



# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE



**DESCOURS & CABAUD**

—  
PARTENAIRE DES PROFESSIONNELS  
DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT



# PRÉAMBULE

Aux côtés des Hommes et des Femmes qui l'animent depuis plus de 240 ans, DESCOURS & CABAUD a bâti un leadership pérenne dans le domaine de la distribution de produits et de services à destination des professionnels de l'industrie, de la construction et des métiers de l'eau et du paysage. Le Groupe déploie ses activités sur des valeurs de confiance, d'équité et d'éthique.

DESCOURS & CABAUD fait de son engagement RSE – Responsabilité Sociale et Environnementale – une réalité au quotidien. Son ambition est formalisée dans le Positive Program, créé en 2013 et qui, chaque année, se décline dans une feuille de route dédiée.

Sa politique RSE décline les priorités et les engagements pour créer de la valeur partagée entre ses principales parties prenantes – actionnaires, collaborateurs, clients et fournisseurs – et mobiliser les compétences de tous.

Leader, expert et diversifié, DESCOURS & CABAUD est aujourd'hui à la croisée des chemins pour accompagner les performances RSE recherchées par les marchés et concourir à relever notamment les grands défis d'adaptation aux enjeux environnementaux .

Vous découvrirez dans cette *Déclaration de Performance Extra-Financière 2024* les projets et les actions déployés par le Groupe en faveur du développement durable. Elle couvre les volets sociaux, environnementaux, sociétaux et économiques, ainsi que les questions de gouvernance et de prévention des risques.

Tourné vers la performance, la satisfaction et la fidélisation de ses clients, DESCOURS & CABAUD possède de nombreux atouts lui permettant de se distinguer de la concurrence et de conquérir de nouvelles parts de marché, tout en contribuant activement à la construction d'un avenir plus durable.





# SOMMAIRE

## 1 LE GROUPE DESCOURS & CABAUD

|               |       |
|---------------|-------|
| Historique    | p. 06 |
| Chiffres clés | p. 07 |
| Gouvernance   | p. 07 |

## 2 LE MODÈLE D'AFFAIRES

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| Notre métier de distributeur | p. 08 |
| Notre offre commerciale      | p. 08 |
| Schéma des flux              | p. 12 |
| Nos ressources               | p. 14 |

## 3 MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DE LA DPEF

p. 16

## 4 NOS VALEURS

|  |       |
|--|-------|
| Notre démarche RSE   | p. 18 |
| Objectifs de développement durable   | p. 19 |
| Pour aller plus loin dans notre contribution RSE : le mécénat                        | p. 20 |
| Notre modèle de création de valeur   | p. 22 |
| Notre culture d'entreprise et les valeurs du groupe au cœur de la création de valeur | p. 24 |
|  | p. 26 |

## 5 CONFORMITÉ

|  |       |
|--|-------|
| Compromission de l'information                                       | p. 28 |
| Conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD) | p. 30 |
| Le risque de corruption  | p. 32 |
| Le devoir de vigilance   | p. 34 |

## 6 CAPITAL HUMAIN

|  |       |
|--|-------|
| Notre politique sociale                      | p. 36 |
| Le développement et la gestion des talents   | p. 38 |
| La marque employeur                          | p. 40 |
| Les plans de succession pour les postes clés | p. 42 |
| La sécurité des collaborateurs               | p. 44 |
| Le turnover                                  | p. 46 |

## 7 ENVIRONNEMENT

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| Politique environnementale | p. 48 |
| Plan de transition carbone | p. 50 |
| Le transport               | p. 51 |
| L'organisation logistique  | p. 53 |

|  |       |
|--|-------|
| Tableau de synthèse des indicateurs contenus à la DPEF | p. 56 |
|--|-------|

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| Conclusion et perspectives | p. 61 |
|----------------------------|-------|



## LE GROUPE DESCOURS & CABAUD HISTORIQUE



DESCOURS & CABAUD a été fondé à Lyon en 1782. À l'origine négociant de produits métallurgiques, le Groupe a diversifié ses activités et s'est déployé géographiquement, en bâtissant au fil des ans un leadership pérenne

dans le domaine de la distribution professionnelle à destination des secteurs de l'industrie, du bâtiment ainsi que de l'eau et du paysage.

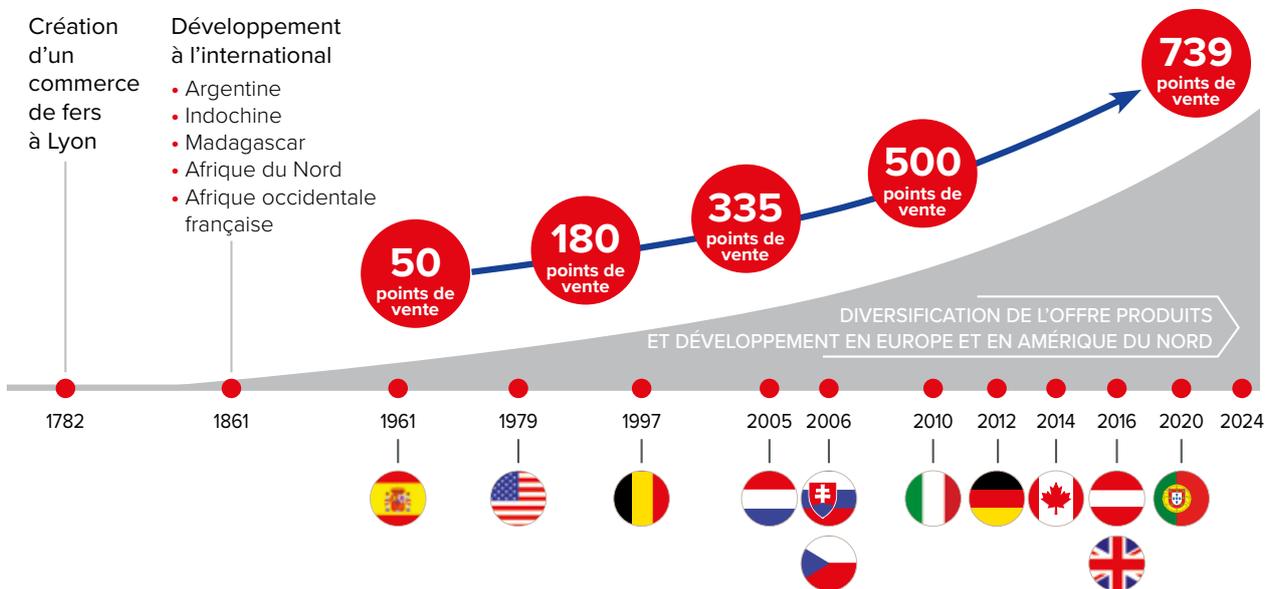
Le Groupe, leader en France, acteur majeur en Europe et présent en Amérique du Nord, est reconnu pour sa capacité à construire une relation de partenariat durable avec ses clients professionnels, en s'engageant, à leurs côtés, dans une recherche constante de gains de productivité, de performance et d'innovation.

DESCOURS & CABAUD, Groupe familial indépendant, témoigne d'un authentique esprit de conquête, transmis au fil des générations.

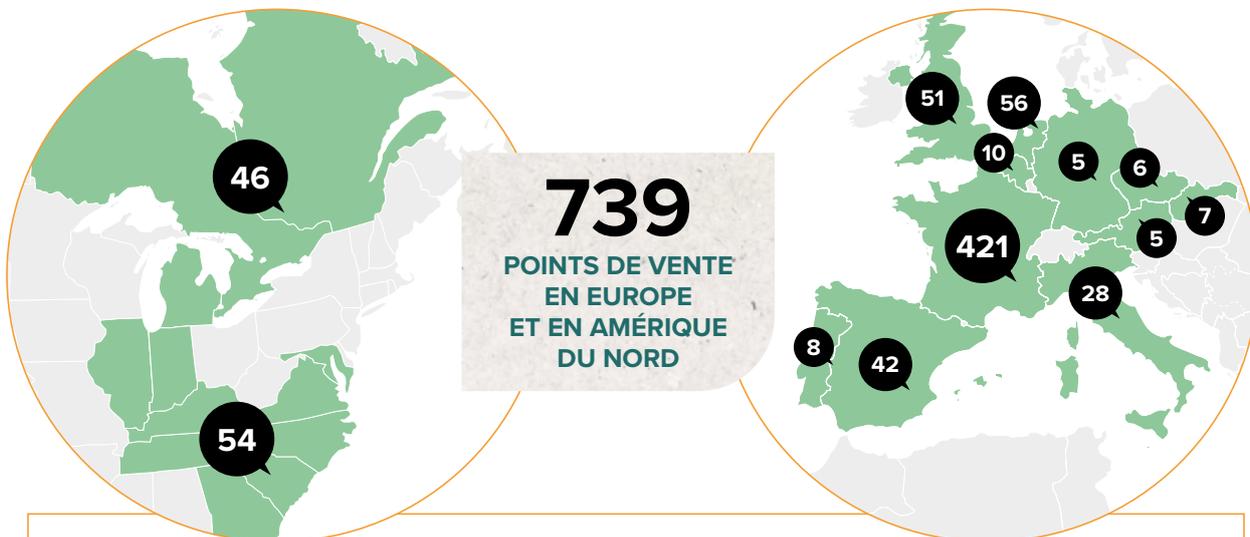


Cette vision entrepreneuriale a façonné son histoire et continue de guider l'entreprise avec la conviction qu'il ne peut y avoir de création de valeur sans liberté d'entreprendre.

Depuis l'origine, c'est cette liberté d'entreprendre qui permet au Groupe d'anticiper les grandes évolutions du marché, de s'adapter et de proposer à ses clients les solutions de demain.



## LE GROUPE DESCOURS & CABAUD CHIFFRES CLÉS



**4,7 Mds€**

de chiffre d'affaires  
dont 3 Mds€ en France

**14 862**

collaborateurs  
dans le monde

**739**

points de vente

Environ

**450 000**

clients

+ de

**1 million**

de références de produits

## LE GROUPE DESCOURS & CABAUD GOUVERNANCE

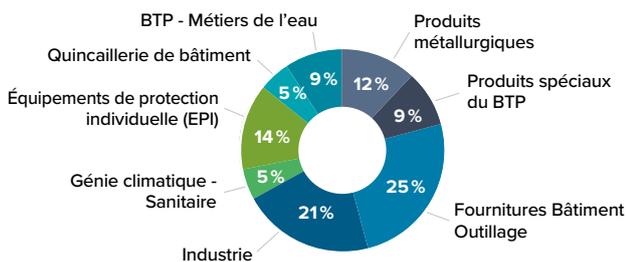
DESCOURS & CABAUD SA a une gouvernance qui s'appuie sur un tandem composé d'un Président Directeur Général et d'un Directeur Général ainsi que sur un Conseil d'Administration.

Le Président Directeur Général est en charge du suivi et de la conduite des affaires au quotidien, tout en étant en lien direct et permanent avec l'actionnariat. Le Directeur Général est, quant à lui, plus spécifiquement engagé dans l'opérationnel.

## LE MODÈLE D'AFFAIRES NOTRE MÉTIER DE DISTRIBUTEUR

DESCOURS & CABAUD se positionne comme un partenaire multispécialiste, distributeur de produits et de services à forte valeur ajoutée dédiés à la performance des professionnels de l'industrie, de la construction et des métiers de l'eau et du paysage.

### Répartition du chiffre d'affaires par activité



La relation que nous entretenons avec nos clients depuis plus de deux siècles s'appuie sur 5 engagements qui font notre performance et ancrent durablement la confiance des professionnels que nous accompagnons :

- La proximité humaine et géographique de nos équipes commerciales ;
- La compétitivité et la largeur de l'offre grâce à notre puissance d'achat ;
- La disponibilité des produits fiabilisée par une puissante structure logistique ;
- L'excellence technique de nos experts ;
- Le développement de solutions et de services performants qui facilitent et simplifient l'activité opérationnelle de nos clients professionnels.

## LE MODÈLE D'AFFAIRES NOTRE OFFRE COMMERCIALE

### ► PRODUITS

Nous sélectionnons les fournisseurs les plus réputés, en France comme à l'international, afin de mettre leurs produits à disposition de nos clients. La largeur de notre offre de produits constitue un atout majeur pour satisfaire toutes les demandes des clients, qu'elles soient courantes ou spécifiques. Nous proposons ainsi plus d'un million de références, issues de marques reconnues. Nous proposons également des gammes issues de nos marques propres :

- **OPSIAL**, dédiée aux équipements de protection individuelle (EPI) ;
- **FLOWDIANS**, la marque spécialiste des métiers de l'eau ;
- **XHANDER**, pour les professionnels de la construction.

### Des solutions pour accompagner les démarches de développement durable

Nous offrons également à nos clients des solutions pour soutenir leurs initiatives en matière de développement durable, et les équipes de DESCOURS & CABAUD sont là pour les accompagner dans les évolutions qui en découlent. La largeur de gamme de produits et de services

du Groupe permet de proposer des solutions pour une meilleure maîtrise des performances durables.

**HYDRALIANS**, enseigne spécialisée dans la distribution de produits d'arrosage et d'irrigation, propose des solutions visant à réduire la consommation d'eau.

**DEXIS** accompagne ses clients dans des solutions d'optimisation pour l'efficacité énergétique des systèmes de transmissions.

L'acier, produit majeur de l'activité de **PROLIANS**, est recyclable à l'infini et de nouvelles gammes dites vertes s'insèrent aujourd'hui dans l'offre de l'enseigne.

En 2024, le Groupe, avec sa marque OPSIAL, a poursuivi le développement d'une gamme de produits (gants, chaussures de sécurité, lunettes, masques, vestes et pantalons) conçus avec des matières recyclées sous le label « GREENER TOGETHER » et a fait mener par des cabinets spécialisés plusieurs ACV aux fins de mieux connaître les leviers possibles d'abaissement des impacts environnementaux de ses gammes.

Cette démarche a été complétée par un pilote de traçabilité sociale et environnementale de la chaîne de valeur.

Nous conseillons nos clients dans leurs choix et l'utilisation des produits, nous les informons sur les innovations et les nouveautés de nos fournisseurs.

Nous proposons également divers services et solutions de performance qui facilitent et simplifient l'activité opérationnelle de nos clients. Nous pouvons citer par exemple :

- Les services logistiques, comme le Click & Collect ou les Vending Machines ;
- Les services relatifs aux équipements de protection individuelle, comme la maintenance des EPI de catégorie 3 (qui prémunissent des risques mortels ou irréversibles) ou la personnalisation des vêtements ;
- Les services techniques : l'enseigne DEXIS propose un service de maintenance prédictive qui permet de déceler les failles d'un équipement industriel avant la panne. PROLIANS déploie myR'éco : une sélection de matériels professionnels reconditionnés, en vente exclusivement sur prolians.fr. De même, HYDRALIANS dispose d'une large offre de services, comme l'« Hydratest » qui permet d'évaluer la qualité de l'eau de piscine afin de proposer les traitements adéquats ;
- Les services de financement, comme la location avec option d'achat.

Enfin, à travers le monde, les enseignes du Groupe assurent, en magasin ou sur les sites des clients, la réparation de biens d'équipements et de matériels électroportatifs (outils électroportatifs, poste à souder, compresseur, nettoyeur haute pression, aspirateur poussière ou fumée, groupe électrogène, machines-outils, etc.).

Pour accompagner les choix d'achats durables de ses clients, le Groupe a créé une méthode pour qualifier, identifier et promouvoir des produits pour lesquels les fabricants s'engagent à agir en faveur de l'environnement, à fabriquer de manière éthique, décente et respectueuse des salariés. Cette démarche est nommée « Sélection Responsable » et porte sur plusieurs enjeux :

- Un enjeu de maîtrise de la performance sociale et des conditions de travail à toutes les étapes de fabrication du produit ;
- Un enjeu de maîtrise des impacts environnementaux lors du processus de fabrication ;
- Un enjeu de maintien de l'emploi et de l'industrie locale en valorisant la production en France ou en Europe.

**Aujourd'hui, 5 critères clés sont intégrés pour qualifier les produits en « Sélection responsable », deux critères à minima sont nécessaires pour être éligible :**

- 1.** L'intégration de matières premières « responsables » (recyclées ou issues de l'agriculture biologique) au produit ;
- 2.** La mise en œuvre de conditions de fabrication responsables validées par des tiers soit en faveur de la performance environnementale du site de production (démarches de certification, labélisation exemples ISO 14001, 50001), soit en faveur de conditions de travail sur les sites de fabrication (labélisation ou certification engageant au respect des droits des travailleurs, de conditions de travail sûres et équitables, à l'absence de travail des enfants ou de travail forcé par exemple) ;
- 3.** La capacité du produit à générer moins de déchets et notamment sa démontabilité pour être recyclé ;
- 4.** La capacité du produit à avoir une durabilité prolongée (facilité à être réparé et disponibilité des pièces, garantie à vie et, pour les produits motorisés, garantie 2 ans au minimum) ;
- 5.** La zone géographique de production (France ou Union Européenne).

Les produits reconditionnés sont également classés « Sélection responsable ».



► EN EUROPE, LA DISTRIBUTION EST ORGANISÉE AU TRAVERS DE TROIS ENSEIGNES COMMERCIALES DIMENSIONNÉES POUR L'INTERNATIONAL :



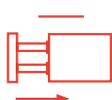
## DEXIS

LE PARTENAIRE DES MÉTIERS  
DE L'INDUSTRIE

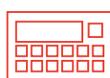
Expert de tous les métiers de l'industrie, DEXIS accompagne la croissance et la performance de ses clients à travers une offre globale de solutions pour la maintenance industrielle : mécatronique, usinage, équipements de protection individuelle.



Transmission  
mécanique



Transmission  
pneumatique



Automatismes



Usinage



Tous fluides



Divers produits  
de maintenance



EPI



Protection  
antichute



Étanchéité



Hydraulique



Protection  
respiratoire



Chaussures  
de sécurité



## PROLIANS

LE PARTENAIRE DES MÉTIERS  
DE LA CONSTRUCTION

Expert de tous les métiers de la construction, PROLIANS accompagne quotidiennement plus de 200 métiers du secteur en proposant l'offre de fournitures la plus complète du marché, adossée à de nombreux services qui facilitent et simplifient l'activité des professionnels.



Quincaillerie



Visserie  
Fixation



Consommables



Outillage



Équipement  
de protection  
individuelle



Équipement  
d'atelier



Équipement  
de chantier



Plomberie -  
Chauffage  
sanitaire



Aménagements  
extérieurs



Aciers



Produits TP

# HYDRALIANS

LE PARTENAIRE DES MÉTIERS  
DE L'EAU ET DU PAYSAGE

Expert des métiers de l'eau et du paysage, HYDRALIANS propose à ses clients professionnels les gammes spécialisées les plus étendues du marché, et leur offre des services à forte valeur ajoutée ainsi qu'un accompagnement personnalisé dans leurs projets.



