

RAPPORT RSE 2025

Bilan 2024



JACKY
PERRENOT

SOMMAIRE

| | |
|--|------|
| CADRE ET PÉRIMÈTRE DU RAPPORT | p.03 |
| LE MOT DES DIRIGEANTS | p.04 |
| 01 LE GROUPE JACKY PERRENOT | |
| NOTRE GROUPE | p.05 |
| UNE HISTOIRE PÉRENNE | p.05 |
| NOS VALEURS | p.07 |
| NOS IMPLANTATIONS | p.08 |
| LES FAITS MARQUANTS 2024 | p.09 |
| NOTRE GOUVERNANCE | p.11 |
| 02 ÉTAT DE DURABILITÉ | |
| 2.1 ENJEUX DE GOUVERNANCE | |
| • ESRS G1 – CONDUITE DES AFFAIRES | p.13 |
| 2.2 ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX | |
| • ESRS E1 – CHANGEMENT CLIMATIQUE | p.23 |
| • ESRS E2 – POLLUTION | p.33 |
| • ESRS E3 – RESSOURCES EN EAU | p.39 |
| • ESRS E4 – BIODIVERSITÉ | p.41 |
| • ESRS E5 – ÉCONOMIE CIRCULAIRE | p.43 |
| 2.3 ENJEUX SOCIAUX | |
| • ESRS S1 – PERSONNEL DE L'ENTREPRISE | p.47 |
| • ESRS S2 – TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR | p.61 |
| • ESRS S3 – COMMUNAUTÉS AFFECTÉES | p.63 |
| • ESRS S4 – CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX | p.71 |
| 03 OBJECTIFS, INDICATEURS ET RÉSULTATS | p.75 |
| 04 ANNEXES | |
| NOTE MÉTHODOLOGIQUE | p.77 |
| ENTITÉS INCLUSES DANS LE RAPPORT | p.78 |
| INDEX DU CONTENU GRI 102 | p.79 |



CADRE ET PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

Ce rapport couvre l'année 2024, une année de transition dans notre démarche RSE, marquée par une accélération de nos engagements et une structuration progressive en vue des futures exigences européennes.

Bien que non encore soumis à la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), nous avons choisi d'en anticiper ses principes en nous appuyant sur les référentiels ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

La structure du rapport repose sur les grandes thématiques que nous considérons comme prioritaires pour notre activité et pour nos parties prenantes, dans une logique de préparation et de cohérence.

Ce document met en lumière nos principales actions sociales, environnementales et sociétales, ainsi que nos efforts engagés pour structurer davantage leur pilotage. Il reflète une entreprise en mouvement, attachée à conjuguer solidité, transformation et responsabilité. Les données présentées couvrent l'ensemble de nos activités sur l'année civile 2024, en France comme à l'international. À ce jour, seules les données relatives à l'évolution des accidents du travail et au bilan carbone (scope 1) ont fait l'objet d'une vérification par un tiers indépendant.

La réalisation de ce rapport a mobilisé plusieurs directions métiers et fonctions support, avec l'appui de la direction Impact. Il constitue un outil de dialogue, mais aussi un repère sur notre trajectoire collective vers un modèle plus durable.

Nous avons souhaité qu'il soit clair, accessible et sincère, fidèle à une entreprise guidée par le bon sens et le pragmatisme.

Merci à celles et ceux qui y ont contribué, sur le terrain comme dans les bureaux.

Au début de chaque sous-chapitre, sont précisés les Principes du Pacte Mondial des Nations Unies sur lesquels nous avons agi.



Ainsi que les Objectifs de Développement Durable (ODD) auxquels nous avons contribué.



MOT DES DIRIGEANTS

80 ans d'histoire, et toujours en mouvement. Notre groupe fête cette année une étape que peu atteignent. Ce n'est pas un aboutissement : c'est la preuve d'une solidité construite dans la durée, d'un projet d'entreprise capable d'évoluer, de se renouveler.

Ce qui fait notre force depuis toutes ces années, c'est ce socle humain, fait d'engagement, de savoir-faire, d'écoute des besoins de nos clients comme de ceux de notre époque.

En 2025, nous renforçons encore cette capacité à agir concrètement pour un transport plus responsable : développement des motorisations alternatives, innovation dans nos services de livraison à domicile, attention renouvelée à l'impact de notre activité sur la biodiversité, le climat, la société.

Nos engagements ne se résument pas à des indicateurs. Ce sont des choix. Et ils s'inscrivent dans une dynamique collective, nourrie par nos collaborateurs, nos partenaires, nos clients.

Merci à toutes celles et ceux qui contribuent chaque jour à écrire la suite.

Philippe GIVONE,
Le Président



L'année 2025 marque un jalon important dans notre histoire : 80 ans d'activité, d'engagement, de transformations. Une longévité qui n'a de valeur que si elle reste synonyme de mouvement, d'exigence et de responsabilité.

Nous évoluons dans un environnement exigeant, parfois instable, qui accélère les transitions. Cela ne nous freine pas, au contraire, cela nous oblige à faire mieux, plus vite, et avec plus de conscience.

Nos choix cette année traduisent cette volonté :

- le déploiement opérationnel de nos camions électriques,
- la structuration de notre activité B2C avec JP HOME,
- l'intégration d'ArrowXL pour étendre notre savoir-faire au Royaume-Uni,
- et le renforcement de nos engagements en matière d'impact, qu'il s'agisse de climat, ou de qualité de vie au travail.

Ces avancées sont portées par les équipes, sur le terrain. Ce sont elles qui donnent corps à nos ambitions et à notre capacité à construire un modèle de transport plus résilient, plus attentif aux ressources comme aux personnes.

Nous poursuivons ce chemin avec détermination. Forts de notre histoire, résolument tournés vers demain.

Philippe CUOC,
Le Directeur Général



1. LE GROUPE JACKY PERRENOT

SI NOTRE GROUPE ÉTAIT UNE PERSONNE, ELLE SERAIT

Ancrée dans le réel

Le Groupe Jacky Perrenot s'est construit grâce à des relations de confiance avec ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires. Fort de 80 ans d'histoire, nous avons évolué au fil des décennies pour accompagner les mutations du transport et de la logistique, en restant fidèle à nos engagements.



7 420 SALARIÉS



+ DE 170 AGENCES EN EUROPE

Agile et tournée vers l'avenir

Le Groupe propose un éventail de prestations, de la location de camions avec chauffeur à l'affrètement, jusqu'à des services spécialisés. Cette capacité à répondre à des besoins variés, avec souplesse et expertise, reflète notre volonté d'accompagner nos clients dans tous leurs défis logistiques.



+ DE 5 000 MOTEURS



+ DE 1 040 VÉHICULES GREEN

Solide et résiliente

Le Groupe s'impose comme un acteur majeur du transport et de la logistique en Europe. Notre diversité illustre notre capacité à opérer dans des environnements complexes, exigeants et en constante évolution, pour assurer l'approvisionnement de secteurs essentiels.



+ DE 1,2 MILLIARDS D'EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES



380 MILLIONS KMS PARCOURUS

UNE HISTOIRE PÉRENNE



1945

Lancement des transports de fruits et légumes par Monsieur Gaston Perrenot



1965

Diversification de l'activité pour réduire la saisonnalité



2010

Monsieur Philippe Givone rejoint le Groupe Jacky Perrenot



2017

Lancement de l'activité Général Cargo avec l'acquisition de FOURCHET et DENAIN



2018

Acquisition de LEMONNIER et DISTRIMEUBLES pour renforcer les activités Chimie, Pétrole, Gaz et BtoC



2020

Acquisition du groupe LE CALVEZ. SIPAREX et EMZ deviennent actionnaires majoritaires



2021

Acquisition de VIR, entreprise spécialisée sur le marché du BtoC en France ainsi qu'en Belgique et au Luxembourg



2022

Développement de l'activité BtoC en Espagne et au Portugal avec l'acquisition de TAMDIS



2024

Acquisition de VIR, entreprise spécialisée sur le marché du BtoC en France ainsi qu'en Belgique et au Luxembourg

NOS VALEURS



PROXIMITÉ

Grâce à notre maillage sur le territoire français et européen, nous privilégions les relations de proximité avec nos clients. Nous poursuivons nos efforts pour renforcer davantage notre présence, à travers la croissance organique ou externe.



RÉACTIVITÉ

La réactivité fait partie de notre ADN depuis 80 ans. Animés par une culture du service et du résultat, nos collaborateurs écoutent et comprennent les besoins de nos clients pour agir efficacement.



RENTABILITÉ

La rentabilité permet d'assurer la pérennité du groupe. Nous optimisons nos ressources et simplifions nos processus, car une entreprise rentable maintient et crée des emplois.



HUMILITÉ

L'humilité nous garde les pieds sur terre : les relations avec nos clients, nos collaborateurs, nos fournisseurs nous montrent chaque jour comment progresser et nous adapter aux situations ensemble.



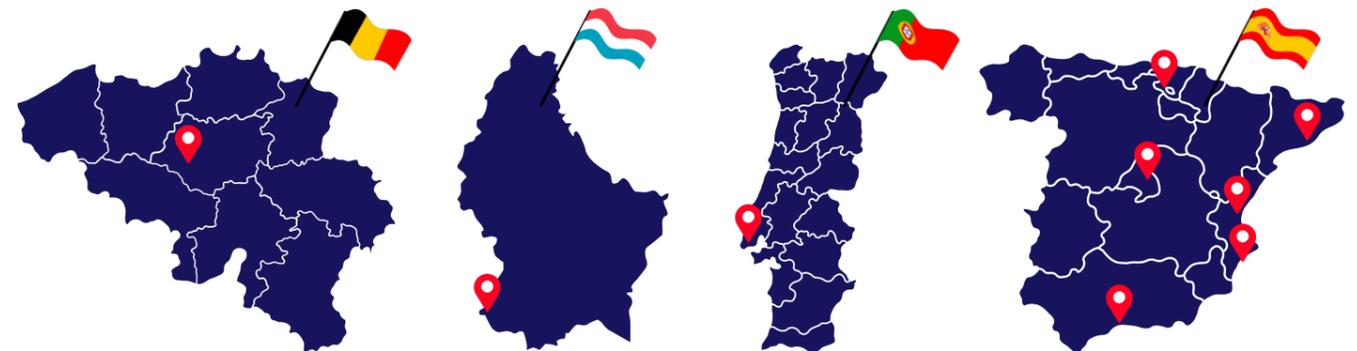
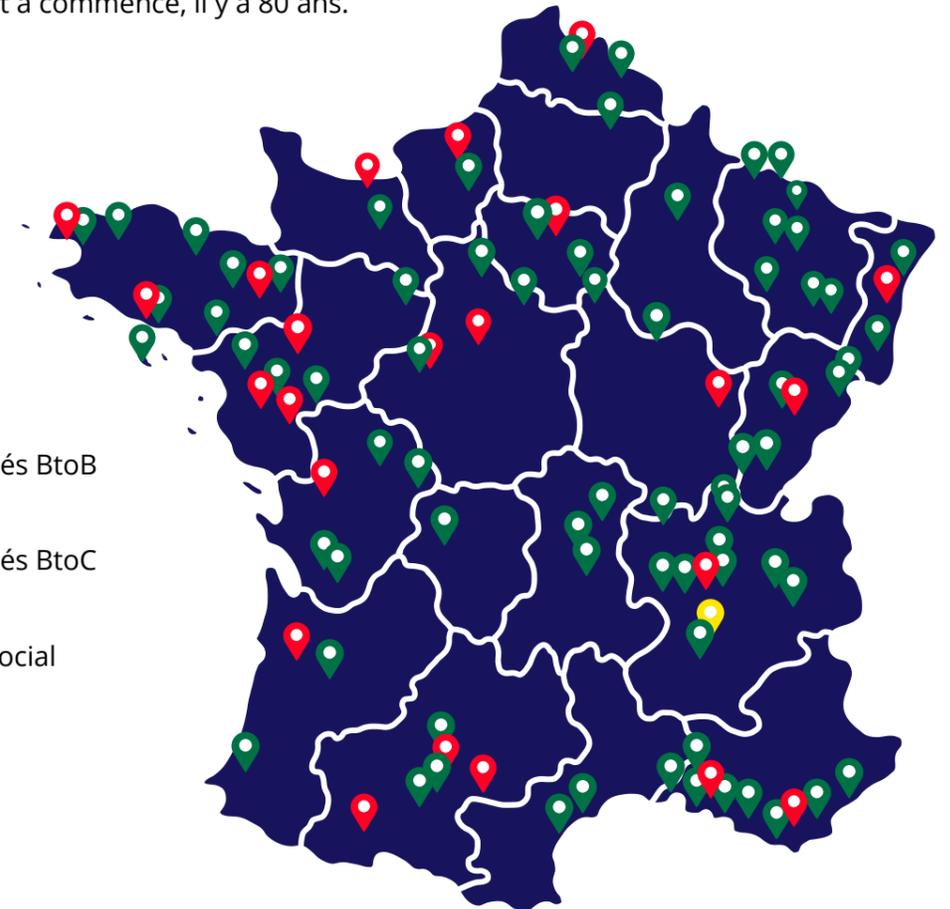
HUMAIN

Nos chauffeurs sont notre signature, et nous faisons tout pour qu'ils s'améliorent continuellement. Et pas que nos chauffeurs, nous valorisons l'évolution interne et multiplions les formations que chacun puisse réussir sa mission.



NOS IMPLANTATIONS

Fidèle à ses racines, le groupe Jacky Perrenot a toujours gardé son siège social à Saint-Donat-sur-l'Herbasse, dans la Drôme, là où tout a commencé, il y a 80 ans.



Un des plus grands réseaux européens

Au fil des années, le Groupe a construit un réseau dense d'une centaine de sites partout en Europe, élargissant son activité de transport, et développant de manière opportuniste une activité logistique complémentaire, depuis 2010.

LES FAITS MARQUANTS 2024

MARS

Nomination de Jérôme THOMAS au poste de Directeur des Achats & Immobilier
Membre du CODIR



AVRIL

Acquisition d'Agediss, une opération stratégique qui renforce notre position sur le marché et soutient notre développement à long terme



MAI

Lancement JP Training, notre nouvelle plateforme de e-learning, conçue pour accompagner la montée en compétences de nos équipes



JUIN

La flamme olympique, portée par Philippe GIVONE à Romans-sur-Isère, incarne l'engagement du Groupe pour les JO 2024



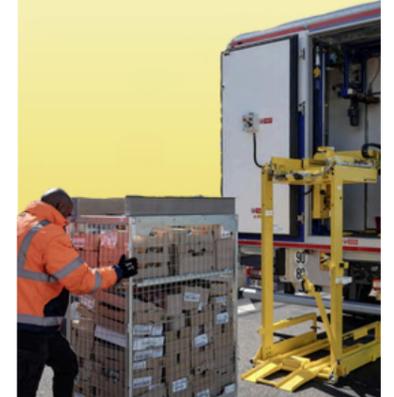
JUILLET

Lancement du compteur CO₂ sur notre site internet, reflet de notre engagement pour un transport plus durable



AOÛT

Lancement de Deliver Assist, une innovation dédiée à la sécurité et à la réduction de la pénibilité des livraisons



NOTRE GOUVERNANCE

Les organes de gouvernance ont pour mission de définir et de superviser la stratégie du Groupe Jacky Perrenot.

- **Conseil de surveillance :**

En lien étroit avec la Direction Générale, le Conseil de Surveillance oriente et contrôle la gestion du Groupe, avec pour ambition de conjuguer performance, responsabilité et innovation.

Trimestriellement, ses membres se réunissent pour examiner les résultats, analyser les opportunités et accompagner les choix structurants pour l'avenir.



THIBAUD DE PORTZAMPARC

Membre du conseil de surveillance
Partner - Siparex ETI



FLORENT LAUZET

Président du conseil de surveillance
Partner - Siparex ETI



PIERRE-FRANÇOIS GUEIT

Membre du conseil de surveillance
Directeur associé - EMZ Partners



THIERRY RAIFF

Membre du conseil de surveillance
Président - EMZ Partners



ZAMENHOF

Membre du conseil de surveillance



CHRISTINE RODWELL

Membre du conseil de surveillance
Présidente et Fondatrice - Vivae

- **Comité de direction :**

Au cœur de la gouvernance du Groupe, le comité de direction (CODIR) fixe le cap et s'assure de sa mise en œuvre, avec une attention constante portée aux enjeux économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux.

