



RAPPORT

 **Weinmann**
TECHNOLOGIES

RSE

An illustration on a yellow background showing the letters 'RSE' in large blue font. Two stylized people are climbing the letters: one is on the 'R' and the other is on the 'E'.

2024



Le monde traverse des changements profonds, et l'effet conjugué de plusieurs facteurs (crises sanitaire, économique, énergétique, écologique, climatique...) nous amène à agir en faveur d'un monde plus durable pour les générations à venir.

Ces bouleversements, s'ils disruptent bon nombre de nos acquis, représentent aussi des d'opportunités pour accélérer les transformations vers des modes de production et des entreprises plus durables. L'Entreprise contribue inévitablement à l'équation complexe des enjeux de développement durable, elle doit se réinventer, il y a urgence!

Grâce à l'expertise, à l'implication et à l'engagement de nos équipes, grâce à nos investissements en matière d'innovation et de R & D, Weinmann souhaite contribuer à ce défi d'envergure qui consiste, pour reprendre les termes du rapport BRUNTHLAND: «à répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs».

Dans le respect de notre objectif d'assurer un accompagnement client d'exception, notre vision est érigée autour de 4 orientations fortes:

- 1. Concevoir des atelier propres, sécuritaires, digitalisés et respectueux de l'environnement**
- 2. Proposer les meilleurs équipements du marché en termes de fiabilité, d'ergonomie et de performance et s'imposer comme le leader de la qualité et de l'innovation.**
- 3. S'entourer des meilleurs experts sur l'intégralité de la chaîne de valeur, et permettre à chaque collaborateur et client d'évoluer en confiance dans une ambiance aussi agréable qu'exigeante « Weinmann: une entreprise pro et sympa ».**
- 4. S'engager dans une stratégie RSE porteuse de SENS, mettant tout autant en avant la performance économique, environnementale que sociale de l'entreprise. Rechercher en permanence à favoriser des actions plus éthiques et plus durables avec l'ensemble des parties prenantes.**

Nos talents restent notre actif essentiel pour traduire dans le réel notre raison d'être et notre vision.

Nos talents sont aussi les premiers destinataires de notre engagement qui vise à apporter à chacun un épanouissement professionnel de premier plan, un cadre assurant leur bien-être avec un partage de la valeur travail équitable.

Nous sommes convaincus que c'est en s'engageant quotidiennement pour un monde plus durable que nous pourrons être en symbiose avec nos clients, nos collaborateurs et la planète.

Nous ne prétendons pas avoir atteint cet objectif aujourd'hui, et nous savons que le chemin demeure encore long, mais notre démarche se veut authentique, ambitieuse, pragmatique, empreinte de bon sens et d'humilité. Les actions décrites dans ce rapport en sont le reflet.

Je vous en souhaite une bonne lecture.



André Courtois, Dirigeant

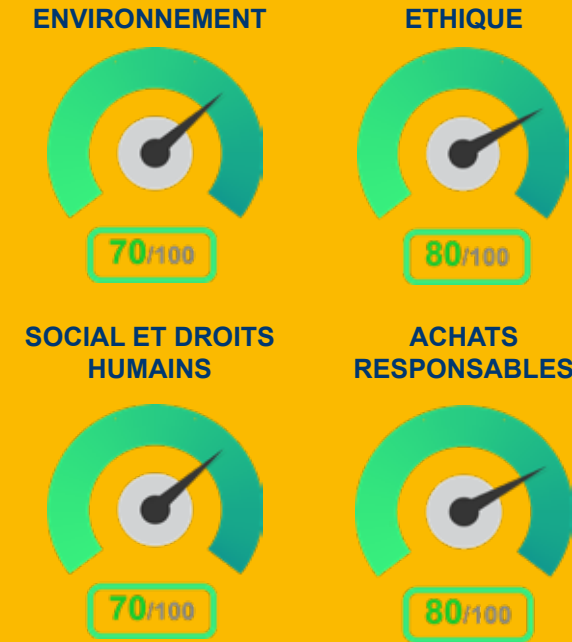
SOMMAIRE

	PRÉAMBULE Qui sommes nous ? Les piliers du projet d'entreprise Nos valeurs	p. 5
	1. IMPLIQUER les collaborateurs à travers un projet d'entreprise porteur de sens et PROMOUVOIR la créativité de chacun	p. 10
	2. INNOVER pour la sécurité et l'environnement	p. 24
	3. ACCOMPAGNER et TRANSFORMER durablement les entreprises et les métiers	p. 38
	Indicateurs et chiffres clés	p. 52

ECOVADIS

Weinmann : 1er fabricant de cabine de peinture engagée dans une démarche authentique RSE. L'entreprise s'est engagé dans une évaluation ECOVADIS. Obtenant une médaille d'argent et avec un score de

72/100, Weinmann fait parti des 7% des entreprises les mieux notées en 2024 par ECOVADIS en matière de RSE.



PRÉAMBULE

Convaincus que la performance d'une entreprise ne se mesure plus seulement à ses résultats économiques, WEINMANN TECHNOLOGIES s'engage dans une stratégie de Responsabilité Sociétale

des Entreprises (RSE) porteuse de SENS, mettant tout autant en avant la performance économique, environnementale que sociale de l'entreprise. Notre stratégie RSE repose sur un plan d'action construit autour de 3 AXES qui traduisent concrètement nos engagements :

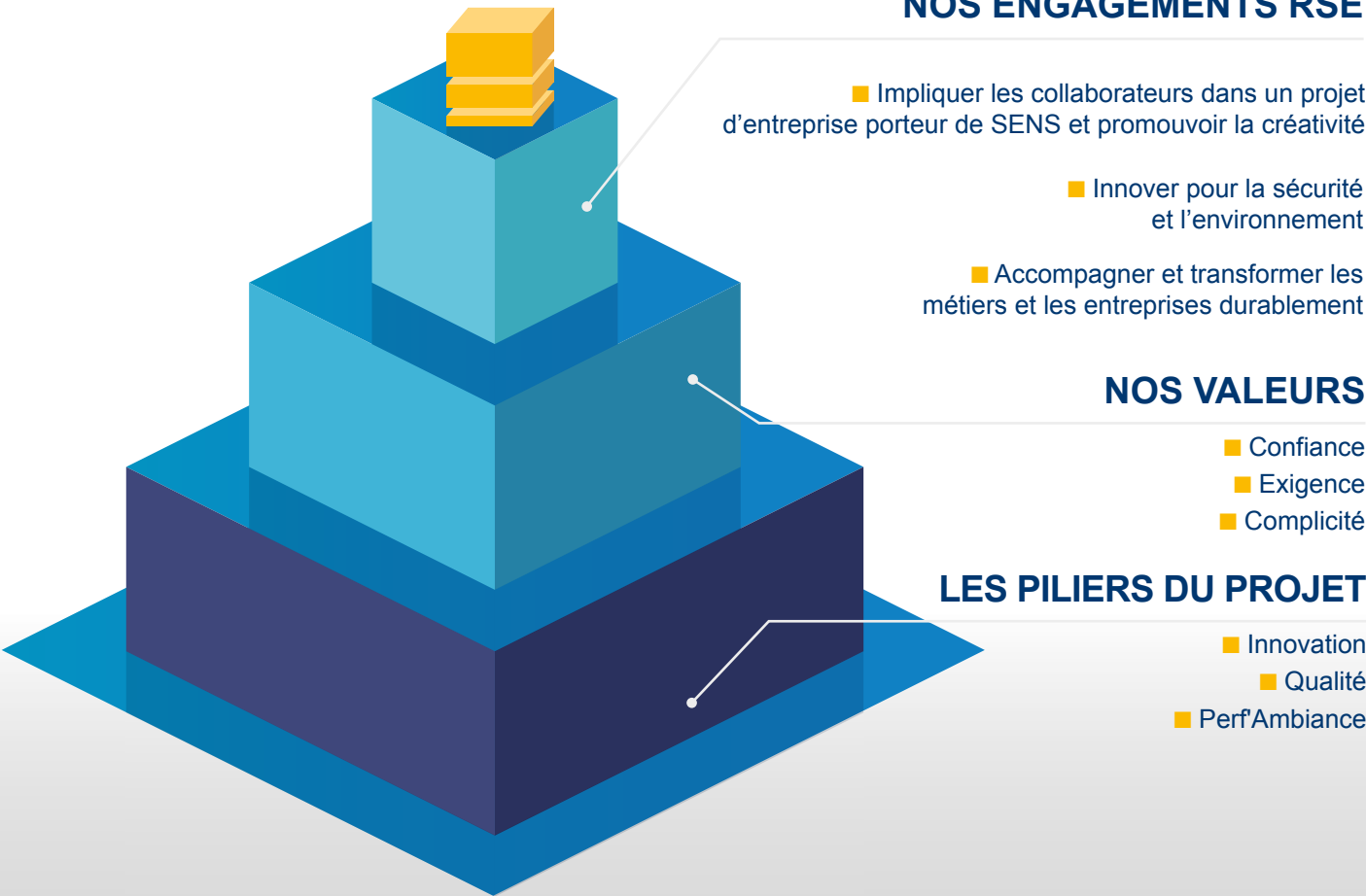


Ainsi, en embrassant les enjeux de notre époque, nous nous engageons chaque jour à construire un modèle d'entreprise plus durable et plus vertueux.

Notre démarche RSE est structurée de façon à guider chacune de nos actions et décisions, en cohérence avec notre projet, nos valeurs et nos engagements RSE.

Cette représentation sous forme pyramidale permet de comprendre que chaque élément de notre démarche RSE est interconnecté et de visualiser comment ils contribuent à répondre au projet d'entreprise qui a fondé l'ADN et la réussite de Weinmann Technologies.

NOS ENGAGEMENTS RSE





KUI SOMMES NOUS?

Depuis plus de 50 ans, Weinmann Technologies conceptualise et fabrique des cabines de peinture et des équipements dédiés au traitement de l'air et des poussières.

Acteur incontournable dans la conception et la réalisation d'ateliers de carrosserie et de centres de remarketing VO, nous nous imposons aujourd'hui comme le leader français en termes de qualité produits et de qualité de services.

Engagés dans la transformation des métiers de l'après-vente automobile, nous concevons **des ateliers propres, sécuritaires digitalisés et respectueux de l'environnement.**

Nous co-construisons chaque projet avec nos clients. Aujourd'hui, 100% d'entre eux nous recommandent et c'est bien parce que nous proposons un accompagnement inédit et des solutions sur-mesure fiables et pertinentes qu'ils nous font confiance.

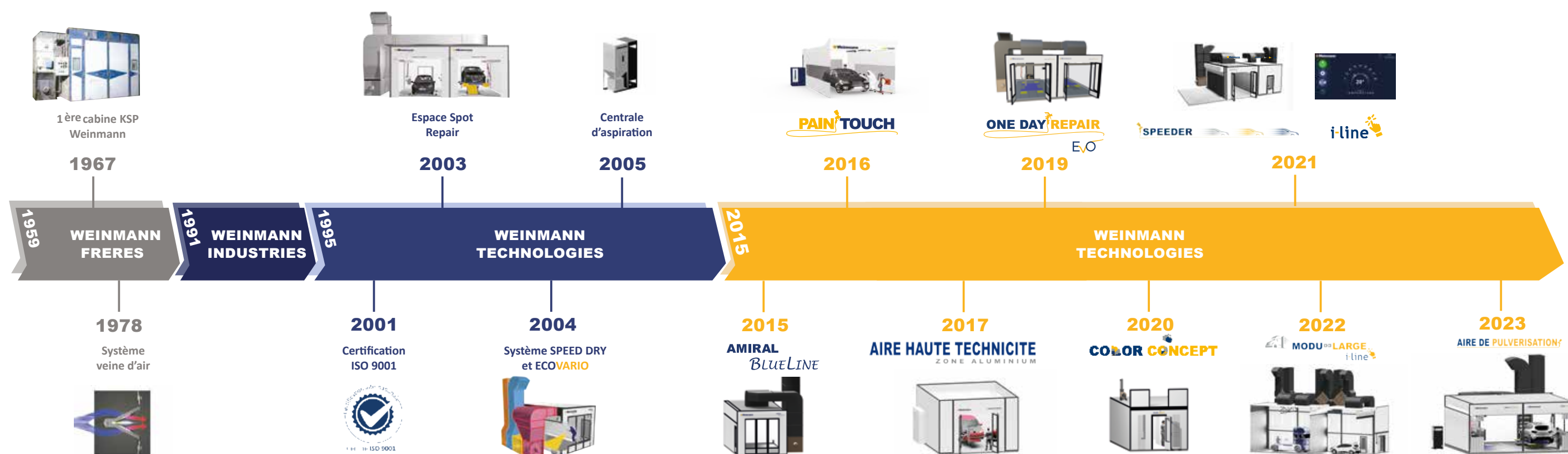
« Nous co-construisons chaque projet avec nos clients. »

Chez Weinmann, les vendeurs sont remplacés par des experts métiers qui apportent leur savoir-faire sur l'ensemble de la chaîne de valeur : analyse des besoins, organisation des flux, plan d'implantation 3D, réalité virtuelle, conseils en maîtrise d'œuvre et formation. A cela s'ajoute un Service Après-Vente composé d'une hotline et d'experts sur le terrain.

