



# COMMUNICATION SUR NOTRE PERFORMANCE RSE

2022 - 2023

**SOCIAL**  
**SOCIÉTAL**  
**ÉTHIQUE**  
**ENVIRONNEMENTAL**



# L'ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT

**En 2022 plus que jamais, nous avons réaffirmé notre Vision**, forte et porteuse. Nos engagements, nos décisions, nos actions sont animées par cette vision engagée : “Contribuer à fournir aux hommes ce dont ils auront toujours besoin : énergie, santé, eau, alimentation et sécurité, dans le respect sincère de la planète et des collaborateurs de l’entreprise.”

C’est une **vision responsable**, appuyée sur de **solides fondamentaux sociaux, sociétaux, environnementaux et éthiques**. Elle garantit notre activité pour aujourd’hui et pour demain ; elle donne du sens à toutes les opérations que nous menons.

**Construire l’avenir**. Pour soutenir cette vision ambitieuse, nous avons créé, en 2022, une Direction RSE qui opère au plus près de nos activités ; et mis en place un Comité Prospective (composé de jeunes managers du Groupe), élargissant notre rapport aux futurs possibles pour regarder le présent différemment et valider nos choix stratégiques. Pour l’entreprise, pour la planète, pour demain. Notre feuille de route pour les années à venir est claire : **devenir une entreprise à “impacts positifs”**, une entreprise dont les activités lui confèrent un rôle sociétal augmenté au sein d’une démarche permanente de progrès.

Le Groupe Ponticelli Frères, signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2017 renouvèle son engagement pour une année supplémentaire. À travers ce document, vous pourrez prendre connaissance des actions engagées en 2022 et 2023, en faveur des 4 thématiques du Pacte Mondial : les Droits de l’Homme, les normes internationales du travail, la protection de l’environnement et la lutte contre la corruption.

**Thierry Le Gangneux**

Président du Groupe Ponticelli Frères



# 1. NOTRE GOUVERNANCE RSE

Pour soutenir sa vision ambitieuse, le Groupe Ponticelli a créé en 2022 une Direction RSE et Éthique. Il a structuré sa démarche RSE et éthique à partir des lignes directrices de la norme ISO 26000. La politique associée, définie en 2022, s'articule autour de 4 domaines : Social, Sociétal, Éthique et Environnemental.

La stratégie pour le déploiement de la politique RSE s'intègre aux stratégies mises en place par chacun des Pôles opérationnels du Groupe Ponticelli, en ligne avec la Vision définie par la Direction Générale. Ainsi, elle permet l'intégration des principes de la RSE dans les processus de décision et de mise en œuvre.

Ces principes sont les suivants : redevabilité, transparence, comportement éthique, reconnaissance des intérêts des parties prenantes, respect du principe de légalité, prise en compte des normes internationales de comportement et respect des droits humains.

La gouvernance RSE et éthique du Groupe Ponticelli s'articule autour de la Direction dédiée, d'un Référent Ethique Groupe, d'un réseau de Référents Ethiques entités et d'un Comité Ethique et RSE rattaché au Conseil de Surveillance, ainsi que d'un Comité Environnement lancé en 2023.

Direction RSE

Comité Éthique  
et RSE

Référent Éthique  
Groupe

Réseau de Référents  
Éthiques

Comité  
Environnement





## 2. NOS ENGAGEMENTS RSE

### SOCIAL

- Sécurité & bien-être de nos collaborateurs
- Développer notre capital humain en favorisant l'évolution de nos collaborateurs
- Encourager nos collaborateurs à adopter un mode de vie plus sain
- Favoriser l'insertion dans le monde du travail
- Partager la valeur créée avec nos salariés
- Agir en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle
- Faire de Ponticelli un employeur de référence

### SOCIÉTAL

- Renforcer notre impact positif sur les territoires où nous sommes implantés et s'investir auprès des communautés locales.
- Développer et pérenniser les partenariats et le soutien à des structures dont nous partageons les valeurs et l'engagement en lien avec la famille, la santé, l'environnement et l'éducation.

### ÉTHIQUE

- Réaffirmer notre démarche éthique Groupe grâce à une pratique des affaires irréprochable
- Garantir à nos salariés, partout dans le monde, le respect des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales
- Décliner nos engagements sur toute notre chaîne de valeur et notamment dans nos achats

### ENVIRONNEMENTAL

- Renforcer notre démarche environnementale dans l'ensemble du Groupe afin de limiter les impacts de nos activités sur l'environnement
- Prévenir les pollutions et situations accidentelles
- Améliorer le tri et la valorisation de nos déchets
- Atteindre la neutralité carbone à 2050, en associant nos clients et fournisseurs à cet objectif commun
- Contribuer à une meilleure gestion des ressources hydriques et à la préservation des ressources naturelles
- Prendre en compte les évolutions de la réglementation
- Proposer à nos clients des solutions innovantes, leur permettant de réduire leurs impacts sur l'environnement

# 3. NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Du fait de nos activités de Services à l'Industrie mais également de nos engagements en termes de RSE, nous contribuons aux Objectifs du Développement Durable suivants :



## 4. NOTRE ÉVALUATION ECOVADIS

Depuis 2013, la note attribuée par EcoVadis au Groupe Ponticelli est passée de 35/100 à 70/100.