Mené par Philippe Givone, Président, et Philippe Cuoc, Directeur Général, il se réunit chaque semaine pour accompagner les transformations du Groupe Jacky Perrenot et garantir une performance durable, au service de ses collaborateurs, de ses clients et de ses territoires.

PHILIPPE GIVONE
Président




- | | | | |
|---|--|---|---|
| PHILIPPE CUOC Directeur Général | YOHANN BOISSY Directeur Contrôle de Gestion | SANDRINE BASSET Directrice Commerciale | HATICE YUREKTEN Directrice Impact |
| JÉRÔME THOMAS Directeur Achats & Immobilier | TEDDY DANET Directeur des Systèmes d'Information | XAVIER SEJOURNÉ Directeur Administratif Financier | ALBÉRIC BOITREL Directeur Ressources Humaines |
| CHRISTOPHE DAUZAT Directeur Technique | LAURENT LOUIS Directeur des Opérations Sud | MICKAËL FABRE Directeur des Opérations Nord | |

2.1 ENJEUX DE GOUVERNANCE

UNE GOUVERNANCE ET UNE ÉTHIQUE AFFIRMÉES

ESRS G1 - CONDUITE DES AFFAIRES

NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET NOS AMBITIONS RSE



Depuis septembre 2020, le Groupe Jacky Perrenot a structuré sa démarche RSE à travers le lancement du projet « Impact RSE ». Cette initiative s’est appuyée sur le référentiel RSE spécifique au secteur logistique pour identifier les enjeux clés et recueillir les attentes de nos parties prenantes via un processus d’entretiens ciblés. L’ensemble de ces retours a été consolidé dans une matrice de matérialité, synthétisant nos ambitions, enjeux prioritaires et objectifs stratégiques. Cette matrice a été présentée au Comité de Direction, puis formellement validée et soutenue par la Direction Générale et le Conseil de Surveillance du Groupe.

COMITÉ RSE

Le Comité RSE du Groupe Jacky Perrenot incarne la gouvernance de notre démarche de développement durable. Réuni deux fois par an, ce comité assure le pilotage, le suivi et l’évaluation de notre stratégie RSE, en veillant à l’alignement entre nos engagements, nos actions opérationnelles et les enjeux identifiés dans notre matrice de matérialité.



Chaque membre du Comité de Direction (CODIR) s’est vu attribuer le rôle de co-sponsor d’un enjeu RSE prioritaire, afin de garantir une implication concrète et transversale des directions métiers. Cette responsabilité favorise l’appropriation des objectifs de durabilité à tous les niveaux de l’organisation et permet de déployer efficacement les actions sur le terrain, en lien avec les spécificités de chaque fonction.



NOS 5 AMBITIONS RSE

Une gouvernance et une éthique affirmées

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

Nos collaborateurs au cœur de notre développement

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

Un acteur de la transition écologique

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

Un impact positif pour nos clients

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

Un transporteur ancré dans son territoire

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

NOTRE CAP RSE : 2020 - 2025



Une gouvernance et une éthique affirmées



Intégration de la RSE dans la gouvernance

- Mettre en place un comité RSE
- Réaliser des achats éco-responsables



Liens durables avec les partenaires

- Faire appel à des fournisseurs engagés dans la RSE
- Améliorer la satisfaction client



Nos collaborateurs au cœur de notre développement



Santé et sécurité au travail

- Réduire les accidents de travail
- Sensibiliser les agences sur la sécurité au travail



Formation & développement des collaborateurs

- Améliorer le parcours de formation des salariés
- Ouvrir une école de formation



Un acteur de la transition écologique



Maîtrise des émissions carbone

- Réduire nos émissions CO₂
- Augmenter la flotte de véhicules à énergie alternative



Gestion des ressources

- Réduire les achats de consommables (papier, huiles...)
- Réduire nos consommations d'énergie (bâtiment)



Un impact positif pour nos clients



Digitalisation des solutions

- Réduire l'utilisation de papier
- Uniformiser nos outils informatiques



Sécurité alimentaire et sanitaire

- Former le personnel logistique sur la sécurité alimentaire
- Equiper tous les véhicules frigorifiques d'un enregistreur de température



Un transporteur solidaire ancré dans son territoire



Emploi local

- Réduire le taux de turn-over
- Recruter des personnes en contrat d'apprentissage



Implication dans les territoires

- Développer des partenariats avec les collectivités locales

Notre politique RSE repose sur dix enjeux prioritaires, identifiés à partir de notre matrice de matérialité. Ils traduisent notre volonté d'agir en tant qu'acteur exemplaire du transport durable et éco-responsable. Ces enjeux ont été structurés autour de cinq grandes ambitions, qui constituent les piliers de notre stratégie RSE. L'année 2019 a été retenue comme année de référence pour l'analyse de nos indicateurs de performance. Cette évaluation a servi de base à la définition de notre nouvelle stratégie de développement durable, avec l'adoption d'un cap RSE à horizon 2025, guidant nos actions sur la période 2020-2025.

NOS PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes occupent une place centrale dans notre stratégie RSE. Pour garantir la cohérence et la pertinence de notre démarche, nous menons un dialogue régulier avec l'ensemble des acteurs impliqués, qu'ils soient en lien direct ou indirect avec nos activités : collaborateurs, clients, fournisseurs, collectivités, associations, etc.

Ces échanges nous permettent de recueillir, comprendre et intégrer leurs attentes, leurs préoccupations et leurs recommandations.

Notre objectif est de construire et de maintenir, dans la durée, des relations de confiance, fondées sur l'écoute, la transparence et la co-construction. C'est dans cette dynamique partenariale que s'inscrit notre ambition d'un développement durable, partagé et responsable.

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

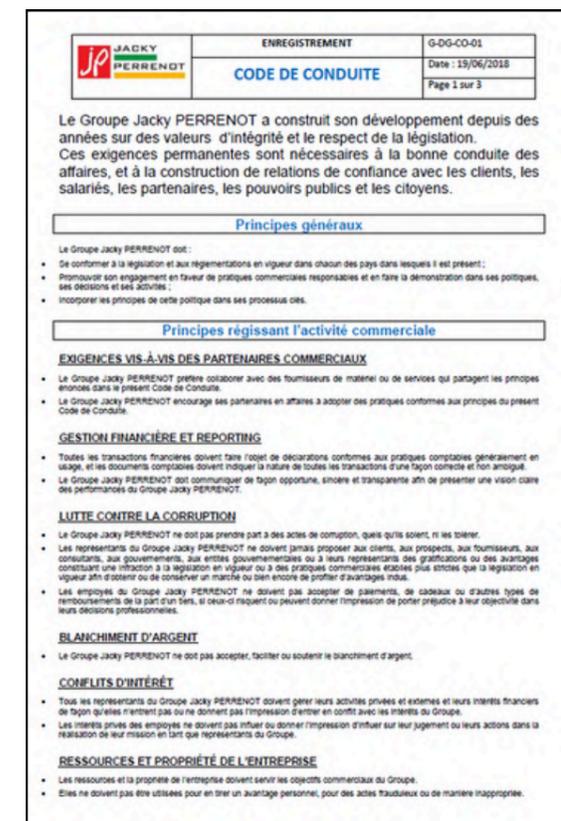
CODE DE CONDUITE

L'intégrité, l'équité et l'honnêteté sont des valeurs fondamentales qui guident les actions du Groupe Jacky Perrenot et constituent des piliers essentiels de notre succès durable. Conformément à notre engagement en faveur d'une conduite responsable, nous interdisons formellement toute pratique non conforme aux réglementations françaises, européennes ou internationales.

Afin de diffuser cette culture éthique à tous les niveaux de notre écosystème, nous sensibilisons l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes à travers la diffusion de documents de référence, au premier rang desquels figure notre Code de conduite.

Ce document cadre rassemble l'ensemble des principes, règles et obligations éthiques que le Groupe s'impose et attend de ses parties prenantes. Il traite notamment de sujets clés tels que :

- La lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent,
- La prévention des discriminations, du travail forcé et du travail des enfants,
- Le respect des droits humains et des normes internationales du travail,
- La promotion d'une concurrence loyale et de pratiques commerciales équitables,
- La préservation de l'environnement et la sobriété dans l'utilisation des ressources,
- La sécurité et le bien-être au travail.



Le Code précise également les comportements à proscrire, notamment en matière de conflits d'intérêts, de dons, cadeaux ou hospitalités inappropriés, de mécénat ou de toute autre pratique contraire à l'éthique.

Adressé à l'ensemble des collaborateurs, dirigeants et responsables du Groupe, ce Code de bonne conduite fixe les lignes directrices à respecter dans l'exercice quotidien des fonctions, en cohérence avec les valeurs de Jacky Perrenot. Il constitue un socle commun pour agir avec intégrité, renforcer la confiance de nos partenaires, et ancrer durablement une gouvernance responsable.

CODE DE CONDUITE DES ACHATS

Le Groupe Jacky Perrenot établit les règles de comportement que doivent respecter toutes les personnes impliquées dans des opérations d'achat, qu'elles soient directes ou indirectes. Il s'applique à l'ensemble des acheteurs de l'entreprise, dans le cadre de leurs relations avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants. Ce code vise à garantir des pratiques commerciales intègres, transparentes et équitables, tout en évitant tout risque de conflit d'intérêts, de favoritisme ou de non-conformité aux exigences réglementaires et éthiques du Groupe.

Il encadre notamment les échanges contractuels, les processus de sélection et de négociation, ainsi que les comportements attendus lors de toutes les interactions avec les partenaires commerciaux. Ce cadre permet d'assurer une cohérence avec nos engagements en matière de responsabilité sociétale, et de renforcer la confiance au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

ÉVALUATION ET ENGAGEMENT DE NOS FOURNISSEURS DANS LA DÉMARCHE RSE

La relation avec nos fournisseurs repose sur des critères de performance, mais également sur des valeurs partagées en matière de développement durable. Chaque année, le Groupe Jacky Perrenot réalise une évaluation rigoureuse des fournisseurs, fondée sur plusieurs critères clés :

- La qualité des prestations fournies,
- La fiabilité et la fluidité des relations commerciales,
- La capacité d'innovation (notamment en matière de recherche et développement),
- Ainsi que la performance RSE des prestataires.

Tous nos fournisseurs sont intégrés à notre démarche de responsabilité sociétale. En signant notre Charte Fournisseurs, ils s'engagent à respecter les principes éthiques, sociaux, sociétaux et environnementaux définis par le Groupe, et à adopter une conduite éco-responsable dans le cadre de leurs activités.

Cet engagement mutuel constitue un levier essentiel pour construire une chaîne d'approvisionnement durable, transparente et conforme à nos valeurs.

En travaillant avec des partenaires alignés sur notre vision, nous assurons une cohérence stratégique entre nos achats et nos engagements en matière de durabilité, tout en minimisant les risques sociaux et environnementaux associés à nos activités.

ACQUISITION D'AGEDISS

En 2024, le Groupe Jacky Perrenot a réalisé l'acquisition de la société Agediss, un acteur majeur spécialisé dans la livraison de colis volumineux et la logistique du dernier kilomètre. Cette opération consolide la présence du Groupe sur les marchés de la livraison aux particuliers tout en enrichissant son offre de services.



> Agediss

Avec un chiffre d'affaires proche de 100 millions d'euros et un réseau de 33 agences implantées en France, Agediss bénéficie d'un savoir-faire reconnu dans la livraison à domicile. Son intégration complète et renforce les expertises de VIR, AB Home, et Tamdis au sein du groupe.

Ce rapprochement entre les deux leaders français spécialisés en Bulky (VIR et Agediss) ouvre la voie à un déploiement européen de services plus performants. Déjà engagés dans la transition énergétique, les deux acteurs accélèrent ainsi leurs investissements dans les véhicules électriques.

UNE RECONNAISSANCE POUR NOTRE ENGAGEMENT RSE ET OPÉRATIONNEL

Le Groupe Jacky Perrenot a été honoré par une triple récompense lors de la troisième édition des Transporteurs Awards en 2024, organisés par Primagaz France. Ces trophées, décernés dans les catégories «Distribution petits porteurs citerne », «Approvisionnements et entrepôts bouteille » ainsi que le prestigieux Prix RSE 2024, illustrent à la fois notre excellence opérationnelle et notre engagement fort en matière de responsabilité sociétale.

Cette reconnaissance est le fruit d'un travail collectif, où chaque collaborateur contribue activement à la qualité, à la sécurité et à l'innovation au quotidien.

Ces distinctions renforcent notre volonté d'avancer sur la voie d'un transport performant, sûr et responsable, tout en incarnant les valeurs et ambitions du Groupe Jacky Perrenot au service de ses clients, partenaires et territoires.



2.2 ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

UN ACTEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE



ESRS ET – CHANGEMENT CLIMATIQUE

1 - RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

L'un des objectifs stratégiques majeurs du Groupe est la réduction des émissions directes de gaz à effet de serre générées par les activités de transport, qui relèvent du scope 1. Cet objectif vise à diminuer l'empreinte carbone en agissant prioritairement sur la motorisation de la flotte, principale source d'émissions.

2 - ATTEINDRE UN MIX ÉNERGÉTIQUE BAS CARBONE

L'objectif est de bâtir un mix énergétique bas carbone, c'est-à-dire composé majoritairement de sources d'énergie renouvelables ou à faibles émissions. Cette orientation permet de soutenir la décarbonation progressive des activités de transport tout en garantissant une certaine flexibilité technologique.

3 - AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

La réduction de la consommation énergétique par kilomètre parcouru constitue un objectif transversal, au croisement de l'efficacité opérationnelle et de la performance environnementale. Il s'agit ici d'optimiser l'usage des ressources énergétiques tout au long des trajets en agissant sur les comportements de conduite, la planification des flux, et l'usage intelligent des technologies embarquées.

4 - SENSIBILISATION ET IMPLICATION DES COLLABORATEURS

L'objectif est de développer une culture d'entreprise tournée vers la durabilité en acculturant les équipes aux enjeux environnementaux, climatiques et sociétaux. Il s'agit de permettre à chacun de comprendre les impacts de ses actions, d'adopter des pratiques écoresponsables au quotidien et de devenir acteur du changement.

5 - ENGAGEMENT DANS DES INITIATIVES SECTORIELLES ET PUBLIQUES

Cet objectif passe par une participation active à des initiatives sectorielles, partenariales ou institutionnelles, afin de valoriser les engagements, faire progresser les standards du secteur et bénéficier de synergies techniques et économiques. Cette reconnaissance externe, matérialisée notamment par la Charte Objectif CO₂ de l'ADEME, permet de crédibiliser les actions du Groupe, de nourrir le dialogue avec les collectivités et les clients, et de répondre aux exigences croissantes en matière de transparence et de reporting extra-financier.

ÉLECTRIFICATION DE LA FLOTTE

En 2024, le Groupe Jacky Perrenot a franchi une nouvelle étape dans sa transition énergétique en annonçant une commande stratégique de **100 camions électriques MAN**, dont 40 unités confirmées (eTGX et eTGS) et 60 en option conditionnelle. Ce déploiement, parmi les plus ambitieux du secteur en France, illustre la volonté du Groupe de s'imposer comme un acteur pionnier du transport décarboné à grande échelle.

Cette initiative couvre à la fois les besoins de la logistique longue distance grâce aux tracteurs MAN eTGX, ainsi que ceux de la distribution urbaine de proximité grâce aux porteurs MAN eTGS. Les tracteurs eTGX sont équipés de batteries haute capacité, leur conférant une autonomie pouvant atteindre 300 kilomètres. De leur côté, les porteurs eTGS, compacts et maniables, sont spécifiquement conçus pour évoluer dans les environnements urbains contraints, tels que les zones à faibles émissions (ZFE) ou les centres-villes.



Les retombées attendues sont significatives. En plus d'une réduction annuelle des émissions de CO₂ par camion électrique, cette stratégie permet de renforcer la conformité du Groupe aux normes environnementales les plus exigeantes, d'améliorer la régularité des livraisons en zones réglementées (ZFE), et de constituer un retour d'expérience valorisable dans le cadre de futurs appels d'offres ou projets collaboratifs avec les collectivités et les clients engagés dans la transition écologique.

Cela illustre concrètement notre engagement à électrifier une part croissante de notre flotte, en cohérence avec notre vision long terme d'un transport plus propre, innovant et résilient face aux enjeux climatiques.