Véritable cercle vertueux, notre business model reflète la qualité de l'accompagnement mis en œuvre par les équipes.

L'entreprise se développe aujourd'hui sur d'autres marchés, tels que l'industrie et le Poids Lourd et maintient avec la même énergie ses exigences de QUALITÉ :

- Qualité des produits
- Qualité des services



« La folie c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent. »
A. Einstein

NOTRE PROJET

La réussite de l'entreprise repose sur trois piliers fondateurs : **qualité, innovation, perf'ambiance***.

Ce projet est communiqué à chacun, affiché dans l'entreprise, et challengé régulièrement avec les équipes, afin de permettre un processus d'appropriation.

Il est érigé à partir d'une vision et d'une ambition, permettant de donner à chacun le sens, la direction, le CAP, et fournissant ainsi une boussole nécessaire à l'émergence du sens.



*concept inspiré du management positif développé par USOCOM

Pourquoi et Pour Quoi faisons-nous ce que nous faisons chez WT ?

L'enjeu consiste ici à donner du sens en permettant l'appropriation individuelle et collective du projet d'entreprise afin de rassembler les collaborateurs derrière une même ligne directrice et une vision partagée.

L'ADN Weinmann repose sur la mise en place régulière de projets. Un nouveau projet a vu le jour en 2023 : le plan excellence opérationnelle 2025.



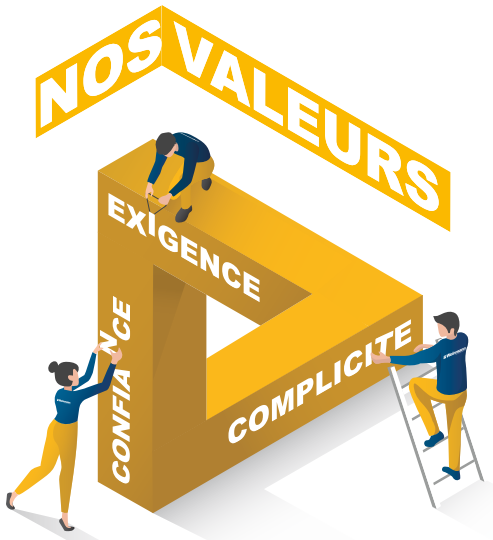
OBJECTIF

Privilégier la QUALITÉ à la Quantité à travers un programme ambitieux visant l'excellence opérationnelle

NOS VALEURS

EXIGENCE – CONFIANCE – COMPLICITÉ

Nos valeurs ont été coconstruites à partir d'une approche bottom-up lors d'un séminaire annuel. L'objectif n'est pas simplement de les formaliser mais bien de créer une congruence entre le discours et les actions, l'enjeu est avant tout d'incarner ces valeurs d'exigence, de confiance et de complicité au quotidien.





1 IMPLIQUER LES COLLABORATEURS À TRAVERS UN PROJET D'ENTREPRISE PORTEUR DE SENS ET PROMOUVOIR LA CRÉATIVITÉ DE CHACUN



Chez Weinmann, nous nous engageons à permettre à chaque collaborateur de s'impliquer dans un projet d'entreprise ambitieux, clair, et partagé collectivement.

« Une entreprise sans projet est une entreprise vide de sens »

PROJET MANAGÉRIAL « PERF'AMBIANCE »

Weinmann Technologies s'engage dans un projet managérial perf'ambiant.

Notre projet managérial consiste à trouver et maintenir le juste équilibre entre performance, exigence et qualité de vie au travail. L'objectif étant de permettre à chaque collaborateur de travailler dans une ambiance aussi agréable qu'exigeante. Véritable clé de voûte de l'implication professionnelle, le projet managérial est aujourd'hui développé et mis en œuvre en interne par une ressource à temps plein.

Afin de développer une culture managériale partagée et commune, nous formons nos managers au management perf'ambiant (formation proposée par l'organisme LLE - Libérons les Energies de votre Entreprise. À l'horizon 2025 : formation de 9 managers). En effet, c'est bien la construction d'un projet managérial solide et cohérent qui permet le développement des talents et la pérennité des compétences dans l'entreprise.



100%
des managers
formés à la culture
perf'ambiance
d'ici 2027

PERFORMANCE



AMBIANCE

PROMOUVOIR UNE GOUVERNANCE BASÉE SUR UN PRINCIPE DE CO-CONSTRUCTION

« Bâtir ensemble l'entreprise qui nous ressemble »

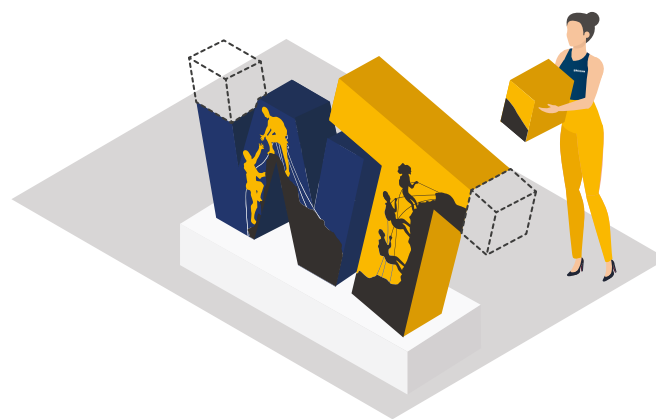
Nous nous engageons dans une gouvernance participative et sommes convaincus que le modèle vertical de l'entreprise traditionnelle doit être réinventé pour répondre aux aspirations des nouvelles générations.

Audacieuse association entre transmission de l'expérience et nouvelles formes de travail à l'image des startup, Weinmann fait le pari que c'est cette articulation entre les différentes générations qui assurera la pérennité de l'entreprise.

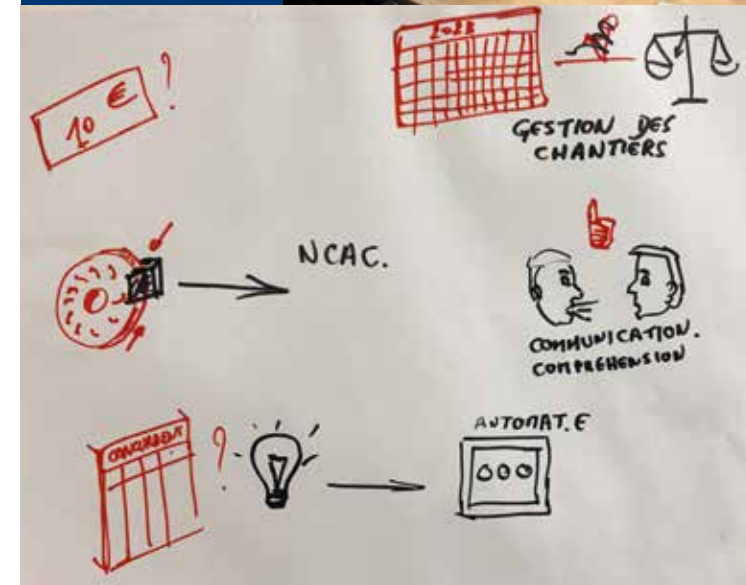
Nous favorisons la co-construction et l'appropriation des différents projets mis en œuvre.

Par exemple, les valeurs de l'entreprise ont été définies collectivement lors d'un séminaire dédié.

Dans un souci d'appropriation, nous cherchons à faire émerger les idées collectivement dans le cadre de nos projets.



Par exemple :
Organisation d'ateliers de travail autour de la thématique : *Dessine-moi le projet d'entreprise WT.*
La démarche RSE a été co-construite lors d'ateliers participatifs.



COMMUNICATION TRANSPARENTE

Nous nous engageons à avoir une communication transparente au sein de l'entreprise. Des points d'informations sont régulièrement organisés, des informations clés sont affichées quotidiennement sur le téléviseur de l'espace réfectoire, et un groupe WhatsApp a été créé pour l'ensemble du personnel itinérant afin de garantir un même niveau d'information entre tous et partager l'ensemble de nos actus en temps réel.

Nous veillons par exemple à communiquer sur l'avancée des chantiers chez les clients selon les différentes étapes des travaux, une communication sur l'évolution du chiffre d'affaires et la progression dans l'atteinte de nos objectifs est établie à chaque début de mois. L'occasion de valoriser la contribution des collaborateurs dans les petites et les grandes réussites et de leur permettre d'établir un lien plus étroit entre leurs actions et le résultat de leurs actions.

Nous nous engageons également à maintenir un dialogue social de qualité, avec la mise en place récente d'un CSE qui se réunit mensuellement et qui travaille de concert pour promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.



Un CODIR a été mis en place pour faciliter les prises de décisions et fixer les objectifs stratégiques de l'entreprise.

L'enjeu est de permettre d'aligner les objectifs de chacun aux objectifs de l'entreprise, cela, pour tous mettre la même énergie au même moment sur les bons objectifs. Nous mettons un point d'honneur à ce que le CODIR soit au service de l'entreprise.



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET GESTION DE CARRIÈRE

Nous nous engageons à faire grandir nos collaborateurs à travers un plan de formation ambitieux. En 2023, près de 38 000 € ont été investis dans la formation, représentant plus de 118 jours de formations. Chaque demande est étudiée et nous encourageons tous les collaborateurs à formuler leur demande spécifique.



OBJECTIF
2025

100%

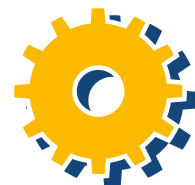
de nos collaborateurs ont suivi au moins une action de formation par an

Nous privilégions la promotion interne dans notre stratégie de gestion de carrière car nous savons que c'est au sein même de nos équipes que se trouvent les meilleurs talents !



Issu d'une formation d'Ingénieur en Informatique Industrielle, j'ai rapidement saisi une opportunité professionnelle pour m'orienter sur un poste d'Ingénieur d'Affaires dans une société de conseil en ingénierie spécialisée dans le secteur des machines spéciales pour le secteur industriel. En 2020, j'ai décidé de quitter mon poste pour intégrer l'entreprise Weinmann sur un poste de Chef de Projet. Mon souhait était de quitter l'environnement commercial et la vente qui ne me correspondaient plus, pour revenir sur un poste technique. Chez Weinmann, j'ai découvert une toute autre approche commerciale, avec un business model à la fois technique et tourné vers l'accompagnement client. La co-construction des projets techniques avec nos clients m'a beaucoup plus, et m'a réorienté naturellement sur le commerce. Alors que j'étais décidé à ne plus faire de commerce en entrant chez Weinmann, me voilà Directeur Commercial depuis début 2022... comme quoi... Je remercie la direction de m'avoir fait confiance dans ma prise de fonction, et ce, malgré mon jeune âge. J'ai eu la chance de bénéficier d'un bon accompagnement et de formations qui m'ont permis de développer mes compétences et de grandir au sein de l'entreprise.

Johan, Directeur commercial



SANTÉ ET SECURITÉ

Weinmann s'engage pour la sécurité et la santé des collaborateurs.

Notre DUER est mise à jour annuellement en fonction des risques liés à notre activité.

Nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs aux questions de sécurité au travail et sur la route (diffusion d'une charte du conducteur, formation à l'écoconduite).

Tous les mois, des flash sécurité sont diffusés à l'ensemble du personnel pour promouvoir les bonnes pratiques en matière de sécurité.

Des affiches de sécurité sont disponibles aux postes de travail.

En 2023, nous avons lancé une campagne de sensibilisation avec un jeu concours pour définir ensemble un slogan interne sur la sécurité. Ce slogan a par la suite été « floqué » sur des teeshirts éco-conçus distribués à l'ensemble du personnel.