Le Groupe a renouvelé sa médaille Gold au début de l'année 2023 et a obtenu 70/100 sur chacun des volets évalués par EcoVadis : environnement, social & droits de l'Homme, achats responsables et éthique.

Cette note reflète **l'engagement pris par le Groupe** en termes d'amélioration continue, de prise en compte des enjeux RSE dans ses activités et d'intégration de la RSE dans sa stratégie d'entreprise.



# 5. NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE



## Principes du Pacte Mondial

- 1 “Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l’Homme dans leur sphère d’influence”.
- 2 “Veiller à ce que [ses] propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l’Homme”
- 3 “Respecter la liberté d’association et reconnaître le droit de négociation collective”
- 4 “Respecter l’élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire”
- 5 “Respecter l’abolition effective du travail des enfants”
- 6 “Respecter l’élimination et la discrimination en matière d’emploi et de profession”

## Objectif zéro accident

**Placer la santé et la sécurité de nos collaborateurs au coeur de nos préoccupations.**

La préservation de la santé et la sécurité des collaborateurs est une valeur centrale du Groupe Ponticelli. Celle-ci, inscrite dans notre ADN, tend vers un seul objectif : **zéro accident**.

Au service de cet objectif, une démarche d’innovation continue pour toujours **mieux maîtriser nos risques** qui s’appuie sur un certain nombre d’outils, de politiques mais aussi et surtout sur le leadership sécurité de la hiérarchie et l’engagement de tous les collaborateurs.

En termes d’outils, nos règles d’or ont été complètement revues en 2022, pour mieux adresser nos risques majeurs. Ces règles d’or adressent les 9 risques et activités présentant le plus de risques lors de l’exécution de nos activités : levage et manutention, systèmes alimentés en énergie, travaux en hauteur, autorisation de travail, dispositifs de sécurité, trajectoire de danger, espaces confinés, inflammation et circulation. Elles concernent tous les métiers, définissent les attitudes à adopter individuellement et collectivement pour atteindre le zéro accident. Cet objectif nécessite que chacun, quel que soit son poste, soit **exemplaire**.

D’autres éléments viennent à compléter nos règles d’or, notamment à travers une démarche globale systémique intégrée dans nos systèmes de management de la sécurité et de la qualité portée par le Groupe et certifiée par tierce partie (MASE, ISO 9001, ISO 14001, ISO45001, ISO 19443, VCA, CFRI-E).

**En 30 ans le taux de fréquence des accidents du travail a diminué de 98.4%.**

En novembre 2022, le Groupe Ponticelli a reçu le trophée de la meilleure performance Santé et Sécurité au Travail décerné par Naval Group.





## Plan Personnel Sécurité

Chaque année, chaque Directeur, cadre ou ETAM (Ou agents de maîtrise) s'engage sur les actions concrètes permettant de **renforcer la performance** Sécurité du Groupe mais aussi à démontrer son engagement personnel. Le plan inclut également des actions d'amélioration de la santé et de la sécurité sur le plan personnel.

L'atteinte des objectifs du plan personnel est revue lors de l'entretien individuel. Hormis pour les objectifs personnels, les objectifs ainsi définis contribuent à **l'évaluation globale de la performance de nos collaborateurs**.

Les Directeurs doivent diffuser chaque semaine à leurs équipes les actions qu'ils ont menées pour **l'amélioration de la santé, du bien-être au travail et de la sécurité**.

## 2H SÉCURITÉ

Depuis maintenant 15 ans, partout dans le Groupe, nos opérations sont interrompues pendant 2h sur l'ensemble des sites et pour l'ensemble des entités et filiales du Groupe afin de parler uniquement de Sécurité sur un thème précédemment défini. Le thème vient alimenter une réflexion de fond, explorée à travers des échanges et des ateliers avec nos collaborateurs. Les 2h Sécurité viennent en sus des différents forums d'échanges sur la sécurité que sont les causeries, le pré-job briefing, la Minute Ponpon, les Stop Sécurité ainsi que les différentes formations et sensibilisations santé-sécurité.

Cette animation, la même quel que soit le pays ou le type d'activité, **permet de travailler concrètement sur des thématiques précises**. En 2022, le thème des 2h sécurité portait sur les 9 règles d'or. Nous avons également travaillé sur la simplification de la documentation de référence portant sur le volet analyse des événements corporels, sur la modernisation du système de veille réglementaire et sur l'amélioration de la collecte des besoins du terrain. En 2023, l'animation des 2h sécurité portait sur la mise au travail et l'analyse de risque de dernière minute.

