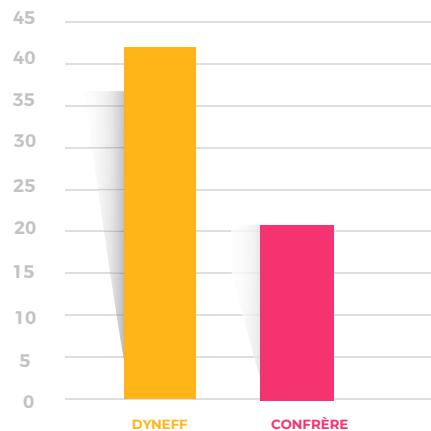
Une comparaison à nos confrères ayant les mêmes codes NAF (Tf = 21 et Tg = 0,65), nous enseigne que proportionnellement nous avons plus d'Arrêts de Travail mais que ces derniers sont moins graves que la moyenne de la profession (moins de jours d'arrêt de travail).

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.

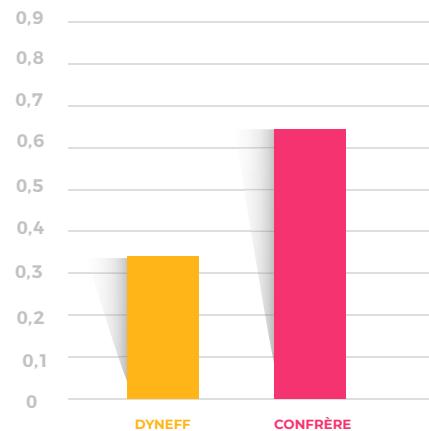
### DONNÉES CONCRÈTES :

- Nombre d'enquêtes HSSE requises à la suite d'accidents du travail : 11
- Nombre de jours d'arrêt de travail : 744
- Benchmark par rapport à nos confrères

TAUX DE FRÉQUENCE



TAUX DE GRAVITÉ



### 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.



# % vérifications mutualisées supra réglementaires

En tant que producteur, stockiste, transporteur et fournisseur d'énergies, nous évoluons dans un cadre réglementaire très strict. Que ce soient les codes du travail, de l'environnement ou de la construction, les contrôles à réaliser sont nombreux et leur mise en œuvre parfois complexe.

Nous pourrions, comme le prévoit la réglementation, déléguer ces contrôles à des prestataires externes. Nous pensons que, derrière cette multitude de contrôles, il y a surtout des équipes qui œuvrent « dans l'ombre » pour que chaque point contrôlé soit conforme. C'est pour cette raison et en lien avec notre valeur d'entreprise « esprit d'équipe » que nous rattachons cet indicateur dans le pilier social et à l'enjeu « bien-être au travail ».

En effet, au-delà de l'aspect technique visant à contrôler un élément, il s'agit bien d'aller à la rencontre des salariés, au plus près de leurs outils de travail et de leurs préoccupations, afin d'améliorer les conditions de travail (santé et sécurité) pour et avec eux.

## ÉVOLUTION DE L'INDICATEUR :

Avec 238 vérifications supra réglementaires réalisées cette année, nous avons atteint notre rythme de croisière et dépassés les objectifs que nous nous étions fixés. S'engager à améliorer ce volet ne nous semble pas pertinent. Nous faisons donc le choix de ne plus retenir le % de vérifications mutualisées comme indicateur phare de notre rapport. Cet élément continuera à être suivi mais en dehors de notre plan de performance RSE.

Il est remplacé par un indicateur de performance environnemental nommé « Evaluation de nos émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) selon la méthode Bilan Carbone® ».



NOTRE CONTRIBUTION  
AUX ENJEUX DE  
**DÉVELOPPEMENT  
DURABLE :**



## Méthologie de mesure de l'indicateur

A minima seront comptabilisés les auto-contrôles liés au DUER, aux ICPE et aux risques chimiques. Nous considérons qu'en trois années, 100 % des sites devront avoir bénéficié d'un auto-contrôle.

## OBJECTIF

Période 2022 - 2024

33 % de vérifications mutualisées réalisées par an, pour atteindre 100 % en cumulé en 2024.

# + 1/3

tous les ans

# % vérifications mutualisées supra réglementaires

## RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023

RAPPEL DE L'OBJECTIF : + 1/3 tous les ans

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



### ANALYSES :

- Nombre de vérifications sécurité – environnement réalisées en 2022 : 238
- Une collaboration étroite a été menée entre les services distribution de DETAIL, HSSE et Logistique Route. En nous appuyant sur les règles de l'ADR, du Code du Travail et des remontées de nos commerciaux de terrain, nous avons commandé plus de trente mallettes de transport.

La valeur ajoutée de cette dotation réside dans un équipement harmonisé pour l'ensemble de nos commerciaux terrain. Ces mallettes sont résistantes aux chocs, étanches aux vapeurs et ergonomiques. Elles simplifient la manutention et le transport des produits chimiques tout en assurant un niveau de sécurité optimal pour nos salariés très souvent en clientèle.



- Cette année encore la Direction Stations a organisé un séminaire d'échange privilégié entre différents services support et les managers des stations-service afin d'échanger autour de la sécurité des personnes et des biens.



### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Le Groupe Dyneff dispose d'un service HSSE interne. Ainsi, tous les sujets relatifs à la protection des personnes et des biens sont maîtrisés, et font partie intégrante des préoccupations du management.

Les contrôles réglementaires inhérents aux installations classées sont à faire tous les cinq ans. Nous avons fait le choix de réduire cette fréquence pour être au plus proche des équipes sur le terrain et garantir leur pleine sécurité. Nous réalisons ainsi tous les ans des auto-contrôles qui contribuent à créer du lien, à encourager le dialogue et à piloter et améliorer plus finement ces programmes quinquennaux.

# 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  
DURABLE** :



## Méthologie de mesure de l'indicateur

### OBJECTIF

A partir de 2022

# 100 %

31/12/2023

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

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 2022-2023

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**, suivant la ventilation suivante :

- 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

### Dyneff Retail obtient la note de 95 / 100 :

- Indicateur « écart de rémunération entre les femmes et les hommes » : 40
- Indicateur « écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes » : 35
- 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

L'actualité montre que le rapport au travail est en grande évolution. Le besoin de se sentir utile en entreprise en s'engageant pour des causes sociétales est une attente de plus en plus exprimée par les salariés, et pas seulement chez les jeunes générations !

Les salariés veulent que leur entreprise s'engage. Voilà ce qui ressort de l'étude\* menée par le cabinet Mercer auprès de 11 000 salariés répartis dans 16 pays. L'étude indique que les salariés souhaitent travailler pour des entreprises qui reflètent leurs valeurs personnelles. 96 % d'entre eux attendent de leur employeur qu'il œuvre en faveur des questions sociales, de diversité et d'équité.

C'est bien dans cet état d'esprit que nous trouvons notre inspiration et volonté pour piloter notre démarche RSE.

### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR



Depuis plusieurs années nous réalisons et analysons une synthèse annuelle, dite « bilan social » qui est un acte précurseur de cet indicateur de performance. Il est partagé avec nos Instances Représentatives du Personnel (IRP). Y figurent notamment :

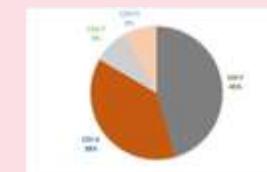
#### Répartition des effectifs > selon l'âge



#### > selon l'ancienneté



#### > selon le type de contrat



Dans le cadre de ce baromètre social, l'ensemble des données 2019, 2020 et 2021 a été compilé afin de constituer une base de données. C'est un bon socle pour suivre et comprendre l'évolution de nos indicateurs RH.

