

# RSE

Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

Déclaration de Performance  
Extra-Financière

**2023**

## Sommaire

### Introduction

- P3** ■ **Présentation de Dumarey Powerglide Strasbourg**
- P4** ■ **Mot du Président**
- P4** ■ **Vision – Mission**
- P5** ■ **Engagements et Récompenses**
- P6** ■ **Produits - Clients**
- P7** ■ **Analyse des risques et opportunités RSE**

### Environnement

- P9** ■ **Emissions de CO2 et de GES**
- P11** ■ **Gestion de l'énergie**
- P12** ■ **Gestion des déchets**
- P13** ■ **Conformité/certification environnementale**
- P14** ■ **Gestion de l'eau et des eaux usées**

### Social

- P15** ■ **Santé et sécurité des employés**
- P19** ■ **Relations sociales & Communication**
- P23** ■ **Gestion des compétences**

### Produit

- P25** ■ **L'impact environnemental de l'utilisation des produits**
- P27** ■ **Qualité et sécurité des produits**
- P30** ■ **Gestion de la chaîne d'approvisionnement**

**Fondé en 1967, Dumarey Powerglide Strasbourg (DPS), est spécialisé dans la conception et la fabrication de boîtes de vitesses automatiques et de composants pour les constructeurs et équipementiers automobiles.**

**DPS regroupe sur un seul lieu un Pôle Développement, un Pôle Corporate Services, un Pôle Ventes/Marketing et un Pôle Opérations.**

**DPS se positionne ainsi en partenaire privilégié des constructeurs et équipementiers automobiles à l'échelle mondiale.**



## CHIFFRES CLÉS 2023



**530 M€**  
chiffre d'affaires



**640**  
employés en moyenne



**100**  
ingénieurs & techniciens



**350 M€**  
investissements en R&D  
et équipements  
industriels depuis 7 ans



**910 000 m<sup>2</sup>**  
de surface du site



**1.6 %**  
de la masse salariale  
investie pour la formation



“ L’engagement RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) fait entièrement partie de la stratégie long terme et du modèle d’affaires de Dumarey Powerglide Strasbourg.

La prise en compte des enjeux sociétaux, sociaux et environnementaux est un des critères importants pour notre développement futur, nos plans d’actions et l’accompagnement de nos clients et partenaires. Cela se reflète dans nos valeurs mais aussi dans nos actions et notamment dans le développement et la fabrication de produits pour accompagner une mobilité « verte » tournée vers les véhicules électrifiés et fonctionnant avec des énergies renouvelables telles que l’hydrogène. ”

**Arnaud Baïlo**

Président de Dumarey Powerglide Strasbourg

## Vision du Groupe Dumarey

Nous nous engageons pour un futur où la mobilité durable sera accessible à tous.

## Mission de Dumarey Powerglide Strasbourg

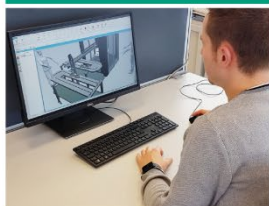
Proposer des solutions de transmissions et de pièces mécaniques contribuant à une mobilité durable et au développement d’une économie circulaire.

Fort de notre passion, notre savoir-faire et notre excellence opérationnelle, réussir une transition maîtrisée vers nos activités de demain.

### Entrepreneuriat



### Créativité



### Excellence



### Partenariat



### Intégrité



## Une gouvernance impliquée et diversifiée



Notre comité de Direction s'est engagé à respecter notre stratégie et nos objectifs en matière de développement durable. Il est fortement impliqué dans la dimension RSE de l'entreprise et décide de la trajectoire RSE à long terme. Le comité de Direction est régulièrement informé des progrès accomplis afin d'évaluer le degré de réalisation de ces objectifs.

Plus qu'une simple trajectoire, au quotidien, DPS est conscient que sa force vient de ses différences. De ce fait, son comité de Direction est composé de femmes et d'hommes d'horizons divers afin de garantir un point de vue équilibré et des traitements équitables. Ainsi le comité de Direction de DPS est composé d'un tiers de femmes.

## Une entreprise au cœur de sa communauté

Nous croyons qu'il est important de soutenir les communautés dans lesquelles nous vivons et opérons. DPS soutient régulièrement des actions sociales et sociétales afin de soutenir des causes qui tiennent à cœur à l'ensemble des salariés.

Ainsi, en 2023, des **journées d'actions solidaires** ont été organisées au cours desquelles DPS et l'ensemble de ses salariés ont apporté leur soutien aux actions suivantes :



- **Café Joyeux** : un don a été fait pour soutenir l'ouverture de ce café à Strasbourg et une journée de solidarité a été organisée dans toute l'usine. Les bénéfices des distributeurs de café ont été redistribués sous forme de don à cette cause.



- **Octobre Rose** : une course solidaire a été organisée au sein de l'usine et pour chaque kilomètre parcouru par les salariés, 2€ ont été reversés à la Ligue contre le cancer.

## Une entreprise récompensée



Entreprise lauréate  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Dumarey Powerglide Strasbourg a été sélectionné en tant que lauréat du programme "France relance 2030", qui fait partie du plan d'investissement France 2030 présenté par le Président de la République en 2021.

Ce plan vise à réaliser une transformation durable de secteurs clés tels que l'énergie, l'automobile, l'aéronautique et l'espace grâce à l'innovation technologique, tout en plaçant la France en position de leader dans le monde de demain.

Dans le cadre du programme « France Relance 2030 », Bpifrance a apporté son soutien financier **au projet E-Drive**. Cette collaboration renforce notre engagement envers l'innovation et la transition vers des technologies durables.

# Produits-Clients

*DPS, c'est un portefeuille de produits de pointe au sein d'une usine digitale...*

*...Mais aussi une entreprise tournée vers l'avenir !*

\*système optionnel de parage

## Solution modulaire

Engrenages et arbres\*



Composants et boîtier \*



## Solution intégrée

3 in 1 Housing\*  
(Moteur élec./Inverseur/Réducteur)



Niveau d'intégration

*Qui répond à un large panel de clients à travers le monde*



# Analyse des risques et opportunités RSE

Depuis 2020, DPS s'est organisé pour prendre en compte et valoriser toutes ses actions RSE mises en place, en assurant sa continuité et son développement, puis en y synthétisant les enjeux clés dans ce rapport. Afin de sélectionner ces enjeux matériels pour DPS, c'est-à-dire ayant un impact significatif sur l'entreprise, ses activités, ses performances financières et extra-financières ; une liste de 24 enjeux a été soumise à un panel de fournisseurs, parties prenantes, clients et revue par le comité de direction.

## 11

enjeux se sont détachés :  
5 sur l'environnement, 3 sur le social,  
2 sur le produit,  
1 sur la chaîne d'approvisionnement.

Enjeux RSE		Indicateurs clés de Performance
<b>Environnement</b>	Emissions de CO <sub>2</sub> et de GES	Suivi des tonnes de CO2 scope 1 et 2 par unité équivalente (kg/UE)
	Gestion de l'énergie	Consommation d'énergie Electrique par unité équivalente produite
	Gestion des déchets	Taux de recyclage matière (%) Taux de valorisation énergétique (%)
	Conformité/certification environnementale	Certification ISO14001
	Gestion de l'eau et des eaux usées	* Consommation d'eau par unité équivalente produite * Consommation de produits Chimiques par unité équivalente
<b>Social</b>	Santé et sécurité des employés	* Taux de fréquence * Taux de gravité
	Relations sociales & Communication	* Nombre d'accords négociés qui ont été signés
	Gestion des compétences	* Contribution budget formation (Hors 1% minimum légal) * % des heures de formations prévues réalisées * Nombre d'heures de formation par salarié
<b>Produit</b>	L'impact environnemental de l'utilisation des produits	* Taux de recyclabilité par produit
	Qualité et sécurité des produits	* Coûts de la non qualité usine [en% du CA] * Nombres de pièces rejetées par les clients [en ppm (pièces par million)] * Taux de réponse aux clients dans les temps (RFI/RFQ)
<b>Chaîne d'approvisionnement</b>	Gestion de la chaîne d'approvisionnement	* % des fournisseurs ayant un niveau RSE satisfaisant * % des fournisseurs ayant signé le code de conduite DPS

Afin de poursuivre sa démarche, un accent en 2023 a été mis sur la thématique de l’empreinte Carbone. En effet, une analyse un peu plus fine a permis de démontrer que les Scopes 1 et 2 représentent 15% de l’empreinte Carbone totale, et par voie de conséquence, le Scope 3 représente 85%. Il a été décidé de se doter de moyens permettant d’évaluer le Scope 3 aux fins de mesurer l’empreinte Carbone des produits fabriqués sortis de l’usine, et par voie de conséquence avec toute la part amont de l’empreinte Carbone, c’est-à-dire l’empreinte Carbone de chaque produit acheté et rentrant dans le produit final, ainsi que la chaîne logistique liée à son approvisionnement. DPS est donc l’une des premières entreprises en France à s’être dotée du module SAP « SFM » permettant de calculer à l’échelle de chaque produit l’empreinte carbone de scope 3 en amont de la vente du produit.