## Bien-être

Une étude a été réalisée, à partir des réponses à la rubrique “bien-être” des entretiens annuels. Cette rubrique porte sur les sujets suivants :

- Charge de travail ;
- Organisation du travail dans le service/équipe ;
- Qualité de l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.



Les résultats de l’étude portant sur un échantillon de 40% de l’effectif du Groupe Ponticelli montrent que 89% des collaborateurs sont “satisfaits” ou “plutôt satisfaits” de leur bien-être au travail.

## Développer le capital humain

Dans le cadre de la démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), un coup d’accélérateur a été donné pour maintenir et développer les compétences qui font la richesse de Ponticelli.



## 1.1 Méthodologie

Notre GEPP s’appuie sur la mise en oeuvre de plusieurs outils :

- Une liste définissant les emplois stratégiques pour une année donnée ;
- Des référentiels de compétences permettant un mapping des dites compétences ;
- Des parcours professionnels associés afin de développer les compétences identifiées.

L’ensemble des propositions concernant la gestion des compétences est approuvé par un Comité de Pilotage GEPP réunissant des opérationnels et des membres du réseau RH de différentes entités du Groupe, des membres de la Direction Générale, de la Direction Industrielle et Technique (DIT) et de la Direction des Ressources Humaines (DRH).

## 1.2 Emplois stratégiques

La mise à jour des emplois stratégiques a été réalisée grâce au recueil des besoins auprès de chaque pôle d'activité au travers de questionnaires ; ce qui permet de prioriser les emplois pour lesquels des actions sont à mener.

Ainsi la liste des emplois stratégiques pour 2023 est présentée ci-dessous par ordre de priorité allant de 1 à 4 :

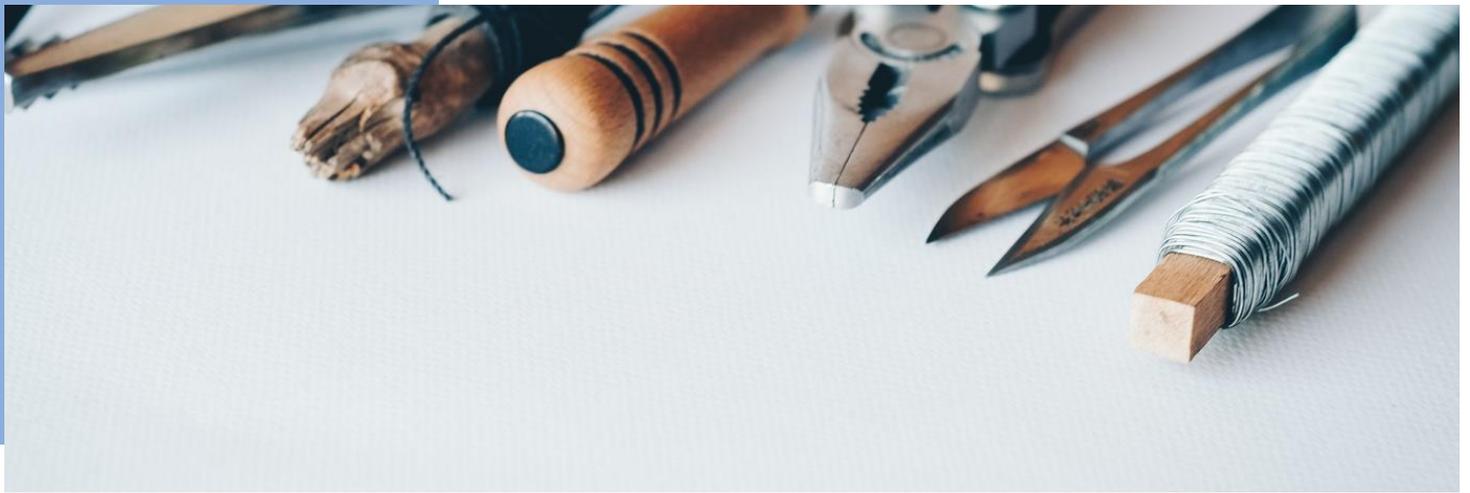


### Catégories

### Emplois stratégiques

### Priorité

Catégories	Emplois stratégiques	Priorité
CADRE	Conducteur travaux	1
CADRE	Chargé d'affaires	1
ETAM	Chef de chantier	1
ETAM	Technicien méthodes	1
PE	Tuyauteur	1
PE	Chef d'équipe	1
CADRE	Chef de projet	2
CADRE	Ingénieur travaux	2
ETAM	Technicien qualité	2
PE	Mécanicien	2
PE	Soudeur	2
PE	Monteur Levageur	2
CADRE	Ingénieur SSE	3
CADRE	Ingénieur Soudeur	3
CADRE	Contrôleur de gestion	3
CADRE	Acheteur	3
ETAM	Animateur SSE	3
PE	Plasturgiste	3
PE	Monteur Mécanicien	4
PE	Usineur	4



## 1.3 Référentiels de compétences & parcours professionnels

Le process “référentiel de compétences et parcours professionnels” a été bâti en 10 étapes pour chacun des emplois stratégiques. Les étapes listées ci-après sont le fruit d’une collaboration entre la DIT, les experts métiers, la DRH et l’IFP (Institut de Formation Ponticelli).