« Soucieux de réduire notre empreinte carbone et celle de nos clients, nous travaillons avec nos partenaires constructeurs pour développer des solutions de transport durable. Nous avons déjà plus de 20% de notre flotte en énergie alternative. Notre transition vers l'électrification est en marche, de nouvelles unités rejoignent notre flotte chaque mois. »

Philippe CUOC
Directeur général de Jacky Perrenot



DIVERSIFICATION ÉNERGÉTIQUE ET VERDISSEMENT DE LA FLOTTE

Dans le prolongement de la stratégie de transition vers une mobilité plus durable, le Groupe Jacky Perrenot intensifie en 2024 ses efforts pour décarboner ses activités de transport. Conscient que la réduction des émissions de gaz à effet de serre ne peut reposer uniquement sur l'électrification de la flotte, le Groupe adopte une approche plurielle, fondée sur une diversification avancée des sources d'énergie. Nous adaptons les technologies au profil des trajets, aux exigences territoriales et aux attentes clients, tout en anticipant l'évolution des cadres réglementaires sur l'environnement.

Ainsi, aux côtés des véhicules électriques, nous avons intégré dans notre mix énergétique opérationnel plusieurs filières d'énergies alternatives aux carburants fossiles, notamment le BioGNV/GNV, le B100, le HVO et l'hydrogène.

Une stratégie énergétique multiforme et structurée :

Le BioGNV (Gaz Naturel pour Véhicules d'origine renouvelable) est utilisé pour les trajets courts et moyens. Il permet de réduire considérablement les émissions nettes de CO₂, tout en offrant un rendement énergétique satisfaisant et une autonomie adaptée aux cycles de distribution régionale.

Afin de faciliter son usage et sécuriser l'approvisionnement, le Groupe a investi dans l'installation de pompes à carburant BioGNV dédiées sur plusieurs de ses sites logistiques stratégiques. Ce réseau interne renforce notre autonomie et optimise la gestion opérationnelle.

Le B100, carburant 100% végétal) et le HVO, issu de l'hydrogénation d'huiles usagées ou végétales, sont progressivement déployés en remplacement du diesel conventionnel sur une partie de la flotte. Ces carburants, compatibles avec certains moteurs diesel récents, permettent de diminuer l'empreinte carbone sans nécessiter de lourdes modifications techniques.

Impacts environnementaux et positionnement stratégique :

L'utilisation du HVO et du B100 permet de réduire considérablement les émissions nettes de CO₂ par rapport au diesel fossile. Le BioGNV, quant à lui, offre une baisse significative des émissions de gaz à effet de serre et contribue également à la réduction des nuisances sonores et de la pollution locale. Ces carburants permettent de réduire sensiblement les émissions de NO_x et de particules fines, améliorant ainsi la qualité de l'air.

Cette stratégie énergétique renforcée témoigne de notre volonté de contribuer concrètement à la lutte contre le changement climatique et d'agir en tant qu'acteur de référence de la transition écologique dans le secteur du transport. Elle répond non seulement à nos engagements volontaires en matière de RSE, mais également aux attentes croissantes de nos clients, des collectivités locales et des citoyens. En poursuivant le verdissement actif de notre parc, nous affirmons notre positionnement en tant que leader français du transport durable.



509
Véhicules GNV



309
Véhicules Électriques



122
Véhicules B100



100
Véhicules HVO



Véhicule hydrogène en test



OUTILS DE PILOTAGE ET TECHNOLOGIE EMBARQUÉE

Dans le cadre de la stratégie globale de réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'amélioration continue des performances environnementales, le Groupe Jacky Perrenot a renforcé en 2024 le déploiement de solutions technologiques avancées sur l'ensemble de sa flotte. L'implantation de plus de 3000 boîtiers télématiques Transics constitue un levier clé pour optimiser la gestion énergétique et affiner le suivi des indicateurs environnementaux.

Un dispositif complet de collecte et d'analyse de données en temps réel :

Chaque véhicule de la flotte sera équipé d'un boîtier Transics qui collecte en continu un large éventail de données opérationnelles, parmi lesquelles :

- La consommation réelle de carburant, permettant une vision précise des volumes utilisés par trajet.
- Le temps de ralenti moteur, indicateur majeur des consommations inutiles et des impacts négatifs sur les émissions.
- Le régime moteur, la vitesse moyenne, les freinages et accélérations brusques, qui influencent fortement la consommation énergétique et l'usure des véhicules.
- Chaque boîtier collecte également le nombre précis de kilomètres parcourus.

Cette collecte fine et systématique permet d'avoir une visibilité immédiate sur le comportement des véhicules en conditions réelles.

Intégration dans le bilan carbone et amélioration continue :

Les données collectées alimentent directement le bilan carbone annuel du Groupe, couvrant le scope 1 (consommations directes des véhicules et kilomètres parcourus). Cette intégration garantit une fiabilité accrue des indicateurs et facilite le suivi des progrès réalisés. Les lignes de consommation sont précisément détaillées, permettant d'identifier clairement les sources principales d'émissions et de cibler les actions correctives.

Impact sur la performance environnementale et opérationnelle :

Cette démarche technologique s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue et d'efficacité opérationnelle. Elle apporte une double valeur ajoutée :

- Une réduction tangible des émissions de CO₂ et des polluants associés, grâce à un pilotage fin des comportements de conduite et à la limitation des consommations excessives.
- Une meilleure maîtrise des coûts énergétiques et d'entretien des véhicules, contribuant à la compétitivité durable du Groupe.

En somme, l'implantation des boîtiers Transics constitue un outil stratégique au service de la transition écologique et de la performance globale du Groupe Jacky Perrenot.

FORMATION ET MOBILISATION DES CONDUCTEURS



+ de 850
Collaborateurs formés à
l'éco-conduite en 2024



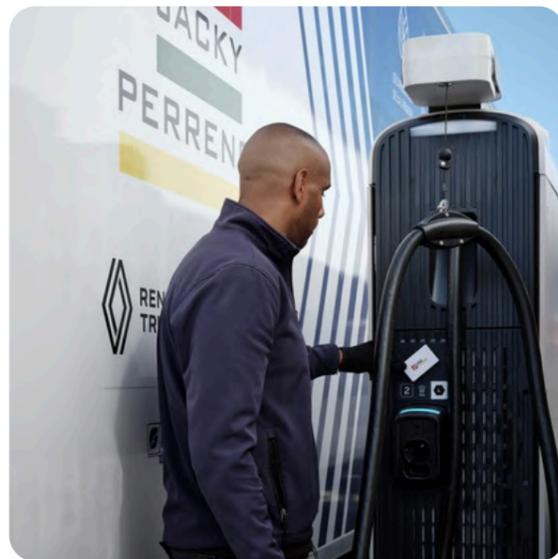
Le centre mobile Road Campus sensibilise, forme et accompagne directement sur site les conducteurs, afin d'intégrer durablement des pratiques de conduite plus responsables et économes en énergie.

Le programme Road Campus s'articule autour d'une approche progressive et adaptée à chaque conducteur. Les conducteurs participent à des sessions pratiques sur un plateau spécialement aménagé, où ils apprennent ou renforcent des techniques clés telles que la maîtrise du véhicule, la régulation du régime moteur, l'anticipation des situations de conduite, ainsi que les bonnes pratiques pour limiter les accélérations et freinages brusques. Un formateur accompagne les conducteurs en situation réelle, à bord de leur véhicule, pour un coaching personnalisé. Cette méthodologie adaptative permet d'observer directement les habitudes de conduite et d'intervenir immédiatement pour corriger ou renforcer les comportements écoresponsables.

Le programme Road Campus constitue ainsi un levier essentiel dans la politique environnementale du Groupe Jacky Perrenot, en faisant des conducteurs des acteurs engagés de la transition énergétique, tout en contribuant à la sécurité routière et à l'optimisation des coûts opérationnels.

INFRASTRUCTURES ET RÉSEAU DE RECHARGE

Dans le cadre de la stratégie de transition énergétique, le Groupe Jacky Perrenot a engagé un programme d'extension et de modernisation de son réseau de bornes de recharge électrique. En 2024, le parc compte déjà **120 bornes opérationnelles**, réparties sur les sites stratégiques du Groupe. Afin de répondre à la croissance continue de la flotte électrique et d'accompagner la montée en puissance des véhicules à énergie alternative, ce réseau sera porté à **250 bornes d'ici fin 2025**, consolidant ainsi les capacités de recharge interne et renforçant l'autonomie opérationnelle des véhicules.



CHARTRE ET LABEL OBJECTIF CO₂



Depuis 2014, le Groupe Jacky Perrenot s'est engagé dans la réduction de son empreinte carbone en devenant signataire de la Charte Objectif CO₂ portée par l'ADEME. Cet engagement traduit notre volonté constante d'agir concrètement pour limiter les émissions de gaz à effet de serre dans nos activités de transport de marchandises.

Cette distinction, référence majeure dans le secteur, atteste du haut niveau de performance environnementale que nous avons atteint. Elle souligne non seulement nos efforts en matière de réduction des émissions de CO₂, mais aussi notre capacité à moderniser régulièrement notre flotte de véhicules pour répondre aux normes les plus récentes.

Notre stratégie environnementale repose sur plusieurs axes forts, dont le renouvellement progressif de notre parc avec l'intégration croissante de véhicules alternatifs à faibles émissions, ainsi que la formation continue de nos conducteurs aux pratiques éco-responsables. Ces actions concrètes traduisent notre engagement quotidien à limiter l'impact environnemental de nos opérations.



SENSIBILISATION INTERNE ET CULTURE DURABLE

Le Groupe Jacky Perrenot place la sensibilisation interne et la diffusion d'une culture durable au cœur de sa stratégie RSE. En 2024, plusieurs dispositifs concrets ont été déployés pour faire émerger un socle commun de compréhension, d'engagement et de bonnes pratiques autour des enjeux environnementaux, sociaux et climatiques.

Pour renforcer la compréhension stratégique des enjeux climatiques et sociaux, le Groupe a lancé en 2024 un cycle de formation autour du Développement Durable. Au-delà des formations, plusieurs ateliers thématiques participatifs ont été organisés tout au long de l'année.

Des communications sont régulièrement diffusées sur les écrans dynamiques dans les agences pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux Objectifs de Développement Durable (ODD).

MOBILITÉ DOUCE ET CHANGEMENT DES PRATIQUES COLLABORATEURS

Le Groupe Jacky Perrenot s'engage dans la promotion de la mobilité douce et durable. Cette démarche s'inscrit pleinement dans les dynamiques territoriales, avec pour objectif de favoriser une mobilité respectueuse de l'environnement tout en améliorant la qualité de vie au travail.

Pour cela, nous participons régulièrement à des initiatives locales et régionales visant à promouvoir la mobilité durable. Un exemple concret est la participation du siège à Saint-Donat-sur-l'Herbasse en Auvergne-Rhône-Alpes à la Journée de la Mobilité. À cette occasion, nos collaborateurs ont pris part au Challenge Mobilité, une opération collective qui encourage l'usage de modes de transport alternatifs à la voiture individuelle.

Au-delà de l'aspect environnemental, cette initiative a eu un fort impact sur la cohésion interne. Elle a renforcé les liens entre collègues en stimulant l'entraide et le partage des trajets, notamment via le covoiturage.



ESRS E1 – CHANGEMENT CLIMATIQUE

INDICATEURS SUIVIS

343 388 Émissions en tCO₂e (Scope 1, 2 & 3)

 - 15% par rapport à 2019

Scope 1

 **332 546** Émissions en tCO₂e en 2024 (Scope 1)

 - 14% par rapport à 2019

Audité par 

863,8  Émissions en tCO₂e par Gigamètre parcouru en 2024 (Scope 1)

 **20,5%** Part de véhicules à énergie alternative dans la flotte

 **1 149 593** Consommation énergétique de l'organisation (MWh)

Scope 2

 **1 537** Émissions en tCO₂e en 2024 (Scope 2)

 - 13,6% par rapport à 2019

27 004  MWh consommés en 2024

3,64  MWh consommés par salarié en 2024

Scope 3

 **9 305** Émissions en tCO₂e en 2024 (Scope 3)

 - 42% par rapport à 2019

ESRS E2 – POLLUTION

1 - RÉDUCTION DE L'UTILISATION DE PAPIER

Nous accélérons le zéro papier : sobriété d'impression, GED et outils collaboratifs. A la clé, moins de ressources naturelles consommées, moins de coûts d'archivage, et une empreinte carbone réduite.

2 - VALORISATION DES DÉCHETS

Cet objectif vise à réduire la part des déchets mis en décharge en favorisant leur valorisation matière ou énergétique, dans une logique d'économie circulaire. En assurant une traçabilité complète des déchets, notamment dangereux, le Groupe entend limiter les pollutions diffuses, optimiser le tri à la source et encourager le réemploi ou le recyclage, afin de réduire l'empreinte environnementale globale de ses activités.

3 - GESTION STRICTE DES SUBSTANCES DANGEREUSES

Cet objectif vise à prévenir les risques environnementaux et sanitaires en assurant une gestion rigoureuse des substances dangereuses afin de réduire les risques de contamination des sols, des eaux et d'exposition accidentelle.

4 - ZÉRO INCIDENT DE POLLUTION ACCIDENTELLE

Cet objectif vise à prévenir tout déversement significatif de substances polluantes, notamment les hydrocarbures et produits chimiques, afin de protéger les milieux naturels et d'assurer la sécurité des personnes et des installations. Il repose sur la mise en œuvre de procédures rigoureuses, de formations ciblées et d'une vigilance constante sur les zones à risques.

5 - ZÉRO NON-CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

Cet objectif vise à garantir la conformité totale des sites classés ICPE avec les exigences du Code de l'Environnement. Il contribue à prévenir les risques environnementaux liés à l'exploitation des installations, à sécuriser les pratiques sur le long terme et à maintenir une relation de confiance avec les autorités de contrôle.

SENSIBILISATION & FORMATION

La sensibilisation et la formation des collaborateurs constituent un levier central dans la stratégie environnementale du Groupe, en particulier en matière de prévention de la pollution. Conformément à l'Objectif de Développement Durable n°12 (consommation et production responsables), des actions concrètes ont été mises en œuvre pour informer, responsabiliser et accompagner les équipes dans l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement.

Des communications internes sont déployées afin de renforcer les bonnes pratiques de tri et de recyclage des déchets. Cette sensibilisation repose notamment sur :

- Des supports visuels permanents (affichages et signalétique aux points de tri).
- Des contenus diffusés sur les écrans de communication, mettant en avant les enjeux du tri sélectif, les gestes écoresponsables du quotidien et les liens directs avec l'ODD 12.

Ces supports visent à créer un rappel constant, visuel et pédagogique des comportements attendus, en favorisant l'appropriation individuelle et collective des gestes simples mais impactants.

Des formations spécifiques à la gestion des substances dangereuses liées à la manipulation de produits tels que les huiles, solvants ou batteries sont mises en place. Ceux-ci sont destinés aux collaborateurs des ateliers, aux personnels logistiques et à tout salarié en contact potentiel avec ces matières.

Les thématiques couvertes dans ces formations incluent :

- Les procédures sécurisées de manipulation et de stockage.
- Les consignes d'élimination conforme et sans impact environnemental.
- La réaction à adopter en cas d'incident ou de fuite, pour limiter toute pollution des sols ou de l'eau.



Réduire la pollution
plastique

Formateurs: JT



Accéder à la formation



Limiter sa
consommation

Formateurs: JT



Accéder à la formation

INFRASTRUCTURE & ÉQUIPEMENTS

Afin de réduire les impacts environnementaux liés à nos activités et d'assurer la sécurité des collaborateurs, nous avons structuré nos actions autour du tri des déchets, la protection individuelle contre les risques chimiques, et l'affichage des consignes de sécurité.

Tout d'abord, le tri sélectif constitue une réponse concrète et opérationnelle à la problématique de la gestion des déchets. Des dispositifs de tri adaptés ont été installés permettant de séparer efficacement les flux de déchets selon leur nature (papier, carton, plastiques, métaux, etc.).

Cela vise à maximiser la valorisation des déchets, à faciliter leur recyclage ou leur traitement et à réduire les risques de pollution.

