

# RAPPORT RSE

PERFORMANCES  
2024  
& VISION D'AVENIR



# SOMMAIRE

- 03 Une démarche ancrée
- 04 Un site WEB 100 % engagé
- 05 TABLEAUX DE BORD
  - 05 Diversité et inclusion
  - 06 Gestion des carrières et formation
  - 07 Santé & sécurité
  - 08 Conditions de travail et dialogue
  - 09 Respect des Droits de l'Homme dans nos activités
  - 10 Environnement
  - 11 Environnement - Parc récent
- 12 Nos certifications et reconnaissances
- 13 Nos engagements concrets
- 15 Notation RSE ECOVADIS "OR"
- 16 Signataire de Pacte National Luxembourgeois – DROITS DE L'HOMME
- 18 Notre rapport Droits de L'Homme
- 24 Engagée et responsable



# UNE DÉMARCHE ANCRÉE

Depuis 2019, nous choisissons de partager chaque année les étapes franchies sur le chemin exigeant de la responsabilité sociétale. Non pas pour nous glorifier, mais parce que nous croyons à la transparence, à la constance et à la force de l'exemple.

La RSE n'est pas un projet parmi d'autres.

Elle est devenue notre manière d'être, notre manière de faire. Elle structure nos décisions, façonne nos priorités et oriente notre croissance. Chaque enjeu environnemental, social ou sociétal est une responsabilité à laquelle nous répondons avec rigueur et lucidité.

2024 marque une avancée essentielle.

Nous avons rejoint, en juillet, le Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme". Un engagement fort, aligné avec nos valeurs, et la preuve tangible que nous plaçons l'humain au cœur de notre modèle.

Des progrès mesurables, des convictions durables.

Certifications, labels, solutions techniques innovantes, dialogue renforcé avec nos parties prenantes : autant de leviers que nous mobilisons pour avancer, sans compromis sur la qualité, la sécurité, ou l'éthique.

Ce rapport est plus qu'un état des lieux...

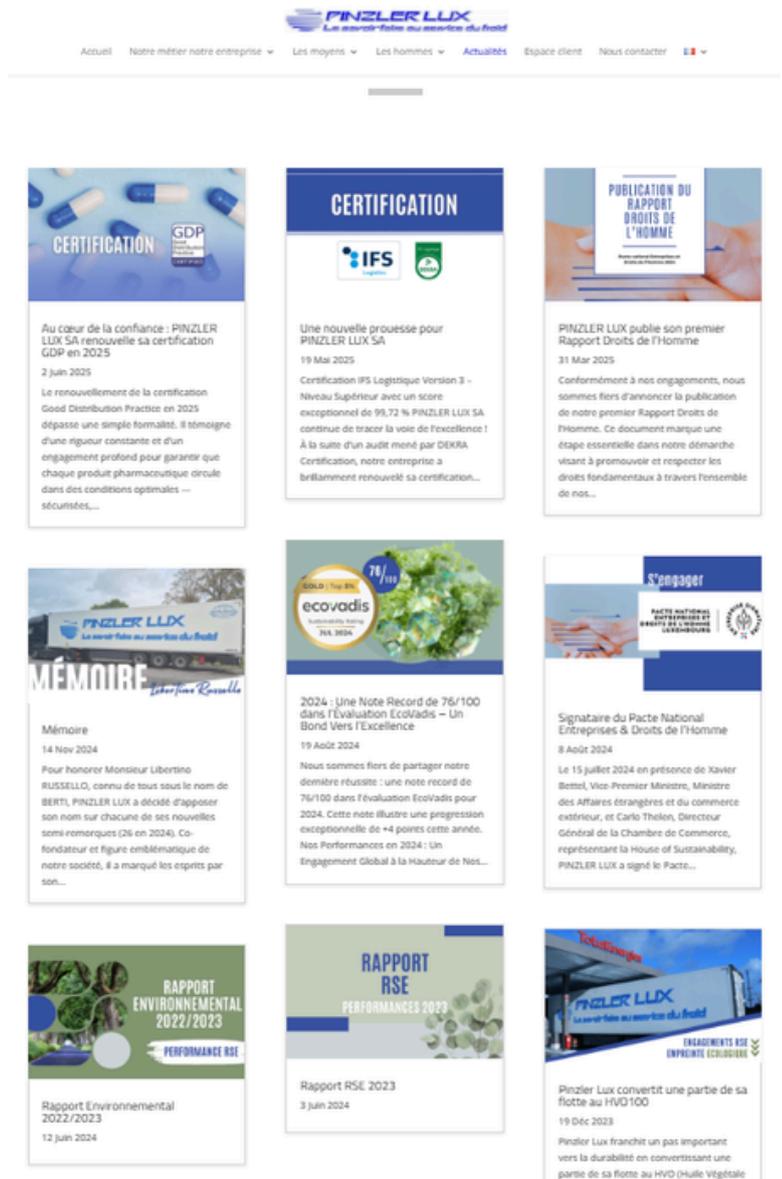
C'est une invitation à comprendre notre vision, à observer les efforts mis en œuvre au quotidien, à découvrir les personnes, les initiatives et les convictions qui dessinent notre identité d'entreprise responsable.

# UN SITE WEB 100 % ENGAGÉ

Envie d'en savoir plus sur notre stratégie RSE et ses applications concrètes ?  
Rendez-vous sur :  
[www.pinzlerlux.com/Actualités](http://www.pinzlerlux.com/Actualités) !

Bien plus qu'un simple onglet sur notre site, c'est un véritable espace dédié à nos engagements environnementaux, sociaux et sociétaux.

Vous y trouverez nos actions actuelles, nos objectifs et les projets qui dessinent notre avenir. Et comme notre démarche est vivante, ce site évolue avec chacun de nos nouveaux engagements.