SÉCURITÉ

TOUS CONCERNÉS, TOUS PROTÉGÉS

■ Nous avons mis en place deux référents Santé Sécurité au Travail



OBJECTIF
2025

x3

Tripler ce nombre en 2025

■ Chaque salarié concerné a à sa disposition les EPI nécessaires pour travailler en toute sécurité.



OBJECTIF

100%

des salariés ont à leur disposition le matériel sécuritaire adapté aux missions

■ En 2023, nous avons comptabilisé 3 accidents du travail représentant 41 journées d'absences.



OBJECTIF
2025



Diminuer le nombre d'AT de 50%, et ce, malgré l'augmentation du nombre de collaborateurs



Weinmann s'engage pour la santé des collaborateurs et prend en charge 60% des frais de mutuelle. L'entreprise propose une mutuelle famille, c'est-à-dire sans surcoût pour l'affiliation des ayants droits.

Nous avons choisi une mutuelle santé performante qui prend en charge les médecines douces et offre des remboursements attractifs pour de nombreuses prestations. 100% de nos salariés sont également affiliés à la Prévoyance.

OBJECTIF

Maintenir un niveau au moins égal de prestations proposées par la complémentaire santé

BIEN ÊTRE, QUALITÉ
DE VIE ET CONDITIONS
DE TRAVAIL

Chez Weinmann, le bien-être et le confort de nos collaborateurs sont des éléments clés de notre culture d'entreprise.

L'entreprise a mis en place depuis 2024 un indicateur de QVCT à travers un questionnaire en ligne distribué à tous les salariés de l'entreprise.



ERGONOMIE ET MATÉRIEL

Nous fournissons à chacun du matériel ergonomique pour prévenir les TMS, que ce soit sur les postes de bureau (double écran, souris ergonomique ...), à l'atelier, au magasin ou sur chantier (servante à roulette, matériel facilitant le port de charge...). Nous encourageons chaque collaborateur à exprimer ses besoins particuliers en demandant des équipements qui répondent à leurs exigences individuelles.



EQUILIBRE VIE
PERSONNELLE/PROFESSIONNELLE

Chez Weinmann nous cherchons à maintenir une articulation entre vie personnelle et professionnelle équilibrée.

Nous proposons le télétravail dont les modalités sont explicitées dans notre charte du télétravail.

Nous mettons un point d'honneur à faire respecter le droit à la déconnection qui est spécifiquement formalisé dans notre charte du droit à la déconnection. Les collaborateurs étant soumis à un contrat forfait jours bénéficient d'un suivi régulier sur la charge de travail et l'équilibre vie personnelle, familiale et professionnelle.

Nous offrons à nos collaborateurs des congés supplémentaires pour rentrées scolaires. Nous avons mis en place un programme famille qui synthétise l'ensemble des dispositions mises en œuvre dans cette perspective d'équilibre.



“ Tous les parents sont régulièrement confrontés à des problématiques de garde pour leurs enfants. Avec des organismes saturés et des assistantes maternelles qui manquent de souplesse, je devais à tout prix trouver une solution pour la garde de mon fils le mercredi matin. Après demande auprès de la direction, nous avons trouvé un accord pour la modification de mes horaires permettant de satisfaire les besoins du poste et mon équilibre familial.

Katia, Assistante administrative



PROMOUVOIR LE SPORT

Nous nous engageons à promouvoir le sport auprès de l'ensemble de nos collaborateurs.

Allié incontournable du bien-être de chacun, le sport est une valeur forte de l'entreprise.

Nous organisons régulièrement des sorties sportives (sorties VTT, randonnées, course à pied, tournoi de foot...) et nous donnons accès à une salle de sport avec cours collectifs; gratuitement et en illimité pour l'ensemble du personnel.



LE BIEN-ÊTRE JUSQUE
DANS L'ASSIETTE!

Nous nous engageons à consommer responsable en créant un partenariat avec un traiteur local qui nous livre les repas chaque midi.

Un système de titre restaurant pris en charge à 60% par l'employeur est mis en œuvre pour chaque salarié bénéficiaire.



ÉVÈNEMENTS-COHÉSION

Weinmann s'engage pour la cohésion des équipes.

A travers l'organisation d'évènements cohésifs et conviviaux nous favorisons le développement de liens humains durables autour de valeurs communes.

- Célébration des anniversaires de chaque collaborateur avec un chèque culture d'une valeur de 50€ offert.
- Organisation de la fête de Noël où nous offrons à chaque collaborateur et leurs enfants un chèque cadeau (180€ / salarié et 110€/enfant).
- Participation à des événements ludiques : (construction d'une caisse à savon, tournoi de ping-pong, participation à l'Ekiden de Strasbourg, à la Strasbourgeoise...).
- Organisation d'un BBQ estival où les « anciens Weinmann » sont toujours les bienvenus !

Nous avons également à cœur d'organiser des rencontres sur des thématiques fortes de sens lors de nos réunions et séminaires annuels en faisant intervenir des experts de haut niveau.

RÉUNION ANNUELLE

2023 : faire preuve d'intelligence situationnelle
2024 : comment devient-on champion du monde ?

SÉMINAIRE ANNUEL

2022 : co-construction des valeurs de Weinmann
2023 : Excellence opérationnelle et culture du briefing-debriefing

L'enjeu est de favoriser la cohésion d'équipe avec des objectifs différents de nos objectifs de résultats clients.



INTÉGRATION

« Pour être le meilleur, entoure-toi des meilleurs »

Nous nous engageons à attirer les meilleurs talents et à pérenniser les emplois.



Conscients que la phase d'intégration est une étape cruciale dans le parcours d'un collaborateur, nous mettons en place un process global d'intégration. Un parcours complet d'intégration permet d'avoir une vision systémique de l'entreprise (passage dans tous les services de l'entreprise), de son organisation, de son projet et de son ambition (parcours d'intégration organisé dans les 3 premiers mois, avec en parallèle plusieurs entretiens de suivi de l'intégration).

Parce que l'accueil passe aussi par de petites attentions, un Welcome pack personnalisé est offert à chaque nouveau talent de l'entreprise et notre guide du collaborateur leur est remis à leur arrivée.

2024

100%
de nos
collaborateurs sont
en CDI



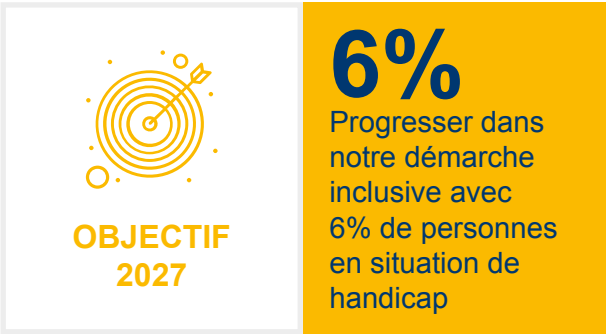
DIVERSITÉ ET
INCLUSION

Weinmann s'engage à ne porter aucun jugement de valeur quant au sexe, aux origines, à la religion, à l'âge, à la classe sociale ou encore au handicap des collaborateurs et des candidats. C'est un principe fondamental de non-discrimination et d'égalité des chances.

Ces fondements sont inscrits dans notre code éthique. Afin de prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, 2 référents harcèlements ont été formés à ces questions.

Nous mettons en place des dispositifs adaptés aux personnes en situations de handicap qui travaillent chez Weinmann (Lors de la crise du COVID19, investissement dans des masques inclusifs, transparents, pour ceux qui effectuent de la lecture labiale par exemple).

Pour le recyclage des masques jetables, nous avons fait appel à l'entreprise VERSOO, une TPE engagée dans l'insertion et l'inclusion professionnelles. «VERSOO confie la préparation de ses



collecteurs à un ESAT partenaire qui dédie un atelier d'une dizaine de personnes en situation de handicap à cette mission. Les opérations manuelles nécessaires au recyclage sont réalisées par des entreprises d'insertion avec la mise à disposition d'équipes de personnes éloignées de l'emploi».

Tous les membres de notre organisation ont la responsabilité de contribuer à la création d'une culture d'entreprise qui valorise la diversité et l'inclusion. Nous nous engageons à respecter et à célébrer les différences individuelles, reconnaissant que c'est précisément cette diversité qui renforce notre entreprise et favorise l'innovation.

PARTAGE DE LA
VALEUR TRAVAIL

Weinmann s'engage à partager les fruits de sa réussite à travers un plan d'intéressement pouvant aller jusqu'à redistribuer 30% des résultats.

Parce que l'ensemble des collaborateurs participe à la réussite de l'entreprise, le CODIR a décidé à l'unanimité de redistribuer l'intéressement sans distinction de salaire ni de statut.

Ainsi, sur une année complète, chaque collaborateur perçoit la même somme, indépendamment de son salaire ou du poste occupé. Cette vision équitable du partage de la valeur permet d'inscrire la performance dans un cercle vertueux, où chacun est amené à se dépasser individuellement pour atteindre collectivement les résultats et objectifs fixés.



DIFFUSER UN CLIMAT
DE CONFIANCE ET
ACCORDER UNE
PART D'AUTONOMIE
IMPORTANTE À CHACUN

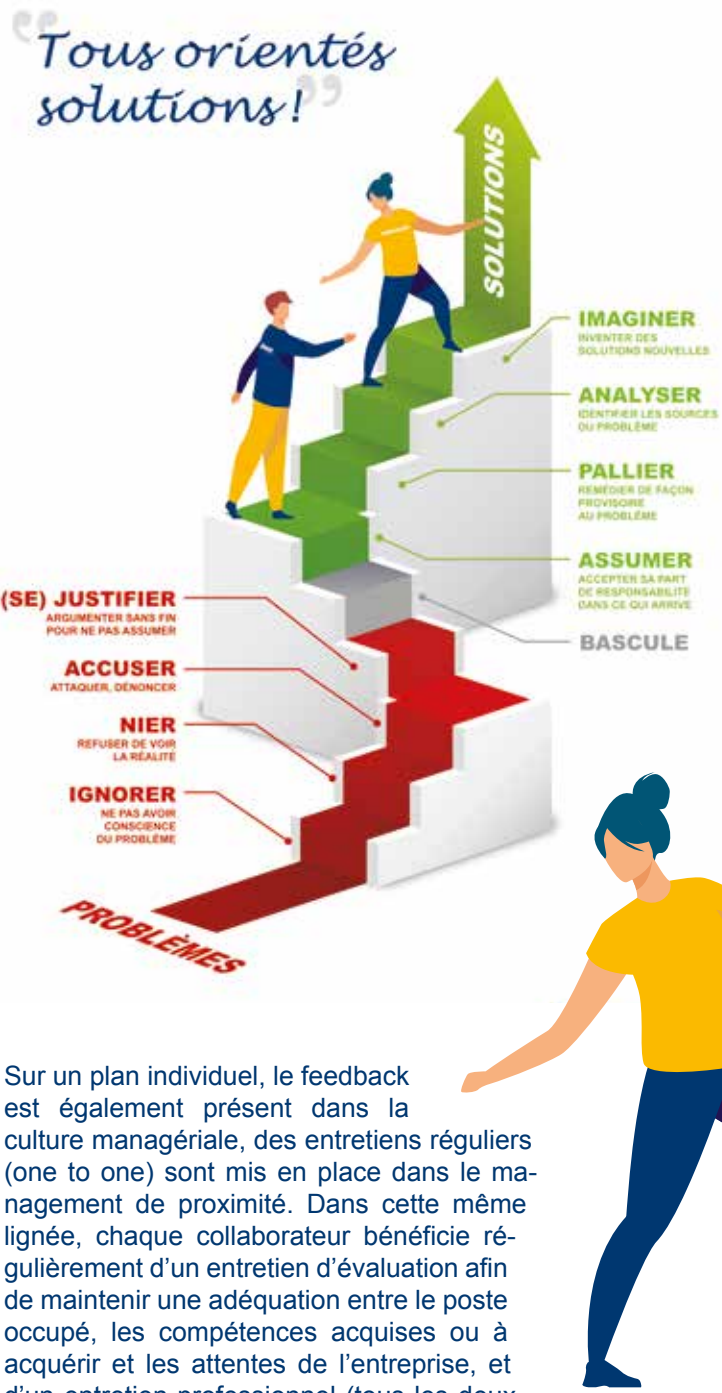
Weinmann s'engage à instaurer un climat de confiance, à favoriser l'autonomie et les prises d'initiatives en permettant à chacun d'être responsabilisé et responsable.

