



RAPPORT DE PERFORMANCE RSE

Édition 2022

Un Groupe engagé pour un développement durable



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

martin belaysoud

La distribution humainement augmentée

SOMMAIRE

Le Groupe Martin Belaysoud	03
Notre politique RSE	06
Notre gouvernance	07
Nos parties prenantes	08
1 Agir en employeur responsable	09
2 Préserver l'environnement	19
3 Développer les achats responsables	27
4 Avoir un impact positif sur son territoire	33
Indicateurs clés	38

ÉDITO



“ La démarche RSE a été formellement posée comme « colonne vertébrale » d'ODYSSÉE 2026, le plan stratégique quinquennal 2021-2026 du Groupe Martin Belaysoud. Ce plan a été partagé avec l'ensemble de nos salariés et unanimement validé par notre Conseil de Surveillance.

Cette démarche RSE fondera toute notre action, sur l'ensemble des champs que couvre l'entreprise : commercial, social, sociétal, environnemental, financier et territorial.

Elle se traduit par des engagements forts, concrets et mesurables. Nos objectifs RSE ont été réhaussés, et le seront encore dans toute la mesure de nos moyens. Ces engagements sont d'ores-et-déjà mis en œuvre, avec des premiers résultats alignés avec nos objectifs.

Ceci traduit notre conviction absolue que l'avenir et les intérêts de long terme de Martin Belaysoud convergent avec ceux de ses parties prenantes, dans le cadre d'une stratégie volontariste et loyale : il ne s'agit en aucun cas, pour nous, de sacrifier au « politiquement correct », ou de simplement se conformer à des obligations, mais bien de creuser un profond sillon au service du bien commun.

Pour ce faire, nous sommes convaincus que l'implication de tous, et non d'un petit groupe d'initiés, est la clef de la réussite : nous allons nous y employer sans relâche, avec enthousiasme.

Patrick Martin
Président du groupe
Martin Belaysoud



Un Groupe en **plein essor**, au service des clients professionnels, engagé pour **relever les défis** de la distribution de demain.



Le Groupe **Martin Belaysoud** est spécialisé dans la distribution professionnelle pour les secteurs du bâtiment et de l'industrie. Avec une expérience client omnicanale, le Groupe bénéficie d'un ancrage territorial fort, d'une culture d'entreprise riche de ses près de 200 ans d'histoire, d'une gouvernance stable autour de la famille fondatrice et de valeurs partagées comme le respect, l'ambition et la performance.

Signataire depuis 2003 du Global Compact de l'ONU, le Groupe **Martin Belaysoud** envisage son développement dans une optique de responsabilité globale, dans une démarche continue de progrès afin d'améliorer son impact social, économique et environnemental. L'objectif visé est de devenir une référence d'entreprise responsable dans l'univers de la distribution professionnelle et contribuer à relever les standards du secteur.

NOS CHIFFRES CLÉS

UN GROUPE INVESTI ET PERFORMANT



1 Md€

de chiffre d'affaires



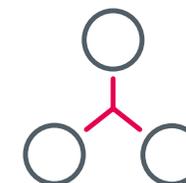
70%

de croissance
entre 2017 et 2021



200

sites en France
offrant une couverture
complète du territoire



2 610

collaborateurs

NOTRE HISTOIRE



La quincaillerie créée en 1829 à Bourg-en-Bresse par Claude Belaysoud, devenue la société Martin-Belaysoud en 1938, est aujourd'hui l'un des leaders sur son marché.

Entre 2006 et 2008, le Groupe a élargi son offre en développant de nouvelles marques sur ses différents marchés : Téréva et sa déclinaison grand public Grandbains, Mabéo Industries, Crossroad Aciers et Fluides Service.

En 2020, le Groupe Martin Belaysoud a lancé un grand projet de modernisation logistique avec la construction de 3 nouvelles plateformes à Pusignan (69), à Brive-la-Gaillarde (19) et à Montagnat (01).

En mars 2022, Martin Belaysoud accélère son implication vers la transition énergétique et les énergies renouvelables avec le rachat de NED, premier distributeur français spécialisé en solaire photovoltaïque résidentiel.

NOS ENSEIGNES

Notre offre de produits et services permet de répondre aux besoins de tous les professionnels de l'industrie et du bâtiment. Cette offre est distribuée via **un réseau de 7 enseignes**, organisées par marché et par spécialité.



Sanitaire, Plomberie, Génie climatique,
Photovoltaïque, Électricité,
Outillage & Protection



Négoce de produits
sidérurgiques



Équipement de protection individuelle
Fournitures industrielles
Prestations techniques



La référence salle de bains
clés en main



Solutions en énergies
renouvelables
dans le résidentiel
et le tertiaire



Spécialiste de
la gestion des fluides



Solutions en équipements et
fournitures industrielles

NOTRE POLITIQUE RSE

La volonté du groupe Martin Belaysoud de renforcer sa **responsabilité sociétale et environnementale** se traduit par la déclinaison d'une politique RSE qui repose sur **quatre piliers**.

Ces derniers sont déclinés en **neuf engagements** précis qui guident nos actions au quotidien et dessinent notre ambition.

1 AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

Être un acteur du développement et du bien-être de nos collaborateurs et lutter contre les discriminations et le harcèlement.

NOS ENGAGEMENTS

- N°1** Promouvoir l'égalité des chances et la diversité et bannir toute forme de discrimination et de harcèlement
- N°2** Renforcer l'engagement des équipes à travers un dialogue social proactif de qualité
- N°3** Permettre à chacun de développer ses compétences, promouvoir les talents et le développement de carrière
- N°4** Promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au travail de nos collaborateurs

2 PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

Être un acteur de la lutte contre le changement climatique et respectueux de l'environnement.

NOS ENGAGEMENTS

- N°5** Réduire l'impact environnemental de nos activités et maîtriser la gestion de nos déchets
- N°6** S'orienter vers une utilisation durable des ressources, en limitant nos consommations (eau, énergie, papier) et en intégrant des ressources renouvelables

3 DÉVELOPPER LES ACHATS RESPONSABLES

Être un acteur loyal, respectueux de chacun et responsable sur le marché.

NOS ENGAGEMENTS

- N°7** Construire avec nos partenaires des relations mutuellement bénéfiques basées sur la confiance, respectueuses de nos valeurs et sources de solutions durables
- N°8** Placer l'éthique au centre de nos affaires, en refusant toute forme de fraude, de corruption directe ou indirecte, ainsi que tout trafic d'influence



Patrick Martin
Président du groupe
Martin Belaysoud
15 décembre 2020

4 AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR SON TERRITOIRE

Être un acteur du développement des territoires.

NOS ENGAGEMENTS

- N°9** Soutenir les associations et les initiatives locales en étant acteur de la solidarité et de l'ancrage territorial

Le groupe Martin Belaysoud adhère pleinement aux principes formulés par :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- la Convention Européenne des Droits de l'Homme
- les principes de l'Organisation Internationale du Travail – OIT
- les principes du Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies

UNE GOUVERNANCE SOLIDE POUR PILOTER LA DÉMARCHE RSE

La stabilité de la gouvernance du groupe Martin Belaysoud est un atout pour sa démarche RSE, pilotée au plus haut niveau du management. Autour de Patrick Martin, Président du groupe, le comité de direction fixe la feuille de route et définit les actions RSE à déployer sur l'ensemble du groupe.

La démarche RSE est intégrée à tous les niveaux de l'entreprise. Le déploiement de sa stratégie concerne tous les salariés et toutes les filiales du groupe.

La communication sur les actions et indicateurs de la démarche RSE, notamment à travers le rapport de performance RSE, témoigne d'une volonté de transparence, de partage et d'échanges sur ce sujet qui concerne tous les acteurs du groupe.

**Stéphane
CAO,**

Directeur Général
Mabéo Industries

**Patrick
MARTIN,**

Président du groupe
Martin Belaysoud

**Isabelle
PERGE,**

DRH groupe
Martin Belaysoud

**Sylvain
BERNARD,**

Directeur
Marketing
et Achats Téréva



**Delphine
DUC-GONINAZ,**
Directrice Marketing
et Achats Mabéo
Industries

**Bernard
BUTHOD,**
Directeur Général
Finances groupe
Martin Belaysoud

**Didier
FLAVENOT,**
Président
de Téréva

**Sébastien
SICCARDI,**
Directeur
Organisation
et Système
d'Information

UN DIALOGUE RÉGULIER ET CONSTRUCTIF AVEC LES PARTIES PRENANTES

SPHÈRE ÉCONOMIQUE

NOS PARTIES PRENANTES

LEURS ATTENTES ET ENJEUX

Salariés et représentants du personnel

- Bien-être au travail (santé, et sécurité, qualité de vie)
- Rémunération, avantages et protection sociale
- Dialogue social
- Développement du capital humain et gestion des talents
- Protection des données personnelles et de la vie privée
- Diversité et égalité des chances

Clients

- Qualité des produits et services
- Bonnes relations
- Respect de l'environnement
- Éthique

Fournisseurs et sous-traitants

- Rentabilité
- Gestion et anticipation
- Bonnes relations
- Achats responsables

Investisseurs et actionnaires

- Rentabilité
- Retour sur investissement
- Information sur la stratégie à moyen et long terme
- Image du groupe, attractivité et marque employeur

Concurrents

- Pratiques loyales et éthique des affaires

SOCIÉTÉ CIVILE

NOS PARTIES PRENANTES

LEURS ATTENTES ET ENJEUX

Riverains et communautés locales

- Création d'emploi
- Respect de l'environnement et lutte contre les nuisances

Médias

- Actualités
- Transparence

Centres de formation

- Partenariats
- Promotion de la diversité et de l'égalité

Associations

- Transparence
- Investissements / dons
- Partenariats

POUVOIRS PUBLICS

NOS PARTIES PRENANTES

LEURS ATTENTES ET ENJEUX

Autorités et administration

- Conformité réglementaire
- Développement socio-économique
- Respect de l'environnement





AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

NOS ENGAGEMENTS

- N°1** Promouvoir l'égalité des chances et la diversité et bannir toutes les formes de discrimination et de harcèlement
- N°2** Renforcer l'engagement des équipes à travers un dialogue social proactif de qualité
- N°3** Permettre à chacun de développer ses compétences, promouvoir les talents et le développement de carrière
- N°4** Promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au travail de nos collaborateurs

Notre volonté
Être un acteur du développement et du bien-être de nos collaborateurs et lutter contre les discriminations



Isabelle Perge,
DRH groupe

NOTRE VISION

“ Nous croyons qu'une entreprise qui fait la différence sur son marché est avant tout une entreprise dont les valeurs et la stratégie sont claires et partagées avec l'ensemble de ses équipes. Nous sommes une entreprise ancrée dans son écosystème et ouverte à tous les talents.

Nous voulons proposer à nos équipes un quotidien au travail permettant à chacun de s'engager et de s'épanouir durablement dans notre organisation. Nous développons un cadre de travail favorisant le travail collaboratif et l'innovation. Accélérer les apprentissages, proposer des parcours d'évolution personnalisés et des modes de travail hybrides sont les ingrédients indispensables à la performance et la réussite individuelle et collective.

Être la distribution humainement augmentée, c'est prendre soin de chacun, être à l'écoute de nos équipes, promouvoir un dialogue social constructif, pour avancer ensemble. C'est essentiel pour nous. ”

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT

Nous croyons en l'égalité des chances et en la diversité et décidons de bannir toute forme de discrimination et harcèlement.

Agir pour l'égalité homme-femme

Nos accords triennaux signés en 2019 visent à promouvoir l'égalité homme-femme : mixité dans les filières métiers –en particulier dans les fonctions d'encadrement–, égalité salariale et équilibre vie professionnelle-vie privée.

En 2020 et 2021, nous avons notamment renforcé nos dispositifs et la communication pour une meilleure prise en compte de la parentalité.

Pour prévenir toute situation de harcèlement moral et sexuel ou agissements sexistes, nous avons formé en 2022 près de 400 managers. Notre objectif est de faire en sorte que ces situations ne se produisent pas dans nos équipes, et de donner aux managers les outils pour mieux les détecter et les appréhender.

Promouvoir notre politique handicap



La Mission Handicap a été créée en 2021 pour faire bouger les lignes et donner un coup d'accélérateur à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

En tout juste un an, la Mission Handicap a déployé un plan d'actions concrètes dans toutes les filiales du Groupe : création d'une équipe de correspondants motivés, formations managériales et sensibilisations partout en France, partenariat avec une école spécialisée etc.

Cela se traduit en 2021 par :

- 18 personnes en situation de handicap accueillies au sein des équipes, en CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou en stage.
- 23 collaborateurs accompagnés dans des démarches de reconnaissance ou d'adaptation de leur poste de travail.

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) est toujours l'occasion de sensibiliser managers et collaborateurs.

Cette année, nous avons proposé une rencontre inspirante avec Marie Amélie LE FUR. La triple Championne Paralympique en athlétisme est venue partager avec les équipes son énergie impressionnante, son histoire de vie et sa vision pragmatique pour avancer sereinement.



Nous avons également participé à l'opération Duoday pour la troisième année consécutive : plus d'une cinquantaine de duos ont été formés dans tous les enseignes du Groupe. Un temps de partage et d'inclusion toujours plus apprécié.

ENCOURAGER UN DIALOGUE SOCIAL EFFICACE

La culture de dialogue social est profondément ancrée dans notre entreprise. Elle permet de traiter de manière ouverte et transparente l'ensemble des sujets touchant à la vie des salariés et de l'entreprise, et d'aboutir à la signature d'accords collectifs.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE NOS ÉQUIPES

Préparer l'avenir avec l'apprentissage et les stages

Former et préparer l'avenir est inscrit dans l'ADN du Groupe depuis toujours. L'apprentissage est pour nous une source de recrutement privilégiée qui offre aux jeunes un projet professionnel dans la durée.

Le taux d'apprentis accueillis dans nos équipes augmente depuis 2016, et représente plus de 5 % de l'effectif du Groupe. 1 jeune sur 3 s'est vu proposer une embauche (en CDD ou CDI) à l'issue de sa formation en 2021-2022.



Pour la deuxième année consécutive, le Groupe et ses enseignes sont fiers d'être labellisés HappyTrainees. Près de 9 apprentis sur 10 recommandent le Groupe pour y réaliser son apprentissage et 84,5 % déclarent avoir vécu une expérience stimulante.

Ces résultats traduisent notre volonté de proposer une expérience de qualité à chaque jeune au sein de nos équipes, à travers une intégration soignée, un accompagnement de proximité par un tuteur pendant toute la durée de son apprentissage et des événements conviviaux dédiés tels les Victoires de l'Apprentissage.

Ces résultats traduisent notre volonté de proposer une expérience de qualité à chaque jeune au sein de nos équipes, à travers une intégration soignée, un accompagnement de proximité par un tuteur pendant toute la durée de son apprentissage et des événements conviviaux dédiés tels les Victoires de l'Apprentissage.



La deuxième édition de ce challenge interne a réuni cette année nos apprentis autour d'un projet vidéo dans lequel - en équipe ou individuellement - ils ont été invités à mettre en avant leurs « superpouvoirs d'apprentis ».

Trois équipes ont été récompensées lors ces Victoires de l'apprentissage.

Intégrer les nouveaux collaborateurs

Prendre le temps de la découverte, c'est donner les clés pour réussir dans son poste. C'est pourquoi nous proposons un parcours de découverte de nos métiers et de notre organisation à chaque nouvel embauché, complété par un moment d'échange avec la Direction Générale en distanciel ou en présentiel.

Ce parcours d'intégration est très apprécié par les salariés. Se sentir attendu et bien accueilli permet de créer un sentiment d'appartenance et de favoriser l'adhésion à nos valeurs et la compréhension de notre stratégie d'entreprise. C'est également l'opportunité d'améliorer nos pratiques internes grâce au regard neuf qu'ils posent sur l'entreprise à travers un rapport d'étonnement individuel et partagé.



Développer les compétences de nos équipes

Chaque année, près de 3% de la masse salariale sont consacrés à la **formation** (pour tous les métiers du Groupe, en management et en sécurité), bien au-delà des 1% réglementaires.

Nos ambitions sont grandes. Pour accompagner efficacement nos collaborateurs dans les mutations métiers qui s'opèrent, nous continuons de renforcer ces investissements. Nous élargissons chaque année l'offre de développement des compétences et les modalités de formation (présentiel, distanciel, e-learning etc).