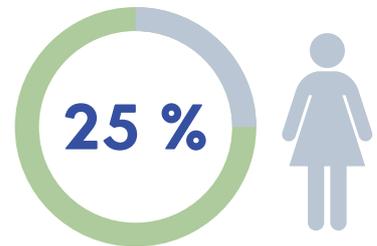


# TABLEAU DE BORD DIVERSITÉ ET INCLUSION

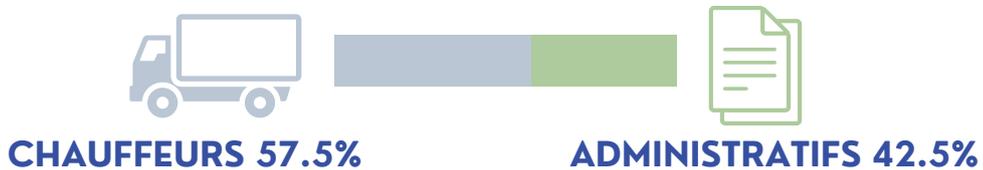
## EFFECTIFS PAR GENRE



## PRÉSENCE FÉMININE EN RESPONSABILITÉ



## RÉPARTITION PAR FONCTION

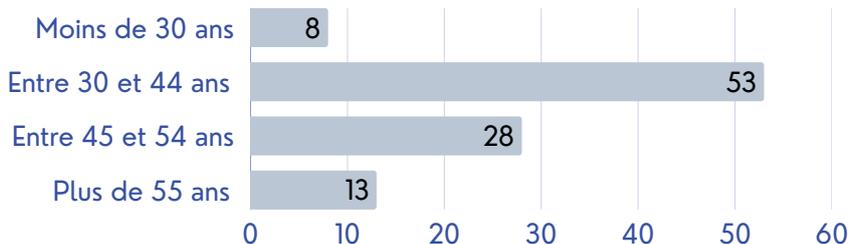


ÂGE MOYEN ESTIMÉ : 43 ANS

ÂGE MOYEN ESTIMÉ CHAUFFEURS : 42,45 ANS

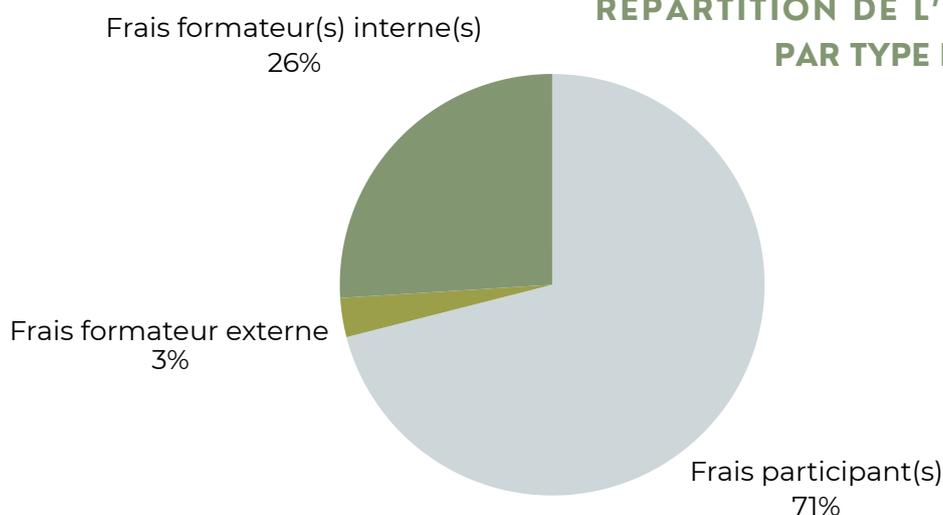
ÂGE MOYEN ESTIMÉ ADMINISTRATIFS : 43,7 ANS

## RÉPARTITION PAR AGE EN %

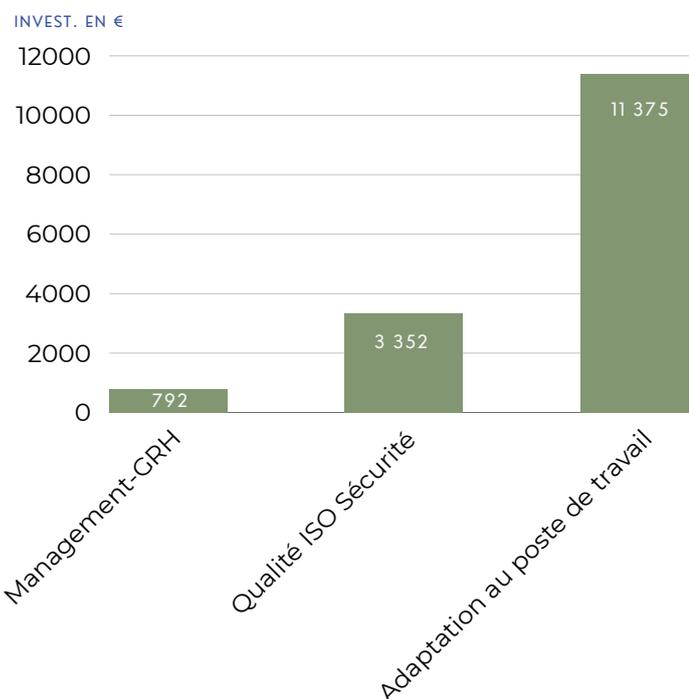


# TABLEAU DE BORD GESTION DES CARRIERES ET FORMATION

REPARTITION DE L'INVESTISSEMENT  
PAR TYPE DE FRAIS



REPARTITION DE L'INVESTISSEMENT PAR  
TYPE DE FORMATION



INVESTISSEMENT PAR  
RAPPORT À LA MASSE  
SALARIALE

MASSE SALARIALE 2024  
INVESTISSEMENT GLOBAL  
0,89 %

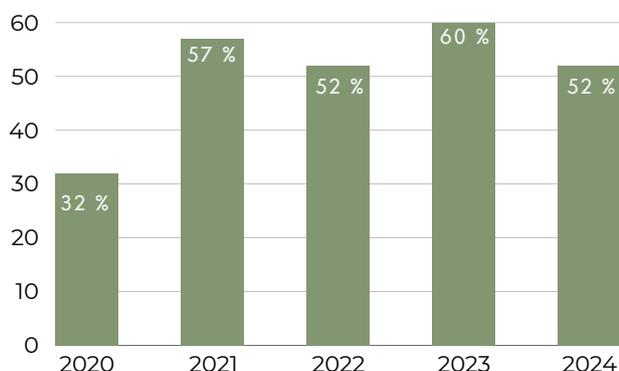
COÛT MOYEN D'UNE HEURE  
DE FORMATION  
32,35 €

# TABLEAU DE BORD SANTÉ & SECURITE

## ACCIDENT DU TRAVAIL

Année	2022	2023	2024
Accident	0	0	0
Nombre de jours perdus en raison d'accidents de travail, de décès ou de problème de santé	0	0	0

## ENQUETE ET SUIVI DES FOURNISSEURS



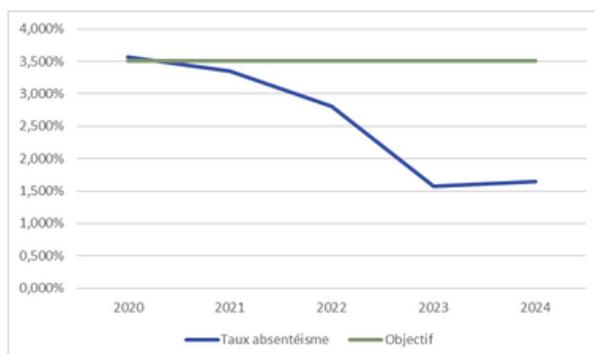
ÉVOLUTION DE NOTRE TAUX DE FOURNISSEURS HORS TRANSPORT SIGNATAIRES

## PREVENTION

11 FLASHES PREVENTION EFFECTUES EN 2024

42 FLASHES PREVENTION PREVUS EN 2025

## TAUX D'ABSENTEISME



# TABLEAU DE BORD

## CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIALOGUE

Indicateur	Détail
Nom du KPI	Taux de mise en œuvre des propositions issues de la boîte à idées
Période de référence	Année 2024
Nombre total de propositions analysées	1
Nombre de propositions mises en œuvre	1
Taux de mise en œuvre	100 %
Type de proposition	Bien-être au travail