# F O C U S \_ UNE ENTREPRISE HANDI-BIENVEILLANTE



Dyneff a franchi une nouvelle étape en participant à l'expérimentation lancée par Pôle Emploi : la mention «entreprise handi-bienveillante». Depuis de nombreuses années, Dyneff s'engage en faveur du recrutement, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, avec cette mention, nous affichons clairement notre volonté de promouvoir l'inclusion et l'épanouissement personnel des personnes en situation de handicap au sein de notre groupe.

Dans les faits, une entreprise handi-bienveillante est une entreprise ayant opté pour une approche inclusive et bienveillante des personnes en situation de handicap et qui souhaite le faire savoir ! Cette mention volontariste caractérise la reconnaissance et la valorisation des compétences et des talents des personnes handicapées au sein de l'entreprise. Elle engage également l'entreprise à créer un environnement de travail favorable à l'intégration et à l'épanouissement professionnel. En effet, de nombreuses personnes en situation de handicap s'autocensurent en raison des difficultés rencontrées au cours du processus de recrutement. En arborant le label «entreprise handi-bienveillante», c'est cette difficulté que Dyneff entend dépasser.

Chez Dyneff, nous mettons en place des actions visant à favoriser l'accessibilité et l'adaptabilité des lieux de travail et des équipements afin de permettre aux personnes handicapées d'exercer leur métier dans les meilleures conditions.

## LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE CONCRÈTEMENT CHEZ DYNEFF :

### Aménagement des espaces de travail :

Nous aménageons physiquement les espaces de travail avec la mise en place de rampes d'accès, d'ascenseurs adaptés, de toilettes accessibles et l'adaptation ergonomique des postes de travail.

### Sensibilisation et formation :

Nous organisons des sessions de sensibilisation afin de favoriser une culture d'entreprise bienveillante et respectueuse envers les personnes en situation de handicap, notamment à l'occasion de la semaine du handicap.

### Recrutement inclusif :

Nous collaborons avec des organismes spécialisés et participons à des salons de l'emploi tels que Cap Emploi dont la mission est d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes handicapées et leurs employeurs. Par ces biais, nous promovons l'égalité des chances et repérons les talents.

### Programmes de mentorat :

Nous participons activement à des programmes de mentorat, notamment avec l'Arpejeh qui aide à l'insertion des jeunes en situation de handicap dans le monde du travail. Cela nous permet d'offrir notre soutien et une orientation adaptée pour faciliter l'intégration et le développement des personnes handicapées. Ces actions favorisent un climat de travail positif, où chacun se sent accepté, respecté et encouragé.

### Adaptation du temps de travail :

Tous les salariés ayant une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) bénéficient d'une journée de congé supplémentaire ainsi que des aménagements sur les horaires de travail pour faciliter leur accès aux soins. Par ailleurs, six jours supplémentaires sont octroyés aux salariés « proche aidant ».



# Engagés pour réduire notre impact sur l'environnement



Nos clients attendent principalement de la part de Dyneff de pouvoir disposer d'une énergie leur permettant de satisfaire leurs besoins du quotidien. Se chauffer, circuler, alimenter leurs outils de travail ou leurs appareils domestiques ... pouvait paraître banal il y a encore quelques années mais est aujourd'hui au cœur des préoccupations de nos clients. Pour y répondre, il existe tout un panel énergétique disponible en France et en Espagne. Nous pensons qu'il ne faut pas opposer les énergies d'origine fossile et celles dites « renouvelables ». C'est bien vers un mix énergétique global et approprié aux usages des consommateurs qu'il faut tendre.

Pour autant, un sondage de l'IFOP pour l'Observatoire des mobilités partagées et électriques du 12/04/23 montre que seulement 26% des Français envisagent d'acquérir un véhicule électrique, une proportion en recul de 5 points par rapport à 2022. Il ne faut donc pas avoir une approche dogmatique vis-à-vis des énergies fossiles, mais rester lucide sur le fait qu'il y a urgence climatique.

Dans les faits, nous accompagnons nos clients afin de les orienter vers des énergies moins émettrices de CO<sub>2</sub>, et nous les sensibilisons sur les gestes appropriés à adopter afin de réduire leur consommation énergétique. Par ailleurs, nous avons pour ambition d'augmenter la production d'énergies renouvelables sur nos propres sites mais aussi via nos partenariats vers les particuliers et professionnels. Enfin, nos efforts doivent s'inscrire dans un schéma reconnu et à ce titre il nous a paru stratégique de cibler notre attention sur nos émissions de CO<sub>2</sub> et de lancer la réalisation du bilan carbone de notre entreprise.

## TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

En proposant à nos clients des alternatives aux énergies fossiles, nous contribuons à leur faire rejeter moins de CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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 4e marqueur de notre empreinte environnementale **la quantité de CO<sub>2</sub> émise par nos activités.**

# Tonnes de CO<sub>2</sub> évitées



Il est communément admis que le dioxyde de carbone sous forme gazeuse (CO<sub>2</sub>) est en grande partie responsable du phénomène d'effet de serre. Lorsqu'un combustible est brûlé (chaudière, véhicule thermique, etc.), du CO<sub>2</sub> est rejeté dans l'atmosphère, où il va s'accumuler.

Pour un véhicule consommant 50 litres de gasoil, 113 kg de CO<sub>2</sub> vont être générés. Pour une chaudière consommant 50 litres de fioul, 132 kg de CO<sub>2</sub> vont être générés. Globalement, il y a beaucoup plus de CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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 :



## OBJECTIF

**A partir de 2022**

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

## Méthologie de mesure de l'indicateur

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 CO<sub>2</sub> évitées.

# Tonnes de CO<sub>2</sub> évitées

## RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023

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 2022, nos clients auront eu l'opportunité d'accéder à des carburants contenant jusqu'à 100% de composés biosourcés (Gasoil B10 – pour 10% de composés biosourcés, B30 ou B100, Essences E10 ou E85) et plus dernièrement nos installations nous permettent de vendre un carburant de synthèse aux spécificités particulières et extrêmement favorable par son bilan carbone, le HVO100.

Au global, ce sont plus de 12 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 27 000 tonnes de CO<sub>2</sub> qui ont ainsi été évitées.

A titre de comparaison :

- 27 000 T de CO<sub>2</sub> représentent environ 140 vols Paris-New York
- 27 000 T de CO<sub>2</sub> représentent environ 1 810 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 2022, les installations photovoltaïques réalisées par le Groupe pour ses clients ou sur son propre parc auront permis la production d'environ 1 541 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 348 000 kg de CO<sub>2</sub>.



### 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 CO<sub>2</sub>. 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.

# FOCUS LES NOUVEAUX BIOCARBURANTS

## LE F30

Un nouveau type de carburant a été lancé en 2023 : le **Biofioul « F30 »** !

C'est un mélange de fioul domestique et d'ester méthylique d'huile végétale (30% issu principalement du colza).



## LE HVO100

Le carburant HVO100 est un carburant d'origine 100% renouvelable. C'est un gazole paraffinique de synthèse, fabriqué à partir d'huiles végétales durables, ou à partir de retraits des déchets (graisses animales, huiles de cuisson, huiles résiduelles...). Les premières ventes de Dyneff ainsi que les premiers partenariats avec nos clients transporteurs ont eu lieu en janvier et février 2023.



## DYNEFF ET LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

2010

Dyneff commercialise l'E85



Janvier 2023

Commercialisation de l'HVO100



2015

Création de Bio Advanced energy en partenariat avec Raisinor

Mars 2023

Commercialisation du F30



# 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 2023



### CYCLO-CARGOLOGIE :

accélérer le recours à la cyclologistique pour réaliser le dernier kilomètre de la logistique.

1,4 M€ financés  
200 GWh économisés

Le programme Cyclo-cargologie, porté par l'association Les Boîtes à vélo, a pour but de concevoir des outils et accompagner la mise en œuvre de la logistique durable au bénéfice des entreprises et des collectivités. Il a pour ambition :

- d'engager les donneurs d'ordre de la logistique vers la cyclologistique via leur sensibilisation,
- de professionnaliser les cyclologisticiens pour réussir un changement d'échelle économique,
- de développer de solutions numériques de service pour les acteurs de la logistique.