La méthode retenue pour prioriser et définir nos référentiels de compétences et les parcours de formation associés est présentée ci-dessous :

N°	Etape	Pilote	Ressources
1	Choix de l’emploi parmi les emplois stratégiques	COPIL GEPP	
2	Benchmark, reprise de l’existant (Travaux, M.Dallavecchia, Définitions de fonction, Fiches emplois UIMM, observatoire des métiers,...)	DRH + DIT	IFP
3	Identification et mobilisation des experts	DIT	IFP
4	Réalisation de groupes de travail, rédaction du référentiel des compétences : Etape 1 : Identifier les compétences détaillées Etape 2 : Regroupement en compétences clés	DIT	Experts du domaine + DRH
5	Validation du référentiel	DIT	RH
6	Campagne d’évaluation sur l’Espace RH	DRH	DIT + DR
7	Synthèse des résultats et analyse	DRH	DIT + IFP
8	Définition des formations permettant de développer les compétences clés, voire les compétences détaillées	IFP / DIT	DR, DRH
9	Préconisation annuelle des formations par emploi Orientations Groupe	COPIL GEPP	DRH
10	Inscription des formations au plan de développement des compétences	Directions Régionales (DR)	



## Référentiel de Compétences Tuyauteurs

Parce qu'il figure parmi les métiers les plus représentés et les plus stratégiques, le parcours Tuyauteur est le 1er de cette démarche.

L'ensemble des tuyauteurs de Ponticelli ont été évalués au cours du printemps 2023 sur la base du référentiel de compétences dédié. Ces évaluations ont permis de déterminer leurs niveaux de maîtrise dans chaque compétence selon 4 niveaux (débutant, professionnel application, professionnel confirmé, expert/référent).



## Référentiel de Compétences Technicien Méthodes

Le référentiel de compétences technicien méthodes est en cours de rédaction, sous l'impulsion de la Direction Technique. Des groupes de travail se sont organisés afin d'identifier l'ensemble des compétences techniques attendues selon les différents domaines d'activité de l'entreprise (construction, nucléaire, maintenance, arrêts). Le référentiel sera présenté en COPIL GEPP en septembre. À l'issue, une campagne d'évaluation de tous les techniciens méthodes sera lancée sur notre SIRH Talentsoft.



## Référentiel de Compétences Soudeurs

L'enclenchement de ce référentiel a été réalisé avec l'expert référent du métier soudage. Un premier groupe de travail est mis en place au dernier trimestre 2023.



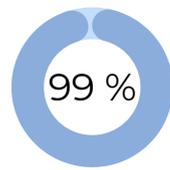
## L'IFP

Créé en 2009, l'Institut de Formation Ponticelli a deux vocations : faire monter en compétences les collaborateurs du Groupe et former des intérimaires et personnes en transition professionnelle.

Grâce à son institut de formation IFP, avec l'aide de Pôle Emploi, ces personnes peuvent suivre un parcours diplômant et certifiant dans le cadre du dispositif MetalJob. Les stagiaires signent ensuite un CDI avec l'une de nos entités qui sert de pépinière pour le Groupe. Ils poursuivent ainsi leur professionnalisation dans cet environnement.



70% des stagiaires concernés - une centaine - sont encore en poste dans l'entreprise aujourd'hui.



Le Groupe accueille pour partie des publics éloignés de l'emploi en leur offrant une possibilité de transition professionnelle. 99% des personnes formées dans ce cadre intègrent par la suite nos équipes.

Forts du succès des différentes promotions MetalJob, d'autres dispositifs ont été mis en place : certains en encourageant l'emploi des femmes notamment sur nos sites de Cherbourg, d'autres orientés vers les métiers du nucléaire ou encore les métiers de la robinetterie. À chaque fois, l'objectif est de proposer une embauche à la clef.

Enfin, dans le cadre de la démarche GEPP, des parcours professionnels sont définis pour répondre au profil de chaque collaborateur évalué, aux besoins du Groupe et aux attentes des clients. Ces parcours intégreront des formations théoriques et/ou pratiques, des mises en situation, des perfectionnements, etc.

L'IFP répond déjà en partie à cette demande grâce à des skids pédagogiques et mobiles réalisés par l'IFP et ses experts et qui permet de répondre aux besoins de formations suivants :

- Préparation de travaux avec mise à disposition de l'installation
- Relevés de cotes "simples"
- Assemblages boulonnés
- Dépose/repose, bardage et accostage de tuyauteries, reprises de charges "pont de singe"
- Epreuves hydrauliques
- Application chef de manœuvre.