# TABLEAU DE BORD

## RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

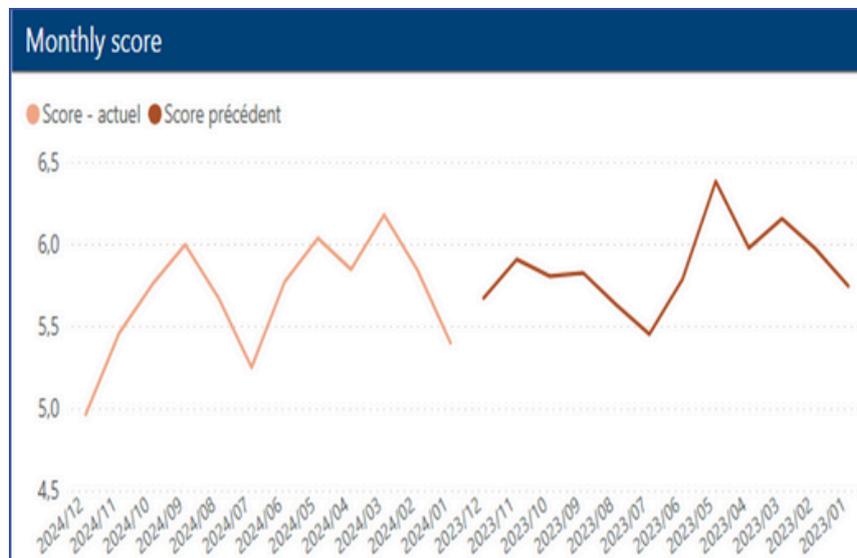
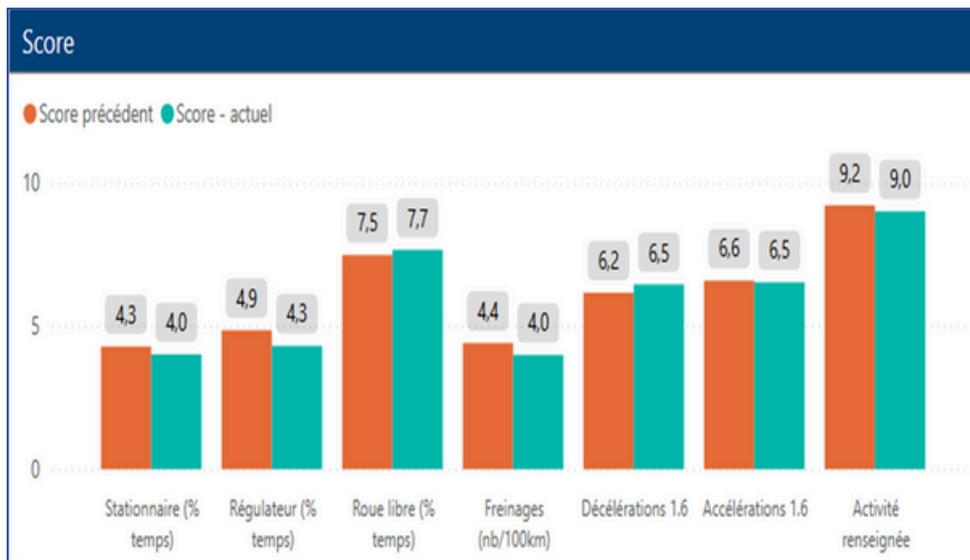
### DANS NOS ACTIVITES

Catégorie de droits	Droit concerné	Indicateur de suivi	Résultat 2024	Commentaires
Droits fondamentaux à la personne	Droit à la vie ; à la liberté ; à ne pas être soumis à la torture ou au travail forcé	Nombre d'incidents signalés liés à des atteintes à la personne	0	Aucun incident signalé, vigilance maintenue via nos processus RH et de gestion des risques
Libertés individuelles et publiques	Liberté de pensée, d'expression, d'association, de réunion, de conscience, etc.	Nombre de plaintes internes / alertes relatives à ces libertés	0	Climat de respect observé, liberté d'expression assurée via les canaux internes (dialogue social, boîte à idées, etc.)
Égalité et non-discrimination	Égalité devant la loi, non-discrimination, accès à la protection de la loi	Nombre de cas de discrimination signalés	0	Aucune situation de discrimination portée à notre connaissance. Formation continue prévue sur ces enjeux
Droits sociaux et économiques	Droit au travail, conditions justes, sécurité sociale, niveau de vie suffisant	Taux de conformité aux normes internes / Aucun écart majeur	100%	Les audits internes confirment la conformité aux conditions de travail et à la protection sociale
Droits de l'enfant	Droit à la protection de l'enfant	Existence de processus de vérification sur la chaîne de valeur	Conforme	Les fournisseurs sont soumis à notre charte éthique interdisant tout recours au travail des enfants
Droits à la santé et à l'éducation	Droit à la santé et à l'éducation	Accès aux formations internes / Dispositifs de santé au travail	Accessibles à 100 %	Accès libre aux formations internes pour tous les salariés
Droit à la protection de l'environnement	Droit à un environnement sain	Intégration environnementale dans les procédures	Conforme	Politique environnementale active, projets de réduction d'impact environnemental en cours

En 2024, notre entreprise n'a pas été confrontée à d'incidents relatifs aux droits de l'Homme. Nous n'avons eu à traiter aucun incident majeur, ce qui témoigne de l'efficacité de nos politiques internes, de nos processus de gestion des risques, ainsi que de notre vigilance continue sur les questions liées aux droits de l'Homme dans toutes nos opérations. Nous restons vigilants et continuerons à surveiller toutes les situations susceptibles de mettre en péril les droits de l'Homme dans nos pratiques. Si de tels incidents venaient à se produire à l'avenir, nous nous engageons à les traiter de manière transparente et proactive, conformément à nos valeurs et à nos engagements en matière de droits humains.

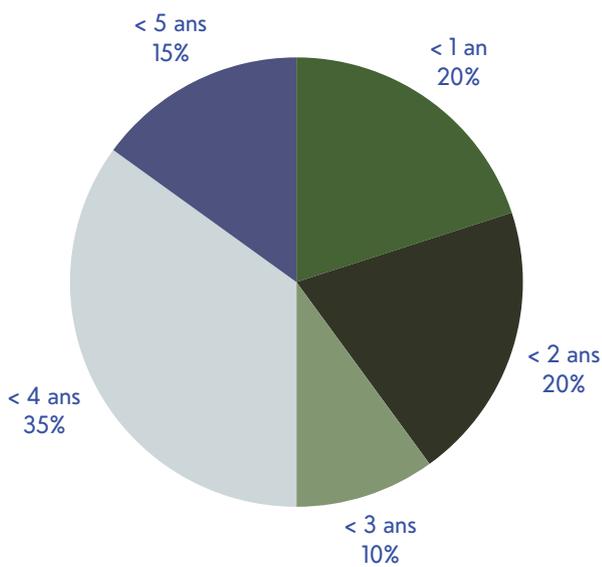
# TABLEAU DE BORD ENVIRONNEMENT

Monthly		Weekly		PINZLERLUX :	
Score	L/100km	Km/L	Relanti%		
5,9-5,7	28,7-28,5	3,5-3,5	24,08%-26,03%		
-3,2%	-0,9%	0,9%	0,08		