Ce projet structurant a été lancé au deuxième trimestre 2022 et son déploiement débuté en 2023. Cela permettra d’enrichir ce rapport dès l’exercice 2023 et de bâtir la stratégie de décarbonation. Le module SAP continuera à être testé et amélioré en 2024.

Puis enfin, dans une vision plus long terme, en complément d’aspect très opérationnel, l’entreprise s’engage dans une stratégie volontariste de réduire son empreinte Carbone, en distinguant des objectifs liés au périmètre des scopes 1 et 2, puis au périmètre du scope 3, en menant des actions appropriées à chacun de ces périmètres. L’entreprise s’engage à réduire son empreinte Carbone du scope 1 et 2 de 40% d’ici 2030, puis de 80% en 2040, et de viser une neutralité Carbone en 2050, la base de référence étant établie en 2019 pour effectuer cette évaluation. Puis pour le scope 3, la référence sera celle évaluée pour 2022, grâce à l’outil prévu et déployé en 2023, l’entreprise vise alors de réduire son empreinte Carbone sur ce périmètre scope 3 de 10% en 2030, puis de 40% en 2040 et de viser une neutralité Carbone en 2050. Ces démarches s’inscrivent dans une parfaite cohérence vis-à-vis des engagements pris par le gouvernement français pour atteindre cet objectif fixé de neutralité Carbone à l’horizon 2050.

En plus de la thématique de l’empreinte carbone, DPS a décidé de poursuivre son engagement RSE en évaluant sa performance RSE via la plateforme Ecovadis. En 2021 l’entreprise a obtenu une médaille de bronze. En mettant en place les plans d’améliorations proposés, DPS a obtenu en 2022 une médaille d’argent, statut qui a été confirmé en 2023 et en 2024.





## SECTION ENVIRONNEMENTALE



Depuis sa création, DUMAREY Powerglide Strasbourg (DPS) se développe de façon continue, avec la volonté d'être une «entreprise citoyenne» intégrée dans son environnement et la collectivité. Le développement de son offre globale, associé à celui de son portefeuille clients, constitue sa principale stratégie de croissance.

Cette volonté s'allie à une culture d'entreprise qui place les valeurs sociales et environnementales au cœur de ses activités. La préservation de l'environnement est une préoccupation quotidienne.

### Enjeu 1 : Emissions de CO2 et de GES

#### Enjeu

L'augmentation des émissions de gaz à effet de serre (GES), dont le CO2, constitue un défi mondial de notre époque. DPS est un acteur conscient de ses responsabilités et qui souhaite au maximum limiter son impact sur le climat.

#### Politique

Les rejets de CO2 ne peuvent être maîtrisés sans la réalisation préalable d'un bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre : un bilan global scope 1,2 et 3 (upstream/downstream) a été réalisé en 2023.

Chez Dumarey Powerglide Strasbourg, les principales émissions directes de CO2 sont liées à la chaufferie (gaz naturel), aux fours de traitement thermique (gaz naturel) et aux bancs de test du centre technique (essence et diesel).

#### Objectif

DPS s'est fixé une limite maximum d'émission de CO2 par unité équivalente produite de 13.7 Kg CO2/UE pour 2023 en scope 1 & 2.

**DPS travaille principalement sur 4 axes :**

1. L'utilisation de la vapeur en provenance de la ville de Strasbourg pour le chauffage des bâtiments au lieu du gaz
2. L'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments (amélioration de l'isolation des bâtiments)
3. L'utilisation de l'énergie fatale des process
4. La mise en place de panneaux photovoltaïques.

## Actions & Résultats

En 2021, DPS a investi dans la récupération de chaleur sur une production d'eau de refroidissement machine afin de réchauffer l'air neuf injecté dans le bâtiment de production. Le démarrage de l'installation a eu lieu au premier trimestre 2022.

DPS agit également sur d'autres actions de décarbonation indirecte : par exemple, la mise en place de 10 lignes de bus pour le transport des salariés permet de réduire l'utilisation de la voiture individuelle. De même, la livraison des pièces à temps dans 100 % des livraisons permet d'économiser du CO<sub>2</sub>, grâce notamment à une meilleure gestion de la logistique en réduisant des transports à moitié vide.

Depuis 2021, DPS a décidé de compenser intégralement les émissions de CO<sub>2</sub> liées au transport de ses déchets par le soutien d'un projet de reforestation au Pérou mis en œuvre avec l'association Pur Projet et SCHROLL.

En 2022, un plan de déploiement de l'éclairage LED a été exécuté sur une grande partie du site. Cette action a été poursuivie et terminée en 2023.



### DPS s'engage dans le (e)CO<sub>2</sub>, une démarche innovante !

(e)CO<sub>2</sub> est un programme visant à compenser les émissions carbone liées au transport des déchets confiés à la société Schroll qui le propose à l'ensemble de ses clients.



En adhérant à ce programme depuis début avril, DPS compense intégralement les émissions de CO<sub>2</sub> liées au transport de ses déchets par le soutien d'un projet de reforestation au Pérou mis en œuvre par l'association Pur Projet.

Cette contribution permet la mise en place de projets environnementaux, économiques et sociaux qui protègent la biodiversité et assurent un revenu durable aux populations forestières impliquées.



#### Indicateur clé de performance

**12.1 kgCO<sub>2</sub>/UE en 2023**

Suivi des tonnes de CO<sub>2</sub> scope 1 et 2  
par unité équivalente

## Enjeu 2 : Gestion de l'énergie

### Enjeu

Il est indispensable pour DPS de maîtriser les consommations d'énergie, afin de préserver l'environnement, les ressources naturelles et de réduire les nuisances.

### Politique

DPS définit chaque année des objectifs environnementaux sur la base de l'analyse environnementale de l'entreprise (Pareto consommations électricité-gaz-produits chimiques-eau/génération de déchets/émissions diverses).

C'est pourquoi de nombreuses actions ont été mises en place, visant à réduire à la fois les consommations d'électricité et celles de gaz naturel (suivi des consommations par secteur, objectif usine durant les week-ends, sensibilisation aux économies d'énergie, audit interne...).

### Objectif

DPS s'est fixé une consommation maximum d'énergie électrique par unité équivalente produite de 0,112 MWh/UE pour 2023.



### Actions & Résultats

En 2023, DPS a poursuivi plusieurs projets visant à réduire ses consommations d'énergie comme par exemple le remplacement débuté en 2022 de l'éclairage traditionnel ou des lampes à décharges par des éclairages LED haute performance sur 5000 m<sup>2</sup> qui viennent compléter les 26200 m<sup>2</sup> déjà réalisés sur ses nouveaux bâtiments et sur certains bâtiments existants.

Le secteur de la production, consommateur majeur de l'énergie, éteint les équipements liés au processus dès lors qu'ils ne sont plus engagés (en nuit par exemple, les week-ends également).

→ Un rapport hebdomadaire permet de mesurer l'atteinte de l'objectif.



#### Indicateur clé de performance

**0.098 Mwh/UE en 2023**

Suivi de la consommation d'énergie électrique par unité équivalente produite

## Enjeu 3 : Gestion des déchets

### Enjeu

Les déchets sont un enjeu majeur de nos sociétés industrialisées, ces déchets doivent être limités au strict minimum et faire l'objet de traitement permettant leur recyclage ou leur élimination dans les meilleures conditions afin de réduire au maximum leur impact sur l'environnement.

### Politique

DPS a été certifié ISO 14001 et s'engage dans des démarches d'amélioration continue dans le domaine de l'environnement en mettant en place un ensemble d'actions afin de limiter les impacts de ses activités et en particulier à prévenir toute pollution pouvant être générée par les déchets.

La communication de ses objectifs environnementaux aux employés et aux parties intéressées, le déploiement du Lean management ou programme DMS (Dumarey Manufacturing System) permet d'assurer une production de qualité tout en réduisant la quantité de déchets engendrée.

DPS a également fait le choix de rejoindre le programme de synergie industrielle CLES (Coopérations Locales et Environnementales en Synergies) présent sur le port autonome de Strasbourg afin d'assurer une valorisation efficace de ses déchets.

### Objectif

L'objectif de DPS est d'atteindre un taux de recyclage matière de 83 % et un taux de valorisation énergétique de 13 % en 2023 des déchets générés sur le site.

### Actions & Résultats

DPS utilise majoritairement des contenants réutilisables et à usage multiple réduisant drastiquement les déchets de type palette ou carton.

Le tri interne est une culture d'entreprise. Des bennes identifiées et dédiées à chaque type de déchet sont mises à disposition sur l'ensemble du site et des contenants plus petits dès la source de génération au niveau des lignes de fabrication.

Inscrit dans le programme local CLES, DPS favorise l'économie circulaire et recycle ses cartons/papiers, collecte, puis permet de réparer ses palettes pour de nouveaux cycles de vie.

**L'ENVIRONNEMENT**  
NOUVEAU PRESTATAIRE POUR LE TRAITEMENT DES DÉCHETS

PPS a signé un partenariat avec un nouveau prestataire pour la gestion de ses déchets : papier, cartons, plastiques. Situé au Port Autonome, il est engagé, comme nous, dans la démarche d'écologie industrielle « CLES » (Coopérations Locales et Environnementales en Synergies), qui favorise les synergies entre les entreprises de la zone portuaire de Strasbourg.