Dyneff est l'un des financeurs du programme, avec un investissement de 1,4 M€.

## OBJECTIF

Période 2019 - 2025

# 28,8 M€

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

Méthologie de mesure de l'indicateur

NOTRE CONTRIBUTION  
AUX ENJEUX DE  
DÉVELOPPEMENT  
DURABLE :



## ÉVOLUTION DE L'OBJECTIF

27,7 M€

28,8 M€

Notre volonté d'accompagner des programmes ambitieux pour la transition bas carbone est revue à la hausse.



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

## RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : 28,8 M€ sur la période 2019 - 2025

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : En progression



### 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, Dyneff poursuit l'acquisition de filiales spécialisées dans l'installation de matériels basse consommation et à énergies renouvelables. Ces activités interconnectées permettent une meilleure maîtrise des processus et augmentent la chaîne de valeur.

### EXEMPLES DE RÉUSSITES CONCRÈTES ( PÉRIODE DU 01/01/2019 AU 31/12/2023)



#### AVELO :

accompagner les pouvoirs publics pour développer l'usage du vélo comme mode de déplacement au quotidien

1,2 M€ financés  
245 GWh économisés



#### INTERLUD :

accompagner les collectivités et les opérateurs économiques sur les questions de transport de marchandises en ville

1,3 M€ financés  
261 GWh économisés



#### ADVENIR :

participer à l'installation de 45 000 points de charge électrique et former au moins 60 000 personnes à la mobilité électrique

13,315 M€ financés  
2 187 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

957 K€ financés  
160 GWh économisés



### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR



#### STEER :

sensibiliser 185 000 automobilistes pour des déplacements plus sobres énergétiquement

3,7 M€ financés  
740 GWh économisés

Le programme STEER s'est clôturé le 31 décembre 2022 après trois années d'activité. Il a été rythmé par de nombreuses animations, notamment sur les stations routières et autoroutières Dyneff et APRR mais également sur le territoire de sept collectivités !

Ces animations ont été relayées via de nombreux médias et sur les réseaux sociaux du programme ! L'ensemble de ces actions a permis de dépasser l'objectif et de **sensibiliser 213 188 automobilistes.**

Un jeu-concours a été organisé dès le lancement du programme STEER avec plusieurs lots à gagner: gonfleurs électriques, vélos électriques ... dont le premier lot, une Renault Zoé électrique (tirage au sort effectué le 12 janvier 2023 auprès d'un commissaire de justice) ! Le gagnant venu spécialement de Lyon, a récupéré sa voiture jeudi 09 mars lors de l'événement de clôture du programme.



# FOCUS - PARTENARIAT AU SERVICE DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE



En Occitanie, différents acteurs engagés dans le **développement durable** et l'attractivité du territoire, se sont mobilisés pour **organiser un service commun de déploiement et d'exploitation d'infrastructures de recharge pour véhicules électriques (IRVE)**.



Leur union a donné naissance au **groupement RÉVÉO**, composé de 10 syndicats d'énergies en Région Occitanie et des métropoles de Montpellier et Toulouse. **Coordonné par le SYADEN** (Syndicat Audois d'Énergies et du Numérique) qui opère sur le territoire historique de Dyneff, RÉVÉO œuvre à **faciliter la mobilité des utilisateurs de véhicules électriques** grâce au **déploiement** et à **l'exploitation d'un réseau de bornes de recharge pour véhicules électriques** à l'échelle de toute la région.

Ce partenariat permet à Dyneff de continuer son chemin **vers la transition énergétique** et de couvrir une **partie de ses obligations d'incorporation d'énergies renouvelables** en **acquérant les certificats d'électricité renouvelable** produits par RÉVÉO (l'électricité utilisée pour les besoins de la mobilité est valorisée au même titre que les biocarburants).



**Emmanuel Riu, Directeur Général de Dyneff**, souligne que  
« **l'intérêt mutuel de cet accord avec le plus important réseau public de bornes de recharge français est le symbole de l'engagement renouvelé de notre groupe vers la transition énergétique** ».

**Régis BANQUET, Président du SYADEN**, agissant comme **coordonnateur du groupement RÉVÉO**, « **se félicite de ce partenariat avec un acteur énergétique de renom aux racines audoises et dont les ambitions stratégiques sont tournées vers un avenir énergétique décarboné** ».



# Nombre de kWh consommés sur l'intégralité de nos sites

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 :

Pour 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 :



## Méthologie 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 2022 - 2023

Quantifier au moins **80 %** de nos consommations énergétiques.

Définir un plan d'action de réduction.

# Nombre de kWh consommés sur l'intégralité de nos sites

## RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023 :

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

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 90 %



### ANALYSES :

Contrairement à ce que nous avons indiqué, nous n'avons pas pu cette année créer un réseau de référents énergie pour chaque site. Néanmoins, nous avons pu quantifier nos kWh consommés grâce à nos factures énergétiques centralisées au niveau des départements Contrôle de Gestion du groupe Dyneff, et plus particulièrement le contrôle de gestion RETAIL qui concentre beaucoup de points de mesure. Nous avons également pu récupérer les consommations énergétiques de Dyneff Espagne.

Nous reconnaissons malgré tout une petite part d'incertitude dans la conversion des euros dépensés versus les kWh réellement consommés.

D'autre part, quelques sites, très à la marge, n'ont pas fait l'objet d'un relevé de consommation. Ainsi, notre recensement comptable pour 2022 avoisine selon nous environ 90% de notre quantification énergétique. Il ressort que nous avons consommés environ 8 320 000 de kWh pour 2022. L'objectif de définir un plan d'action de réduction est planifié pour 2024.



### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR



Après la flambée des prix de l'électricité et du gaz à l'été 2022, nous croyons de façon encore plus prononcée en l'importance de monitorer nos sites pour avoir une vision plus fine de nos postes énergétiques.



L'actualité nous rappelle qu'il faut prendre en compte désormais le risque de délestage qui devient de plus en plus probable. Mieux

connaître nos profils de consommation devient donc un enjeu stratégique.

Sur certains aspects, il est important d'être bien accompagné. Nous avons échangé avec la société EFICIA qui est une jeune entreprise spécialisée dans le pilotage énergétique des bâtiments depuis environ 10 ans. Leurs solutions innovantes, distinguées par la French Tech, nous permettraient d'optimiser la performance énergétique de nos bâtiments, sans jamais sacrifier le confort de nos salariés. Nous comptons sur 2024 pour concrétiser les discussions entamées.

# 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 :**



## Méthologie de mesure de l'indicateur

### OBJECTIF

Période 2022 - 2024

2022 **Équiper nos sites de solutions de quantification.**

2023 **Quantifier au moins 80 % de notre production de déchets et mesurer notre réduction de consommables en restauration.**

2024 **Définir un plan d'action de réduction et améliorer notre taux de valorisation.**

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

Nous différencions les déchets banals (DIB) et les déchets dangereux (DID), car leur gestion est évidemment différente. À l'intérieur des DIB, il y a les biodéchets, les cartons (recyclables), les films plastiques (non recyclables), etc. Limiter notre empreinte environnementale passera inévitablement par notre capacité à mieux gérer nos déchets.

# Tonnes de déchets produits

## RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Équiper nos sites de solutions de quantification.

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



RAPPEL DE L'OBJECTIF : Quantifier au moins 80 % de notre production de déchets et mesurer notre réduction de consommables en restauration.