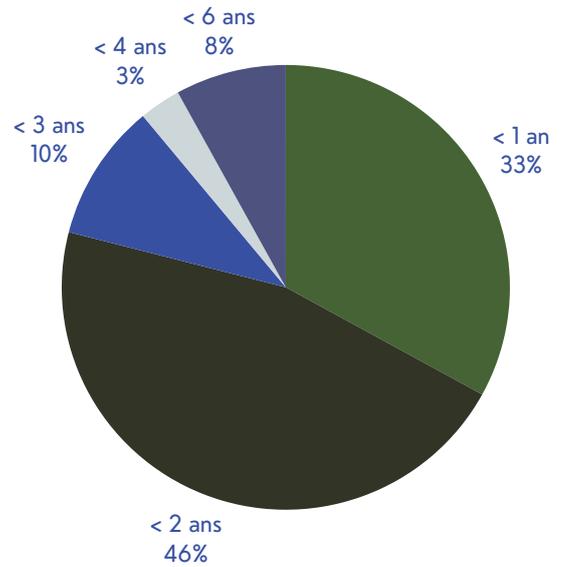
# TABLEAU DE BORD

## ENVIRONNEMENT - PARC RECENT



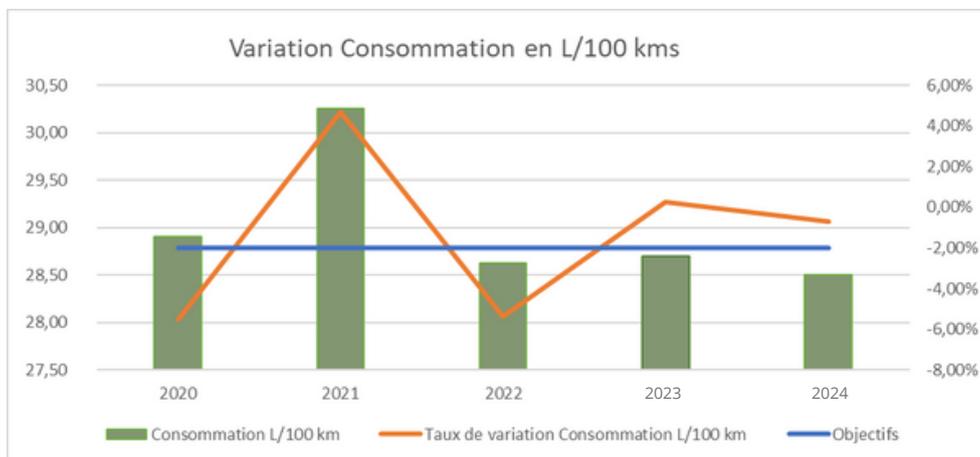
### PARC DE TRACTEURS

Age moyen des tracteurs  
au 31/12/2024  
2,60 ans



### PARC DE SEMI-REMORQUES

Age moyen des semi-remorques  
au 31/12/2024  
1,63 ans



# NOS CERTIFICATS ET RECONNAISSANCES



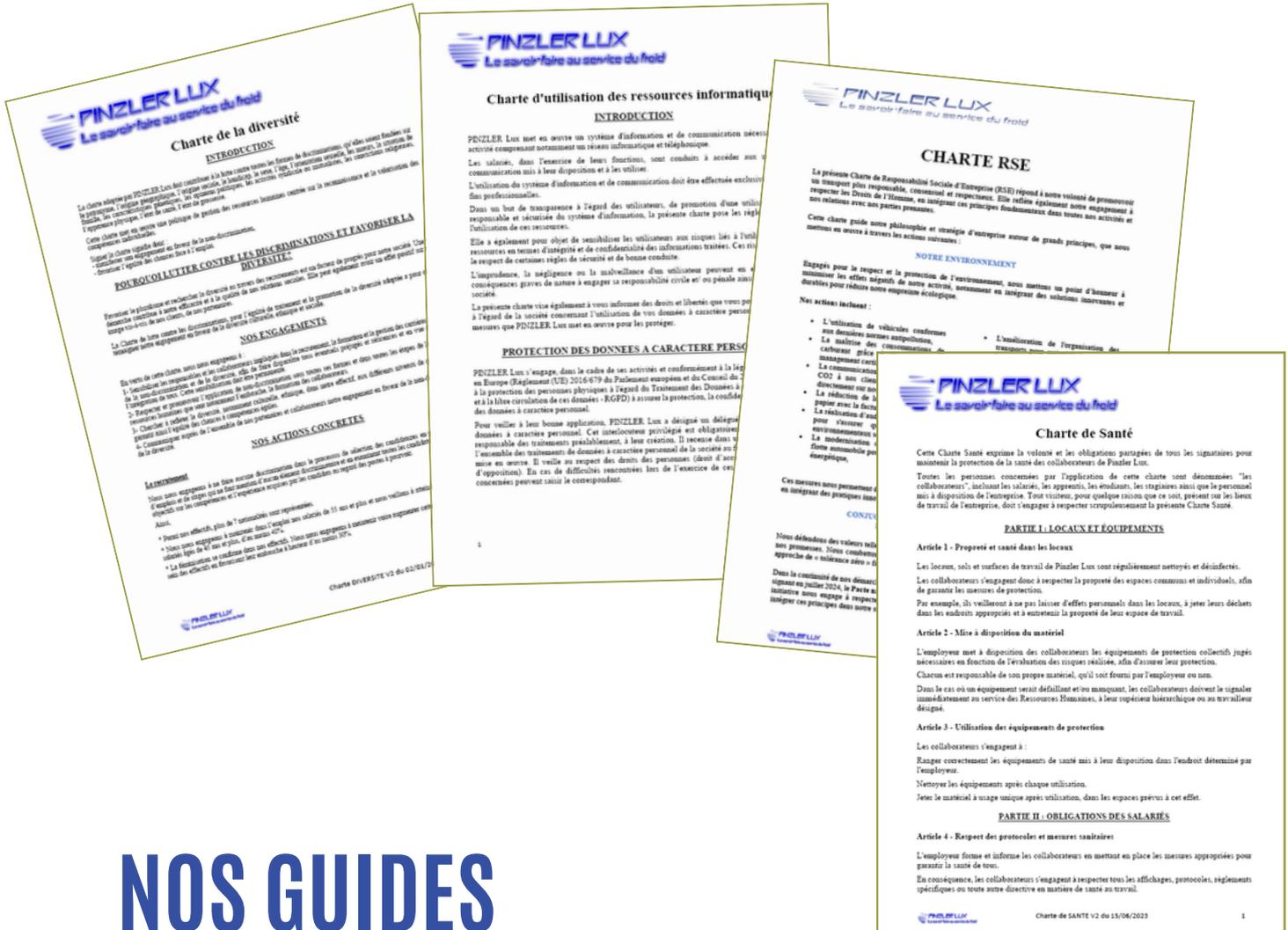
Les certifications ne sont pas vues comme une simple ligne à cocher ; les audits externes sont une source précieuse d'amélioration continue. Nous ne collectionnons pas les labels. Nous les utilisons pour valider, structurer et élever notre démarche d'excellence.



# NOS ENGAGEMENTS CONCRETS

Dans une démarche de formalisation de nos actions et d'amélioration continue, nous avons rédigé différentes chartes qui nous engagent.

Nos chartes :



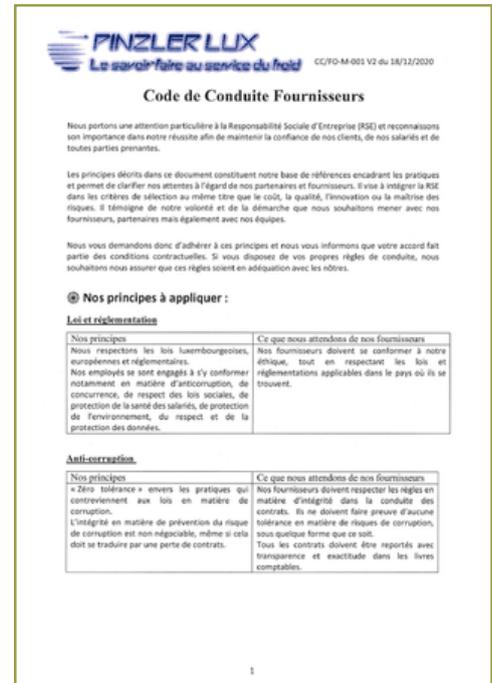
# NOS GUIDES

GUIDE CONTRE LA DISCRIMINATION

GUIDE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

GUIDE DES CONSIGNES SANITAIRES

Code de conduite signé par nos fournisseurs : Chaque année, nous invitons nos fournisseurs à signer notre code de conduite qui inclut des engagements explicites sur le respect des droits de l'Homme. Ce code définit nos attentes en matière de conditions de travail, de respect des droits des employés et de lutte contre toute forme de discrimination ou d'exploitation.



# NOS AFFILIATIONS

Une garantie d'exigence et de rigueur

Grâce aux certifications, aux chartes signées et aux labels reconnus, nous assurons non seulement la conformité aux standards les plus exigeants, mais nous renforçons également nos processus internes pour répondre aux défis de demain.



# NOTATION RSE ECOVADIS "OR"

Pour la cinquième année consécutive nos progressions nous permettent de conserver notre Médaille d'Or et d'augmenter notre note de 4 points.

**2024 : Une Note Record de 76/100 dans l'Évaluation EcoVadis  
Un Bond Vers l'Excellence**

Nous sommes fiers de partager notre dernière réussite : une note record de 76/100 dans l'évaluation EcoVadis pour 2024. Cette note illustre une progression exceptionnelle de +4 points cette année.

**Nos Performances en 2024 : Un Engagement Global à la Hauteur de Nos Ambitions**

**Environnement : 80/100** – Nous avons franchi une nouvelle étape vers un avenir plus vert. Grâce à l'adoption du HVO100, au renouvellement continu de notre parc, à l'optimisation via le portail Trimble Performance, et à l'installation de panneaux solaires sur nos semi-remorques, nous redéfinissons la durabilité dans notre secteur.

