

# RAPPORT RSE

## PERFORMANCES 2021



# SOMMAIRE

---

Avant-Propos

---

Mot du Directeur

---

Qui sommes-nous ?

---

Notre notation Ecovadis

---

Nos certifications et engagements

---

Enjeux sociaux

---

Notre écosystème

---

Notre stratégie bas carbone

---

Enjeux éthiques

---

Conclusion

# AVANT-PROPOS



Pleinement engagés en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), nous mettons en œuvre chaque jour les actions adaptées pour concilier croissance et engagement, afin de continuer à agir en tant qu'entreprise responsable.

L'excellente note de 71/100 attribuée par EcoVadis en 2022 confirme notre engagement et nous positionne dans le top 3% des entreprises les plus vertueuses du classement réalisé.

Cette année, nous avons été plus particulièrement reconnus pour la gestion responsable de nos achats avec une progression de la note, passant de 50 à 80/100.

En effet, nous sommes engagés depuis plusieurs années dans une démarche de développement durable dans le cadre de nos achats et avons mis en place un système d'évaluation des fournisseurs, élaboré selon des critères clairs, basés sur les principes en matière de management, RH, sécurité, environnement et amélioration continue.

EcoVadis en attribuant la note de 70/100 conforte aussi notre engagement éthique, récompense nos efforts et confirme donc notre détermination et les actions réelles qui sont menées dans le domaine de la RSE.

Conscients que des mesures supplémentaires sont à prendre pour conserver la médaille d'Or, nous nous mobilisons en permanence dans une démarche d'amélioration continue en nous fixant des objectifs toujours plus ambitieux.

# MOT DU DIRECTEUR

## FRÉDÉRIC RUSSELLO



Durant ces 2 dernières années, nous nous sommes mobilisés avec professionnalisme pour faire face à une crise sanitaire sans précédent, en pérennisant nos emplois et en continuant à nous développer.

Pleinement investis en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises, nous appliquons au quotidien notre philosophie et focalisons nos efforts afin de promouvoir un transport plus responsable, plus consensuel et plus respectueux.

La RSE contribue donc à notre performance avec un enjeu d'attractivité envers nos clients mais aussi vis-à-vis de nos collaborateurs et partenaires.

Ainsi, nous avons décidé de publier chaque année, dans une démarche totalement volontariste, un rapport présentant les modalités de mise en œuvre de la RSE dans notre société pour l'année passée.

En effet, c'est avec fierté que nous pouvons matérialiser notre engagement sur les plans économique, éthique, environnemental et social et apporter des réponses aux grands défis sociétaux.

Notre rapport RSE décrit ainsi notre feuille de route en matière de développement durable y compris notre engagement environnemental.

En effet, nous sommes conscients des enjeux liés à notre activité. Nous travaillons depuis plusieurs années à réduire notre empreinte carbone en nous équipant de véhicules moins énergivores répondant aux dernières normes. Nos formations Eco-conduite encouragent nos collaborateurs à adopter des comportements écociviques dans leurs actions quotidiennes. Nous accompagnons nos conducteurs vers une conduite responsable et apaisée en termes de souplesse, confort de conduite, baisse d'accidentologie et de consommation d'énergie via un dispositif de suivi.

Nous mesurons aussi tous nos autres efforts en matière de RSE via EcoVadis. Depuis 2019, nous avons atteint le niveau Gold et nos actions en matière d'éthique et d'achats responsables ont été particulièrement mises en avant lors de la dernière évaluation.

Notre objectif pour 2022 est d'obtenir le niveau Platine.

Nous sommes prêts à relever ce challenge !

# QUI SOMMES-NOUS ?

PINZLER LUX SA EN CHIFFRES

Chiffre d'affaires 2021 : **14,6 M€**

Semi-remorques : **61**

Tracteurs : **50**

Norme EURO 6 : **100 %**

## NOTRE PRESENCE

Nous sommes présents dans l'Europe entière. Les pays desservis par notre société en lots complets sont nombreux. L'envergure de notre flotte de semi-remorques nous permet d'intervenir avec rapidité pour transporter et livrer en temps et en heure toutes vos marchandises :

France : région Rhône-Alpes, région Sud-Est, région Parisienne, région d'Orléans, région Est et Nord  
Benelux - Italie du nord - Suisse - Allemagne - Autriche - Tchéquie



**PINZLER LUX SA**

// RAPPORT RSE - PERFORMANCES 2021

# NOTRE NOTATION ECOVADIS

Chaque année, nous nous appuyons sur les résultats de l'audit EcoVadis afin de mesurer nos progrès en matière de RSE et fixer nos objectifs. Depuis 2019, notre notation est en progression, passant de 64/100 à 71/100 en 2022.