Les formations sont assurées par des organismes externes mais aussi par des équipes de formateurs internes (pour des formations outils, produits, techniques etc.).

Cette forte dynamique de formation interne permet d'assurer une bonne connaissance de l'offre produits, une acquisition des compétences pour maîtriser les outils de gestion de flux et un service client de qualité.

En 2022, le Groupe a déployé une plateforme digitale de formation accessible à tous pour accélérer les apprentissages et a travaillé sur des parcours de formation renforcés par métier, en commençant par le management et les métiers du commerce.

Offrir à chacun des opportunités pour évoluer et progresser

Téréva et Mabéo Industries ont développé des filières carrières pour les métiers du commerce et de la logistique afin de valoriser leurs expertises, faire évoluer et fidéliser les collaborateurs. Lors des revues de potentiel annuelles, des passerelles entre métiers et enseignes, ou encore des parcours d'évolution personnalisés sont proposés aux salariés qui s'inscrivent dans cette dynamique.

PRENDRE SOIN DE CHACUN

Le bien-être des collaborateurs est une préoccupation centrale du Groupe Martin Belaysoud. La recherche d'un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle est source d'une plus grande motivation, d'une meilleure santé au travail et d'une performance accrue.

Le Groupe a décidé de pérenniser en 2022 la cellule d'écoute et de soutien mise en place via une structure extérieure spécialisée lors de la crise sanitaire de la COVID-19.

Développer le télétravail

Depuis 2018, le télétravail fait partie des modalités d'organisation du travail à disposition des salariés qui le souhaitent. En 2022, le nombre de jours possible de télétravail est passé de 1 à 2 jours par semaine.

Afin d'accompagner nos managers dans les changements de mode d'organisation et de travail hybride, des formations sont organisées afin de mettre en place les pratiques efficaces de management à distance.

Assurer le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est assuré par une « charte mail » qui encadre les horaires d'envoi de mails et garantit la protection de la vie privée.



S'assurer que chacun trouve sa place

Pour recueillir les perceptions des collaborateurs, nous avons mis en place une enquête annuelle interne baptisée « Votre opinion compte », qui invite chacun à s'exprimer sur ce qui fonctionne et ce qui gagnerait à être amélioré, au sein du Groupe.

En novembre 2021, près de 70 % des salariés ont répondu. Avec un bon taux d'engagement, les salariés ont confirmé leur confiance dans l'avenir du Groupe et dans le projet stratégique Odysée 2026. Ils ont également fait part de leur attente en matière de rémunération, de développement de carrière.

À la suite de ces retours, des plans d'actions ont été mis en oeuvre actuellement au sein des enseignes pour améliorer nos pratiques. Ainsi, pour gagner en transparence et améliorer la compréhension de leur rémunération globale, chaque collaborateur a reçu à l'été 2022 un bilan social individuel reprenant l'ensemble des éléments de salaire perçus sur l'année 2021. Ce dispositif, plébiscité par les équipes, sera renouvelé tous les ans.

Le plan stratégique lancé en octobre 2021 amène à faire évoluer les pratiques et les outils, et voir les équipes grandir rapidement. Tous ces changements entraînent des pertes de repères. Nous avons engagé en 2022 un plan de formation développant les bonnes pratiques d'accompagnement du changement pour les managers et chefs de projets transverses.

85 % des salariés déclarent être fiers de travailler pour le Groupe Martin Belaysoud

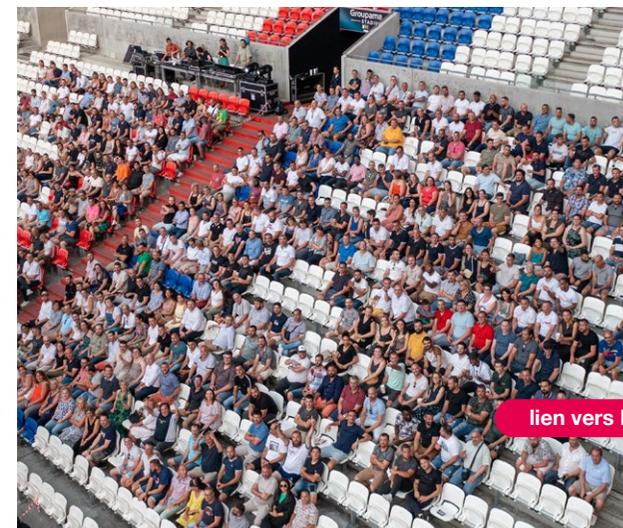
Partager des moments conviviaux

Dans chacune de nos agences, des événements festifs sont organisés régulièrement et permettent aux équipes de se réunir avec clients et partenaires dans un contexte convivial et informel.



L'année 2022 a surtout été marquée par l'organisation du Tournoi de foot Martin Belaysoud au Groupama Stadium de Lyon, événement récurrent créé au début des années 2000.

Cet événement, exclusivement réservé aux salariés du Groupe, toutes enseignes et toutes régions confondues, a battu tous les records : 650 participants, 46 équipes et 200 supporters.



PRÉSERVER LA SANTÉ ET LA SECURITÉ AU TRAVAIL

Former et sensibiliser les équipes

L'appropriation et le respect des consignes de sécurité et de prévention des risques sont une priorité du Groupe.

Plusieurs actions sont menées à cet effet :

- Distribution d'un livret d'accueil HSE à tous les nouveaux salariés
- Formation sur l'évaluation des risques professionnels pour les managers
- Audits d'intégration réalisés par le service QSE avec les nouveaux responsables de site afin de vérifier la bonne appropriation des exigences du groupe sur les thèmes HSE et excellence opérationnelle
- Organisation d'un challenge sécurité sur les plateformes logistiques de Mabéo Industries depuis 2019, accompagné d'une opération de sensibilisation aux enjeux de la sécurité

En 2022, le Groupe a deux formateurs en interne qui dispensent ces formations sécurité sur les différents sites :

- Formation CACES 1,3,5,6 + Gerbeurs
- Formation Pont Roulant
- Gestes et Postures : 56 personnes formées en 2022, principalement en plateforme

Les formateurs ont aussi un rôle d'accompagnement sur les accueils sécurité et sur tous les sujets liés à la prévention en plateforme logistique Téréva.

Une formation interne a également été mise en place sur le Transport Routier et Opérations de Livraisons en Sécurité (TROLS) pour les chauffeurs Téréva, avec pour thèmes :

- Éco conduite
- Sécurité routière
- Gestes et Postures
- Métier de la livraison TEREVA

7 formations ont été réalisées en 2022, ce qui représente **6%** des chauffeurs Téréva. L'objectif 2023 est de former **18%** de chauffeurs, avec en priorité les chauffeurs référents afin qu'ils accompagnent et sensibilisent les intérimaires et les nouveaux entrants sur ces sujets.

Améliorer notre performance suite aux audits QSE

En 2022, un nouveau référentiel d'audit interne QSE Groupe a été mis en place sur 52 points de contrôle autour de 6 thèmes : pilotage, gestion du libre-service, gestion des stocks agence, gestion de l'infrastructure et sobriété énergétique. À la suite des audits, les sites sont classés par ordre de performance et sont accompagnés dans leurs actions d'amélioration.

Des audits 5S sont effectués pour permettre l'optimisation des conditions de temps et de travail. Dans le cadre de la mise en œuvre de ces audits, des fiches standard 5S sont réalisées pour chaque zone de travail. Elles définissent les critères à respecter pour l'ensemble des employés. La digitalisation des résultats de ces audits et la centralisation des données permettent un meilleur suivi dans le temps.

Fréquence des audits 5S :

- Téréva 1 audit 5S par mois par plateforme
- Mabéo Industries 1 audit 5S par mois par plateforme
- Mabéo Industries 1 audit 5S par mois par atelier

Organiser la Semaine de la Sécurité

Afin de sensibiliser l'ensemble des salariés aux enjeux de sécurité au travail, le Groupe a organisé un Challenge Sécurité sur une semaine, du 25 au 29 avril 2022.



Au programme de cette opération :

- Une "Chasse aux risques" et quiz sécurité ouvert à tous les salariés du Groupe
- Un webinar sécurité incendie avec un sapeur-pompier professionnel
- Une sensibilisation à la sécurité routière

Plusieurs temps forts et animations – exercice d'évacuation incendie et ateliers d'éco-conduite entre-autres – ont été organisés sur différents sites dans l'entreprise.

Équiper les travailleurs pour améliorer la sécurité

Porter assistance

Le Groupe a équipé l'ensemble de ses plateformes logistiques de défibrillateurs automatisés externes. Leur installation a été accompagnée d'une sensibilisation à leur utilisation pour les personnes volontaires.

En 2022, **22** établissements du groupe sont équipés en défibrillateurs (plateformes et agence de plus de 20 personnes).



Protéger les travailleurs isolés

Pour renforcer la sécurité des collaborateurs en situation de travailleur isolé, le Groupe a investi depuis 2 ans dans une nouvelle solution PTI (Protection des Travailleurs Isolés). Ce dispositif est 100 % made in France et présente de nombreux avantages pour son utilisateur, notamment un encombrement et un poids réduits au minimum (format carte bleue) et une gestion des alertes et de la géolocalisation via un centre ASPAD niveau 3.

En 2022, le groupe dispose de **83** PTI déployés.

Optimiser les flux logistiques

La logistique a été modernisée afin d'optimiser les flux tout en améliorant les conditions de travail des collaborateurs. Cette modernisation s'articule autour de 2 projets :

- Le changement de système de gestion des entrepôts permet de réduire la manutention manuelle et optimise les chemins de préparation ;
- La construction de bâtiments de dernière génération conçus pour avoir un outil performant, tout en garantissant le confort et la sécurité des collaborateurs (système de convoyeur à gares, gestion de la luminosité et de l'ambiance thermique, etc.).

Prévenir le risque routier

Le Groupe s'engage fortement en faveur de la santé et de la sécurité au travail de ses équipes, avec un objectif annuel ambitieux de Zéro accident. De nombreux salariés se déplacent au quotidien, ce qui fait de la prévention du risque routier et la réduction de la sinistralité des enjeux majeurs.

Le Comité de Direction Groupe a opté pour un programme global et durable de prévention comportant :

- Des communications autour de la prévention
- L'analyse systématique des accidents responsables
- Des actions de sensibilisation et de formation au risque routier et à l'éco-conduite pour tous les utilisateurs de véhicules appartenant au Groupe
- Des formations spécifiques pour les conducteurs les plus exposés

Une charte de prévention du risque routier a été définie pour que chacune et chacun s'engage et adhère à cette démarche durablement.

CHARTRE DE PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER		
<p>JE SUIS ACTEUR DE LA SÉCURITÉ AU VOLANT. Au-delà du Code de la route, je respecte et je fais respecter la charte de prévention du risque routier.</p>		
<p>1. Le respect du Code de la route</p> <p>Je m'engage à respecter le Code de la route. J'informe mon manager en cas de retrait de mon permis de conduire.</p>	<p>2. L'organisation</p> <p>Je privilégie les réunions à distance en utilisant les outils de communication à ma disposition (conf call, teams, visio...).</p> <p>En cas de déplacement, je privilégie le recours transport en commun.</p>	<p>3. Le véhicule</p> <p>Je vérifie régulièrement le bon état général du véhicule qui m'est confié (pression des pneumatiques, niveaux, bon fonctionnement des feux et clignotants...).</p>
<p>4. Médicaments, alcool et stupéfiants</p> <p>Je ne consomme ni médicaments incompatibles avec la conduite, ni alcool ni stupéfiants.</p>	<p>5. Fatigue au volant</p> <p>J'adapte ma conduite à mon degré de fatigue et je respecte les temps de pause obligatoires.</p>	<p>6. Le téléphone portable</p> <p>L'utilisation du téléphone au volant et du kit main-libre avec oreillette sont interdits si le véhicule n'est pas équipé d'un dispositif intégré. Toute autre utilisation (visio, SMS...) est strictement interdite.</p>
<p>7. La courtoisie</p> <p>Je garde mon sang-froid et ma courtoisie en toutes circonstances avec les autres automobilistes. Je reste concentré sur ma route et ses dangers.</p>	<p>8. Eco-conduite</p> <p>J'adopte une conduite plus souple en évitant les à-coups, en anticipant les obstacles dans le trafic et en respectant les vitesses.</p>	<p>BONNE ROUTE !</p>
<p>martin belaysoud La distribution humanement augmentée</p>		

Le Groupe est accompagné par AXA Assurances qui propose des supports de formation à la conduite et des outils d'analyse.

L'outil digitalisé du Code de la Route (Codes Rousseau) est accessible à tous les salariés du Groupe équipés de véhicules de fonction ou de service pour tester leurs connaissances liées à la conduite. Sur l'outil, les salariés répondent à 6 sessions d'entraînement (évaluation des connaissances, maniement du véhicule, maîtrise des situations de circulation, contextes de conduite, civisme, éco-conduite).



Résultats du Groupe et de nos principales filiales, à fin septembre 2022 :

	Groupe	TEREVA	MABÉO INDUSTRIES	CSI
Nombre de salariés sollicités	750	365	241	68
% de salariés qui ont répondu aux tests	73,2 %	75,9 %	67,2 %	73,5 %
Moyenne sur 20 du test sur la validation des acquis	16	16,2	15,8	15,9

Par ailleurs, AXA propose également un sécurithème pour rappeler les règles à respecter au volant, qui fait l'objet d'une communication envoyée chaque mois à tous les salariés : les manœuvres, la distance de sécurité, la vitesse, l'usage du téléphone portable, la somnolence...

Le risque routier :

Indicateurs	2020	2021
Nombre de véhicules	966	1 044
Nombre de sinistres	147	152
Taux de sinistre moyen par véhicule	15,2%	14,5%
Nombre total de km parcourus	26 696 651	32 328 055

Les actions et projets santé/sécurité au sein des sociétés Téréva et Mabéo Industries

TEREVA

Gestes et postures

En lien avec la CARSAT Rhône Alpes, la plateforme de Pusignan s'est engagée dans le programme TMS PROS.

Ce programme est structuré autour de deux entités : un comité de pilotage et un groupe de travail, qui ont pour objectif de réduire le nombre d'accidents liés à la manutention manuelle.

Dans un premier temps, trois postes de travail ont été analysés : réception petits volumes, gros volumes et chauffeur-livreur.

En 2022, un kinésithérapeute vient une fois par mois sur la plateforme de Téréva Pusignan pour un accompagnement individuel avec conseil postural de 20 à 30 minutes. 20 personnes en moyenne ont été vues sur l'année. Des actions de sensibilisation sont menées par les managers et le formateur interne pour l'accompagnement des salariés sur les gestes et postures.

MABEO INDUSTRIES

Certifications ISO14001 et ISO45001

La plateforme de Montagnat regroupe depuis 2022 les quatre plateformes de Mabéo Industries en une plateforme unique.

Le site de Montagnat vise l'obtention de la certification ISO14001 (protection de l'environnement) et ISO45001 (sécurité et conditions de travail), pour faire valider nos bonnes pratiques en matière de sécurité et environnement.

Le parcours de certification débuté en septembre 2021 vise l'obtention de la certification au premier trimestre 2023. Une formation de l'encadrement est prévue d'ici la fin de l'année 2022 sur les deux certifications.

Communication sur la partie HSE

Depuis début 2022, une règle d'or est diffusée à l'ensemble des salariés à chaque début de mois. En tout, il y a 12 règles d'or (10 en sécurité et 2 en environnement), soit une par mois.



TEREVA & MABEO INDUSTRIES

Intégration des salariés en logistique

L'intégration de nouveaux salariés est primordiale, notamment sur une plateforme logistique exposée à plusieurs risques : surface importante, croisement des flux engins / piétons, etc.

Les plateformes Téréva à Pusignan et Brive-la-Gaillarde et Mabéo Industries à Montagnat ont donc initié la création de panneaux d'intégration installés en 10 points « stratégiques » (ex : règles de circulation, local de charge, produits chimiques, etc.) pour aider les nouveaux salariés à découvrir la plateforme.

Ils sont présentés et commentés par le formateur lors de la présentation du site. Ainsi l'accueil des nouveaux salariés devient interactif.

Plan de défense incendie (PDI)

Afin de définir les différents schémas d'alerte, un PDI est mis en place pour prendre en compte les différents aspects sécurité : bâtimentaire, malveillance, conditions de travail. Ces PDI sont testés tous les 3 ans sous la supervision d'un organisme extérieur.