De par la proximité, un circuit court a été créé. Ceci permet de réduire les émissions de CO2 liées au transport de nos déchets et de valoriser localement les déchets papier et cartons.

**Axes d'amélioration :**

- 100 tonnes de cartons recyclés au sein de l'entreprise BLUE PAPER à 6 kilomètres de notre site, de par la séparation des cartons valorisables et des cartons plastifiés.
- 70 tonnes de plastiques souples et rigides séparés sont retournés vers des filières de recyclage. Ce service n'était plus proposé par le prestataire précédent.



**Contribution DPS 2023**

- \* 146 tonnes de carton valorisées
- \* 4.12 tonnes CO2



### Indicateurs clés de performance

**88.55 % en 2023**

Taux de recyclage matière

Définition : on entend par recyclage matière la réutilisation d'un déchet comme matière première. Par exemple les copeaux d'usinage retournent en fonderie pour refonte en vue de recréer un matériau neuf.

**11.06 % en 2023**

Taux de valorisation énergétique

Définition : on entend par valorisation énergétique l'utilisation d'un déchet comme source d'énergie. Par exemple la récupération de chaleur lors de l'incinération des DIB ou la méthanisation des déchets du restaurant d'entreprise.

## Enjeu 4 : Conformité/certification environnementale

### Enjeu

ISO 14001 est une norme environnementale, reconnue au niveau international, qui permet à DPS de mettre en œuvre un système de management (SME) en lien avec les enjeux de l'organisation. Ce SME permet de limiter les impacts des activités et plus largement d'améliorer les performances environnementales.



### Politique

DPS met tout en place pour respecter en permanence la législation et les réglementations française et européenne applicables à l'entreprise du fait de son classement ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) en tenant également compte de celles des parties intéressées.

DPS s'engage également à maintenir sa certification ISO14001 permettant de garantir la bonne gestion environnementale du site.

### Objectif

L'objectif de DPS est de maintenir sa certification ISO14001.

### Actions & Résultats

La démarche environnementale ISO 14001 aide DPS à maîtriser ses dépenses et à réduire ses coûts en fixant des objectifs de réduction de consommations d'énergie, d'eau et de diminution de la production de déchets.

La norme ISO 14001 exige la mise en place d'une veille réglementaire ce qui permet de connaître les exigences, ainsi que le niveau de conformité. Cela permet également d'anticiper certaines évolutions réglementaires (par exemple un durcissement des valeurs limites de rejets) et ainsi faire évoluer le procès en conséquence avec un délai plus long.



#### Indicateur clé de performance

#### Certification ISO14001

Obtenue pour la première fois en 2001  
et dernière mise à jour le 07/12/2023

## Enjeu 5 : Gestion de l'eau et des eaux usées

### Enjeu

L'eau étant une ressource essentielle à la vie, la disponibilité et la qualité des ressources en eau sont deux priorités majeures pour la planète. Ainsi, DPS porte une attention particulière à la gestion de l'eau utilisée dans les multiples procédés de fabrication de son site ainsi qu'à la consommation de ses salariés.



### Politique

DPS définit chaque année des objectifs environnementaux, dans le but de préserver les ressources naturelles et de réduire ses nuisances sur l'environnement, sur la base de l'analyse environnementale de l'entreprise (consommations électricité-gaz-produits chimiques-eau/génération de déchets/émissions diverses).

### Objectif

Pour répondre à cela, DPS se fixe 2 objectifs principaux en 2023 à savoir :

- Une consommation d'eau maximale par unité équivalente produite de : 11,0 m<sup>3</sup>/UE
- Une consommation de produits chimiques maximale par unité équivalente produite de : 0,62 L/UE.



### Actions & Résultats

DPS se concentre sur ces enjeux en mettant en œuvre des mesures opérationnelles de suivi et de réductions des consommations. En 15 ans DPS a réduit de 25 % sa consommation d'eau industrielle (adaptation des consignes équipements, alarmes niveaux de consommation).

La réduction en nombre ou en quantité de produits chimiques contribue à diminuer la charge des eaux usées et ainsi les besoins en traitements de ces dernières.



#### Indicateurs clés de performance



**10.41 m<sup>3</sup>/UE en 2023**

Suivi de la consommation d'eau par unité équivalente produite

**0.57 l/UE en 2023**

Suivi de la consommation de produits chimiques par unité équivalente produite

## SECTION SOCIALE



Au fil des décennies, l'entreprise s'est adaptée aux évolutions technologiques et aux exigences du marché en ayant toujours comme objectif la satisfaction de ses clients et le développement de ses collaborateurs dans un environnement de travail sain et sûr.

Le dialogue social est présent à chaque étape du développement de DPS ou de sa maîtrise des risques auxquels elle doit faire face. La réussite durable est une réussite partagée avec l'ensemble de ses parties prenantes dans un but commun de performance. DPS c'est 640 salariés en moyenne en 2023.

### Enjeu 6 : Santé et sécurité des employés

#### Enjeu

La Santé et la Sécurité au travail constituent des éléments fondamentaux dans la démarche de toute entreprise responsable.

#### Politique

La Santé et la Sécurité au Travail constituent la première exigence de DPS. Elle s'articule autour de deux objectifs majeurs : veiller à la protection de la santé de ses collaborateurs et de ses contractants ainsi que d'améliorer leur sécurité sur leur lieu de travail.

- Offrir des conditions de travail saines et sûres en vue de prévenir les accidents et maladies liés au travail notamment en assurant une transition vers la certification Santé et Sécurité au Travail ISO 45001.
- S'assurer de la compréhension des actions menées pour une amélioration comportementale
- en matière de sécurité et santé et pour une meilleure protection de l'environnement
- en communiquant les objectifs Sécurité et Environnement aux employés et aux parties intéressées.



#### Objectif

- 4,5 de taux de fréquence des accidents par an (nombre d'accident pour 1 000 000 d'heures travaillées).
- 0,5 de taux de gravité (nombre de jours d'arrêt pour 1000 heures travaillées).

## Actions & Résultats

### • Prévention et formation

#### ► Consignes de sécurité

**DPS forme l'ensemble de ses collaborateurs à la Sécurité.** Cette formation, sous la forme d'une vidéo, se décompose en modules pratiques et théoriques avec pour vocation d'expliquer les outils de prévention et de communiquer sur les consignes de sécurité. L'objectif est de transmettre le savoir-faire de l'entreprise pour que chaque salarié puisse évaluer les risques à son poste de travail en utilisant les moyens de protection adaptés mis à sa disposition.

Des rappels des consignes sécurité sont régulièrement réalisés au travers des postes connectés en production. Les collaborateurs répondent ainsi sur leurs écrans à 4 questions liées à la sécurité spécifique de leur poste de travail.

#### ► Vigilance partagée pour une diminution des risques

Pour intégrer la **culture Sécurité** de l'entreprise, la prévention autour de la **vigilance partagée** : chacun est responsable de sa propre sécurité mais aussi de celle de ses collègues. Le comportement de chacun est clé dans la démarche de prévention de l'entreprise. Des méthodes et outils sont utilisés par les collaborateurs pour détecter quotidiennement des situations à risques.

Les équipements de protections individuelles au sein de l'entreprise contribuent également à la prévention des accidents du travail. Les chaussures de sécurité sont obligatoires au sein de l'usine, les règles internes imposent le port de gants pour chaque manipulation d'une pièce métallique, le port de lunettes de sécurité pour se protéger de toute projection, le port d'un casque pour certaines opérations de maintenance. Des bouchons moulés pour les oreilles sont également obligatoires dans les secteurs où le niveau de bruit est élevé.

Les deux rendez-vous annuels des **campagnes Sécurité** destinées à l'ensemble des collaborateurs, ont intégré la notion de jeu pour promouvoir différemment la Prévention. Un **Escape Game** (jeu d'évasion) est réalisé depuis 2017 autour des principes généraux de la Prévention. Aussi, un **Code de la Sécurité** a été instauré pour évaluer les connaissances des collaborateurs et ajouter une notion de compétition ludique en communiquant sur les résultats au fur et à mesure du quiz. Chacun évalue son niveau de compréhension sur les différents thèmes Sécurité abordés.

DPS présente depuis 2015 des projets d'amélioration de la Sécurité et des conditions de travail au **Concours Sécurité de la CARSAT**. Chaque projet a été le **fruit d'un travail d'équipe** pour l'amélioration d'un poste de travail, pour la création de nouveaux outils de travail ergonomiques ou pour le développement de la Culture Sécurité. L'entreprise a d'ailleurs remporté le **Grand Prix de la Prévention** dans la catégorie « Actions de prévention » **en 2017 et en 2023**, à deux reprises pour des innovations : Plateaux tournants de caisses métalliques en fonderie et presse manuelle pour l'emmanchement des reniflards au banc de test 8HP.

Les dépenses de formation liées à la Sécurité sont significatives avec un taux de réalisation du programme présenté l'année précédente de 100%.