Cette reconnaissance témoigne de notre engagement volontaire, dynamique et durable de notre démarche RSE qui intègre les lignes directrices suivantes :

- Prise en compte des impacts sur l'environnement,
- Développement d'une politique sociale vertueuse et respectueuse des Droits de l'Homme,
- Politique d'achats équitables et responsables,
- Pratiques loyales et éthiques.



**71** /100  
**97ème percentile**



**Objectif 2022**  
**Médaille PLATINE**

# NOS CERTIFICATIONS & ENGAGEMENTS



Chaque année depuis 2019, EcoVadis nous attribue la médaille « Gold » pour notre engagement et notre performance en matière de RSE.



Début 2021, nous avons obtenu la certification IFS Logistique version 2.2. Niveau Supérieur avec une note de 96,30 %.



Début 2021, nous avons obtenu la norme ISO 9001 version 2015.

**Objectif 2022  
Certification GDP**



La société PINZLER LUX obtient les certifications IFS Logistique v2.2 et ISO9001:2015 avec DEKRA Certification

30  
JUN  
2021

La société PINZLER LUX, spécialisée dans l'Afrètement, le chargement, le transport de denrées alimentaires fraîches et surgelées, de fruits et légumes frais, de produits pharmaceutiques et de consommables informatiques à température dirigée ou non, obtient avec succès les certifications IFS Logistique et ISO9001 avec DEKRA Certification.

DEKRA Certification est fier d'accompagner PINZLER LUX dans sa démarche de management de la qualité dans le domaine de l'agroalimentaire.

# ENJEUX SOCIAUX

Notre ambition : Etre une référence en tant qu'employeur responsable

## NOS OBJECTIFS

Promouvoir la diversité,  
l'inclusion et le bien-être  
au travail

Développer les  
compétences

Vision 0 accident

Enraciner la culture  
d'entreprise



# ENJEUX SOCIAUX

## DIVERSITE

À travers notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, notre ambition est de valoriser la complémentarité que nous apportent nos différences pour créer les équipes les plus performantes.

Nos talents, mix de genres, âges et nationalités, nous ont permis de définir qui nous sommes et, jour après jour, de grandir dans le respect de nos valeurs.

	2021
• <b>Ancienneté</b>	<b>4,6 ANS</b>
• <b>Ancienneté du personnel administratif</b>	<b>9,1 ANS</b>
• <b>Moyenne d'âge</b>	<b>43,99</b>
• <b>Nombre de nationalités représentées</b>	<b>6</b>
• <b>Nombre de langues parlées</b>	<b>9</b>
• <b>Part de séniors (+45 ans)</b>	<b>40 %</b>
• <b>Part de séniors (+55 ans)</b>	<b>14 %</b>
• <b>Part de femmes</b>	<b>24 %</b>

**Objectif 2022**  
**Tendre vers la mixité par la création de postes**  
**Renforcer notre politique d'intégration des séniors**

# ENJEUX SOCIAUX

## SOUTIEN DES COLLABORATEURS A CHAQUE INSTANT DE LA VIE

Soucieuse de faciliter la vie quotidienne de ses collaborateurs, la direction est toujours à l'écoute de leurs besoins.

Dans les moments difficiles (décès, maladie, accidents...), la souplesse prévaut dans l'organisation du travail. Le collaborateur peut adapter son temps de travail pour répondre à des besoins personnels (rendez-vous médicaux par exemple).

L'annonce des évènements heureux (naissances, retraite, anniversaire) est l'occasion de se rassembler.

Bien souvent, un pot ou un goûter est organisé, dans les locaux ou en extérieur et une cagnotte est mise en place.

**Nos bonnes pratiques**

Nous voulons nos meilleures conditions possibles pour nos salariés et ce, qu'elles que soient leurs contraintes familiales, physiques ou autres.

Ainsi,

- \* Nous souhaitons permettre aux salariés des deux sexes, sans discrimination, de concilier leur responsabilité familiale et leur engagement professionnel par différentes actions :
  - Aménager les horaires par rapport à la situation familiale,
  - Aménager les horaires des salariés parents le jour de la rentrée scolaire,
  - Tenir compte de la parentalité en limitant les réunions commençant après 17 heures.
- \* Les locaux ont été conçus et aménagés afin de permettre l'accès aux personnes en situation d'handicap.
- \* Enfin, nous nous engageons à prendre en considération et à traiter toute plainte d'un salarié s'estimant victime d'une discrimination.

Nos collaborateurs contribuent quotidiennement à notre activité. C'est grâce à leurs compétences, mixité et diversité que nous sommes fiers de notre développement croissant.