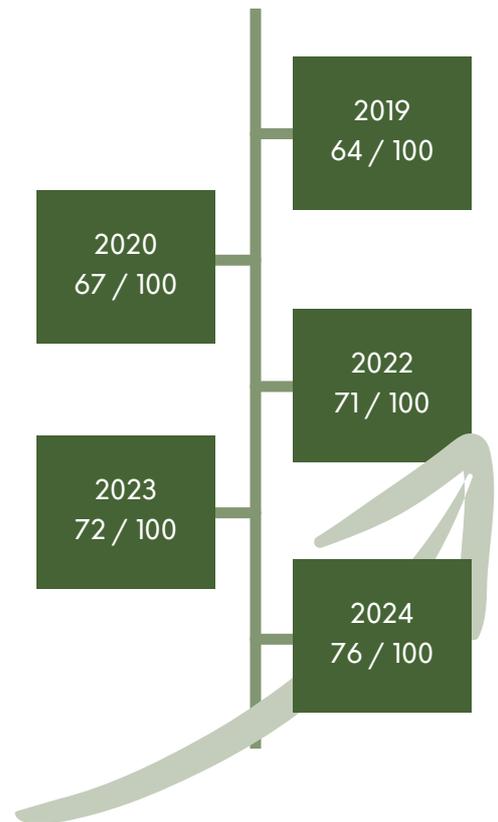
**Éthique : 80/100** – Notre entreprise incarne une culture d'intégrité et de transparence. Chaque décision que nous prenons est ancrée dans des principes éthiques solides.

**Achats Responsables : 80/100** – Nous avons établi une chaîne d'approvisionnement qui ne se contente pas de suivre les normes, mais qui les dépasse. Nos processus sont rigoureux, alignés sur les valeurs de durabilité et d'équité, assurant une véritable cohérence avec notre vision d'une entreprise responsable.

**Social et Droits de l'Homme : 70/100** – En 2024, nous avons déjà atteint une note de 70/100, mais notre engagement ne s'arrête pas là. Depuis le 15 juillet 2024, nous avons adhéré au Pacte National "Entreprises et droits de l'Homme", redoublant d'efforts pour améliorer nos pratiques sociales et promouvoir les droits humains. Désormais, toutes nos actions sont dirigées vers cet objectif avec une attention et une détermination renouvelées.

Ce succès n'est donc pas simplement un chiffre – il reflète notre engagement à réinventer nos pratiques. Chaque initiative, chaque innovation, nous rapproche de notre objectif ultime : atteindre la médaille Platine. Nous ne nous contentons pas de suivre la voie tracée, nous créons notre propre chemin vers l'excellence.

Score global	Environnement	Social & Droits Humains	Éthique	Achats Responsables
Percentile 97ème	80/100	70/100	80/100	80/100
76/100	80/100	70/100	80/100	80/100



# SIGNATAIRE DU PACTE NATIONAL LUXEMBOURGEOIS - DROITS DE L'HOMME

Engagement volontaire des entreprises qui souhaitent mettre en œuvre les principes directeurs des nations unies, lancé par le ministère des affaires étrangères et européennes.



**S'engager**

**PACTE NATIONAL ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME LUXEMBOURG**

**ENTREPRISE SIGNATAIRE**

Chers collègues,

Nous avons le plaisir de vous informer que notre entreprise a signé **le Pacte national luxembourgeois « Entreprises et droits de l'homme »**, affirmant ainsi notre engagement en faveur de la protection des droits humains dans toutes nos activités.

Dans ce cadre, nous nous engageons à :

- ✓ **Sensibiliser** l'ensemble de notre personnel, à tous les niveaux, ainsi que nos parties prenantes, à la protection des droits de l'homme.
- ✓ **Nommer un responsable des droits de l'homme.**
- ✓ **Former nos collaborateurs.**
- ✓ **Développer des outils de gouvernance** pour identifier et prévenir les violations des droits humains, en se basant sur les principes directeurs.
- ✓ **Mettre en place des voies de recours** pour traiter les signalements de violations et collaborer avec les autorités compétentes.
- ✓ **Publier chaque année un rapport** sur les actions menées.

Nous comptons sur votre soutien et votre implication pour garantir le succès de ces engagements.

Cordialement.

**PINZLER LUX**  
Le savoir-faire au service du froid

Le ministre des Affaires étrangères et du Commerce extérieur, Xavier Bettel, se félicite de voir que 22 nouvelles entreprises se sont engagées dans un effort commun de promotion et de respect des droits humains en signant le Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme ». Elles rejoignent la communauté des signataires qui avaient déjà signé le Pacte lors des deux premières séances de signature en 2022 et 2023.

## Signature par 22 entreprises luxembourgeoises du Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme »

15.07.2024

Dernière modification le 18.07.2024

En date du 15 juillet 2024, le Vice-Premier ministre, ministre des Affaires étrangères et du Commerce extérieur, Xavier Bettel, et les représentants de 22 entreprises luxembourgeoises<sup>[1]</sup> ont signé le Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme », en présence de la House of Sustainability représentée par Carlo Thelen, Directeur général de la Chambre de Commerce.



En signant le Pacte, nous nous sommes engagés à :

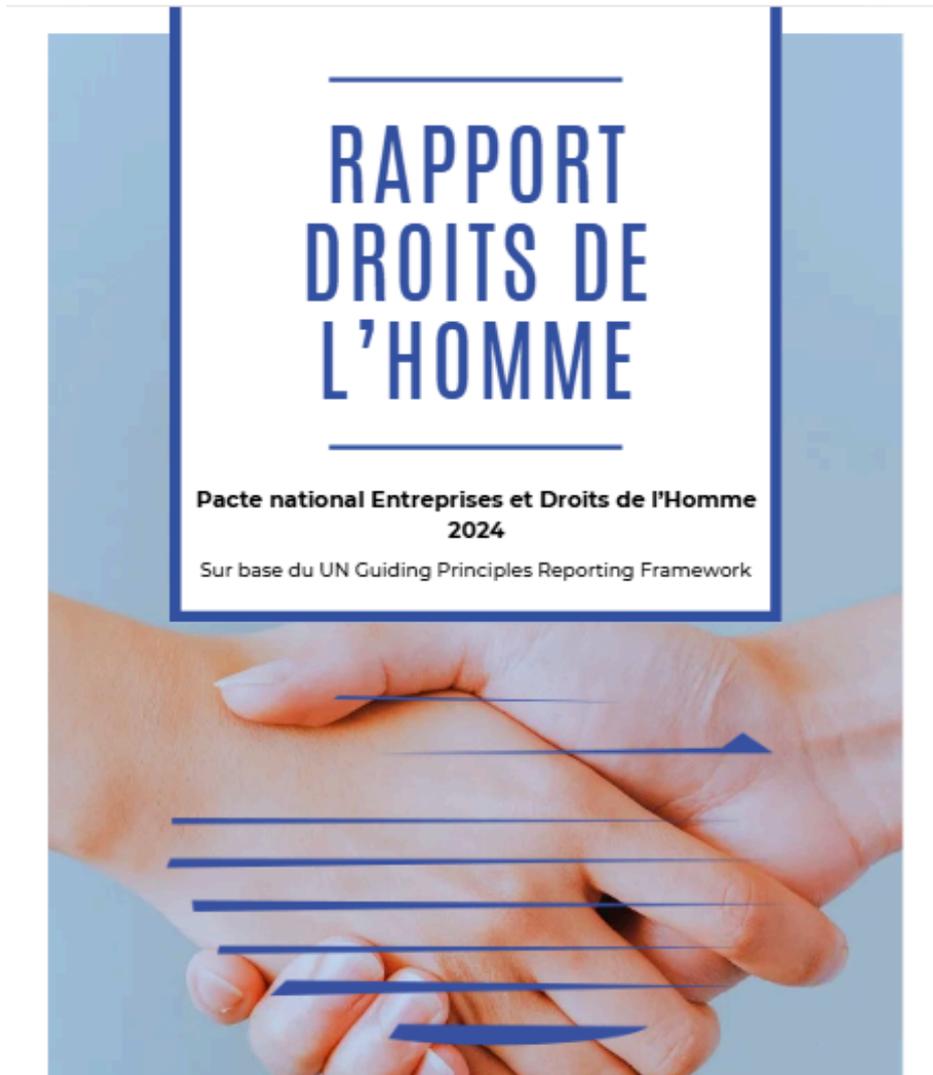
- sensibiliser le personnel et nos parties prenantes à la protection des droits de l'Homme en entreprise,
- nommer une personne responsable des droits de l'Homme dans notre organisation,
- former les salariés concernés en matière d'entreprises et de droits de l'Homme,
- développer des instruments de gouvernance permettant d'identifier les risques et de prévenir les violations de droits de l'Homme,
- mettre en œuvre une ou plusieurs voies de recours pour traiter les cas signalés de violations de droits de l'Homme,
- publier un rapport annuel standardisé sur les mesures mises en œuvre.