Des rencontres avec le SDIS sont proposées pour leur permettre de connaître nos installations et faciliter une intervention le cas échéant.



Sur la partie logistique une formation management sécurité est prévue fin 2022 pour les managers des plateformes avec l'organisme FullMark.

Protéger les données personnelles

Un DPO (délégué à la protection des données) veille au contrôle du respect du RGPD sur l'ensemble des services du Groupe.

Sa mission consiste à :

- Limiter la collecte de données au strict nécessaire ;
- Encadrer la finalité des traitements : définition des objectifs poursuivis dans le cadre d'une collecte ;
- Garantir l'utilisation licite, loyale, et transparente des données ;
- Respecter le principe de consentement de la personne dont la donnée est connue et utilisée et de ses droits (droit à l'oubli, droit à la limitation du traitement, droit de retrait du consentement, droit d'opposition renforcé etc.).

Les enjeux de la sécurité de l'information sont nombreux :

La protection des données personnelles est renforcée par plusieurs actions :

- Une newsletter mensuelle « Sécurité numérique » pour sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques ;
- Un changement obligatoire des mots de passe tous les 3 mois ;
- Une mise à disposition de coffre-fort de mot de passe pour les utilisateurs ;
- Des tests de simulation de phishing ;
- Des tests d'intrusion sur les sites e-commerce, applications et infrastructures ;
- Des formations dédiées aux équipes de développeurs web ;
- L'hébergement des données des sites e-commerce sur plusieurs datacenters externes ;
- L'hébergement des équipements sur des datacenters certifié ISO27001 ;
- La mise en place de la double authentification pour les comptes à privilèges et pour tous sur les accès distants ;
- Un projet de mise en place de la double authentification pour tous sur Office 365 ;
- La réalisation d'exercice de test de plan de reprise d'activité, a minima une fois par an.

Réaliser des vérifications périodiques

Les installations des différents établissements du groupe Martin Belaysoud sont contrôlées périodiquement par des organismes agréés. Les plans de mises en conformité qui résultent des vérifications périodiques sont suivis via un logiciel interne d'enregistrement des plans d'actions.

Les points contrôlés lors des audits sont :

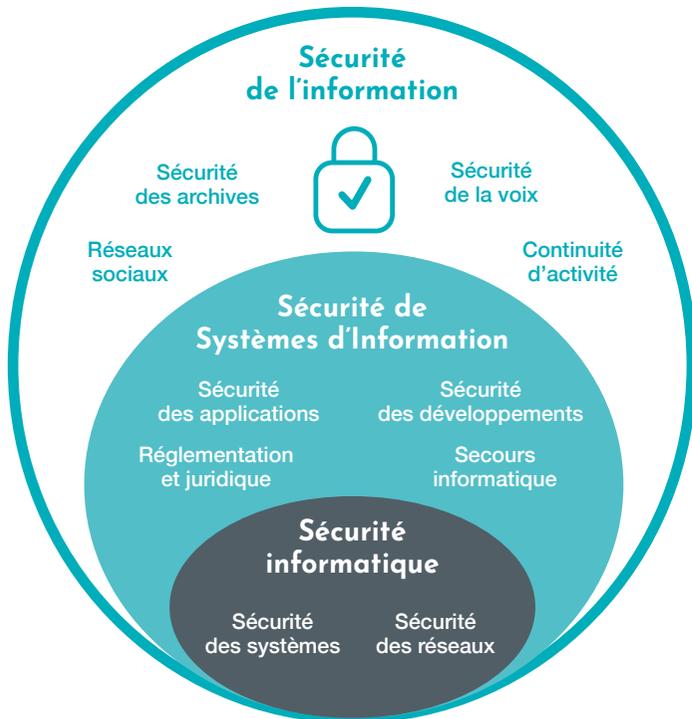
- Engins de manutention et nacelles : 2 x an
- Électricité : 1 x an
- Réseau gaz : 1 x an
- Portes et portails électriques : 2 x an
- Désenfumage, alarme incendie et extincteurs : 1 x an
- Pont roulant : 1 x an
- Racks de stockage : 1 x an sur les plateformes.

En 2021, le service travaux est intervenu sur plusieurs projets représentant une enveloppe budgétaire totale de **2,5 M€**.

INTERNALISER LA GESTION DES INFRASTRUCTURES BÂTIMENT

Dédier une équipe aux travaux

Le service travaux est en charge d'accompagner les responsables de services et les responsables d'agences dans la conduite des projets de construction, d'extension et de réaménagement. Experts dans leurs domaines, les collaborateurs du service travaux s'occupent des aspects juridiques, des études de faisabilité, de l'estimation des coûts, mais également de la mise en conformité des sites.





Établir un plan de continuité d'activité

Un plan de continuité d'activité a été mis en place en 2022 sur la plateforme de Mabéo Industries à Montagnat.

Ce plan de continuité vise à assurer la poursuite des opérations de livraison des clients de Mabéo Industries en cas de perturbations ou de force majeure susceptibles d'impacter l'activité de la plateforme logistique de Montagnat.

Ce plan permet à la fois de poursuivre les tâches opérationnelles et de garantir la continuité des opérations essentielles, mais aussi de préparer la sortie de crise pour reprendre une activité normale.

L'entreprise pourra ainsi répondre au mieux à l'ensemble de ses obligations contractuelles et législatives.

Si un sinistre devait survenir malgré les mesures de prévention, une cellule de gestion de crise serait mise en place pour évaluer la gravité de la crise et ses possibles évolutions.

Elle aura pour objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures de protection et les interventions nécessaires pour limiter les effets de cette crise sur l'activité. Elle pourra éventuellement ajuster les actions de maintien de l'activité.



PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

NOS ENGAGEMENTS

N°5 Réduire l'impact environnemental de nos activités et maîtriser la gestion de nos déchets.

N°6 S'orienter vers une utilisation durable des ressources, limiter nos consommations (eau, énergie, papier) et intégrer des ressources renouvelables.



Bernard Buthod,
Directeur Général
Finances groupe

NOTRE VISION

Face aux enjeux du changement climatique, il est de notre responsabilité de nous engager en faveur de l'environnement et d'initier la mise en œuvre d'une économie bas carbone. En tant que distributeur nous pouvons agir directement sur nos principaux impacts :

- Les consommations énergétiques de nos bâtiments et ateliers ;
- La consommation de carburant de nos véhicules (légers et poids lourds) ;
- La production de déchets (métiers administratifs et logistiques).

Nous avons également une responsabilité indirecte qui consiste à proposer à nos clients des services et des produits plus respectueux de l'environnement et à œuvrer en faveur de la préservation de la biodiversité lors de l'implantation d'un nouvel établissement.

C'est un enjeu majeur pour notre Groupe de développer une culture RSE et de sensibiliser au respect de l'environnement en responsabilisant en priorité tous les employés et les managers du Groupe mais aussi en impliquant progressivement l'ensemble de nos parties prenantes.



PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologie respectueuse de l'environnement



MAÎTRISER LES CONSOMMATIONS ET LES RESSOURCES

La maîtrise de nos consommations en énergie et en carburant constitue l'un des enjeux majeurs pour le Groupe Martin Belaysoud.

Le transport représente 70 % des émissions de CO₂ direct du groupe et constitue le premier impact environnemental (livraison client et déplacements professionnels). Les 30% restants sont liés à l'exploitation de nos bâtiments.

Pour réduire ces impacts, de nombreuses actions ont été mises en œuvre ces dernières années.

S'engager avec le French Business Climate Pledge

En tant que distributeur professionnel, s'engager dans la lutte contre le réchauffement climatique est l'une des principales préoccupations de notre Groupe. Les enseignes Téréva et Mabéo Industries ont signé en juin 2021 le «*French Business Climate Pledge*», une initiative du MEDEF pour encourager les entreprises à accélérer la transition vers une économie bas carbone.

Téréva et Mabéo Industries s'engagent ainsi aux côtés de plusieurs centaines d'entreprises signataires pour limiter l'impact de leurs activités sur l'environnement à travers des actions concrètes : réduction des consommations énergétiques des bâtiments et des ateliers, maîtrise de la consommation de carburant des véhicules, modernisation des plateformes logistiques.



Réduire l'impact des transports

La mobilité des collaborateurs du Groupe

En 2021, pour réduire l'impact CO₂ de sa flotte automobile, le Groupe a décidé **d'exclure les véhicules diesel de sa Car Policy**. Le renouvellement des véhicules est fait dorénavant exclusivement en hybride, hybride rechargeable ou électrique en fonction des usages des conducteurs. Cette transition dans la Car Policy s'accompagne d'une sensibilisation des équipes commerciales itinérantes avec des stages d'éco-conduite.

En 2021, 81 véhicules ont été renouvelés. En 2022, 300 véhicules hybrides ou électriques ont été livrés et 165 sont en cours de commande pour une livraison courant 2023.

Au total, près de 50% du parc sera renouvelé.

210 nouvelles commandes sont prévues en 2023.



39%
baisse des émissions de CO₂ de notre flotte automobile depuis 2021.

Impact positif au niveau des émissions de CO₂

Émission moyenne des véhicules avant 2021	Émission moyenne des véhicules à partir de 2021
116 g de CO ₂ / km	71 g de CO ₂ / km

En octobre 2022, afin de réduire son impact sur l'environnement et sa consommation d'énergie, le Groupe a mis à disposition de ses collaborateurs une solution de covoiturage pour leurs trajets domicile-travail. Cette solution déployée via une application smartphone met en relation les salariés désireux de covoiturer pour proposer des trajets ou s'inscrire sur des trajets existants.

Le transport logistique

Qu'elle soit gérée en interne ou externalisée, la logistique est un levier d'amélioration du bilan environnemental du groupe.

Mabéo Industries, dont le transport est externalisé, a sélectionné des transporteurs en fonction de leur engagement dans une démarche environnementale et dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre :

- FEDEX : Participant au Carbon Disclosure Project (Scoring A-) ;
- SCHENKER JOYAU : Signataire de la charte objectif CO₂ depuis 2016 ;
- KUEHNE & NAGEL : Signataire de la charte objectif CO₂ depuis 2011 et mise en œuvre du programme Net Zero Carbon.

Un suivi des émissions de CO₂ pour nos expéditions est également demandé à nos transporteurs chaque année.



En 2022 un boîtier LINK a été mis en place sur 93 poids lourds Téréva. Il permet de suivre en temps réel les émissions de CO₂ et les événements liés à la sécurité routière sur 6 indicateurs : temps d'arrêt moteur tournant, décélération frein moteur, consommation de carburant, événements de conduite, vitesse. Une note OPTIDRIVE est ensuite attribuée à chaque chauffeur, et les données sont remontées sur la plateforme Webfleet.

Dans le but de diminuer le nombre de sinistres et réduire nos consommations, les managers transport accompagnent chaque chauffeur pour améliorer sa note OPTIDRIVE et proposer si besoin une formation en interne.

L'objectif est d'équiper 100% des PL Téréva d'ici 2023. Trois camions électriques compléteront la flotte PL Téréva et arriveront début 2023.

GÉRER LES BÂTIMENTS DANS UNE LOGIQUE RESPONSABLE

Améliorer la performance énergétique des bâtiments

La réduction des consommations énergétiques est un impératif.

Le Groupe Martin Belaysoud compte, à fin 2021, 197 bâtiments – agences commerciales et plateformes logistiques – parmi lesquels 177 sont concernés par le décret tertiaire, soit 90 % du parc immobilier.

Le décret tertiaire a été intégré dans la Feuille de route RSE déployée en 2021 qui vise une baisse de 15% des consommations énergétiques d'ici 2025. Un plan d'amélioration de la performance énergétique des bâtiments en découle.

**Objectif :
baisse de 15 %
des consommations
énergétiques
d'ici 2025**

Pour identifier les sites les plus économes, le Groupe utilise un outil de monitoring des consommations, directement relié au fournisseur d'énergie, qui automatise la collecte des données et centralise toutes les informations énergétiques. Un recensement des sites a été réalisé en fonction de plusieurs critères : surface du bâtiment, type de chauffage et sources d'énergie, usage et typologie du bâtiment...

Un plan de rénovation énergétique a été établi, en priorisant 4 critères :

- Intensité d'usage (consommation / m²),
- Volume de consommation,
- Propriétaire ou locataire – priorité aux sites dont le Groupe ou l'une des enseignes est propriétaire,

- Projets commerciaux à venir (déménagement, rénovation de la surface de vente...).

Les sites à rénover sont classés par ordre de priorité et des travaux de rénovation énergétique seront engagés en 2023 dans dix établissements.

Dès fin 2022, une série d'audits énergétiques va être menée pour identifier les sources d'économie d'énergie possibles (éclairage, chauffage, isolation), envisager l'option photovoltaïque avec NED et calculer les retours sur investissement. Le budget de rénovation énergétique sera établi sur la base de ces études.

D'ici 2030, 10 à 15 audits seront effectués chaque année.

S'engager résolument dans la sobriété énergétique

Face aux enjeux du changement climatique et aux tensions sur le secteur énergétique, le Groupe a réitéré son engagement pour l'environnement via une note interne diffusée à tous les salariés en septembre 2022 sur la sobriété énergétique.

Plusieurs actions ont été engagées pour réduire la consommation d'énergie :

- Suivi des consommations énergétiques
- Utilisation des énergies renouvelables
- Rénovation du parc immobilier
- Renforcement des dispositifs de mobilité durable
- Mise en place de bonnes pratiques informatiques

Cette note a été l'occasion de rappeler aux équipes les Éco-réflexes à adopter sur le lieu de travail, à travers une affiche imprimée et envoyée à tous les sites du Groupe. Parce que chacun peut apporter sa pierre à l'édifice, une boîte à idées virtuelle a été créée pour que les salariés fassent des propositions et suggestions qui permettraient de réduire l'empreinte carbone.

Par ailleurs, Téréva s'est engagé à réduire ses consommations d'énergie en signant la Charte GEOD.

Utiliser les énergies renouvelables

Le Groupe recourt aux énergies renouvelables pour répondre à une partie de ses besoins énergétiques, dès que cela est possible et systématiquement sur les nouvelles installations.

Les énergies renouvelables sont intégrées aux nouvelles plateformes logistiques, comme l'illustre notamment l'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit des plateformes de Pusignan et Montagnat.

En 2021, les panneaux photovoltaïques de la plateforme de Pusignan ont généré 81 MWh d'électricité, soit +8 MWh par rapport à 2020. Cela correspond à la consommation annuelle d'électricité de 36 foyers.

Des panneaux photovoltaïques ont été installés sur toute la surface de la plateforme logistique de Mabéo Industries, soit 24 000 m². Ces panneaux sont capables de générer en électricité l'équivalent de 70 % de la consommation de la ville de Montagnat (2000 habitants environ).



Les consommations énergétiques des principaux établissements en 2021

TEREVA	Eau (m ³)	Gaz (MWh)	Élec (MWh)	CO ₂	Performance énergétique (kWh _{EP} /m ² /an)*	Classe énergie
Pusignan	3451**	993,5	704,8	243,7 T	83,6	B
Brive-la-Gaillarde	773**	976,3	477,5	227,3 T	72,6	B

**Environ 85-90% de l'eau consommée provient des tests réglementaires sur les sprinklages

MABÉO INDUSTRIES	Eau (m ³)	Gaz (MWh)	Élec (MWh)	CO ₂	Performance énergétique (kWh _{EP} /m ² /an)*	Classe énergie
Étupes A	171	515,5	187,6	116,3 T	194,4	C
Étupes B	202	549,5	160,1	121,7 T	178,9	C
Saint Loubès	99	411,6	92,9	89,5 T	124,8	C

FLUIDES SERVICE	Eau (m ³)	Gaz*** (MWh)	Élec*** (MWh)	CO ₂	Performance énergétique (kWh _{EP} /m ² /an)*	Classe énergie
Portet sur Garonne	624	167,4	135,2	42 T	147,5	C

*Calcul de la performance = (2.58*nkwh elec+ nkwh gaz)/surface du bâtiment

***Somme des énergies pour les filiales Fluides Service Distribution et Technologies qui se situent dans le même ensemble immobilier

Les Green IT

En 2022, le Groupe Martin Belaysoud a déménagé le datacenter de back-up dans un EcoCenter, doté d'une technologie de refroidissement à très haut rendement, ce qui le place en tête des Datacenter les plus écologiques de France. Sa performance énergétique (P.U.E) est de 1.1 (la valeur idéale étant de 1). Il est aussi certifié HDS et ISO 27001.