Dans une logique de sécurisation des opérations et de sensibilisation continue, un affichage clair et systématique des procédures de sécurité est en place dans toutes les zones identifiées comme sensibles. Ces affichages rappellent :

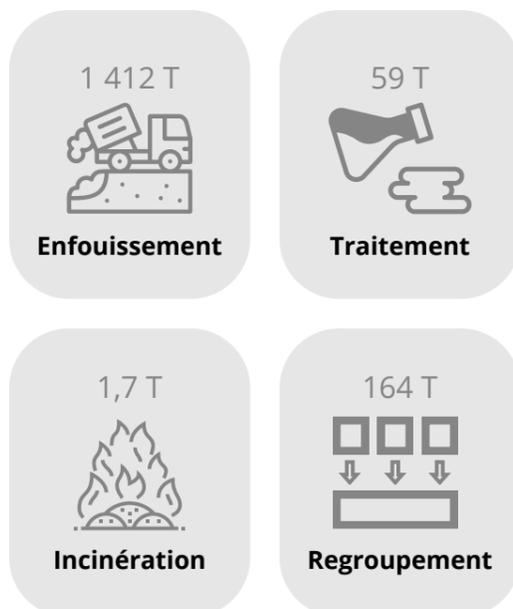
- Les gestes à adopter pour limiter les risques.
- Les consignes d'intervention en cas d'incident.
- Les obligations en matière de port des EPI.

Ils contribuent à renforcer la vigilance des collaborateurs et à garantir une réaction rapide et appropriée face à tout événement pouvant générer une pollution accidentelle ou un risque pour la santé et l'environnement.

ÉLIMINATION (41,4%)

Déchets Dangereux : 173,78 T

Déchets Non Dangereux : 1 505,29 T



VALORISATION (58,6%)

Déchets Dangereux : 260,34 T

Déchets Non Dangereux : 2 115,42 T



SUIVI RÉGLEMENTAIRE, TRAÇABILITÉ ET PRÉVENTION DES POLLUTIONS

Le Groupe Jacky Perrenot exploite plusieurs sites soumis au régime des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE), conformément au Code de l'Environnement. Ces installations font l'objet d'un contrôle régulier par les inspecteurs de la DREAL, qui veillent à la conformité des sites au regard des rubriques ICPE applicables.

Dans le cadre de la gestion des déchets dangereux, le Groupe a pleinement intégré l'usage de TRACKDÉCHETS, la plateforme numérique nationale obligatoire. Cet outil permet d'assurer une traçabilité complète et en temps réel de chaque flux de déchets, depuis leur production sur site jusqu'à leur traitement ou valorisation finale.

La prévention des pollutions accidentelles constitue également un enjeu majeur. Nos équipes sont particulièrement vigilantes aux incidents pouvant entraîner des déversements de substances polluantes ou dangereuses, tels que :

- Les accidents de la route impliquant des véhicules dont les réservoirs de carburant auraient été endommagés.
- Les renversements de poids lourds transportant des hydrocarbures ou autres produits sensibles.



DÉPLOIEMENT DU ZÉRO PAPIER

Dans une logique de sobriété environnementale et d'optimisation des ressources, nous poursuivons activement notre transition vers un fonctionnement zéro papier.

L'initiative repose sur plusieurs leviers concrets déployés à l'échelle du Groupe :

- Réduction drastique des impressions : une politique de sobriété documentaire a été instaurée afin de supprimer les impressions non essentielles. Des campagnes internes ont permis de sensibiliser les équipes à l'enjeu environnemental du papier.
- Adoption d'outils numériques collaboratifs : pour accompagner cette transition, le Groupe s'est doté de systèmes de gestion électronique des documents (GED).

Ce déploiement du zéro papier répond à plusieurs objectifs stratégiques : réduire la consommation de ressources naturelles (papier, encre, énergie), diminuer les coûts indirects liés à l'impression et à l'archivage, et ancrer une culture numérique durable au sein des équipes. Il participe également à la réduction de notre empreinte carbone, en limitant les émissions liées au cycle de vie du papier et aux transports logistiques associés.

ESRS E2 – POLLUTION

INDICATEURS SUIVIS

Déchets dangereux



434 Tonnes de déchets dangereux

ÉLIMINATION



174

Tonnes de déchets dangereux

VALORISATION



260

Tonnes de déchets dangereux



58,6%

Taux de déchets valorisés

0



Incidents environnementaux liés à des déversements de produits polluants > seuil critique

1



Non-conformité réglementaire sur l'environnement

Déchets non dangereux



3 620 Tonnes de déchets non dangereux

ÉLIMINATION



1 505

Tonnes de déchets non dangereux

VALORISATION



2 115

Tonnes de déchets non dangereux

ESRS E3 – RESSOURCES EN EAU

1 - RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'EAU

Cet objectif vise à diminuer la consommation globale d'eau sur l'ensemble des sites, en optimisant les usages quotidiens (sanitaires, douches, stations de lavage, etc.) tout en maintenant le confort des collaborateurs. La réduction progressive de la consommation permet de limiter la pression sur la ressource et de contribuer à une gestion durable de l'eau.

2 - AMÉLIORATION CONTINUE DU SUIVI DE LA CONSOMMATION

L'enjeu est de garantir un suivi régulier et fiable des consommations d'eau par site. Cet objectif permet de renforcer l'analyse des données, de détecter rapidement les anomalies (fuites, usages anormaux) et d'orienter les décisions vers les sites les plus consommateurs pour y déployer des mesures correctives.

3 - ÉQUIPEMENTS DURABLES

Ce volet vise à équiper tous les bâtiments concernés d'infrastructures permettant une économie d'eau significative, sans altérer le confort d'usage. L'installation de mousseurs, de systèmes à débit réduit ou de dispositifs de coupure automatique contribue à la baisse des consommations sur le long terme.

4 - SENSIBILISATION À LA PRÉSERVATION DE L'EAU

L'objectif est d'ancrer durablement une culture de sobriété hydrique auprès de l'ensemble des salariés.



OPTIMISATION DES ÉQUIPEMENTS

Dans une démarche de gestion durable des ressources, nous avons installé des équipements économes en eau, visant à limiter les débits inutiles sans altérer le confort d'usage pour les collaborateurs. Ces dispositifs favorisent une baisse de la consommation dans les espaces sanitaires et de restauration.

SENSIBILISATION À LA GESTION DURABLE DE L'EAU

La mise en place d'une communication interne régulière sur la préservation de l'eau constitue un levier pour ancrer une culture environnementale durable au sein du Groupe. Cette démarche vise à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux liés à la ressource en eau, sa rareté, sa qualité, et l'importance de son utilisation responsable, en lien direct avec l'Objectif de Développement Durable n°6 de l'ONU.

Concrètement, cette communication prend la forme d'affichages sur les écrans mettant en avant des messages clairs, accessibles et pédagogiques sur les gestes quotidiens à adopter pour limiter le gaspillage.

Objectif : toucher l'ensemble des équipes, quel que soit leur poste, en intégrant la préservation de l'eau dans la routine professionnelle. En créant des rappels fréquents, simples et visuels, elle favorise une prise de conscience collective et l'adoption progressive de comportements écoresponsables au quotidien.



SUIVI ET ANALYSE

Afin de piloter efficacement la réduction de la consommation d'eau, nous avons mis en place un reporting annuel détaillé par site. Ce dispositif permet de mesurer avec précision les volumes consommés par site, de détecter rapidement les écarts inhabituels et de suivre les évolutions année après année.

Les données collectées sont consolidées et analysées pour identifier les zones à forte consommation ou présentant des anomalies, telles que des hausses inexplicables pouvant signaler une fuite ou un dysfonctionnement. Cette approche permet de prioriser les actions correctives, de renforcer la maintenance préventive et d'optimiser les équipements et pratiques selon les besoins réels de chaque site.

INDICATEUR SUIVI



54,4

Mégalitres d'eau
consommés en 2024

ESRS E4 - BIODIVERSITÉ

1 - SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

Favoriser une prise de conscience collective des enjeux liés à la biodiversité et encourager des comportements responsables au travail et au quotidien.

2 - MISE EN ŒUVRE D'INITIATIVES LOCALES

Intégrer la biodiversité dans la gestion des sites du Groupe en développant des aménagements adaptés qui contribuent à la préservation et au renforcement des écosystèmes locaux.

SENSIBILISATION

Conscient que la préservation de la biodiversité commence par une meilleure compréhension de ses enjeux, le Groupe Jacky Perrenot déploie régulièrement des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs. L'objectif est d'ancrer une culture de respect du vivant au sein des pratiques professionnelles et personnelles.



Plusieurs leviers de communication sont mobilisés :

- Des campagnes internes dédiées, diffusées via les outils de communication interne, permettent d'informer sur les menaces pesant sur la biodiversité et sur les gestes simples à adopter pour la préserver.
- Une valorisation des événements mondiaux.
- La diffusion de contenus pédagogiques, notamment autour des Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Ces actions visent à favoriser une prise de conscience collective sur l'importance de préserver les écosystèmes et à encourager des comportements plus responsables dans le cadre professionnel.

INITIATIVES LOCALES

Dans une démarche concrète de préservation du vivant, le Groupe Jacky Perrenot s'engage à intégrer la biodiversité dans la gestion de ses sites. Cet engagement se traduit par la mise en œuvre d'aménagements favorables à la faune et à la flore locales, permettant de concilier activités économiques et respect des écosystèmes.

Plusieurs actions sont déployées selon les contextes locaux :

- Installation de ruches pour favoriser la pollinisation et contribuer à la préservation des insectes pollinisateurs.
- Mise en place d'éco-pâturages, qui permettent un entretien naturel et régulier des espaces verts.
- Aménagement de prairies fleuries et de zones enherbées.

Ces initiatives locales renforcent l'ancrage territorial du Groupe, tout en sensibilisant les équipes aux liens entre activités humaines et écosystèmes vivants.



ESRS E5 - ÉCONOMIE CIRCULAIRE

1 - SENSIBILISER AUX PRINCIPES DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Le Groupe souhaite faire de ses collaborateurs les premiers leviers de la transition vers un modèle plus circulaire. En les sensibilisant aux enjeux environnementaux liés à la surconsommation des ressources et à la production de déchets, l'objectif est de les inciter à adopter des gestes responsables dans leur quotidien professionnel et personnel.

2 - INTÉGRER LES PRINCIPES DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Dans une logique d'exemplarité et de transformation durable des chaînes de valeur, le Groupe place l'économie circulaire au cœur de la stratégie d'achats. Le but est de limiter les impacts environnementaux dès la source en privilégiant les fournisseurs engagés dans des démarches de durabilité, de réemploi et de limitation des déchets.

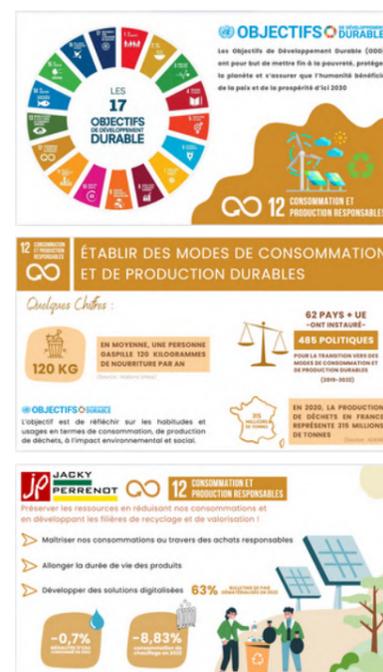
3 - DÉPLOYER UNE LOGISTIQUE CIRCULAIRE ET SOLIDAIRE

L'objectif est d'apporter une réponse concrète et éco-responsable à la gestion des produits retournés ou non livrés, tout en réduisant les coûts, les émissions de gaz à effet de serre et les risques d'image. En assurant le tri, la qualification, la réparation et la redistribution de ces produits via JP HOME Greenback.

SENSIBILISATION À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Conscient que la transition vers une économie plus circulaire passe avant tout par une évolution des comportements, nous mettons la sensibilisation interne au cœur de notre démarche. L'objectif est de permettre à chaque collaborateur de comprendre les enjeux environnementaux liés à la surconsommation des ressources et à la production de déchets, et de devenir un acteur du changement au quotidien.

Les actions visent à faire évoluer les pratiques individuelles et collectives, en rendant chacun acteur de la réduction de l'impact environnemental. Elles contribuent également à créer une culture d'entreprise fondée sur la responsabilité, l'efficacité et la sobriété dans la gestion des ressources.



Pour ce faire, plusieurs actions sont mises en œuvre :

- Campagnes de communication interne diffusées sur les écrans, relayant régulièrement des messages clés sur les bons gestes à adopter.

- Valorisation d'initiatives pour montrer comment certaines équipes ou projets mettent en pratique les principes circulaires.
- Intégration dans les formations internes de modules spécifiques sur les enjeux de l'économie circulaire.

INTÉGRATION DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE DANS LES ACHATS

Dans une logique de transformation durable des chaînes de valeur, le Groupe place l'économie circulaire au cœur de la stratégie achats.

L'objectif est clair : limiter les impacts environnementaux dès la phase d'acquisition des biens et services, en privilégiant les solutions qui favorisent le réemploi, la durabilité, la réparabilité et la réduction des déchets à la source.

Cette démarche s'appuie sur plusieurs leviers structurants :

- Le Code de Conduite Achats impose des critères environnementaux stricts.
- La Charte Fournisseurs, signée par les partenaires du Groupe, formalise des engagements communs en matière d'économie circulaire.
- Une évaluation RSE des principaux fournisseurs permet de s'assurer de leur conformité aux attentes environnementales du Groupe.

En complément, le Groupe favorise activement les solutions de seconde vie. Ces choix permettent à la fois de réduire les volumes de déchets et de prolonger le cycle de vie des ressources.

L'objectif global est de passer d'une logique d'achats linéaires à une logique circulaire, en réduisant la consommation de matières vierges et en maximisant la valeur d'usage des produits. Cette approche s'inscrit pleinement dans la stratégie RSE du Groupe et dans la préparation aux futures obligations réglementaires en matière de réemploi, de traçabilité environnementale et de limitation de l'impact carbone des achats.

| | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|
| | CONSIGNE | G-AC-CO-02 / V1 |
| | CHARTRE FOURNISSEURS | Date : 02/01/2020 Page 1 sur 3 |

Depuis toujours, les valeurs éthiques sont au cœur de la stratégie du Groupe JACKY PERRENOT et de son développement. Clivrer avec intégrité, équité et honnêteté est une composante clé du succès durable. Le Groupe, qui a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies, a confirmé ses valeurs dans son Code de Bonne Conduite applicables à l'ensemble du personnel de JACKY PERRENOT, ainsi qu'aux tiers qui agissent pour le compte du Groupe.

Ces exigences permanentes sont nécessaires à la bonne conduite des affaires, et à la construction de relations de confiance avec les fournisseurs et sous-traitants.

Pour cela, JACKY PERRENOT invite ses fournisseurs à intégrer sa démarche de développement économique durable en adhérant à la présente Charte.

La Direction des Achats du Groupe procédera à une évaluation annuelle de ses fournisseurs afin de déterminer leur niveau d'engagement aux principes de la présente charte. Elle pourra également être amenée à prendre des mesures jugées nécessaires pour s'assurer du plein respect de la Charte, notamment en effectuant des audits chez les fournisseurs et sous-traitants.

Principes généraux

Les fournisseurs et sous-traitants doivent :

- Se conformer à la législation et aux réglementations en vigueur dans chacun des pays dans lesquels ils sont présents ;
- Promouvoir leur engagement en faveur de pratiques commerciales responsables et en faire la démonstration dans leurs politiques, leurs décisions et leurs activités ;
- Incorporer les principes de cette politique dans leurs processus clés.

Principes régissant l'activité commerciale

EXIGENCES VIS-À-VIS DES PARTENAIRES COMMERCIAUX

- Les fournisseurs et sous-traitants préfèrent collaborer avec des fournisseurs de matières ou de services qui partagent les principes énoncés dans le présent Charte Fournisseurs.
- Les fournisseurs et sous-traitants encouragent leurs partenaires en affaires à adopter des pratiques conformes aux principes du présent Charte Fournisseurs.

GESTION FINANCIÈRE ET REPORTING

- Toutes les transactions financières doivent faire l'objet de déclarations conformes aux pratiques comptables généralement en usage, et les documents comptables doivent indiquer la nature de toutes les transactions d'une façon correcte et non ambiguë.
- Les fournisseurs et sous-traitants doivent communiquer de façon opportune, sincère et transparente afin de présenter une vision claire des performances de leur société.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Les fournisseurs et sous-traitants ne doivent pas prendre part à des actes de corruption, quels qu'ils soient, ni les tolérer.
- Les représentants des fournisseurs et sous-traitants ne doivent jamais proposer aux clients, aux prospects, aux fournisseurs, aux consultants, aux gouvernements, aux entités gouvernementales ou à leurs représentants des gratifications ou des avantages constituant une infraction à la législation en vigueur ou à des pratiques commerciales établies plus strictes que la législation en vigueur afin d'obtenir ou de conserver un marché ou bien encore de profiter d'avantages injustes.
- Les employés des fournisseurs et sous-traitants ne doivent pas accepter de paiements, de cadeaux ou d'autres types de remboursements de la part d'un tiers, si ceux-ci risquent ou peuvent donner l'impression de porter préjudice à leur objectivité dans leurs décisions professionnelles.