**PACTE NATIONAL  
ENTREPRISES ET  
DROITS DE L'HOMME  
LUXEMBOURG**



# NOTRE RAPPORT DROITS DE L'HOMME

Notre engagement en faveur des droits de l'Homme s'adresse à l'ensemble de nos parties prenantes, car chacune joue un rôle clé dans le respect et la promotion de ces principes fondamentaux. Cet engagement est structuré dans notre manuel Qualité et intégré à notre démarche RSE, garantissant une approche cohérente et durable.



**LU**  **EMBOURG**

**PACTE NATIONAL  
ENTREPRISES ET  
DROITS DE L'HOMME**

 **PINZLER LUX**  
Le savoir-faire au service du froid

PINZLER LUX SA - 9A, route de Filsdorf - L-5717 ASPÉLT

Nos principales parties prenantes concernées sont :

**Salariés :** Nous garantissons des conditions de travail équitables, sécurisées et inclusives, tout en luttant contre toute forme de discrimination ou de travail illégal. Nous veillons également au développement des compétences, à l'évolution de carrière et à la qualité de vie au travail. Des actions concrètes incluent des programmes de formation réguliers, des évaluations de performance basées sur l'égalité des chances et des initiatives de bien-être au travail.

**Autorités & Régulateurs :** Nous respectons strictement les réglementations en vigueur et nous assurons que nos pratiques sont conformes aux exigences légales et éthiques. Cela se traduit par une veille réglementaire régulière et des audits internes pour garantir notre conformité.

**Clients :** Nous assurons la transparence de nos engagements, garantissons des prestations conformes aux standards éthiques et sociaux, et fournissons des services fiables et sécurisés. Pour cela, nous mettons en place des évaluations de la satisfaction client.

**Fournisseurs & Sous-traitants :** Nous veillons à des relations commerciales responsables et respectueuses des droits humains. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils adhèrent à notre Code de conduite chaque année.

**Partenaires financiers :** Nous collaborons avec des institutions partageant nos engagements en matière de droits humains et intégrons des critères de responsabilité sociale dans nos décisions financières. Ces critères sont pris en compte lors de l'évaluation des risques financiers et de la sélection des partenaires.

**Organisations professionnelles :** Nous favorisons des échanges et des collaborations responsables, basées sur le respect des réglementations et des engagements sociaux.

Nos droits de l'homme évoqués dans notre engagement :

- Droit à la vie
- Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants
- Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé
- Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne
- Droit au respect de la vie privée
- Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion
- Droit à la liberté d'opinion et d'expression
- Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse
- Droit à la liberté de réunion
- Droit à la liberté d'association
- Droit à la protection de l'enfant
- Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination
- Droit au travail
- Droit à des conditions de travail justes et favorables
- Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales
- Droit à une vie familiale
- Droit à un niveau de vie suffisant
- Droit à la santé
- Droit à l'éducation
- D'autres droits : Droit à la protection de l'environnement

Comment nous veillons au respect des Droits évoqués dans notre engagement :

PINZLER LUX s'engage à respecter et promouvoir les droits humains dans toutes ses activités. Cette responsabilité s'exprime concrètement à travers la prévention des risques professionnels identifiés et les mesures de protection mises en œuvre pour garantir la dignité, la sécurité et le bien-être des collaborateurs.

### **1. Droit à la vie**

Principe : Protection de l'intégrité physique de toute personne.

Actions concrètes :

Assurer un environnement de travail sûr, exempt de risques mortels ou graves (sécurité incendie, prévention accidents)

Formation sécurité annuelle et livret d'accueil

Mise à disposition d'équipements (barres d'arrimage, chaussures de sécurité)

Mise en place de protocoles d'urgence

Suivi des visites médicales et formations réglementaires

Flashes sécurité et rappels réguliers sur les comportements à adopter face aux dangers

### **2. Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants**

Principe : Prévention de toute forme de souffrance physique ou morale au travail.

Actions concrètes :

Sensibilisation aux rythmes de travail

Politique de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement, violences ou abus.

Surveillance de l'aménagement du temps de travail

Communication ouverte sur les ressentis des salariés

Formation des responsables et employés à la prévention du harcèlement et des mauvais traitements.

Procédures de plainte confidentielles et protection des lanceurs d'alerte.

### **3. Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé**

Principe : Garantie de la liberté individuelle et du travail volontaire.

Actions concrètes :

Signature de contrats de travail clairs, conformes au droit du travail.

Interdiction formelle du travail forcé ou sous contrainte, y compris dans les sous-traitances. Contrôles réguliers des pratiques RH internes et de celles des partenaires.

Mécanisme de signalement anonyme pour toute suspicion de coercition ou d'abus.

### **4. Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne**

Principe : Sécurité dans les déplacements, dans l'usage des équipements.

Actions concrètes :

Formations pratiques aux gestes techniques

Mise en place de procédures de sécurité normalisées

Rappels réguliers via flashes sécurité

Respect des libertés individuelles.

### **5. Droit au respect de la vie privée**

Principe : Respect des données personnelles et de la sphère privée des collaborateurs.

Actions concrètes :

Charte informatique

Accès contrôlé aux données RH et aux dossiers du personnel

Respect strict de la confidentialité des données personnelles des employés.

## **6. Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion**

Principe : Respect des convictions personnelles, spirituelles ou philosophiques de chaque salarié.

Actions concrètes :

Mise à disposition d'un espace de recueillement lorsque cela est possible.

Neutralité des décisions de gestion (recrutement, évolution, etc.) vis-à-vis des convictions personnelles.

Sensibilisation des responsables à la diversité religieuse et à la laïcité en entreprise.

Protection contre toute forme de discrimination liée aux croyances ou à l'absence de croyance.

## **7. Droit à la liberté d'opinion et d'expression**

Principe : Liberté pour les salariés de s'exprimer sans crainte.

Actions concrètes :

Mécanismes sécurisés pour permettre aux employés de donner leur avis sans crainte de représailles.

Enquêtes internes de satisfaction et d'écoute du personnel

Formation sur la communication respectueuse.

## **8. Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse**

Principe : Préservation d'un climat de respect, de paix et de neutralité dans l'entreprise.

Actions concrètes :

Mise en place d'une charte interdisant tout discours haineux ou discriminatoire.

Formations à la diversité, à l'inclusion et à la prévention des discriminations.

Sanctions disciplinaires en cas de propos incitant à la haine ou à la violence.

Veille des communications internes (affichages, mails, réunions) pour prévenir toute dérive.

Promotion d'une culture d'entreprise inclusive, multiculturelle et pacifique.