L'IFP est également missionné pour proposer des modules de formation "à tiroirs" adaptés à chacune des compétences clés de nos référentiels d'emploi. Ces modules de formation permettront aux collaborateurs évalués de développer ou de perfectionner leurs compétences techniques essentielles.

# 160

modules de formation

# 1200

personnes formées  
chaque année



## L'alternance et le recrutement de jeunes

L'alternance est un levier important pour **accompagner et former les jeunes** en leur permettant de bénéficier d'un apprentissage théorique et de son application pratique en entreprise. C'est un choix qui fait sens en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Le Groupe ne s'arrête pas à l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Nous proposons également aux jeunes mais aussi aux personnes en reconversion professionnelle **des parcours ciblés** pour les former à un métier, à la culture d'entreprise mais aussi pour compléter leur formation initiale afin que leurs compétences soient ajustées aux besoins du Groupe. Plusieurs dispositifs existent au sein du Groupe : FORMAPLUS, INGEPLUS, METALJOB...etc.

Engagement	Référence GRI*	Indicateurs	2020	2021	2022
Placer la sécurité et le bien-être de nos salariés au cœur de nos préoccupations	G4-LA6	Taux de fréquence	1,9	2,8	1,9
	G4-LA6	Taux de gravité	0,19	0,15	0,005
	-	Entités certifiées ISO 45001		7	9
	-	Entités certifiées MASE		16	16
Développer le capital humain	-	% de la masse salariale consacrée à la formation continue	3,32%	3,42%	3,44%
		Taux d'alternants	4,09%	4,36%	5,08%
Agir en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle	-	Index égalité Femmes/Hommes	88	83	78
	G4-LA13	% de femmes dans l'entreprise	10,84%	10,74%	11%
	-	Score EcoVadis sur la partie sociale et droit de l'Homme	70/100	70/100	70/100

\*GRI : Global Reporting Initiative. Organisme de normalisation international à but non lucratif proposant des lignes directrices pour la mesure de la performance durable des organisations.

# 6. NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE



La vision du Groupe : Être une entreprise qui contribue à fournir aux hommes ce dont ils auront toujours besoin, avec en premier lieu, l'énergie. À travers cette vision, le Groupe Ponticelli prend part aux **enjeux de la transition énergétique**. D'ici 2030, l'ambition du Groupe Ponticelli est de doubler son chiffre d'affaires réalisé dans les trois énergies renouvelables principales que sont l'hydraulique, le solaire et l'éolien.

## L'énergie et les gaz à effet de serre

L'année 2022 a été jalonnée de plusieurs chantiers innovants d'envergure : la finalisation de la couverture en ombrières du parking de **Disneyland Paris** (17 hectares, soit l'équivalent de 24 terrains de football) et l'installation de la première centrale solaire flottante, sur un lac du Lot-et-Garonne. Ces deux projets ont été menés avec nos filiales, GenSun et Enersteel.

Concernant l'éolien, en complément des activités de mécanique réalisées par SMRI Green Energy, le Groupe élargit son champ d'intervention aux **installations offshore flottantes**, avec le projet Eolmed. Situé en mer Méditerranée, le parc pilote Eolmed consiste en l'implantation de trois éoliennes à plus de 18 km des côtes.

En 2022, le Groupe établit son bilan carbone sur les 3 scopes. Un jalon en 2030 a été défini, sur la trajectoire de la neutralité carbone à 2050. Ainsi, le Groupe s'engage à **diminuer de 20% les émissions des scopes 1 & 2 à 2030**.

## Principes du Pacte Mondial

- 7 "Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement"
- 8 "Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement"
- 9 "Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement"

Dans le cadre de ses actions intégrées à la feuille de route de décarbonation du Groupe, le Car Policy intègre toujours davantage de **véhicules hybrides et électriques**. Ainsi, pour toutes les catégories de véhicules, au moins une référence alternative est proposée (utilitaires, véhicules de fonction, véhicules de service).

Les actions de sensibilisation comme la **journée de l'environnement** 2022 consacrée aux émissions de gaz à effet de serre se multiplient. Ainsi, le Comité de Direction Générale a été invité, en mars 2023, à échanger sur le changement climatique autour d'une fresque du climat animée par le cabinet STEPS. Cette première session marque le démarrage d'une série d'ateliers animés en interne dans l'entreprise, permettant ainsi de **développer la culture environnementale** et de mener des réflexions avec les collaborateurs à propos des actions de réduction à étudier et mettre en place.



## L'eau

Dans un contexte environnemental à forts enjeux, la gestion de la ressource en eau devient une priorité pour les pouvoirs publics mais également pour les acteurs privés. Le Groupe Ponticelli, à travers ses expertises et son partenariat avec la société Aquassay, **propose des solutions pour quantifier les usages de l'eau** (volumes, traitements, rejets, etc.) et ajuster les process, intervenant ainsi sur la quantité utilisée mais également sur la qualité de l'eau.