BLANCHIMENT D'ARGENT

- Les fournisseurs et sous-traitants ne doivent pas accepter, faciliter ou soutenir le blanchiment d'argent.

DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME GREENBACK

Le programme JP HOME Greenback, lancé par la filiale JP HOME (Anciennement VIR, Agediss et AB HOME) du Groupe Jacky Perrenot, constitue une réponse concrète, innovante et engagée aux enjeux de l'économie circulaire. Il vise à transformer la contrainte de la logistique inverse, souvent coûteuse, chronophage et génératrice d'émissions de gaz à effet de serre, en une opportunité à la fois environnementale, économique et sociale.

Chaque année, entre **5 et 7 % des commandes sont concernées par des retours** (reverse), ce qui engendre des coûts logistiques élevés (tractions aval, tri, stockage), un temps de traitement conséquent pour les équipes (échanges de fichiers, qualification des produits), des émissions significatives de GES liées aux transports, ainsi qu'un risque d'image si les produits retournés sont revendus sans contrôle à des soldeurs.

Face à ces enjeux, JP HOME Greenback propose une solution clé en main pour la gestion des produits retournés ou non livrés.



ECONOMIE CIRCULAIRE

Le dispositif s'appuie sur une chaîne de valeur circulaire rigoureusement maîtrisée, comprenant :

- Une prestation de tri et de qualification des produits directement dans les plateformes JP HOME.
- Une expertise produit permettant, si nécessaire, des opérations de réparation, nettoyage et réemballage, afin de maximiser le taux de remise en circulation.
- Une valorisation des produits :
 - Premier choix : remis en stock et livré en priorité depuis le JP HOME Center
 - Second choix : vendu sur les différentes plateformes, le principal partenaire étant Youzd, garantissant une revente maîtrisée, engagée et alignée avec les valeurs RSE du Groupe.
 - Don : en coordination avec un réseau associatif local.

Le don constitue un levier fort de performance extra-financière et fiscale. Les entreprises clientes peuvent suivre en temps réel les colis proposés aux associations, générer automatiquement les reçus fiscaux et valoriser leur démarche RSE auprès de leurs parties prenantes.

Ce modèle offre ainsi une triple valeur ajoutée :

- Environnementale, par la réduction des déchets et des transports à vide.
- Économique, en optimisant les coûts de traitement des retours et en revalorisant les produits.
- Sociétale, par le soutien actif à l'économie sociale et solidaire et à des structures comme Emmaüs.

Avec Greenback, le Groupe Jacky Perrenot démontre sa capacité à dépasser les modèles traditionnels de logistique pour intégrer pleinement les principes de l'économie circulaire, tout en renforçant son ancrage territorial et son impact positif sur les territoires.

INDICATEUR SUIVI



Taux de pneus rechapés en 2024

Cette initiative incarne la convergence entre innovation, responsabilité et engagement.



2.3 ENJEUX SOCIAUX

NOS COLLABORATEURS AU CŒUR DE NOTRE DÉVELOPPEMENT



ESRS S1 – PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

1 - RENFORCER LA FIDÉLISATION ET L'ATTRACTIVITÉ DES TALENTS

L'objectif est de fidéliser les collaborateurs déjà en poste, en répondant à leurs attentes en matière de qualité de vie et de reconnaissance, et attirer de nouveaux talents, en particulier les jeunes générations, grâce à une image employeur moderne, inclusive et engageante. L'accent est mis sur l'accompagnement des carrières, la communication sur les métiers, et l'amélioration continue des conditions de travail.

2 - PROMOUVOIR LA SÉCURITÉ, LA SANTÉ ET LA QVCT

Garantir la sécurité des collaborateurs et favoriser un environnement de travail sain est une exigence essentielle, inscrite dans l'ADN du Groupe. Jacky Perrenot déploie une stratégie active de prévention des risques professionnels, d'amélioration continue de la sécurité au poste et de promotion de la santé.

3 - DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS

L'objectif est de permettre à chaque salarié d'évoluer, de se reconvertir ou de monter en compétence tout au long de sa carrière, dans un secteur en pleine mutation (digitalisation, transition énergétique, automatisation). Pour cela, nous investissons dans la formation continue, l'apprentissage et des dispositifs innovants.

4 - INCLUSION, DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Le Groupe considère que la diversité est une force. Ainsi, nous agissons pour garantir l'égalité des chances à chaque étape du parcours professionnel, quels que soient l'origine, le genre, l'âge ou le handicap. L'objectif est de construire un environnement de travail où chacun se sent accueilli, respecté et soutenu.

5 - STRUCTURER UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

Le dialogue social est considéré comme un pilier de la performance collective et de la cohésion interne. Dans un contexte social en évolution rapide, le Groupe privilégie une relation de confiance avec les partenaires sociaux, fondée sur la transparence, l'écoute mutuelle et la co-construction. La structuration des échanges avec les CSE, la formation des représentants du personnel, et la négociation régulière d'accords collectifs permettent d'aborder sereinement les grands enjeux RH.

FIDÉLISATION ET ATTRACTIVITÉ

Le Groupe a pour démarche de renforcer l'engagement des collaborateurs tout en attirant de nouveaux talents, indispensables pour faire face aux défis du secteur du transport et de la logistique.

Pour cela, nous avons mis en place un parcours d'intégration renforcé destiné aux nouveaux embauchés. Ce parcours vise à accueillir efficacement chaque nouveau collaborateur, en lui offrant un accompagnement dès les premiers jours. Il comprend une présentation détaillée de l'entreprise, de ses valeurs, de ses métiers et de ses attentes en matière de sécurité et de qualité. Ce dispositif facilite la prise de fonction, favorise le sentiment d'appartenance.



Parallèlement, le Groupe déploie une stratégie active de développement de la marque employeur. À travers des campagnes de communication ciblées sur les réseaux sociaux et les plateformes d'emploi, nous valorisons nos métiers, nos engagements sociaux et environnementaux, ainsi que les opportunités offertes aux collaborateurs. Cette visibilité renforcée contribue à attirer des candidats qualifiés et motivés, en mettant en avant la dimension humaine et innovante du Groupe.

Enfin, le suivi individualisé des parcours professionnels est un pilier majeur de la fidélisation. Chaque collaborateur bénéficie d'un accompagnement personnalisé pour identifier ses aspirations, ses compétences à développer, et les possibilités d'évolution au sein du Groupe. La mobilité interne est activement encouragée, offrant des perspectives variées et valorisantes, tout en répondant aux besoins en compétences des différentes agences et métiers.



SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) :

Conscients que la performance d'une entreprise repose aussi sur la santé de ses équipes, le Groupe a mis en avant la QVCT dans la stratégie visant à améliorer le bien-être physique, mental et organisationnel des collaborateurs.

L'un des premiers aspects de cette QVCT concerne la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), qui sont parmi les premières causes d'arrêt de travail dans les secteurs logistique et transport. Des actions ciblées sont déployées pour anticiper et réduire ces risques : accompagnement ergonomique, conseils posturaux, aménagement de postes, sensibilisation collective, et équipements adaptés. Le recours à des outils innovants comme les exosquelettes fait également partie des pistes explorées pour soulager les efforts physiques prolongés ou répétitifs notamment dans le BtoC.

En parallèle, des espaces de repos ont été aménagés sur les sites, offrant des lieux de déconnexion et de récupération. Ces espaces, pensés pour favoriser la détente, participent à l'équilibre entre les temps de travail et les temps de récupération, et permettent de limiter la fatigue physique et mentale.



Déploiement d'exosquelettes dans les agences BtoC :

Le déploiement d'exosquelettes dans les agences BtoC, notamment en Île-de-France, constitue une démarche innovante visant à améliorer les conditions de travail des collaborateurs intervenant sur des tâches physiques lourdes, comme la livraison de produits volumineux. Ces dispositifs d'assistance permettent de réduire la charge musculaire, notamment sur le dos et les épaules, prévenant ainsi les troubles musculo-squelettiques (TMS) et la fatigue accumulée.



L'expérimentation s'accompagne d'un suivi des retours d'expérience des utilisateurs, afin de mesurer l'efficacité des exosquelettes en situation réelle, d'identifier les ajustements nécessaires et de favoriser leur appropriation par les équipes. Cette approche centrée sur l'humain permet de garantir un usage pertinent et accepté par les opérateurs.

Ce projet s'inscrit dans une logique plus large d'innovation au service de la santé et de la sécurité, en anticipant les évolutions technologiques du secteur et en investissant dans des équipements concrets capables de réduire la pénibilité et de prolonger la durabilité des parcours professionnels. À terme, une généralisation du dispositif dans les agences pourrait être envisagée, en fonction des résultats de cette phase pilote.

Référents Santé Sécurité au Travail :

La présence de référents Santé Sécurité au Travail (SST) dans chaque agence du Groupe constitue un pilier fondamental dans la prévention des risques professionnels. Ces référents assurent un lien direct entre les équipes de terrain et l'équipe QHSE.

Leur rôle est d'abord pédagogique et préventif : ils diffusent les consignes de sécurité, animent les temps de sensibilisation, et rappellent les bons réflexes à adopter selon les métiers. Ils abordent notamment des thématiques essentielles comme le port des équipements de protection individuelle (EPI), les bonnes postures à adopter lors de la manutention, les risques liés à l'usage de produits chimiques, ou encore les règles de circulation dans les entrepôts et les zones de chargement.

Mais leur mission ne s'arrête pas à la transmission d'informations. Ils sont aussi des observateurs attentifs du terrain, capables d'identifier des situations à risque spécifiques à leur site : un passage mal éclairé, un matériel mal utilisé, ou un comportement dangereux récurrent. En collaboration avec les responsables d'agence et le service QHSE, ils participent à l'évaluation des risques et à la définition de plans d'action correctifs ou préventifs.

Cette organisation décentralisée permet au Groupe de répondre rapidement aux besoins locaux, tout en maintenant une cohérence globale de la politique santé-sécurité. Elle renforce également l'appropriation des enjeux par les équipes opérationnelles, en valorisant les initiatives internes et en créant un climat de confiance autour de la prévention des risques professionnels.



Organisation de journées Santé Sécurité au Travail (SST) :

Dans une volonté de renforcer la culture prévention et de sensibiliser durablement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la santé et de la sécurité au travail, le Groupe Jacky Perrenot organise chaque année des journées Santé Sécurité au Travail (SST) dans ses différentes entités.

Ces événements prennent la forme de parcours interactifs et pédagogiques, articulés autour de plusieurs ateliers thématiques. On retrouve notamment des ateliers gestes et postures, destinés à rappeler les bonnes pratiques de manutention et à prévenir les TMS. Ces temps incluent également des mises en situation concrètes : simulation d'accidents, jeux de rôle ou cas pratiques, qui rendent l'apprentissage plus immersif et ancré dans la réalité de terrain.

Les journées SST sont aussi l'occasion de rencontres avec des professionnels de la santé, de la prévention ou du secours, qui viennent partager leur expertise et répondre aux questions des équipes. Certains sites accueillent par exemple des kinésithérapeutes, des ergonomes, des infirmiers du travail, voire des pompiers ou des représentants de la Sécurité routière.

À titre d'exemple, lors de la journée SST organisée à PERRENOT VRAC, un atelier en réalité virtuelle a été animé par le groupe Vinci pour faire vivre aux collaborateurs le quotidien d'un patrouilleur autoroutier, en immersion.

À PERRENOT SAINT-QUENTIN-FALLAVIER, les équipes ont pu découvrir le fonctionnement d'un camion de pompier grâce à la présence d'un sapeur-pompier, et bénéficier d'une séance de sensibilisation animée par un sophrologue. Sur ces deux sites, le Road Campus était également mobilisé avec plusieurs modules : manipulation d'extincteurs en réalité virtuelle, identification des risques logistiques en environnement immersif, ainsi qu'un simulateur de conduite poids lourd. Ces exemples illustrent la diversité et la richesse des approches déployées pour ancrer la prévention au cœur des pratiques professionnelles.



Formation via Road Campus :

Le déploiement de la formation via Road Campus s'inscrit dans une stratégie globale de montée en compétence et de sécurisation des pratiques professionnelles. Road Campus, centre de formation interne du Groupe Jacky Perrenot, repose sur un modèle innovant : au lieu de demander aux salariés de se déplacer, c'est le centre de formation qui vient à eux, directement dans les agences.

Ce dispositif mobile permet d'offrir une formation de proximité, mieux adaptée aux contraintes opérationnelles et plus ancrée dans les réalités du terrain. Les conducteurs peuvent y suivre un large éventail de modules axés sur la sécurité et la prévention des risques : formation à l'éco-conduite, gestion des situations dangereuses sur route, conduite en conditions dégradées, prévention des accidents liés à la manutention, ou encore sensibilisation aux comportements à risque.

L'approche pédagogique avec des simulations, mises en situation, ateliers de conduite et retours d'expérience permettent de renforcer les réflexes professionnels et de développer une culture sécurité durable. Grâce à cette approche, les participants améliorent à la fois leur efficacité, leur sécurité et leur confort de travail.

Certifié **Qualiopi**, Road Campus garantit un haut niveau de qualité et d'exigence, répondant aux standards de la formation professionnelle. En rendant la formation plus accessible, plus régulière et plus ciblée, ce dispositif contribue activement à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, tout en favorisant l'épanouissement professionnel des collaborateurs.

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :

Le déploiement de la formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST) par Road Campus marque une étape clé dans le renforcement de la prévention des risques au sein du Groupe Jacky Perrenot. Cette formation a pour objectif de doter les collaborateurs des compétences nécessaires pour réagir efficacement en cas d'accident ou de malaise sur le lieu de travail, en leur enseignant les gestes qui sauvent et les conduites à tenir face à une situation d'urgence.

La première session de formation, organisée au siège à Saint-Donat-sur-l'Herbasse, a témoigné d'un fort engagement de la part des participants, qui ont pu expérimenter des mises en situation concrètes, échanger sur leurs expériences de terrain, et développer des réflexes essentiels. L'objectif est désormais de déployer cette formation dans l'ensemble des agences, en s'appuyant sur la logistique mobile de Road Campus, pour faire de la SST une compétence largement partagée au sein du Groupe.



Programme « Accueil SSE » pour les nouveaux arrivants :

Le programme « Accueil Santé Sécurité et Environnement » (SSE) est un élément clé de l'intégration des nouveaux collaborateurs au sein du Groupe Jacky Perrenot. Dès leur arrivée, chaque nouvel employé suit ce parcours structuré qui a pour objectif de fournir toutes les informations essentielles liées à la santé, la sécurité et l'environnement.



Ce programme débute par une présentation globale du Groupe, de ses valeurs et de son engagement fort en matière de sécurité au travail. Ensuite, les consignes générales de sécurité sont expliquées, permettant au salarié de comprendre les règles fondamentales à respecter. Par la suite, des instructions spécifiques à son poste sont détaillées, afin d'adapter la formation aux risques et aux particularités des missions confiées. Enfin, le parcours inclut également une présentation du site d'affectation, pour familiariser le collaborateur avec les règles locales, les zones à risque, les dispositifs d'urgence, ainsi que les contacts utiles.

Pilotage et accompagnement QHSE : audits, certification et support terrain :

Le service Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE) joue un rôle central dans la maîtrise et l'amélioration continue des conditions de travail. Pour cela, il pilote régulièrement des audits, réalisés aussi bien en interne que par les clients eux-mêmes. Ces audits ont pour objectif de vérifier la conformité des pratiques opérationnelles aux normes en vigueur et aux exigences contractuelles, tout en identifiant les axes d'amélioration possibles. Les constats issus de ces contrôles alimentent des plans d'action correctifs précis et mesurables, garantissant une progression constante des performances QHSE à travers toutes les agences.

Dans le cadre de sa volonté d'excellence, le Groupe est également engagé dans une démarche de certification ISO 45001, la norme internationale de référence en matière de management de la santé et sécurité au travail. Perrenot VRAC et Perrenot BONNAFOUX, ont déjà obtenu cette certification, qui atteste de l'efficacité des systèmes de prévention mis en place. L'objectif est maintenant d'étendre cette reconnaissance à l'ensemble des entités du Groupe dans les prochaines années.