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %

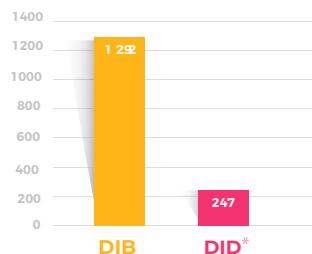


### ANALYSES :

Grâce au travail conséquent mené cette année sur le thème des déchets, nous avons gagné en efficacité et notre organisation est rodée pour suivre cet indicateur. Concrètement, nous sommes de plus en plus en capacité de caractériser notre production de déchets. Nous sommes également plus expérimentés pour sensibiliser nos parties prenantes à un meilleur tri, voire à un changement d'habitudes.

Sur l'aspect caractérisation des déchets, l'effort conjoint du groupe de projet réunissant les départements Stations et HSSE permet dorénavant d'avoir un ensemble de données clés. Ainsi, nous sommes organisés pour comptabiliser nos déchets non dangereux (déchets de repas, papier, emballage etc. = DIB) et les déchets dangereux (bidons usagés de produits chimiques, mégots, boues d'hydrocarbures etc. = DID). Pour l'objectif de quantification de nos déchets, nous avons appliqué la loi de Pareto, visant à suivre très finement une minorité de sites qui contribuent à la majorité de notre production. L'objectif des 80% est atteint. Nous obtenons ainsi sur la période 2021-2022 la quantification représentée dans le graphique ci-dessous.

#### PRODUCTION DE NOS DÉCHETS EN TONNES



Même si la quantification est fondamentale pour mieux gérer nos déchets, il est primordial également de sensibiliser nos parties prenantes aux bons gestes et au tri sélectif. Le groupe projet associé à notre service Communication a réalisé des supports visant à aider nos clients (plus grands générateurs de déchets) aux bonnes pratiques.

Ces supports accompagnent le nouveau mobilier qui se déploie au fil de l'eau sur nos sites.

### AUTRES EXEMPLES DE RÉUSSITES CONCRÈTES



Exemple des conteneurs harmonisés et facilitant la gestion des déchets.



Exemple de nudge favorisant la collecte des mégots.



Désormais le tri des biodéchets devient un enjeu majeur sur nos stations.



Notre capacité à bien gérer nos déchets est vérifiée ponctuellement par des organismes externes (ici la PAPREC).



Exemple d'affiche de sensibilisation créée par nos équipes internes.

### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

La gestion des déchets en restauration est bien plus complexe qu'il n'y paraît. Nos clients et nos salariés n'ont pas toujours la même interprétation de ce qu'est un déchet recyclable ou un déchet souillé. A ceci s'ajoute aussi la barrière de la langue pour une clientèle en partie étrangère notamment sur le réseau autoroutier.

Autre aspect, chaque enseigne de distribution peut exiger sa propre charte graphique pour la gestion des déchets, ajoutant ainsi de la confusion à un univers déjà complexe. Enfin, chaque site est différent en termes d'espace, de flux et de points de stockage. Pour un dispositif qui se voudrait homogène, en réalité presque chaque situation est unique ! Malgré tout, la gestion des déchets reste un réel enjeu et à ce titre nous avons créé un projet à part entière autour de ce thème. C'est bien la prise en compte de chaque spécificité métier et la gestion de leur complexité qui nous anime et nous fait avancer.

\*Comprenant les déchets de station d'épuration.

# % de déchets valorisés

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

Grâce à notre retour d'expérience sur les neuf sites cités 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

Plan pluriannuel  
de réduction

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

## Méthologie 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 2022-2023 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : plan pluriannuel de réduction

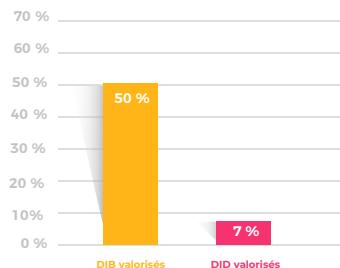
ATTEINTE DE L'OBJECTIF 2023 : En progression



### ANALYSES :

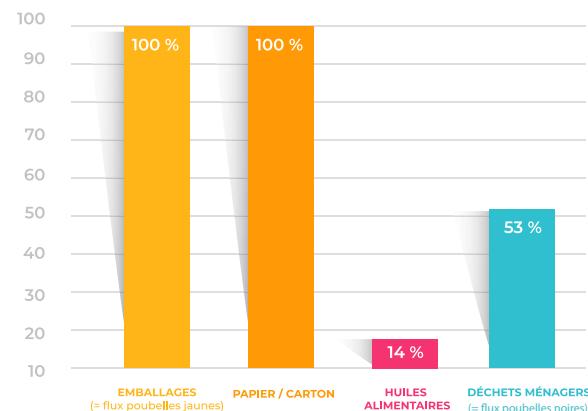
Dans la gestion des déchets rien n'est jamais réussi à 100% et certains territoires géographiques ne disposent pas toujours des filières de valorisation attendues. Concrètement, avec respectivement 642 T de déchets non-dangereux et 17 T de déchets dangereux valorisés, nous obtenons les ratios suivants :

#### % DE VALORISATION PAR TYPOLOGIE DE DÉCHETS



En détaillant chaque gisement, nous obtenons :

#### % VALORISATION DÉTAILLÉ DES DIB



Ce graphique montre que notre enjeu est désormais de flécher nos efforts vers une valorisation plus importantes des huiles alimentaires usagées (26 T produites) et des déchets ménagers (472 T produites). Il est important de préciser que la gestion des déchets en France est souvent départementalisée et répartie entre des sociétés privées et des organismes publics. C'est donc une synergie collective qu'il faut dynamiser. Les difficultés que l'on peut rencontrer dans cette approche illustre bien que la gestion des déchets est aujourd'hui un enjeu de Société avec un grand S.

Et cette difficulté est encore plus marquée au moment de valoriser les déchets dangereux (DID). Les filières en France restent encore très spécifiques et il est plus aisé et/ou économiquement viable de transformer ces DID en déchets ultimes plutôt que de les valoriser. Notons tout de même que nos déchets de séparateurs d'hydrocarbures sont valorisés à plus de 45% et sont converties en énergie thermique.

### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Au-delà des DIB et DID expliqués précédemment, nous travaillons à participer à la valorisation de déchets dans un spectre plus large via la production de biogaz.

Plusieurs projets sont en cours d'étude au sein du Groupe, afin de transformer des déchets agricoles en biogaz et de valoriser les digestats comme engrais bio pour les exploitations agricoles associées au projet.

Depuis plusieurs années déjà, nous avons été pionniers et leaders dans l'incorporation d'éthanol issu de la fermentation alcoolique des marcs et des lies de raisin qui sont des déchets issus de la filière viticole. Cet éthanol n'étant pas issu de denrées alimentaires (sucre de blé, betteraves, etc.), c'est un formidable exemple de valorisation de matière.

# 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 :



## OBJECTIF

2022-2025

# 100 %

% de réussite suite aux audits de renouvellement des labels .

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.

## Méthologie de mesure de l'indicateur

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.

# Conservation des certifications environnementales lors des audits de renouvellement

## RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Renouvellement des labels

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



### ANALYSES :

L'effort collectif entre différents services s'est vu récompensé par l'obtention officielle de notre attestation de conformité Biodiversity®.

Attestation de conformité attribuée par le Conseil International Biodiversité & Immobilier pour notre station de Toulouse Sud Nord.



Pour continuer à faire vivre ces labels, tout au long de l'année des animations sont réalisées, souvent à vocation pédagogique et ludique, pour sensibiliser notre clientèle à la sauvegarde de la biodiversité. De plus, les partenariats locaux suivant ont été renouvelés sur 2023 :

- L'association « Couleurs en herbe »

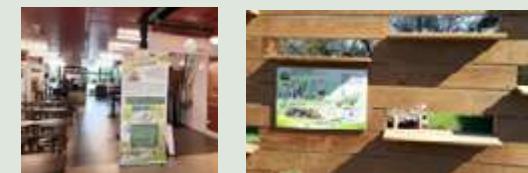


- L'association « Un toit pour les abeilles »



### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

L'aire de service de Toulouse Sud-Nord propose un parcours pédagogique à destination de nos clients et salariés, afin de sensibiliser le plus grand nombre aux enjeux de préservation de la biodiversité.