LES BILANS DE GAZ À EFFET DE SERRE* DE MABÉO INDUSTRIES ET TÉRÉVA

	Mabéo Industries	Téréva
Évolution volume d'activités 2014-2018	+20 %	+34 %
Évolution nombre de sites 2014-2018	+4	0
Emissions CO ₂ / 2014-2018	+12 %	- 5 %
Répartition des émissions CO ₂ en 2018		
Déplacements professionnels	55 %	56 %
Consommations énergétiques	45 %	33 %
Consommations énergétiques (externalisé)		11 %
Part des plateformes dans les émissions totales	17,5 %	34 %
Part des consommations énergétiques		
Gaz	67 %	55 %
Electricité	32 %	42 %
Fioul	1 %	3 %

*Données du Bilan GES réglementaire établi tous les 4 ans

RÉDUIRE ET VALORISER NOS DÉCHETS

Développer l'économie circulaire dans le bâtiment

En 2021, dans le cadre de la mise en place du décret de la filière PMCB (déchets du bâtiment), Téréva a décidé de s'associer à Valobat. Cet éco-organisme a pour objectif de faire progresser le recyclage des déchets du bâtiment et de fédérer tous les acteurs du secteur autour de son projet, quels que soient leur métier, leur profil et leur taille. Les enjeux spécifiques à la profession des négoce sont étudiés afin de leur proposer une offre de services personnalisés pour que cette obligation se transforme en levier de création de valeur.

Téréva participe également à différents groupes de travail sur la mise en œuvre de l'éco-organisme.

Optimiser les emballages

Notre activité de distributeur génère une quantité importante d'emballages. Nous agissons à plusieurs niveaux pour en réduire l'impact :

- **Choisir des emballages recyclés et recyclables**

Toutes nos commandes sont emballées avec du carton recyclé, par un fournisseur à jour de sa déclaration environnementale emballage. L'usage des particules de calage (chips polystyrène) sur les dépôts logistiques est interdit. Le calage des commandes est effectué avec du kraft 100 % recyclé.

- **Réduire les emballages**

Nos plateformes logistiques utilisent un film étirable pré-étiré sur les filmeuses automatiques avec conservation des propriétés techniques d'étirage. Notre système de

gestion des entrepôts permet d'optimiser l'emballage en indiquant au préparateur le type de carton le plus adapté à la taille du produit.

En 2022, des groupes de travail ont été créés afin d'étudier plusieurs pistes de réduction des emballages logistiques : préparation sur bacs plastiques pour livrer nos agences, expédition en enveloppe pour les petits produits réutilisables ou non, groupage des reliquats à la demande...

Consommer moins de papier

Les collaborateurs sont sensibilisés aux éco-gestes pour réduire la consommation de papier : limiter les impressions, imprimer par défaut en recto-verso, choisir des mises en page et des polices économes en encre et en espace. La digitalisation des process contribue également à réduire la consommation de papier notamment avec :

- La dématérialisation des bulletins de paie via un coffre-fort virtuel sécurisé ;
- La création d'une boîte mail par le service Moyens Généraux pour l'envoi des bons de commande clients.

Éliminer le plastique jetable

Après avoir distribué, en 2020, 2500 gourdes à l'ensemble des salariés, chaque nouveau collaborateur se voit offrir dans son pack accueil une gourde en inox aux couleurs du Groupe Martin Belaysoud.

Des fontaines à eau, bouteilles en verre et mugs réutilisables remplacent les bouteilles et gobelets plastiques en salle de réunion sur le siège de Bourg-en-Bresse et sont à disposition des 300 salariés du site.

Tous les distributeurs de boissons sur les agences et les plateformes logistiques sont équipés d'une cellule de détection de mug ou tasse pour éviter l'utilisation des gobelets plastiques.



Depuis le 4 juillet 2021, conformément à la réglementation, l'ensemble des distributeurs sont équipés en gobelets écologiques :

- à base de carton PEFC issu de forêts gérées durablement
- 100 % recyclable en filière papier ou carton

Trier et recycler les déchets

Des filières de collecte de déchets recyclables sont organisées au niveau des sites pour récupérer les DIB, DEEE, piles, cartons, bois, papier, métal et cartouches d'encre. Des partenariats sont signés avec des éco-organismes et des entreprises pour collecter et valoriser ces déchets : Récyclum, Corépile, Fiducial et Elise.

Le matériel informatique usagé du Groupe est récupéré par Micronov, une entreprise solidaire agréée ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale) pour être valorisé, recyclé, réparé, réutilisé.

- **509** ordinateurs (456 fixes, 32 PC portables et 21 mini PC/Wyse),
- **48** imprimantes laser et tickets/chèques,
- **8** serveurs,
- **74** écrans,
- **31** switches / routeurs,
- **9** onduleurs,
- **4** terminaux de paiement,
- **930** kg de matériels divers.



Au total, en 2021, MICRONOV a récupéré **4 757 kg** de matériel, une collecte en hausse de **75 %** par rapport à 2019. **8,8 %** de ce matériel ont été recyclés et **12 %** réemployés

Choisir des fournitures de bureau écoresponsables

En 2021, nous avons remplacé notre référence de papier A4 consommé dans le Groupe par une référence Ecolabellisée (PEFC).

Pour limiter l'impact CO₂ de nos commandes, le Groupe incite ses salariés à ne pas passer des commandes à moins de 50€. Chaque livraison ainsi évitée permet de réduire notre impact environnemental de 10 kg de CO₂.

Le papier A4 utilisé par le groupe est labellisé PEFC

Commandé par palier € <50€	Nombre de commandes	% nombre de commandes
TEREVA	105	10,4 %
POLE CSI	1	0,6 %
CROSSROAD ACIERS	2	4,4 %
MABEO INDUSTRIES	22	5,2 %
FLUIDES SERVICE	0	0 %

PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ

La protection de la biodiversité est un objectif partagé avec les collaborateurs au travers d'actions de sensibilisation et de communication régulières.

Depuis 2022 sur la plateforme de Téréva à Pusignan, un écologue passe deux fois par an. Le but est de recenser les espèces animales et végétales présentes et de transmettre des recommandations à la suite de l'analyse des impacts écologiques du site sur la faune et la flore.

NED, société acquise en mars 2022, a installé trois ruches sur son siège à Chaponost, en région lyonnaise. Ces trois ruches, gérées par la société Urbapi, permettent de récolter environ 45 kg de miel de fleurs par an et sont offerts aux clients et aux salariés. Une preuve supplémentaire de la démarche écoresponsable de notre Groupe, qui a à cœur de préserver la biodiversité.



INVESTIR DANS LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Le 17 mars 2022, Téréva accélère encore son implication vers les énergies renouvelables et alternatives avec le rachat de NED, 1^{er} distributeur français spécialisé en solaire photovoltaïque résidentiel.

Avec cette acquisition, Téréva se donne les moyens d'accompagner au mieux vers le photovoltaïque ses clients chauffagistes et électriciens. Ce développement dans le photovoltaïque renforce les actions en faveur du bas carbone déjà engagées par Téréva dans le cadre de sa Politique RSE, et mobilisera des ressources massives dans la refonte totale de son offre produits et services au profit des énergies renouvelables.



POUR SUIVRE LA RÉVOLUTION LOGISTIQUE DU GROUPE

Nos engagements pour améliorer notre impact environnemental et social trouvent une expression concrète dans la refonte de notre activité logistique. Un grand projet de modernisation logistique a vu le jour avec la construction de 3 nouvelles plateformes à Pusignan (69), à Brive-la-Gaillarde (19) et à Montagnat (01) entre 2020 et 2022.

Ces nouvelles plateformes sont une vitrine de notre démarche RSE et de notre savoir-faire.

La plateforme logistique de Mabéo Industries à Montagnat, lancée en janvier 2022 et située à quelques kilomètres du siège du Groupe Martin Belaysoud, illustre parfaitement cette démarche.

LES POINTS FORTS DE LA PLATEFORME LOGISTIQUE TÉRÉVA DE MONTAGNAT

La performance énergétique

La réduction des consommations énergétiques

La nouvelle plateforme a été conçue dans une optique de performance énergétique élevée. Éclairage, isolation, chauffage, tout a été pensé pour réduire au maximum la consommation d'énergie :

- Systèmes LED, détecteurs de présence, gestion centralisée de l'éclairage, lumière naturelle.
- Isolation selon les dernières normes en vigueur de la toiture, des façades, des ouvrants.



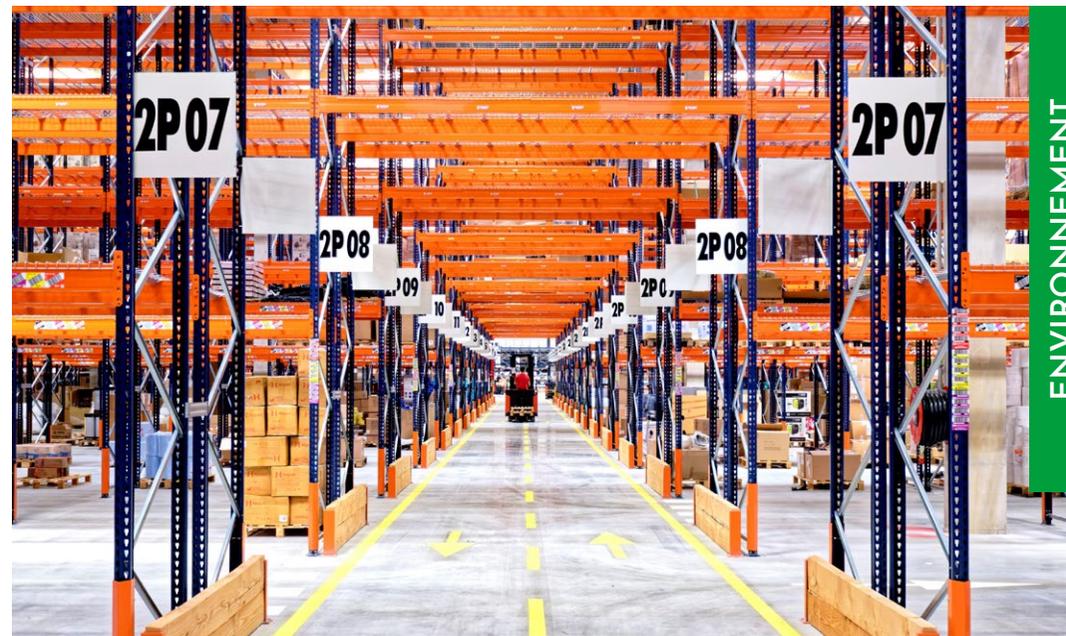
Après la plateforme de Pusignan inaugurée en 2020 et celle de Brive-la-Gaillarde en 2021, la plateforme de Montagnat est la dernière illustration du standard de qualité environnementale et d'exigence RSE de la politique logistique du Groupe.

Le recours aux énergies renouvelables

La plateforme est équipée d'une centrale photovoltaïque de 24 000 m², installée sur toute la surface du toit. La production annuelle permettra de générer en électricité l'équivalent de 70 % de la consommation de la ville de Montagnat.

Pour accompagner la transition énergétique et le déploiement de la nouvelle Car Policy du Groupe, 3 bornes avec chacune 2 prises électriques, ont été installées sur la plateforme de Montagnat.

24 000 m²
de panneaux
photovoltaïques.



Le respect de la biodiversité

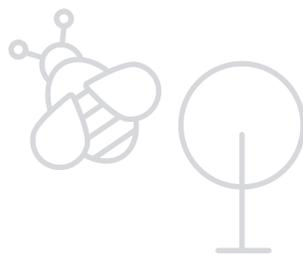
Un bâtiment intégré dans son environnement

La plateforme de Montagnat a été construite dans une zone boisée.

La limitation de l'impact sur la faune et la flore a été intégrée dès la conception du bâtiment. Les matériaux et équipements choisis répondent à des critères environnementaux : revêtement sols et murs limitant les rejets de polluants dans l'air, mise en place de pare-soleils, voie piétonne et cycle surdimensionnée.

Un chantier propre

En phase de construction, un écologue a suivi le chantier et indiqué des mesures protectrices : introduction de plantes locales dans les espaces verts, installation d'un hôtel à insectes, aménagement de passages écologiques pour protéger la biodiversité locale.



Un souci de la biodiversité reconnu par un label international

La plateforme logistique de Montagnat a obtenu la certification BREEAM (BRE Environmental Assessment Method), niveau VERY GOOD, à l'instar des plateformes Téréva à Pusignan (69) et Brive-la-Gaillarde (19).

Référentiel britannique d'évaluation de la qualité environnementale et de la durabilité d'un bâtiment. Référence mondiale qui évolue régulièrement pour respecter les réglementations, les innovations et les exigences écologiques actuelles.





DÉVELOPPER LES ACHATS RESPONSABLES

NOS ENGAGEMENTS

N°7 Construire avec nos partenaires des relations mutuellement bénéfiques basées sur la confiance, respectueuses de nos valeurs et sources de solutions durables.

N°8 Placer l'éthique au centre de nos affaires, en refusant toute forme de fraude, de corruption directe ou indirecte, ainsi que tout trafic d'influence.



Stéphane CAO

Directeur Général Mabéo Industries

NOTRE VISION

Notre volonté est d'être un distributeur responsable et d'adopter une démarche de performance globale équilibrée entre performance économique, sociale, sociétale et environnementale.

Nous souhaitons aussi être un acteur incontournable de l'économie circulaire en maîtrisant notre chaîne d'approvisionnement et nos relations avec nos clients. Notre politique d'achat vise à développer des partenariats durables et de confiance, avec un rapport juste et équilibré avec nos fournisseurs. Développer les achats responsables c'est également offrir à nos clients la possibilité d'identifier les produits présentant le meilleur bilan environnemental et d'encourager leurs achats.

Le Groupe Martin Belaysoud est attaché au respect des règles légales, aux principes éthiques et déontologiques dans la conduite des affaires, en particulier en matière de concurrence, de transparence et de code de conduite.

Il est attendu de chaque collaborateur qu'il agisse en toute loyauté et indépendance vis-à-vis des partenaires extérieurs, et qu'il entretienne avec eux une relation de travail correcte dans le strict respect des lois et règlements applicables.

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

- Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme
- Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Abolir le travail des enfants
- Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Notre volonté

Être un acteur loyal, respectueux de chacun et responsable sur le marché

SÉLECTIONNER DES FOURNISSEURS ENGAGÉS

Travailler avec des fournisseurs engagés, qui respectent les droits humains, se préoccupent des collaborateurs et contribuent à la préservation de l'environnement est une priorité du Groupe Martin Belaysoud.

Faire signer une charte RSE avec nos fournisseurs

La relation entre le Groupe Martin Belaysoud et ses principaux fournisseurs repose sur une communauté de valeurs. Pour cela, les fournisseurs sont invités à signer une charte RSE, jointe à l'ensemble des contrats, dont l'objectif est de leur proposer un cadre de référence commun afin d'établir une relation mutuellement bénéfique.

Cette charte précise les engagements que le groupe attend de ses fournisseurs en matière de :

- Respect des droits humains au travail ;
- Protection de la santé, de la sûreté et de la sécurité ;
- Conformité des produits ;
- Préservation de l'environnement ;
- Prévention de la corruption et des conflits d'intérêt et lutte contre la fraude ;
- Respect du droit de la concurrence ;
- Promotion du développement économique et social.



Évaluer la performance RSE des fournisseurs

En 2021, Mabéo Industries a externalisé le processus d'évaluation de la performance RSE de ses fournisseurs via EcoVadis. En 2022, la démarche a été étendue aux fournisseurs de Téréva.