La compagnie pétrolière qatarie Noc a mandaté la filiale locale du Groupe Ponticelli pour fabriquer, transporter et installer, sur deux installations en production, les 5 000 tonnes d'équipements nécessaires au traitement de l'eau associée à la production de pétrole.

Dans le même temps, le Groupe, acteur reconnu de la maintenance des barrages hydrauliques depuis plus de soixante ans, a mené plusieurs chantiers d'amélioration pour **préserver la ressource et garantir un partage équitable de l'eau** entre tous les usages (électricité, irrigation, loisirs, étiage de rivières, services incendie, etc). Notre mission, c'est aussi de faire en sorte que l'eau soit gérée de manière optimale et équitable sur les territoires.

Après la journée dédiée aux émissions de gaz à effet de serre en 2022, **le thème de la journée de l'environnement Ponticelli 2023 porte sur la préservation de la ressource en eau.**





## Les déchets

Allier autant que possible tous **les volets du développement durable** : environnement, social et économique. C'est dans cet esprit que le Groupe Ponticelli a mis en place un contrat avec le prestataire ATF Gaïa pour la gestion de son parc informatique obsolète. Ainsi, depuis 2023, l'ensemble des PC, ordinateurs ou autres écrans obsolètes pour l'entreprise est envoyé à l'entreprise adaptée pour leur valorisation (reconditionnement, recyclage...). Entreprise Adaptée depuis 2008, ATF Gaïa **permet à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi** dans des conditions adaptées. Le référencement de cette entreprise contribue également à l'impact économique de Ponticelli Frères sur le territoire puisqu'elle est située en Seine-et-Marne à une trentaine de kilomètres du siège administratif du Groupe.

Engagement	Référence GRI*	Indicateurs	2020	2021	2022
Renforcer notre démarche environnementale	-	Entités certifiées ISO 14001	6	7	10
Atteindre la neutralité carbone à 2050	G4-EN18	Intensité carbone (TCO <sub>2e</sub> /M€CA)	-	54	47
	G4-EN15	Emissions de gaz à effet de serre - Scope 1 (T)	-	10 600	14 110
	G4-EN16	Emissions de gaz à effet de serre - Scope 2 (T)	-	1 045	970
	G4-EN17	Emissions de gaz à effet de serre - Scope 3 (T)	-	32 600	33 600
	-	Part des véhicules hybrides dans la flotte	5%	9%	9%
	-	Part des véhicules électriques dans la flotte	1%	0,4%	1%
	-	Score EcoVadis sur la partie environnement	50/100	70/100	70/100

\*GRI : Global Reporting Initiative. Organisme de normalisation international à but non lucratif proposant des lignes directrices pour la mesure de la performance durable des organisations.

# 7. NOTRE DÉMARCHE ÉTHIQUE

**16** PAIX, JUSTICE  
ET INSTITUTIONS  
EFFICACES



## Principe du Pacte Mondial

**10** “Agir contre la corruption sous toutes les formes, y compris l’extorsion de fonds et les pots de vin”

Entre 2022 et 2023, le Groupe Ponticelli a poursuivi le développement de sa démarche éthique, dans l’objectif d’une **pratique des affaires toujours irréprochable**. Cette démarche est déployée de la même manière dans l’ensemble du Groupe, en France et à l’international.

S’appuyant sur un **corpus documentaire solide** : code de conduite, politique cadeaux et invitations, procédure d’alerte éthique... la démarche du Groupe s’accompagne d’**actions concrètes** : mise en place d’un réseau de Référénts Éthiques locaux animé par la Direction centrale dédiée permettant de déployer les actions au plus près des collaborateurs, déploiement d’un programme de formation ambitieux, en présentiel ou en e-learning, ou encore renforcement des évaluations des parties tierces en lien avec **les exigences de la loi Sapin II**.

La formation d’une journée dispensée par l’organisme de formation Eurocompliance à l’ensemble de nos collaborateurs occupant des fonctions exposées a été enrichie pour le Groupe Ponticelli d’une partie abordant le respect des Droits Humains.

En décembre 2023, pour la journée mondiale de lutte contre la corruption, l’engagement dans une démarche ambitieuse a été réaffirmé au plus haut niveau de l’entreprise. Ainsi, un message filmé du Président du Groupe, Thierry LE GANGNEUX a été diffusé dans tous les entités, **invitant les collaborateurs à toujours plus de vigilance et d’engagement**.



# Politique achats responsables

Le service des achats centraux a également défini une politique d'achats responsables. Cette politique **formalise les engagements du Groupe sur toute sa chaîne de valeur**, en matière de Responsabilité Sociétale.