Nous nous engageons à développer une culture du feedback pour que chacun sache quel est son rôle (descriptif d'emploi régulièrement actualisé et accessible à chacun), et où il se situe par rapport aux attentes et objectifs qui lui sont confiés. Un travail sur les fondamentaux de chaque poste a permis de délimiter quelles étaient les missions essentielles du poste occupé.

La culture du feedback est également mise en œuvre à travers une démarche de briefing et de debriefing. L'enjeu étant de capitaliser sur nos réussites et d'enclencher une démarche constructive de recherche de solutions pour améliorer ce qui n'a pas été optimum.



« Chaque projet est plus difficile que le précédent et moins difficile que le suivant »



Sur un plan individuel, le feedback est également présent dans la culture managériale, des entretiens réguliers (one to one) sont mis en place dans le management de proximité. Dans cette même lignée, chaque collaborateur bénéficie régulièrement d'un entretien d'évaluation afin de maintenir une adéquation entre le poste occupé, les compétences acquises ou à acquérir et les attentes de l'entreprise, et d'un entretien professionnel (tous les deux ans) afin d'évaluer la satisfaction professionnelle au sens large.

Chez Weinmann, une large place est donnée à l'autonomie avec une confiance accordée « a priori ».

Les prises d'initiatives dans l'action concrète sont encouragées tout en garantissant le droit à l'erreur dans une perspective d'apprentissage.

TOUJOURS FAVORISER
L'ÉMERGENCE D'UNE
DYNAMIQUE COLLECTIVE
TOUT EN GARANTISSANT
LA RECONNAISSANCE
INDIVIDUELLE

Weinmann s'engage à privilégier les talents et les expertises de chacun.

Partant du principe essentiel que c'est en se faisant plaisir que l'on fournit le meilleur de nous-même, nous nous efforçons de positionner chaque collaborateur dans ses forces pour qu'il puisse exprimer son expertise.

C'est par ce biais que chaque réussite est nécessairement une réussite collective, rendue possible par le talent de chaque collaborateur permettant d'avoir une équipe d'experts sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

L'adage qui veut que le groupe soit plus que la somme des individus qui le compose prend ici tout son sens !

Chacun peut ainsi fournir le meilleur de lui-même et se nourrir des forces des autres pour progresser individuellement et faire grandir collectivement l'entreprise.

Dans cette même dynamique, nous formons et sensibilisons à l'approche MBTI (Myers Briggs Type Indicator).

Le MBTI permet d'identifier le profil psychologique des personnes en mettant en avant leurs préférences naturelles de fonctionnement. Cette grille de lecture permet de comprendre quelles sont les forces et les zones d'efforts de chacun. L'enjeu étant de travailler sur la complémentarité des profils et d'utiliser la différence de manière positive.

Deux personnes ont été formé en interne et habilités à réaliser les entretiens de découverte du type MBTI.



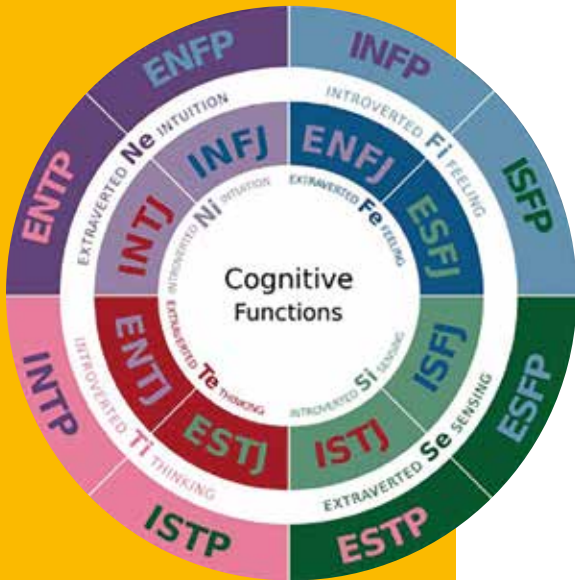
OBJECTIF
2025

100%
des collaborateurs
ayant réalisé leur
profil MBTI



Entré chez Weinmann en 2020 après avoir acquis plus de 20 années d'expérience terrain dans le bâtiment, André Courtois m'a confié le poste de Directeur des travaux. Habitué durant cette précédente expérience professionnelle à des méthodes de travail plutôt artisanales, Weinmann a su mettre à ma disposition des outils me permettant de m'adapter à un environnement davantage processé et m'a entouré d'une équipe talentueuse et à l'écoute de mes besoins. Cet accompagnement a été crucial, me permettant de ne jamais m'épuiser dans l'apprentissage de ces nouvelles méthodes de travail, et m'offrant la possibilité d'exprimer pleinement mon expertise. La contribution du MBTI a été très importante dans mon intégration au sein de l'entreprise. Cela m'a notamment permis de mieux comprendre le travail en équipe, le fonctionnement de chacun et les besoins de mes collaborateurs à travers une grille de lecture particulièrement positive ! Merci à Weinmann Technologies de me permettre à 50 ans de m'épanouir, de grandir et de continuer à apprendre dans un environnement bienveillant et challengeant.

Jérôme, Directeur des travaux



LE VIS MON JOB

L'expérience « Vis Mon Job » donne l'occasion aux salariés de mieux connaître la réalité du travail de leurs collègues, leurs contraintes et les compétences requises pour l'exercer.



« Posez un regard novateur
sur l'entreprise,
Vivez des moments riches
en apprentissage et en
convivialité »
Osez l'expérience
« Vis Mon Job - WT! »

- Comprendre les contraintes et le travail réel de ses collègues.
- Apprécier l'impact de son propre travail sur celui des autres. Mieux cerner ce qui se joue dans les interfaces métiers.
- Prendre conscience des enjeux de chacun : par exemple, on peut se rendre compte que « ce petit-délai-de-rien-du-tout » que l'on a exigé est en fait un obstacle conséquent au travail d'autrui.
- Découvrir le langage technique d'un service pour mieux se comprendre et éviter des potentiels contres sens, source de tensions.
- Remettre en question les stéréotypes.
- Permettre à chacun de proposer des axes d'amélioration pertinents.



2

INNOVER POUR LA SÉCURITÉ ET L'ENVIRONNEMENT



Pilier fondateur du projet d'entreprise, L'INNOVATION est le moteur de l'entreprise.

WEINMANN TECHNOLOGIES innove en permanence et propose des équipements et produits qui répondent aux enjeux de performance économique, environnementale et sécuritaire.

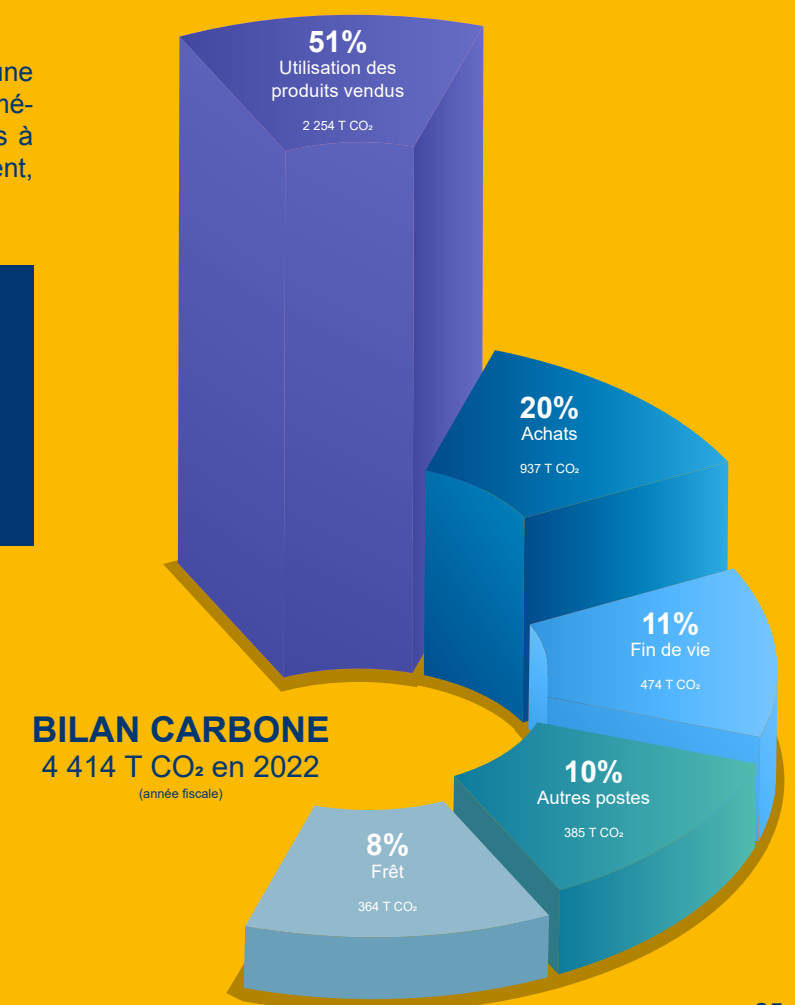
Pour rendre concrète cette orientation, nous appliquons à notre fonctionnement quotidien et aux équipements que nous proposons de plus en plus de choix en faveur de l'éco-responsabilité.

Dans une perspective de sobriété énergétique, nous innovons et développons différentes solutions techniques visant à limiter les besoins en énergies de nos équipements, à réduire les émissions de CO₂, tout en garantissant un maximum de confort et de sécurité pour les utilisateurs.

Cette dynamique encourage nos équipes dans une démarche environnementale et revalorise les métiers de nos clients encore aujourd'hui associés à des métiers peu respectueux de l'environnement, « sales » voire dangereux pour la santé des opérateurs.



-2,5%
d'émission de gaz
à effets de serre
par an



DÉVELOPPER UN PROJET R&D DANS UNE STRATÉGIE BAS CARBONE

Weinmann s'engage à développer des équipements réduisant les émissions de CO².

Chacune de nos innovations s'inscrit dans un solide plan de Recherche & Développement, nous permettant aujourd'hui de proposer des équipements qui répondent aux enjeux du plan « France 2030 » et à la Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC).

LES CABINES DE PEINTURES : SOURCE IMPORTANTE DE DÉPENSES ÉNERGÉTIQUES

Les cabines de peinture à pulvérisation liquide doivent être maintenues à une température intérieure de l'ordre de 20 à 22°C afin de permettre une bonne polymérisation de la peinture liquide qui est pulvérisée sur les supports.

D'autre part, la sécurité des peintres travaillant à l'intérieur de la cabine exige la mise en oeuvre d'une ventilation performante renouvelant en permanence de très gros débits d'air (32 000 m³/h), qu'il faut chauffer en continu. La puissance nécessaire pour chauffer de tels flux d'air est de 290 kW.

Weinmann Technologies a réalisé, en partenariat avec MOBILIANS* (anciennement CNPA), un état de l'art des cabines de peinture à pulvérisation



liquide et de leur mode de chauffage. Cette analyse concurrentielle a révélé que la grande majorité des cabines de peinture (79%) est chauffée au gaz naturel, mais aussi au fioul pour les plus anciennes, au diesel ou au gaz GPL, et plus récemment à l'électricité.

En 2020 on compte environ 10 000 cabines de peinture en activité en France, dont 7 500 ont plus de 10 ans et devront être remplacées dans les années à venir. Sur ces 7 500 cabines d'ancienne génération, très énergivores, 1 000 cabines sont chauffées au fioul, tandis que les 6 500 restantes fonctionnent au gaz naturel.

Dans ce contexte, Weinmann innove pour répondre aux enjeux de réduction des émissions de CO² des équipements que nous concevons.

En moyenne, nos solutions permettent d'économiser 10 tonnes de CO² / an pour une cabine de peinture.

Cabine standard
30 tonnes CO²/an



Cabine WT
20 tonnes CO²/an



*Mobilians est une organisation patronale qui défend les intérêts individuels et collectifs des professionnels de la mobilité par la route et les accompagne dans les évolutions de leurs métiers.

LES SOLUTIONS D'ÉCONOMIES D'ÉNERGIES WEINMANN :

LE SYSTÈME ECO-VARIO

- Système comparable au « start and stop » présent dans les véhicules.
- Grâce au système EcoVario, la ventilation est entièrement asservie à l'opérateur. À la fin de chaque pulvérisation, l'équipement bascule automatiquement en mode économique.