Arrosage



Pompage



Éclairage



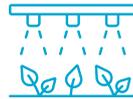
Traitement  
de l'eau



Piscine



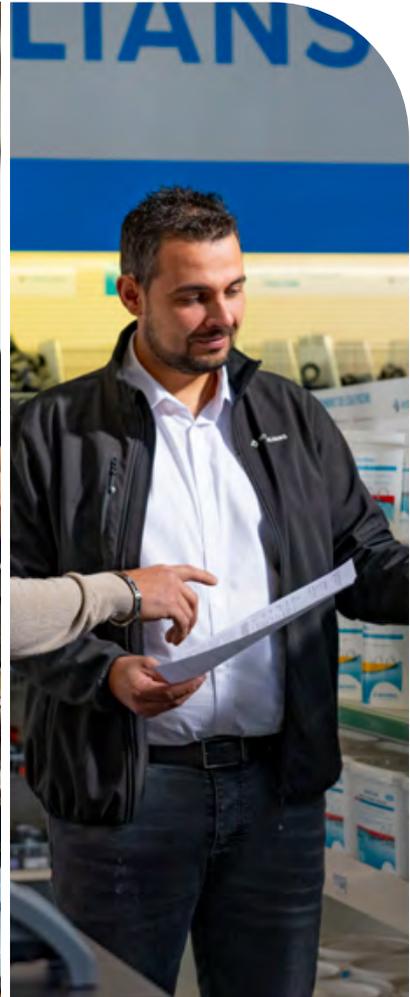
Fontaine



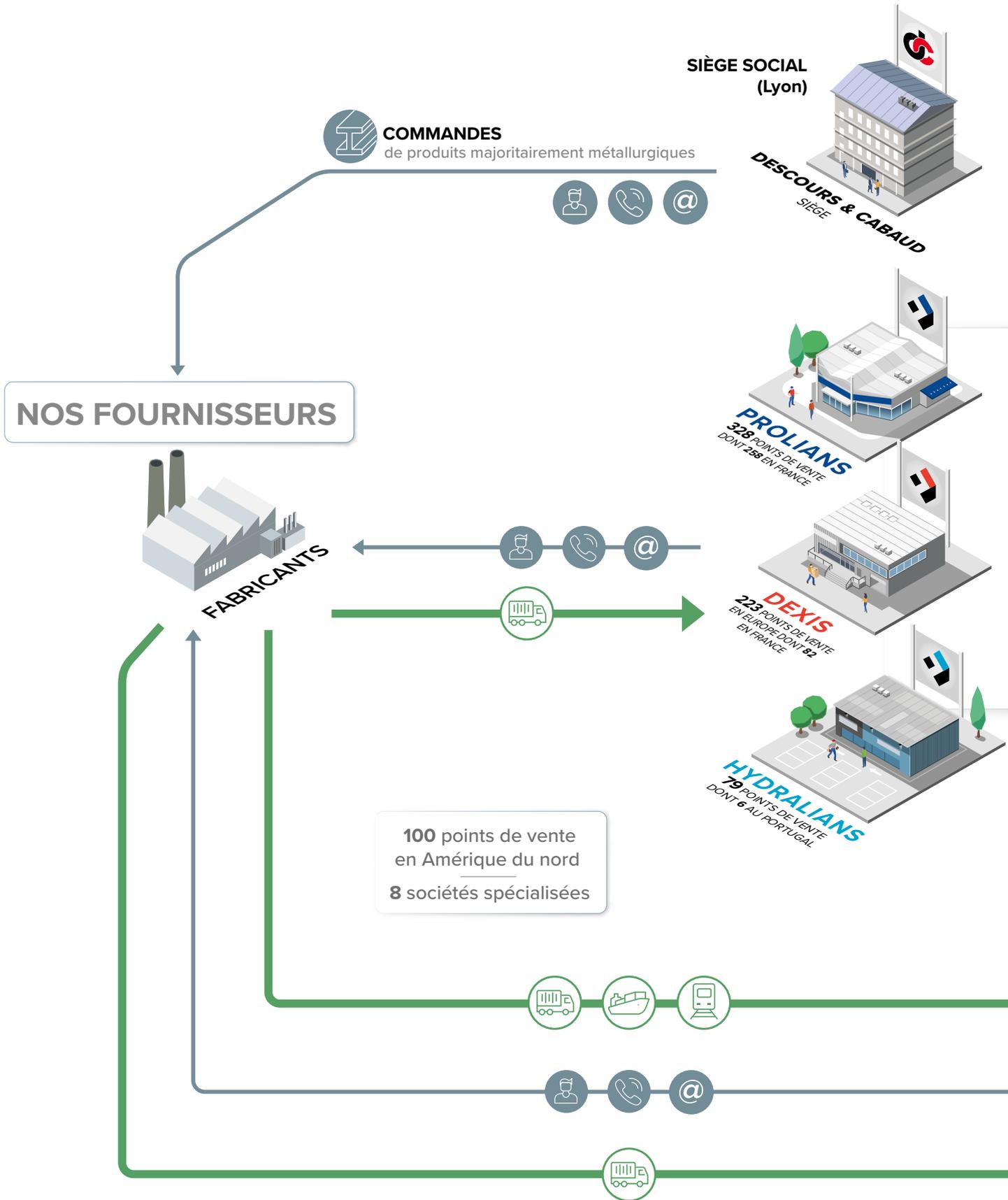
Irrigation



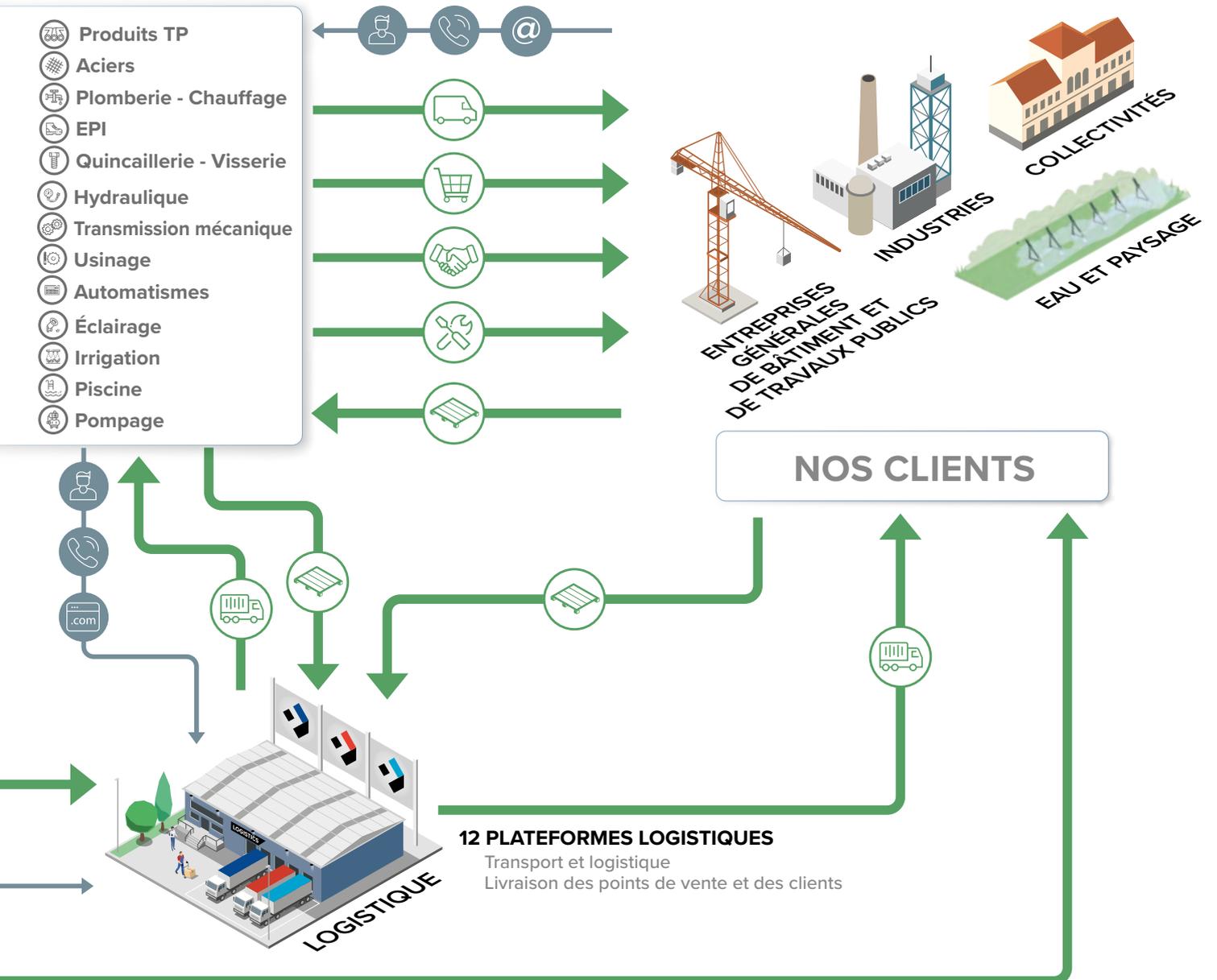
Génie  
climatique



# LE MODÈLE D'AFFAIRES SCHEMA DES FLUX



-  **ACHAT, NÉGOCIATION**
-  **RÉFÉRENCEMENT**
-  **SERVICES CENTRAUX ET SUPPORTS À LA CRÉATION DE L'OFFRE**



## LE MODÈLE D'AFFAIRES NOS RESSOURCES

### ► DES ÉQUIPES EN PROXIMITÉ DU CLIENT

DESCOURS & CABAUD déploie une force de vente composée d'environ 10 000 collaborateurs conjuguant expertise technique et capacité d'adaptation aux mutations technologiques. Tous ont à cœur de répondre à la diversité des besoins des clients, en forte proximité, que ce soit au téléphone, en magasin ou sur le terrain.

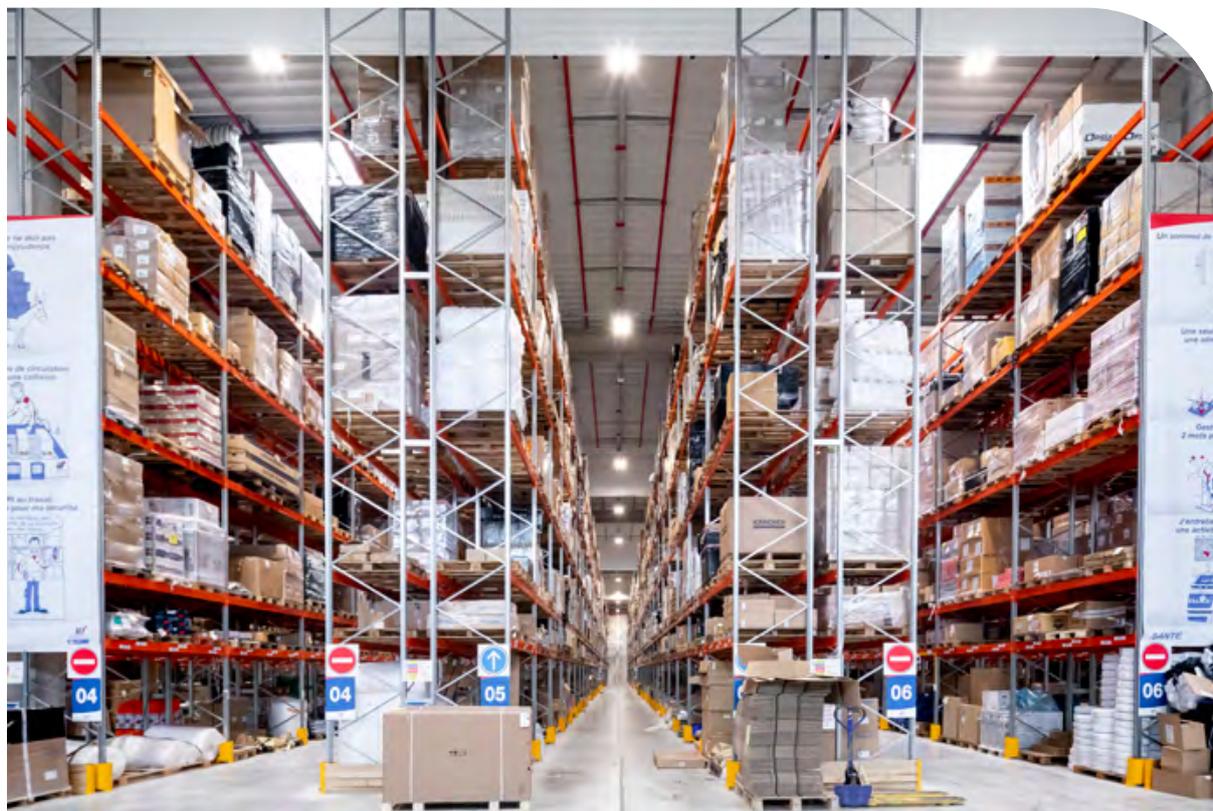
Le développement de leurs compétences est assuré par la formation continue, *via* notre organisme interne — Tech'up — qui propose un catalogue de 170 formations adaptées aux métiers du Groupe (techniques de vente, technique produits, sécurité, etc.).

### ► UN MAILLAGE TERRITORIAL DENSE

Avec 739 points de vente, DESCOURS & CABAUD bénéficie d'un maillage territorial sans équivalent. Celui-ci est particulièrement dense en France avec 421 points dans l'Hexagone.

### ► LA DISPONIBILITÉ DES PRODUITS

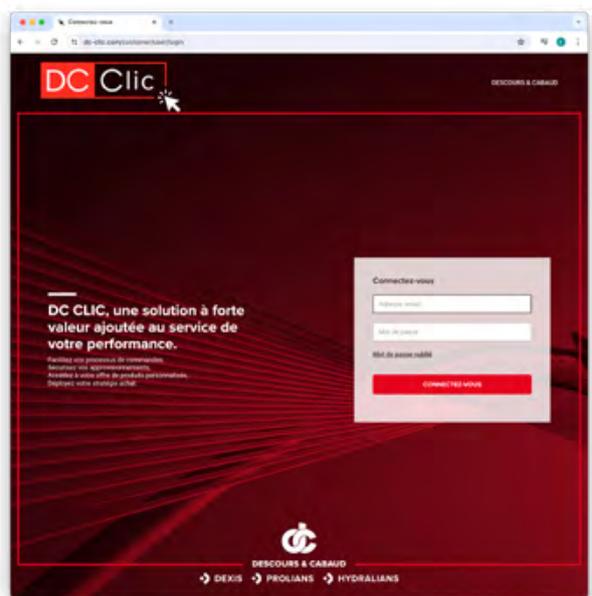
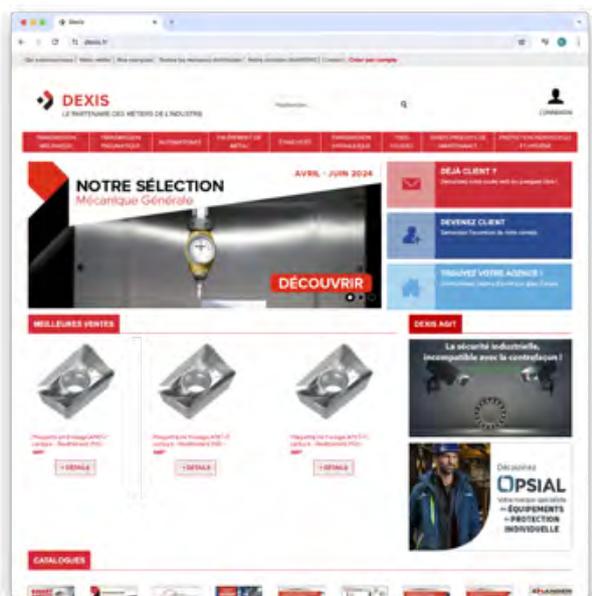
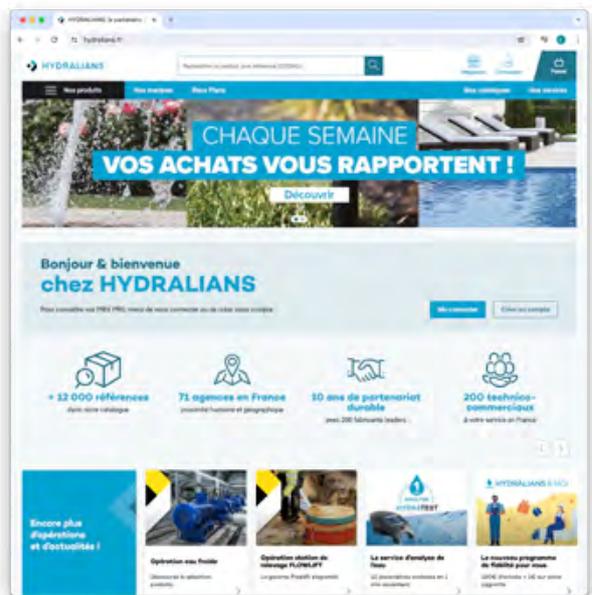
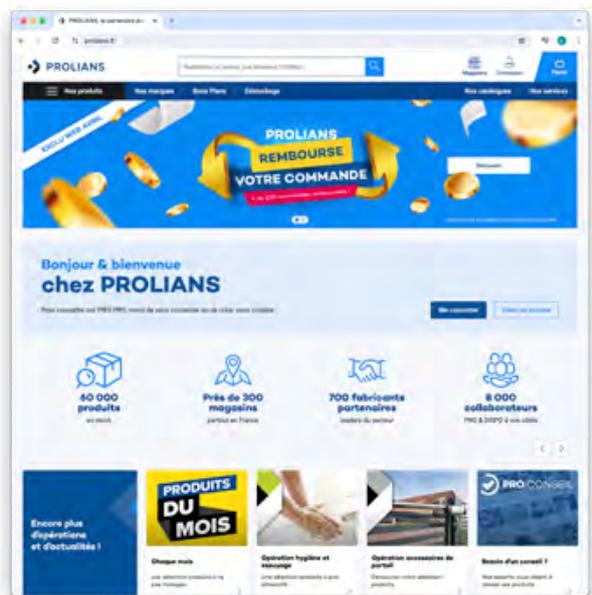
Nous veillons à bien dimensionner les stocks, ce qui passe par une gestion rigoureuse des approvisionnements et des livraisons. L'enjeu est d'assurer une disponibilité optimale des produits. Aux stocks de proximité présents dans nos points de vente s'ajoutent les produits de nos plateformes logistiques, livrables à J+1 ou J+2 chez nos clients.



**UN SOCLE DIGITAL**

Le Groupe compte plusieurs sites e-commerce, parmi lesquels en France : **prolians.fr**, **hydraliens.fr**, **dexis.fr** et **DC Clic**, la solution e-commerce dédiée aux clients Grands Comptes.

Des équipes spécialisées œuvrent à l'enrichissement de l'offre tant quantitativement que qualitativement par leurs descriptifs, et travaillent aussi, par exemple, à l'amélioration de l'ergonomie de nos espaces Web et à l'intuitivité des recherches produits.



# MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DE LA DPEF

Exercice de transparence, mais aussi outil d'aide au pilotage de la stratégie, la DPEF a vocation à partager des informations sur les thématiques sociales, environnementales, sociétales ou encore éthiques, notamment.

La DPEF apporte des éléments éclairants sur le modèle d'affaires du Groupe DESCOURS & CABAUD et une lecture des principaux risques et des indicateurs clés de performance associés.

## ► NOTRE MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DES RISQUES :

### IDENTIFIER LES RISQUES

Les principales Directions du Groupe, propriétaires des risques, sont missionnées pour les identifier pour leur propre périmètre, en évaluer le niveau, proposer et mettre en œuvre les plans d'action destinés à en limiter les effets et les impacts. Les risques sont formalisés dans une matrice et contribuent à alimenter le plan d'action de l'Audit interne.

Le Comité des Risques (CORIS) anime la démarche de gestion des risques auxquels le Groupe est exposé, à travers le suivi de la cartographie des risques.

### HIÉRARCHISER ET ÉVALUER LE POIDS DES RISQUES

Les différents risques identifiés par les Directions du Groupe font l'objet d'une cotation de leur niveau de menace au regard du potentiel d'impact sur la performance de l'entreprise, de la probabilité de survenance et de son niveau de maîtrise.

Le résultat de cette analyse permet d'obtenir une cotation globale du niveau de risque résiduel, évalué de 2 à 14 pour notre Groupe : ce travail d'évaluation nourrit la sélection des risques traités dans la DPEF.

### IDENTIFIER DES INDICATEURS DE PERFORMANCE POUR LA GESTION DES RISQUES

Tous les risques identifiés sont, pour leur suivi et leur pilotage, adossés à des indicateurs clés de performance. Ces indicateurs apportent lisibilité et transparence dans la démarche du Groupe pour la sécurisation des risques.

## ► PÉRIMÈTRE DE LA DPEF

Les risques identifiés couvrent des sujets transverses à la RSE en matière de conformité, de performance environnementale ou encore de considération sociale et de capital humain.

Les indicateurs clés de performance portent soit sur le périmètre Groupe, et dans ce cas couvrent 97,46 % des effectifs du Groupe, soit à minima sur le périmètre de la France équivalant à 59,02 % des effectifs totaux du Groupe.

Les indicateurs environnementaux ont une couverture de 95,60 % des effectifs du Groupe. Pour les seuls indicateurs relatifs aux déchets, le taux d'effectifs intégrés est de 90,21%.