This document is intended for internal use only. Sharing is allowed only using authorized tools.





## • Ergonomie

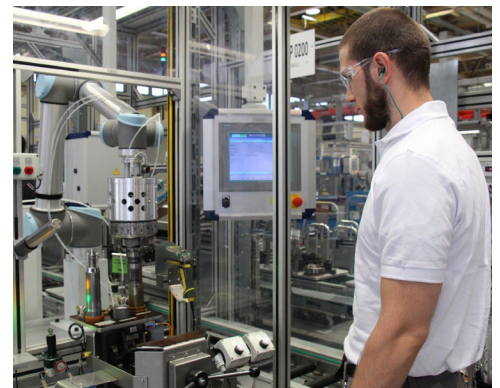
Les maladies professionnelles déclarées au sein de l'entreprise sont principalement dues à des troubles musculosquelettiques (TMS). Pour éviter ces situations, des démarches sont engagées depuis de nombreuses années pour mieux prendre en compte la pénibilité des postes et y remédier du mieux possible.

Ainsi, l'analyse de la charge de travail et des contraintes ergonomiques des postes sont étudiées au sein d'une **commission Ergonomie** animée par les équipes des Méthodes avec la participation active de la Production, des Maintenances, des services Santé et Sécurité au Travail et des instances représentatives du personnel. Cette commission permet de favoriser un dialogue constructif en vue d'aboutir à des solutions d'amélioration communes pour la conception d'un nouveau poste ou l'évolution d'un poste existant.

L'amélioration continue des postes de travail demeure un axe clé de la stratégie d'entreprise. L'ensemble des postes est coté par l'intermédiaire **d'évaluations ergonomiques** RULA (Rapid Upper Limb Assessment) et NPW (New Production Worksheet). La hiérarchie des postes à améliorer est établie par un TOP 10 et chaque année des améliorations significatives permettent de **réduire les contraintes physiques et physiologiques**.

Le déploiement des équipements autonomes et collaboratifs s'est accéléré ces dernières années :

- d'un **véhicule à guidage automatique** (AGV) en 2017, l'entreprise a depuis acquis plus d'une dizaine de véhicules. Ceux-ci réalisent le transfert de pièces entre les lignes de production mais également le déchargement des lignes d'assemblage des transmissions vers le département Logistique. Le gain de productivité est combiné à la **maîtrise des risques** liés à la circulation dans les ateliers et au port de charges.
- la **cobotique** (robots collaboratifs) contribue à réduire la manipulation des pièces lourdes ou à prévenir la génération des TMS (troubles musculosquelettiques). **Six robots collaboratifs** sont actuellement en service en complément d'une centaine de robots et portiques de manipulation de l'entreprise. Avec la cobotique, il s'agit d'associer en temps réel les capacités d'un robot (force, précision, répétition) avec les compétences spécifiques d'un être humain (savoir-faire, analyse, décision). L'opérateur et le système robotique interagissent en direct ou à distance dans un objectif commun. Les tâches pénibles, difficiles ou dans lesquelles l'humain a peu de valeur ajoutée sont transférées à la machine.



## • Eveil musculaire

Dans une approche de prévention des risques liés aux TMS et d'amélioration de la **Qualité de vie et des Conditions de Travail (QVCT)**, il est proposé aux salariés de participer à des séances d'éveil musculaire régulières.



Ces séances sont réalisées à proximité des postes de travail par des relais internes formés par des professionnels de l'activité physique adaptée.

Les salariés se réunissent pour s'échauffer et réveiller leur corps en sollicitant leurs muscles, leurs articulations et leur appareil cardiocirculatoire. Finalement, comme dans la pratique d'un sport, l'échauffement leur permet de se préparer, d'optimiser leurs ressources et de diminuer les risques de blessures.

Organiser ces séances dans un environnement convivial favorise une meilleure ambiance de travail, une meilleure cohésion entre les salariés. Cela crée un espace d'échange propice à l'esprit d'équipe et au sentiment d'appartenance ; conditions indispensables à un travail de qualité comme à la prévention des accidents du travail.

## • Santé au Travail

En complément d'un service **Santé au Travail autonome** permettant aux collaborateurs de bénéficier de la présence d'un médecin du travail et d'un(e) infirmier(e), l'entreprise dispose d'une équipe d'agents de sécurité présente 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.



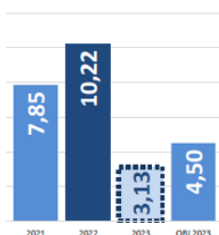
15 % des effectifs de DPS est également **Sauveteur Secouriste du Travail (SST)** pour pouvoir mettre en œuvre immédiatement les mesures de secours en cas d'accident. Ces collaborateurs sont les acteurs privilégiés de la prévention des risques. En effet, le SST remplit également un rôle de prévention en sensibilisant ses collègues aux dangers éventuels et en identifiant les risques Potentiels.

### Indicateurs clés de performance

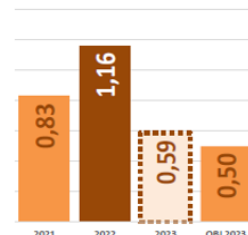
L'évolution du taux d'accidents du travail permet de mesurer l'efficacité des actions menées.

Chaque accident donne lieu à une analyse détaillée des ses circonstances avec l'étude de la cause racine et des actions correctives à mettre en place pour éviter que la situation ne se reproduise. Une information est alors communiquée à l'ensemble de l'entreprise.

Taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jours, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.



Taux de gravité est le nombre de jours perdus suite à des accidents du travail pour 1000 heures travaillées.



## Enjeu 7 : Relations sociales & Communication

### Enjeu

Les structures et les processus d'un dialogue social constructif sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie.

### Politique

- L'objectif principal du dialogue social pour DPS est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs de l'entreprise.
- DPS soutient que la transparence et la diversité des points de vue sont les vecteurs d'un dialogue social réussi. DPS considère que la qualité des relations sociales résulte d'un échange entre les différents acteurs que sont les collaborateurs, les encadrants et les institutions représentatives du personnel. La communication interne est un vecteur nécessaire de l'efficacité de l'entreprise.
- DPS s'est engagée depuis plusieurs années dans une action concrète pour favoriser le dialogue et améliorer la qualité de vie au travail et ce par une approche systémique conduite à tous les niveaux : l'organisation du travail, l'autonomie des équipes et des personnes, l'acquisition et la transmission des compétences, l'égalité de traitement, la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité des chances, la reconnaissance, le rôle du management, les relations de travail, la conduite du changement, la conciliation et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.



### Objectif

100% des négociations aboutissent à un accord collectif chaque année.

### Actions & Résultats

Le dialogue social prend des formes multiples, formelles et informelles. D'une façon informelle, les occasions de communication entre les encadrants et les membres de l'équipe, à partir du moment où elles ne portent pas uniquement sur la passation de consignes ou ne se réduisent pas à un simple reporting, relèvent du dialogue social. Ainsi, DPS organise des réunions d'informations globales chaque semaine avec des salariés et un membre de la Direction. Cet échange est l'occasion de traiter de toutes les actualités de l'entreprise ou d'un secteur défini en particulier et permettent d'aborder les attentes respectives des uns et des autres ainsi que les moyens susceptibles de les satisfaire.



Chaque mois, la Direction organise également des échanges avec ses encadrants pour communiquer sur les principaux indicateurs vitaux de l'entreprise. Cette réunion est également l'occasion de communiquer sur les chantiers prioritaires, les démarches commerciales en cours auprès des clients ainsi que les évolutions et perspectives de l'entreprise, puis de répondre aux questions des collaborateurs. Ces informations font ensuite l'objet d'une réunion entre les encadrants et leur équipe dans le but d'assurer une continuité dans l'information.

Les requêtes des collaborateurs sont véhiculées par différents canaux : la voie hiérarchique ; les représentants élus du personnel ; l'expression directe des salariés ; les organisations syndicales représentatives.

DPS s'efforce de répondre aux attentes des collaborateurs sur des sujets tels que la rémunération, la durée du travail, mais également des conditions de travail, de sécurité de l'emploi ou encore, de possibilités d'évolution professionnelle.

D'autres indicateurs du dialogue social sont notamment constitués par le nombre de signature d'accords collectifs avec les représentants du personnel, du nombre de réunions du Comité Social Economique (CSE) et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ou encore d'accord collectif spécifique à une politique salariale coconstruite et indexée sur la performance de l'entreprise et de ses collaborateurs.

Ces indicateurs sont autant d'éléments qui définissent concrètement la qualité du climat social de l'entreprise.

### • **Accords collectifs d'entreprise**

DPS porte une attention toute particulière à ses relations sociales avec le souci de parvenir à un équilibre entre les intérêts de ses collaborateurs et la réalité économique dans laquelle l'entreprise évolue.

Depuis la reprise de l'entreprise par le groupe DPS en 2013, 100% des négociations ont abouti à la signature de 40 accords collectifs d'entreprise. DPS a su développer une politique active de concertation et de négociation vers la conclusion d'accords dans différents domaines où l'adhésion du personnel est gage de succès dans la mise en œuvre de ses projets.