Une charte de la diversité a été adoptée et mise en application au 13/01/2020.

Guide: La prévention des discriminations

**Notre charte**

**Charte de la diversité**

**INTRODUCTION**

La diversité est un atout pour l'entreprise. Elle permet d'enrichir les compétences, les savoirs et les expériences de nos collaborateurs. Elle favorise l'innovation, la créativité et le développement de nos activités.

**MISION**

Notre mission est de promouvoir la diversité et de garantir à tous nos collaborateurs, sans aucune discrimination, l'accès à nos services et à nos opportunités de carrière.

**OBJECTIFS**

Notre charte a pour objectif de :

- 1. Promouvoir la diversité et l'égalité de traitement de tous nos collaborateurs.
- 2. Garantir à tous nos collaborateurs, sans aucune discrimination, l'accès à nos services et à nos opportunités de carrière.
- 3. Prévenir et traiter toute plainte de discrimination.

**ACTIONS CONCRETES**

Notre charte est mise en œuvre à travers les actions suivantes :

- Aménager les horaires de travail en fonction des besoins des collaborateurs.
- Mettre à disposition des services de garde pour les collaborateurs parents.
- Concevoir et aménager les locaux pour qu'ils soient accessibles à tous nos collaborateurs.
- Mettre à disposition des services de soutien psychologique et juridique.

**Objectif 2022**  
**Réembauche d'un salarié parti en**  
**retraite et qui souhaite cumuler**  
**emploi et pension**

# ENJEUX SOCIAUX

INCLUSION & BIEN-ETRE

LA COMMUNICATION FAVORISE LA BIENVEILLANCE

2021

- **Taux de participation à l'enquête de satisfaction du personnel**

**71 %**

- **Sentiment d'engagement**

**89,7 %**

- **Epanouissement au travail**

**82,8 %**

- **Taux d'absentéisme**

**3,35 %**

# ENJEUX SOCIAUX

## ENCOURAGER LE DIALOGUE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

La communication favorise la bienveillance

Tout au long de son parcours dans l'entreprise, chaque collaborateur est en relation avec un ensemble d'interlocuteurs pour être informé et accompagné dans sa vie professionnelle.

Au quotidien, il apparait essentiel que l'ensemble des collaborateurs se sente libre de s'exprimer et trouve facilement les réponses à ses interrogations.

À son arrivée, chaque collaborateur est formé et est accompagné dans sa compréhension du fonctionnement de l'entreprise.

La direction est facilement accessible, notamment physiquement.

La Responsable Administratif partage l'open space avec les collaborateurs et reste présente pour répondre aux interrogations des salariés sur différents sujets administratifs, contractuels et de carrière.

Chaque année une enquête de satisfaction au travail est réalisée permettant de mettre en place des actions d'amélioration continue.

Une boîte à idées est aussi mise à disposition du personnel et permet d'inclure les collaborateurs et d'apporter des idées nouvelles.