La base d'effectifs retenus pour les calculs est de 14 825 personnes, soit les effectifs du Groupe au 31 décembre, les entités acquises ou cédées en 2024 étant non incluses.

| THÈME  | INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE                                | PÉRIMÈTRE         |
|--|--|-------------------|
| <b>Compromission de l'information</b>                            | Niveau de gouvernance  | Groupe            |
|  | Niveau de maîtrise des risques                               | Groupe            |
|  | Niveau de sécurité physique et informatique                  | Groupe            |
| <b>Corruption</b>  | Taux de formation au module <i>e-learning</i> anticorruption | Groupe            |
| <b>Conformité au règlement sur la protection des données</b>     | % de demandes d'exercice de droits traitées dans les délais  | France            |
|  | % de conformité des filiales européennes                     | Europe            |
| <b>Devoir de vigilance</b>                                       | % des fournisseurs évalués                                   | Fournisseurs Asie |
| <b>Développement des talents</b>                                 | Taux de satisfaction des stagiaires Tech'up                  | France            |
|  | Taux de complétude des modules obligatoires                  | France            |
| <b>Attractivité de la Marque employeur</b>                       | Nombre d'abonnés sur LinkedIn                                | Groupe            |
|  | Taux de départ des recrues la 1 <sup>ère</sup> année         | France            |
|  | Avis Indeed et Glassdoor                                     | France            |
| <b>Sécurité des collaborateurs</b>                               | Taux de fréquence  | Groupe            |
|  | Taux de gravité  | Groupe            |
| <b>Succession sur les postes clés</b>                            | % de postes de direction avec Plan de succession formalisé   | France            |
| <b>Turnover des effectifs</b>                                    | Taux de turnover volontaire                                  | Groupe            |
| <b>Impact environnemental</b>                                    | % de véhicules lourds Euro 5 ou 6 dans la flotte             | France            |
|  | Évolution de la consommation de carburant des véhicules      | Groupe            |
| <b>Opérationnalité des plateformes logistiques interfiliales</b> | Respect du plan de maintenance et des tests                  | Groupe            |
|  | Taux de disponibilité plateformes                            | Groupe            |
|  | Taux de fréquence  | Groupe            |
|  | Taux de gravité  | Groupe            |

La véracité des informations communiquées dans cette DPEF a été certifiée par un organisme tiers indépendant (cabinet de Saint Front).

# NOS VALEURS

Depuis son origine, DESCOURS & CABAUD est animé par des valeurs humaines fortes et par l'esprit entrepreneurial de ses créateurs.

Compte tenu de son histoire, de sa stratégie de croissance externe et d'une volonté de préserver une grande proximité avec ses clients, le Groupe se caractérise par

une organisation résolument décentralisée. Chaque filiale dispose en effet d'une autonomie importante. Cette liberté d'entreprendre s'exerce néanmoins dans un esprit unitaire, en respectant les *process* et les orientations du Groupe, ainsi que nos trois valeurs fondamentales : l'unité, la transparence et l'audace.



## ► L'UNITÉ

L'univers complexe et concurrentiel dans lequel nous opérons exige une cohésion forte et un esprit d'équipe indéfectible au service de nos clients.

Cette cohésion passe par une ambition partagée, la collaboration permanente entre nos équipes, le respect des décisions et des engagements et la solidarité.

## ► LA TRANSPARENCE

Transparence sur les objectifs et la feuille de route, transparence dans l'action et dans les résultats.



## ► L'AUDACE

Nous donnons toute leur chance aux femmes et aux hommes qui osent se remettre en question, et les encourageons dans la prise d'initiatives et l'expérimentation, tout en acceptant le droit à l'erreur, inhérent à l'action.

## NOS VALEURS NOTRE DÉMARCHE RSE

La Gouvernance RSE est portée par le Comité de Direction du Groupe, sa Direction RSE et par des relais en filiales notamment à l'international.

La performance RSE globale de l'entreprise découle à la fois de la gouvernance et des contributions locales, individuelles et collectives : en ce sens, chacun est encouragé à se faire, dans ses pratiques professionnelles, le relais de l'engagement du Groupe.



### ► VISION ET ENGAGEMENT

La politique RSE de DESCOURS & CABAUD permet de créer des opportunités de performances sociales et environnementales pour ses partenaires et parties prenantes.

Le Groupe aligne ses engagements sur la base des standards portés par les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les principes édictés par le Pacte mondial des Nations Unies.

DESCOURS & CABAUD a pour engagement d'être attentif :

- Au respect des libertés individuelles (liberté de mouvement, liberté de pensée et de croyance, droit à la propriété par exemple) ;
- Au droit à la liberté d'association et au droit de négociation collective ;

- À l'élimination de toutes les formes de travail forcé ;
- À l'abolition du travail des enfants ;
- Au respect du droit de chacun à ne pas être harcelé ou discriminé ;
- À la prévention de la santé-sécurité dans l'emploi ;
- Au respect des règles éthiques visant à éradiquer la corruption, à interdire les pratiques anticoncurrentielles ou encore à prévenir les conflits d'intérêts ;
- Au rejet de tout approvisionnement direct ou indirect nourrissant des zones de conflits, mais aussi tirant profit de l'exploitation intensive ou non équitable de ressources naturelles nécessaires à la survie et au mode de vie des communautés locales ;
- Au respect du principe de précaution au regard de la préservation de l'environnement et des espaces naturels.

### ► UN PROGRAMME POUR PORTER LES AMBITIONS DU GROUPE

Initiée en 2013, la démarche RSE de DESCOURS & CABAUD s'est intensifiée en 2023 autour du Positive Program qui formalise des objectifs associés à un plan d'action d'envergure, pour une performance durable.

#### Le Positive Program :

- Intègre les ambitions clés du Groupe en matière de RSE. Il consolide les performances internationales et, à ce titre, a vocation à initier un tronc commun aux filiales du Groupe ;
- Fonde les objectifs et les orientations de la politique RSE de DESCOURS & CABAUD et d'une feuille de route transverse, construite en partenariat entre la Direction RSE et les principales Directions du Groupe ;
- Traite des sujets retenus comme les plus importants par les Directions RSE et de Métiers ;

## Positive Program

#### Le Positive Program s'articule autour de quatre axes clés :

- Agir en employeur responsable ;
- Être le partenaire RSE de nos clients ;
- Maîtriser l'impact environnemental de notre activité ;
- Avoir une gouvernance engagée, ancrée dans une éthique des affaires forte, transverse à nos actions et à notre chaîne de valeur.

## NOS VALEURS

# OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



### COLLABORATEURS

#### Agir en employeur responsable :

- Renforcer la culture sécurité de nos salariés et de leurs managers ;  
**ODD 3 et 8**
- Accompagner le développement professionnel de nos collaborateurs ;  
**ODD 4**
- Agir en égalité de traitement dans nos pratiques d'emploi ;  
**ODD 5 et 10**
- Enrichir, notamment au prisme de leurs métiers, les connaissances RSE de nos employés ;  
**ODD 4 et 17**
- Œuvrer à l'amélioration de l'expérience collaborateurs.  
**ODD 3**



### CLIENTS

#### Être le partenaire RSE de nos clients :

- Proposer à nos clients des services, des solutions, des innovations et des produits « RSE efficaces » ;  
**ODD 6, 9, 11 et 12**
- Faire de la durabilité (écoconception, usage, réparabilité, recyclabilité) un levier de différenciation et de performance dans nos relations commerciales ;  
**ODD 12 et 17**
- Œuvrer pour une chaîne d'approvisionnement responsable, étendre le champ de nos engagements RSE à nos fournisseurs ;  
**ODD 1, 8, 9, 10 et 12**
- Maintenir et développer un maillage territorial de nos activités au profit d'une relation clients de proximité ;  
**ODD 8 et 12**
- Poursuivre l'engagement de nos marques Groupe à s'inscrire dans une démarche continue d'amélioration de leurs performances et de leurs offres RSE ;  
**ODD 1, 8, 9, 12, 13, 15 et 17**
- Proposer des innovations ou des ingénieries en faveur de l'efficacité dans la gestion de l'eau ou des énergies.  
**ODD 6, 9, 12 et 13**

# Positive Program

## ENVIRONNEMENT

### Maîtriser l'impact environnemental de notre activité :

- Lutter contre le changement climatique, contenir notre empreinte carbone et nous inscrire dans une trajectoire « neutre carbone à 2050 » ;  
**ODD 13**
- Agir pour limiter les impacts environnementaux et écologiques du Groupe ;  
**ODD 12, 13 et 15**
- Développer des gammes écoconçues pour nos marques Groupe ;  
**ODD 12, 13 et 15**
- Mieux connaître et mesurer notre impact sur l'environnement.  
**ODD 12, 13 et 15**



## GOVERNANCE ET CHAÎNE DE VALEUR

### Avoir une gouvernance engagée :

- Intégrer la RSE et le développement durable à la stratégie du Groupe ;  
**ODD 17**
- Placer l'éthique des affaires comme une valeur fondamentale de nos pratiques ;  
**ODD 16**
- Être diligent en faveur du respect des droits humains fondamentaux dans nos activités et nos partenariats ;  
**ODD 1, 3, 5, 8 et 10**
- Assurer des pratiques de marketing responsables.  
**ODD 12**

### Intervenir à toutes les étapes de la chaîne de valeur :

- Viser l'efficacité sociale et environnementale profitable à notre chaîne de valeur amont et aval ;  
**ODD 8, 10 et 17**
- Contribuer au tissu économique et à l'emploi ;  
**ODD 8 et 11**
- Soutenir des initiatives dans les domaines de la formation, de la culture, de l'insertion, de l'économie et de la santé, notamment par le mécénat ;  
**ODD 17**
- Promouvoir et stimuler une consommation responsable ;  
**ODD 12 et 17**
- Développer nos interactions avec l'économie circulaire.  
**ODD 8 et 12**

## NOS VALEURS

# POUR ALLER PLUS LOIN DANS NOTRE CONTRIBUTION RSE : LE MÉCÉNAT

Du fait de son ancrage lyonnais historique, DESCOURS & CABAUD est engagé durablement auprès d'associations et fondations locales majeures, qui partagent ses valeurs d'excellence et d'exigence. Guidé par ses convictions humanistes, il soutient de nombreux projets dans différents domaines, de la santé à l'éducation en passant par la culture.

### CULTURE

#### UN SOUTIEN À LA POLITIQUE D'ACQUISITION D'ŒUVRES D'ART

Le musée des Beaux-Arts de Lyon bénéficie d'une renommée européenne grâce à ses collections d'une richesse exceptionnelle, qui s'étendent de l'Antiquité à nos jours, et au rayonnement de ses expositions, réalisées en partenariat avec des musées du monde entier. DESCOURS & CABAUD fait partie des 11 entreprises mécènes qui ont fondé le Club du musée Saint-Pierre en 2009, avec l'objectif de soutenir la politique d'acquisition du musée. Le Club a été l'un des nombreux contributeurs ayant permis de faire entrer dans les collections une dizaine d'œuvres signées Pierre Soulages, Jean-Honoré Fragonard, Nicolas Poussin ou encore Henri Matisse.



### SANTÉ

#### VERS UNE PERSONNALISATION DE LA PRISE EN CHARGE HOSPITALIÈRE



Reconnue d'utilité publique, la Fondation Hospices Civils de Lyon finance de multiples initiatives en faveur d'une plus forte personnalisation de la prise en charge hospitalière, ainsi que des programmes de recherche. Elle vise notamment à améliorer l'accueil et le confort des patients au sein du second centre hospitalier de France.

DESCOURS & CABAUD apporte son soutien financier à la fondation depuis sa création en 2013. Parmi les projets récents, la recherche sur la thérapie cellulaire et génique comme nouvelle voie de traitement pour les patients souffrant de pathologies incurables dans lesquelles le système immunitaire est impliqué.

## ÉDUCATION

### ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DE LA SOCIÉTÉ



Pluridisciplinaire, l'Université Catholique de Lyon délivre plus de 130 formations, en alliant le respect des valeurs humanistes et une ouverture sur la société. Constituée en association, elle bénéficie du mécénat financier d'une vingtaine d'entreprises locales de premier plan, dont DESCOURS & CABAUD.

Le mécénat au bénéfice de l'Université Catholique consiste essentiellement aujourd'hui au financement de bourses à l'attention d'étudiants aux revenus modestes.

### FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES



Basée à Lyon, Sport dans la ville est la principale association d'insertion par le sport en France. Elle aide des jeunes des quartiers prioritaires à trouver leur voie professionnelle en leur transmettant des valeurs clés *via* le sport, et en proposant un accompagnement personnalisé (orientation, entrepreneuriat, etc.).

DESCOURS & CABAUD s'est engagé dès 2012 à participer aux actions de l'association. Depuis 2021, des collaborateurs du siège présentent leur métier lors d'ateliers de découverte et parrainent des jeunes dans leur parcours d'insertion professionnelle ; d'autres participent à la course solidaire Jogg dans la ville ou encore aux tournois de football interentreprises.

## ÉCONOMIE SOCIALE

### CONTRIBUER À L'ESSOR D'UN PAYSAGE ÉCONOMIQUE SOLIDAIRE ET DURABLE



Fort d'une communauté de 49 entreprises lyonnaises, la Fondation Émergences accompagne des porteurs de projets entrepreneuriaux qui créent du lien social et de l'emploi. Le champ d'action est large : l'entraide et la solidarité, l'éducation et l'insertion professionnelle, la transition environnementale, la santé et le handicap.

*Via* du bénévolat de dirigeants et leurs collaborateurs, son rôle consiste à aider les entrepreneurs à prendre du recul dans leurs décisions. Les projets accompagnés présentent une pérennité de 92 % à trois ans. DESCOURS & CABAUD apporte un soutien financier à la fondation depuis 2015.



## ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Plusieurs indicateurs sont jugés non pertinents compte tenu de l'activité de DESCOURS & CABAUD : respect du bien-être animal, et respect d'une alimentation responsable, équitable et durable.

Il en est de même pour la lutte contre la précarité et le gaspillage alimentaire : notre activité ne relève pas de ces points, et, par ailleurs, moins de 3 % de nos sites sont concernés par une prestation de restauration collective.

Le prestataire responsable de la restauration des sites concernés applique une politique en ce sens.

#### • Activités sportives

DESCOURS et CABAUD s'engage par le biais de différentes actions afin d'encourager la pratique d'activités physiques et sportives. À titre d'exemples, des collaborateurs volontaires participent, sous les couleurs de l'entreprise,

à des manifestations sportives telles que Run in Lyon, Octobre rose, équipes de cyclistes, ou encore à des compétitions de football au sein de l'Association Sport dans la Ville, etc.

Des douches sont mises à disposition dans de nombreux sites d'exploitation ainsi que des équipements pour le stationnement des vélos, des trottinettes et autres dispositifs de mobilité douce.

#### • Actions visant à promouvoir le lien nation-armée

En ce qui concerne ses collaborateurs réservistes, DESCOURS & CABAUD autorise les absences relatives à l'exercice des activités d'emploi ou de formation dans la réserve opérationnelle militaire ou la réserve opérationnelle de la police nationale, conformément au Code du travail.

## NOS VALEURS

# NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

Le fondement de notre culture d'entreprise repose sur une création de valeur pérenne pour l'ensemble de nos parties prenantes.

### LES FOURNISSEURS

DESCOURS & CABAUD assure la distribution de détail de plus de 1 100 fournisseurs leaders auprès d'une multitude de professionnels. Le Groupe participe ainsi à leur développement économique.



### LES CLIENTS

DESCOURS & CABAUD accompagne ses 450 000 clients à répondre à leurs enjeux de fonctionnement, de croissance pérenne ou encore de performance. Le Groupe, grâce à la sélection de fournisseurs et de marques reconnus, propose l'offre la plus complète du marché. Notre organisation logistique permet une mise à disposition optimale des produits chez nos clients ou sur leurs chantiers. La puissance d'achat du Groupe leur fait bénéficier de prix de vente compétitifs.

L'expertise de nos collaborateurs en magasin, ou directement auprès de nos clients sur leurs sites, contribue à accompagner les choix d'achat de nos clients vers les produits ou les services correspondant le mieux à leurs besoins.



## L'EMPLOI

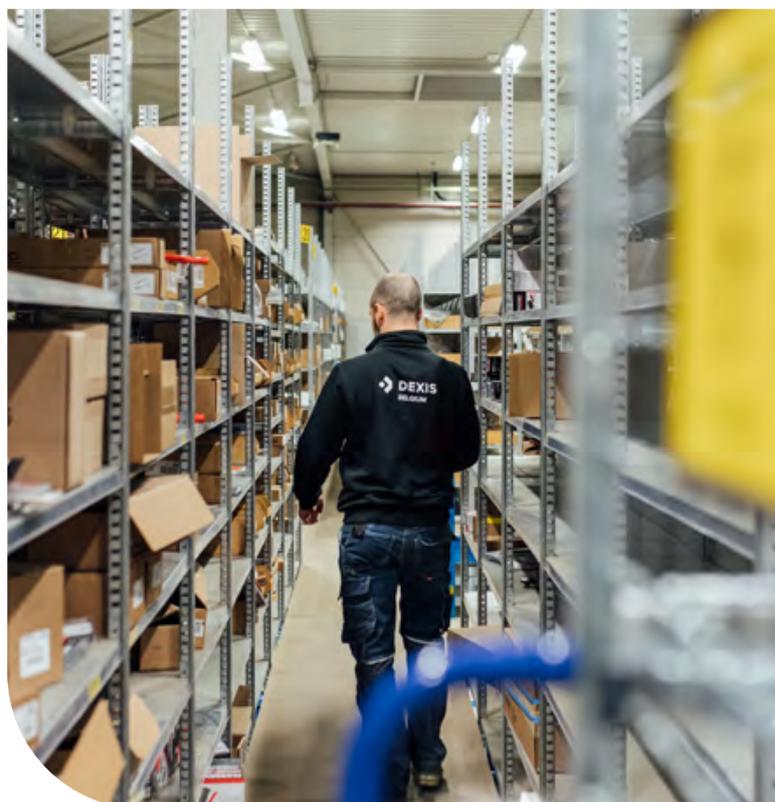
DESCOURS & CABAUD participe au développement du tissu économique en assurant près de 15 000 emplois directs en France, en Europe et en Amérique du Nord, et en offrant des opportunités de carrière aux collaborateurs du Groupe.

## LE MÉCÉNAT

Du fait de son ancrage lyonnais séculaire, le Groupe est engagé durablement auprès d'associations et de fondations locales majeures, qui partagent ses valeurs d'excellence et d'exigence. Guidé par ses convictions humanistes, DESCOURS & CABAUD soutient de nombreux projets dans différents domaines, de la santé à l'éducation en passant par la culture (voir pages 22 - 23).

## L'ACTIONNARIAT

DESCOURS & CABAUD, entreprise familiale depuis son origine, s'inscrit dans une croissance à long terme du développement de l'entreprise. La récurrence et la pérennité de ses résultats contribuent à la fructification du patrimoine de son actionnariat, garantissent son indépendance financière et le financement de ses investissements.



## NOS VALEURS

# NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE ET LES VALEURS DU GROUPE

## AU CŒUR DE LA CRÉATION DE VALEUR

### Nous créons de la valeur pour nos parties prenantes

#### Pour nos clients nous apportons :

- Un partenariat stable et durable ;
- Un réseau et une relation de proximité ;
- Un plan de productivité.

#### Pour nos fournisseurs, nous apportons :

- Notre solvabilité ;
- Un partenariat propice au développement de leur chiffre d'affaires ;
- Une résilience et une capacité à surmonter les crises.

#### Pour nos actionnaires, nous sommes un Groupe qui apporte :

- Une pérennité ;
- Une récurrence des résultats ;
- Une fructification du patrimoine.

### Nos leviers de création de valeur

#### NOTRE MÉTIER

La distribution professionnelle au service des industriels, des artisans, des collectivités, etc.

Par :

- Les fournisseurs les plus réputés (marques reconnues) ;
- Des produits de qualité ;
- La disponibilité du stock ;
- Le respect des engagements ;
- Le conseil et la veille technologique.

*UNE RÉPONSE ACTIVE ET APPROPRIÉE À NOS CLIENTS EN MAGASIN, AU TÉLÉPHONE, SUR LE WEB ET SUR LE TERRAIN.*

 **DEXIS**  **PROLIANS**  **HYDRALIANS**

La distribution est organisée par le biais de trois enseignes commerciales européennes : DEXIS, PROLIANS et HYDRALIANS.

Le Groupe dispose également de deux réseaux commerciaux en Amérique du Nord.

#### NOS RESSOURCES

- **10 000 collaborateurs** dédiés à la vente ;
- Un maillage territorial dense composé de **739 points de vente** ;
- Une **structure logistique adaptée** ;

- Tech'up, un **organisme de formation interne** ;
- Un **environnement sécurisé** pour préserver l'intégrité des personnes.