Affichage pédagogique sur la promotion de la biodiversité et pose de nichoirs à insectes à Toulouse Sud-Nord.

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.



# NOUVEL INDICATEUR POUR LA FEUILLE DE ROUTE

## BILAN CARBONE



La rédaction d'un 1<sup>er</sup> rapport RSE en 2022 et sa mise à jour aujourd'hui ont grandement contribué à distiller de bonnes pratiques environnementales au sein de notre entreprise.

Nous le présentons déjà l'année dernière, comme en témoigne le choix de certains de nos indicateurs environnementaux (CO<sub>2</sub> évitées, CEE, production énergétique etc.), notre démarche doit s'inscrire dans un schéma reconnu et à ce titre il nous a paru stratégique de cibler notre attention sur nos émissions CO<sub>2</sub>.



Ainsi, nous sommes fiers de pouvoir annoncer que nous engageons une démarche de quantification de nos émissions de CO<sub>2</sub> à travers l'élaboration d'un bilan carbone.

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



**OBJECTIF**  
**2023-2025**

Quantifier nos émissions de gaz à effet de serre.

*En tonnes de CO<sub>2</sub> émises.*

**Méthologie 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.

# 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 « coopération » 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**. En 2022, 43%\* des entreprises ont subi au moins une cyberattaque réussie. Les cybermenaces sont de plus en plus nombreuses et complexes et s'avèrent toujours plus efficaces pour extorquer les organisations.

## 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

Un article de *La Tribune* du 17 mars 2022 s'appuyant sur une enquête IPSOS révèle que la principale cause des difficultés de trésorerie des PME provient des retards de paiement générés par leurs clients. Selon l'enquête, 57 % de ces entreprises en ont été victimes et 86 % des dirigeants estiment que ces délais ont un impact important sur la santé de leur société.

Nous pensons que lorsqu'une prestation est correctement réalisée, le paiement doit être effectué à la date convenue entre les parties.



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



## Méthologie de mesure de l'indicateur

### OBJECTIF

2023-2025

2022 : Calculer notre délai de paiement fournisseur théorique.

Diminuer le nombre de jours de retard.

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 2022-2023 :

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

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



Dyneff Espagne : 97,42 % des factures sont payées dans un délai inférieur à la période maximale établie.



### ANALYSES :

Nous indiquons il y a un an la mise en place réussie d'un logiciel de traitement dématérialisé des factures fournisseurs chez Dyneff.

Concrètement, près de 20 000 factures ont été rentrées dans le process de validation et de mise au paiement à travers ce nouvel outil. En faisant la moyenne des échéances de paiement, qui diffèrent selon la prestation et/ou le fournisseur, nous obtenons un délai de paiement théorique de 28,9 jours. En comparaison, la moyenne du délai de paiement réel se monte à 38,5 jours effectifs.

Nous retenons donc 9,6 jours de retard pour les paiements de nos fournisseurs. Ce nombre, à améliorer bien entendu, doit être toutefois nuancé pour deux raisons. La première, non négligeable, est qu'il n'est pas encore possible dans notre logiciel de mettre en évidence les factures en litige. La résolution de ces dernières entre les parties étant parfois longue, nous pensons que le retard de 9,6 jours est en partie lié à ces désaccords.

Par ailleurs, ces quelques 20 000 factures concernent uniquement les « frais généraux », c'est-à-dire tous les achats courants à l'exclusion du transport, des achats de marchandises pour nos boutiques de stations-service et des achats de produits énergétiques. Dans le cadre de ce projet, il est prévu d'intégrer ces factures dans les prochains mois dans le logiciel de traitement dématérialisé des factures fournisseurs.

Si nous les additionnions aux 20 000 factures d'achats généraux, leur prise en compte aurait probablement pour conséquence de réduire mécaniquement les 9,6 jours de retard de paiement de nos fournisseurs. Nous pensons pouvoir dans les deux prochaines années intégrer la totalité de nos factures d'achat dans ce logiciel et ainsi produire un chiffre de retard de paiement plus fin.

### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

La récente hausse spectaculaire des marchés de l'énergie a mis de nombreuses entreprises en tension de trésorerie. Les moyens nécessaires aujourd'hui pour nous fournir en grande quantité sur les marchés internationaux et ainsi garantir à nos clients les prix les plus compétitifs possibles sont colossaux.

Le non-respect d'une date d'échéance d'un paiement peut mettre un acteur dans une situation de trésorerie dangereuse et ainsi provoquer un effet domino sur toute la chaîne d'approvisionnement. La planification des règlements et le respect des délais sont un point central de la bonne marche des opérations de tous les acteurs du système.

# 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 :**



**Méthologie de mesure  
de l'indicateur**

**OBJECTIF**  
**2023-2024**

**2022** Création d'un registre unique comprenant l'ensemble des documents régissant nos codes éthiques, de gouvernance et règles internes.

**2023** 100 % de l'équipe de Direction sera signataire des chartes internes.

**2024** 100 % des collaborateurs ont pris connaissance de nos 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 2022-2023 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Création d'un registre unique comprenant l'ensemble des documents régissant nos codes éthiques, de gouvernance et règles internes

ATTEINTE DE L'OBJECTIF 2022 : 100 %



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

ATTEINTE DE L'OBJECTIF 2023 : 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.

À l'image de ce que nous pouvons lire par ailleurs, nous souhaitons compiler les grandes règles fondamentales liées à l'éthique de nos affaires dans un seul document. Il se voudra synthétique, bref et connu de toutes les parties prenantes du Groupe Dyneff. S'appuyant sur nos valeurs d'entreprise déjà très ancrées et bien connues par les salariés (nos cinq valeurs sont reprises dans nos supports de communication et chaque nouveau collaborateur les découvre lors de son plan d'intégration), ce document abordera nos engagements sur la lutte contre la corruption, l'intégrité, le respect de chacun, la solidarité, la protection de la santé et de l'environnement.

La rédaction de ce document autoportant est assez longue et est impactée par le plan d'actions de mise en conformité dit « Loi Sapin 2 » en cours de déploiement. La thématique est donc plus large et plus longue qu'initialement prévu.

Pour autant, toutes nos décisions sont soumises à des contrôles croisés entre les chargés d'affaires, les Managers opérationnels et la Direction Générale. Par ailleurs, de nombreux contrôles sont effectués par les autorités françaises et des organismes indépendants.

### 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.*

# Taux de participation au module d'évaluation sur la cybersécurité



Les cyberattaques ont augmenté de 13 % en 2021. 20 % des entreprises publiques et privées ont dû faire face à des agressions de toute sorte (ransomware, logiciel espion, cryptolocking...), ce qui a pu ralentir, voire stopper leur activité momentanément. Nous pensons qu'il est de notre devoir de protéger notre outil de travail ainsi que les informations qu'il renferme en augmentant notre vigilance sur la cybersécurité.

Ainsi, afin de sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à ces risques, Dyneff déploie une formation qui reprend les principaux enjeux auxquels le Groupe est confronté, ainsi que les bonnes pratiques à adopter.