## **9. Droit à la liberté de réunion et d'association**

Principe : Liberté syndicale et droit de se regrouper.

Action RSE :

Dialogue social favorisé avec les représentants du personnel

Mise à disposition de lieux appropriés pour ces réunions.

Réunions régulières sur les conditions de travail et la sécurité.

## **10. Droit à la protection de l'enfant**

Principe : Aucun travail des mineurs et soutien à la parentalité.

Action RSE :

Garantie de non-travail des mineurs

Aménagements horaires pour salariés parents.

## **11. Droit à l'égalité et à la non-discrimination**

Principe : Traitement égal quel que soit le genre, l'origine, la religion, etc.

Action RSE :

Charte de diversité interne

Recrutement basé sur les compétences

Formations à l'inclusion

Procédures de traitement des plaintes accessibles et efficaces.



## **12. Droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables**

Principe : Emploi librement choisi, conditions décentes.

Actions concrètes :

Formation à la sécurité dès l'embauche

Suivi du temps de travail et prévention des abus

Garantir des horaires raisonnables, pauses, repos, hygiène et sécurité.

Surveillance continue des conditions de travail.

Offrir des emplois conformes aux normes légales et éthiques.

Contrats respectueux des droits des salariés.

Mise à disposition d'équipements et locaux adaptés (sanitaires, espaces de repos).

## **13. Droit à un niveau de vie suffisant, à la santé et à la sécurité sociale y compris les assurances sociales**

Principe : Conditions de travail assurant une vie décente.

Actions concrètes :

Suivi des visites médicales

Mesures ergonomiques et formations santé/sécurité

Formations santé/sécurité (gestes et postures, prévention des risques).

Respect des minimas salariaux légaux, rémunération décente.

## **14. Droit à une vie familiale**

Principe : Permettre la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Actions concrètes :

Respect des congés familiaux (maternité, paternité, parentaux).

Aménagements d'horaires flexibles en cas de besoin familial.

Soutien à la parentalité (jours enfants malades, dialogue social).

Création d'un environnement bienveillant favorisant l'équilibre vie pro/perso.

## **15. Droit à la santé**

Principe : Protéger la santé physique et mentale des employés.

Actions concrètes :

Actions de prévention santé Signalement et prise en charge des risques psychosociaux (harcèlement, surcharge).

Mise à disposition d'équipements de sécurité (EPI, fauteuils ergonomiques, ventilation).

## **16. Droit à l'éducation**

Principe : Accès à la formation et au développement des compétences.

Actions concrètes :

Plan de formation annuel incluant sécurité, hygiène, posture, gestes techniques

Accompagnement des nouveaux salariés

Accès égal à la formation pour tous les salariés.

Encouragement au développement des compétences.

## **17. Droit à la protection de l'environnement**

Principe : Activités respectueuses des milieux naturels.

Actions concrètes :

Réduction des émissions (optimisation des trajets)

Sensibilisation à l'éco-conduite

Contrôle régulier des véhicules et équipements

Parc de véhicules aux dernières normes

Intégration de critères écologiques dans les achats et sous-traitances.

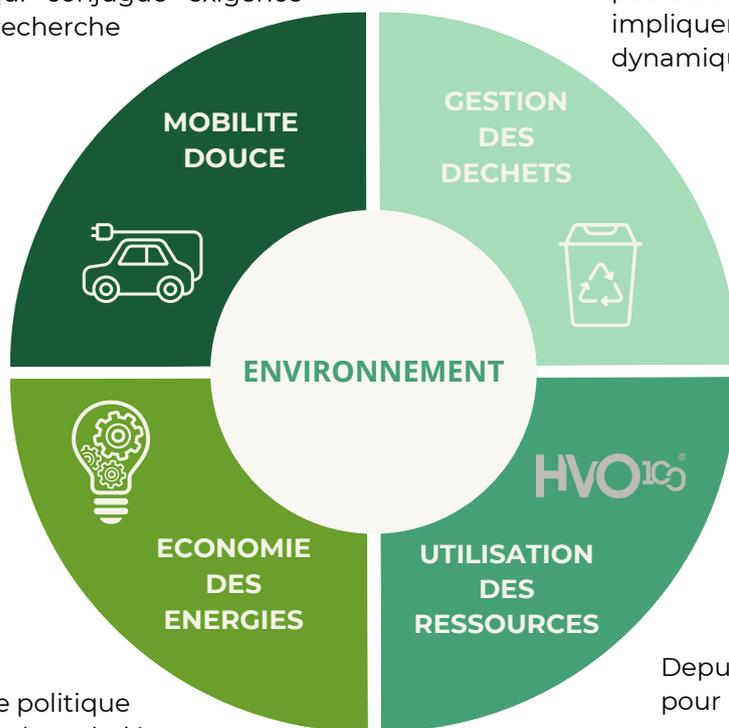
# ENGAGÉE ET RESPONSABLE

De plus en plus de salariés adoptent des **modes de déplacement responsables**, en privilégiant le covoiturage ou les transports en commun. Par ailleurs, 100 % de nos responsables circulent désormais en véhicule 100 % électrique.

Alliant performance, innovation et sobriété carbone, ces véhicules incarnent pleinement notre engagement en faveur d'un avenir durable.

Un investissement qui conjugue exigence environnementale et recherche d'excellence.

Depuis 2021, convaincus que chaque geste compte dans la **réduction de nos émissions carbone**, nous avons lancé une démarche de sensibilisation et de réflexion collective. Depuis, nous poursuivons nos actions pour impliquer chacun dans une dynamique écoresponsable.



Dans le cadre de notre politique d'**économie d'énergie**, les salariés sont encouragés à adopter plusieurs écogestes : limiter le chauffage et la climatisation, éteindre les lumières et les ordinateurs dans les espaces non occupés, imprimer uniquement si nécessaire (en noir et blanc et en recto verso), trier les déchets, récupérer le marc de café, éviter les gobelets jetables et économiser l'eau.

Depuis 2023, nous avons opté pour un **carburant renouvelable**, dont l'usage permet de réduire jusqu'à 90 % les émissions de CO<sub>2</sub>, ainsi qu'en moyenne 20 % des particules fines et 29 % des oxydes d'azote (NOx).

Pour mieux répondre aux attentes de nos salariés et favoriser leur bien-être au travail, nous avons adopté plusieurs aménagements des horaires et des conditions de travail. Ces mesures visent à offrir davantage de souplesse et à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Par ailleurs, dans un esprit d'égalité et de soutien à la parentalité, des congés parentaux sont accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes, leur permettant ainsi de mieux concilier responsabilités familiales et professionnelles.

Ces actions reflètent notre engagement à instaurer un **environnement de travail respectueux**, juste et adapté aux besoins de l'ensemble de nos collaborateurs.

Pour garantir des **conditions de travail** optimales, un rendez-vous médical est organisé dès l'embauche, avec un suivi pour le renouvellement des visites.

Par ailleurs, afin de protéger les salariés exposés à des risques, l'entreprise met à leur disposition un équipement de protection adapté, contribuant ainsi à la prévention des accidents.

En 2017, nous avons emménagé dans de nouveaux locaux spécialement aménagés pour favoriser le confort et le bien-être de nos collaborateurs. Ces espaces incluent un open space lumineux, un coin café convivial, une fontaine à eau ainsi qu'une cuisine équipée, créant un environnement de travail moderne et agréable.



Pour permettre aux salariés de développer leurs compétences et de mieux maîtriser leur poste, un plan de **formation** annuel est mis en place. Les formations peuvent être proposées à l'initiative de l'employeur ou sollicitées par les salariés lors de leur entretien individuel.

La **santé** mentale de nos collaborateurs est aussi essentielle que leur santé physique.

Nous encourageons nos responsables à adopter un leadership bienveillant et invitons nos salariés à prendre part à des activités extra-professionnelles (sportives) afin de renforcer la **cohésion d'équipe**.