**Pour nous-même, le Groupe, nous œuvrons à :**

- Incarner nos valeurs au quotidien ;
- Faire grandir nos collaborateurs ;
- Développer la croissance et la pérennité de l'entreprise.

**Pour la société civile, nous apportons :**

- Environ 15 000 emplois directs et locaux ;
- Une politique et des actions de mécénat ;
- Un ancrage territorial fort.

**Pour nos collaborateurs, nous agissons pour :**

- La création d'opportunités de carrière, de mobilité et de promotions internes ;
- La volonté de maintenir et de développer l'emploi sur leur territoire ;
- Une « liberté » d'entrepreneuriat dans leurs fonctions.

**NOTRE OFFRE COMMERCIALE**

- Une offre supérieure au **million de références** ;
- **Des gammes écoresponsables.**

**Familles de produits**

- Produits métallurgiques
- Produits TP
- Maintenance industrielle
- Enlèvement de métal
- Outillage
- Boulonnerie - Visserie
- Quincaillerie de bâtiment
- Sanitaire - Chauffage - Plomberie
- Fournitures industrielles
- Métiers de l'eau
- EPI

**NOTRE OFFRE COMMERCIALE**



**Innovation**

- Proposer des services innovants ;
- Sélectionner de nouveaux produits ;
- Digitaliser notre démarche.



**Croissance externe**

- Consolider notre leadership ;
- Déterminer de nouvelles zones géographiques.



**Croissance interne**

- Élargir l'offre ;
- Développer le fonds de commerce.



**Développement des talents**

- Repérer, attirer, accompagner les talents.

## CONFORMITÉ COMPROMISSION DE L'INFORMATION

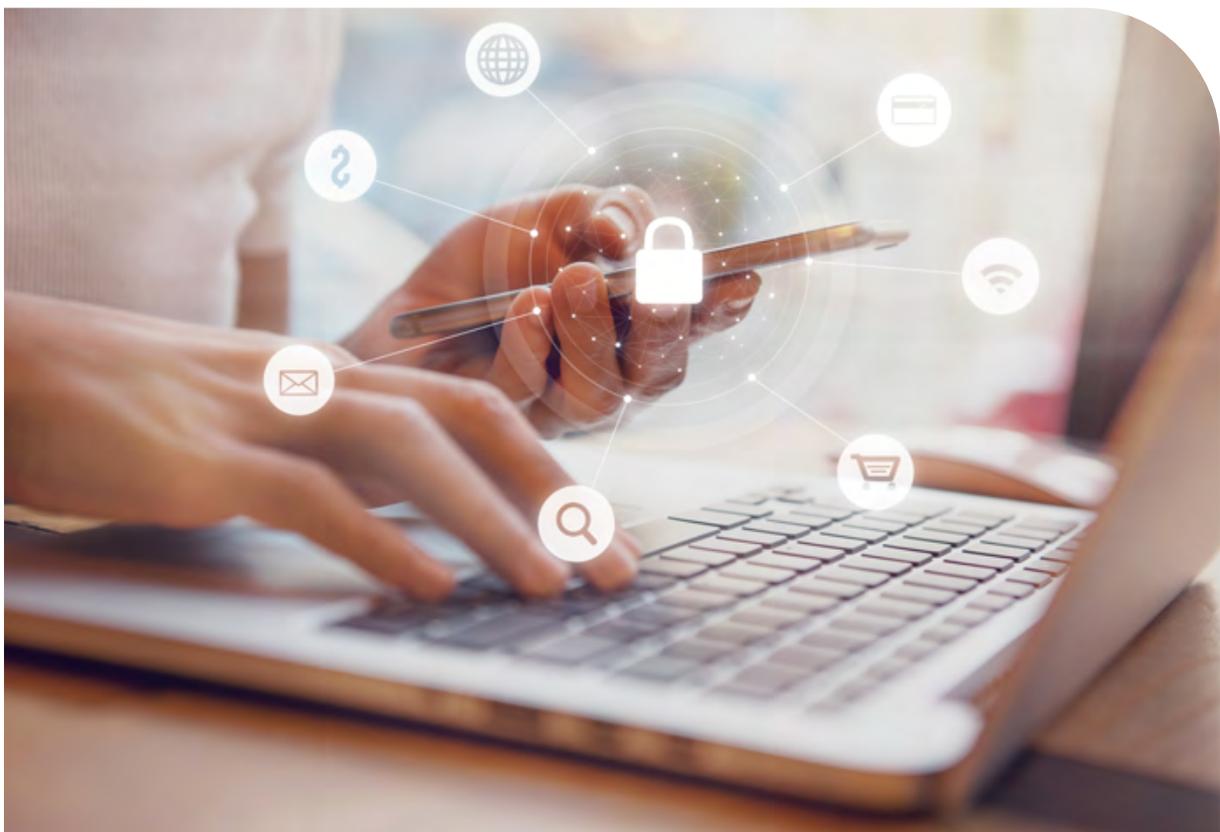
### ► RISQUES ET CONSÉQUENCES

La maîtrise de la « donnée » et de l'information est vitale pour les activités du Groupe DESCOURS & CABAUD. Le Groupe met en œuvre, au travers de sa stratégie de sécurité de l'information, des moyens organisationnels et techniques afin de se protéger des menaces externes ou internes et de se prémunir de toute perte ou compromission de l'information qui pourrait mettre en difficulté son activité.

### ► MOYENS DE MAÎTRISE

Les moyens déployés consistent à harmoniser, *a fortiori* dans un contexte de croissance externe, les pratiques de la sécurité de l'information, pour les filiales françaises et internationales de DESCOURS & CABAUD.

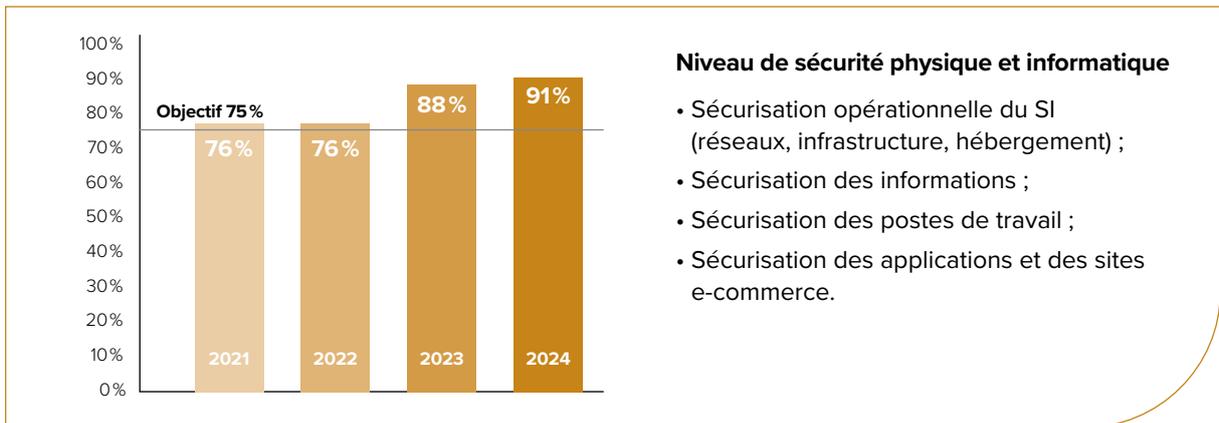
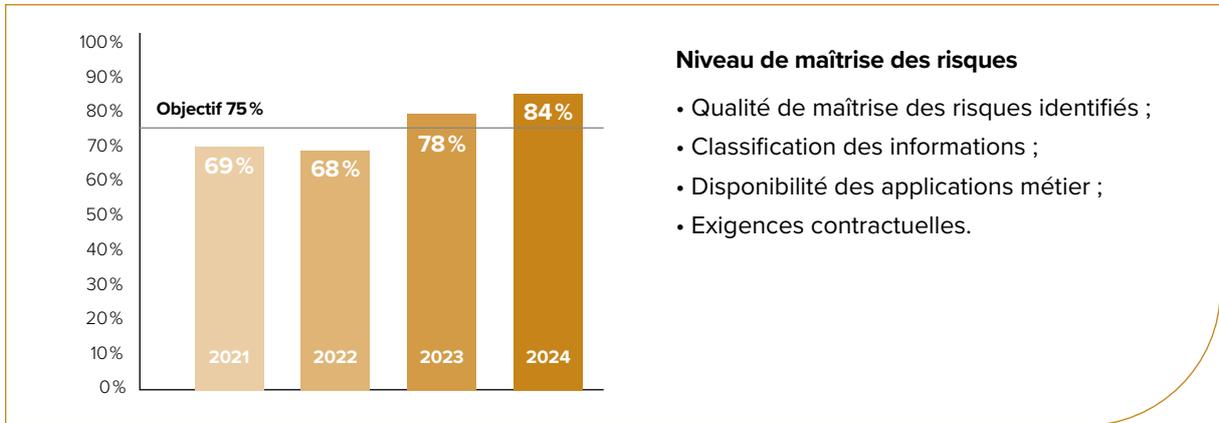
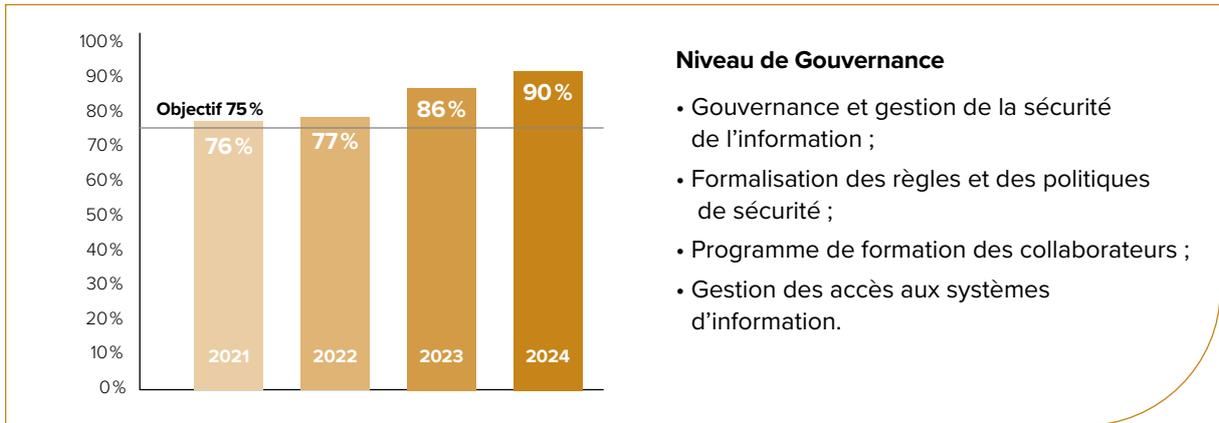
La stratégie de sécurité de l'information est déclinée selon des programmes de protection qui sont validés par la Direction Générale du Groupe et mis en œuvre en collaboration avec les équipes informatiques de toutes les filiales internationales.



## INDICATEURS CLÉS

Regroupant plusieurs thématiques de sécurité de l'information, nos indicateurs clés donnent de la visibilité sur la gouvernance, la maîtrise des risques et les actions de sécurisation des systèmes d'information.

Les programmes d'harmonisation réalisés en 2023 et 2024 ont permis de dépasser nos objectifs avec des indicateurs supérieurs à 75% de couverture par rapport aux référentiels des règles de l'art et de les maintenir de manière stable.



## CONFORMITÉ CONFORMITÉ AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)



### ► RISQUES ET CONSÉQUENCES

Les risques en cas de non-conformité au Règlement européen Général sur la Protection des Données (RGPD) regroupent des sanctions administratives ou pécuniaires (jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires du Groupe), ainsi qu'une dégradation de l'image de marque qui pourrait entraîner une perte de confiance préjudiciable à notre activité.

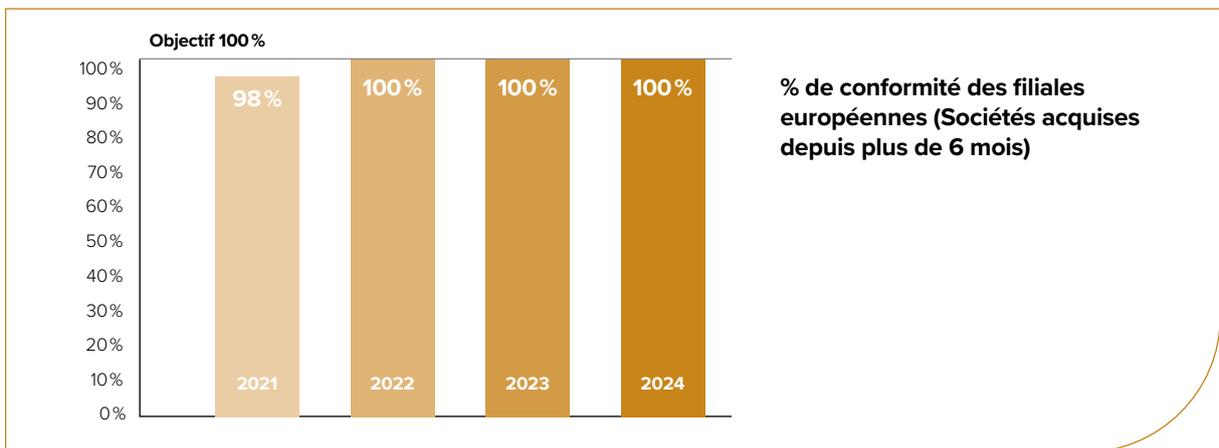
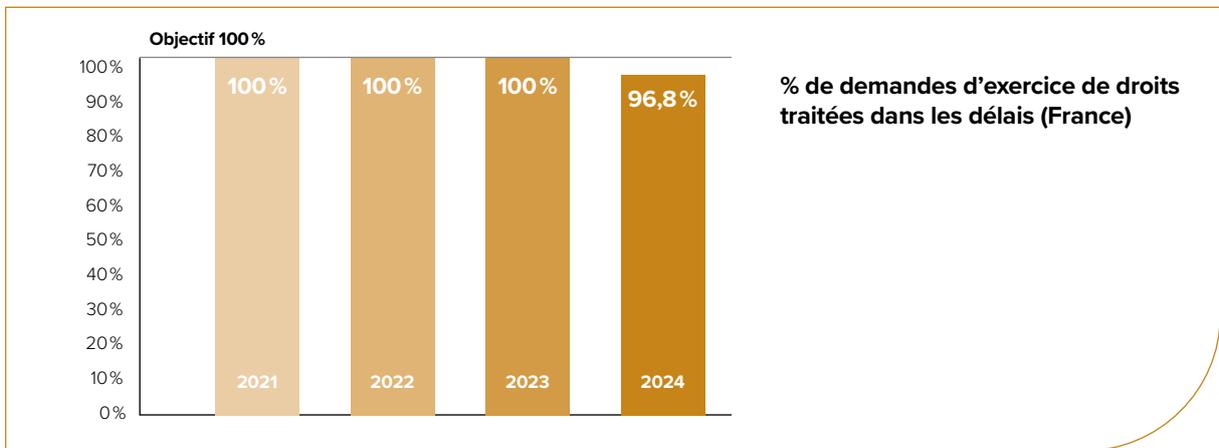
### ► MOYENS DE MAÎTRISE

Le Délégué à la protection des données personnelles (DPO) a pour rôle de contrôler le maintien de la conformité au RGPD, notamment à l'occasion de tout nouveau projet et toute nouvelle acquisition en Europe.

Lors d'une acquisition, la filiale fait l'objet d'un suivi et, si besoin, bénéficie d'un accompagnement, afin de maintenir ou mettre en place la conformité au RGPD.

### INDICATEURS CLÉS

En matière de RGPD, nous visons de traiter dans les délais impartis 100% des demandes de droits exercées par les individus et d'atteindre 100% de conformité dans les 6 mois suivant une acquisition.



## CONFORMITÉ

# LE RISQUE DE CORRUPTION

### ► RISQUES ET CONSÉQUENCES

La loi Sapin II fixe les principaux objectifs qui consistent à « renforcer la transparence des procédures de décisions publiques, mieux prévenir et réprimer plus rapidement et sévèrement la corruption » et « mettre la France au niveau des meilleurs standards internationaux dans le domaine de la transparence et de la lutte contre la corruption ». Cette loi intègre un dispositif anticorruption ambitieux et instaure, pour les entreprises, de nouvelles obligations de prévention des risques de corruption ou de prise illégale d'intérêts. Elle s'applique à l'ensemble des filiales du Groupe à l'échelle internationale. Compte tenu de son emprise géographique, le Groupe porte une attention permanente à l'application de cette loi. Les risques encourus peuvent atteindre 200 000 euros pour les personnes physiques et 1 million d'euros pour les personnes morales. Au-delà de ces sanctions pécuniaires, le Groupe est potentiellement confronté à des risques d'altération de son image, dont les impacts sur la performance pourraient se mesurer à court ou moyen terme.

### ► MOYENS DE MAÎTRISE

DESCOURS & CABAUD affirme dans sa charte éthique les valeurs communes autour desquelles il veut fédérer l'action de tous ses collaborateurs et la conduite que chacun doit adopter avec les clients, les fournisseurs et les partenaires de l'entreprise. Outre le partage de ce socle fondamental, le Groupe a mis en place les mesures prévues par la loi, notamment :

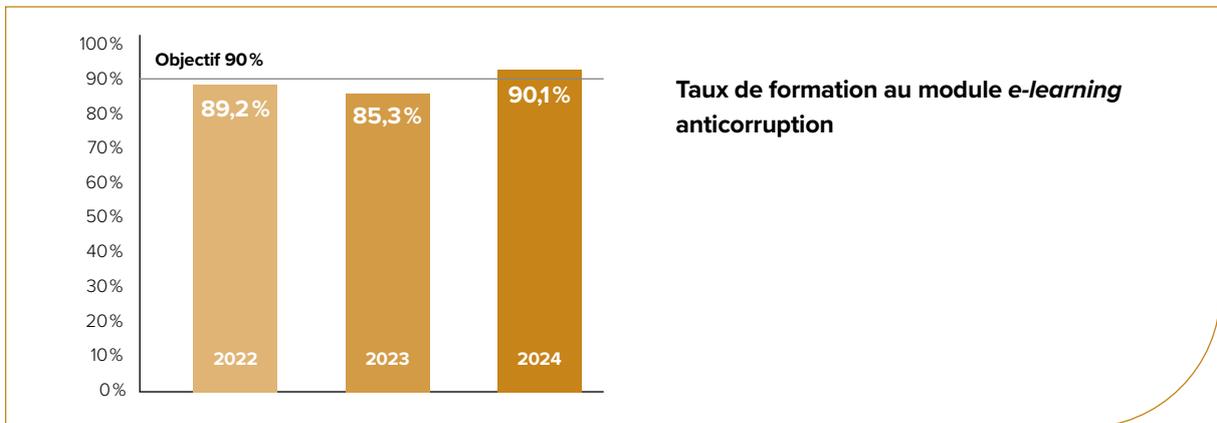
- **Un dispositif d'alerte** qui permet aux collaborateurs de signaler tout manquement ou toute situation contraire au code de conduite. Il assure la protection du lanceur d'alerte telle que prévue par la loi Sapin II. Un Comité éthique réceptionne l'alerte, en vérifie la recevabilité et, le cas échéant, la transmet à une ou des personnes chargée(s) d'enquêter ;
- **Un module de formation** de la force commerciale et son encadrement. Après un déploiement en France puis à l'international en octobre 2021, celui-ci s'est intensifié en 2022 et 2023 ;
- **Des procédures de contrôle comptable, internes et externes**, destinées à s'assurer que les comptes ne masquent pas de corruption et de trafic d'influence ;
- **Des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et consultants** au regard de la cartographie des risques de corruption.



**INDICATEUR CLÉ**

Un Comité des risques ainsi qu'un Comité d'éthique sont responsables du pilotage de ce risque et des enjeux associés. Notre volonté est de former au moins 90% du personnel commercial et son encadrement. La formation est considérée comme « validée » à la condition d'obtenir un taux minimal de réponses exactes de 80%, si ce taux est inférieur, l'apprenant doit recommencer l'ensemble du cursus. Ne sont considérés comme formés que les collaborateurs ayant validé leur parcours.

Entre 2023 et 2024, le taux de formation des effectifs ciblés progresse d'environ 5% et atteint l'objectif de 90%. Cette évolution s'explique par une campagne de relances fin 2023 menée dans le cadre du suivi du module de formation.