-30%
de dépenses
énergétiques



100%
Maintenir 100% des nouvelles installations équipées avec un système Eco-Vario

ECHANGEUR À CHALEUR

Dispositif qui permet de transférer de la chaleur d'un fluide à un autre sans les mélanger.

- **-50% de dépenses énergétiques (si cumulé avec système Eco-Vario).**

-50%
de dépenses
énergétiques

LED

Nos équipements sont intégralement équipés de modules LED offrant une qualité lumineuse exceptionnelle pour les opérateurs.

- **60% d'économie d'énergie par rapport aux tubes fluos.**

-60%
de dépenses
énergétiques

Entre 2022 et 2024, notre SAV a réalisé pas moins de 30 retrofit LED sur ses équipements.

PAROIS DOUBLE FACE ISOLEES

Nos cabines sont systématiquement dotées de parois en panneaux monolaine afin de réduire les dispersions de chaleur.

MOTEURS IE3

Weinmann équipe ses produits de moteurs IE3 conçus pour répondre aux normes d'efficacité énergétique les plus élevées. Avec un « rendement premium » ils permettent une baisse de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre, ont un meilleur rendement et une durée de vie plus longue (comparativement au IE1 et IE2).

MISE EN VEILLE AUTOMATIQUE

Nous avons programmé nos automates pour que les équipements se mettent en veille automatiquement lorsqu'ils sont inutilisés.

Weinmann s'engage à développer des équipements zéro émission de CO² (-80% 2050).



2025
Installer la première cabine fonctionnant à l'énergie verte en 2025

Parce que l'avenir se prépare maintenant, nous avons mis au point une cabine de peinture fonctionnant à l'énergie verte offrant ainsi la possibilité de répondre aux enjeux du projet de « neutralité Carbone 2050 » relatif à la loi européenne sur le climat.



ECO CONCEPTION

Weinmann s'engage à concevoir des équipements plus respectueux de l'environnement.

LA QUALITÉ COMME GAGE DE DURABILITÉ

La robustesse de nos équipements permet de garantir leur durabilité, nos cabines restent sur le marché en moyenne 30 ans.

Weinmann utilise des technologies qui permettent d'avoir le moins de pièces d'usure possible (ex: plus de courroies sur les turbines qui sont à entraînement direct).

Nous privilégions la qualité du matériel (ex: changement en 2024 de nos fournisseurs d'électrovanne, de rampes gaz, en vue d'une durabilité accrue).

Concernant la filtration de nos cabines, nous proposons des filtres à haute capacité de rétention qui multiplient par 3 la durabilité par rapport à un système de filtration classique. Ainsi, moins de remplacements de filtres, moins de déchets classés dangereux à traiter.

RÉPARER PLUTÔT QUE REMPLACER

Weinmann privilégie la réparabilité au remplacement.

Nous prenons le parti de faire réparer les pièces de rechanges auprès des fournisseurs (ex: écran WAGO).

Nous proposons à nos clients des contrats de maintenance pouvant aller jusqu'à 5 ans de garanties pièces et main d'oeuvre pour les installations neuves avec notre contrat sérénité.



OBJECTIF 2025

100%

Contrat sérénité proposé à 100% des clients avec installations neuves avec un taux de transformation de 70%



OBJECTIF 2025

Les clients stratégiques Weinmann ont signé un contrat de maintenance groupe

Nous multiplions également les opérations de retrofit permettant de maintenir la performance (économique, sécuritaire, ergonomique et énergétique) de nos équipements.



OBJECTIF 2025

10

Réaliser 10 retrofits comprenant nos solutions d'économies d'énergies par an

MINIMISER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DANS LA CONCEPTION DES ÉQUIPEMENTS

Depuis 2021, nous avons fait le choix de ne plus peindre certaines pièces et surfaces non-visibles

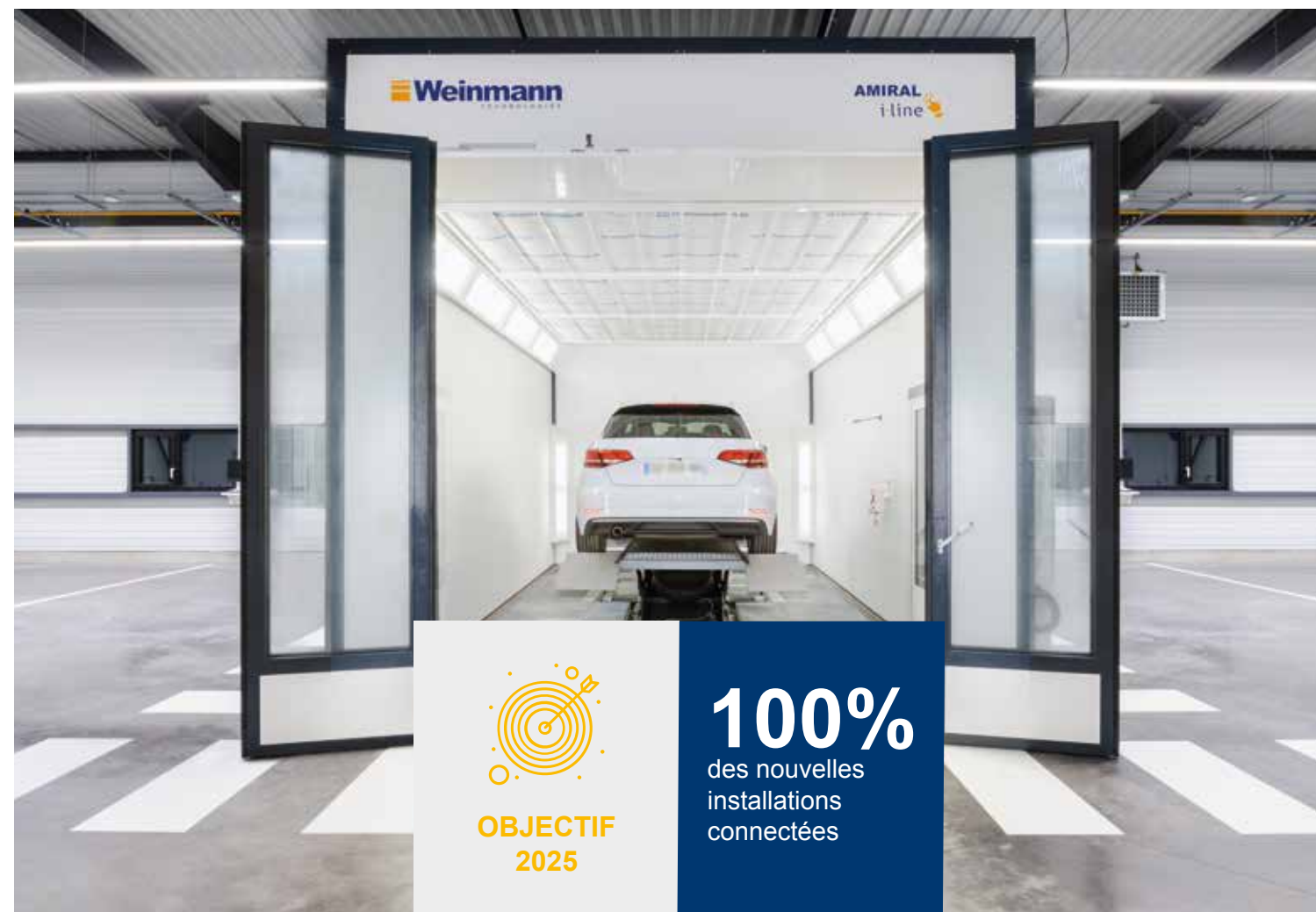
Afin de minimiser l'impact du poids et des transports, Weinmann se fixe pour objectif en 2026 de réduire de 5% la quantité d'acier utilisé sans dégrader la qualité des équipements, et de réduire de 20% cette quantité d'ici 2035.



DIGITALISER POUR UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE L'USAGE DE NOS ÉQUIPEMENTS

Depuis son origine, Weinmann innove; et a conçu en 2021, la première cabine de peinture connectée avec la gamme I-Line. Avec la digitalisation, les cabines de peinture Weinmann Technologies deviennent des équipements à très forte valeur ajoutée qui s'inscrivent dans l'évolution de nos sociétés et répondent aux attentes des nouvelles générations.

La dernière génération I-Line permet de suivre en temps réel, depuis un ordinateur ou un smartphone, le taux de charge, la productivité et la consommation d'énergies. La connectivité permet également la mise en oeuvre de la télémaintenance. L'ensemble de ces éléments sont essentiels à la rentabilité d'un atelier de carrosserie.

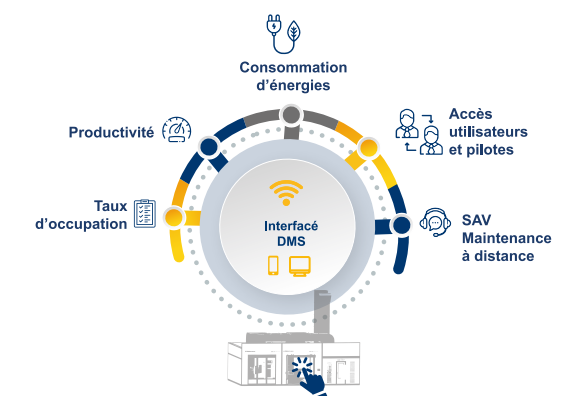


OBJECTIF 2025

100%

des nouvelles installations connectées

L'enjeu est de donner aux opérateurs et aux chefs d'atelier des outils pertinents pour mesurer les performances économiques des équipements et réduire leur consommation énergétique.



CONCEVOIR DES ÉQUIPEMENTS ERGONOMIQUES ET SÉCURITAIRES

Weinmann s'engage pour l'ergonomie de ses équipements.

Les métiers de la carrosserie et de la peinture en carrosserie sont restés en retard sur les aspects sécuritaires et ergonomiques.

A travers nos équipements, nous souhaitons participer à redonner à ces métiers leurs lettres de noblesse.

Nous concevons des équipements ergonomiques qui permettent de protéger les opérateurs tout en maintenant un haut niveau de performance.

Concept phare de l'entreprise, le ONE DAY REPAIR (ODR) en est une parfaite illustration.



L'ODR est conçu pour réaliser les réparations de chocs urbains en mode stationnaire sans avoir à se déplacer ni déplacer le véhicule. Cette cabine multifonction permet de traiter l'intégralité de la réparation dans une enceinte propre, sécuritaire, digitalisée et respectueuse de l'environnement. Totalement asservi à l'opérateur, le concept lui évite tout déplacement intempestif et inutile, lui offrant la possibilité de mutualiser les opérations et de se concentrer sur ses tâches pour un maximum de productivité, de confort et d'ergonomie.

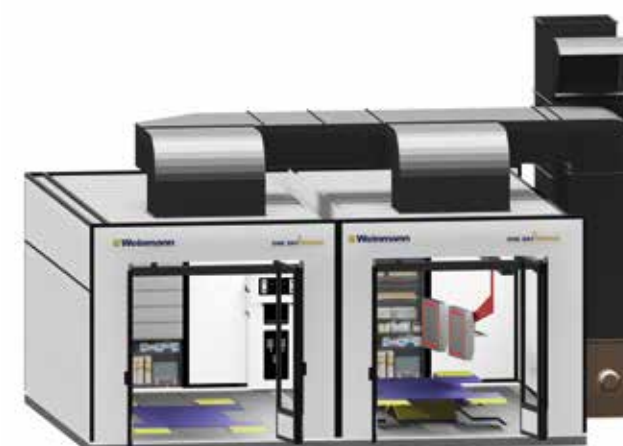
Dans cette même logique, nos armoires de marouflage permettent le rangement de tout l'équipement nécessaire à la préparation du véhicule avant la mise en peinture (selon le modèle 5S) et nos tables élévatrices à prises sous roues se mettent à hauteur d'Homme pour toujours plus d'ergonomie et de praticité.

Nous proposons également des laboratoires maçonnés offrant un confort d'utilisation et un gain notable de place. Cette structure permet en effet d'accueillir au-dessus du laboratoire la machinerie des équipements qui l'entourent (cabine de peinture, One Day Repair).

Weinmann s'engage pour la sécurité de ses équipements et de leurs utilisateurs.

Afin de protéger les opérateurs, nos équipements répondent aux normes de sécurité et à la réglementation en vigueur (Cabine: Norme NF EN 16985. Laboratoire: Norme NF T35-014).