**Objectif 2022**  
**Atteindre 80% de**  
**participation du personnel à**  
**l'enquête satisfaction**

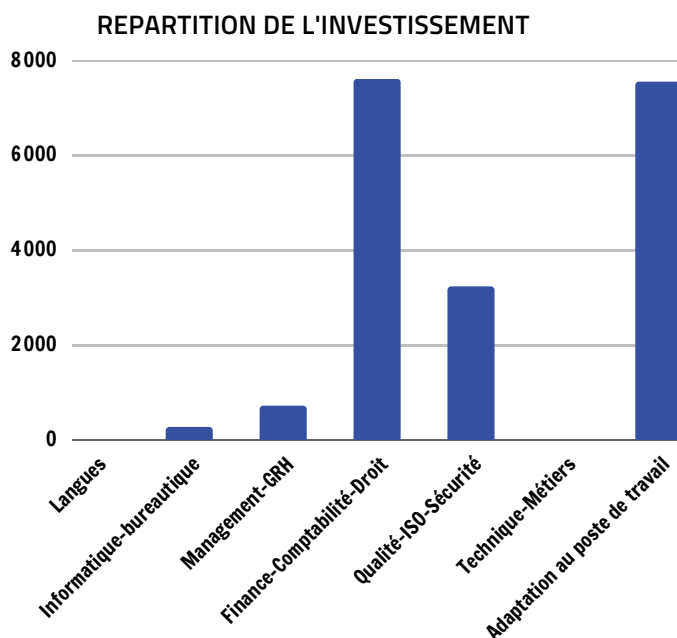
# ENJEUX SOCIAUX

## DEVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN & SECURISER LES PARCOURS

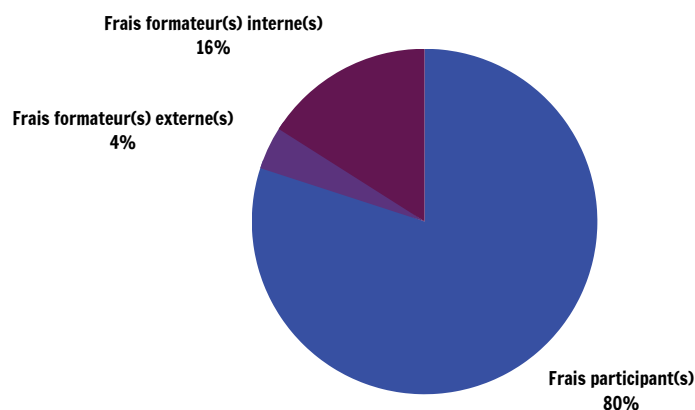
Les compétences sont le fondement de notre performance ; nous souhaitons les développer afin que nos collaborateurs trouvent un sens dans leur travail et s'épanouissent.

	2020	2021
• Investissement par rapport à la masse salariale	0,82 %	1,3 %
• Investissement global	10 580 €	19 323 €
• Nombre moyen d'heures de formation par an et par participant	10,14 H	11,14 H

Chaque métier dispose d'un programme de formations techniques qui sont définies selon l'évolution de notre politique qualité et des tendances sociétales.



### REPARTITION DE L'INVESTISSEMENT PAR TYPE DE FRAIS



**Objectif 2022**  
**Dédier 1,5% de la masse salariale à l'investissement FORMATION**

# ENJEUX SOCIAUX

## SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

A chaque embauche et chaque année, une formation SANTE ET SECURITE est dispensée à l'ensemble de nos chauffeurs.

Nous sommes conscients des risques liés à ce métier et mettons en œuvre une politique préventive ainsi que des dispositifs d'amélioration continue.

Nos indicateurs «santé et sécurité» témoignent de l'efficacité de notre vision et depuis 2021 aucun accident de travail n'a été recensé.

	2020	2021
• <b>Nombre d'accidents de travail</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
• <b>Taux de fréquences des accidents avec et sans arrêts</b>	<b>3,09</b>	<b>0</b>
• <b>Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt</b>	<b>4,07</b>	<b>0</b>

**Objectif 2022  
Vision ZERO**

# NOTRE ECOSYSTEME

## DIALOGUE AVEC NOS PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

Écouter nos parties prenantes nous permet de comprendre la manière dont elles perçoivent notre entreprise et leurs attentes, afin d'identifier les principaux risques et opportunités, adapter notre approche et améliorer notre performance.



# NOTRE ECOSYSTEME

DIALOGUE AVEC NOS PRINCIPALES  
PARTIES PRENANTES

**Nos Objectifs**

Nos Moyens

## Clients

**Etablir un climat de confiance et assurer une croissance pérenne**

Enquête de satisfaction annuelle  
Réseaux sociaux, courrier électronique  
Procédure Ecoute clients  
Rendez-vous annuels

## Collaborateurs

**Développer les compétences, favoriser un environnement de travail ouvert et flexible**

Dialogue social  
Boîte à idées  
Courrier électronique  
Enquête de satisfaction annuelle  
Formations et procédures

## Sous-traitants / Tractionnaires

**Se conformer à la Politique PINZLER LUX**

Evaluation annuelle  
Formations et procédures  
Codes de conduite

## Fournisseurs

**Achats responsables et engagés**

**Connaître le positionnement RSE de nos fournisseurs**

Procédures Achats  
Evaluation annuelle

## Autorités et Organisations

**Se conformer au cadre réglementaire dans lequel nous évoluons.**

Conférences, webinaires et autres rencontres  
Veille réglementaire par un cabinet d'avocats



# NOTRE STRATEGIE BAS CARBONE UN ENGAGEMENT INTERNE FORT

Nos collaborateurs ne s'engagent pas dans la transition énergétique par devoir ou par intérêt, mais parce qu'ils sont convaincus de l'importance du sujet.

La décarbonation, dont l'objectif est de réduire l'impact carbone d'une action ou d'une organisation, est donc naturellement entrée dans la vie quotidienne de l'entreprise. Nos principales émissions de carbone s'expliquent par notre activité de transporteur routier.

En effet, le secteur des transports qui constitue un enjeu majeur en matière des

ressources d'origine fossile (en particulier le pétrole) est le premier secteur émetteur de gaz à effet de serre.

Pour mesurer notre empreinte carbone, nous comptabilisons les tonnes de gaz à effet de serre émises par nos véhicules.