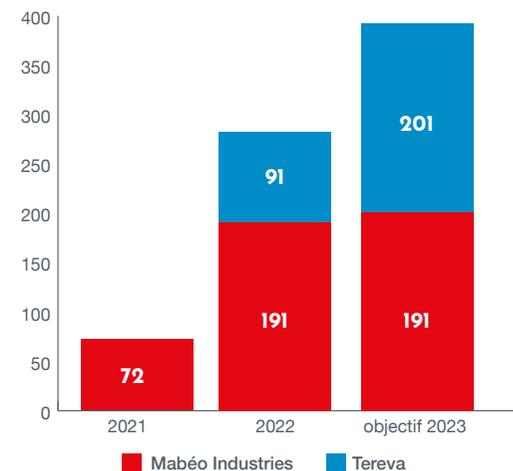
Cette externalisation répond à 3 enjeux :

- Intégrer pleinement la RSE dans le processus d'achats : gestion des approvisionnements, évaluation des risques des fournisseurs, gestion de la performance...
- Permettre à nos clients de choisir les produits suivant la performance RSE du fabricant,
- Aligner l'évaluation de nos fournisseurs avec les recommandations de l'Agence Française Anti-corruption

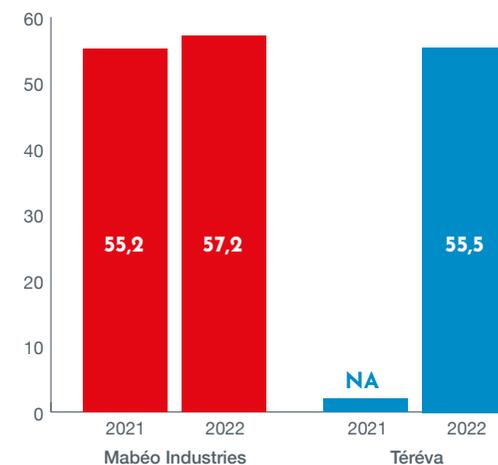
En 2022, près de 300 fournisseurs ont été sollicités au niveau des deux sociétés (dont 100% des fournisseurs Mabéo Industries sous contrat), avec pour objectif d'atteindre 400 fournisseurs en 2023.

En 2022, **51%** des fournisseurs évalués par EcoVadis.

Nombre de fournisseurs sollicités et prévus en 2023



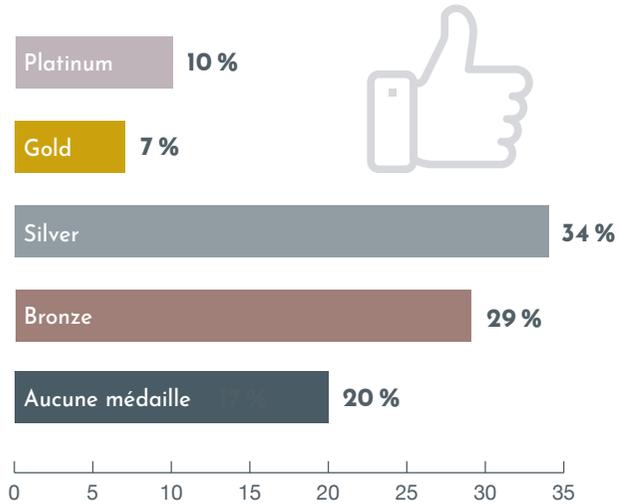
Évolution de la moyenne scoring (note sur 100) des fournisseurs sollicités



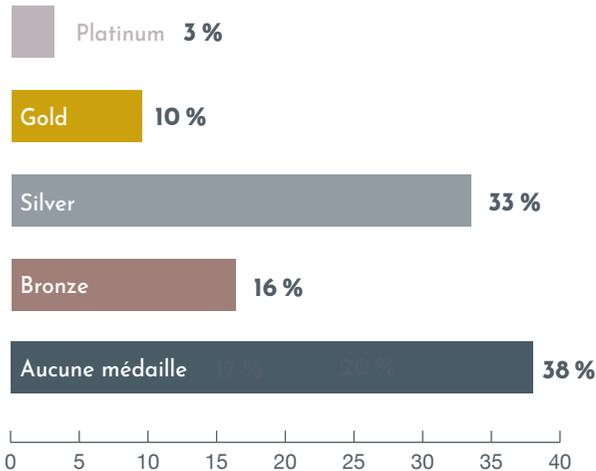
*2021 : scoring valable jusqu'au 31/12/2021

*2022 : scoring valable jusqu'au 30/09/2022

Répartition des médailles Téréva des fournisseurs évalués au 30 septembre 2022



Répartition des médailles Mabéo Industries des fournisseurs évalués au 30 septembre 2022



*Sont comptabilisés uniquement les fournisseurs qui ont une fiche d'évaluation valide (< 1an) sur EcoVadis
 **Note reprise du barème EcoVadis

DÉVELOPPER LES ACHATS RESPONSABLES

Nous veillons à nouer des relations contractuelles équitables avec nos fournisseurs. Conscients des retombées de nos décisions et de nos actions sur la société, nous nous attachons à développer chaque jour avec tous nos partenaires (fournisseurs, clients Grands Comptes et traditionnels) une relation gagnant-gagnant fondée sur la confiance, l'éthique et le respect.

Affirmer une volonté stratégique

Les politiques achats des filiales Téréva et Mabéo Industries encadrent les orientations stratégiques des achats et définissent une méthodologie de qualification et de suivi des fournisseurs. Ces politiques qui s'articulent autour d'un triple impératif de performance, de qualité et de responsabilité sociétale définissent nos objectifs et indicateurs de suivi. Elles sont diffusées auprès de nos fournisseurs pour présenter en toute transparence notre organisation et nos modes de fonctionnement. Les performances de nos fournisseurs qui ont un impact direct sur nos clients et nos équipes internes font l'objet d'un suivi permanent réalisé par une personne dédiée. Les problématiques terrains rencontrées régulièrement sont identifiées, analysées et font l'objet d'une demande de plan de progrès conjointement établie avec les fournisseurs concernés.

S'engager avec la charte Relations Fournisseurs Responsables

En 2021, Téréva et Mabéo Industries ont signé la charte Relations Fournisseurs Responsables. À travers 10 engagements, cette charte participe à la construction d'une relation équilibrée et durable entre les 2 enseignes et leurs fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits

et devoirs respectifs de chaque partie. La mise en place de cette charte s'accompagne par la désignation d'un médiateur amené à intervenir en cas de litige entre les parties ou pour faciliter l'identification du bon interlocuteur. Le médiateur désigné ne dépend pas de la fonction achat et conserve ainsi son indépendance dans le traitement du dossier. Les fournisseurs de Téréva et Mabéo Industries peuvent joindre nos médiateurs via une adresse mail dédiée.
Téréva : mediateur.rfr@tereva.fr
Mabéo Industries : mediateur.rfr@mabeo-industries.fr



Élargir l'offre de produits responsables

Pour limiter l'impact du transport et favoriser l'emploi local, le Groupe Martin Belaysoud privilégie et encourage les productions françaises et européennes. En 2022, notre offre compte plus de 464 260 références « made in UE », dont 108 300 « made in France ». Les produits concernés sont identifiés sur nos catalogues et sur nos sites marchands à l'aide de pictogrammes afin de renseigner nos clients.



L'origine de nos produits

	Téréva direct	Mabéo direct
Références Hors UE	3 748 soit 15%	37 007 soit 48%
Made in Europe	13 239 soit 53%	31 798 soit 41%
Made in France	7 823 soit 32%	8 044 soit 11%

Établir un référentiel RSE de nos produits

En lien avec la SOCOTEC, Mabéo Industries a travaillé en 2021 sur la mise en place d'un système d'évaluation de la performance RSE des produits EPI commercialisés.

Promouvoir les meubles fabriqués en France

Depuis 2020, Grandbains, marque des espaces de vente Téréva dédiés à la salle de bains, participe à l'opération «Meublez-vous Français» menée par l'Ameublement Français.

L'objectif est simple : faire découvrir une production engagée pour l'emploi et l'environnement et mettre à l'honneur les meubles fabriqués en France.

Grandbains, engagée depuis longtemps en faveur du «made in France», privilégie des fournisseurs français.

Les produits proposés, sélectionnés d'après des critères qualitatifs, sociaux et environnementaux, sont facilement identifiables dans le catalogue Grandbains, sur le site grandbains.fr et en magasin grâce au logo «Meublez-vous Français».



Faire évoluer notre offre pour mieux accompagner les clients vers la transition énergétique

En 2022, l'évolution de notre offre se traduit par les points ci-dessous :

- Compléter et optimiser notre offre produit : PAC (pompe à chaleur), climatisation, biomasse, solaire photovoltaïque, pièces de rechange,
- Accompagner nos clients sur les nouveaux marchés PAC et climatisation : formation renforcée de notre équipe interne, espace conseil climatisation dans les agences, guide de formation sur les accessoires de climatisation, etc.
- Des promotions Focus climatisation et PAC toute l'année.



S'engager pour la satisfaction de nos clients

Les relations commerciales mutuellement bénéfiques concernent également nos clients. En considérant avant tout leur satisfaction, les filiales du Groupe Martin Belaysoud mettent tout en œuvre pour anticiper et satisfaire les besoins de leurs clients, en proposant une offre de produits et de services innovants adaptés à leurs problématiques. La proximité de nos équipes avec leurs clients est une notion indispensable, que nous mettons au centre de nos priorités. Notre mission : être partenaire de leur performance.

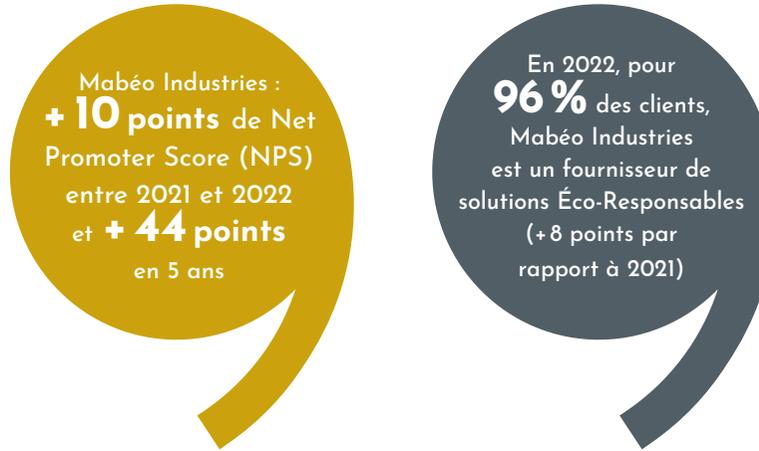


4 filiales du Groupe Martin Belaysoud (Téréva, Mabéo Industries, Fluides Service Distribution et Fluides Service Technologies) sont engagées à ce titre dans une démarche de certification ISO 9001.

Des enquêtes régulières permettent d'évaluer le niveau de satisfaction de nos clients vis-à-vis de nos services.

Mesurer la satisfaction des clients de Mabéo Industries

Enquête de satisfaction continue 2021	1 182 retours clients Note moyenne de 4,4/5
Enquête de satisfaction ponctuelle 2022 sur le parcours client	Enquête ponctuelle 2022 : 2 026 retours clients 49,7 % de nos clients sont promoteurs, en hausse de 9 points par rapport à 2021



La perception des clients de Mabéo Industries





Mesurer la satisfaction des clients Téréva et Grandbains

Comme ce fut le cas entre 2019 et 2021, Grandbains lancera en fin d'année 2022 une nouvelle vague d'enquêtes mystères réalisées par un prestataire externe, afin de noter chacun de ses points de vente et d'évaluer la qualité du parcours client.

En 2022, une enquête a été menée auprès de nos clients afin d'évaluer leurs attentes sur notre prestation logistique et sur notre site e-commerce Téréva Direct. Leurs priorités sont : l'information au plus tôt en cas de problème d'approvisionnement, la livraison à J+1 et une livraison planifiée garantie. Les résultats de cette enquête se traduiront par des actions d'amélioration de notre prestation.

	
Enquête de satisfaction continue 2021	2 481 retours clients Note moyenne : 4,4/5 dont 4,7/5 pour l'accueil de nos équipes en agence
Visites mystères sur les salles expo Grandbains 2021	71 points de vente Grandbains Taux de conformité 72% + 2 points

LUTTER CONTRE LA CORRUPTION ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Fondé il y a près de 200 ans par Claude Belaysoud sur un socle de valeurs humaines et morales fondamentales, le Groupe Martin Belaysoud a toujours fait preuve de la plus grande vigilance et intransigeance vis-à-vis de pratiques contraires à la loyauté et à l'éthique des affaires.

Fidèle à son engagement de conduire ses activités de façon responsable et durable, le Groupe Martin Belaysoud s'est doté très tôt de règles fortes visant à reconnaître les situations à risque et à être en mesure de les gérer.

Déployer un dispositif anti-corruption complet

Pour prévenir tout risque de corruption et de blanchiment d'argent, un plan spécifique a été déployé au sein du groupe, notamment au travers d'une cartographie des risques, d'un code de conduite anticorruption, d'un dispositif de sensibilisation ou de formation des personnels les plus exposés, d'un dispositif de contrôles comptables interne rigoureux et adapté, d'une procédure d'évaluation des tiers, d'une procédure d'alerte.

Ce dispositif est désormais piloté par un référent anti-corruption, désigné en mai 2022
alerte-referent@mb-expansion.fr

Une cartographie des risques de l'intégralité du Groupe a été réalisée en 2020 et est étendue à chaque nouvelle intégration de société ou groupe de sociétés. Un plan d'évaluation de l'intégrité de nos partenaires est en place et un programme d'évaluations a été lancé en 2022 et se poursuivra sur plusieurs années.

Des procédures de contrôle comptable (interne ou externe) permettent de s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence. Les mesures mises en œuvre sont également contrôlées et évaluées en interne.

Diverses actions de prévention sont menées auprès des collaborateurs :

- Des programmes de sensibilisation (4^e trimestre 2022) et de formation (2023),
- Un code de conduite anticorruption intégré au règlement intérieur et mis à disposition des collaborateurs internes et externes au groupe. Ce code définit et illustre les comportements susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence et cible les comportements à proscrire et les règles à observer en matière de cadeaux et invitations, frais de représentation, conflits d'intérêts, dons, mécénat et lobbying, financement d'activités politiques, etc.

La version mise à jour en 2022 de ce code de conduite est diffusée au sein du Groupe. C'est un outil qui permet aux collaborateurs, au quotidien, d'anticiper et d'identifier des situations et des comportements conduisant à des actes de corruption ou de trafic d'influence.

Les collaborateurs internes ou externes au Groupe sont invités à utiliser la procédure d'alerte mise en place pour signaler au référent anticorruption tout comportement ou suspicion de comportement contraire au code de conduite ou susceptible de caractériser un acte de corruption. Une procédure indépendante et confidentielle est alors menée par le référent anticorruption pouvant le cas échéant aboutir à différentes sanctions ou poursuites à l'encontre des auteurs et complices de ces agissements.

Mis en place dès 2018, ce dispositif de recueil des signalements a fait l'objet d'une intégration au Règlement Intérieur des différentes filiales du groupe et a été mis à jour en 2022.



AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR SON TERRITOIRE

NOS ENGAGEMENTS

N°9 Soutenir les associations et les initiatives locales en étant acteur de la solidarité et de l'ancrage territorial.



Didier FLAVENOT
Président de Téréva
et de NED

NOTRE VISION

Notre objectif est d'inscrire durablement la politique RSE du groupe dans les territoires en conciliant nos intérêts avec ceux des acteurs locaux et en renforçant notre ancrage territorial.

Cette dynamique citoyenne et solidaire se traduit par des actions concrètes sur le terrain au travers d'investissements et de nombreux partenariats construits avec les acteurs locaux.

Nos salariés s'impliquent également au-delà des problématiques liées à leur métier en s'engageant et en participant à des actions de solidarité.

Cet esprit de solidarité et d'engagement est profondément ancré dans les valeurs et dans l'ADN du groupe.

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

- Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
- Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



Notre volonté

*Être un acteur
du développement
des territoires*

PARTICIPER À DES ACTIONS SOLIDAIRES

Au-delà de notre contribution au dynamisme économique du territoire, nous voulons exercer notre responsabilité sociétale en développant notre contribution à des projets associatifs solidaires et à des actions de sponsoring local. Nous soutenons et incitons également les salariés du groupe à s'investir dans ces projets.

Les dons à des associations de solidarité

Notre soutien à des associations de solidarité se traduit par des dons en matériel, fournitures et équipements indispensables à leur fonctionnement et à leurs bénéficiaires.

En 2022, plusieurs sociétés du Groupe Martin Belaysoud ont fait don d'une partie de leurs stocks, notamment à la suite de fermetures de plateformes (petit outillage, matériaux électriques, meubles de salle de bains, accessoires de climatisation, etc.). Ces dons ont été adressés majoritairement aux associations Emmaüs et Secours Populaire.