Les différents accords signés avec les partenaires sociaux ont porté sur la politique de rémunération, sur l'intéressement, sur le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « Prime Macron », sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la qualité de vie au travail, la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mise en place du télétravail.

Considérant l'impératif d'avoir une organisation permettant de donner une visibilité à l'entreprise et d'absorber à la fois les baisses et les augmentations de charge à brève échéance, un accord sur l'organisation du temps de travail a été signé en début de l'année 2021. La compétitivité de DPS dans l'avenir passe par une adaptation de son organisation du travail.

La conclusion d'accords collectifs est également un vecteur de communication privilégié pour échanger sur les évolutions des conditions de travail au sein de l'entreprise.

### • **Réunions avec les représentants du personnel**

Le dialogue social est présent à chaque étape du développement de l'entreprise ou de sa maîtrise des risques auxquels elle doit faire face. Pour DPS, la réussite durable est une réussite partagée.

De nombreux échanges formels sont organisés par la Direction de DPS. Chaque année, entre 20 et 30 réunions avec le Comité Economique Social sont organisées, 6 réunions avec la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail. D'autres commissions participent également au dialogue social comme celles liées à la formation professionnelle, au logement, au restaurant d'entreprise, à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

DPS a également décidé de mettre en place d'autres commissions spécifiques pour collaborer avec les représentants du personnel sur des sujets particuliers, telles que la commission dédiée aux Risques Psycho Sociaux.

DPS verse également depuis plusieurs années des subventions exceptionnelles au CSE au titre de ses œuvres sociales pour favoriser leurs actions auprès des collaborateurs.

Ces échanges sont essentiels pour poursuivre le développement de l'entreprise. Parce que l'harmonie sociale constitue un facteur clé de réussite, DPS s'engage à poursuivre un dialogue social de qualité et à préserver l'adhésion des collaborateurs à son plan stratégique.

## • La Communication interne

L'échange d'informations permet de maintenir le lien entre tous les membres d'une entreprise et constitue un moyen d'établir un climat social agréable. DPS entend favoriser la pertinence à la fois des informations transmises, ainsi que des moyens utilisés.

Le partage de l'information est notamment assuré par le service Communication de l'entreprise qui assure une transmission quotidienne des informations. Les collaborateurs peuvent également se connecter au site web de l'entreprise et accéder aux différents outils dématérialisés mis à disposition tels que les bornes interactives informatiques ou les écrans numériques dans tous les secteurs de l'usine.



Le partage de l'information doit être réalisé à plusieurs niveaux. Il s'agit d'une part, de permettre la communication « vers le bas » c'est-à-dire la communication entre le supérieur hiérarchique et ses collaborateurs. D'autre part, la communication « vers le haut » soit la transmission d'informations des salariés vers la Direction, doit être encouragée. Enfin, la communication dite communication « horizontale », soit celle entre les équipes, doit pouvoir se réaliser dans un climat favorable.

Afin d'encourager les collaborateurs à s'exprimer sur leurs conditions de travail, ceux-ci sont invités à émettre à minima deux suggestions par an sur des thématiques variées telles que la sécurité, l'environnement, la qualité et autres sujets.



Par ailleurs, DPS soutient l'exercice du droit d'expression directe et collective de ses équipes et rappelle notamment que l'entretien d'évaluation de performance annuelle est l'occasion pour le personnel d'échanger sur leurs conditions de travail. A ce titre, chaque collaborateur est invité à remplir le formulaire dit « Expression du collaborateur », permettant de s'exprimer sur la qualité de vie au travail.

Un dialogue quotidien entre les parties contribue au développement personnel et professionnel des salariés et permet d'anticiper des situations complexes.



### Indicateur clé de performance

**100 % en 2023**

Nombre d'accords négociés et signés



DUMAREY

2023 - Plan de communication interne

Supports écrits	Pour qui ?	Objectif	Fréquence	Méthodes
D-News (newsletter recto/verso)	Tous les employés	Information/actualités sur la vie de l'entreprise	Hebdomadaire	. E-mail . Affichage . Copies papier . Ecrans numériques
Journal interne "Transmissions"	Tous les employés	Informers les employés par des articles plus élaborés sur la vie de l'entreprise, la stratégie, les projets, les réussites, les événements, implication et mise en valeur / reconnaissance des collaborateurs, d'une fonction,... Donner du sens aux décisions prises par l'entreprise	Bi-annuelle	. Impression papier . Intranet
Message Vidéo du Président	Tous les employés	Annonce d'un événement, nouvelle activité, volumes,...	Ponctuelle	. Campagne de SMS . Affichage
Bienvenue	Tous les employés	Annonce la bienvenue d'un nouvel embauché	Si embauche	. E-mail . Affichage . Copies papier
Changement d'organisation	Tous les employés	Annonce une réorganisation au sein d'une fonction, une promotion	Ponctuelle	. E-mail . Affichage . Copies papier
Emploi	Tous les employés	Offres d'emploi en interne	Ponctuelle	. E-mail . Affichage . Copies papier . LinkedIn
Notes/Communications	Tous les employés	Informations importantes à diffuser rapidement	Régulière	. E-mail . Affichage . Copies papier . SMS . LinkedIn . Site internet
Compte-rendu du CSE	Tous les employés	Réponses selon l'ordre du jour	Mensuelle	. E-mail . Affichage
Q&A	Tous les employés	Réponses aux questions les plus fréquemment posées par les salariés	Ponctuelle	. E-mail . Affichage . Copies papier
Affiche	Tous les employés	Info sur un événement ponctuel	Ponctuelle	. E-mail . Affichage . Ecrans numériques
Flash Sécurité	Tous les employés	Information Sécurité, conseils, prévention	Régulière	. E-mail . Affichage . Copies papier
Info Environnement	Tous les employés	Actualités, performances, innovations concernant l'environnement	Selon actualité	. E-mail . Affichage . Copies papier . Ecrans numériques
Revue de presse marché de l'automobile	Tous les employés	Informations sur les actualités du marché automobile	Mensuelle	. Annoncée dans le D-News . Affichage . Copies papier
Revue de presse	Direction	Actualités marché automobile de la semaine	Hebdomadaire	. E-mail
Plaquette visites	Visiteurs	Présentation de l'entreprise	2x/an	. Copies papier
Guides et manuels	. Sociétés extérieures . Nouveaux embauchés . Stagiaires . Tous les employés	Guide d'accueil, Votre stage, Protocole sécurité...	2x/an	. Support papier et doc numérique
		Guide formation, Plaquette explicative Cooptation...	Ponctuelle	
Événements Qualité de Vie et des Conditions de Travail	Tous les employés	Annonce d'événements liés à la QVCT : ex. : 10 ans de PUNCH à Strasbourg, 2 millionième transmission, éveil musculaire, remise de diplômes, expos véhicules, team building, Challenge sportif, ...	Selon événement	. E-mail . Ecrans numériques . Affichage . Support papier . Réseaux sociaux : . LinkedIn, Facebook, . Site Web
Événementiel	Clients/fournisseurs/partenaires/institutionnels et tous les employés	10 ans de PUNCH à Strasbourg . Fabrication de la 2 Millionième BHP . Tech Day . Portes ouvertes . Lancement d'un nouveau produit	Selon événement	. Annoncé dans le D-News . Photos/vidéo sur écrans numériques . Information relayée sur les réseaux sociaux et le site Web . Communiqué de presse

Réunions	Cible	Objectif	Fréquence	Méthodes
Présentation Plan Directeur	Tous les employés	Présentation des objectifs stratégiques et résultats de l'entreprise pour l'année N+1 et vision à 5 ans	1x/an	Une plaquette reprenant les éléments principaux est diffusée à l'issue de la présentation
Réunion des encadrants	Encadrants	Présentation de l'évolution des indicateurs clés de l'entreprise / Scorecard - Résultats financiers - Avancement des chantiers de l'année - Réponses aux questions	1x/mois	Un compte-rendu est diffusé à l'issue de la réunion pour cascader les informations aux équipes
Sessions d'échanges animées par un membre de l'équipe de Direction	Tous les employés (10/sem.)	Présentation de la Scorecard + réponses aux questions des employés présents	1x/sem.	Un Q&A répondant aux questions les plus fréquemment posées est ponctuellement diffusé si questions récurrentes

Outils permettant de compléter la communication

. Vidéo Corporate  
. Ecrans numériques dans tous les secteurs diffusant les informations et indicateurs clés  
. Site Web  
. LinkedIn  
. Facebook  
. Instagram

## Enjeu 8 : Gestion des compétences

### Enjeu

Anticiper ses besoins en développement des compétences pour renforcer sa capacité à s'adapter en fonction de sa stratégie et des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

### Politique

Au regard des enjeux actuels auxquels l'entreprise doit faire face en matière, notamment d'innovation, de globalisation et d'excellence opérationnelle, le capital humain est l'un des principaux atouts de DPS pour faire face à une compétition mondiale de plus en plus marquée et un environnement économique en mouvement permanent. Pour répondre à ces impératifs, un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences, des mesures d'accompagnement a été mis en place et les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation ont été définis.