Weinmann est membre actif de la commission de normalisation UNM 66; et également membre formé du réseau Car-in-Vent de la CARSAT.



Nous avons dans nos effectifs un ingénieur chargé de maintenir une veille réglementaire en matière de normes et de garantir la conformité normative de nos équipements. Il suit régulièrement des formations sur ce sujet et forme à son tour les équipes Weinmann.

Sur le plan sécuritaire, nous mettons à la disposition de nos clients des notices d'utilisations de nos équipements.

En 2024, une notice d'utilisation des laveurs que nous fournissons a été conçue et mise en place pour garantir une bonne maîtrise du process.

Nos automates sont également programmés pour bloquer les équipements au-delà d'une certaine température en mode étuvage (70°C).

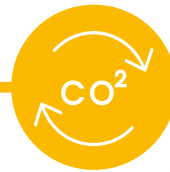


AGIR AVEC DES MODES DE PRODUCTION INTERNE PLUS RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

Weinmann s'engage à trouver des solutions pour diminuer nos émissions de CO₂ dans nos modes de production internes.

Nous cherchons à améliorer l'emprunte énergétique de nos locaux et de nos modes de production. Parce que ce défi doit être relevé collectivement, nous impliquons les équipes Weinmann à chercher des solutions pour atteindre nos objectifs de sobriété énergétique sur différents axes : pollution de l'air et transport – énergies – déchets.





POLLUTION DE L'AIR & TRANSPORT

Les transports restent une source importante d'émission de CO₂.

Plusieurs actions sont mises en oeuvre afin de limiter l'impact des déplacements :

- Intégration de véhicules hybrides dans notre flotte.
- Mise à disposition d'une borne avec deux points de recharge pour les véhicules de fonction.
- Notre priorité est de privilégier les transports en train pour le personnel itinérant.
- Formation des collaborateurs itinérants à l'écoconduite.
- Encourager l'usage des mobilités douces avec la mise en place d'un forfait de mobilité durable pour celles et ceux qui se rendent au siège de l'entreprise avec un vélo, un vélo à assistance électrique ou une trottinette.



- En 2025, nous souhaitons également favoriser le covoiturage entre collaborateurs Weinmann.
- Si cela n'entrave pas la qualité de l'accompagnement Weinmann, nous encourageons nos collaborateurs à utiliser la visioconférence pour les RDVs clients.
- La part importante de nos fournisseurs et prestataires locaux, favorise également la réduction des distances lors des transports.



OBJECTIF
2025

100%
des véhicules de
fonctions hybrides



OBJECTIF
2025

100%
des collaborateurs
itinérants ont suivi
une formation à
l'écoconduite



OBJECTIF
2025

Encourager la
pratique du co-
voiturage pour
effectuer les
trajets domicile-
travail



OBJECTIF
2025

-10%
de consommation
électrique





DECHETS

Nous cherchons à réduire la quantité de déchets produits et utilisés en interne.

Plusieurs actions sont mises en oeuvre dans cette perspective :

- Réutilisation des emballages de livraison pour nos expéditions : cartons, mousses, papier bulle, sangles...
- Remise dans le circuit des fournitures restantes non utilisées sur les chantiers.
- Tri des bouteilles, canettes, papiers et cartons avec la mise en place d'un référent tri sélectif.
Concernant le tri des bouteilles et canettes, nous avons mis en place un partenariat avec RECYGO qui nous transmet mensuellement un reporting de la quantité d'éléments recyclés.
En contexte de COVID, nous avons également recyclé les masques jetables.
- Mise en place d'une démarche ZERO gobelet avec la mise à disposition pour chaque salarié de tasses réutilisables pour la machine à café et d'une gourde isotherme qui peut être remplie via notre fontaine à eau.



“ Je suis particulièrement attaché à la consommation responsable, lorsque je suis arrivé dans l'entreprise, en observant que beaucoup de personnes utilisaient des bouteilles en plastique, j'ai proposé à ce que l'on fournisse des gourdes à chacun afin de limiter les consommables à usage unique. Aujourd'hui chaque collaborateur Weinmann dispose d'une gourde personnalisée, et moins de bouteille en plastique circulent dans l'entreprise ! ”

Théo, Responsable gestion de projet



- Digitaliser et réduire l'utilisation du papier en interne :
Sensibilisation en interne concernant l'impression des documents – suppression en 2024 des formulaires papiers pour les demandes de congés – arrêt de l'impression des bulletins de paie en 2024 avec mise en place d'un coffre-fort électronique – Mise en place de la signature électronique pour les documents internes (chartes, DUE, contrat de travail...) – passage à la carte cadeaux et au titres restaurants dématérialisés....
- Sensibilisation des équipes avec par exemple : l'organisation d'un nettoyage de printemps aux abords de l'entreprise.



OBJECTIF
2025

-20%

de papier utilisé en internes (en 2023 14 000 feuilles de papier ont été utilisées, objectif réduire à 11 200 en 2025)



OBJECTIF
2025

Élargir le recyclage des bouteilles et canettes à l'ensemble des emballages ménagers





3

ACCOMPAGNER ET TRANSFORMER DURABLEMENT LES ENTREPRISES ET LES MÉTIERS



« Véritable cercle vertueux, notre business model reflète la qualité de l'accompagnement mis en œuvre par les équipes. »

Weinmann s'engage dans la transformation des métiers et des entreprises pour un avenir plus durable et des pratiques plus respectueuses et plus éthiques.

Nous sommes convaincus que la responsabilité sociale des entreprises doit être comprise dans un sens élargi.

Nous pensons que la mise en œuvre de notre stratégie RSE influe tout autant sur nos équipes que sur nos clients et fournisseurs. Cette approche permet ainsi de garder les pieds sur terre, de rester ancré dans l'opérationnel et le présent ; tout en impulsant une vision et un mouvement tournés vers l'avenir.

A travers la mise en œuvre d'actions directes ou indirectes, Weinmann s'engage à être moteur de ces changements et donne ainsi la possibilité à ses parties prenantes externes de s'inscrire dans cette même logique.



ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS DU SECTEUR DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

Weinmann s'engage à donner à ses clients les moyens d'une transformation durable.

Secteur en pleine mutation, l'après-vente automobile doit impérativement se réinventer. Convaincus que le changement ne s'impose pas mais qu'il s'approprie, nous accompagnons nos clients dans les transformations des métiers de ce secteur porteur d'avenir.

Weinmann Technologies s'engage pour rendre les métiers de la réparation automobile plus attractifs en concevant des ateliers propres, sécuritaires, digitalisés et respectueux de l'environnement.

Tout l'enjeu consiste à préserver le savoir-faire artisanal et à l'intégrer dans un environnement industriel indispensable à l'évolution des ateliers de carrosserie qui sont restés en retrait sur les technologies, la sécurité et l'environnement.



LA FORMATION POUR INFLÉCHIR LE CHANGEMENT

La formation est indispensable pour répondre aux nouveaux enjeux de la carrosserie et à la complexité des technologies d'aujourd'hui. Nous avons donc choisi de créer notre propre département formation. Nous développons et dispensons des programmes de formations orientés process et performance des équipements. Véritable axe différenciant, la formation permet d'intégrer dans notre chaîne de valeur l'expertise métier propre à nos clients.

Exemples de modules de formations :

SECURITÉ

- Dans l'accompagnement des métiers de la carrosserie peinture, la sécurité est un pilier indispensable et essentiel. Dans nos formations, nous abordons donc tous les aspects sécuritaires qu'imposent les pratiques.
- La connaissance et la gestion des produits chimiques, leur utilisation, leurs dangers et leurs recyclages.

- La connaissance et la maîtrise des Équipements de Protections Individuels (EPI) adaptés à chaque opération. Savoir se protéger et protéger les autres.
- Formation à la maîtrise des process de réparations spécifiques et aux dangers qu'ils engendrent, notamment lors de réparation de carrosserie multi-matériaux.

ENVIRONNEMENT

- Former les utilisateurs pour une consommation optimisée des produits et leur recyclage.
- Former aux règles de gestions des déchets toxiques.
- Former à la bonne utilisation des équipements (consigne de température – mutualisation des opérations).

Quels EPI pour quelles opérations ?



OBJECTIF 2025

100%

Proposer à 100% des clients, avec une nouvelle installation un accompagnement avec un taux de transformation à 70%

SENSIBILISER AUX BONS GESTES

Parce que le changement de pratiques doit nécessairement être accompagné d'un changement d'attitude, nous avons initié une large campagne de sensibilisation intitulée « **mon atelier éco-responsable** ». Cette campagne vise une meilleure maîtrise énergétique associée à une utilisation optimisée des cabines de peinture. A travers notre engagement, nous souhaitons démontrer que des gestes simples, à la portée de tous, permettent d'agir concrètement pour réduire la consommation énergétique des ateliers de carrosserie. Distribuée gratuitement à des milliers d'acteurs de l'après-vente, l'objectif consiste, à partir d'un outil de management visuel, à communiquer simplement et concrètement sur les bonnes pratiques à mettre en oeuvre quant à l'utilisation des cabines de peinture.

Cette campagne souligne avec fermeté l'engagement de Weinmann dans la réduction des émissions de CO². Si ce défi est avant tout un enjeu idéologique et sociétal d'avenir – quels ateliers voulons-nous transmettre aux jeunes générations ? - Il s'associe également à un enjeu économique fondamental de l'instant présent : réduire sa consommation de gaz et d'électricité, c'est aussi réduire sa facture énergétique.

Des études fiables réalisées par nos équipes d'ingénieurs montrent que si chacun adopte les bons gestes, il est possible de réduire significativement le coût énergétique des cabines de peinture. Un bon réglage de la température associé à des pratiques d'optimisation d'utilisation des équipements, permettent en effet d'économiser près de 7 000€ / an (sur la base des données de 2022).



INFLUENCER POSITIVEMENT LE MARCHÉ

Weinmann s'engage à communiquer et insuffler une dynamique de changement en matière de RSE.

Weinmann souhaite insuffler une dynamique de changements en partageant et en communiquant son expérience et sa vision auprès de la profession.

Notre engagement RSE est aujourd'hui repéré et reconnu par des acteurs clés du secteur de l'après-vente automobile. Les différentes interventions qui ont été réalisées ces deux dernières années témoignent de cet engagement :



- Invitation en qualité d'expert dans l'émission CHOC Média « les défis de la RSE en carrosserie ».

<https://www.choc.media/2024/04/09/les-defis-de-la-rse-en-carrosserie/>



- « Les clefs d'une approche globale de la RSE en carrosserie » présentation au Salon des professionnels de la Carrosserie et de l'après-vente de Bordeaux.

<https://weinmann.fr/wp-content/uploads/2023/04/RSE-Les-clefs-dune-approche-globale-de-la-RSE-en-carrosserie.pdf>



- Intervention lors de la journée technique de la SRA (Sécurité et Réparation Automobile).



- Intervention lors du congrès de la MAIF « Innovation et transformation des métiers de l'après-vente automobile ».

L'AVENIR DES JEUNES GÉNÉRATIONS

Weinmann s'engage pour les jeunes générations.

Parce que l'avenir de la profession est intimement lié aux nouvelles générations et aux professionnels de demain, Weinmann s'engage à promouvoir des équipements propres, sécuritaires, digitalisés et respectueux de l'environnement dans les centres de formations aux métiers de la carrosserie et peinture en carrosserie.

Aujourd'hui, Weinmann a déjà équipé 14 centres de formations. Tout en continuant à équiper les centres de formations, nous formons également les formateurs de ces centres à l'utilisation de nos équipements et à la maîtrise des process.



50%
des formateurs des centres de formation équipés en WT formés d'ici 2030.

Dans cette même perspective nous nous fixons pour objectif de rénover en moyenne 3 centres de formation par an et nous nous engageons à fournir

des supports de formations pour les centres de formations équipés en Weinmann d'ici fin 2025.



L'influence du marché passe aussi par la création et le développement de modèles disruptifs: c'est l'ambition que nous portons en créant un **modèle de carrosserie bas carbone** en 2025. L'enjeu étant de construire un modèle innovant, d'ouvrir les champs des possibles au sein des ateliers de réparations en donnant la preuve par l'exemple: le secteur de la carrosserie peut être attractif, rentable et respectueux de l'environnement.



AGIR SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE
DE QUELLES REPRÉSENTATIONS SOUFFRENT LES MÉTIERS DE LA CARROSSERIE ?