Téréva et les sociétés du pôle CSI ont fait des dons de produits au Secours populaire pour une valeur de 110 000 euros, ainsi qu'à Emmaüs avec un don dépassant 200 000 euros.



Mabéo Industries a fait des dons d'EPI auprès de l'ADD-SEA, une association d'utilité sociale qui s'occupe de la réinsertion par le travail de jeunes en difficulté et/ou en rupture avec les dispositifs de droit commun. Ces EPI donnés ont été mis à disposition des éducateurs techniques et des jeunes salarié(e)s en insertion dans le cadre de leurs activités de production.

En octobre 2022, Mabéo Industries a réalisé des dons d'EPI et de fournitures industrielles auprès de 3 associations : Secours Populaire, Lyon-Ukraine et l'association Fringuette qui œuvre en faveur de l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté. La valeur totale brute de ces dons dépasse 100 000 euros.

Les agences historiques de Téréva à Vichy, Houilles, Bressuire, Montbéliard et Toulouse Larrieu ont également effectué des dons auprès d'associations locales via le partenaire Donnez.org, pour une valeur projetée de 35 K€ au 31/12/22.

Don à l'Ukraine

À la suite de l'invasion de l'Ukraine par la Russie en février 2022, afin de soutenir le peuple ukrainien et à l'initiative de Patrick Martin, Président du Groupe Martin Belaysoud, l'entreprise a pris la décision de se mobiliser rapidement avec un don de 100 000 euros à la **Croix-Rouge française**.

Ce don à la Croix-Rouge française a été versé par la société MBE (Martin Belaysoud Expansion), holding du Groupe. Le comité de Direction a proposé aux salariés du Groupe de pouvoir faire des dons s'ils le souhaitent.

Fidèles à ses valeurs de solidarité et d'accueil, le Groupe s'est engagé à faire tout son possible, dans la mesure de ce que la réglementation autorise, pour proposer des postes aux personnes réfugiées qui ont dû quitter leur pays pour la France.

TISSER DES PARTENARIATS AVEC DES ACTEURS LOCAUX

Grâce à son implantation historique dans plusieurs régions, le Groupe est, sur le long terme, un partenaire naturel et engagé des associations qui animent le territoire.

Nous soutenons des clubs et associations sportives avec lesquels nous avons des valeurs communes et qui contribuent à la qualité de vie locale.

Téréva membre du Pil'es

Téréva, par l'intermédiaire de sa plateforme de Pusignan, est membre du Pôle d'Intelligence logistique ou Pil'es, le réseau des logisticiens en Rhône-Alpes.

Ce réseau associatif basé en Nord Isère compte 140 adhérents (dont 110 entreprises) et rassemble 500 professionnels de la logistique. Il a pour objectifs de promouvoir la logistique et ses savoir-faire, de développer l'emploi sur le territoire et d'améliorer les conditions de travail, de s'engager concrètement dans le développement durable et d'imaginer la logistique de demain.

En tant que membre de ce réseau, Téréva peut ainsi échanger avec un panel de professionnels et d'experts en logistique, et partager des bonnes pratiques.



Relais Marathon des Entreprises et Associations de Viriat

Le 11 juin s'est déroulé le 28^e Marathon Relais des Entreprises et Associations à Viriat, à côté de Bourg-en-Bresse. Pour cette édition 2022, le Groupe Martin Belaysoud était pour la première fois partenaire officiel de l'événement.



Ce partenariat a permis à près de 40 salariés du Groupe (Téréva et Mabéo Industries) basés dans la région de Bourg-en-Bresse de participer à cette course relais et parcourir par équipe de 6 personnes, les 42,195 kilomètres de ce Marathon Relais.

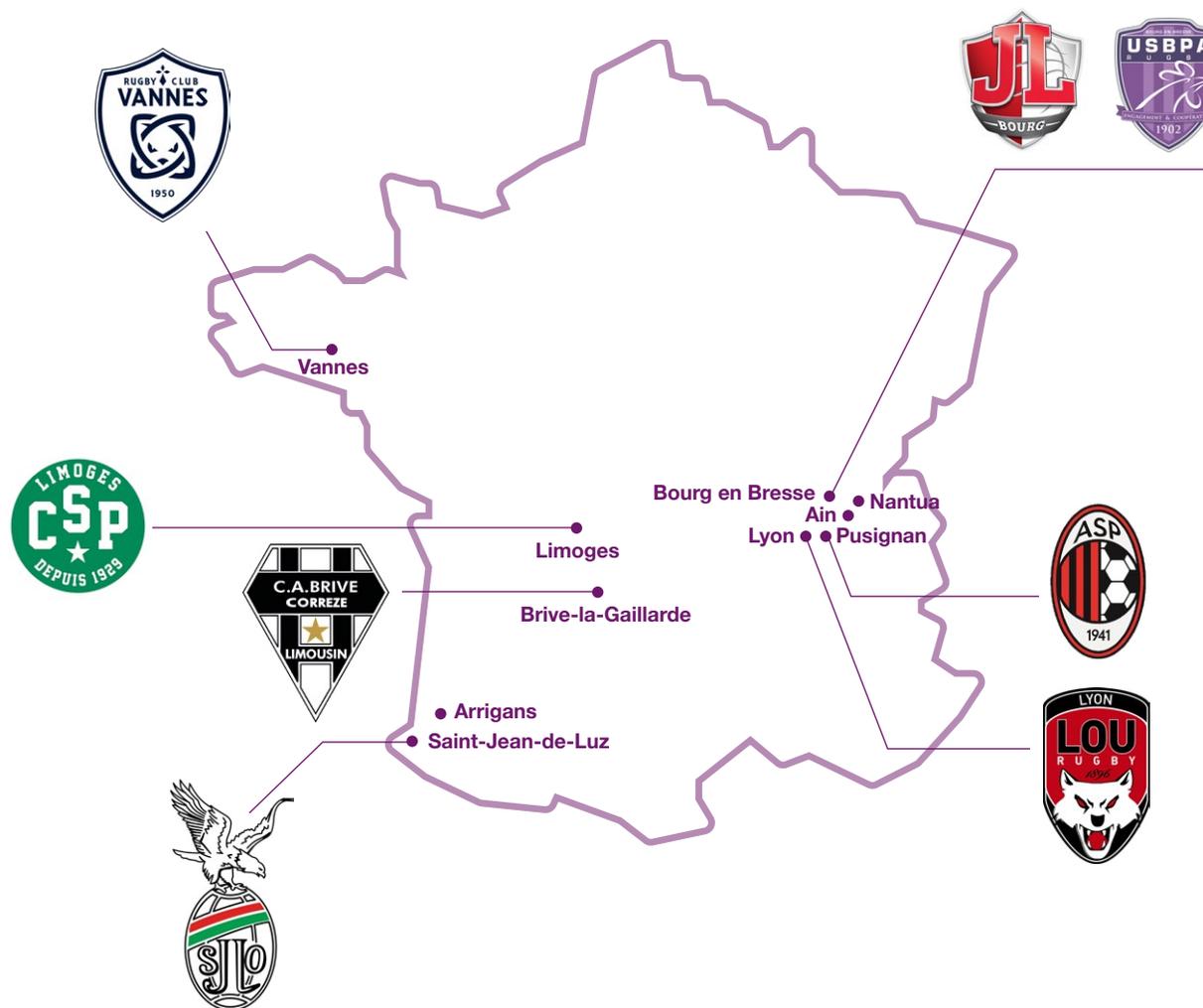
Engagement, ténacité et cohésion étaient de mise à l'occasion de cette course, organisée en partenariat avec l'association Handisport de l'Ain.

Viva Fabrica

En septembre 2022, Mabéo Industries a décidé de devenir mécène de VIVA FABRICA, l'événement incontournable des industriels engagés pour l'avenir, qui aura lieu en février 2023 à Lyon.

Mabéo Industries est fière de rejoindre le collectif des entreprises partenaires de Viva Fabrica, dont l'objectif est d'inspirer la jeune génération, et prouver que nos industries sont innovantes et investies pour un monde responsable.

UN SOUTIEN AUX CLUBS SPORTIFS FRANÇAIS



Mabéo Industries soutient l'équipe de rugby de Bourg-en-Bresse, l'USBPA.

L'USBPA bénéficie d'une image de dynamisme et d'excellence dans l'Ain. Sa politique sportive lui permet de jouir d'un rayonnement lié autant à ses résultats sportifs qu'à ses actions en faveur de la formation (sportive et scolaire) et enfin son implication dans les actions d'intérêt général auprès des populations. Parce que nous partageons les mêmes valeurs que l'USBPA et que nous avons la volonté de développer la formation dans notre groupe, nous avons souhaité associer notre marque à l'équipe.



Téréva, partenaire du Tour de l'Ain 2022, course cycliste

Pour la première fois, Téréva était présente sur la 34^e édition du Tour de l'Ain, du 9 au 11 août 2022, qui a accueilli une vingtaine des meilleures équipes mondiales. Téréva a mis à disposition des organisateurs des équipements et du matériel. Un bandeau visuel flocké Téréva / Grandbains était présent sur les panneaux de départ et d'arrivée.

Crossroad Aciers et Téréva partenaires BB+ de la JL Bourg, équipe de basket de Bourg-en-Bresse

Ce partenariat avec le club de basket local nous permet de mobiliser nos salariés en faveur de valeurs sportives (courage, persévérance et esprit d'équipe), d'échanger avec nos clients dans un contexte convivial et d'interagir avec les autres partenaires pour créer de nouvelles synergies.



Téréva, partenaire du club de rugby de Nantua

Téréva apporte son soutien au club de l'école de rugby des 6-8 ans.

Téréva sponsor des clubs de Brive et Limoges

L'enseigne Téréva est partenaire de longue date du club de rugby de Brive-la-Gaillarde et de l'équipe de basket de Limoges.

Ces deux partenariats avec des clubs d'envergure nationale dotés d'un ancrage local très fort permettent aux équipes Téréva d'organiser des rencontres conviviales avec leurs clients.

Ces partenariats nous permettent d'être en lien et de créer de nouvelles synergies avec l'ensemble des entreprises partenaires de ces clubs sportifs notamment via le Club des entreprises partenaires du CA Brive, dont Téréva est membre.

Mabéo Industries membre du Business Club du LOU Rugby

Mabéo Industries apporte son soutien au LOU BUSINESS CLUB, qui est à la fois un lieu de rassemblement incontournable à Lyon et un véritable lien pour les Entreprises membres.

Cela permet à Mabéo Industries d'échanger avec les partenaires et rencontrer de nouveaux clients.

Téréva partenaire du club de rugby de Vannes

Téréva fait partie des partenaires officiels du Rugby Club de Vannes.

Téréva partenaire de Saint-Jean de Luz Olympique Rugby et du club de basket d'Arrigans (Landes)

Quelques semaines seulement après avoir ouvert la nouvelle agence Téréva à Saint-Jean de Luz fin août 2022 (la première dans le département des Pyrénées Atlantiques), Téréva a apporté son soutien à ces deux clubs sportifs, bien connus de la région. Par le biais de ces partenariats, l'équipe de Téréva peut rencontrer les joueurs lors des entraînements et créer du lien avec les clients et partenaires sur le territoire.

Téréva partenaire du club de football de l'AS Pusignan

Téréva est partenaire du club de football de Pusignan, commune dans laquelle a été construite sa plus grande plateforme logistique.

Ce partenariat permet de promouvoir la pratique du football aux enfants de la commune et confirme notre volonté de nouer des relations durables avec les acteurs locaux et les associations sportives là où notre groupe est implanté.



Soutien à Benoît Thibal

Depuis 2018, Téréva est sponsor de Benoît Thibal. Pilote moto professionnel puis entraîneur pour la fédération française de moto, Benoît a dû écourter sa carrière à la suite d'un accident qui lui a fait perdre l'usage de ses bras et ses jambes. Sportif tenace et hors norme, Benoît s'est alors lancé dans des compétitions de ski alpin et d'handikart, remportant de nombreux prix, dont celui de Champion de France moto Handisport en 2018. Benoît Thibal a également ouvert sa propre école de pilotage moto « Off Road Coaching » dans l'Aveyron. Accompagner Benoît Thibal sur la durée et l'encourager dans tous ses challenges fait partie de la politique de sensibilisation des collaborateurs et des clients de Téréva au handicap.

tēreva	2019	2020	2021
EMPLOI			
Nombre total de salariés	1 143	1 203	1311
% CDD	5,60%	7,70%	9,10%
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	3,70%	4,20%	5,50%
% de femmes	25%	26%	26%
Nombre total de recrutements	240	242	380
- dont CDI	65%	60%	63%
- dont CDD	35%	40%	37%
% de salariés cadres recrutés	9,20%	6,60%	10,80%
% de salariés non-cadres recrutés	90,80%	93,40%	89,20%
% de nouveaux salariés femme embauchés	8,20%	7,90%	24,50%
% de salariés handicapés embauchés	0,42%	4,09%	2,45%
% de salariés de +50 ans embauchés	8,20%	7,85%	12,90%
Ancienneté moyenne par salarié (en année)	9,97	9,56	8,56
ORGANISATION DU TRAVAIL			
% de salariés temps partiel	3%	2,20%	1,50%
Nombre moyen d'intérimaires	60,30	107,60	156,24
% turn over	9%	8,40%	11,60%
DIVERSITÉ			
% de l'effectif féminin :			
- chez les cadres	21,10%	22,60%	26,70%
- chez les agents de maîtrise et employés	25,90%	25,90%	25%
Nombre de femmes à des postes d'encadrement	35	34	44
Taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés	2,70%	2,69%	3,27%
% de salariés recrutés issus d'une EA ou d'un ESAT	0%	0%	0%
% salariés étrangers	2,20%	2,50%	3,30%
Effectif total par tranche d'âge (%)			
< 25 ans	9%	10,20%	11,40%
Entre 25 et 29 ans	11,40%	11%	12,40%
Entre 30 et 39 ans	26,70%	25,90%	24,80%
Entre 40 et 49 ans	29,60%	30%	28,40%
Entre 50 et 59 ans	21,40%	20,70%	20,80%
+ de 60 ans	1,90%	2,20%	2,1%
% de femmes dans les instances dirigeantes (Loi Ricqsen : femmes cadres dirigeantes ou membres du CODIR)	-	25%	22%
% de managers formés sur les sujets de discrimination et harcèlement	0%	0%	0%

tēreva	2019	2020	2021
ÉGALITÉ FEMME / HOMME			
Index H-F	88/100	77/100	88/100
Écart de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes (non ajusté) en %	11,50%	12,50%	9,70%
Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (/40)	38	37	36
Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (0,5,10 ou 20)	20	10	20
Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (0,5,10 ou 15)	15	15	15
Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (0 ou 15)	15	15	15
Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (0, 5 ou 10)	0	0	0
PRÉVENTION DES SALARIÉS			
Taux d'absentéisme pour maladie	4,20%	2,90%	4,20%
Nombre moyen d'absentéisme pour maladie (jour/an)	20,87	20,68	20,87
Taux de gravité des accidents de travail	1,35	0,90	1,30
Taux de fréquence des accidents de travail	24,10	17	27
Nombre de jours d'arrêt (AT)	2133	1393	2413
Nombre de maladie professionnelle déclarée	2	0	2
Audit 5S (% de réalisation de l'objectif)	86,70%	76,20%	58,30%
% de site ayant au moins 10% de SST dans leur effectif	-	28%	22,6%

têrêva	2019	2020	2021
CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS			
Nombre d'heure moyen de formation par salarié	11,33	19	16
% nouveaux salariés qui ont eu un parcours d'intégration	100%	100%	100%
Investissement dans la formation (k€)	617	255	279,90
Investissement dans la formation HSE (k€)	44,70	32	39,20
Part de la masse salariale des investissements en formation	1,90%	1,70%	0%
% salariés ayant au moins une formation	63%	46%	34%
% salariés ayant au moins une formation HSE	-	-	16%
% mobilité interne (promotion, changement de fonction)	14,10%	9,80%	36,40%
% de salariés avec entretien annuel	91%	92%	98%
% de salariés avec un plan de développement de carrière qui ont eu un entretien de gestion de carrière	91%	92%	98%
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré sur l'année	1	1	0
DIALOGUE SOCIAL			
% de salariés avec CSE/instances représentatives du personnel	100%	100%	100%
Nombre d'accords collectifs signés	5	4	2
Part des salariés bénéficiant d'une convention collective	100%	100%	100%
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	0	1
Taux d'engagement suite à l'enquête interne	-	-	70%
Taux de fierté d'appartenance suite à l'enquête interne	-	-	87%
Taux de litiges prud'homaux (par salarié)	0,35%	0,42%	0,69%
IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE			
Achat réalisés avec le secteur protégé (k€)	-	19,20	72
Montant alloué au mécénat et/ou association et/ou dons (k€) hors dons liés à la COVID	-	134,20	224,6
Don de produits aux associations (nombre d'opération)	-	-	80