## CONFORMITÉ LE DEVOIR DE VIGILANCE

### ► FACTEURS DE RISQUES ET CONSÉQUENCES

La loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre impose aux grandes entreprises de prévenir toute atteinte grave aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes, ainsi qu'à l'environnement. Le champ d'application englobe non seulement l'activité de la société, mais également sa sphère d'influence (filiales, sous-traitants et fournisseurs). La faute de vigilance peut provenir d'un plan de vigilance

inexistant, incomplet ou encore inefficace. Lorsqu'une société ne réagit pas à une mise en demeure, elle risque de devoir se mettre en conformité, sous astreinte, ou d'engager sa responsabilité civile en cas de préjudice environnemental, sanitaire ou de droit humain. La responsabilité pénale des dirigeants peut également être engagée. Enfin, l'entreprise peut pâtir d'une image entachée en cas de catastrophe avérée.

### ► MOYENS DE MAÎTRISE

DESCOURS & CABAUD s'attache à travailler en priorité avec des fournisseurs et prestataires référencés qui respectent les valeurs et engagements du Groupe. Au travers des contrats-cadres mis en place, les fournisseurs s'engagent notamment à respecter les exigences de la Charte des engagements RSE des fournisseurs de DESCOURS & CABAUD revue en 2024. Cette charte décline les standards minimums requis en matière de respect des Droits de l'Homme, d'éthique des affaires (en premier lieu la lutte contre la corruption) et de réduction de l'impact environnemental.

Tous les collaborateurs du Groupe ainsi que les nouveaux arrivants, dès leur intégration, bénéficient d'un plan de formation sur la prévention des risques corruptifs.

DESCOURS & CABAUD a poursuivi en 2024 le déploiement de sa feuille de route achats responsables initiée en 2019 à la suite de la réalisation d'une cartographie des risques. Cette politique vise à offrir une transparence sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et ceci grâce à une meilleure visibilité de la performance sociale, environnementale et éthique des fournisseurs ou prestataires commerciaux.

La Direction Achats est garante de l'engagement des fournisseurs qu'elle référence. Elle s'attache à mettre en œuvre une démarche de suivi et de mesure de la performance sociale et environnementale et s'efforce d'engager les fournisseurs de produits et services dans ce sens.

En 2022, 100 % des collaborateurs de la Direction Achats présents aux effectifs en septembre 2021 ont été formés aux enjeux liés à cette thématique par l'organisme ORSYS et ont été responsabilisés sur les actions à mettre en œuvre au travers des processus achat. En juin 2024, une journée réunissant tous les collaborateurs de la Direction

Achats autour de la Direction RSE du Groupe a été l'occasion de rappeler la politique et la feuille de route RSE du Groupe et les exigences nécessitant l'engagement de ses fournisseurs référencés à se conformer aux nouvelles réglementations en préparation. Pour soutenir le déploiement de sa démarche auprès des fournisseurs référencés en particulier sur un périmètre ciblé de fournisseurs identifiés comme représentant le plus haut niveau d'engagement et de risque pour le Groupe, il est exigé de ces fournisseurs une évaluation RSE par un tiers indépendant. Ce dispositif déjà en place dans les années précédentes a été maintenu en 2024. Les résultats ainsi collectés font partie intégrante des évaluations globales des fournisseurs, valorisant notamment le niveau atteint mais également l'amélioration continue, incitant les fournisseurs à mettre en œuvre des actions correctives nécessaires.

Implanté à Shanghai depuis près de 20 ans, DESCOURS & CABAUD a missionné une équipe de 25 collaborateurs (DC GLOBAL SOURCING ASIA) pour piloter la politique de qualification des fournisseurs en Asie. Elle se concrétise par la diffusion d'un code de conduite RSE portant sur le respect des Droits de l'Homme, l'éthique des affaires et la réduction de l'impact environnemental. Sont également conduits des audits sur site menés par une équipe d'inspecteurs/auditeurs dédiée. Les conditions générales d'achat intègrent des obligations en matière de RSE ainsi que le contenu intégral de la Charte RSE du Groupe. Plus spécifiquement et depuis 2022, une visite de préqualification est réalisée en amont de la relation commerciale. Ce préaudit adresse des enjeux de conformité RSE et permet de valider ou de rejeter la conduite de négociations précontractuelles avec le candidat fournisseur : 100 % des comptes fournisseurs ouverts depuis 2022 ont été préapprouvés par cette évaluation de préqualification.

À l'issue de cette visite de préqualification, un niveau d'exigence est estimé et attribué à chaque fournisseur dans une grille de 1 à 3 intégrant des critères variés comme le volume d'affaires, le secteur industriel concerné ou le pays de production. Chaque niveau d'exigence déclenche des contrôles spécifiques qui lui sont propres.

Ce faisant, lors de la concrétisation des relations d'affaires, la politique de qualification des fournisseurs prévoit la conduite de plusieurs types d'audits et contrôles, puis de suivis. L'ensemble des outils déployés à cet égard repose sur une approche par site, au plus près des usines de production et ouvre la voie à des plans d'action correctifs lorsque la situation nécessite l'accompagnement d'un

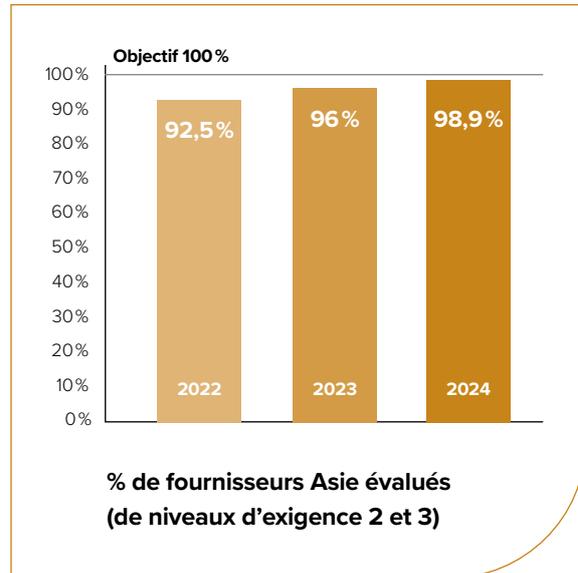
fournisseur. Le déploiement et le renouvellement des audits selon la périodicité fixée par la politique se poursuivent en 2025, l'objectif étant de guider les décisions d'orientation stratégiques de la politique achats par l'attribution de scores de conformité sur les piliers de la RSE, de la qualité et de la fiabilité dans les affaires

En parallèle, fin 2024 se sont ouverts plusieurs chantiers pour la mise à jour de la Politique de qualification des fournisseurs et visant à intégrer davantage de critères environnementaux et sociaux aux grilles existantes ainsi que la création de nouveaux référentiels lorsque cela permet une montée en exigences substantielles.

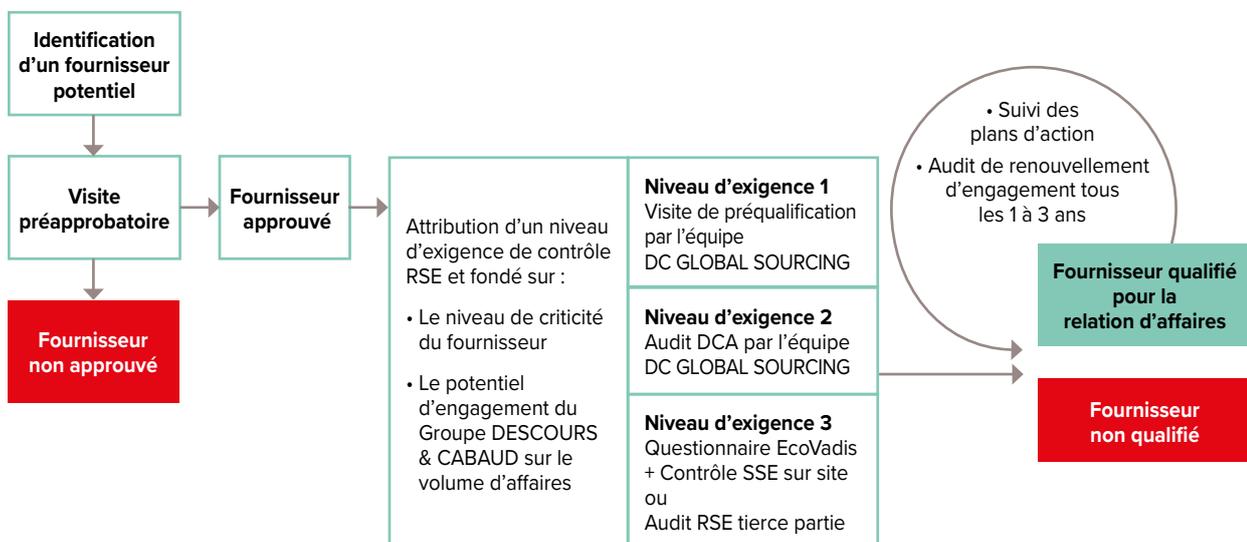
### INDICATEUR CLÉ

Pour l'année 2024, l'indicateur porte sur les principaux fournisseurs basés en Asie et de niveaux d'exigence attribués de 2 et 3 selon la grille propre de DC GLOBAL SOURCING ASIA. Les niveaux d'exigences varient de 1 à 3 selon les seuils d'engagement du Groupe auprès d'un fournisseur, incluant le volume d'affaires réalisé mais prenant également en compte la localisation ainsi que le niveau de maturité en matière de RSE. Les niveaux 2 et 3 représentent le plus haut niveau d'engagement et de risques pour le Groupe : pour ce panel de fournisseurs, l'objectif est de réaliser 100 % d'évaluation de chacun des sites de production concernés par une relation d'affaires suivie par DC GLOBAL SOURCING ASIA.

En 2024, le niveau de réalisation de l'objectif est de 98,9% : l'écart à l'objectif est la conséquence de l'intégration d'un nouveau site de production de l'un des fournisseurs référencés et déjà audité sur ses autres sites.



### QUALIFICATION DES FOURNISSEURS ASIE EN MATIÈRE DE MATURITÉ RSE



## CAPITAL HUMAIN

# NOTRE POLITIQUE SOCIALE

Depuis plus de 240 ans, DESCOURS & CABAUD écrit son histoire aux côtés d'hommes et de femmes : le capital humain de l'entreprise est indissociable de son développement et de sa compétitivité.

Le plan de croissance du Groupe, constitué d'un programme de performance opérationnelle au service de ses clients, s'appuie sur une ambition d'amélioration de sa marque employeur, sur le développement d'une culture d'entreprise encore plus collaborative et plus conquérante.

Portée par les Directions des Ressources Humaines du Groupe et de ses filiales, la politique de DESCOURS & CABAUD vise à développer les compétences de chaque collaborateur, notamment grâce à son école de formation interne Tech'up, à accompagner les projets d'évolution professionnelle et de mobilité interne en cohérence avec ses besoins et les appétences de ses équipes.

Fin 2023, un baromètre social a été réalisé auprès de collaborateurs de plusieurs pays (dont l'Italie, les Pays-Bas, l'Allemagne, la France, l'Autriche, la Belgique, le Portugal). En 2024, cette action s'est renouvelée en Espagne, Allemagne, Italie, Royaume-Uni, Slovaquie et République tchèque. Sur la base de ces résultats, en 2024, le Groupe et chacune de ses filiales ont travaillé et mis en place des plans d'action visant à adresser les sujets identifiés par les équipes comme pouvant faire l'objet d'une amélioration : l'objectif du Groupe est d'accroître le taux de satisfaction de ses salariés, de renforcer leur niveau d'engagement et leur fidélité, mais aussi de maintenir son attractivité.

DESCOURS & CABAUD s'engage à offrir à l'ensemble de ses collaborateurs une rémunération équitable. Chaque entité du Groupe, dans le contexte qui est le sien, veille à la juste rémunération de ses équipes et au respect de la législation et des accords en vigueur.

DESCOURS & CABAUD propose une diversité d'avantages notamment l'accès à une couverture santé et prévoyance de bon niveau, en cohérence avec les législations locales.



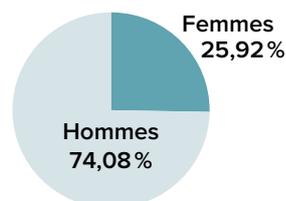
## ► L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le Groupe DESCOURS & CABAUD est particulièrement attaché aux principes d'égalité de traitement et de diversité qui font partie intégrante de ses valeurs et qui s'imposent à chacun de ses collaborateurs. Le Groupe considère la diversité comme un levier de performance, ce qui se traduit par exemple par la féminisation des équipes, y compris sur les métiers dits « masculins ». Le pourcentage de femmes dans l'entreprise a augmenté de +0,2% comparé aux effectifs de 2023, soit une progression d'environ 2% depuis 2021.

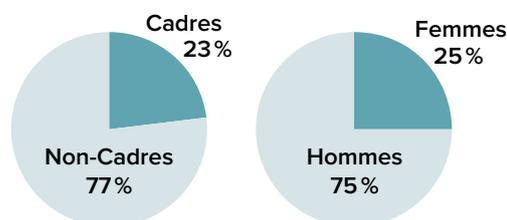
Le Groupe souhaite également prolonger son « engagement diversité » dans sa sphère d'influence, par exemple en ayant recours aux services des secteurs adaptés ou protégés avec lesquels il travaille.

### RÉSULTATS 2024

#### Répartition Hommes / Femmes dans les effectifs



#### Formation France



### Agir en faveur des travailleurs en situation de handicap

Le Groupe défend une stricte égalité de traitement entre tous ses collaborateurs et s'engage à soutenir l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel. Une charte, pour la France, formalise les engagements du Groupe en faveur des personnes en situation de handicap.

Aussi, DESCOURS & CABAUD est régulièrement présent sur des forums dédiés à l'emploi des travailleurs en situation de handicap ou encore inscrit ses offres sur des espaces Web spécialisés.

Par ailleurs, le Groupe permet à ses salariés travailleurs handicapés de bénéficier, si nécessaire, d'aménagements pour leur maintien dans l'emploi : ces aménagements peuvent être d'ordre organisationnel ou matériel.

Le pourcentage de travailleurs handicapés qui se sont déclarés auprès du Groupe est de 4,29% et représente 5,24% des travailleurs en France (nombre de collaborateurs ayant un statut BOETH).

## CAPITAL HUMAIN

# LE DÉVELOPPEMENT ET LA GESTION DES TALENTS

### ► RISQUES ET CONSÉQUENCES

L'entreprise est avant tout une organisation composée de facteurs humains et de ressources matérielles. Dans une activité de commerce, le facteur humain est clé, les structures et les hommes donnent un avantage compétitif à leurs organisations, aident l'entreprise à relever tous les défis, à s'adapter à son environnement, et ainsi à devenir agile et compétitive.

### ► MOYENS DE MAÎTRISE

Au cœur du développement des compétences de ses collaborateurs, le Groupe a créé son université professionnelle « Tech'up » il y a 50 ans. Celle-ci a pour mission de proposer des formations opérationnelles adaptées aux besoins de l'entreprise.

Tech'up adapte son offre en permanence de manière à mieux « coller » aux évolutions du métier. À cet effet et en plus des parcours présentiels, Tech'up intègre les enjeux de développement du digital en proposant :

- Des formations intégrant des classes virtuelles (qui se déroulent à distance mais avec un professeur à la différence du *e-learning*) ;
- La mise à disposition d'une plateforme d'apprentissage de 5 langues étrangères accessible dans la langue maternelle de chaque collaborateur du Groupe ;
- Un catalogue de formations accessible aux collaborateurs, etc.

À noter également l'extension à l'international de la plateforme Learning Management System qui permet de déployer des formations en *e-learning* dans les langues des pays où le Groupe est présent.

Des formateurs internes ont été à nouveau mobilisés de manière occasionnelle. La transmission est un facteur clé de succès de l'apprentissage mais également de reconnaissance, c'est pourquoi, nous avons souhaité intensifier la mobilisation des formateurs internes dans nos trois enseignes.

Pour accompagner la prise de poste et la montée en compétences des collaborateurs, notre université professionnelle propose des parcours d'accompagnement à la mobilité interne (postes de commerciaux), forme aux gestes métiers, aux outils du Groupe et aux services (site e-commerce, programme de fidélité, etc.).

De fait, la performance et le développement de DESCOURS & CABAUD sont directement dépendants de la performance de ses salariés.



DESCOURS & CABAUD déploie le « Campus », un parcours de formation dédié à la vente pour les enseignes PROLIANS et HYDRALIANS.

Le « Campus » s'adresse aux nouveaux entrants présentant un potentiel commercial et une appétence pour la « technique produit ». Ce parcours de formation en alternance (15 jours en agence puis 15 jours chez Tech'up) se déroule au magasin, sur une période d'environ 9 mois. Ceci permet une mise en pratique des concepts directement sur le terrain. L'expérience en magasin est une étape clé et fondatrice dans une carrière commerciale.

Les formations contribuent aux développements des savoir-être et savoir-faire de nos collaborateurs et *in fine* à leur capacité à accompagner nos managers, nos collaborateurs et nos clients.

C'est pourquoi le niveau de satisfaction des stagiaires et le taux de complétion des modules obligatoires à 6 mois après leur intégration sont des indicateurs importants de pilotage.

En 2024, la plateforme de Tech'up relevait 156 143 connexions pour un total de 210 632 heures.

Enfin, dans un but de répondre aux enjeux inhérents à la pénurie de talents, le Groupe s'appuie sur sa Direction du développement des Talents qui définit et met en œuvre la politique de développement des talents afin que DESCOURS & CABAUD dispose de collaborateurs compétents pour assurer le bon déploiement de sa stratégie et sa pérennité.

En étroite collaboration avec les DRH et les différentes Directions d'Enseignes, la Directrice du développement des Talents est responsable :

- De la politique d'attractivité et d'acquisition de talents adaptée à la stratégie d'entreprise (recrutement, Marque Employeur) ;
- Du développement et de la fidélisation des collaborateurs évolutifs au sein de l'organisation (formation, plans de succession, mobilité, etc.).

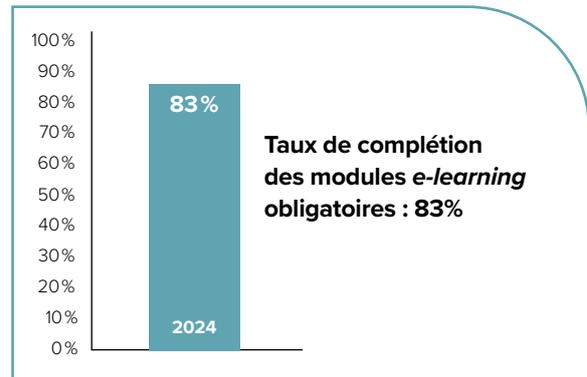
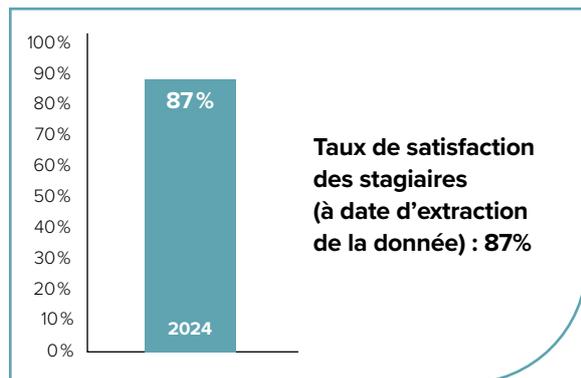
### INDICATEUR CLÉ

Pour l'année 2024 l'indicateur « Pourcentage de réponses exactes aux quiz techniques » utilisé les années précédentes est abandonné car peu représentatif de l'efficacité des formations.

À compter de 2024, sont intégrés comme indicateurs clés :

- Le « taux de satisfaction des stagiaires » qui agrège les évaluations des indicateurs suivants : recommandation, préparation en amont, organisation de la formation, pertinence de la formation, contenu de la formation, animation de la formation, structure de la formation. Cet indicateur concerne les formations continues mises en œuvre par Tech'up ;
- Les demandes d'évaluation sont adressées aux stagiaires à l'issue de leur formation, le taux de réponse est d'environ 60%. L'objectif recherché est, pour cet indicateur de satisfaction, de 85%. En 2024, l'objectif est atteint ;

- Le « taux de complétion des modules *e-learning* obligatoires » : cet indicateur est calculé sur la base du nombre de collaborateurs inscrits aux modules obligatoires, toujours présents au 31 décembre 2024 avec au moins 6 mois d'ancienneté. Il représente la part des collaborateurs inscrits qui ont suivi l'intégralité du parcours de formation obligatoire. L'objectif est d'atteindre 90%. En 2024, l'objectif n'est pas atteint, s'agissant d'un nouvel indicateur le Groupe se donne 2 années pour s'approcher au plus de son objectif.