Secteur en tension, métiers pénuriques, perte de sens; l'après-vente automobile est aujourd'hui confronté à un enjeu fondamental d'attractivité.

Weinmann Technologies s'engage et participe à la re-valorisation d'un secteur porteur d'avenir et d'emplois. Cette re-valorisation passe tout autant par la qualité, la performance et l'ergonomie des équipements proposés à nos clients que par un changement de regard porté sur ces métiers.

Convaincus que pour agir efficacement, il faut d'abord établir un diagnostic objectif de la situation, Weinmann est à l'initiative et finance un programme de recherche inédit avec l'université de Toulouse Jean Jaurès sur les représentations sociales et professionnelles des métiers de la carrosserie:

- Comment ces métiers sont-ils perçus au niveau de la société ?
- Comment attirer les jeunes talents dans cette voie professionnelle d'avenir? Quelles sont leurs attentes en matière d'insertion professionnelle ?
- Quelle stratégie mettre en place pour pérenniser les emplois et fédérer les équipes ?

Les résultats de cette recherche d'envergure nationale doivent nous permettre de proposer des outils afin de poser les jalons d'une communication allant vers la re-valorisation de ces métiers et de proposer des axes de fidélisation des équipes et de pérennisation des emplois.



OBJECTIF 2025

Amorcer une réflexion collective avec les acteurs de l'après-vente automobile, qui se basera non plus sur des « allants de soi » mais bien sur des éléments scientifiquement fondés et éprouvés par la rigueur méthodologique des SHS



ETUDE NATIONALE
LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES ET PROFESSIONNELLES
DES MÉTIERS DE LA CARROSSERIE

ON VOUS DONNE LA PAROLE !

EN TANT QUE CARROSSIER ET/OU PEINTRE EN CARROSSERIE, C'EST QUOI VOTRE VISION DU MÉTIER ?

SCANNEZ MOI !



15 MIN

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !

MOBI L'ANS

DÉVELOPPER UN ACCOMPAGNEMENT CLIENT COMPLET ET INÉDIT À TRAVERS NOTRE BUSINESS MODEL

Weinmann s'engage pour l'excellence et la satisfaction de ses clients.

Nos clients sont exigeants et nous aussi! Nous ne cherchons pas à « vendre pour vendre », mais bien à co-construire chaque projet avec eux.



Nous ne nous contentons pas de donner une réponse à leurs attentes mais nous cherchons en permanence à comprendre leurs besoins dans leur globalité pour leur proposer des solutions clé en main à forte valeur ajoutée. Cette approche, conditionnée par une maîtrise technologique sans commune mesure, nous a permis de développer des partenariats privilégiés avec plusieurs constructeurs automobiles, de nombreux groupes de distributions et des carrossiers tournés vers l'avenir et la modernité.

Notre différenciation repose essentiellement sur l'expérience client: faire vivre à nos clients une expérience unique et authentique en suscitant des émotions positives.

L'ADN Weinmann réside dans les valeurs d'excellence que nous incarnons. Nous accompagnons le changement par l'exemplarité, l'innovation, et l'action.

Véritable cercle vertueux, notre business model reflète la qualité de l'accompagnement mis en oeuvre par les équipes.

 OBJECTIF	 OBJECTIF	 OBJECTIF
9,5/10 Maintenir une note de satisfaction client au moins égale à 9.5/10	J+1 Développer la régionalisation du SAV avec un délai d'interventions maximum de J+1 en 2025	100% Proposer des contrats d'entretien à 100% des nouveaux clients dès 2024 et à 100% de l'ensemble de nos clients en 2026

INFLUENCER LES FOURNISSEURS ET LES CLIENTS EN PARTAGEANT NOS VALEURS ET NOS ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE RSE



Chez Weinmann, nous travaillons chaque jour à améliorer l'impact social, environnemental et éthique de notre entreprise. Nous agissons ainsi en interne, sur nos projets, nos politiques et nos produits.

Nous souhaitons également que notre démarche soit plus globale, en incitant nos parties prenantes externes, nos fournisseurs et nos clients, à oeuvrer dans le même sens.

Nous nous engageons à refuser de vendre des équipements qui n'entrent pas en résonance avec nos valeurs et nos engagements RSE.

Par exemple, nous ne vendons plus de cabines de peinture sans système eco-vario et sans système de régulation automatique de l'hygrométrie.

Nous avons élaboré un code éthique fournisseur qui énonce les principes sociaux, environnementaux et éthiques, auxquels nous attachons la plus grande importance. En signant cette charte, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent ces principes dans leurs activités.

Dans cette même lignée nous incitons nos fournisseurs à répondre à une évaluation RSE articulée autour de 4 principaux axes :

- Environnement
- Sociétal
- Social
- Ethique et gouvernance



Certification ISO 9001

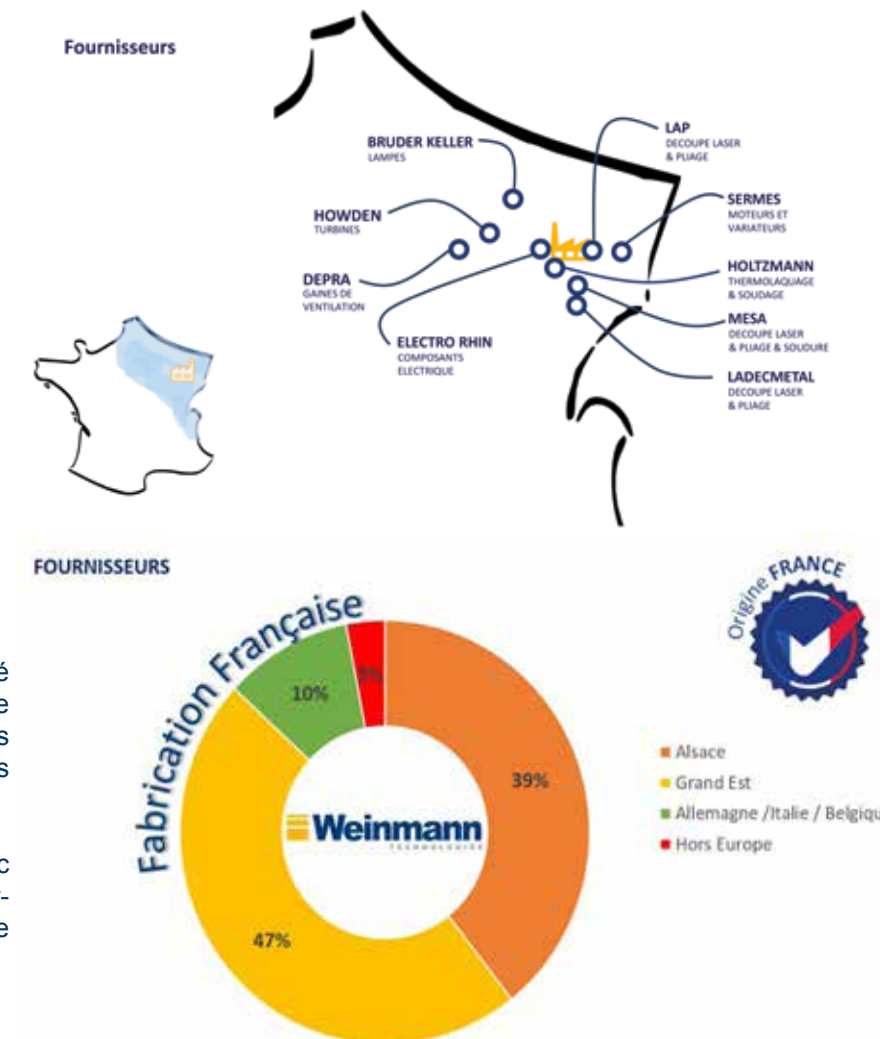
Weinmann est Certifiée ISO 9001 depuis 2001. Nos process nous permettent de nous inscrire dans une approche qualité visant tout autant la performance de l'entreprise et de son organisation que la satisfaction de nos clients. Via un système de management par la qualité, Weinmann s'inscrit pleinement dans un processus d'industrialisation où la qualité (produit, process et service/ accompagnement client) constitue un pilier fondateur de notre réussite.



S'ENGAGER SUR LE TERRITOIRE

Nous nous engageons à privilégier les entreprises locales pour nos approvisionnements et notre production.

- 43% de nos fournisseurs sont situés dans le Grand Est
- dont 34 % en Alsace



En privilégiant des fournisseurs de proximité nous participons également à la croissance de notre territoire et nous nous engageons à entretenir des relations durables et stables avec nos fournisseurs.

Nous tissons des relations de confiance avec eux, nous ayant amené par exemple à apporter à certains d'entre eux une aide financière lors de la crise du COVID.

Notre engagement sur le territoire se révèle également à travers le soutien apporté à des associations qui portent des valeurs que nous partageons.

C'est le cas de l'association « une rose un espoir », qui reverse ses recettes à la ligue contre le cancer ou encore « Gresswiller en fêtes » qui soutient le secteur associatif d'un village proche de notre entreprise.



AGIR DANS UN CADRE ÉTHIQUE

Weinmann s’engage à agir avec éthique et intégrité sur l’ensemble de sa chaîne de valeur. Quel que soit le poste et la position dans l’organisation, chaque collaborateur se doit de connaître, comprendre et respecter strictement les principes éthiques que nous portons.

Nous savons que notre manière de travailler, notre attitude vis-à-vis des collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires et sous-traitants sont la base de notre succès.

DROITS HUMAINS

Fidèle à ses valeurs, Weinmann s’engage à respecter, à promouvoir les droits Humains fondamentaux et à lutter contre toutes formes de travail illégal ou dissimulé. Nos principes s’appuient sur les normes internationales telles que la Déclaration universelle des droits de l’Homme. Nous nous engageons à proscrire toute forme de travail des enfants, de travail forcé et de trafic d’êtres humains pour nos activités et sur l’ensemble de notre chaîne de valeurs.

PROTECTION DES DONNÉES



À l’ère du numérique, la protection des données informatiques et personnelles est au cœur de nos préoccupations. Nous nous engageons à garantir la confidentialité des données personnelles de nos clients et de nos collaborateurs. Nous menons ainsi des actions concrètes pour assurer cette confidentialité : analyse régulière de nos risques liés à la sécurité informatique, sensibilisation de nos collaborateurs aux risques informatiques. Pour notre eco-système : rédaction d’une charte des utilisateurs informatique, formation d’un référent RGPD garant du respect de la réglementation en matière de protection des données personnelles et mise en place d’une adresse mail dédiée à ces questions.

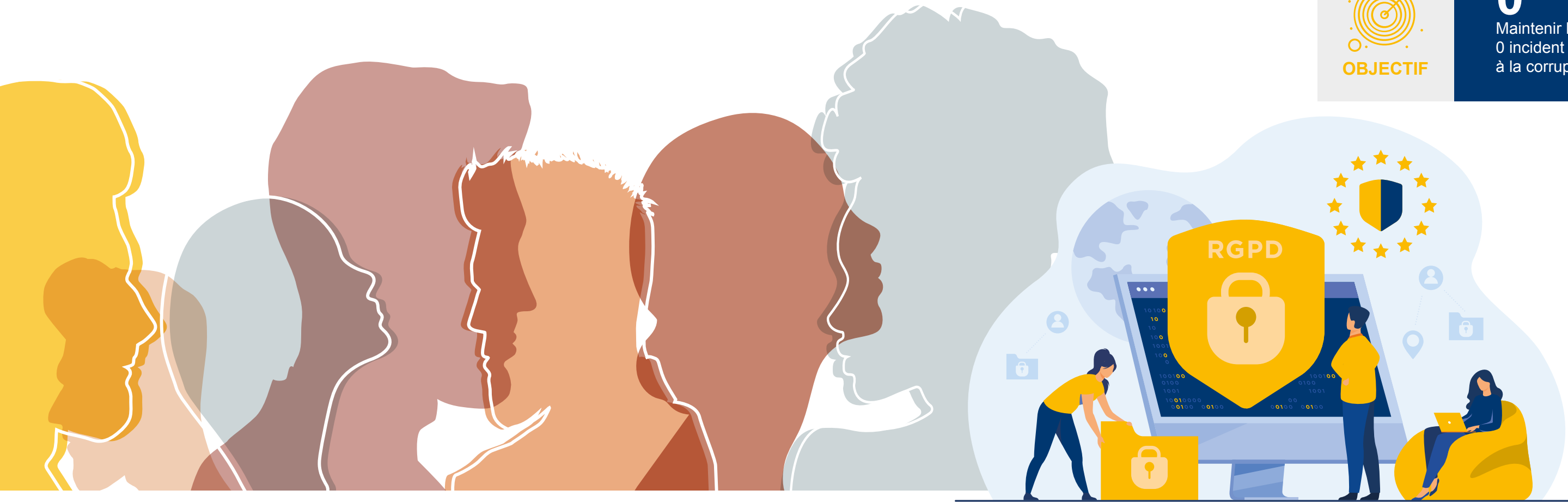
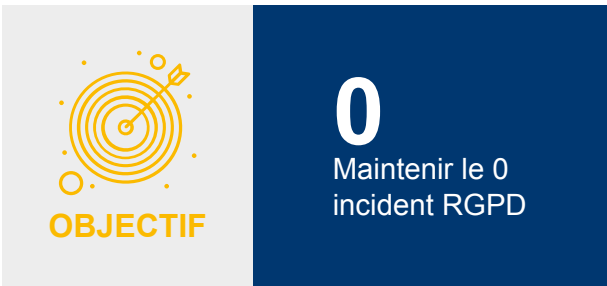
ANTICORRUPTION

Chez Weinmann, nous luttons contre toute forme de corruption et agissons pour éviter les situations de conflits d’intérêts. Afin de garantir un cadre loyal et équitable à nos relations commerciales, tous nos collaborateurs sont soumis à notre code éthique.