L'acquisition de logiciels nous permettent de bénéficier d'informations fiables et d'assurer le suivi de nos efforts. Nous disposons ainsi d'indicateurs clés en matière de lutte contre le changement climatique.

**Information kg TC02  
en 2021**

**3 163 536.10**

#### Notre flotte propre

Un parc de véhicules fiable, moderne et moins polluant : nous innovons et nous nous adaptons en permanence pour répondre aux attentes de nos clients et proposer une flotte toujours plus respectueuse de l'environnement.

Celle-ci est renouvelée régulièrement pour bénéficier des dernières évolutions en matière de normes EURO et d'avancées technologiques.

Notre parc de camions est composé à 100 % de véhicules de classe Euro 6.

Nous avons engagé des mesures importantes concernant :

- Les performances des véhicules,
- La modernisation de nos véhicules,
- L'information CO2 sur nos toutes nos factures fait partie des mesures de sensibilisation des clients,
- Formation « Ecoconduite » lors de l'embauche d'un nouveau chauffeur et chaque année,
- Un « Coach virtuel » à bord de nos véhicules analyse le trajet et la vitesse de nos chauffeurs et ainsi les guide pour adapter et respecter une conduite écologique. Un score d'efficacité incite nos collaborateurs à améliorer leur conduite.

**Objectif 2022  
Réduire la consommation  
de carburant de 2%**

# NOTRE STRATEGIE BAS CARBONE UN ENGAGEMENT INTERNE FORT

Nos indicateurs ENVIRONNEMENTAUX nous permettent aussi d'établir des comparatifs mensuels et d'évaluer les efforts en matière d'Eco-conduite. La sensibilisation à l'Eco-conduite et les flashes préventifs Environnement rappellent notre impact et semblent porter leurs fruits.

Les chauffeurs utilisent davantage le cruise control (+4,37%) dès que les conditions routières le permettent. Pratique, il permet de garder entièrement le contrôle du véhicule, sans risque de dépasser les vitesses limites, il adapte le régime moteur et anticipe les reliefs.

La vitesse moyenne de 2021 est cohérente puisque les chauffeurs empruntent principalement l'autoroute (72,52km/h).

Pour une meilleure anticipation et éviter des coups de freins brusques voire dangereux, des flashes SECURITE sont envoyés chaque trimestre. De plus, les nouveaux véhicules sont équipés de régulateur de vitesse prédictif qui comprend la fonction « avertissement de collision » ou anticipation active.

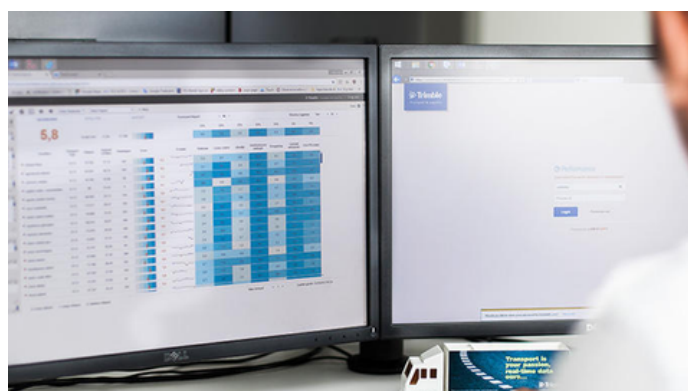
2021	Tps moteur tournant en H	Distance TOTALE	Distance Cruise control	CN° Carbu en litres	Coups de freins	L/100 Conduite+T MAVA	L/100kms conduite	Vitesse moyenne km/h	Note
MOYENNE mensuelle par chauffeur	147,63	8 535,37	4 271,26	2 520,63	6 004,08	30,26	28,42	72,52	91,40

Depuis fin 2021, nous disposons d'un portail de performances qui propose un aperçu clair de toutes les données FMS liées au style de conduite.

Nous suivons ainsi la consommation de carburant par le biais d'indicateurs tels que par exemple l'usage du régulateur de vitesse, la vitesse moyenne ou le style de freinage, ainsi qu'à l'aide d'éléments contextuels comme le type de transport effectué.

La performance de conduite et la consommation de carburant sont graphiquement affichés dans des tableaux de bord pratiques.

Ces données nous permettent d'entreprendre immédiatement les démarches pour l'accompagnement de nos conducteurs et la réduction de notre impact sur l'environnement.