### Résultats de la formation du Groupe en 2024



**8 741** salariés formés dans le monde



**20,70** heures de formation en moyenne par salariés formés



**181 098** heures de formations



**12,3** heures Nombre d'heures de formation en moyenne par salarié

# CAPITAL HUMAIN LA MARQUE EMPLOYEUR

## ► RISQUES ET CONSÉQUENCES

Le capital humain est essentiel dans la bonne marche de l'entreprise : le Groupe se doit de remplacer les départs de salariés le plus rapidement possible, mais aussi d'acquérir de nouvelles compétences liées aux évolutions des métiers et du marché et aux besoins de l'entreprise.

Face à un contexte de main-d'œuvre pénurique, notre marque employeur prend toute sa place pour faire face à de nouvelles tendances sociétales (« grande démission », *quiet quitting*, la guerre des talents ou encore un relatif plein-emploi).

## ► MOYENS DE MAÎTRISE

En 2024, DESCOURS & CABAUD a poursuivi ses actions dans le but d'attirer les talents en se dotant d'une marque employeur forte, c'est-à-dire cohérente avec l'ADN de l'entreprise, attractive et connue par les candidats potentiels. Dans le cadre de son programme Uniteam (le volet social de son plan de croissance « Tous créateurs de valeur »), différentes mesures ont été déployées pour renforcer la marque employeur, parmi lesquelles :

- Renforcer l'attractivité sur les réseaux sociaux professionnels : un candidat sur deux s'informe par les réseaux sociaux et fait son choix à partir de ce qu'il en perçoit ;
- Travailler l'e-réputation, en apportant des preuves, par exemple par des témoignages publiés ou par les notations données par les internautes ;
- Utiliser de nouveaux médias davantage orientés vers les jeunes populations ;
- Développer les relations avec les écoles, pour identifier à la source (lycées techniques, universités, écoles de commerce) ;

- Développer une politique de stage, par l'alternance notamment ;
- Faire vivre le programme de cooptation afin de faciliter le recrutement par le réseau interne des collaborateurs ;
- Former les chargés de recrutement : les entretiens d'embauche doivent être réalisés de manière à répondre aux nouvelles attentes des candidats.

Le Groupe est attentif à l'expérience collaborateurs, par exemple la France a implémenté un outil d'*on-boarding* aux fins d'accompagner les nouveaux collaborateurs en amont et en aval de leur arrivée.

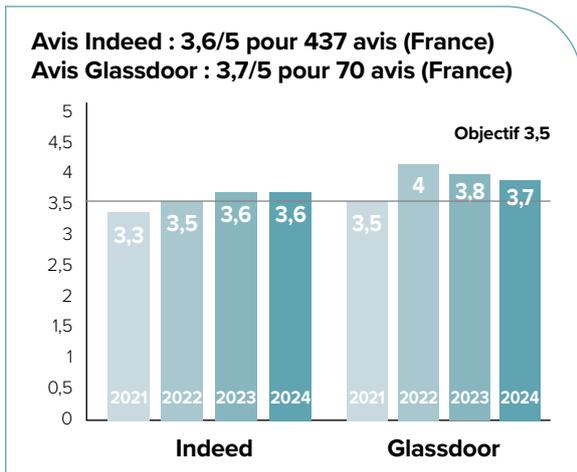
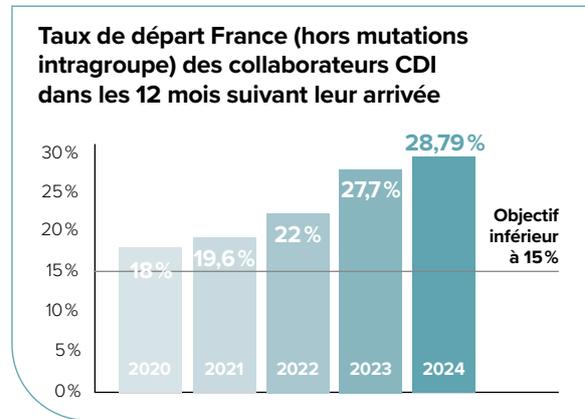
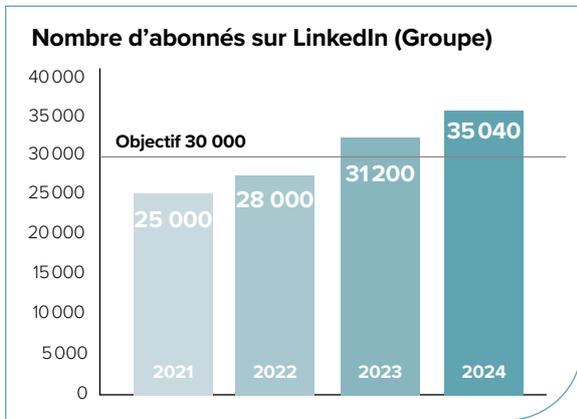
Enfin, face aux tensions du marché du travail, les chargés de recrutement ont mis en place un outil qui permet de mesurer l'expérience candidat, l'objectif étant de soigner cette expérience dès la première prise de contact jusqu'aux entretiens.



## INDICATEURS CLÉS

Au suivi du nombre d’abonnés de la page LinkedIn de DESCOURS & CABAUD s’ajoute la prise en compte des avis sur Indeed et Glassdoor. Ces deux indicateurs mesurent la **présence quantitative et qualitative sur Internet**, qui est le canal majeur du recrutement. À fin 2024, chacun de ces indicateurs a atteint les objectifs visés par le Groupe et reste globalement stable.

Le second indicateur est le **taux de départ des nouvelles recrues** au cours des 12 mois suivant leur arrivée dans le Groupe, avec l’objectif de ne pas dépasser 15 %. En 2024, cet objectif n’est pas atteint et l’indicateur se dégrade d’un point. Cette évolution est le reflet à la fois d’un contexte de pénurie des ressources favorisant la « volatilité » des collaborateurs et de la confrontation de nos métiers à des marchés évoluant, en 2024, dans un contexte économique difficile.



## CAPITAL HUMAIN

# LES PLANS DE SUCCESSION POUR LES POSTES CLÉS

### ► RISQUES ET CONSÉQUENCES

En cas de poste clé non pourvu, les risques sont multiples : perte de savoir-faire générant un déficit potentiel de chiffre d'affaires ou de clients, retard dans le déploiement de projets stratégiques, impossibilité de répondre à des demandes de clients ou des appels d'offres, mais encore désorganisation des équipes. Le plan de succession doit mettre en corrélation les postes stratégiques, les potentiels et la temporalité.

### ► MOYENS DE MAÎTRISE

En 2024, les fonctions RH et notamment la Direction du Développement des Talents ainsi que la fonction « HR Partner DEXIS Europe » relayée par les DRH en filiales ont poursuivi leurs travaux décisifs aux fins d'identifier les postes clés au sein de notre Groupe et de s'assurer de leur couverture pour un plan de succession.

Sur l'année 2024, le Groupe DESCOURS & CABAUD a travaillé sur la mise en place de *people review* à tous les niveaux de l'organisation et ce afin d'identifier les talents, de cartographier les souhaits d'évolution et de mobilité des collaborateurs et de mettre en place des programmes de développement individuels leur permettant d'atteindre leurs objectifs. Ces phases sont essentielles pour mener à bien une politique active en matière d'anticipation des remplacements aux postes clés.

Parmi les actions les plus représentatives, nous pouvons noter :

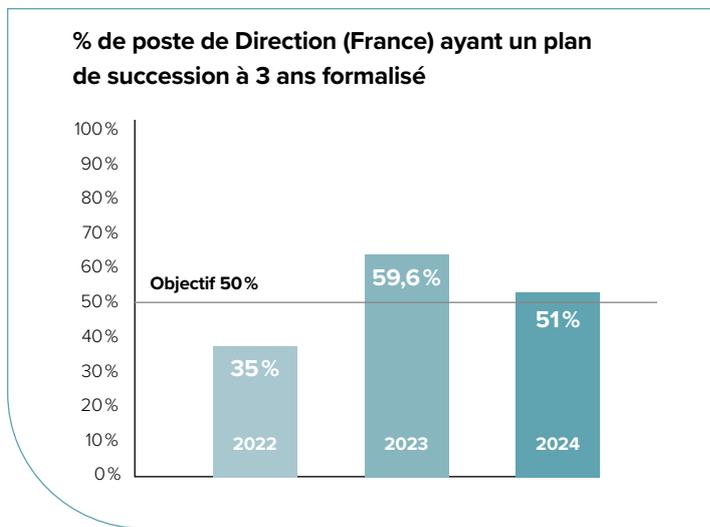
- La formalisation des plans de succession de trois à 5 ans pour les postes de direction. Pour accompagner cette formalisation et la pertinence des plans de succession, une formation d'un groupe de manager a été testée pour les sensibiliser sur la manière de faire émerger les souhaits d'évolution lors de l'échange avec leurs collaborateurs pendant l'entretien annuel. Par ailleurs, une réflexion est en cours sur une évolution des formulaires d'entretiens annuels afin d'y adjoindre la notion de compétence ;



- Le programme « Pépins » visant à anticiper le départ de collaborateurs sur le long terme en attirant de nouveaux talents et en les préparant à la responsabilité au sein du Groupe s'est poursuivi en 2024. À ce programme visant à préparer des Directeurs d'Agences sous 18 à 36 mois, s'est ajouté le recrutement de Directeurs de Filiale Adjoint permettant de préparer des collaborateurs sur des postes de futurs Directeurs de Filiales.
- Deux programmes de formation en collaboration avec l'EM Lyon ont été relancés sur 2024 :
  - Le programme Altius a accueilli une nouvelle promotion de collaborateurs pour les former au pilotage d'unités opérationnelles. Ce programme comprend un parcours de formation réparti sur une période de 5 mois, il est axé sur le management, le leadership, la déclinaison opérationnelle d'une stratégie et la culture client ;
  - Le programme Premium est devenu international en 2024 en intégrant des collaborateurs venant de différents pays européens où le Groupe est implanté. Ce programme vise à les préparer à la prise de responsabilités stratégiques. Il comprend 14 jours de formation répartis sur 12 mois, incluant des enseignements sur le leadership, le management multiculturel, la stratégie, la finance et les leviers de création de valeur.

### INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

L'indicateur clé est le pourcentage de postes de Direction clés disposant d'un plan de succession. En 2024, l'objectif avait été rehaussé, passant de 33% à 50% : cet objectif est atteint avec un résultat à 51%.



# CAPITAL HUMAIN

## LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

### ► RISQUES ET CONSÉQUENCES

Notre activité implique des opérations de manutention, de stockage, de transport de produits souvent lourds et volumineux, pouvant générer des situations dangereuses.

Au-delà des activités logistiques, notre métier nous expose à d'autres situations dangereuses (risque routier notamment). En conséquence, le Groupe s'attache à mettre en œuvre des conditions de travail sécurisées pour l'ensemble de ses équipes.

Des risques non maîtrisés peuvent avoir des conséquences potentiellement graves et éventuellement irréversibles sur la santé physique des collaborateurs. De plus, le risque pénal pour les dirigeants ne peut être écarté en cas d'accident grave du travail.

Un accident générateur d'arrêt de travail conjugué plusieurs conséquences. Il provoque un report de charge sur les salariés du service concerné, cette surcharge augmentant alors les risques encourus. Il désorganise le travail, ce qui peut entraîner une dégradation de la qualité du service rendu au client, une altération de l'image et de la réputation commerciale de l'entreprise. Enfin, il génère une augmentation du taux de cotisation sociale « accident du travail ».

### ► MOYENS DE MAÎTRISE

Ainsi qu'il en a été les années précédentes, en 2024, une gouvernance dédiée est chargée de prévenir les situations accidentogènes. Un référent Groupe responsable de la sécurité et de l'environnement anime des responsables sécurité / environnement basés dans les principales filiales ou secteurs, qui relaient la politique et déploient les plans d'action définis. Ils appliquent une méthodologie d'analyse et de suivi des accidents du travail.

Chaque année, des réunions dédiées rassemblent les principaux acteurs de la sécurité et leur management.

En 2024, ce sont 9 réunions tenues en présentiel et regroupant près de 176 participants. En 2024, cette communauté a tout au long de l'année échangé, partagé ses sujets et travaillé en commissions pour continuer à faire progresser les organisations sécurité (Modes opératoires sécurité, Fiches d'auto-inspections, signalétique sécurité verticale pour les sites, etc.).

Les règles d'or sécurité ont été traduites et communiquées à l'ensemble des collaborateurs des filiales internationales.

Le livret d'accueil sécurité environnement a été repensé : Ce document, commenté, remis à chaque nouvel arrivant lors de son accueil sécurité/environnement a été restructuré pour s'adapter à chaque métier.

La nouvelle version est ainsi composée d'un fichier commun à tous et de 6 fiches annexes dédiées à certains postes spécifiques. Les illustrations ont été modernisées et certains contenus complétés.

Des opérations événementielles ont continué de ponctuer l'année 2024 : de plus en plus de filiales ont organisé des journées ou des challenges sécurité : leurs retours d'expérience continuent d'inspirer d'autres filiales.

Très investi en matière de sécurité, le Groupe déploie de nombreux efforts de sensibilisation : quart d'heure sécurité mensuel orienté vers les équipes logistiques, point sécurité systématique lors des CODIR, vidéos de sensibilisation pour les managers et équipes logistiques, supports d'auto-inspection (incendie, parcs aciers, etc.), ou encore des affiches thématiques renouvelées mensuellement. Plusieurs supports délivrent de l'information auprès de l'ensemble des salariés : référentiel interne disponible sur l'intranet du Groupe (avec une centaine de publications en 2024), la Web TV et l'intranet My D&C.

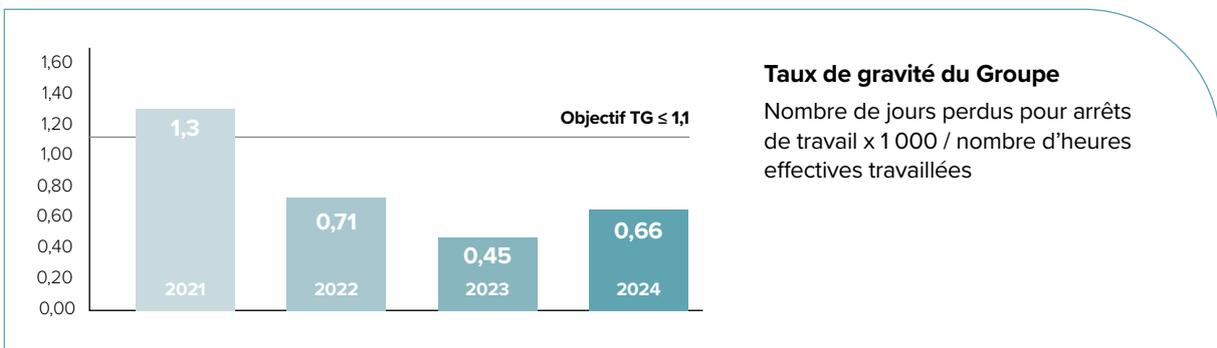
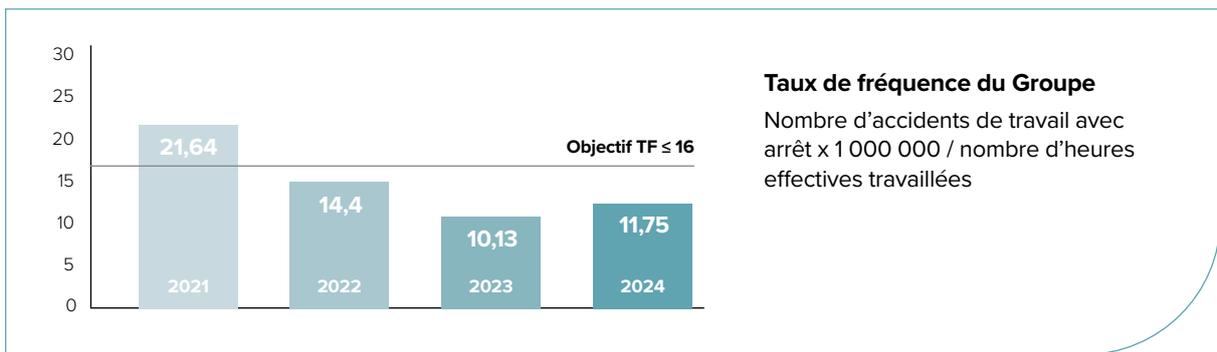
En 2024, des modules de sensibilisation aux risques adaptés aux différentes missions ont été déployés dans le parcours *e-learning* obligatoire de l'ensemble des collaborateurs en France.

Des modules de formation sont proposés sur différents sujets, comme le transport des matières dangereuses, l'accueil sécurité des opérateurs logistiques en *e-learning*, ou encore la formation sécurité des managers de proximité et la méthode de rangement des « 5 S ». En 2024, ce sont 142 managers qui ont suivi une formation sécurité organisée par Tech'up.

## INDICATEURS CLÉS

Le Groupe s'appuie sur les indicateurs les plus communément utilisés en matière de sécurité : le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail. Par rapport à 2023, le taux de fréquence s'améliore de nouveau en 2024 en conséquence, d'une baisse

significative du nombre d'accident et d'un nombre d'heures travaillées relativement stable. Le taux de gravité se dégrade légèrement. En 2024, les deux indicateurs ont été plus performants que les objectifs ciblés.



## CAPITAL HUMAIN

# LE TURNOVER

### ► RISQUES ET CONSÉQUENCES

Un turnover excessif présente plusieurs risques pour l'entreprise en matière de perte de compétences ou de désorganisation des équipes, de retards dans le service au

client, d'alourdissement de la charge de travail de certains collaborateurs (ce qui peut peser sur la qualité de vie au travail et la productivité) et de surcoûts financiers.

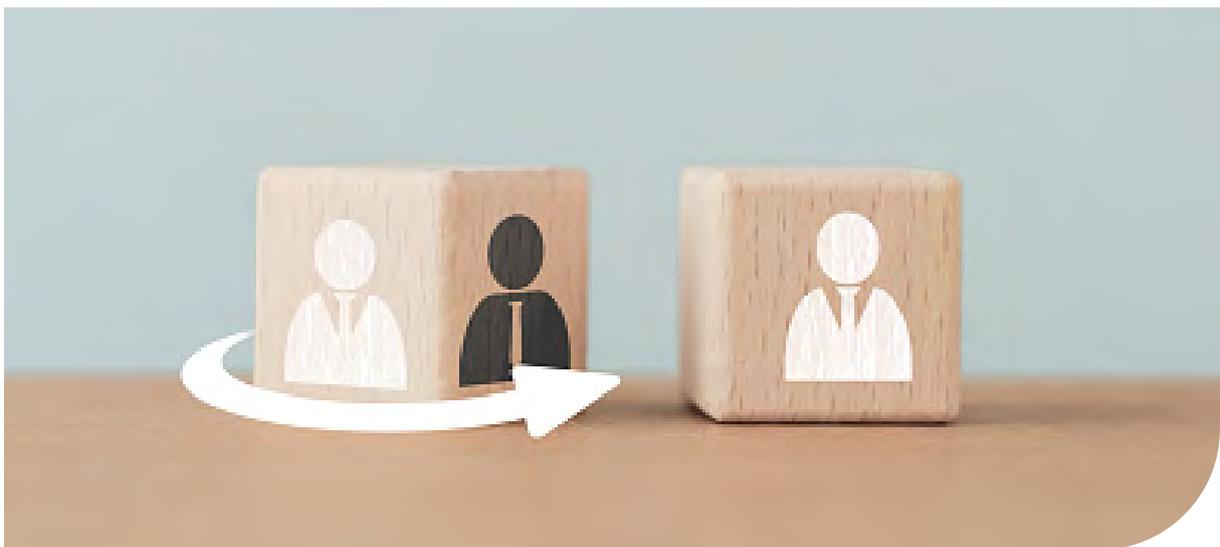
### ► MOYENS DE MAÎTRISE

La prévention de l'enjeu du turnover relève des missions des DRH en filiales ou des DRH des fonctions support Groupe ainsi que de la direction du développement des Talents (voir page 38).