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



## Méthologie de mesure de l'indicateur

### OBJECTIF Période 2022-2023

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

31/12/2022

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 2022-2023 :

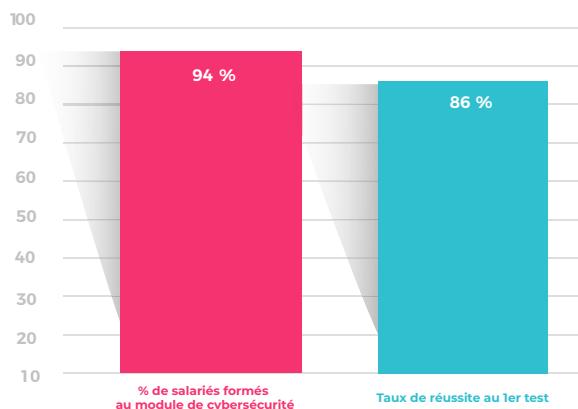
RAPPEL DE L'OBJECTIF : Sensibiliser au moins 80 % des collaborateurs

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 94 %



### ANALYSES :

Le périmètre à considérer reste Dyneff France, Dyneff Espagne et EPPLN. Sur les 376 salariés concernés, nous clôturons au 18/07/2023 avec les chiffres suivants :



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. Ces résultats à juillet ont progressé et nous nous rapprochons désormais des 100% de salariés éligibles formés.

Il est rappelé qu'un score inférieur à 75 % donne lieu à une nouvelle cession 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.

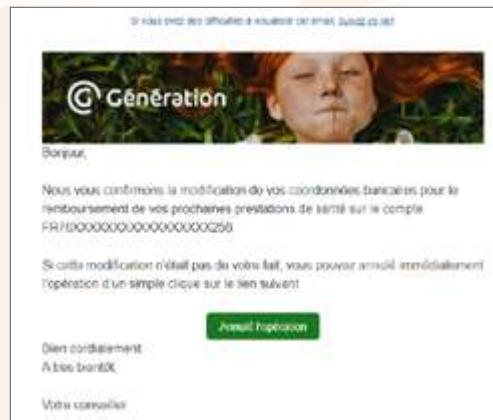
Nous disposons d'une politique de sécurité informatique pour nos connexions depuis et à l'extérieur de nos bureaux.

# FOCUS \_ CYBERSÉCURITÉ



Dans le contexte actuel, propice aux cyberattaques, il est nécessaire de redoubler de vigilance et d'adopter les bonnes pratiques pour la sécurité informatique.

Le Groupe Dyneff a largement communiqué pour former et alerter l'ensemble des collaborateurs.



Anti-phishing : tests internes Dyneff Espagne

Anti-phishing : tests internes Dyneff France

# Taux de mise en œuvre de plans d'action supra et extra réglementaires

Comme indiqué précédemment, en tant que stockiste, transporteur et fournisseur d'énergies, le cadre réglementaire est très contraignant. Que ce soient les codes du travail, de l'environnement ou de la construction, les contrôles à réaliser sont nombreux et leur mise en œuvre parfois complexe. Ces contrôles font souvent l'objet de rapports concluant à des obligations, recommandations ou pistes de progrès. C'est à ce moment très précis qu'intervient notre devoir de vigilance. En effet, dans notre démarche d'amélioration continue, mesurer est nécessaire, mais non suffisant.

En conséquence, nous nous engageons à convertir systématiquement nos diagnostics et rapports de contrôle en plan d'action. Les thèmes générateurs de beaucoup de contrôles selon un formalisme bien précis concernent surtout l'évaluation des risques professionnels (EvRP), les conditions du transport de marchandises dangereuses par route (ADR) et les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). Face à ce flux immense d'information, parfois confus pour les non-initiés, nous tiendrons à jour un taux de mise en œuvre de plans d'action indiquant clairement la prise en compte de ces éléments.

## ÉVOLUTION DE L'INDICATEUR :

Ces éléments continueront à être suivis mais en dehors de notre plan de performance RSE. Il est remplacé par un indicateur de performance de gouvernance nommé « Nombre de filiales associées activement dans notre démarche RSE ».



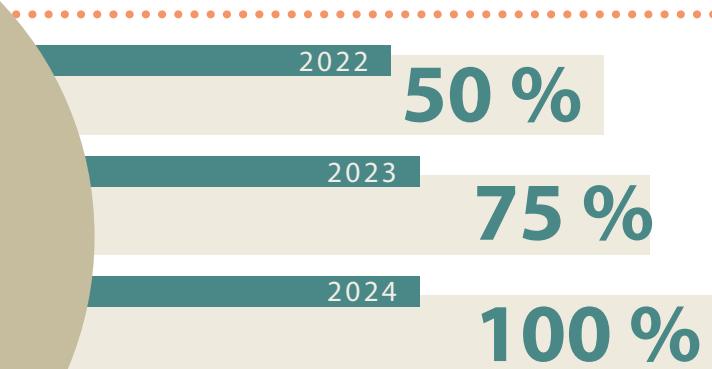
NOTRE CONTRIBUTION  
AUX ENJEUX DE  
DÉVELOPPEMENT  
D U R A B L E :



## Méthologie de mesure de l'indicateur

**OBJECTIF**

Période 2022-2024



% = taux de mise en œuvre de plans d'action

Une base de données listera l'ensemble des diagnostics et rapports de contrôle. Cette base sera mise à jour au fil de l'eau. Le périmètre retenu sera l'évaluation des risques professionnels, les conditions du transport de marchandises dangereuses par route (ADR) et les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE).

Chaque source d'information sera convertie en plan d'action, selon la méthode QQOCCP. Pour simplifier, chaque tâche à accomplir devra avoir un référent, un calendrier d'action et une feuille de route.

# Taux de mise en œuvre de plans d'action supra et extra réglementaires

## RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : 50 % taux de mise en œuvre de plans d'action

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : Indicateur atteint et remplacé



### ANALYSES :

Après un an d'exercice, et comme nous l'avons acté pour l'indicateur social **% Vérifications mutualisées supra réglementaires**, nous faisons le choix de ne plus retenir le Taux de mise en œuvre de plans d'action supra et extra réglementaires comme indicateur phare RSE. En effet, plutôt réservé aux initiés, ce qui nous semble dommageable pour un rapport destiné à nos parties prenantes multi-horizons, et avec plus de 3000 points de contrôle vérifiés, nos objectifs étaient largement atteints. Nous pensons donc avoir atteint notre rythme de croisière et estimons que la fixation de nouveaux objectifs ne serait pas pertinente.

L'ensemble des plans d'actions a été mené. Citons par exemple les plans d'action liés à l'hygiène alimentaire, l'évaluation des risques professionnels, l'accord relatif au transport de matières dangereuses pas route, les points de contrôle ICPE, la résolution des interventions techniques demandées sous notre logiciel de GMAO. Quelques exemples concrets :

Nombre d'actions d'autocontrôle DUER / MERIEUX : > 1000

Nombre d'actions relatives à l'amélioration ADR : 1490

Nombre d'actions relatives aux ICPE et aménagements techniques : 580



### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR

Pour rester vigilants et pour nous améliorer continuellement, nous nous servons de notre retour d'expérience en gestion de projets mais aussi des travaux d'Edwards DEMING. « Père » du management de la qualité, sa méthode robuste s'articule autour de quatre axes :



Source : certification-norme

1. Planifier
2. Évaluer
3. Contrôler
4. Ajuster

Très largement utilisés dans les normes ISO 9001 et 14001 (pour ne citer qu'elles), nous nous en inspirons pour standardiser nos process. Cela nous permet d'agir efficacement et avec efficience.

# NOUVEL INDICATEUR POUR LA FEUILLE DE ROUTE

## Nombre de filiales associées activement à notre démarche RSE



**01 décembre 2023, Convention Dyneff**

En présence de toutes les filiales, Emmanuel RIU - Directeur Général du Groupe Dyneff - a rappelé l'importance des enjeux RSE et la volonté que collectivement nous poursuivions et amplifions notre démarche.