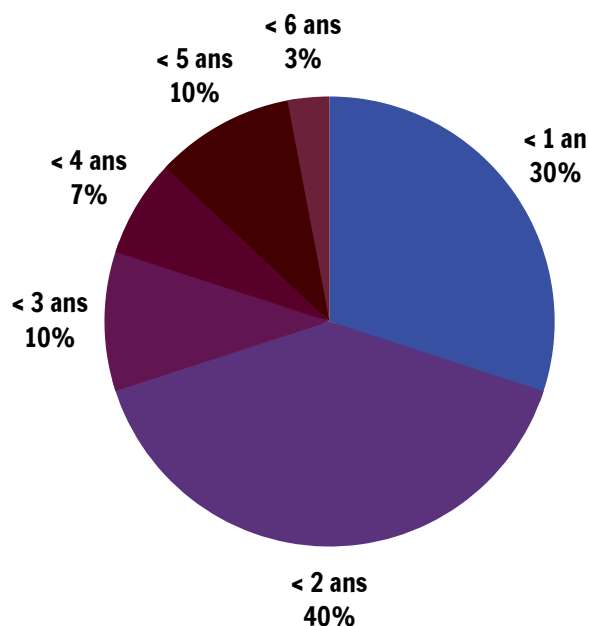


**Objectif 2022**  
**Note moyenne de 92/100**  
**Améliorer notre dynamique de conduite écologique**

# NOTRE STRATEGIE BAS CARBONE UN ENGAGEMENT INTERNE FORT

Age moyen des  
tracteurs au  
31.12.2021  
**2,01 ans**

**Objectif 2022**  
**Renouveler le parc**  
**2 nouveaux tracteurs en**  
**commande**



Depuis 2021, nous proposons à nos clients une alternative au Diesel : le biocarburant HVO100.

Ce biocarburant produit à partir de matières premières végétales, 100% renouvelable, vise à réduire les émissions de CO2 des véhicules jusqu'à 90%.

## PUIS-JE UTILISER HVO 100 DANS MON VÉHICULE ?

OUI ! Les constructeurs des véhicules lourds ont homologué toute leur gamme Euro VI sur ce carburant. HVO 100 répond donc aux exigences techniques. En effet, HVO 100 est composé exclusivement de paraffines, composants principaux du diesel.



**Objectif 2022**  
**Répondre aux attentes de nos**  
**clients en matière de réduction**  
**des émissions de CO2**

# NOTRE STRATEGIE BAS CARBONE UN ENGAGEMENT INTERNE FORT

Convaincus que chaque geste, petit ou grand, a une incidence sur nos émissions carbone, nous avons fait de l'année 2021 une année de sensibilisation et de réflexion collective pour réduire notre impact carbone ensemble.

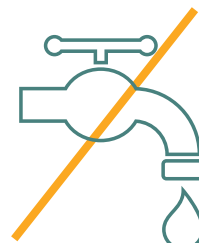
## Réduire les déchets au bureau

Dans la cuisine, lieu de production de nombreux déchets, nous avons modifié certains usages afin de limiter les déchets.

Dans les toilettes, des affichages rappellent les comportements écologiques simples au quotidien.



## Suppression des ustensiles à usage unique & gestes respectueux



# ENJEUX ETHIQUES ETHIQUE PROFESSIONNELLE

NOS RELATIONS AVEC NOS PARTIES PRENANTES SONT FONDÉES SUR LE RESPECT MUTUEL ET LA CONFIANCE. Chaque collaborateur est tenu d'agir en toute loyauté.

Notre démarche RSE fait partie de la culture de la société : le rapport RSE est partagé avec les parties prenantes (collaborateurs, clients, partenaires...) et reste disponible sur notre site internet.

La charte RSE mise à jour lors de l'année 2021 pour refléter au mieux les challenges d'aujourd'hui, illustre les valeurs de l'entreprise et énonce les principes fondamentaux à respecter dans les interactions quotidiennes avec les collaborateurs.




# ENJEUX ETHIQUES

# ETHIQUE PROFESSIONNELLE

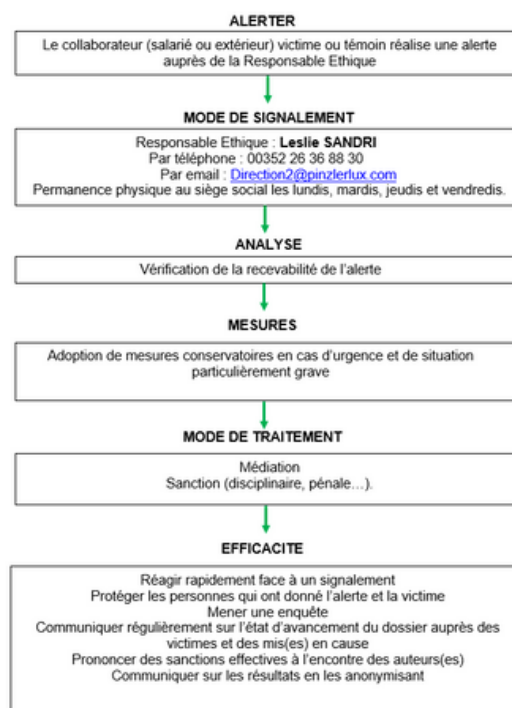
Pour nos clients, salariés, prestataires, administrations et nos autres parties prenantes, nous voulons être un partenaire fiable et irréprochable. L'ensemble de notre personnel est sensibilisé aux questions d'éthique et de légalité des pratiques dès l'embauche.