Sur l'année 2024 le Groupe a travaillé sur la mise en place de *people review* à tous les niveaux de l'organisation, afin d'identifier les talents, de cartographier les souhaits d'évolution, de mobilité des collaborateurs et de mettre en place des programmes de développement individuels leur permettant d'atteindre leurs objectifs. Ces démarches font partie d'un ensemble d'actions essentiel pour faire reculer l'absentéisme et diminuer le turnover.

Parmi les actions les plus représentatives, nous pouvons noter :

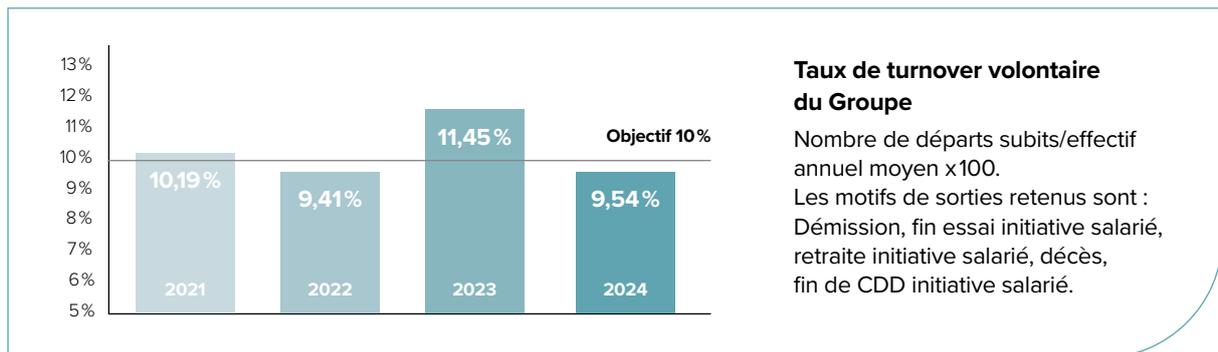
- Favoriser les évolutions internes, vecteur de motivation et de fidélisation. La transparence sur les possibilités d'évolution passe par : la diffusion des postes ouverts en interne, la publication de toutes les fiches descriptives d'emploi pour donner à chacun une meilleure vision des postes existants, la communication de témoignages de collaborateurs ayant évolué dans l'organisation DESCOURS & CABAUD, le démarrage d'une sensibilisation des managers sur « comment faire émerger les souhaits de mobilité dans leurs équipes », etc. ;
- Les résultats du baromètre de satisfaction des collaborateurs déployée en 2023 ont été exploités, ce qui a donné lieu sur l'année 2024 à la mise en œuvre de plans d'action, pour améliorer la satisfaction des équipes sur les thématiques identifiées.



## INDICATEURS CLÉS

L'indicateur clé est le taux de turnover volontaire (initiative de fin de contrat engagée par le collaborateur) dont l'objectif est à 10 %.

En 2024, les efforts du Groupe en faveur de la fidélisation des collaborateurs ont permis d'abaisser le taux de turnover volontaire et de revenir sous le seuil de 10 % atteignant ainsi l'objectif recherché.



## LES THÈMES SOCIAUX OBLIGATOIRES DE LA DPEF

*L'article L. 225-102-1, 2°-III du Code de commerce exige que la DPEF mentionne les accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique ainsi que sur les conditions de travail des salariés.*

À l'échelle du Groupe, 187 accords étaient en place à fin 2024.

En 2024, 10 entités du Groupe en France ont signé un total de 11 accords sur différents sujets tels que la NAO, l'aménagement du temps de travail, l'intéressement, les élections professionnelles par exemple. En France, 21 filiales comptent moins de 50 collaborateurs au 31 décembre 2024.

Depuis 2019, toutes les filiales françaises disposent d'une charte ou d'un accord sur le droit à la déconnexion.

## ENVIRONNEMENT POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

En matière d'impacts environnementaux, DESCOURS & CABAUD porte les ambitions d'une utilisation et d'une consommation rationnelle des ressources naturelles, d'une part, et d'un alignement de ses orientations sur les objectifs des accords de Paris (COP 21), du Green Pact européen en ce qui concerne les émissions de gaz à effet de serre et la lutte contre changement climatique d'autre part.

La démarche du Groupe s'inscrit dans un objectif d'amélioration de sa propre performance environnementale mais aussi dans une perspective de contributions positives à celle de ses clients et de leurs usagers finaux.

La démarche du Groupe vise également à inscrire ses pratiques environnementales dans l'économie circulaire, en faveur du réemploi ou de l'écoconception le cas échéant.

Les principes fondateurs de la politique environnementale de DESCOURS & CABAUD sont :

- Consommer mieux, réemployer, limiter le recours aux biens à usage unique dans la mesure du possible ;
- Abaisser le « coût carbone » des activités du Groupe ;
- Réduire la production de déchets, privilégier leur recyclage ou leur revalorisation ;
- Intensifier la démarche d'écoconception des services et produits notamment en ce qui concerne ses marques propres ;
- Inclure des exigences de performance environnementale à la sélection de fournisseurs ;

- Rejeter tout approvisionnement direct ou indirect nourrissant des zones de conflits ou tirant profit de l'exploitation intensive ou non équitable de ressources naturelles nécessaires à la survie et au mode de vie de communautés locales ;

- Promouvoir les consommations durables.

En 2024, les données environnementales couvrent 95,60 % des effectifs du Groupe. Pour les seuls indicateurs relatifs aux déchets, ce taux est de 90,21%.

### ► EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

DESCOURS & CABAUD s'inscrit dans une démarche d'économie circulaire en cherchant à consommer moins de matières, notamment en ce qui concerne les emballages ou en encore en proposant, parmi ses gammes, des produits écoefficients. Le Groupe veille également, autant que possible, à orienter ses déchets dans des traitements favorisant leur recyclage.

### myR'écO PROLIANS

**PROLIANS déploie myR'écO** : une sélection de matériels professionnels reconditionnés, en vente exclusivement sur [prolians.fr](http://prolians.fr)

HYDRALIANS propose, à ses clients, une gamme de produits piscine reconditionnés. Ces produits expertisés, réparés et testés, par le service après-vente d'HYDRALIANS bénéficient également d'une garantie.

## Principales consommations énergétiques du Groupe

### BÂTIMENT



Électricité :

**44 553 070 kWh**

- 7 629 231 kWh d'électricité verte achetée
- 1 156 608 kWh d'électricité autoproduite
- 35 389 412 kWh d'électricité bas carbone



Gaz (naturel, propane, butane) :

**36 306 340 kWh**



Fuel domestique et générateurs fuel :

**134 577 litres**



Réseau de chaleur :

**1 062 630 kWh**

### TRANSPORT (hors chariots élévateurs)



Diesel : **8 883 650 litres**

E85 : **77 028 litres**

Essence : **7 698 606 litres**

GPL : **2 447 litres**

### DÉCHET



Volume total : **10 610 619 kg**

dont dangereux : 169 418 kg

- 100 % des déchets confiés à des structures spécialisées de traitement
- 9 266 166 kg revalorisés ou recyclés

DESCOURS & CABAUD s’engage à optimiser la gestion des déchets, que ce soit par la réduction des volumes produits ou par la qualité de leur traitement, en particulier en privilégiant les filières de recyclage. Dans le cadre de cette démarche, à destination de ses collaborateurs, diverses actions sont mises en œuvre pour sensibiliser aux bonnes pratiques de recyclage.

Au profit d’une production réduite de déchets, Opsial met en place une politique de réduction des emballages de ses produits et une démarche d’écoconception fondée sur des ACV notamment.

Le Groupe adresse 100% de ses déchets à des organismes agréés en privilégiant le recyclage ou la valorisation.

Au global des entités dans le monde, 10 610 tonnes de déchets ont été transmises à des partenaires spécialisés dans la collecte de déchets dont 87,3% sont tracés comme recyclés/valorisés. Le reliquat de 12,7% relève de flux pour lesquels la traçabilité n’a pas permis d’identifier le mode de traitement.

En 2024, le Groupe a réalisé son bilan carbone à l’échelle de ses entités dans le monde. Ce bilan a été assuré par un cabinet tiers spécialisé.

Le scope 3 pèse 97,3% du total des émissions.



## ► EN MATIÈRE DE POLLUTION

### • Pollution lumineuse

Le Groupe dispose de très peu d’enseignes lumineuses, et son activité professionnelle ne conduit pas à laisser les enseignes allumées au-delà des horaires d’activité.

### • Pollution sonore

L’activité de DESCOURS & CABAUD ne génère pas de nuisances sonores pour le voisinage immédiat, celles-ci étant essentiellement à l’intérieur des bâtiments. Dans ce dernier cas, des mesures de prévention adaptées sont systématiquement mises en œuvre pour protéger les opérateurs.

### • Pollution des sols

Les produits chimiques distribués sont systématiquement stockés sur des bacs de rétention afin de prévenir tout déversement en cas de fuite accidentelle.

### • Consommation d’eau

Celle-ci est limitée à un usage « sanitaire », l’activité de négoce ne nécessitant pas d’utilisation d’eau dans un quelconque *process*.

### • Consommation de papier

L’activité de commerce génère une consommation de papier encore importante aujourd’hui, mais elle est en baisse régulière.

## ENVIRONNEMENT

# PLAN DE TRANSITION CARBONE

Le plan de transition reprend l'ensemble des moyens et actions envisagés et/ou mis en œuvre aux fins réduire les émissions de GES. Ce plan s'articule sur chacun des scopes 1, 2 et 3.

### ► SCOPES 1 ET 2

- Intégration de seuils d'émissions de CO<sub>2</sub> à la sélection des véhicules : ces seuils sont régulièrement revus à la baisse ;
- Élargissement de l'offre collaborateurs à des véhicules électriques, hybrides ou bioéthanol ;
- Politique de renouvellement régulier de notre flotte de camions par des véhicules neufs (gamme Euro 6), moins consommateurs de gasoil, étude des véhicules B100 par exemple ;
- Substitution de chariots fuel/gaz par des chariots élévateurs électriques ;
- Limitation des déplacements professionnels au profit des *video-call*. Lorsque les temps/distances le permettent, priorité au train ;
- Sensibilisation régulière des salariés aux économies de chauffage/clim : Flashs Sécurité Environnement ;
- Dialogues avec les propriétaires des sites d'exploitation pour trouver des solutions d'économies d'énergie ;

- Intégration de solutions d'efficacités énergétiques (GTB, Isolation, etc.) à la rénovation des bâtiments ;
- Pour les zones géographiques qui y sont favorables (sud de l'Europe), promotion d'autoproduction d'électricité par le photovoltaïque par exemple.

### ► SCOPE 3

- Réduire les émissions dues aux achats de transports par exemple en challengeant nos fournisseurs sur des offres de transports réalisés à partir d'engins roulant aux biocarburants ;
- Réduire le fret avion à l'exception des acheminements « urgents » et de longue distance ;
- Challenger nos fournisseurs pour des livraisons accrues en mode ferroviaire et fluvial : plusieurs sites du Groupe étant connectés au rail et à des ports ;
- Réduire les émissions dues aux achats d'emballages par leur réduction (poids et volumes) principalement.





## ENVIRONNEMENT LE TRANSPORT

En tant que distributeur, nos activités sont rythmées par des flux logistiques et donc des transports entrants / sortants. Plusieurs de nos sites logistiques sont connectés au rail pour des livraisons par trains ou sont connectés aux ports pour des livraisons par bateaux.

D'une façon générale, les flux entrants mixent du fret routier, maritime et rail, très rarement du fret avion. Les flux sortants sont essentiellement routiers, par notre propre flotte de camions ou par recours à des transporteurs.

Les principaux postes d'émissions liés aux activités de transports amont et aval du Groupe :

- Routier entrant, Aérien entrant, Fer entrant, Maritime entrant ;
- Routier interne ;
- Routier sortant ;
- Déplacements professionnels : Voiture, Train, Avion.

Les émissions des transports amont et aval sont estimées à environ 51 000 teCO<sub>2</sub>.

### ► RISQUES ET CONSÉQUENCES

Notre métier de distributeur implique de transporter des marchandises, ce qui conduit nécessairement à produire des impacts sur l'environnement, en particulier en matière de pollution et de consommation de ressources naturelles.

### ► MOYENS DE MAÎTRISE

La maîtrise des impacts de transports repose sur 2 leviers principaux :

- Le choix des véhicules et leurs capacités à polluer moins ;
- L'efficacité de la logistique du Groupe (voir schéma).

Les véhicules (VL) sont choisis notamment en incluant la considération de seuils d'émissions carbone pour les motorisations. Par exemple pour la France, la Direction des Achats soumet une proposition de véhicules au secrétariat général pour validation. Selon les pays, les modalités de validation des choix des véhicules peuvent différer.

Le Groupe renouvelle régulièrement son parc de véhicules lourds en choisissant les normes de motorisation les plus récentes (Euro 5 et 6). Cette démarche concerne également la flotte de véhicules légers. Les voitures sont renouvelées en moyenne tous les trois ans, ce qui permet de bénéficier en permanence des dernières technologies et des progrès constants en matière de consommation de carburant.

Par ailleurs, la grille automobile intègre des véhicules sélectionnés à partir de leur « Total Cost of Ownership » (coût global d'utilisation du véhicule intégrant notamment le loyer, le coût du carburant, la taxe CO<sub>2</sub>, etc.) ainsi que des véhicules propres (hybrides, électriques, etc.).

De plus, des formations à l'écoconduite sont mises en place. La visioconférence est utilisée de manière préférentielle à grande échelle par une application de communication collaborative.

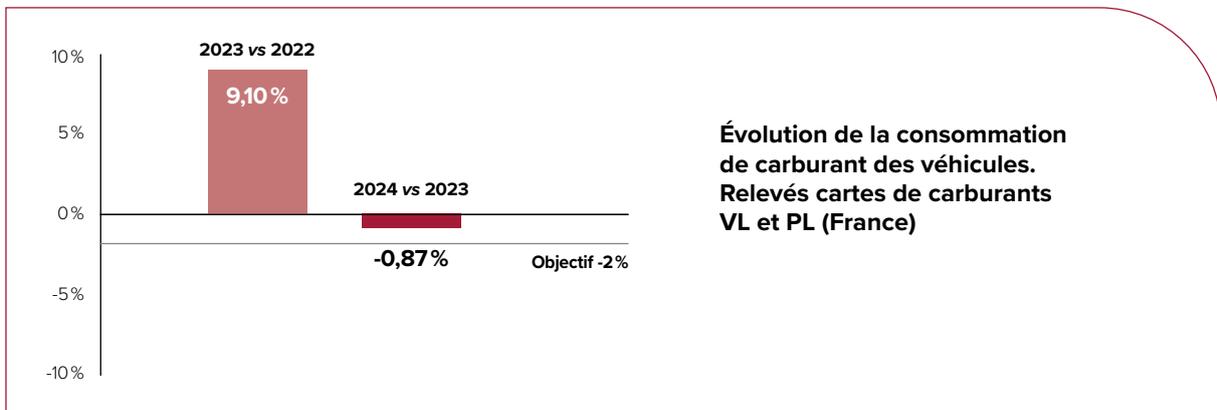
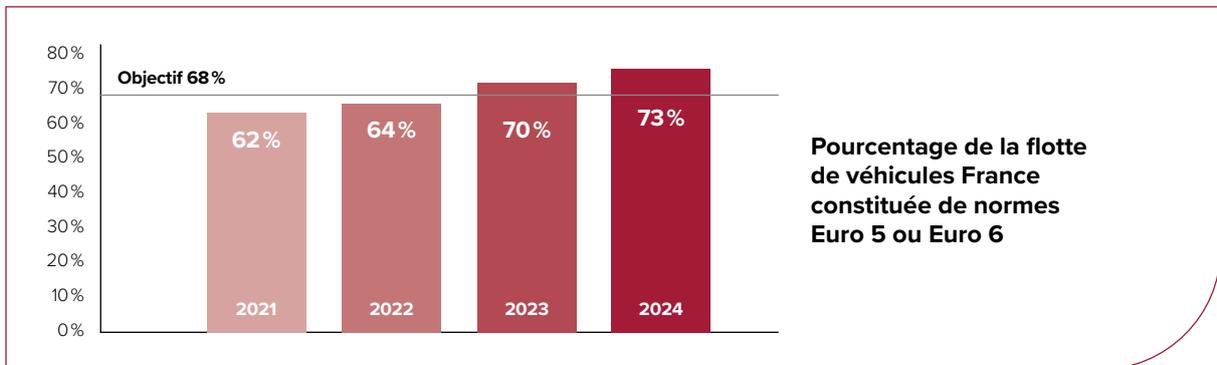
## INDICATEURS CLÉS

Le premier indicateur clé est le pourcentage de véhicules dans la flotte des poids lourds, qui répondent aux normes les moins polluantes. L'objectif était d'atteindre 68% de normes Euro 5 ou 6, il a été dépassé en 2024 avec un taux de 73%.

Le second indicateur porte sur l'évolution de la consommation de carburants (en litre) par les véhicules (Relevés cartes de carburants VL et PL).

Après avoir augmenté de 9,1% entre 2022 et 2023, la consommation baisse de 0,87% en 2024, par rapport à 2023 pour la France.

Enfin, en 2024, 1,9% de la flotte de véhicules lourds en France a été remplacée par des véhicules neufs et de meilleure performance environnementale.



Enfin, le catalogue « voiture » de la flotte française proposait, en 2024, au moins un véhicule électrique et au moins un véhicule hybride pour chacune des catégories. Des voitures roulant au bioéthanol étaient également proposées en sus des véhicules thermiques classiques.

# ENVIRONNEMENT L'ORGANISATION LOGISTIQUE

## ► RISQUES ET CONSÉQUENCES

La logistique de nos filiales s'est centralisée pour proposer une offre commerciale plus large et garantir la disponibilité des produits, tout en rationalisant les coûts d'exploitation (diminution des surfaces et des consommations d'énergie, optimisation du transport, concentration des compétences techniques). Cette concentration des flux d'approvisionnement est un facteur d'amélioration du service client.

Cependant, elle amplifie les fragilités de l'organisation des livraisons directes des clients et de l'approvisionnement des filiales en cas de défaillance totale ou partielle d'une plateforme logistique.

Il existe trois facteurs de risques d'une rupture des approvisionnements :

- Une défaillance d'un fournisseur clé ;
- Une tension générale sur les moyens de transport, que ce soit ferroviaire, routier ou maritime ;
- Un contexte de pénurie globale ou partielle comme à la suite d'une pandémie ou à des tensions géopolitiques, des aléas climatiques.

Nos plateformes logistiques sont également soumises à des risques d'origines multiples : sociales, climatiques, environnementales, mais encore des dommages aux installations ou aux systèmes d'information, par exemple en cas de cyberattaque.

La défaillance de plateforme logistique peut impacter significativement les performances commerciales, le résultat et l'image de l'entreprise. Compte tenu de notre métier de distributeur, la conséquence la plus sensible d'une indisponibilité de produits porte sur la qualité de service rendu auprès de nos clients. Celle-ci est primordiale pour les « clients critiques », en raison de la nature de leur activité qui ne peut être interrompue. Dans cette situation, les conséquences financières sur notre Groupe peuvent provenir du défaut de respect de clauses contractuelles avec ces clients. Les répercussions peuvent également toucher les fournisseurs et les transporteurs.