## Préserver la Santé, la Sécurité et Respecter les Droits de l'Homme

- Prendre en compte les critères Santé/Sécurité dans la sélection des produits/services achetés
- Partager avec nos fournisseurs nos Politiques Qualité, Santé, Sécurité, Sûreté & RSE
- Veiller à ce que nos Fournisseurs et leurs personnels respectent nos règles Santé, Sécurité et celles de nos Clients lorsqu'ils interviennent sur leurs sites
- Obtenir de nos Fournisseurs l'engagement qu'ils respectent les principes de l'Organisation internationale du Travail et des Droits de l'Homme

## Entretenir une relation responsable avec nos Fournisseurs

- Faire adhérer nos Fournisseurs à nos engagement éthiques et RSE
- Etre impartial, juste et équitable dans les phases de sélection de nos Fournisseurs et systématiser l'approche coût global d'un bien ou d'un service tout au long de son cycle de vie : coût complet (TCO)
- Surveiller le risque de dépendance économique réciproque
- S'engager à payer nos Fournisseurs dans les délais négociés
- Faire évoluer nos relations envers des partenariats durables

## Avoir une éthique des affaires irréprochable et contribuer au développement local

- Condamner toute forme de corruption et proscrire les situations de conflit d'intérêt
- Garantir la confidentialité et la bonne gestion des informations sensibles
- Lutter contre les fraudes, falsifications ou contrefaçons
- Favoriser les achats de produits et services locaux dans le respect de notre Politique Achats Groupe
- Promouvoir les Fournisseurs qui facilitent l'insertion professionnelle en particulier des personnes en situation de handicap

## Réduire notre impact environnemental

- Favoriser les achats de produits et services plus respectueux de l'environnement
- Intégrer systématiquement dans les appels d'offres et dans les notations des Fournisseurs des critères environnementaux
- Sensibiliser les acteurs (acheteurs, collaborateurs opérationnels) aux enjeux environnementaux



## Engagements réciproques éthiques & RSE

La Charte achats responsables a été remplacée par les “engagements réciproques éthiques et RSE” à destination des Fournisseurs et Prestataires du Groupe Ponticelli. Il permet au Groupe de partager formellement avec ses partenaires ses **engagements vis-à-vis du développement durable** et ainsi les impliquer dans sa **démarche d'amélioration continue**. Ces engagements s'articulent autour des 4 fondamentaux : préserver la santé, la sécurité & respecter les Droits de l'Homme, entretenir une relation responsable avec nos Fournisseurs, adopter une éthique des affaires irréprochable, participer au développement local ainsi que réduire l'impact environnemental.

Engagement	Référence GRI*	Indicateurs	2020	2021	2022
Pratique des affaires irréprochable	G4-SO5	Nombre d'incidents de corruption confirmés via l'alerte éthique/alerte professionnelle	0	0	0
	G4-SO3	% des sites opérationnels couverts par l'évaluation des risques	-	100%	100%
	-	Score EcoVadis sur la partie éthique	60/100	60/100	70/100
Décliner nos engagements dans nos achats	-	% des acheteurs de tous les sites ayant reçu une formation sur les achats responsables	100%	100%	100%
	-	% des fournisseurs ciblés ayant été évalués sur les performances RSE	100%	100%	100%
	-	Score EcoVadis sur la partie achats responsables	70/100	60/100	70/100

\*GRI : Global Reporting Initiative. Organisme de normalisation international à but non lucratif proposant des lignes directrices pour la mesure de la performance durable des organisations.

# 8. NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Convaincu que **le sport participe au bien-être physique et mental**, à la confiance en soi, à la fierté d'appartenance, à la cohésion de groupe... Ponticelli s'engage à **promouvoir la pratique régulière d'une activité physique** au sein et en dehors de l'entreprise.