Dans cette même logique de bien-être global, nous portons une attention particulière à la **sécurité** de tous et nous inscrivons dans une vision zéro accident de travail, convaincus que chaque incident peut être évité par la prévention, la formation et une culture partagée de la vigilance.

La **Charte RSE** formalise l'engagement de notre société à agir de manière responsable et durable, en respectant les droits de l'Homme et en minimisant notre impact environnemental.

Elle repose sur plusieurs piliers :

Environnement : réduction de notre empreinte carbone, utilisation de véhicules propres, économies d'énergie et innovation pour un transport plus écologique.

Éthique et droits de l'Homme : engagement contre toute forme de discrimination, violence ou corruption, avec un dialogue transparent avec nos parties prenantes.

Conditions de travail : promotion d'un environnement de travail sain, sécurisé, équitable et motivant pour tous nos collaborateurs.

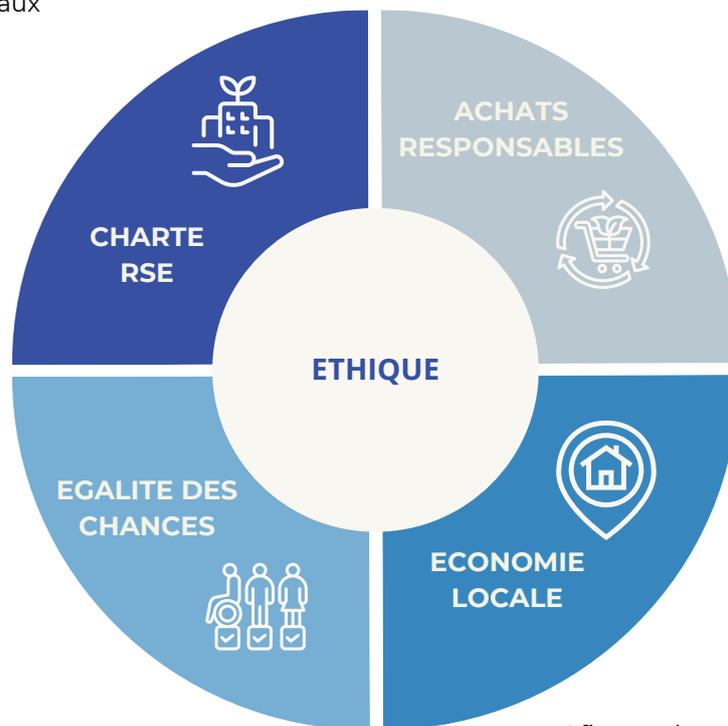
Relation clients et fournisseurs :

maintien de relations basées sur la confiance, la transparence, le respect des engagements et des critères environnementaux et sociaux.

Sécurité des produits :

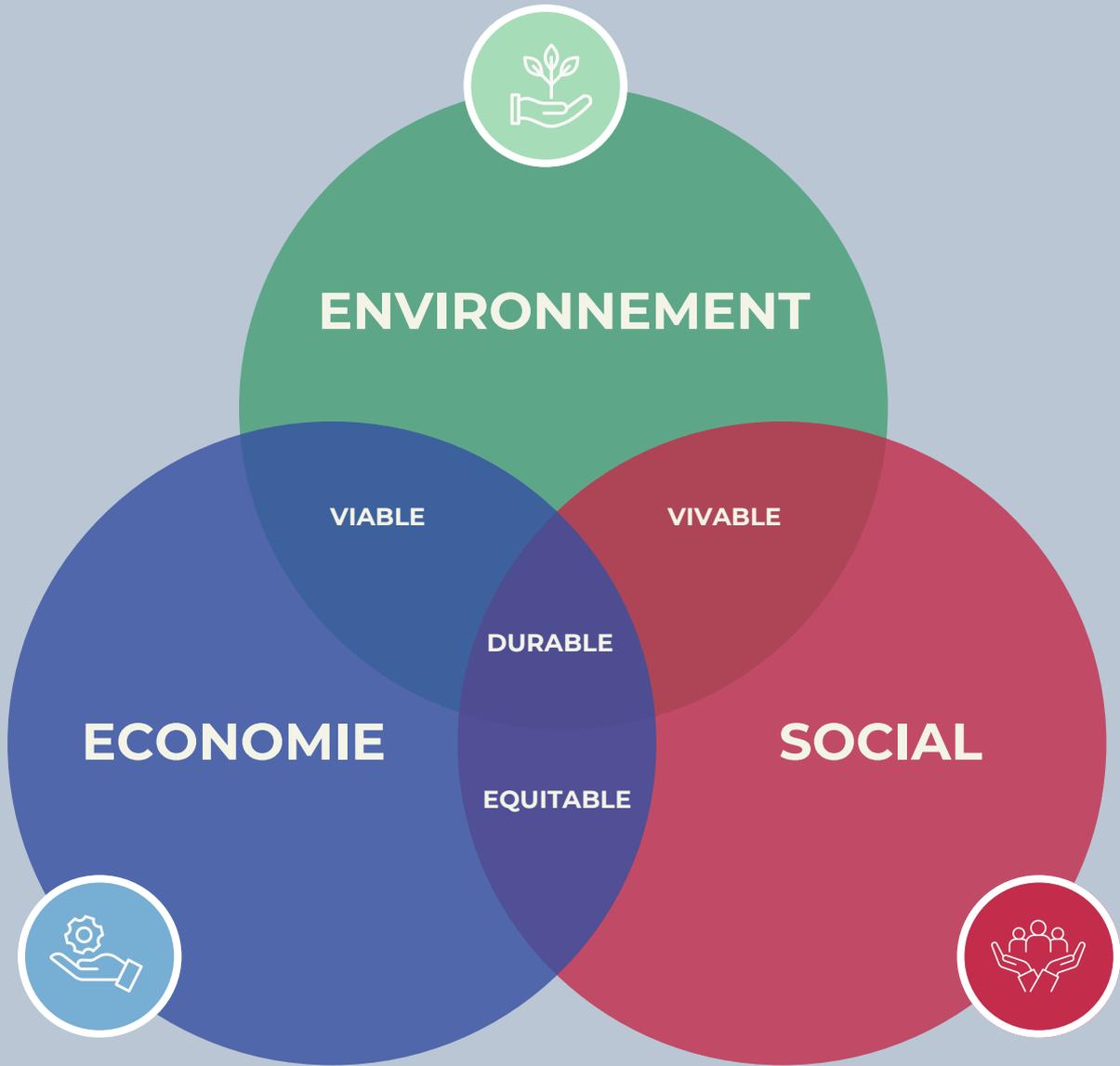
vigilance collective et culture d'amélioration continue pour garantir la qualité et la sécurité des produits transportés. Cette charte s'inscrit dans notre volonté commune d'agir avec responsabilité pour un avenir durable et équitable, impliquant tous nos collaborateurs et partenaires.

Nous appliquons des principes d'**achats responsables** en évaluant l'impact environnemental de nos fournisseurs et en encourageant les bonnes pratiques. Pour soutenir cette démarche, nous avons instauré des procédures claires, des formations dédiées aux acheteurs, ainsi qu'un système de notation et d'évaluation annuelle de nos fournisseurs. Le respect d'un code de conduite vient renforcer cet engagement.



Nous prôtons l'**égalité des chances** et offrons à tout salarié la possibilité d'intégrer notre équipe. Nous valorisons l'égalité homme/femme, la diversité des genres ainsi que l'intégration des jeunes actifs et des seniors.

Afin de diminuer notre empreinte carbone et de renforcer nos liens avec notre environnement local, nous privilégions autant que possible l'**économie locale**, contribuant ainsi au développement de notre région.





9A, route de Filsdorf - L-5717 ASPELT  
direction2@pinzlerlux.com - www.pinzlerlux.com