mabéo INDUSTRIES	2019	2020	2021
EMPLOI			
Nombre total de salariés	588	580	575
% CDD	6,10%	5,60%	6,20%
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	4,10%	5,20%	4,70%
% de femmes	31%	31%	31%
Nombre total de recrutements	118	82	88
- dont CDI	64%	71%	75%
- dont CDD	37%	29%	29,50%
% de salariés cadres recrutés	7,60%	19,50%	15,90%
% de salariés non-cadres recrutés	92,40%	80,50%	84,10%
% de nouveaux salariés femme embauchés	27,90%	30,50%	27,90%
% de salariés handicapés embauchés	0%	0%	2,35%
% de salariés de +50 ans embauchés	9,20%	15,90%	11,20%
Ancienneté moyenne par salarié (en année)	10,16	10,72	10,68
ORGANISATION DU TRAVAIL			
% de salariés temps partiel	2%	1,90%	2,10%
Nombre moyen d'intérimaires	25,50	34	33,9
% turn over	10,50%	7,20%	9,20%
DIVERSITÉ			
% de l'effectif féminin :			
- chez les cadres	10,20%	12%	12,80%
- chez les agents de maîtrise et employés	36,10%	35,60%	36,30%
Nombre de femmes à des postes d'encadrement	15	18	16
Taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés	2,58%	2,71%	2,76%
% de salariés recrutés issus d'une EA ou d'un ESAT	0%	0%	0%
% salariés étrangers	2%	2,20%	2,10%
Effectif total par tranche d'âge (%)			
< 25 ans	7%	7,50%	7,10%
Entre 25 et 29 ans	6,60%	6,90%	7,50%
Entre 30 et 39 ans	26,80%	23,60%	24,20%
Entre 40 et 49 ans	30,30%	30,60%	28,20%
Entre 50 et 59 ans	27,50%	28,50%	29,70%
+ de 60 ans	1,40%	2,80%	3,30%
% de managers formés sur les sujets de discrimination et harcèlement	0%	0%	0%

mabéo INDUSTRIES	2019	2020	2021
ÉGALITÉ FEMME / HOMME			
Index H-F	89/100	88/100	87/100
Écart de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes (non ajusté) en %	20,60%	24,50%	25,30%
Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (/40)	39	38	37
Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (0,5,10 ou 20)	20	20	20
Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (0,5,10 ou 15)	15	15	15
Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (0 ou 15)	15	15	15
Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (0, 5 ou 10)	0	0	0
PRÉVENTION DES SALARIÉS			
Taux d'absentéisme pour maladie	2,40%	3,10%	2,14%
Nombre moyen d'absentéisme pour maladie (jour/an)	20,85	22,51	16,75
Taux de gravité des accidents de travail	1,33	1,27	0,61
Taux de fréquence des accidents de travail	27,30	21	10,60
Nombre de jours d'arrêt (AT)	1075	928	520
Nombre de maladie professionnelle déclarée	0	0	0
Audit 5S (% de réalisation de l'objectif)	95,40%	93,70%	77,80%
% de site ayant au moins 10% de SST dans leur effectif	-	41%	38,80%

	2019	2020	2021
CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS			
Nombre d'heure moyen de formation par salarié	11,90	17	16
% nouveaux salariés qui ont eu un parcours d'intégration	100%	100%	100%
Investissement dans la formation (k€)	299	207	93,70
Investissement dans la formation HSE (k€)	19,50	27	27,70
Part de la masse salariale des investissements en formation	2,50%	2,10%	1,50%
% salariés ayant au moins une formation	56%	38%	25%
% salariés ayant au moins une formation HSE	-	-	14%
% mobilité interne (promotion, changement de fonction)	7%	9,20%	25,60%
% de salariés avec entretien annuel	99%	87%	90%
% de salariés avec un plan de développement de carrière qui ont eu un entretien de gestion de carrière	99%	87%	90%
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré sur l'année	2	0	0
DIALOGUE SOCIAL			
% de salariés avec CSE/instances représentatives du personnel	100%	100%	100%
Nombre d'accords collectifs signés	4	7	2
Part des salariés bénéficiant d'une convention collective	100%	100%	100%
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	0	1
Taux d'engagement suite à l'enquête interne	-	-	63%
Taux de fierté d'appartenance suite à l'enquête interne	-	-	83%
Taux de litiges prud'homaux (par salarié)	1,87%	1,38%	1,22%
IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE			
Achat réalisés avec le secteur protégé (k€)	-	11,50	27,70
Montant alloué au mécénat et/ou association et/ou dons (k€) hors dons liés à la COVID	-	35,60	48,25
Don de produits aux associations (nombre d'opération)	-	-	2

C.S.I	2019	2020	2021
EMPLOI			
Nombre total de salariés	331	328	308
% CDD	6%	5,20%	5,50%
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	2,70%	4%	4,90%
% de femmes	31%	29%	26%
Nombre total de recrutements	84	66	36
- dont CDI	49%	73%	56%
- dont CDD	44%	27%	51%
% de salariés cadres recrutés	6%	7,60%	0%
% de salariés non-cadres recrutés	94%	92,40%	100%
% de nouveaux salariés femme embauchés	35,70%	24,20%	30,60%
% de salariés handicapés embauchés	2,66%	0%	8,33%
% de salariés de +50 ans embauchés	7,14%	10,76%	11,11%
Ancienneté moyenne par salarié (en année)	9,77	9,37	9,92
ORGANISATION DU TRAVAIL			
% de salariés temps partiel	1,80%	0,90%	1,30%
Nombre moyen d'intérimaires	10,47	11,63	11,73
% turn over	-	12,06%	12,37%
DIVERSITÉ			
% de l'effectif féminin :			
- chez les cadres	14,70%	9,70%	6,90%
- chez les agents de maîtrise et employés	32,20%	31,10%	28%
Nombre de femmes à des postes d'encadrement	18	11	6
Taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés	5,35%	5,51%	6,77%
% de salariés recrutés issus d'une EA ou d'un ESAT	0%	0%	0%
% salariés étrangers	1,50%	2,40%	1,60%
Effectif total par tranche d'âge (%)			
< 25 ans	8,20%	8,20%	7,80%
Entre 25 et 44 ans	49,20%	47,30%	43,80%
Entre 45 et 59 ans	41,10%	40,20%	44,20%
Entre 60 et 65 ans	1,20%	4%	4,20%
+ de 65 ans	0,30%	0,30%	0%
% de managers formés sur les sujets de discrimination et harcèlement	0%	0%	0%

C.S.I	2019	2020	2021
ÉGALITÉ FEMME / HOMME			
Index H-F	89/100	79/100	78/100
Écart de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes (non ajusté) en %	16,40%	13,20%	13,10%
Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (/40)	39	39	38
Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (0,5,10 ou 20)	20	10	10
Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (0,5,10 ou 15)	15	15	15
Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (0 ou 15)	15	15	15
Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (0, 5 ou 10)	0	0	0
PRÉVENTION DES SALARIÉS			
Taux d'absentéisme pour maladie	-	4,06%	5,20%
Nombre moyen d'absentéisme pour maladie (jour/an)	17,01	13,45	14,92
Taux de gravité des accidents de travail	-	1,20	1,20
Taux de fréquence des accidents de travail	-	2,70	8,80
Nombre de jours d'arrêt (AT)	-	382	408
Nombre de maladie professionnelle déclarée	0	0	1
% de site ayant au moins 10% de SST dans leur effectif	-	-	44,50%

C.S.I	2019	2020	2021
CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS			
Nombre d'heure moyen de formation par salarié	14	23	15
% nouveaux salariés qui ont eu un parcours d'intégration	100%	100%	100%
Investissement dans la formation (k€)	135	65,10	76,90
Investissement dans la formation HSE (k€)	11,70	17,10	13,90
Part de la masse salariale des investissements en formation	2,42%	1,70%	1,71%
% salariés ayant au moins une formation	44%	35%	44%
% salariés ayant au moins une formation HSE	-	-	14%
% mobilité interne (promotion, changement de fonction)	-	21,40%	19,60%
% de salariés avec entretien annuel	70%	80%	86%
% de salariés avec un plan de développement de carrière qui ont eu un entretien de gestion de carrière	-	-	86%
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré sur l'année	0	0	0
DIALOGUE SOCIAL			
% de salariés avec CSE/instances représentatives du personnel	100%	100%	100%
Nombre d'accords collectifs signés	4	3	2
Part des salariés bénéficiant d'une convention collective	100%	100%	100%
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	0	1
Taux d'engagement suite à l'enquête interne	-	-	63%
Taux de fierté d'appartenance suite à l'enquête interne	-	-	83%
Taux de litiges prud'homaux (par salarié)	1,81%	0,91%	1,30%
IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE			
Achat réalisés avec le secteur protégé (k€)	-	0	25,70
Montant alloué au mécénat et/ou association et/ou dons (k€) hors dons liés à la COVID	-	32,8	188,8
Don de produits aux associations (nombre d'opération)	-	-	20

CROSSROAD ACIERS	2019	2020	2021
EMPLOI			
Nombre total de salariés	49	51	52
% CDD	0%	3,90%	1,92%
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	0%	1,90%	1,92%
% de femmes	20%	20%	23%
Nombre total de recrutements	7	6	11
- dont CDI	71,40%	16,70%	72,70%
- dont CDD	28,60%	83,30%	27,30%
% de salariés cadres recrutés	0%	0%	0%
% de salariés non-cadres recrutés	100%	100%	100%
% de nouveaux salariés femme embauchés	28,60%	16,70%	18,20%
% de salariés handicapés embauchés	0%	0%	0%
% de salariés de +50 ans embauchés	0%	33,30%	9,10%
Ancienneté moyenne par salarié (en année)	8,60	8,40	8,30
ORGANISATION DU TRAVAIL			
% de salariés temps partiel	0%	0%	0%
Nombre moyen d'intérimaires	1,60	2,40	3,29
% turn over	5,80%	7,80%	5,80%
DIVERSITÉ			
% de l'effectif féminin :			
- chez les cadres	20%	25%	20%
- chez les agents de maîtrise et employés	20%	19,10%	23,40%
Nb de femmes à des postes d'encadrement	0	0	1
Taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés	4,33%	3,06%	4,35%
% de salariés recrutés issus d'une EA ou d'un ESAT	0%	0%	0%
% salariés étrangers	4%	3,90%	1,90%
Effectif total par tranche d'âge (%)			
< 25 ans	4,10%	5,90%	7,70%
Entre 25 et 29 ans	2%	3,90%	1,90%
Entre 30 et 39 ans	12,20%	7,80%	9,60%
Entre 40 et 49 ans	28,60%	25,50%	28,90%
Entre 50 et 59 ans	49%	52,90%	46,20%
+ de 60 ans	4,10%	3,90%	5,80%
% de managers formés sur les sujets de discrimination et harcèlement	0%	0%	0%

CROSSROAD ACIERS	2019	2020	2021
PRÉVENTION DES SALARIÉS			
Taux d'absentéisme pour maladie	4%	7,70%	2,80%
Nombre moyen d'absentéisme pour maladie (jour/an)	23,55	59,08	28,95
Taux de gravité des accidents de travail	58,60	46,40	91,40
Taux de fréquence des accidents de travail	0	0,19	1,60
Nombre de jours d'arrêt (AT)	0	634	122
Nombre de maladie professionnelle déclarée	0	0	0
CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS			
Nombre d'heure moyen de formation par salarié	18	24	19
% nouveaux salariés qui ont eu un parcours d'intégration	100%	100%	100%
Investissement dans la formation (k€)	12	14	14,30
Investissement dans la formation HSE (k€)	4	9	4,90
Part de la masse salariale des investissements en formation	1,90%	2,16%	1,92%
% salariés ayant au moins une formation	22%	17%	32%
% salariés ayant au moins une formation HSE	-	-	32%
% mobilité interne (promotion, changement de fonction)	7,10%	20,50%	8,50%
% de salariés avec entretien annuel	-	-	30%
% de salariés avec un plan de développement de carrière qui ont eu un entretien de gestion de carrière	-	-	30%
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré sur l'année	0	0	0
DIALOGUE SOCIAL			
% de salariés avec CSE/instances représentatives du personnel	100%	100%	100%
Nombre d'accords collectifs signés	1	1	0
Part des salariés bénéficiant d'une convention collective	100%	100%	100%
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	0	1
Taux d'engagement suite à l'enquête interne	-	-	77%
Taux de fierté d'appartenance suite à l'enquête interne	-	-	90%
Taux de litiges prud'homaux (par salarié)	2,04%	5,88%	5,77%

FLUIDES SERVICE TECHNOLOGIES	2019	2020	2021
EMPLOI			
Nombre total de salariés	35	37	33
% CDD	17,10%	10,80%	0%
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	17,10%	10,80%	0%
% de femmes	14%	14%	12%
Nombre total de recrutements	3	5	2
- dont CDI	100%	100%	100%
- dont CDD	0%	0%	0%
% de salariés cadres recrutés	30%	60%	0%
% de salariés non-cadres recrutés	70%	40%	100%
% de nouveaux salariés femme embauchés	66,7%	0%	50%
% de salariés handicapés embauchés	0%	0%	0%
% de salariés de +50 ans embauchés	0%	20%	0%
Ancienneté moyenne par salarié (en année)	5,70	6,30	7,40
ORGANISATION DU TRAVAIL			
% de salariés temps partiel	6%	3%	0%
Nombre moyen d'intérimaires	20,90	22,43	13,93
% turn over	11,20%	2,60%	8,50%
DIVERSITÉ			
% de l'effectif féminin :			
- chez les cadres	7,70%	5,60%	5,60%
- chez les agents de maîtrise et employés	15,40%	21,10%	20%
Nombre de femmes à des postes d'encadrement	0	0	0
Taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés	2,36%	2,86%	7,17%
% de salariés recrutés issus d'une EA ou d'un ESAT	0%	0%	0%
% salariés étrangers	2,40%	2,90%	6,10%
Effectif total par tranche d'âge (%)			
< 25 ans	22,90%	10,80%	3%
Entre 25 et 29 ans	2,90%	13,50%	12,10%
Entre 30 et 39 ans	31,40%	32,40%	30,30%
Entre 40 et 49 ans	25,70%	24,30%	30,30%
Entre 50 et 59 ans	11,40%	13,50%	9,10%
+ de 60 ans	5,70%	5,40%	15,20%
% de managers formés sur les sujets de discrimination et harcèlement	0%	0%	0%