Notre service financier et les ressources humaines s'emploient à appliquer de façon rigoureuse et constructive les obligations règlementaires, et les préconisations des administrations.

 **Nos bonnes pratiques**

- Nous nous engageons à recruter conformément à la législation luxembourgeoise,
- Informer les travailleurs sur le cadre légal luxembourgeois,
- Sensibilisation de nos collaborateurs par la transmission du Guide dès leur embauche,
- Favoriser la détection des situations,
- Une procédure Alerte aux comportements non éthiques est également distribuée dès l'embauche,
- Nous attendons de nos collaborateurs, partenaires et fournisseurs d'adhérer à notre ligne de conduite.

## LOGIGRAMME



**Objectif 2022**  
**Dispenser une formation ETHIQUE**  
**en complément du guide**

# ENJEUX ETHIQUES ACHATS RESPONSABLES

Par le biais de notre Code de conduite Fournisseurs, nous sommes engagés à orienter nos choix de services et de fournitures en cohérence avec notre politique RSE. Cette charte doit être approuvée par nos fournisseurs, à qui nous demandons également de remplir un questionnaire chaque année, balayant des thématiques RSE, mais aussi qualité et sécurité. L'évaluation de leurs réponses est réalisée par notre équipe Qualité. L'engagement RSE de nos fournisseurs est ensuite noté et pris en compte comme critère de sélection.

Nous nous engageons au quotidien à :

- Respecter nos principes
- Développer des relations bienveillantes avec nos fournisseurs reposant sur l'éthique des affaires
- Favoriser les fournisseurs ayant eux-mêmes mis en place une politique d'achats responsables

Nos principes à appliquer concernent les sujets suivant :

Loi et réglementation  
Anti-corruption  
Concurrence loyale  
Avantage indu  
Diffusion d'informations & respect des données  
Droits humain  
Travail forcé & travail des enfants  
Rémunération  
Anti-discrimination  
Santé & Sécurité  
Respect de l'environnement



## Code de Conduite Fournisseurs

Nous portons une attention particulière à la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) et reconnaissons son importance dans notre réussite afin de maintenir la confiance de nos clients, de nos salariés et de toutes parties prenantes.

Les principes décrits dans ce document constituent notre base de références encadrant les pratiques et permet de clarifier nos attentes à l'égard de nos partenaires et fournisseurs. Il vise à intégrer la RSE dans les critères de sélection au même titre que le coût, la qualité, l'innovation ou la maîtrise des risques. Il témoigne de notre volonté et de la démarche que nous souhaitons mener avec nos fournisseurs, partenaires mais également avec nos équipes.

Nous vous demandons donc d'adhérer à ces principes et nous vous informons que votre accord fait partie des conditions contractuelles. Si vous disposez de vos propres règles de conduite, nous souhaitons nous assurer que ces règles soient en adéquation avec les nôtres.

### Ⓢ Nos principes à appliquer :

#### Loi et réglementation

Nos principes	C'est que nous attendons de nos fournisseurs
Nous respectons les lois luxembourgeoises, européennes et réglementaires. Nos employés se sont engagés à s'y conformer notamment en matière d'anticorruption, de concurrence, de respect des lois sociales, de protection de la santé des salariés, de protection de l'environnement, du respect et de la protection des données.	Nos fournisseurs doivent se conformer à notre éthique, tout en respectant les lois et réglementations applicables dans le pays où ils se trouvent.

#### Anti-corruption

Nos principes	C'est que nous attendons de nos fournisseurs
« Zero tolérance » envers les pratiques qui contreviennent aux lois en matière de corruption. L'intégrité en matière de prévention du risque de corruption est non négociable, même si cela doit se traduire par une perte de contrats.	Nos fournisseurs doivent respecter les règles en matière d'intégrité dans la conduite des contrats. Ils ne doivent faire preuve d'aucune tolérance en matière de risques de corruption, sous quelque forme que ce soit. Tous les contrats doivent être reportés avec transparence et exactitude dans les livres comptables.