NOTRE CONTRIBUTION  
AUX ENJEUX DE  
**DÉVELOPPEMENT  
DURABLE :**



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

**OBJECTIF**

**2024**

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

31/12/2024

### Méthologie de mesure de l'indicateur

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 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  
D U R A B L E** :



## Méthologie de mesure de l'indicateur

### OBJECTIF

Période 2022-2025

**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.

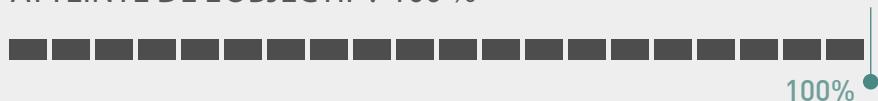
Ces propositions font l'objet d'un arbitrage puis d'un suivi. Elles sont ensuite relayées en interne, afin de sensibiliser les salariés aux engagements pris par notre société et de favoriser l'émergence de démarches continues dans ce sens. Il s'agira donc pour nous de recenser annuellement les diverses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

# Nombre d'actions de soutien en faveur du développement local

## RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023 :

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

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



### ANALYSES :

- Poursuite de notre accompagnement auprès de l'association AFDAIM 11.
  - Poursuite de notre accompagnement auprès de l'association UNAPEI 66.
  - Accompagnement du fond de dotation à mission d'intérêt général à caractère social, culturel et environnemental Tchic Tchac.
- À notre humble échelle, nous nous ajoutons à leurs soutiens déjà actés tels que Project Rescue Ocean, le ministère de la Culture et des acteurs de l'ovale.



### MOMENTS FORTS DE L'ANNÉE

- Création d'un groupe de travail sur le développement local. 12 salariés se sont portés volontaires afin de développer des partenariats avec des associations et autres organismes de soutien en faveur du développement local.
  - Création également d'un groupe de travail en Espagne, (8 personnes) avec les mêmes objectifs
  - Intégration du réseau ARPEJEH.
- 19/04/2023 : Accueil de la Mission locale de Montpellier dans les locaux de Dyneff.



À travers la Mission Locale 34, les équipes de Dyneff ont animé un moment d'échange et de partage avec les jeunes de cet organisme. Cette rencontre a permis aux participants d'échanger sur le monde de l'entreprise avec des professionnels. Les intervenants ont pu partager leur expérience et donner leurs meilleurs conseils pour les aider à décrocher un travail.



### AU-DELÀ DE L'INDICATEUR



Intégration du réseau ARPEJEH

L'association Arpejeh aide à l'insertion de jeunes en situation de handicap dans le monde du travail. Elle accompagne ces jeunes élèves vers des formations de qualité qui leur permettront de tirer leur épingle du jeu dans le marché de l'emploi.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur [arpejeh.com](http://arpejeh.com)

Quelle est la nature de ce partenariat ? En 2022, l'association Arpejeh est lauréate de l'appel à projet gouvernemental « un jeune, un projet ». C'est ainsi qu'a débuté l'aventure du mentorat. Il s'agit de la mise en relation, pour une durée de 12 à 18 mois, d'un jeune ayant besoin d'être accompagné et conseillé, avec, sur la base du volontariat, un salarié Dyneff. Les mentors interagissent régulièrement avec les mentoré(e)s pour partager

leurs expériences, donner des conseils ou mettre à disposition leurs compétences afin de les accompagner dans la construction d'un projet professionnel.

Quatre salariés volontaires ont participé à une formation, organisée par l'Arpejeh, afin de mieux comprendre le fonctionnement et les enjeux de ce projet. À la fin de cette formation, ils se sont engagés à devenir mentor d'un jeune en situation de handicap.

Témoignage :

« Fidèles à nos valeurs d'entreprise et à notre projet RSE, nous avons souhaité expérimenter la démarche de mentorat. Après avoir analysé 104 projets associatifs, notre choix s'est porté sur l'ARPEJEH. Chaque projet était louable et au bénéfice d'autrui, mais nous pensons que la promotion de l'inclusion sociale est un thème majeur qui doit nous animer. Si le test est réussi, la démarche pourrait être élargie à tout salarié volontaire souhaitant devenir mentor en entreprise. »

Yann R. Responsable HSSE & RSE

# FOCUS - DEVELOPPEMENT LOCAL

## DONATION DE TABLETTES



12/07/2023 : signatures des conventions de donation et livraison des tablettes.

A gauche, Christine AULAIRE et la Direction pédagogique du collège Marcel Pagnol.

A droite, Laurence BOUSQUET-HABRARD et la Direction pédagogique du collège Croix d'Argent.

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

A la fin du programme STEER, nous avons recherché des filières récupérant de façon sérieuse ces matériels électroniques et pouvant répondre à notre démarche RSE.

Notre choix s'est porté sur l'Éducation Nationale. Nous avons privilégié le réseau d'éducation prioritaire (REP) de Montpellier, plus précisément deux classes de Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA).

Nous sommes heureux d'avoir pu offrir 50 tablettes aux élèves de SEGPA, malheureusement très et trop souvent victimes d'illectronisme, qui leur seront utiles pour leur apprentissage.

Merci aux équipes Dyneff pour leur action en faveur du développement local et au service IT d'avoir reconditionné l'ensemble des supports électroniques pour nous permettre de réaliser ce don.

## TÉMOIGNAGES GROUPE DE TRAVAIL



Fabienne – Responsable Agence Marseille

Ce qui m'a motivé à participer à ce groupe de travail est de pouvoir m'impliquer de manière active au développement d'actions RSE chez Dyneff. Etant souvent en contact avec des personnes impliquées au niveau local dans des démarches sociales, environnementales ou culturelles à travers différentes associations, la volonté de Dyneff d'agir également au niveau local a trouvé écho chez moi. Le fait d'intégrer ce groupe de travail m'a paru une belle opportunité donnée par Dyneff pour que je puisse relayer ces différentes initiatives et diversifier nos axes d'interventions. Ce groupe m'a donné l'occasion d'échanger avec des personnes que je ne connaissais pas chez Dyneff avec des profils différents de mes contacts habituels, ce qui représente une ouverture vers des idées singulières pour le RSE. La diversification de mon activité en engageant des réflexions sur d'autres projets que ce qui constitue mon travail au quotidien.



Sylvie – Commerciale terrain Agence Narbonne

C'est l'essence même du RSE qui m'a motivée à participer à ce projet.

- L'urgence sur les risques climatiques

Notre activité de stockage, transport et distribution d'énergie, nous confère une responsabilité toute particulière dans ce domaine.

- La pérennisation de la performance de l'entreprise en valorisant l'IMAGE.

Tout en préservant nos intérêts économiques, l'entité à laquelle nous appartenons est socialement et environnementalement Responsable.

La mise en place d'une politique RSE la rend encore plus RESPECTABLE.

- Valoriser l'Humain responsable, la qualité de vie au travail, la formation, la prévention des accidents du travail, respect des règles et du droit...



# 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

L'élaboration de notre projet RSE (janvier 2022) nous a permis de renforcer nos connaissances et de nuancer nos croyances sur le sujet. La bibliographie existante aura été source d'inspiration pour nous, tout comme le sondage interne réalisé en début d'année 2022 auprès de nos collaborateurs. Pour les 55 % de répondants, la communication d'entreprise, la participation des salariés aux orientations RSE ainsi que la visibilité d'un engagement fort de la Direction Générale sont des axes prioritaires de la politique RSE qu'ils souhaitent voir mener.

En conséquence, nous croyons sincèrement que ce projet est un défi déjà actuel et non plus d'avenir, et qu'il sera un formidable dispositif pour fédérer les salariés tout en s'améliorant continuellement sur les enjeux sociaux et environnementaux.

La construction de notre démarche RSE se fera sur les trois prochaines années et devrait atteindre sa maturité d'ici 2025.