Nous formons également nos managers en contact avec les clients et fournisseurs à la lutte anticorruption.

Les risques liés à la corruption sont analysés à travers une analyse de risques anticorruption.

L’ensemble du personnel concerné est également soumis à notre politique d’achats responsables.





WEINMANN : UNE ENTREPRISE ENGAGÉE ET STABLE

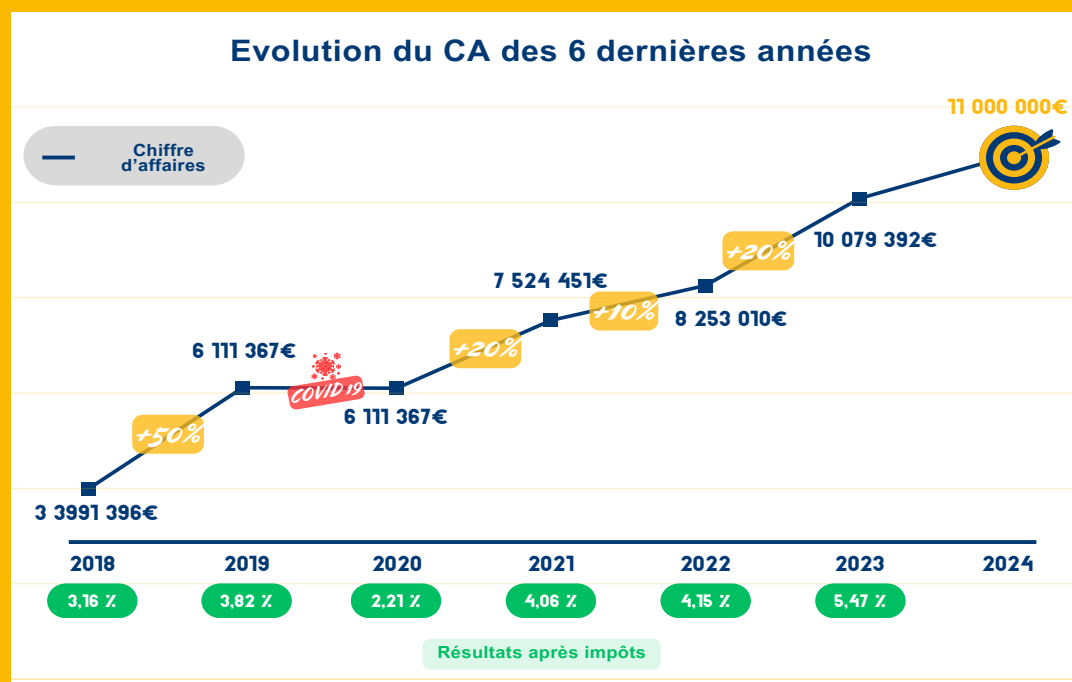
Depuis 2015, la constance et la stabilité de nos résultats témoignent du modèle vertueux de notre stratégie RSE.

Dans un monde toujours plus imprévisible et empreint d'incertitudes, les entreprises doivent faire preuve d'adaptabilité et d'agilité.

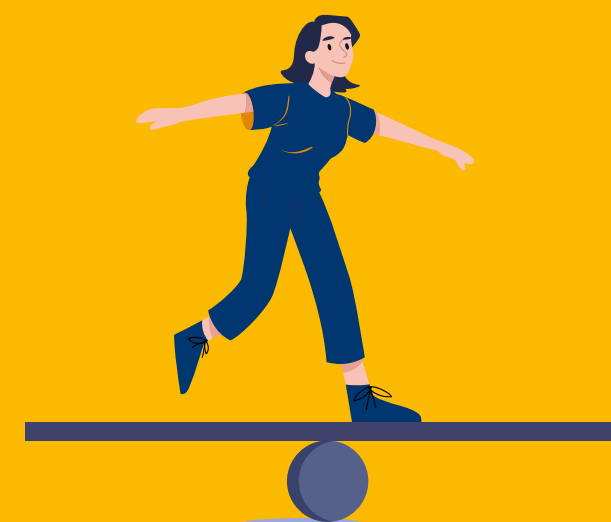
Dans ce contexte en perpétuel mouvement, la stabilité d'une entreprise est un gage de pérennité et d'avenir durable.

Weinmann, à travers la mise en place d'une stratégie RSE authentique et volontaire, se positionne en tant que décideur et acteur du changement.

Refusant de nous soumettre à un constat d'impuissance et à une posture passéiste ("je n'y peux rien !"), nous considérons la RSE comme un formidable levier de croissance durable, de résilience face aux changements et de robustesse.



MAINTENIR ET GARANTIR L'EQUILIBRE ENTRE :



► **CHIFFRE D'AFFAIRES**

► **RENTABILITÉ**

► **BIEN ÊTRE DES COLLABORATEURS**

En interne, il ne s'agit donc plus seulement de se fixer des objectifs en matière de chiffre d'affaires à réaliser, mais plutôt de garantir et de maintenir un équilibre entre C.A - rentabilité et bien être des collaborateurs.

« Les deux principaux actifs de l'entreprise ne figurent pas à son bilan : ses Hommes et sa réputation » H.Ford

INDICATEURS RSE – WEINMANN

ENVIRONNEMENT

1. Général

Intitulé	Données 2024	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022
Pourcentage des collaborateurs formés / sensibilisés aux questions environnementales	54 %	0	0

2. Émissions de gaz à effet de serre

Intitulé	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022	Données au 31/12/2021
Total des émissions de gaz à effet de serre du Scope 1 (tCO ²)	170	N/A	N/A
Total des émissions de gaz à effet de serre du Scope 2 (tCO ²)	3,06	N/A	N/A
Total des émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 (tCO ²)	4 241	N/A	N/A
Total des émissions brutes du Scope 3 aval	3 177	N/A	N/A
Total des émissions brutes du Scope 3 amont	1 147	N/A	N/A

3. Consommation d'énergie et d'eau

Intitulé	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022	Données au 31/12/2021
Consommation totale d'énergie en MWh	142 056	157 328	N/A
Consommation totale d'énergie renouvelable (MWh et %)	57 833 = 41%	59 002 = 38%	N/A
Consommation d'eau (en litres)	90 000	112 947	N/A

4. Polluants et déchets

Intitulé	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022	Données au 31/12/2021
Poids total des déchets dangereux	0	0	0
% des déchets non dangereux	100 %	100 %	100 %
Poids total des déchets non dangereux en tonnes	23	15,9	N/A
% de déchets recyclés	43%	37,1	N/A
Poids total de déchets valorisés en tonnes	10,1	5,9	N/A

5. Mobilités

Intitulé	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022	Données au 31/12/2021
Nbre de km effectués pour les trajets domicile/travail avec véhicule thermique	259 217	242 391	N/A
% de véhicules électriques / hybrides	63%	34%	N/A
% de collaborateurs venant en transport en commun et mobilité douce (vélo / à pied)	4%	4.5%	N/A
Litres de carburants utilisés pour les déplacements professionnels	50 276	44 373	N/A

SOCIAL

1. Les effectifs

Intitulé	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022	Données au 31/12/2021
Effectif total	44	42	35
% de femmes employées	13 %	16 %	20 %
Nombre d'alternants	2	3	4
Part de CDI	100 %	98 %	100 %
% de travailleurs en situation de handicap	2,2 %	2,3 %	2,5 %
Nombre moyen de personnes intérimaires ou freelances	0,45	0,17	N/A
Nombre de recrutement interne	1	2	1

2. Dialogue social

Intitulé	Données en cours 2024	Données au 31/12/2023
Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée	10	1
Pourcentage de l'effectif représenté par un CSE ou équivalent	100 %	100 %
Pourcentage de l'effectif couvert par un accord collectif sur les conditions de travail	100 %	100 %

3. Les conditions et organisations de travail

Intitulé	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022	Données au 31/12/2021
Nombre d'heures de travaillées	69 775 h	63 090 h	59 399 h
Montant global des rémunérations	2 060 764 €	1 745 411 €	1 420 658 €
Pourcentage du nombre de collaborateurs ayant réalisé un entretien professionnel	100 %	100 %	100 %
Part de collaborateurs bénéficiant de la prévoyance ou de la complémentaire santé	100 %	100 %	100 %
Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire	3 493 €	1 420 €	1 679 €
Montant global de la réserve d'intéressement	171 175 €	72 737 €	73 881 €
Pourcentage de salariés ayant bénéficié de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs	100 %	100 %	100 %

4. Gestion de carrière et formation

Intitulé	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022	Données au 31/12/2021
Montant consacré à la formation continue	37531	30542	23854
Nombre d'heures de formation fournies par employés	21	13	13
Nombre moyen annuel d'heures de formation à la sécurité fournies par employé	4,6	2,6	4,6
Pourcentage de l'effectif ayant reçu une formation de développement des compétences	54 %	64 %	41 %

5. Santé et sécurité

Intitulé	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022	Données au 31/12/2021
Nombre de journées d'absence	590	376	153
Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles	41	0	11
Nombre global d'accidents de travail	3	0	1
Taux d'absentéisme	5,58 %	4,77 %	2,97 %
Part des sites disposant d'un DUER	100 %	100 %	100 %
Nombre de journées d'absence pour maladie	163	102	124
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	0	0	0
Taux de fréquence des accidents du travail	42	0	16.8
Taux de gravité des accidents du travail	0,58	0	0,18
Effectif formé à la sécurité dans l'année	2	2	2

6. Diversité

Intitulé	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022	Données au 31/12/2021
Part de femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation	13 %	16 %	17 %
Part de femmes occupant des postes de direction (hors conseil d'administration)	2 %	2 %	2 %
Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'organisation	5 %	5 %	5 %
Part de travailleurs en situation de handicap	2,2 %	2,3 %	2,5 %

ÉTHIQUE

Intitulé	Données en cours 2024	Données au 31/12/2023	Données au 31/12/2022
Part de l'effectif ayant été sensibilisés aux questions éthiques	100 %	0	0
Nombre de collaborateur formés à la lutte anticorruption	3	0	0
Nombre d'incidents signalés via notre procédure d'alerte	0	0	0
Nombre d'incidents de corruption	0	0	0
Nombre d'incidents liés à la sécurité informatique confirmés	0	0	0
Nombre de collaborateurs ayant reçu une formation sur la diversité, la discrimination ou le harcèlement	3	0	0

ACHATS RESPONSABLES

Intitulé	Données en cours 2024	Données au 31/12/2023
Pourcentage des principaux* fournisseurs ayant signé le code de conduite fournisseurs	16%	0
Pourcentage des principaux fournisseurs évalués RSE	6%	0
Pourcentage des principaux fournisseurs audités RSE	0 %	0
Pourcentage d'acheteurs sensibilisés aux achats responsables	100 %	0

*Par principaux fournisseurs, il est entendu les fournisseurs dont le CA d'achat dépasse les 10 000€ et/ou liés à du sourcing complexe



RAPPORT **RSE** 2024