### Plateformes logistiques en France interfiliales

**4** plateformes aciers

**1** plateforme inox-aluminium

**3** plateformes QUOFI (quincaillerie-outillage-fournitures industrielles)

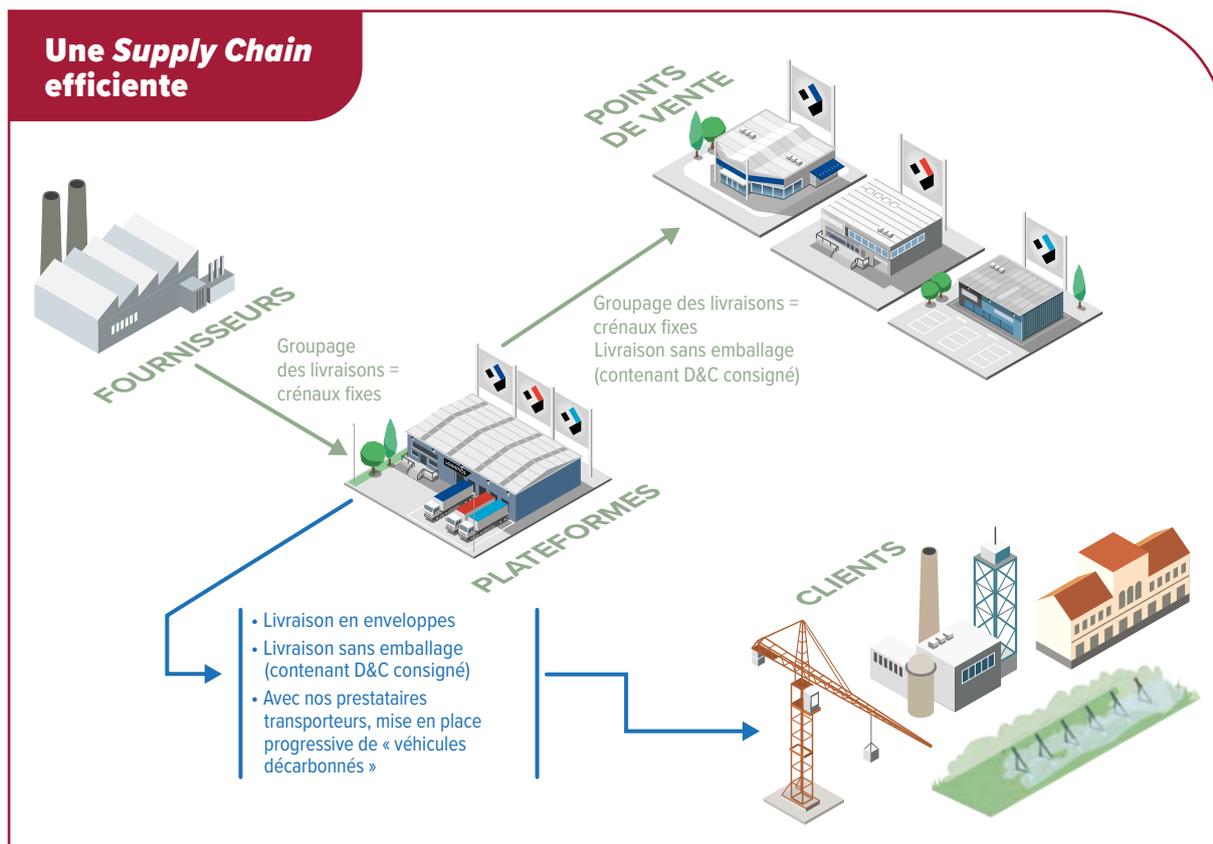
**1** plateforme de produits de maintenance industrielle (MRO)

**2** plateformes métiers de l'eau

**1** plateforme boulonnerie-visserie

**7,7** millions de lignes traitées en 2024 (plateformes QUOFI et produits de maintenance industrielle)

**230** milliers de tonnes (plateformes aciers)



## ► MOYENS DE MAÎTRISE

Les principaux moyens mis en place par nos équipes *Supply Chain* et Achats sont :

- L'adaptation régulière de nos niveaux de stocks de sécurité pour se prémunir des aléas de livraison ;
- Le suivi de la performance logistique des fournisseurs, grâce à des indicateurs contractuels partagés, pour détecter les risques et mettre en place les plans d'action ;
- Si nécessaire, la recherche de *sourcing* alternatifs avec l'aide des directions produits et de notre organisation DC GLOBAL SOURCING pour nos marques Groupe. Par ailleurs, la *Supply Chain* déploie des moyens qui agissent sur les maillons potentiellement défaillants de la chaîne logistique :

### 1. Au niveau de chaque plateforme

- Maintenance et entretien des installations ;
- Suivi de continuité d'activité (pour les installations prioritaires, souscription systématique de contrats avec clause de dépannage d'urgence) ;
- Suivi de responsabilité sociale vis-à-vis de nos employés (politiques santé et sécurité) ;
- Continuité de la disponibilité de l'énergie, assurée par la présence systématique d'un groupe électrogène ;
- Surveillance hebdomadaire du volume des stocks ICPE.

En cas de défaillance des plateformes, nos fournisseurs principaux ou secondaires restent en capacité d'assurer les livraisons directement auprès des sites de DESCOURS & CABAUD ou de leurs clients.

Un Plan de Continuité d'Activité (PCA) est déployé pour chacune de nos plateformes : il a été renforcé en 2023. Ce plan permet d'évaluer et d'anticiper des actions de prévention afin de limiter les impacts en cas d'avarie ou autres incidents. Un exercice de test du dispositif a été mené en 2023, et il a été reconduit par deux fois en 2024.

Le risque de perte d'exploitation est couvert par une police d'assurance.

### 2. Au niveau de l'interaction entre les plateformes

- Prise de relais par une plateforme QUOFI en cas de défaillance de l'une d'entre elles, car les outils informatiques et les *process* sont communs à toutes les plateformes ;
- Renforts temporaires sur les différents sites grâce à la polyvalence des équipes.

## INDICATEURS CLÉS

Le premier indicateur clé concerne le respect du plan de maintenance et des tests. Révélateur d'une bonne maintenance des équipements et installations, l'objectif du respect de ce plan est fixé à 100 % et est atteint pour 2024.

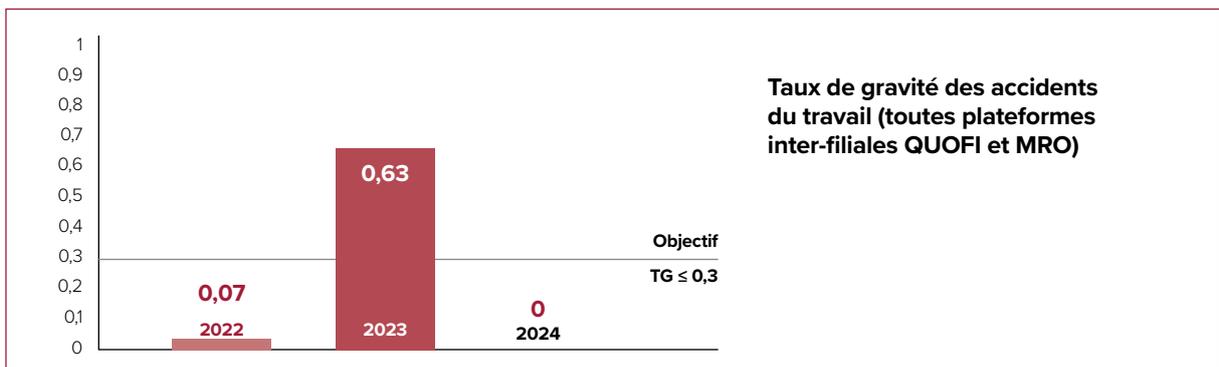
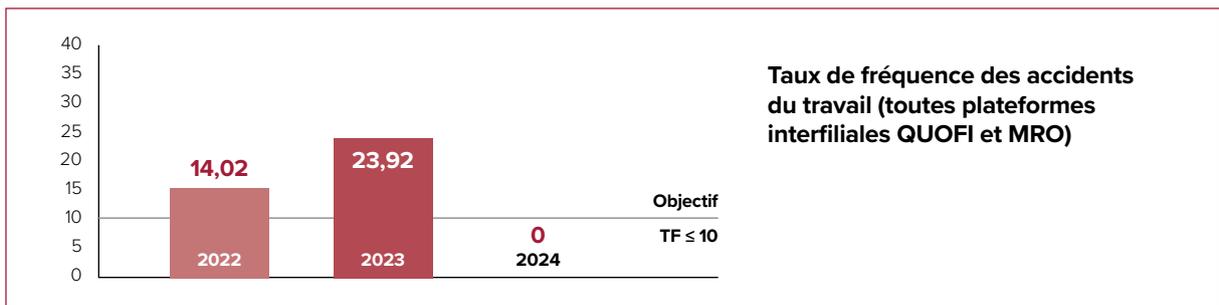
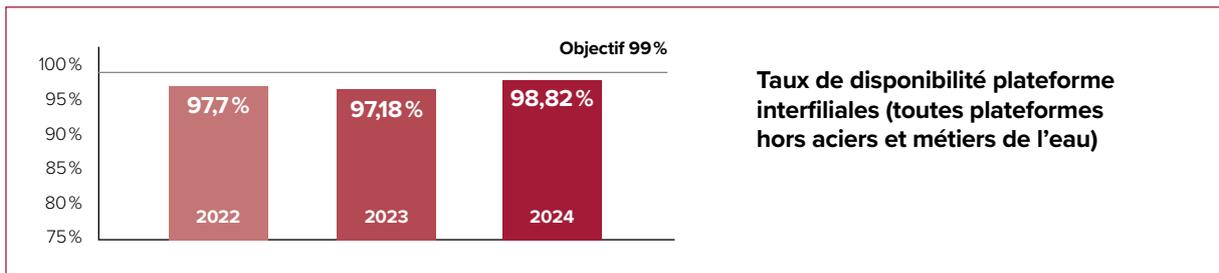
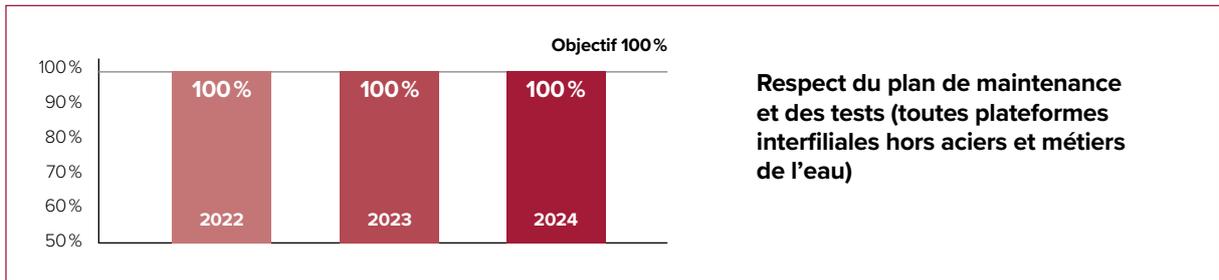
Le deuxième indicateur mesure la disponibilité des plateformes par rapport à leurs amplitudes de fonctionnement.

L'objectif est de 99 %. L'indicateur n'est pas atteint, mais est en amélioration par rapport à 2023.

Les deux derniers indicateurs concernent la fréquence et la gravité des accidents du travail dans les plateformes QUOFI et MRO.

En 2024, ces deux derniers indicateurs sont chacun égal à zéro du fait de l'absence d'accident avec arrêt sur les entités concernées.

Le Groupe poursuit une politique de prévention des accidents du travail. S'agissant des plateformes, les résultats ne sont pas tous aux objectifs, mais on note une très forte amélioration sur les plateformes QUOFI, résultat des plans d'action engagés par les responsables QSE, mais encore une performance insuffisante sur les plateformes aciers qui font l'objet de plans d'action renforcée en 2025.



# TABLEAU DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS CONTENUS À LA DPEF

La mention « Groupe » signifie que la donnée couvre 97,46 % des effectifs du Groupe.

Pour les indicateurs environnementaux la mention Groupe ont un taux de couverture de 95,60 % des effectifs du Groupe. Pour les seuls indicateurs relatifs aux déchets le taux d'effectifs intégrés est de 90,21 %.

La mention « France » équivaut à un taux de couverture de 59,02 % des effectifs totaux du Groupe (100 % des effectifs France)

Le base d'effectifs retenus pour les calculs est de 14 825 personnes soit les effectifs du Group au 31/12 non inclus les entités acquises ou cédées en 2024.

| INDICATEUR   | DONNÉE 2022 | DONNÉE 2023 | DONNÉE 2024 | PÉRIMÈTRE |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------|
| <b>MAILLAGE</b>  |             |             |             |           |
| Nombre de points de vente monde                              | 730         | 716         | 739         | Groupe    |
| <b>PÉRIMÈTRE</b>   |             |             |             |           |
| % effectif couvert vs RH Groupe                              | 95,7%       | 97,27%      | 97,46%      | Groupe    |
| % effectif couvert vs RH et environnement France             | 60,8%       | 59,86%      | 59,02%      | France    |
| % des effectifs couverts vs environnement                    | NA          | 91,29%      | 95,60%      | Groupe    |
| <b>COMPROMISSION DE L'INFORMATION</b>                        |             |             |             |           |
| Niveau de gouvernance  | 77%         | 86%         | 90%         | Groupe    |
| Niveau de maîtrise des risques                               | 68%         | 78%         | 84%         | Groupe    |
| Niveau de sécurité physique et informatique                  | 76%         | 88%         | 91%         | Groupe    |
| <b>RGPD</b>  |             |             |             |           |
| % de demandes d'exercice de droits traitées dans les délais  | 100%        | 100%        | 96,8%       | France    |
| % de conformité des filiales européennes                     | 100%        | 100%        | 100%        | Groupe    |
| <b>RISQUE DE CORRUPTION</b>                                  |             |             |             |           |
| Taux de formation au module e-learning anticorruption        | 89,2%       | 85,3%       | 90,1%       | Groupe    |
| <b>DEVOIR DE VIGILANCE</b>                                   |             |             |             |           |
| % de fournisseurs Asie évalués (de niveau d'exigence 2 et 3) | 92,5%       | 96%         | 98,9%       | Asie      |

| INDICATEUR   | DONNÉE 2022  | DONNÉE 2023  | DONNÉE 2024  | PÉRIMÈTRE |
|--|--|--|--|-----------|
| <b>POLITIQUE SOCIALE</b>   |  |  |  |           |
| Évolution du pourcentage de femmes dans l'entreprise                           | +1,2 %   | +0,5 %   | +0,2 %   | Groupe    |
| Répartition hommes / femmes  | 25,2 % de femmes   | 25,7 % de femmes, 74,3 % d'hommes                                    | 25,92 % de femmes, 74,08 % d'hommes                          | Groupe    |
| La formation accessible à tous   | Cadres : 16,5 % & Non cadres : 83,5 % Femmes 23 % et hommes 77 % | Cadres : 19,5 % & Non cadres : 80,5 % Femmes 22,6 % et hommes 76,4 % | Cadres : 23 % & Non cadres : 77 % Femmes 25 % et hommes 75 % | France    |
| Pourcentage unités bénéficiaires travailleurs salariés handicapés (France)     | 5,3 %  | 5,32 %   | 5,24 %   | France    |
| Taux de satisfaction stagiaire   | -  | -  | 87 %   | France    |
| Taux de complétion des modules e-learning obligatoires                         | -  | -  | 83 %   | France    |
| Nbre de salariés formés  | 6 899  | 7 490  | 8 741  | Groupe    |
| Nbre d'heures de formation   | 169 233  | 154 162,08   | 181 098  | Groupe    |
| Nbre d'heures de formation par salarié formé                                   | 24,5   | 20,58  | 20,70  | -         |
| Nbre d'heures de formation en moyenne par salarié                              | 12,91  | 10,66  | 12,30  | Groupe    |
| Nombre d'abonnés sur LinkedIn 2023   | 28 000   | 31 200   | 35 040   | Groupe    |
| Avis Indeed  | 3,5/5  | 3,6/5 pour 408 avis  | 3,6/5 pour 437 avis  | France    |
| Avis Glassdoor   | 4/5  | 3,8/5 pour 79 avis   | 3,7/5 pour 70 avis   | France    |
| Taux de départ (France) des recrues la première année CDI                      | 22 %   | 27,8 %   | 28,79 %  | France    |
| % de poste de Direction (France) ayant un plan de succession à 3 ans formalisé | 35 %   | 59,6 %   | 51 %   | France    |
| TF1  | 14,4   | 13,93  | 11,75  | Groupe    |
| TG   | 0,71   | 0,62   | 0,66   | Groupe    |
| Taux de turnover volontaire CDI (ou équivalent)                                | 9,41 %   | 11,45 %  | 9,54 %   | Groupe    |
| Nombre d'accords d'entreprises   | -  | -  | 12 accords signé en 2024, 187 accords en place en 2024       | Groupe    |

| INDICATEUR  | DONNÉE 2022 | DONNÉE 2023  | DONNÉE 2024   | PÉRIMÈTRE |
|---|-------------|--|---|-----------|
| <b>ENVIRONNEMENT</b>  |             |  |   |           |
| kWh consommation d'électricité  | -           | 40 612 004   | 44 553 070  | Groupe    |
| kWh d'électricité verte acheté  | -           | 33 837 972 (83 %)  | 7 629 231 (16,7%)   | Groupe    |
| kWh électricité autoproduite consommée                                      | -           | 340 083  | 1 156 608   | Groupe    |
| KWH électricité bas carbone (verte et autoproduite)                         | -           | -  | 35 389 412  | Groupe    |
| kWh énergie « verte » achat + autoproduite                                  | -           | 83,45 %  | 19,22 %   | Groupe    |
| kWh gaz (naturel, propane, butane)  | -           | 43 625 161,53  | 36 306 340  | Groupe    |
| kWh réseau de chaleur   | NA          | 216 788  | 1 062 630   | Groupe    |
| Litres de fuel domestique   | NA          | 63 590   | 134 577   | Groupe    |
| Litres de carburant véhicules par type                                      | NA          | Diesel :<br>9 349 939 litres<br>E85 :<br>149 072 litres<br>Essence :<br>2 087 895 litres<br>B10 : 2 737 litres<br>GPL : 406 litres | Diesel :<br>8 883 650 litres<br>E85 :<br>77 028 litres<br>Essence :<br>7 698 606 litres<br>GPL : 2 447 litres | Groupe    |
| Volume de déchets   | NA          | Produits :<br>10 490 623 kg  | Produits :<br>10 610 619 kg<br>dont dangereux<br>169 418 kg   | Groupe    |
| Volume de déchets confiés à des structures spécialisées de traitement       | NA          | 100 %  | 100 %   | Groupe    |
| Volume tracé pour recyclage   | NA          | Recyclé revalorisé :<br>1 267 763  | Recyclé revalorisé :<br>9 266 166   | Groupe    |
| Pourcentage de la flotte de véhicules constitués de normes Euro 5 ou Euro 6 | 64 %        | 70 %   | 73 %  | France    |
| Évolution de la consommation de carburant France vs carte de carburant      | NA          | 2023 vs 2022 :<br>9,1%   | 2024 vs 2023 :<br>-0,8%   | France    |

| INDICATEUR  | DONNÉE 2022 | DONNÉE 2023 | DONNÉE 2024 | PÉRIMÈTRE |
|---|-------------|-------------|-------------|-----------|
| <b>L'ORGANISATION LOGISTIQUE</b>  |             |             |             |           |
| Respect du plan de maintenance et des tests (toutes plateformes inter-filiales hors aciers et métiers de l'eau) | 100 %       | 100 %       | 100 %       | France    |
| Taux de disponibilité Plateforme inter-filiales (toutes plateformes hors aciers et métiers de l'eau)            | 97,7        | 97,18       | 98,82 %     | France    |
| Taux de fréquence des accidents du travail (toutes plateformes inter-filiales QUOFI et MRO)                     | 14,02       | 23,92       | 0           | France    |
| Taux de gravité des accidents du travail (toutes plateformes inter-filiales QUOFI et MRO)                       | 0,07        | 0,63        | 0           | France    |
| Part des déchets recyclés Groupe  | NA          | 77,7 %      | 87,3 %      | Groupe    |



# CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Depuis plusieurs années le périmètre de consolidation des données du Groupe s'accroît atteignant, pour cette DPEF, plus de 97 % des effectifs du Groupe couverts pour la partie relative aux ressources humaines et plus de 95 % pour les informations environnementales (90 % pour les déchets).

Ces résultats démontrent l'engagement du Groupe en matière de transparence RSE mais aussi sont ambition à développer une synergie entre le groupe et ses filiales en matière de développement durable.

Cette Déclaration de Performance Extra-Financière a été approuvée par le cabinet de Saint Front, Organisme Tiers Indépendant (OTI).

Pour accéder à l'intégralité du rapport de vérification de la DEPF, veuillez cliquer sur le lien ci-après :  
[https://ecom.descours-cabaud.net/Rapport\\_verif\\_DPEF/DC\\_Rapport\\_verif\\_DPEF\\_REV09\\_31-12-2024.pdf](https://ecom.descours-cabaud.net/Rapport_verif_DPEF/DC_Rapport_verif_DPEF_REV09_31-12-2024.pdf)







**DESCOURS & CABAUD**

10, rue Général Plessier - B.P. 2437 - 69219 LYON Cedex 02 - France  
Tél. : 04 72 40 85 85 - Fax : 04 72 40 85 97

[www.descours-cabaud.com](http://www.descours-cabaud.com)