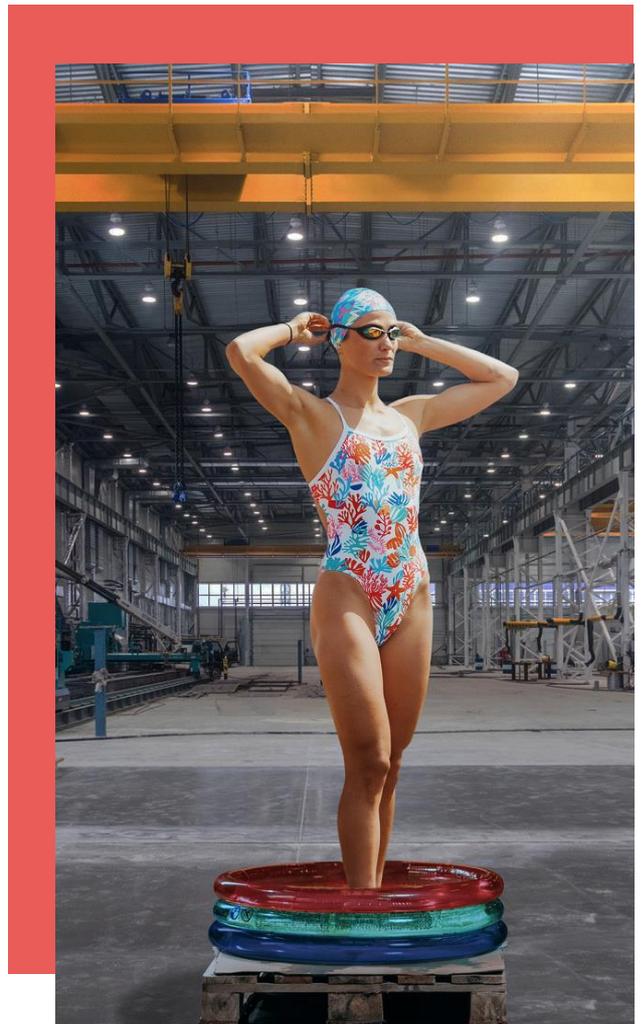
## La Fondation du Sport Français

Mécène de la Fondation du Sport Français à travers le dispositif du **Pacte de performance**, le Groupe Ponticelli a choisi de soutenir deux sportifs de haut niveau : **Mathilde GAUTIER, triathlète, et Rémy BOULLE, Athlète en paracanoe**. Potentiellement médaillables aux Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, tous deux visent la plus haute marche du podium.



Fondation  
du Sport  
Français

Créé en 2017 par la Fondation du Sport Français, le Pacte de performance est un dispositif qui permet de soutenir les sportifs de haut niveau sélectionnés par la Fondation. L'aide financière apportée par les entreprises facilite le quotidien des athlètes qui abordent les compétitions plus sereinement et peuvent mieux préparer l'avenir (formation, reconversion, etc.). En sécurisant leurs revenus, ce dispositif permet de **sécuriser leur projet de vie et de construire un projet professionnel de "l'après-carrière"**. À travers la signature du Pacte de performance, le Groupe confirme ainsi son **engagement citoyen et son attachement aux valeurs du sport**, inspirantes pour chacun de ses salariés.

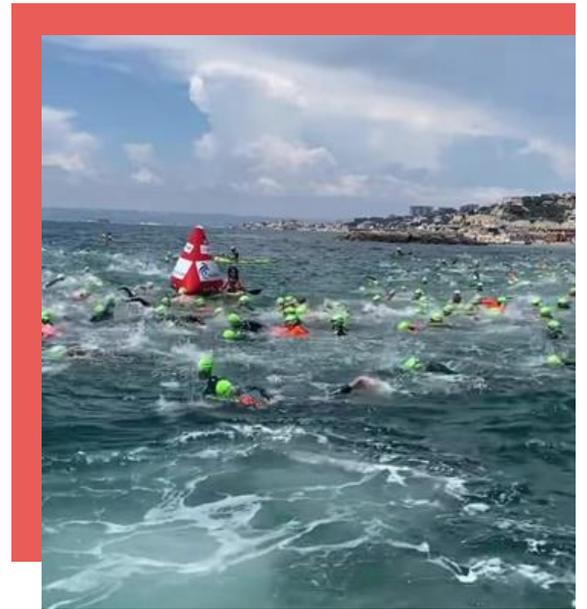




## Le Parc Marin de la côte bleue

Pour la deuxième année consécutive, le Groupe a participé en 2023 à un événement sportif international et **écocorrect**, le Défi de Monte Cristo. Cet événement qui a fêté en 2023 son 25ème anniversaire a permis à des milliers de nageurs amateurs de partager les valeurs du sport.

Le choix du Défi de Monte Cristo par Ponticelli repose également sur des critères environnementaux primordiaux : **le respect inconditionnel de la nature par les organisateurs**, un village sportif éco-construit et la possibilité de soutenir à cette occasion l'association du Parc Marin de la Côte Bleue qui effectue depuis plus de 40 ans un formidable travail de préservation et de restauration du milieu marin. En soutenant le Parc Marin de la Côte Bleue par une contribution proportionnelle au nombre d'inscriptions portées par notre Groupe, Ponticelli **participe indirectement à la création de zones de mouillage interdites, à la sensibilisation des plaisanciers** et du grand public ou encore à **des opérations de replantage de posidonie**. La posidonie est une herbe marine protégée qui n'existe qu'en Méditerranée. En se développant très lentement, l'herbier de posidonie peut capter jusqu'à 10 fois plus de CO<sup>2</sup> que la forêt.



## De nombreuses actions locales

Le Groupe Ponticelli et ses entités participent à des **actions auprès de structures locales**, au plus près de leurs implantations. Des actions autour de l'environnement, de la santé, de la culture ou de l'éducation sont ainsi financées. Nous pouvons citer en exemple **le soutien du SAMU social de Pointe-Noire en République du Congo** ou encore **l'intégration de 6 apprentis via une association locale en Angola**.



**SOCIAL**  
**SOCIÉTAL**  
**ÉTHIQUE**  
**ENVIRONNEMENTAL**

COMMUNICATION SUR NOTRE PERFORMANCE RSE - 2022-2023