### Méthologie de mesure de l'indicateur

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

2023

**Revue annuelle RSE réalisée et bilan communiqué à l'ensemble des salariés du Groupe Dyneff.**

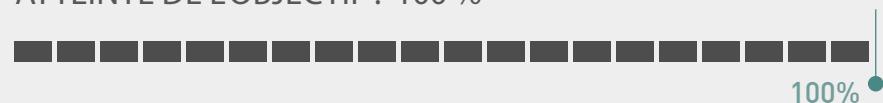
# Baromètre RSE

## Réalisation de la revue annuelle

### RÉSULTATS SUR LA PÉRIODE 2022-2023 :

RAPPEL DE L'OBJECTIF : Revue annuelle RSE réalisée et bilan communiqué à l'ensemble des salariés du Groupe Dyneff.

ATTEINTE DE L'OBJECTIF : 100 %



#### ANALYSES :

Avec un petit mois de retard, la parution de cette 2<sup>e</sup> édition de notre rapport RSE concrétise la réalisation de cette revue annuelle RSE. Tous les trimestres, lors des Comités de Direction, la RSE était à l'ordre du jour, ce qui a permis de suivre nos indicateurs de performance mais aussi de faire évoluer notre feuille de route à venir.

## SOCIAL

Enjeux	Indicateurs	Réalisations 2022 - 2023
Épanouissement humain	% Entretiens annuels réalisés	87 %
	Nombre d'heures annuelles de formation par salarié	19 h
Bien-être au travail	Scoring suivant guide QVT	Diagnostic réalisé Groupe de travail créé
	Taux de fréquence et Taux de gravité	Tf = 41,88 Tg = 0,34
Amélioration continue sur les enjeux sociaux	% Vérifications mutualisées supra réglementaires	238 vérifications réalisées
	Réalisation de la revue annuelle du baromètre social	100 %

## ENVIRONNEMENTAL

Enjeux	Indicateurs	Réalisations 2022 - 2023
Transition énergétique	Tonnes de CO <sub>2</sub> évitées	27 000 T de CO <sub>2</sub> évitées
	Montant dédié aux financements de programmes incitatifs aux économies d'énergie	22 068 320 €
Maîtrise énergétique	Nombre de kWh consommés sur l'intégralité de nos sites	Objectif atteint (90 %)
Empreinte environnementale	Tonnes de déchets produits	Objectif atteint
	% de déchets valorisés	Objectif atteint
	Conservation des certifications environnementales lors des audits de renouvellement	100 %

## GOVERNANCE

Enjeux	Indicateurs	Réalisations 2022 - 2023
Entreprise responsable	Nombre de jours de retard des paiements fournisseurs	Délai théorique obtenu
	Taux d'adhésion aux règles éthiques	En cours
Devoir de vigilance	Taux de participation au module d'évaluation sur la cybersécurité	94 %
	Taux de mise en œuvre de plans d'action supra et extra réglementaires	100 %
Agir pour la communauté	Nombre d'actions de soutien en faveur du développement local	<ul style="list-style-type: none"> <li>15 Soutiens locaux &amp; mécénat = 100 k€ de soutiens financiers</li> <li>Groupe de travail créé</li> </ul>
Amélioration continue	Réalisation de la revue annuelle du baromètre RSE	Échéance 12/2023

# FOCUS - NOTRE RÉSEAU RSE 2023

Grâce à notre maturité croissante dans le déploiement de notre démarche RSE, nous avons pris conscience de la nécessité de structurer nos actions et de collaborer avec des parties prenantes sensibilisées aux enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance.

Le point de départ commence par un partenariat avec l'École de Managers Euro-Méditerranéen. Mené par 3 étudiants, le projet consistait à avoir un diagnostic sur l'adhésion de nos salariés à une démarche RSE.



Grâce à cet accélérateur, nous partageons nos bonnes pratiques mais aussi nos difficultés avec d'autres sociétés locales. Nous y gagnons opérationnellement mais surtout humainement.



Grâce à notre engagement sur la RSE, nous avons intégré en février 2023 un Accélérateur RSE, créé par la Région Occitanie, le réseau Leader Occitanie et la Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon.



A côté des acteurs privés déjà cités, nous avons tissé de belles collaborations avec des établissements scolaires de Montpellier. Avec leurs étudiants, via des thématiques ciblées, nous avons coconstruit divers ateliers.



# FEUILLE 2022-2023 DE ROUTE RSE

3

piliers

10

enjeux

18

indicateurs

## SOCIAL

Évolutions feuille de route 2022-2025

3  
enjeux

6 → 5  
indicateurs

### CLÔTURE INDICATEUR

« % Vérifications mutualisées supra réglementaires » de l'enjeu : Bien-être au travail.

## ENVIRONNEMENTAL

Évolutions feuille de route 2022-2025

3 → 2  
enjeux

6 → 7  
indicateurs

### CLÔTURE D'UN ENJEU

«Maîtrise énergétique»

### ÉVOLUTION ENJEU - TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Ajout de l'indicateur «Quantité d'énergies de transition installée»

Ajout de l'indicateur «Évaluation de nos émissions de GES selon la méthode Bilan Carbone»

## GOVERNANCE

Évolutions feuille de route 2022-2025

4  
enjeux

6  
indicateurs

### CLÔTURE INDICATEUR

«Taux de mise en œuvre de plans d'action supra et extra réglementaires»

### ÉVOLUTION ENJEU - DEVOIR DE VIGILANCE

Ajout de l'indicateur «Nombre de filiales associées activement dans notre démarche RSE»

# ÉVOLUTION 2023-2025 FEUILLE DE ROUTE RSE

3

piliers

9

enjeux

18

indicateurs

# LES INDICATEURS RSE 2023-2025



	ENJEUX	INDICATEURS	OBJECTIFS
<b>SOCIAL</b>	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	Définir avec l'ANACT (ou autre) une méthodologie de diagnostic QVT propre à Dyneff. 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 %	
<b>ENVIRONNEMENTAL</b>	Transition énergétique	Tonnes de CO <sub>2</sub> 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	Identifier toutes nos énergies renouvelables installées et quantifier la puissance énergétique afférente.
		Évaluation de nos émissions de GES selon la méthode Bilan Carbone	Quantifier nos émissions de gaz à effet de serre.
	Empreinte environnementale	Tonnes de déchets produits	2023 : Équiper nos sites de solutions de quantification. 2024 : Quantifier au moins 80 % de notre production de déchets et mesurer notre réduction de consommables en restauration. 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 %	
<b>GOVERNANCE</b>	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 : Réaliser un inventaire des indicateurs transposable à chaque filiale.
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

---

**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

**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

**CFA BTP** : Centre de formation d'apprentis pour le Bâtiment et travaux publics

**CSE** : Comité social et économique

**CSSCT** : Commission santé, sécurité et conditions de travail

**COPIL** : Comité de pilotage

**DIB** : Déchets industriels banaux

**DID** : Déchets industriels dangereux

**DUER** : Document unique d'évaluation des risques

**ESG** : Environnement, social, gouvernance

**EvRP** : Evaluation des risques professionnels

**GES** : Gaz à effet de serre

**GMAO** : Gestion de maintenance assistée par ordinateur

**HQE** : Haute qualité environnementale

**HSSE** : Hygiène, santé, sécurité et environnement

**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

**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

**QQQCCP** : Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Combien, Pourquoi = méthode permettant de faire le diagnostic d'une situation ou d'un problème de façon précise et exhaustive

**QVT** : Qualité de vie au travail

**QVCT** : Qualité de vie et des conditions de travail

**REP** : Réseaux d'Education Prioritaire

**RETAIL** : Service stations

**RH** : Ressources humaines

**RPS** : Risques psychosociaux

**RQTH** : Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé

**RSE** : Responsabilité sociétale des entreprises

**SEGPA** : Section d'enseignement général et professionnel adapté

**SST** : Sauveteur Secouriste du Travail

**Tf** : Taux de fréquence

**Tg** : Taux de gravité

**UNAPEI** : Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis



***Notre énergie à vos côtés***