Pour accompagner cette dynamique, le service QHSE mobilise une équipe répartie sur tout le territoire et au siège, dédiée à un soutien opérationnel et quotidien auprès des référents locaux et des équipes.

Ils coordonnent les actions de prévention, dispensent des formations aux encadrants pour détecter les signaux faibles et réagir efficacement, et contribuent à construire une culture de sécurité durable.



Innovation pour la sécurité et la pénibilité : Deliver Assist :

Dans une démarche constante d'innovation au service de la sécurité, de la performance environnementale et de la réduction de la pénibilité, le Groupe Jacky Perrenot a dévoilé une avancée majeure en matière de logistique urbaine : le «Deliver Assist ». Ce projet est le fruit d'une collaboration étroite avec Renault Trucks et de leurs partenaires ACTEMIUM, Frappa et E.re.c.a.

Le « Deliver Assist » repose sur un porteur 100 % électrique, le Renault E-Tech D Wide 26 T, équipé d'un système automatisé de préparation, chargement et déchargement des conteneurs de marchandises. Il s'agit d'une solution zéro émission, intégrant également une technologie de température dirigée pour les marchandises en froid positif. Grâce à cette automatisation, les opérations de manutention, souvent source de pénibilité et de risques d'accident, sont considérablement allégées.

À l'approche du point de livraison, les conteneurs sont automatiquement mis à disposition du conducteur, sans intervention physique directe à l'intérieur du véhicule ou sur le hayon, réduisant ainsi les efforts et risques liés aux manipulations.



INCLUSION, ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Inclusion des personnes en situation de handicap :

L'engagement du Groupe Jacky Perrenot en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap repose sur une volonté forte de créer un environnement de travail à la fois accessible, bienveillant et équitable. Cet engagement s'inscrit dans une démarche de long terme, articulée autour de plusieurs axes opérationnels et humains.



4,04%

Employés en situation de handicap en 2024



1. Aménagement des postes de travail :

L'un des piliers de cette démarche est l'adaptation des conditions de travail. Chaque situation est analysée individuellement avec les ressources humaines. Les aménagements peuvent prendre plusieurs formes : équipement ergonomique, modification des horaires, réorganisation des tâches ou réaffectation sur un poste plus adapté aux capacités de la personne. L'objectif est de permettre à chaque collaborateur de travailler dans des conditions optimales et durables, sans discrimination liée à son handicap.

2. Sensibilisation des équipes et lutte contre les stéréotypes :

Pour que l'inclusion soit réellement vécue au quotidien, le Groupe met en place des actions de sensibilisation en interne, visant à informer et former l'ensemble des salariés sur les différents types de handicap, visibles et invisibles, et à faire évoluer les représentations. Ces campagnes prennent la forme de communications pédagogiques, d'ateliers participatifs ou de témoignages. Elles visent à favoriser une culture d'entreprise inclusive, où la différence est perçue comme une richesse et non comme un frein.

Par exemple, pour la Journée internationale des personnes handicapées, le Groupe Jacky Perrenot organise une journée de sensibilisation au handicap au siège social, en lien avec la médecine du travail. Cet événement combine une session théorique interactive (quiz, animations) et des ateliers pratiques immersifs autour des handicaps moteur, sensoriel et psychique. L'objectif est de lutter contre les idées reçues, d'encourager le dialogue et de renforcer l'inclusion en entreprise sur un sujet encore trop souvent tabou.

3. L'initiative DuoDay :

Chaque année, le Groupe participe activement au DuoDay, une journée nationale dédiée à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. En 2024, une vingtaine de stagiaires ont été accueillis à travers la France. Ces journées sont souvent un premier pas vers l'emploi : certaines immersions ont conduit à un deuxième stage, voire à une embauche en CDD.

Valorisation de la diversité culturelle :

Le Groupe Jacky Perrenot incarne une entreprise profondément multiculturelle, avec 58 nationalités représentées au sein des effectifs. Cette diversité n'est pas seulement constatée : elle est pleinement valorisée comme un atout stratégique, contribuant à enrichir les pratiques, les idées et les modes de collaboration. Loin d'être une simple donnée démographique, elle constitue un véritable levier d'innovation, de créativité et de performance collective.

1. Des politiques de recrutement équitables :

Le Groupe veille à garantir des processus de recrutement ouverts, transparents et non discriminants, basés sur les compétences et le potentiel.

2. L'accès équitable à la formation et à l'évolution professionnelle :

Chacun, quelle que soit sa nationalité ou son parcours, peut accéder aux opportunités de formation, de promotion interne ou de mobilité. Des parcours individualisés sont construits pour permettre à tous les collaborateurs de développer leurs compétences, de progresser dans leur carrière et de s'inscrire durablement dans le projet d'entreprise.



991 Femmes dans l'entreprise



110 Femmes ayant un poste de cadres



Promotion de la mixité professionnelle :

Conscient des déséquilibres historiques dans le secteur du transport, le Groupe Jacky Perrenot mène une politique volontariste pour promouvoir la mixité professionnelle, en particulier dans les métiers opérationnels tels que la conduite. Cette démarche vise à favoriser la présence des femmes dans des fonctions où elles sont encore peu représentées.

En parallèle, le Groupe soutient la formation des femmes à la conduite poids lourd à travers le programme « Agir au Féminin », initié par RAS Intérim. Ce dispositif permet à des femmes sans expérience dans le transport de se reconverter et d'acquérir les compétences nécessaires pour intégrer durablement la profession. Certaines agences du Groupe sont directement partenaires du programme et accueillent les participantes lors de leurs stages pratiques.

Enfin, la mise en valeur de rôles modèles féminins occupe une place importante dans la stratégie de communication interne. De nombreuses collaboratrices occupent désormais des postes de management ou de direction, contribuant à briser les stéréotypes de genre et à inspirer d'autres femmes à rejoindre le secteur. Cette dynamique s'inscrit dans un projet plus large d'égalité des chances et d'inclusion.

DIALOGUE SOCIAL

Le Groupe Jacky Perrenot place le dialogue social au cœur de la stratégie de gestion des ressources humaines. Conformément à la législation en vigueur, chaque agence de plus de 11 salariés dispose d'un Comité Social et Économique (CSE). Cette organisation permet une représentation de proximité, adaptée aux spécificités locales et métiers.

Un dialogue structuré et régulier :

Les réunions CSE se tiennent tous les deux mois, et au minimum trois fois par an sur les thématiques liées à la santé et la sécurité au travail. Elles permettent d'échanger sur les conditions de travail, de remonter les préoccupations des salariés et de mettre en œuvre des actions concrètes. Ces réunions peuvent inclure la participation d'acteurs extérieurs tels que la CARSAT, le médecin du travail ou encore l'inspection du travail. Des représentants des services internes (prévention, QHSE, RH) peuvent également y être associés pour renforcer la réactivité et l'efficacité des actions engagées.



Représentation collective et cadre national :

Le Comité Groupe, composé de représentants issus de différentes agences, se réunit une fois par an afin de partager des informations économiques et sociales à l'échelle du Groupe.

Toutes les entités du Groupe Jacky Perrenot sont rattachées à une Convention Collective Nationale (CCN). Plus de 95 % des salariés relèvent de la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, garantissant des conditions d'emploi claires, une rémunération équitable et des droits à la formation professionnelle adaptés au secteur.

Ces conventions offrent un cadre équilibré, conciliant performance opérationnelle et respect des droits des collaborateurs.

Engagement sectoriel :

Le Groupe est également membre de l'Union des Entreprises Transport et Logistique de France (TLF). Cette implication renforce notre contribution active aux évolutions sociales du secteur, notamment sur les questions de revalorisation salariale, d'aménagement du temps de travail et d'égalité professionnelle.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le développement des compétences est un pilier fondamental de la stratégie RH du Groupe Jacky Perrenot. Conscient des évolutions du secteur du transport et de la logistique, le Groupe investit activement dans la formation continue pour accompagner ses collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel.

Une dynamique partenariale renforcée :

Pour compléter son offre interne, le Groupe développe des partenariats avec des centres de formation spécialisés. Ces collaborations permettent de proposer des contenus pointus et à forte valeur ajoutée, et d'assurer l'adéquation entre les compétences acquises et les besoins du terrain.

JP TRAINING : la plateforme d' e-learning du Groupe :

Lancée en mai 2024, JP TRAINING est la nouvelle plateforme de e-learning du Groupe Jacky Perrenot. Elle a pour objectif de renforcer l'autonomie des collaborateurs dans l'acquisition de nouvelles compétences, à leur rythme.

En seulement deux mois, la plateforme a enregistré plus de 800 connexions et 1000 inscriptions à des modules de formation, démontrant un réel engouement.

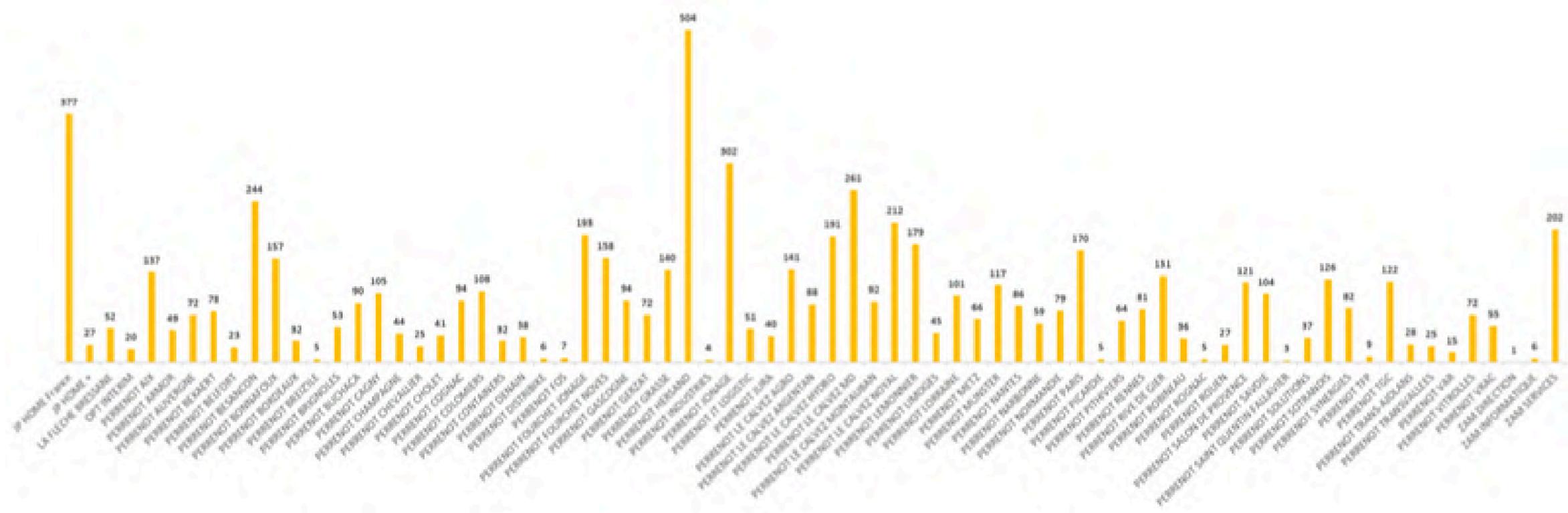


La plateforme est enrichie régulièrement pour s'adapter aux besoins opérationnels et stratégiques.



Une offre de formation diversifiée :

Les formations proposées couvrent un large éventail de thématiques, allant de la sécurité à la performance opérationnelle. Les équipes internes, notamment le service QHSE et le service Prévention, assurent des modules spécialisés tels que la biosécurité, le bien-être animal et l'hygiène alimentaire, le transport de marchandises dangereuses (TMD), la Formation Continue Obligatoire (FCO) pour les conducteurs, la sécurité routière, l'écoconduite, les formations techniques sur véhicules ou encore les habilitations électriques et les gestes & postures. Cette approche favorise une montée en compétence ciblée et adaptée aux spécificités du métier.



Nombre de salariés formés par agence



10,3
Heures de formation en moyenne par salarié en 2024

ESRS S1 – PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

INDICATEURS SUIVIS

Audité par 



141

Référents Santé et Sécurité en 2024



25

Maladies professionnelles reconnues en 2024



52,09

Taux de fréquence des accidents du travail en 2024



98,32%

Agences qui ont reçu une visite sécurité entre 2023 et 2024



6%

Salariés couverts par un Système de Management de la Santé Sécurité au Travail en 2024 (2 entreprises certifiées)



10,3

Heures de formation en moyenne par salarié en 2024

58

Nationalités représentées





28,95%

Taux de rotation du personnel en 2024



93

Évolutions professionnelles en 2024



991

Femmes dans l'entreprise en 2024



110

Femmes ayant un poste de cadres



4,04%

Employés en situation de handicap en 2024

ESRS S2 - TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

1 - CONDITIONS DE TRAVAIL RESPONSABLES DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Garantir le respect des droits sociaux et des conditions de travail tout au long de la chaîne de valeur (sous-traitants, partenaires logistiques), réduire les risques RH, sécurité et réputationnels, tout en renforçant la résilience des approvisionnements.

SÉLECTION DES SOUS-TRAITANTS

Dans le cadre de notre engagement à promouvoir une chaîne de valeur socialement responsable, le Groupe Jacky Perrenot applique une politique stricte de sélection de ses sous-traitants, en intégrant dès l'amont des critères sociaux et de conformité réglementaire.

Lors des consultations fournisseurs, les cahiers des charges intègrent des exigences précises en matière de respect du droit du travail, de conditions de travail décentes, et de sécurité des salariés. Ces critères concernent notamment :

- Le respect des horaires légaux et des rémunérations minimales,
- L'interdiction du travail des enfants ou du travail forcé,
- Le respect des droits syndicaux et de la liberté d'association,
- La conformité aux normes de sécurité applicables sur site et en transport.

Tous les contrats avec les sous-traitants intègrent des clauses relatives au respect des droits humains fondamentaux. Ces clauses permettent de :

- Formaliser les engagements des partenaires à respecter les conventions fondamentales de l'OIT (Organisation internationale du travail),
- Prévoir la possibilité de résiliation en cas de manquements graves (travail dissimulé, absence de protection des travailleurs, etc.),
- Exiger la fourniture de preuves de conformité (certificats, attestations sociales).

Le Groupe Jacky Perrenot privilégie les relations à long terme avec des partenaires partageant les mêmes engagements éthiques et sociaux. Nous encourageons également nos prestataires à s'engager dans une démarche de progrès via des labels ou certifications.

CANAUX DE REMONTÉE DES PRÉOCCUPATIONS

Dans le cadre de notre politique d'éthique, de conformité et de respect des droits humains, le Groupe Jacky Perrenot a mis en place un dispositif de recueil des alertes, accessible non seulement aux salariés mais aussi à l'ensemble des travailleurs de la chaîne de valeur, y compris les sous-traitants et autres partenaires externes.

Le Groupe dispose d'un canal d'alerte externe et sécurisé, accessible à toutes les parties prenantes via la plateforme : <https://jp-alertes.vispato.com/>



Cette plateforme garantit :

- La confidentialité totale des informations transmises,
- Le respect de l'anonymat du lanceur d'alerte (sauf volonté contraire),
- Une protection contre les représailles, conformément aux textes européens (Directive européenne sur les lanceurs d'alerte),
- Un traitement impartial et rapide de chaque signalement.

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des collaborateurs directs et indirects du Groupe, notamment les salariés de prestataires ou sous-traitants. Il permet de remonter tout fait jugé non conforme aux règles éthiques ou à la réglementation en vigueur, tels que :

- Des violations des droits humains ou libertés fondamentales,
- Des atteintes à la santé et à la sécurité des personnes,
- Des situations de harcèlement, travail forcé ou discrimination,
- Des pratiques de corruption ou de non-respect du droit du travail.

Ce dispositif s'inscrit dans une démarche plus large portée par le Code de conduite, qui énonce les valeurs fondamentales du Groupe en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de respect des personnes. Ce code est diffusé à tous les collaborateurs et prestataires majeurs.

Chaque alerte fait l'objet d'une analyse approfondie, encadrée par des procédures internes rigoureuses. En fonction de la gravité des faits, des mesures correctives ou disciplinaires peuvent être engagées, y compris à l'égard de partenaires externes.