**Objectif 2022**  
**Dispenser une formation ETHIQUE**  
**COMMERCIALE**

# ENJEUX ETHIQUES

# ETHIQUE INFORMATIQUE

Nous sommes conscients des problématiques de sécurité que demande une externalisation des services : sécurisation des données, des réseaux et de l'infrastructure, mais aussi confidentialité et intégrité.

De ce fait, nous avons organisé la sécurité de façon globale, avec une approche par les risques.

L'ensemble de notre personnel est particulièrement sensibilisé à la confidentialité des informations client et à la sécurité des accès, et nos projets s'articulent autour des objectifs de sécurité suivants : respect, rigueur, procédure, mesure, analyse et identification des risques

Nous avons également désigné un Data Protection Officer pour être le responsable des traitements des informations à caractère personnel et faire l'interface avec les organismes de contrôle.



## Charte d'utilisation des ressources informatiques

### INTRODUCTION

PINZLER Lux met en œuvre un système d'information et de communication nécessaire à son activité comprenant notamment un réseau informatique et téléphonique.

Les salariés, dans l'exercice de leurs fonctions, sont conduits à accéder aux moyens de communication mis à leur disposition et à les utiliser.

L'utilisation du système d'information et de communication doit être effectuée exclusivement à des fins professionnelles.

Dans un but de transparence à l'égard des utilisateurs, de promotion d'une utilisation loyale, responsable et sécurisée du système d'information, la présente charte pose les règles relatives à l'utilisation de ces ressources.

Elle a également pour objet de sensibiliser les utilisateurs aux risques liés à l'utilisation de ces ressources en termes d'intégrité et de confidentialité des informations traitées. Ces risques imposent le respect de certaines règles de sécurité et de bonne conduite.

L'imprudence, la négligence ou la malveillance d'un utilisateur peuvent en effet avoir des conséquences graves de nature à engager sa responsabilité civile et/ou pénale ainsi que celle de la société.

La présente charte vise également à vous informer des droits et libertés que vous pouvez faire valoir à l'égard de la société concernant l'utilisation de vos données à caractère personnel et décrit les moyens que PINZLER Lux met en œuvre pour les protéger.

### PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

PINZLER Lux s'engage, dans le cadre de ses activités et conformément à la législation en vigueur en Europe (Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du Traitement des Données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données - RGPD) à assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel.

Pour veiller à leur bonne application, PINZLER Lux a désigné un délégué à la protection des données à caractère personnel. Cet interlocuteur privilégié est obligatoirement consulté par le responsable des traitements préalablement à leur création. Il tienne dans un registre, la liste de l'ensemble des traitements de données à caractère personnel de la société au fur et à mesure de leur mise en œuvre. Il veille au respect des droits des personnes (droit d'accès, de rectification et d'opposition). En cas de difficultés rencontrées lors de l'exercice de ces droits, les personnes concernées peuvent saisir le correspondant.

## Objectif 2022

**Se conformer à l'ensemble des 42  
règles d'hygiène informatique de  
l'ANSSI**

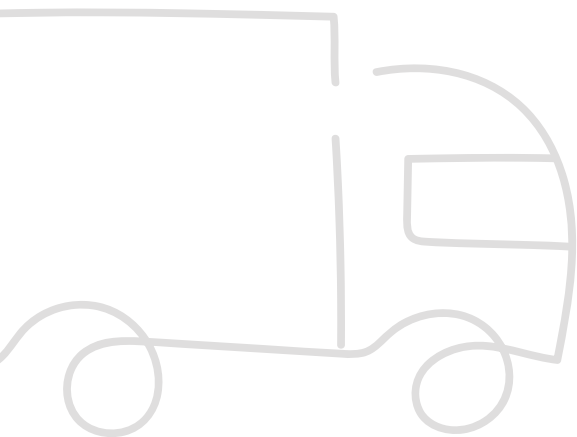


# CONCLUSION

Nous sommes engagés dans le développement durable depuis des années, mettant en place des actions d'amélioration, impliquant notre personnel et nos partenaires.

Nous avons combiné nos démarches qualité et RSE permettant ainsi d'acquérir et de renforcer deux qualités essentielles pour la pérennité de notre activité :

- **notre agilité,**
- **notre capacité d'adaptation aux évolutions de notre écosystème.**



# PINZLER LUX

*Le savoir-faire au service du froid*



## **Coordonnées**

9A, route de Filsdorf  
L-5717 ASPELT  
[direction2@pinzlerlux.com](mailto:direction2@pinzlerlux.com)  
[www.pinzlerlux.com](http://www.pinzlerlux.com)