### Objectif

- 100 % des heures du plan de formation réalisées chaque année
- Nombre d'heures de formation par salarié : 11,3 pour 2023.

### Actions & Résultats

DPS met l'accent sur la gestion et le développement des compétences de ses collaborateurs au travers d'un solide plan de formation. L'entreprise intègre et développe ses encadrants et professionnels afin de renforcer leur performance, leurs compétences en leur offrant des parcours de carrière attractifs.



#### • Formation professionnelle

La formation et les investissements y afférents contribuent à développer les compétences clés et nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés. Ces derniers découlent du Plan directeur Dumarey Croissance et ont pour but de répondre au besoin en personnel qualifié et polyvalent permettant d'assurer la pérennité et la croissance de l'activité.



Les évolutions des métiers et des technologies et les conséquences qui peuvent en découler sont autant d'éléments auxquels la formation professionnelle peut répondre pour maintenir et développer les compétences de DPS. En effet, la formation est l'outil majeur pour permettre une meilleure adéquation entre les besoins au niveau des métiers de l'entreprise, le maintien dans l'emploi, ainsi que l'adaptation des compétences des collaborateurs.

Dans ces conditions, l'entreprise s'engage à permettre à chacun, où qu'il travaille quels que soient son âge et sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formations nécessaires au bon exercice de son métier, aux éventuelles adaptations et au développement de son employabilité.

L'entreprise s'engage également à conserver un niveau important de formation relative au maintien et à l'évolution de l'emploi ou au développement des compétences dans le plan de formation pour lui conserver un caractère anticipateur.

La politique de formation reprend ainsi les orientations générales de l'entreprise qui sont fonction de ses axes stratégiques définies dans son Plan directeur, autrement dit, la politique stratégique de l'entreprise constitue un préalable à l'élaboration du plan de formation.

## • Expertise

Entre 1,6% et 2% de la masse salariale est consacrée chaque année à la formation professionnelle avec notamment des formations qualifiantes.

En parallèle, DPS a également développé des compétences spécifiques au travers de filières d'expertise. L'entreprise reconnaît et valorise la performance dans la technique et la technologie. Cela permet, en outre, de renforcer ses compétences métiers.

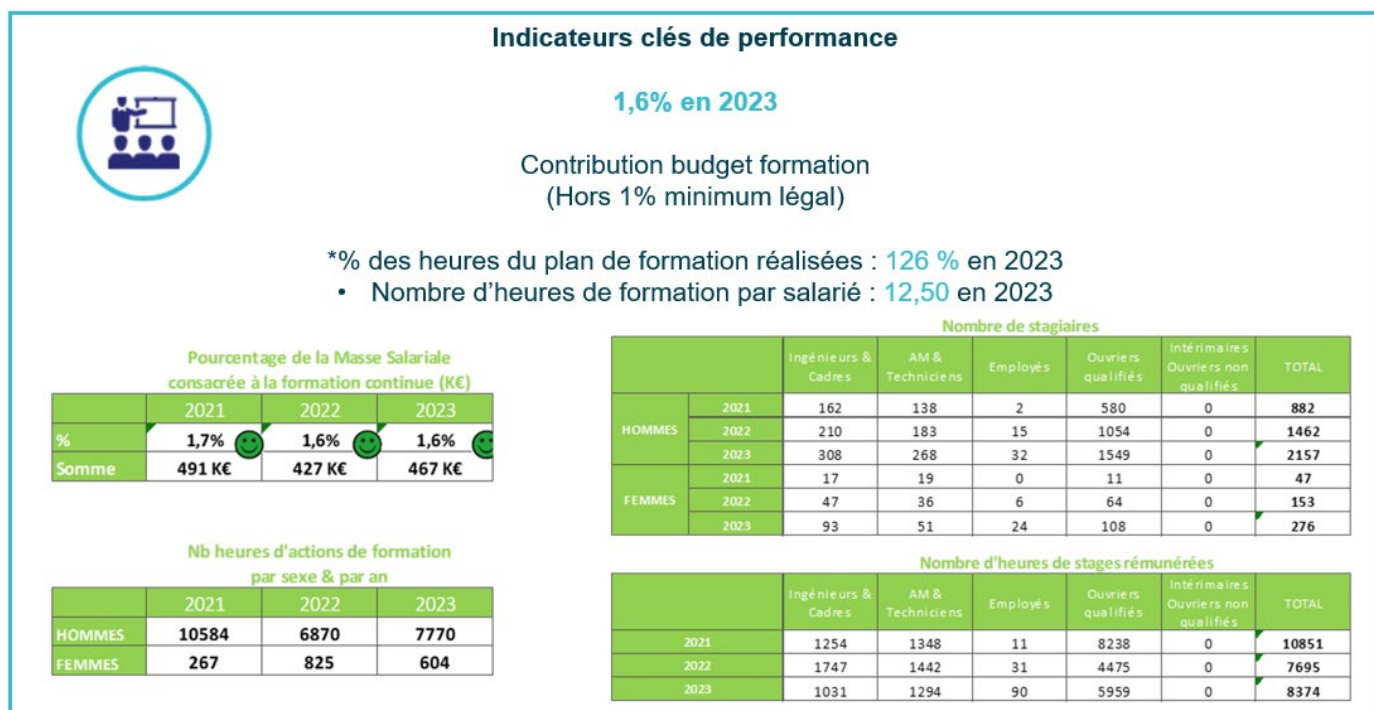
Dès lors, 8 filières d'expertise ont été identifiées comme stratégique pour le développement de l'entreprise, créant de la valeur pour le client ou conférant un avantage concurrentiel.

Les rôles et responsabilités de ces experts ont été définis comme tels :

- Définit les standards et les cahiers des charges dans son domaine
- Est autonome dans l'acquisition des connaissances
- Réalise le contrôle de la conformité du domaine
- Apporte son expertise sur la partie technique des projets
- Oriente les prises de décisions – Meilleur choix techno-économique pour l'entreprise
- Responsable dans la résolution des problèmes
- Développe un réseau et représente l'entreprise à l'extérieur

La liste des candidats est établie par la Direction des ressources humaines et la fonction concernée.

Le processus de sélection tient compte des qualités humaines et des compétences techniques.





### Enjeu 9 : L'impact environnemental de l'utilisation des produits

#### Enjeu

L'Accord de Paris est un Traité international juridiquement contraignant sur le changement climatique. Il a été adopté par 196 pays lors de la COP 21 à Paris, le 12 décembre 2015 et est entré en vigueur le 4 novembre 2016. Son objectif est de limiter le réchauffement de la planète à bien en dessous de 2°C, de préférence à 1,5°C, par rapport au niveau préindustriel.

Les pays signataires sont par conséquent engagés dans une démarche de transcription des éléments de l'accord de Paris au niveau des législations nationales et accords internationaux. Cette évolution force tous les acteurs de l'industrie automobile à continuer et même accélérer leurs efforts en améliorant leur portefeuille produit dans le sens d'une décarbonisation.

#### Politique

En tant qu'équipementier automobile de rang 1 (et 2), DPS s'efforce de jouer un rôle certain dans la transition vers une société à faibles émissions de carbone (CO<sub>2</sub>) - à la fois en s'engageant à réduire sa consommation directe et indirecte d'énergie et en veillant à l'amélioration de l'efficacité énergétique de ses produits et processus.

DPS réduit en fin de compte également l'empreinte carbone globale, en continuant à développer des produits innovants qui améliorent l'efficacité d'utilisation de ses produits par des tiers.

Dans la conception des produits, DPS met en œuvre des principes d'éco-conception : c'est à dire qu'elle a la volonté de concevoir des produits en respectant les principes du développement durable et de l'environnement. DPS le prend en compte dans la conception et le développement du produit et tout au long de son cycle de vie, de la matière première, à la fin de vie en passant par la fabrication, la logistique, la distribution et l'usage.



#### Objectif

L'objectif de DPS est d'être un maillon essentiel du développement de solution de mobilité durable du groupe DPS, pour répondre ainsi aux pressions législatives croissantes et à sa responsabilité sociétale.

\* Taux de recyclabilité par produit (95,59% sur la 8HP51 ; 96,27 % 6L50 SS).

#### Actions & Résultats

##### Limitation de l'impact environnemental :

- Réduction de la consommation énergétique dans la phase de conception et validation. L'enjeu 2 relatif à la gestion de l'énergie a repris cette thématique de manière détaillée.
- Réduction de la consommation d'eau (dans la phase de conception et validation). Ce sujet a été repris de manière précise au sein de l'enjeu 2 (Gestion de l'eau).