UN TRANSPORTEUR SOLIDAIRE ANCRÉ DANS SON TERRITOIRE

ESRS S3 – COMMUNAUTÉS AFFECTÉES

1 - FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES

L'objectif est de permettre aux jeunes d'accéder plus facilement à l'emploi et de développer les compétences localement pour répondre aux besoins du marché de l'emploi dans les territoires.

2 - VALORISER LES MÉTIERS DU TRANSPORT

L'objectif est de rendre les métiers du transport plus visibles, plus attractifs et mieux compris. À travers des événements pour faire découvrir les métiers à un large public, y compris les jeunes générations, et lutter contre les idées reçues dans le secteur.

3 - TISSER DES LIENS DURABLES AVEC LES ASSOCIATIONS DU TERRITOIRE

L'objectif est de construire des partenariats solides avec les acteurs associatifs qui œuvrent pour l'insertion, la santé ou encore la jeunesse. Ces liens permettent de co-construire des actions utiles et porteuses de sens.

4 - CRÉER DES SYNERGIES LOCALES

L'objectif est de fédérer les parties prenantes locales (entreprises, collectivités, écoles, associations) autour d'initiatives communes.

5 - CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DANS LES BASSINS D'EMPLOI

L'objectif est de participer à la dynamique économique des territoires en recrutant localement, en investissant dans les compétences, et en créant des opportunités durables, en tant qu'employeur responsable.

6 - RENFORCER LE MAILLAGE TERRITORIAL DU GROUPE

L'objectif est de faire de chaque agence une actrice engagée de son territoire. Cela passe par la participation aux événements locaux, le recrutement de proximité, et le développement de partenariats locaux. Cette approche décentralisée permet d'ancrer durablement la présence du groupe dans les régions.

SPORT DANS LA VILLE : FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES



Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'inclusion sociale et de la dynamisation des territoires, le Groupe Jacky Perrenot a renforcé son partenariat avec l'association Sport dans la Ville, acteur de référence dans l'accompagnement des jeunes issus de quartiers prioritaires vers l'emploi et l'autonomie.

Tout au long de l'année 2024, plusieurs actions ont été menées afin de rapprocher ces jeunes du monde professionnel, et plus particulièrement des métiers du transport et de la logistique. Ce partenariat s'inscrit dans notre volonté de proposer des opportunités d'insertion durables, accessibles et motivantes dans les territoires où nous sommes implantés.

Parmi les initiatives de cette collaboration, des ateliers pédagogiques ont été animés par nos équipes RH et opérationnelles. Ils ont permis à de nombreux jeunes de bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans la rédaction de leur CV, la préparation aux entretiens d'embauche, la compréhension des documents professionnels (contrats, fiches de paie, etc.), ou encore la construction de leur projet de carrière. Ces ateliers, pensés dans une logique de transmission et de montée en confiance, ont été très bien accueillis par les participants.

Nous avons également organisé des visites immersives de nos agences, notamment celle de Perrenot Jonage, pour permettre aux jeunes de découvrir la diversité des métiers qui structurent notre groupe : conduite, exploitation, logistique, maintenance, fonctions support, etc. Ces visites ont donné lieu à de nombreux échanges avec nos collaborateurs, qui ont partagé leurs parcours et leur vision du travail au quotidien. Ces temps d'échange ont été essentiels pour déconstruire certaines idées reçues et valoriser des trajectoires professionnelles accessibles et enrichissantes.



Enfin, nos équipes ont participé à la Matinée de l'Emploi organisée sur le Campus de Vaise par Sport dans la Ville. Cet événement a rassemblé plusieurs entreprises engagées dans l'insertion professionnelle, et permis des rencontres directes entre jeunes en recherche d'opportunités et recruteurs. Nous avons présenté notre culture d'entreprise, nos offres d'emploi et d'alternance, et accompagné plusieurs jeunes dans leur candidature.

Ce partenariat s'est révélé particulièrement fertile : certains jeunes ont été pré-sélectionnés pour des entretiens ou des périodes de stage, et d'autres ont exprimé un vif intérêt pour les formations en conduite ou en logistique. L'enthousiasme des participants et les retours positifs sur la bienveillance et la pédagogie de nos équipes illustrent la pertinence de notre démarche.

En œuvrant ainsi, le Groupe Jacky Perrenot confirme sa volonté d'être un employeur solidaire, ancré dans son territoire, et porteur d'avenir pour les jeunes générations.



FAVORISER L'EMPLOI LOCAL

Dans une logique de développement durable et d'ancrage territorial, nous menons une politique active de recrutement localisé, visant à renforcer les équipes en s'appuyant sur les viviers d'emploi situés à proximité des agences. Cette approche permet de soutenir les dynamiques économiques locales en créant des opportunités professionnelles directement dans les territoires où nous opérons.

Nos équipes recrutement participent ainsi tout au long de l'année à de nombreux forums de l'emploi et salons professionnels dans différentes régions, en lien avec les agences locales et les partenaires institutionnels (missions locales, Pôle emploi, France Travail, AFT, collectivités territoriales, etc.).

Parmi les événements les plus marquants de 2024 figure notre participation au Job Bowling, un événement original et innovant organisé par l'AFT Transport & Logistique en partenariat avec France Travail. Ce forum revisite le concept classique du salon de l'emploi en introduisant une dimension ludique et décontractée : les candidats et recruteurs sont répartis en équipes mixtes pour disputer une partie de bowling sans révéler leur identité professionnelle. Ce n'est qu'à l'issue de la partie que les entreprises se dévoilent, créant ainsi un cadre favorable aux échanges et à la découverte mutuelle.



Ce format original a permis d'établir des contacts spontanés et authentiques, favorisant l'insertion de profils parfois éloignés des circuits de recrutement traditionnels.

En parallèle, le Groupe a intensifié sa présence sur les forums locaux de l'emploi dans l'ensemble des régions. Qu'il s'agisse de forums organisés par les collectivités territoriales, d'événements sectoriels ou de salons interprofessionnels, nos recruteurs vont à la rencontre des candidats pour leur présenter la diversité de nos métiers, les possibilités d'alternance, d'apprentissage et de reconversion professionnelle et les valeurs de notre entreprise.

Ces événements sont également l'occasion de valoriser la dimension humaine de notre activité, de lutter contre certaines idées reçues sur les métiers du transport, et de mettre en avant des parcours réussis au sein du groupe, souvent issus du tissu local.



SOUTENIR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Le Groupe place la transmission des compétences et l'insertion professionnelle durable au cœur des engagements territoriaux. Conscient de la nécessité de former la relève dans un secteur en tension, nous avons mis en place une stratégie structurée pour accueillir, former et insérer durablement les futurs professionnels du transport et de la logistique.

Tout au long de l'année, nous accueillons des jeunes en immersion professionnelle au sein de nos agences. En 2024, nous avons notamment ouvert les portes de notre site de Perrenot Synergies à des élèves de terminale Bac Pro Conducteur Transport Routier Marchandises (CTRM) du lycée professionnel Carnot, dans le cadre de la journée « Choisis ton avenir », organisée par l'AFT AURA Transport & Logistique.



Cette immersion leur a permis de découvrir notre environnement de travail, d'échanger avec nos professionnels et de mieux comprendre les réalités et les perspectives de leur futur métier.

En parallèle, nous poursuivons notre engagement historique en faveur de l'alternance. Chaque année, ce sont plus de 200 jeunes qui sont formés au métier de conducteur routier dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Notre objectif est clair : former des conducteurs responsables, autonomes, et pleinement intégrés à nos équipes. Mais notre démarche ne se limite pas à la conduite. Nous déployons l'alternance dans l'ensemble des métiers de l'entreprise, qu'il s'agisse de l'exploitation, des achats, de l'informatique, de la QHSE ou encore de la maintenance.

CO-CONSTRUIRE LES PARCOURS PROFESSIONNELS AVEC LES ACTEURS DES TERRITOIRES

Pour répondre aux besoins spécifiques du secteur et aux attentes des bassins d'emploi dans lesquels nous sommes implantés, nous avons fait le choix d'une démarche partenariale avec les acteurs locaux de la formation. Cette co-construction permet de proposer des parcours ajustés aux réalités du terrain et aux aspirations des publics cibles.

Ce programme structuré allie théorie et pratique, et permet aux apprenants d'obtenir une qualification professionnelle tout en étant accompagnés au quotidien par nos tuteurs en entreprise. Le déploiement de ces formations est réalisé en étroite collaboration avec des CFA, des lycées techniques, et des organismes d'insertion implantés localement.

Ces actions contribuent à l'inclusion sociale, à la lutte contre le décrochage scolaire, et à l'émergence d'une main-d'œuvre qualifiée, locale et engagée. Elles sont également un outil essentiel pour renforcer l'attractivité du secteur, souvent mal connu ou victime de préjugés.



Nous avons ainsi déployé plusieurs formations certifiantes, en particulier le Titre Professionnel de Conducteur du Transport Routier de Marchandises sur Porteur (CTRMP), reconnu par l'État.



MOBILISÉS POUR OCTOBRE ROSE

Chaque année, au mois d'octobre, le Groupe Jacky Perrenot se mobilise pour soutenir la campagne Octobre Rose, consacrée à la lutte contre le cancer du sein. Cette cause, qui touche directement ou indirectement de nombreux collaborateurs, incarne à la fois nos valeurs de solidarité, de cohésion interne et notre volonté d'avoir un impact positif sur la société et les communautés locales.

En 2024, cette mobilisation a pris une forme particulièrement forte et visible avec la participation de 75 collaboratrices et collaborateurs au Trail Rose, organisé par l'association Seinformer Cancer à Chanas-Curson (Drôme). Ce rendez-vous sportif et caritatif a rassemblé des coureurs de tous horizons dans une ambiance conviviale et engagée. Avec cette participation massive, notre entreprise s'est distinguée comme le groupe le plus représenté au départ des épreuves de 5, 10 et 15 kilomètres, témoignant de l'enthousiasme collectif autour de cette cause.



Au-delà de l'effort physique, cette mobilisation a permis de collecter des fonds au profit de l'association Seinformer Cancer, qui œuvre pour la prévention, le dépistage précoce et l'accompagnement des personnes malades. Ce don vient concrétiser notre engagement en faveur de la santé publique et de la solidarité territoriale, en soutenant des structures locales directement impliquées sur le terrain.

Parallèlement à cette action de terrain, une campagne de communication interne et externe a été déployée tout au long du mois d'octobre pour sensibiliser nos collaborateurs et le grand public à l'importance du dépistage.



GRAND PRIX CAMIONS DU CASTELLET 2024

À l'occasion du Grand Prix Camions du Castellet 2024, le Groupe Jacky Perrenot a affirmé son ancrage territorial et son engagement en faveur de la valorisation des métiers du transport.

Notre équipe recrutement était présente tout au long de l'événement pour accueillir les visiteurs et présenter la diversité des métiers proposés au sein de notre groupe, dans un secteur en pleine transformation. L'objectif était double : susciter des vocations auprès du public, et identifier des candidats potentiels intéressés par des opportunités d'emploi ou d'alternance dans nos différentes agences.



Pour enrichir l'expérience, plusieurs dispositifs interactifs ont été mis en place :

- Distribution de goodies aux couleurs du Groupe Jacky Perrenot, pour renforcer la visibilité et marquer positivement les esprits ;
- Simulateur de conduite de poids lourds permettant de découvrir les conditions de conduite réelles dans un cadre ludique et sécurisé ;
- Animations pédagogiques, axées sur les enjeux du transport moderne (logistique verte, sécurité, innovation), afin d'éveiller l'intérêt des familles et des jeunes aux défis et aux perspectives de la filière.

Notre participation s'est également appuyée sur un partenariat avec RAS Intérim et Truckfly, deux acteurs clés de l'écosystème emploi et mobilité dans le secteur du transport. Ensemble, nous avons proposé un espace partagé d'échanges et de services, dans une logique de coopération territoriale et de complémentarité.



ESRS S3 - COMMUNAUTÉS AFFECTÉES

INDICATEURS SUIVIS



167

Agences en
2024



7 420

Salariés en
2024



7 176

Contrats en
CDI en 2024



2,20%

Taux de contrats en
alternance en 2024



1

Projet avec une
structure d'insertion

UN IMPACT POSITIF POUR NOS CLIENTS

ESRS S4 – CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

1 - GARANTIR UNE QUALITÉ DE SERVICE AUX CLIENTS FINAUX

L'objectif est d'assurer une expérience client fluide, fiable et transparente, en plaçant la satisfaction au cœur de nos processus. Nous nous engageons à améliorer en continu la performance de nos services logistiques, afin d'offrir des prestations à la hauteur des attentes des consommateurs, en particulier dans nos activités BtoC.

2 - ASSURER LA SÉCURITÉ SANITAIRE

L'objectif est de rendre les métiers du transport plus visibles, plus attractifs et mieux compris, à travers des événements pour faire découvrir les métiers à un large public, y compris les jeunes générations, et lutter contre les idées reçues dans le secteur.

3 - PROTÉGER LES DONNÉES ET RENFORCER LA CYBERSÉCURITÉ

Nous avons pour objectif de garantir un haut niveau de sécurité numérique dans tous nos échanges avec nos clients. Cela passe par la mise en œuvre de dispositifs robustes de protection des données et par une sensibilisation continue de nos collaborateurs aux cybermenaces.

UNE LOGISTIQUE SÉCURISÉE ET TRAÇABLE

Dans un contexte de forte exigence en matière de réactivité, de transparence et de fiabilité, le Groupe s'engage à proposer une logistique centrée sur l'expérience client, à la fois performante, traçable et sécurisée.

Nos activités de livraison à domicile (BtoC) intègrent des outils de suivi en temps réel, permettant aux clients de visualiser chaque étape de leur commande. Ce niveau de traçabilité améliore la confiance des consommateurs tout en renforçant notre exigence de qualité de service.

Par ailleurs, la qualité de service est systématiquement mesurée et suivie à travers des indicateurs tels que le taux de réclamations ou encore le taux de livraison à l'heure. Ces indicateurs sont analysés régulièrement afin d'identifier les points de progrès et d'ajuster nos processus opérationnels. Cette approche d'amélioration continue garantit une meilleure satisfaction client tout en renforçant la performance globale de nos prestations. Afin d'assurer une communication fluide et fiable avec nos clients, nous avons également généralisé

l'usage de l'EDI (Échange de Données Informatisé). Ce système permet de digitaliser et sécuriser les échanges d'informations entre nos systèmes d'exploitation et ceux de nos clients, facilitant ainsi la gestion des commandes, le suivi logistique, la facturation ou les retours.

Nos équipes de Développement informatique et notre Bureau d'études

accompagnent ces intégrations techniques afin d'assurer une parfaite interopérabilité entre les plateformes utilisées.

En combinant innovation technologique, pilotage qualité et proximité client, nous visons une logistique qui ne se contente pas de transporter des marchandises, mais qui crée une véritable valeur ajoutée à chaque étape de la chaîne.

SÉCURITÉ ALIMENTAIRE : UN ENGAGEMENT STRUCTURANT ET CERTIFIÉ

La sécurité alimentaire constitue un pilier stratégique de l'engagement du Groupe Jacky Perrenot envers les clients, notamment dans les secteurs sensibles comme l'agroalimentaire et la grande distribution. Conscients de notre rôle central dans la chaîne d'approvisionnement, nous avons mis en place un dispositif rigoureux alliant contrôles, formation et certification pour garantir la qualité et la sûreté des denrées transportées.

Nos agences spécialisées dans la logistique agroalimentaire sont soumises à des audits réguliers par la DDPP (Direction Départementale de la Protection des Populations), autorité sanitaire de référence. Ces contrôles permettent de vérifier le respect des normes d'hygiène et de sécurité sur nos sites. En 2024, tous les établissements audités ont obtenu la note "Très satisfaisant" dans le cadre du programme Alim'Confiance, témoignant de notre haut niveau de maîtrise sanitaire.

Parallèlement, nous avons conçu un parcours de formation interne dédié à la sécurité alimentaire, à destination de l'ensemble de nos collaborateurs impliqués dans le transport ou la manutention de produits sensibles. Ce parcours aborde des thématiques essentielles telles que la biosécurité, la Food Defense (prévention des actes de malveillance dans la chaîne alimentaire), ainsi que le bien-être animal, notamment pour les activités de transport d'animaux vivants. L'objectif est de doter chaque salarié des connaissances réglementaires et des réflexes professionnels indispensables pour garantir des opérations conformes, sécurisées et éthiques.

Enfin, notre démarche repose sur des certifications de référence, comme la norme ISO 9001:2015, qui encadre notre système de management de la qualité. Cette certification atteste de notre capacité à piloter efficacement nos processus, à mettre en œuvre une logique d'amélioration continue et à placer la satisfaction client au cœur de notre organisation.



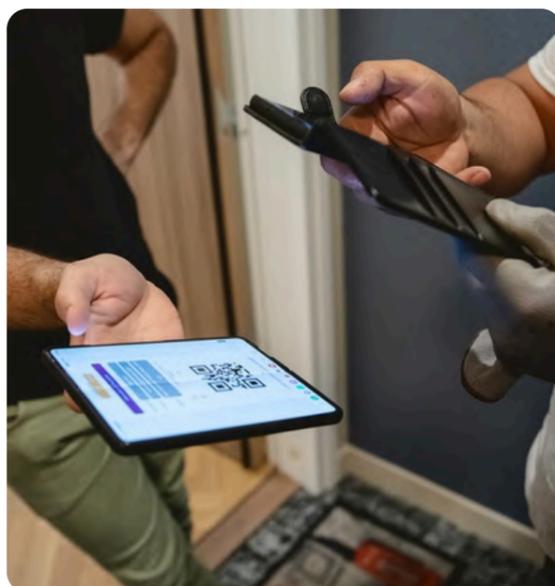
INNOVATION ET AMÉLIORATION CONTINUE AU SERVICE DU CLIENT

Dans un contexte de transformation numérique et d'évolution constante des attentes de nos clients, le Groupe Jacky Perrenot place l'innovation et l'amélioration continue au cœur de sa stratégie de service. Notre objectif est de proposer une logistique toujours plus performante, fluide et personnalisée, en nous appuyant sur des outils technologiques modernes et une forte capacité d'adaptation.

L'une des priorités actuelles est l'harmonisation des outils métiers à travers nos différentes entités. Avec de nombreuses croissances externes ces dernières années, notre écosystème informatique s'est enrichi de solutions diverses. Pour garantir une qualité de service homogène, une meilleure interopérabilité et une efficacité accrue, nous avons engagé un chantier de digitalisation et de convergence des logiciels métiers. Cette démarche permet de centraliser les données, de sécuriser les échanges et d'uniformiser les pratiques opérationnelles, au bénéfice direct de nos clients.



En parallèle, nous offrons la possibilité d'intégrer les systèmes de nos clients dans notre infrastructure informatique. Cette flexibilité nous permet d'assurer des remontées d'informations en temps réel, un suivi précis des commandes et des flux, ainsi qu'une gestion documentaire simplifiée. Cette capacité d'adaptation renforce la transparence des échanges et fluidifie la relation client-fournisseur, tout en réduisant les risques d'erreurs ou de ruptures d'information.



Enfin, nos équipes de développement informatique et de pilotage de projets collaborent étroitement avec nos clients pour concevoir des solutions sur-mesure, parfaitement adaptées à leurs spécificités métiers. Que ce soit dans l'agroalimentaire, le commerce de détail, l'industrie ou la logistique urbaine, nous ajustons nos services, nos outils de traçabilité, nos indicateurs de performance et nos interfaces pour répondre avec précision aux contraintes de chaque secteur.

CYBERSÉCURITÉ : PROTÉGER LA DONNÉE ET SENSIBILISER NOS COLLABORATEURS

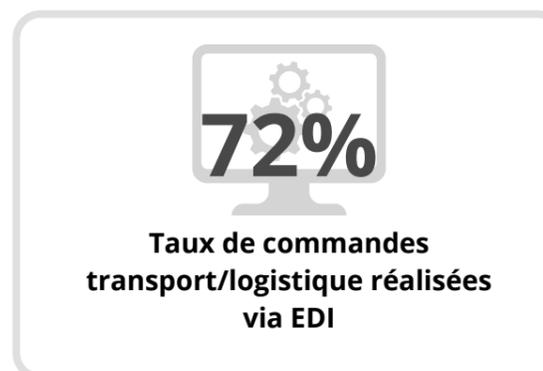
Dans un environnement logistique de plus en plus digitalisé, la protection des données de nos clients constitue un enjeu stratégique majeur. Les flux d'information étant au cœur de nos opérations, nous avons fait de la cybersécurité une priorité, à la fois technologique et humaine.

Nous avons ainsi déployé le programme Phished, une solution innovante basée sur l'intelligence artificielle, qui simule des attaques de type phishing (hameçonnage) auprès de nos collaborateurs. Ces simulations sont personnalisées selon le profil de chaque utilisateur (métier, région, type de mission) et permettent de mesurer la réactivité face aux menaces numériques. En complément, chaque collaborateur reçoit régulièrement des modules de formation ludiques et pédagogiques afin de renforcer ses connaissances en cybersécurité et adopter les bons réflexes.

Cette démarche de sensibilisation continue contribue activement à réduire les risques humains, souvent à l'origine des failles de sécurité, et à construire une culture de la vigilance numérique partagée à l'échelle du groupe.

Sur le plan technique, nous renforçons en parallèle la sécurisation de nos infrastructures informatiques : nos systèmes garantissent la confidentialité, l'intégrité et la traçabilité des données tout au long de la chaîne logistique.

INDICATEURS SUIVIS



PHISHED

Éliminez les risques cyber causés par des erreurs humaines

L'Académie Phished équipe chaque utilisateur de toutes les compétences nécessaires grâce à de courtes sessions de formation interactives. Cette approche, qui vise à améliorer les comportements, permet aux employés de rester toujours en avance sur les hackers et les motive à améliorer continuellement leur résilience cyber.

FORMATION AUTOMATISÉE DE SENSIBILISATION À LA SÉCURITÉ

Transformez votre « talon d'Achille » en votre meilleure ligne de défense

La plate-forme Phished offre à votre organisation une formation automatisée de sensibilisation à la sécurité tout au long de l'année. Divertissante pour vos employés et sans surcharge pour vos responsables IT et sécurité, elle vous aide à construire votre pare-feu humain et à réellement changer les comportements.

Réduire sans effort les clics de phishing de 97 %

Nos simulations automatisées, pilotées par l'IA, forment vos employés à identifier immédiatement et à signaler les attaques de phishing, le tout sans surcharger votre équipe informatique.

CLICS DE PHISHING -97%

| 3. OBJECTIFS, INDICATEURS ET RÉSULTATS

Taux des principaux fournisseurs signataires de la Charte Fournisseurs

Objectif 2025 : **80%**



Atteint en 2024

Nombre de réunions du Comité RSE

Objectif 2025 : **2** réunions



Atteint en 2024

Note de la satisfaction client

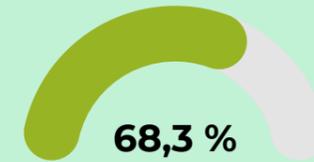
Objectif 2025 : **> 7/10**



Atteint en 2024

Taux de véhicules moteurs non diesel

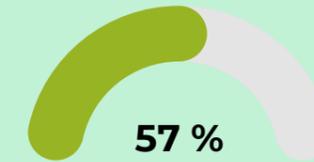
Objectif 2025 : **> 30%**



Atteint en 2024

Quantité d'émissions de tCO₂e par Gigamètre (Scope 1 hors chauffage)

Objectif 2025 : **-25%**



Atteint en 2024

Quantité d'émissions de tCO₂e par salarié (Scopes 1,2 et 3)

Objectif 2025 : **-25%**



Atteint en 2024

Taux de Fréquence des accidents du travail

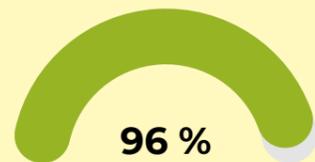
Objectif 2025 : **-5% BtoB**
-10% BtoC



Atteint en 2024

Taux de sites visités sur le thème de la sécurité tous les 2 ans

Objectif 2025 : **100%**



Atteint en 2024

Moyenne d'heures de formation par salarié

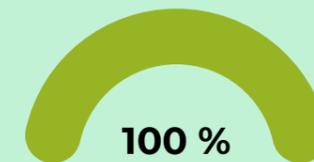
Objectif 2025 : **> 7**



Atteint en 2024

Nombre de kWh consommés par salarié

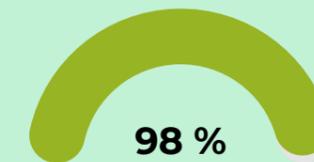
Objectif 2025 : **-10%**



Atteint en 2024

Taux de pneus rechapés

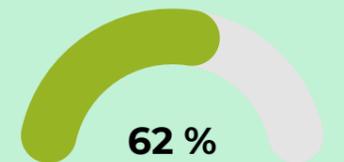
Objectif 2025 : **> 50%**



Atteint en 2024

Quantité d'émissions de tCO₂e brutes (Scopes 1,2 et 3)

Objectif 2025 : **-25%**



Atteint en 2024

| 4. ANNEXES

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

En 2024, le Groupe Jacky Perrenot regroupe plus de 165 agences. Lors de la compilation des données en reporting social, environnemental et sociétal, nous avons déterminé des périmètres différents selon les indicateurs. En effet, la plupart des indicateurs peuvent être détaillés à un niveau « agence ». Cela n'est pas le cas pour certains indicateurs. (Voir tableau ci-dessous des « GRI standards » par périmètre)

Toutefois, toutes les activités de nos agences sont couvertes dans les deux périmètres. Le périmètre est disponible en page suivante. De plus, nous avons exclu de nos chiffres tout ce qui touche au travail intérimaire. Lors de la rédaction de ce rapport, la fiabilité des informations concernant les intérimaires n'a pu être démontrée.

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

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

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

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

GRI est l'organisation internationale indépendante qui aide les organisations à assumer la responsabilité de leurs impacts, en leur fournissant un langage commun mondial pour communiquer ces impacts. Les standards GRI sont des normes qui permettent à toute organisation de comprendre et de rendre compte de ses impacts sur l'économie, l'environnement et les personnes de manière comparable et crédible, augmentant ainsi la transparence sur leur contribution au développement durable.

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

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

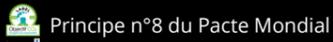
Hatice YUREKTEN, Directrice Impact
hatice.yurekten@perrenot.eu

ENTITÉS INCLUSES DANS LE RAPPORT

JP HOME +
 JP HOME FRANCE
 JP HOME BELGIQUE
 LA FLECHE BRESSANE
 OPT INTERIM
 OPT SKILLS
 PERRENOT AIX
 PERRENOT ARMOR
 PERRENOT AUVERGNE
 PERRENOT BEKAERT
 PERRENOT BELFORT
 PERRENOT BESANCON
 PERRENOT BONNAFOUX
 PERRENOT BORDEAUX
 PERRENOT BREIZ'ILE
 PERRENOT BRIGNOLES
 PERRENOT BUCHACA
 PERRENOT CAGNY
 PERRENOT CHAMPAGNE
 PERRENOT CHEVALLIER
 PERRENOT CHOLET
 PERRENOT COGNAC
 PERRENOT COLOMIERS
 PERRENOT CONTAINERS
 PERRENOT DENAIN
 PERRENOT DISTRIBIKE
 PERRENOT FOS
 PERRENOT FOURCHET
 PERRENOT FOURCHET NOVES
 PERRENOT GASCOGNE
 PERRENOT GERZAT
 PERRENOT GRASSE
 PERRENOT HERSAND
 PERRENOT INDUSTRIES
 PERRENOT JONAGE
 PERRENOT JT LOGISTIC
 PERRENOT JURA
 PERRENOT JURA SERVICES
 PERRENOT LE CALVEZ AGRO
 PERRENOT LE CALVEZ ARGENTAN
 PERRENOT LE CALVEZ HYDROCARBURES
 PERRENOT LE CALVEZ MD
 PERRENOT LE CALVEZ MONTAUBAN
 PERRENOT LE CALVEZ NOYAL
 PERRENOT LEMONNIER
 PERRENOT LEYMENT
 PERRENOT LIMOGES
 PERRENOT LORRAINE
 PERRENOT LUXEMBOURG
 PERRENOT METZ
 PERRENOT MUNSTER
 PERRENOT NANTES
 PERRENOT NARBONNE
 PERRENOT NORMANDIE
 PERRENOT ORGANISATION
 PERRENOT PARIS
 PERRENOT PICARDIE
 PERRENOT PITHIVIERS
 PERRENOT RENNES
 PERRENOT RIVE DE GIER
 PERRENOT ROBINEAU
 PERRENOT ROGNAC
 PERRENOT ROUEN
 PERRENOT SALON DE PROVENCE
 PERRENOT SAVOIE
 PERRENOT SOLUTIONS
 PERRENOT SOTRANDIS
 PERRENOT ST QUENTIN FALLAVIER
 PERRENOT SYNERGIES
 PERRENOT TCV
 PERRENOT TFP
 PERRENOT TGC
 PERRENOT TRANS-AJOLANS
 PERRENOT TRANSVALLÉES
 PERRENOT VAR
 PERRENOT VITROLLES
 PERRENOT VRAC
 STIS INTERNATIONAL
 TAMDIS by JP
 ZAM DIRECTION
 ZAM FONCIER
 ZAM'INFORMATIQUE
 ZAM LEASE TRAILER
 ZAM'LOC
 ZAM MAINTENANCE
 ZAM'SERVICES
 ZAM SR
 ZAM VUL
 ZAMENHOF EXPLOITATION
 ZAMENHOF RENT

INDEX DU CONTENU GRI 102

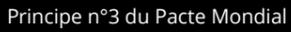
ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION

| PROFIL DE L'ORGANISATION  | | PAGE |
|--|--|---------|
| 102-1 | Nom de l'organisation | 3 |
| 102-2 | Activités, marques, produits et services | 5 et 6 |
| 102-3 | Lieu géographique des sites d'activités | 8 |
| 102-4 | Lieu géographique | 8 |
| 102-5 | Capital et forme juridique | 11 |
| 102-6 | Marchés desservis | 5 et 6 |
| 102-7 | Taille de l'organisation | 8 |
| 102-8 | Informations concernant les employés et les autres travailleurs | 5 |
| 102-9 | Chaîne d'approvisionnement | 71 |
| 102-10 | Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement | 3 et 71 |
| 102-11 | Principe de précaution | 3 |
| 102-12 | Initiatives externes | - |
| 102-13 | Adhésion à des associations | - |

| STRATÉGIE | | PAGE |
|-----------|--|------|
| 102-14 | Déclaration du décideur le plus haut placé | 4 |

| ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ  | | PAGE |
|---|--|---------|
| 102-16 | Valeurs, principes, normes et règles de conduite | 7 et 20 |

| GOUVERNANCE | | PAGE |
|-------------|--------------------------|----------|
| 102-18 | Structure de gouvernance | 11 et 12 |

| IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES  | | PAGE |
|--|---|----------|
| 102-40 | Liste des groupes de parties prenantes | 19 |
| 102-41 | Accords de négociation collective | 56 |
| 102-42 | Marchés identification et sélection des parties prenantes | 19 |
| 102-43 | Approche de l'implication des parties prenantes | 18 et 19 |
| 102-44 | Enjeux et préoccupation majeurs soulevés | 13 et 18 |

| PRATIQUE DE REPORTING | | PAGE |
|-----------------------|---|----------|
| 102-45 | Entités incluses dans les états financiers consolidés | 77 et 78 |
| 102-46 | Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu | 3 et 77 |
| 102-47 | Liste des enjeux pertinents | 15 et 16 |
| 102-48 | Réaffirmation des informations | 3 |
| 102-49 | Modifications relatives au reporting | 3 |
| 102-50 | Période de reporting | 3 |
| 102-51 | Date du rapport le plus récent | 3 |
| 102-52 | Cycle de reporting | 3 |
| 102-53 | Point de contact pour les questions relatives au rapport | 77 |
| 102-54 | Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI | 3 et 77 |
| 102-55 | Index du contenu GRI | 79 |
| 102-56 | Vérification externe | 3 |



SERVICE IMPACT

 collectif@perrenot.eu

 04 75 45 00 01

 335 Avenue Raymond Pavon
26260 Saint-Donat-sur-l'Herbasse



Certification ECOVADIS

Le Groupe Jacky Perrenot obtient le score de 72/100 permettant d'être certifié SILVER ECOVADIS.



Objectif CO₂

Certifié et signataire de la Charte Objectif CO₂ depuis 2014.



Global Compact

Signataire du Global Compact depuis 2019.