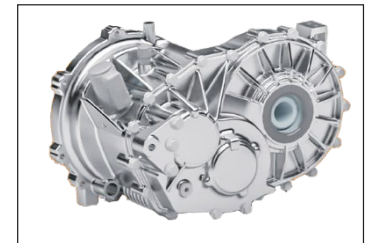
- Consommation de matières (pendant la production et l'utilisation)
  - Pour la partie concernant la production des pièces en aluminium, DPS utilise de l'aluminium de seconde fusion, qui est issu du recyclage.
  - Pour la partie concernant la conception et le prototypage, DPS prend en compte le système international de collecte de données matières (IMDS), afin de contourner les produits créant de la pollution. De plus DPS limite les impacts environnementaux dans les phases de prototypage et de tests par l'utilisation de l'impression 3D (avec matière recyclable à 100%) pour des pièces d'essais et d'outillages
  - Cette démarche est complémentaire du processus d'éco-conception par lequel DPS veille à limiter l'obsolescence et l'utilisation récurrente de produits consommables de maintenance (remplissage à vie). La réparabilité des produits est également renforcée par la mise à disposition de pièces détachées pendant 15 ans. Les critères de conception sont constamment dépassés (e.g. kilométrage garanti)
  - Enfin, la gestion de la fin de vie (taux de recyclage) des produits évolue vers toujours plus de recyclabilité.
- Récupération d'énergie (pendant la phase de validation et l'utilisation du produit)

**DPS travaille sur les technologies de récupération et déstockage d'énergie sur base de volants d'inertie (DUMAREY Flybrid au Royaume Uni)** pour profiter pleinement des effets de synergie en combinant plusieurs solutions.

Par ailleurs le groupe DUMAREY travaille sur l'utilisation de l'hydrogène (verte ou bleue) pour la mobilité (DUMAREY Hydrocells) ce qui est un secteur d'avenir pour DPS.



**DPS développe de nouvelles solutions pour la mobilité bas carbone** en augmentant le niveau d'électrification des systèmes de transmission (eDrive, DHT), dont le rendement est nettement amélioré (efficacité des systèmes moteurs et récupération de l'énergie). La création de la co-entreprise Marelli Electric Powertrain Strasbourg SAS, siégeant sur le site de DUMAREY Powerglide à Strasbourg contribue également au développement de nouvelles solutions bas carbone en offrant à ses clients des d'axes électriques intégrées optimisées.



**L'évolution du produit historique par l'intégration du système Stop & Start sur la boîte 6 vitesses** a permis de réduire la consommation en cycle WLTP de 6,5 %. De même, dans l'objectif de tendre vers un produit toujours plus vertueux. Cela a conduit DPS, au travers d'améliorations incrémentales, à intégrer les fonctionnalités d'hybridation légères et complètes (mild hybrid 12/48V et HEV P2) ; l'évolution ultime étant la solution Plug-in Hybrid (PHEV - véhicule hybride rechargeable) avec un moteur électrique intégré dans la boîte (position P2).

## Indicateurs clés de performance



Taux de recyclabilité (par produit) : Le taux de recyclabilité est le pourcentage du produit en masse [g] qui pourrait être théoriquement recyclé si le produit est collecté et la filière de traitement existe.

Quelques exemples de nos produits actuels :

**95,70 %**

8HP50 (2ème génération  
de la 8 vitesses)

**95,59 %**

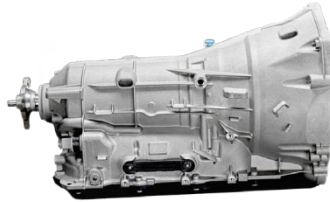
8HP51 (Gén3)

**95,04 %**

6L50 (6 vitesses de base GM)

**96,27 %**

6L50 S&S (évolution de la  
6-vitesse sous DUMAREY  
avec la fonction stop & start)



**100 %**

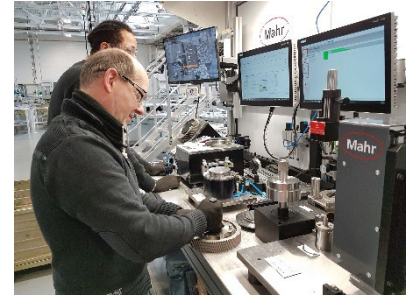
objectif moyen terme pour  
l'e-Drive (2024)



## Enjeu 10 : Qualité et Sécurité des produits

### Enjeu

La qualité va de soi – seule la qualité apporte le succès. Dans la concurrence, la qualité n'est pas une caractéristique distinctive, mais une condition préalable. Les clients de DPS attendent l'absence de défauts, la fiabilité et la sécurité de ses produits et services, en tant que propriété indispensable. La qualité est la base de toute démarche de progrès et déclenche un mécanisme procurant de l'écoute et de l'amélioration.



La sécurité des produits s'étend au mode de commercialisation et de conditionnement. L'entreprise doit veiller et informer ses clients sur les risques encourus lors de l'utilisation et l'entretien de ses produits.

### Politique

DPS démontre, sur la base des principes listés ci-dessous, l'engagement de ses collaborateurs, des objectifs qualitatifs ou quantitatifs, de sa volonté de concevoir et fabriquer des produits dont l'impact sur la santé et la sécurité des consommateurs tend vers 0.

La qualité, la robustesse et la durabilité de ses produits permet de promouvoir une consommation durable.

L'entreprise a pour mission de fournir des produits en donnant la plus grande satisfaction aux clients.

### Objectif

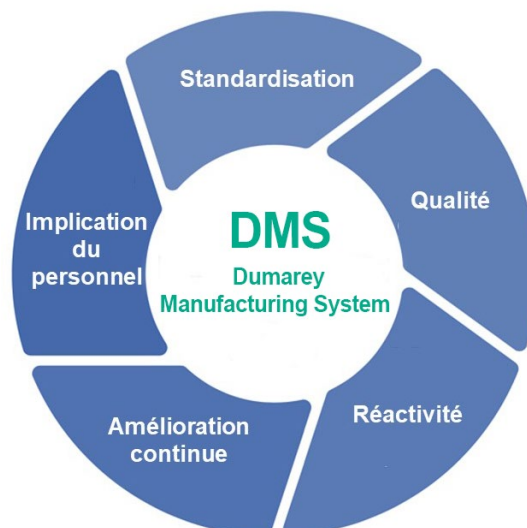
Les objectifs qualité des produits de DPS tout au long de leur vie concourent aussi à l'amélioration de la qualité intrinsèque, de la sécurité et la limitation de leur empreinte environnementale pour répondre pleinement aux exigences clients et réglementaires. Afin d'assurer notre compétitivité, DPS consolide et améliore sans cesse sa performance.

Coût de la non qualité usine (% du C.A.)  
Objectif 2023 : 0.33 %

- Nombres de pièces rejetées par les clients (transmissions 8HP), en ppm (pièces par million). Objectif 2023 : 20 ppm
- Taux de réponse aux clients dans les temps (RFI/RFQ). Objectif : 100 %

### Actions & Résultats

DPS travaille sur la maîtrise de la qualité et l'amélioration continue de ses processus. Cette approche s'appelle « DMS » et s'intègre dans une théorie « d'entreprise apprenante ».



Elle s'appuie sur les bonnes pratiques d'amélioration continue reconnues dans l'industrie telles que :

**Le Lean Management (gestion lean)** – une démarche managériale et organisationnelle qui vise à améliorer la qualité et à rentabiliser la production d'une entreprise en évitant au maximum le gaspillage de ses ressources (7 types de gaspillage). Chez DPS, cette démarche est partie intégrante d'une culture d'amélioration continue. A titre d'exemple, DPS a mis en place une politique d'amélioration des audits de poste (Layered process audit) dont l'objectif était la recherche d'efficacité (gain de temps), de fiabilité (données homogènes), de convivialité (ergonomie utilisateur) et un caractère évolutif dans la réalisation du processus d'audit. Ce projet est significatif puisque 1298 audits ont été réalisés en 2019 par les chefs d'équipe et les superviseurs sur les différents postes de la production et ce processus est réalisé annuellement. Le projet, déployé depuis mars 2021, a déjà permis de réaliser des gains dans le traitement et l'analyse des audits de poste puisque les audits historiques, réalisés en format papier (fiches A4), n'étaient pas facilement exploitables et remplis de manière hétérogène. L'outil a donc permis de gagner en efficacité, est plus adapté et permet de mieux catégoriser les données.

### Illustration : Tableau de bord de suivi des audits de postes



**L'utilisation du BPD (Business Plan Deployment / déploiement du business plan)** avec des objectifs clairs (PDCA – plan, do, check, act / planifie, fait, vérifie, agit). Le BPD est l'outil historique de DPS pour le management de la performance. Le but est de déployer les objectifs de l'entreprise à tous les échelons de l'organisation (de la direction de l'entreprise jusqu'aux niveaux opérationnels) et de vérifier qu'ils soient atteints ou en cas de dérive de mettre en œuvre les plans d'action et leur suivi. Des réunions sont organisées chaque mois par équipe avec la présence du Directeur Général dans les réunions BPD1 (entreprise) et BPD2 (départements) pour revoir les indicateurs clés, déterminer les plans d'actions et formaliser les initiatives. Les réunions de BPD2 s'appuient sur les autres niveaux BPD3 (services) et BPD4 (secteur de production).

DPS a participé à une formation certifiante « conformité et sécurité du produit (PSCR) » en 2019. Celle-ci a duré 2 jours et a impliqué 6 collaborateurs. Elle porte sur la question de la sécurité des produits et de la conformité de la production tout au long de leur cycle de vie, et par conséquent de la responsabilité légale liée aux produits concerne toute la chaîne d'approvisionnement jusqu'au constructeur.

DPS a remporté deux fois le prix de la technologie et de l'innovation (2016 and 2017) et le prix du « fournisseur de plus de valeur ajoutée » (2018) de la part de SAIC Maxus. Ces prix ont aidé DPS à améliorer davantage sa réputation en tant qu'entreprise technologique fiable. DPS reçoit régulièrement des excellentes évaluations pour sa qualité, de la part d'autres sociétés telles que BMW et ZF.

Enfin et surtout cela a permis à DPS de réussir l'audit IATF16949 – bon du premier coup. L'International Automotive Task Force (IATF) est un groupe formé par des associations de fournisseurs de tous rangs et des constructeurs automobiles. Son but est entre autres d'améliorer la qualité des produits (avec un accent particulier sur les exigences).



## Indicateurs clés de performance

**0,43 %**

Coûts de la non  
qualité usine (en %  
du C.A.)

**Définition** : Coût de la non qualité externe facturé par nos clients divisé par le chiffre d'affaires sur la même période.

**12 PPM**

Nombres de pièces rejetées  
par les clients (transmissions  
8HP) (en ppm (pièces par  
million))

**Définition** : Nombre transmissions 8HP rejetées par les clients, divisés par le nombre de transmissions livrées dans la même période multiplié par un million.

## Enjeu 11 : Gestion de la chaîne d'approvisionnement

### Enjeu

La chaîne d'approvisionnement de DPS est intégrée à la chaîne d'approvisionnement de ses clients. Il est important pour toutes les entreprises de savoir d'où viennent leurs ressources, comment elles sont produites, et enfin quel est le système de management RSE de leurs sous-traitants. Il s'agit notamment des matériaux achetés, des services fournis, des conditions de travail des fournisseurs, et de l'engagement de DPS pour favoriser des pratiques d'achats responsables au sein de sa supply chain.

### Politique

Depuis août 2022, DPS a mis en place une politique achats responsables afin de poursuivre sa démarche RSE au sein du service achat. Les objectifs sont définis chaque année dans le but de structurer et d'améliorer en permanence les performances de DPS et de faire progresser notre système de management des achats.

**PUNCH** | Powerglide

## Politique Achats Responsables

Pour poursuivre notre progression dans une démarche Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), la Direction s'engage :

- à entreprendre une démarche d'Amélioration Continue dans le domaine des Achats Responsables et à mettre en place l'ensemble des actions nécessaires
  - pour développer un partenariat durable avec nos parties prenantes
  - pour répondre aux attentes de nos clients
- à respecter les principes sociaux, environnementaux et éthiques tels que ceux identifiés dans les conventions internationales et les lois nationales applicables
- à limiter les impacts de nos activités sur l'environnement tout en réduisant notre empreinte carbone

Les objectifs Achats Responsables sont définis chaque année dans le but de structurer et d'améliorer en permanence les performances de PUNCH Powerglide Strasbourg et de faire progresser notre Système de Management des Achats.

Les actions et les indicateurs définis sont axés sur :

- Le renforcement de la démarche « Achats Responsables » :
  - en développant les formations dédiées aux acheteurs directs et indirects
  - en intégrant des critères RSE dans le processus de sélection des fournisseurs

Les indicateurs de performance quantifient :

- le pourcentage des fournisseurs ayant un niveau RSE conforme à nos objectifs
- le pourcentage des fournisseurs ayant un code de conduite conforme à nos objectifs

Le soussigné, Arnaud BAÏLO, délègue la responsabilité de la mise en œuvre de cette politique au Directeur Achats.

Arnaud BAÏLO  
Président de PUNCH Powerglide Strasbourg

Août 2022

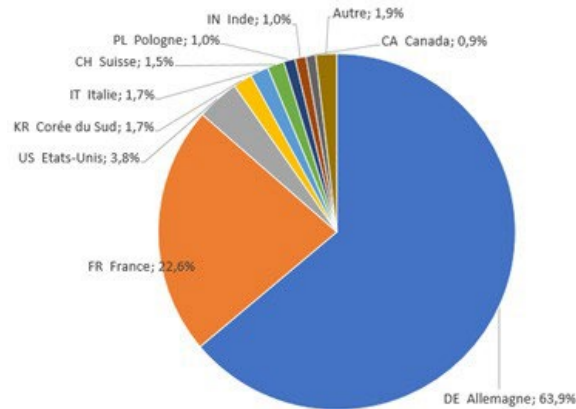
De plus, DPS s'attache à faire respecter par ses fournisseurs les règles qualité, sécurité, sociétales et environnementales. Pour cela, DPS s'appuie sur son code de conduite «Business Partner Principles» qui précise les attentes dans chacun des domaines relatifs à la politique RSE de l'entreprise.



## Objectif

A horizon 2024 les objectifs de DPS sont :

- 86% des fournisseurs ont un niveau RSE satisfaisant.
- 80% des fournisseurs ont un code de conduite satisfaisant.



## Actions & Résultats

Résultats à fin 2023 :

- 84% des fournisseurs ont un niveau RSE satisfaisant versus un objectif à 73%
- 74% des fournisseurs ont un code de conduite satisfaisant versus un objectif à 70%

- Répartition géographique des achats DPS en 2023, en pourcentage du chiffre d'affaires réalisé : 64% des achats sont réalisés avec l'Allemagne, 23% avec la France, 5% avec Etats-Unis et Canada, 2% avec la Corée du Sud. Les 7% restants se répartissent sur l'ensemble des continents.
- La sélection des fournisseurs lors des appels d'offres présentés en « sourcing table » intègre systématiquement une évaluation RSE, qu'il s'agisse d'une certification RSE, d'un référentiel d'évaluation international reconnu ou du référentiel DPS. Tout fournisseur qui ne serait pas capable de démontrer au travers de son évaluation le respect de ces critères se verrait de fait jugé **non satisfaisant**. Ce principe s'applique également à l'ensemble de la base des fournisseurs existants, y compris les fournisseurs historiques de General Motors et les fournisseurs de ZF avec lesquels DPS est amené à collaborer, et dans la limite du périmètre tel que l'indicateur a été défini (cf. § Indicateurs clés de performance).
- Tout nouveau fournisseur pour DPS, sélectionné lors d'un « sourcing table », doit impérativement s'engager sur le code de conduite pour intégrer la base fournisseurs, à minima être capable de démontrer son niveau au travers d'une évaluation. Ce principe s'applique également à l'ensemble de la base de fournisseurs existants, y compris les fournisseurs historiques de GM et les fournisseurs de ZF avec lesquels DPS est amené à collaborer, dans la limite du périmètre tel que l'indicateur a été défini (cf. § Indicateurs clés de performance).
- La migration faite en 2023 vers SAP S4HANA va permettre en 2024 de faire les premières mesures d'empreinte carbone relative au scope amont dans le but de mettre en place une démarche d'amélioration continue permettant d'atteindre la neutralité carbone à l'horizon de 2050.



## Indicateurs clés de performance

- **Pourcentage de fournisseurs disposant d'un niveau RSE satisfaisant.**

Cela concerne tous les fournisseurs avec lesquels DPS réalise un chiffre d'affaires annuel supérieur à 100 000 Euros, pour les achats directs et indirects, ainsi que tous les nouveaux fournisseurs introduits au panel par un « sourcing table » (seuil fixé à plus de 50 000 euros). Pour DPS, c'est environ 18% de la base totale des fournisseurs, ce qui représente approximativement 96% du C.A. total d'achats. Cet indicateur sera suivi sur la base du critère de C.A. annuel indiqué ci-dessus, pour les fournisseurs capables de démontrer une évaluation RSE satisfaisante.

On entend par évaluation RSE satisfaisante la fourniture par le fournisseur d'une copie de la certification RSE par un organisme agréé, la copie d'une notation jugée suffisante sur la base d'un référentiel d'évaluation international comme EcoVadis ou NQC, ou encore par le retour du questionnaire d'autoévaluation DPS dans lequel aucun critère n'est évalué non conforme. Une note sera jugée suffisante pour les référentiels d'évaluation sus cités en fonction dudit référentiel et du niveau fixé par le client à DPS sur ce même référentiel.

- **Pourcentage de fournisseurs disposant d'un code de conduite satisfaisant.**

Cela concerne tous les fournisseurs avec lesquels DPS réalise un chiffre d'affaires annuel supérieur à 100 000 Euros, pour les achats directs et indirects, ainsi que tous les nouveaux fournisseurs introduits au panel par un « sourcing table » (seuil fixé à plus de 50 000 euros). Pour DPS, c'est environ 18% de la base totale des fournisseurs, ce qui représente approximativement 96% du C.A. total d'achats.

Cet indicateur sera suivi sur la base du critère de CA annuel indiqué ci-dessus, comportant la liste des fournisseurs ayant un code de conduite satisfaisant ainsi que la date de réponse des fournisseurs.

## Dumarey Powerglide Strasbourg

81, Rue de La Rochelle – CS90033  
67026 Strasbourg Cedex 1  
France

[www.dumareypowerglide.com](http://www.dumareypowerglide.com)