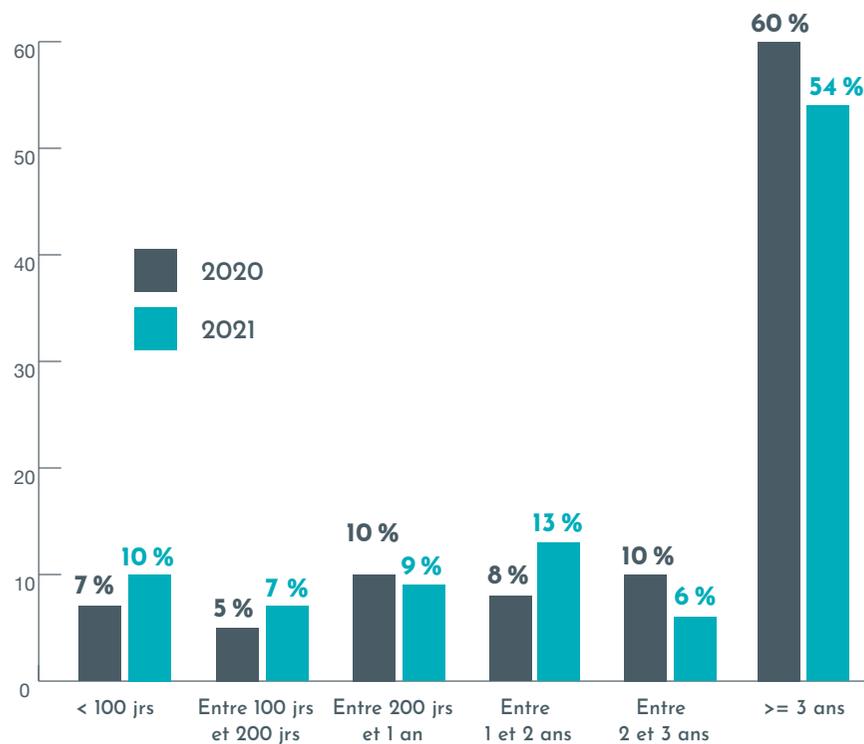
FLUIDES SERVICE TECHNOLOGIES	2019	2020	2021
PRÉVENTION DES SALARIÉS			
Taux d'absentéisme pour maladie	2%	3,50%	4,4%
Nombre moyen d'absentéisme pour maladie (jour/an)	4,27	10,78	32,67
Taux de gravité des accidents de travail	0	0,19	0,20
Taux de fréquence des accidents de travail	0	56	19,10
Nombre de jours d'arrêt (AT)	0	7	11
Nombre de maladie professionnelle déclarée	0	0	0
CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS			
Nombre d'heure moyen de formation par salarié	14	11	15
% nouveaux salariés qui ont eu un parcours d'intégration	100%	100%	100%
Investissement dans la formation (k€)	8	5	13,60
Investissement dans la formation HSE (k€)	4	4	13,30
Part de la masse salariale des investissements en formation	1,80%	1,44%	2,09%
% salariés ayant au moins une formation	41%	27%	73%
% salariés ayant au moins une formation HSE	-	-	72%
% mobilité interne (promotion, changement de fonction)	22,20%	18,80%	9,70%
% de salariés avec entretien annuel	-	81%	90%
% de salariés avec un plan de développement de carrière qui ont eu un entretien de gestion de carrière	-	81%	90%
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré sur l'année	0	0	0
DIALOGUE SOCIAL			
% de salariés avec CSE/instances représentatives du personnel	100%	100%	100%
Nombre d'accords collectifs signés	2	0	0
Part des salariés bénéficiant d'une convention collective	100%	100%	100%
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	0	1
Taux d'engagement suite à l'enquête interne	-	-	59%
Taux de fierté d'appartenance suite à l'enquête interne	-	-	96%
Taux de litiges prud'homaux (par salarié)	0%	0%	0%

FLUIDES SERVICE DISTRIBUTION	2019	2020	2021
EMPLOI			
Nombre total de salariés	25	26	26
% CDD	4%	7,70%	3,90%
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	0%	0%	0%
% de femmes	40%	31%	38%
Nombre total de recrutements	14	8	5
- dont CDI	78,60%	87,50%	40%
- dont CDD	21,40%	12,50%	60%
% de salariés cadres recrutés	0%	25%	0%
% de salariés non-cadres recrutés	100%	75%	100%
% de nouveaux salariés femme embauchés	64,30%	50%	60%
% de salariés handicapés embauchés	0%	0%	0%
% de salariés de +50 ans embauchés	21,40%	50%	0%
Ancienneté moyenne par salarié (en année)	6,1	6,5	6,7
ORGANISATION DU TRAVAIL			
% de salariés temps partiel	4%	0%	0%
Nombre moyen d'intérimaires	0,40	0,31	0,37
% turn over	23,50%	19,90%	15,20%
DIVERSITÉ			
% de l'effectif féminin :			
- chez les cadres	20%	0%	0%
- chez les agents de maîtrise et employés	45%	40%	50%
Nombre de femmes à des postes d'encadrement	1	0	1
Taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés	4,16%	1,01%	0,92%
% de salariés recrutés issus d'une EA ou d'un ESAT	0%	0%	0%
% salariés étrangers	8%	3,80%	0%
Effectif total par tranche d'âge (%)			
< 25 ans	4%	0%	0%
Entre 25 et 29 ans	8%	3,85%	3,85%
Entre 30 et 39 ans	8%	7,70%	7,70%
Entre 40 et 49 ans	44%	38,50%	38,50%
Entre 50 et 59 ans	32%	46,20%	38,50%
+ de 60 ans	4%	3,85%	11,50%
% de managers formés sur les sujets de discrimination et harcèlement	0%	0%	0%

FLUIDES SERVICE DISTRIBUTION	2019	2020	2021
PRÉVENTION DES SALARIÉS			
Taux d'absentéisme pour maladie	5,60%	6,80%	4,50%
Nombre moyen d'absentéisme pour maladie (jour/an)	33,96	48,45	43,30
Taux de gravité des accidents de travail	0,97	0,33	0,3
Taux de fréquence des accidents de travail	0	0	26,50
Nombre de jours d'arrêt (AT)	31	18	11
Nombre de maladie professionnelle déclarée	0	0	0
CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS			
Nombre d'heure moyen de formation par salarié	18	0	16
% nouveaux salariés qui ont eu un parcours d'intégration	100%	100%	100%
Investissement dans la formation (k€)	13	0	4,6
Investissement dans la formation HSE (k€)	1	0	3,5
Part de la masse salariale des investissements en formation	2,68%	1,04%	1,53%
% salariés ayant au moins une formation	69%	0%	50%
% salariés ayant au moins une formation HSE	-	-	46%
% mobilité interne (promotion, changement de fonction)	5,30%	5,30%	4,30%
% de salariés avec entretien annuel	95%	100%	57%
% de salariés avec un plan de développement de carrière qui ont eu un entretien de gestion de carrière	95%	100%	57%
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré sur l'année	0	0	0
DIALOGUE SOCIAL			
% de salariés avec CSE/instances représentatives du personnel	100%	100%	100%
Nombre d'accords collectifs signés	1	0	1
Part des salariés bénéficiant d'une convention collective	100%	100%	100%
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	0	1
Taux d'engagement suite à l'enquête interne	-	-	58%
Taux de fierté d'appartenance suite à l'enquête interne	-	-	71%
Taux de litiges prud'homaux (par salarié)	0%	0%	0%

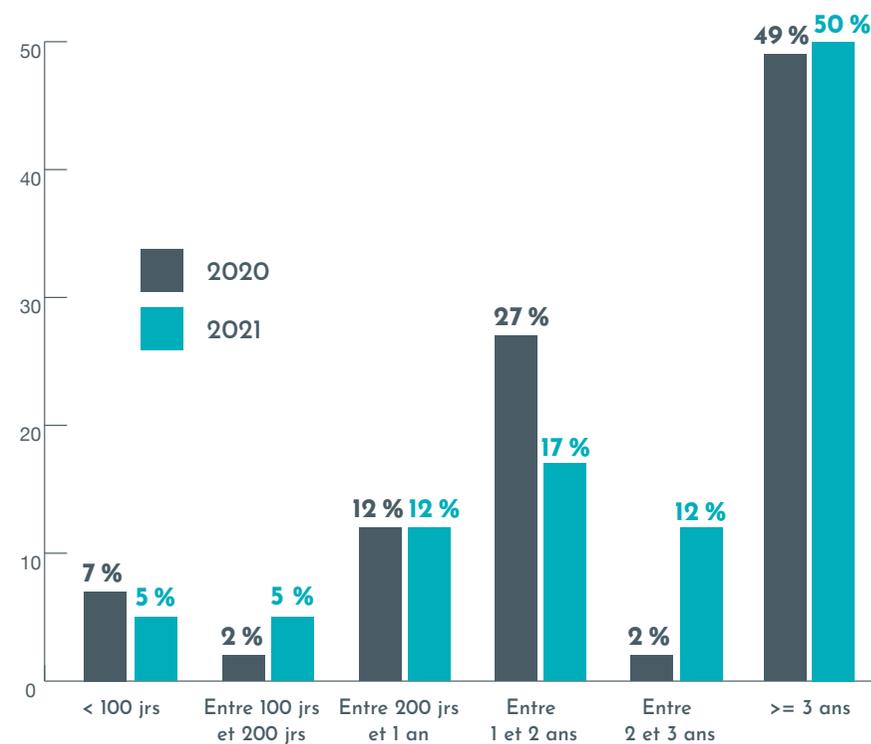
Téréva (Hors pôle CSI)

Répartition des établissements suivant le nombre de jours sans accident du travail au 31 décembre 2021



Mabéo Industries

Répartition des établissements suivant le nombre de jours sans accident du travail au 31 décembre 2021



têrêva	2019	2020	2021
CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS			
dont électricité (MWh)	5 956,30	6 025,30	5 739
dont gaz (MWh)	8 158,50	8 485,70	8976
dont fioul (Mwh)	373,60	379,20	446,10
Consommation énergie totale (Mwhef)	23 899	24 410	24 229
Consommation moyenne énergétique surfacique (kWhef/m ²)	-	-	120
Consommations énergie issues des panneaux photovoltaïque (MWh)	-	71	81
Part de l'énergie issue de sources renouvelables (contrat fournisseurs)	-	-	10%
TRANSPORT ROUTIER			
<i>Composition flotte véhicule</i>			
Nombre de poids-lourds	104	118	111
Nombre de véhicules légers	341	368	364
Nombre véhicules hybrides	0	0	49
km parcourus PL	5 765 687	7 080 013	6 954 990
km parcourus VL (déplacement pro)	10 846 917	8 386 819	9 820 580
m ³ gasoil (PL)	1 425	1 369	1 595,50
m ³ gasoil (VL)	522	433	495,20
m ³ essence (VL)	1	6,80	32,60
EMISSION DE GES SCOPE 1 (Tonne de CO₂)			
Consommation gaz/fioul + consommation carburant VL et flotte interne PL	7 832,30	7 467,40	8 554,30
kg CO ₂ moyen/km parcouru PL	0,766	0,599	0,711
kg CO ₂ moyen/km parcouru VL	0,149	0,162	0,165
EMISSION DE GES SCOPE 2 (Tonne de CO₂)			
Consommation électricité	338,90	342,80	326,50
EMISSION DE GES SCOPE 3			
Transport routier externe (tonne de CO ₂)	-	256,20	269,30
Transport routier externe (kg CO ₂ moyen/expédition client)	-	1,70	1,04

têrêva	2019	2020	2021
CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/DÉCHETS GÉNÉRÉS			
Consommations en eau des plateformes (m ³)	1 270	1 092	4 224
Consommation papier de bureaux (T)	31	29,50	20
Consommation papier de calage (T)	19,70	23,90	74,90
Consommation de cartons (T)	215	326,50	419,90
Consommation de film plastique (T)	18,50	23,20	30,50
Consommation totale emballage (T)	253,30	373,60	525,30
Consommation moyenne d'emballage par ligne expédiée (gramme)	82,50	117,10	166,80
Consommation cartouches d'encre (nombre)	1 051	923	1 004
CONSOMMATION DURABLE			
% achats des articles de produits de bureaux verts	78,70%	76,40%	73,30%
% de cartouches reconditionnées	85,70%	71%	95%

mabéo INDUSTRIES	2019	2020	2021
CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS			
dont électricité (MWh)	1 182,70	1 119,90	1 173
dont gaz (MWh)	4 138,50	3 483,30	4 084,20
dont fioul (Mwh)	35,80	51,20	0
Consommation énergie totale (Mwhef)	7 110,50	6 423,80	7 110,50
Consommation moyenne énergétique surfacique (kWhef/m ²)	-	-	98
Part de l'énergie issue de sources renouvelables (contrat fournisseurs)	-	-	10%
TRANSPORT ROUTIER			
<i>Composition flotte véhicule</i>			
Nombre de poids-lourds	0	0	0
Nombre de véhicules légers (total)	239	254	242
Nombre de véhicules hybrides	0	0	25
km parcourus VL (déplacement pro)	9 200 315	7 198 259	8 155 283
m ³ gasoil (VL)	491	371	461
m ³ essence (VL)	0	0	6
Tonne CO ₂ transport externe Messagerie	218,20	195	204,30
Tonne CO ₂ transport externe Express	441	406	430,20
EMISSION DE GES SCOPE 1 (Tonne de CO₂)			
Consommation gaz/fioul + carburant VL	2 381	1 880	2 283
kg CO ₂ moyen/km parcouru VL	0,165	0,160	0,177
EMISSION DE GES SCOPE 2 (Tonne de CO₂)			
Consommation électricité	67,30	63,70	66,70
EMISSION DE GES SCOPE 3			
Transport routier externe (Tonne de CO ₂)	659,20	601	634,50
Transport routier (kg CO ₂ moyen/expédition client)	1,36	1,28	1,21

mabéo INDUSTRIES	2019	2020	2021
CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/DÉCHETS GÉNÉRÉS			
Consommations en eau des plateformes (m ³)	626	545	472
Consommation papier de bureaux (T)	19,20	16,30	15
Consommation papier de calage (T)	48,40	35,10	66,50
Consommation de cartons (T)	285	304,30	290,50
Consommation de film plastique (T)	7,60	6,20	7,80
Consommation totale emballage (T)	341	345,60	364,80
Consommation moyenne d'emballage par ligne expédiée (gramme)	201,30	223,70	217,70
Consommation cartouches d'encre (nombre)	636	476	517
Volume de déchets dangereux (T)	44,50	40,50	50,60
CONSOMMATION DURABLE			
% achats des articles de produits de bureaux verts	88,40%	87,40%	81,50%
% de cartouches reconditionnées	91,20%	88%	96,60%

C. S. I	2019	2020	2021
CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS			
dont électricité (MWh)	1 576,20	1 404,80	1 394,50
dont gaz (MWh)	2 306,80	1 996,30	2 306,60
dont fioul (Mwh)	32,10	32,10	67,20
Consommation énergie totale (Mwhef)	6 250,40	5 652,70	5 971,80
Consommation moyenne énergétique surfacique (kWhef/m ²)	-	-	123,50
Part de l'énergie issue de sources renouvelables (contrat fournisseurs)	-	-	10%
TRANSPORT ROUTIER			
<i>Composition flotte véhicule</i>	-	20	20
Nombre de poids-lourds	-	61	67
Nombre de véhicules légers	-	0	0
Nombre de véhicules hybrides	-	694 416	992 295
km parcourus VL (déplacement pro)	-	2 110 381	2 522 535
m ³ gasoil (PL)	-	139,60	164,50
m ³ gasoil (VL)	-	124,90	149,70
m ³ essence (VL)	-	0,50	1,28
EMISSION DE GES SCOPE 1 (Tonne de CO₂)			
Consommation gaz/fioul + carburant VL/PL	-	1 241	1 472,20
kg CO ₂ moyen/km parcouru PL	-	0,623	0,514
kg CO ₂ moyen/km parcouru VL	-	0,184	0,185
EMISSION DE GES SCOPE 2 (Tonne de CO₂)			
Consommation électricité	89,70	79,90	79,30

C. S. I	2019	2020	2021
CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/DÉCHETS GÉNÉRÉS			
Consommation papier de bureaux (T)	-	12	12
Consommation papier de calage (T)	-	-	0
Consommation de cartons (T)	-	-	14,70
Consommation de film plastique (T)	-	-	8,10
Consommation totale emballage (T)	-	-	22,80
Consommation moyenne d'emballage par ligne expédiée (gramme)	-	-	80
Consommation cartouches d'encre (nombre)	-	178	242
CONSOMMATION DURABLE			
% achats des articles de produits de bureaux verts	-	91,30%	74,10%
% de cartouches reconditionnées	-	86%	79%

CROSSROAD ACIERS	2019	2020	2021
CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS			
dont électricité (MWh)	62,40	61,70	142,30
dont gaz (MWh)	0	0	0
Consommation énergie totale (Mwhéf)	367,10	159,20	160,90
TRANSPORT ROUTIER			
<i>Composition flotte véhicule</i>			
Nombre de poids-lourds	13	14	15
Nombre de véhicules légers	18	14	15
km parcourus PL	542 800	503 920	592 858
km parcourus VL (déplacement pro)	329 722	230 936	291 794
Nombre VL hybrides	0	0	1
m ³ gasoil (PL)	163	162	202,40
m ³ gasoil (VL)	16	11	14,30
m ³ essence (VL)	0	0	0,60
EMISSION DE GES SCOPE 1 (Tonne de CO₂)			
Consommation carburant VL/PL	554	536	673
EMISSION DE GES SCOPE 2 (Tonne de CO₂)			
Consommation électricité	3,60	3,50	8,10
CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/DÉCHETS GÉNÉRÉS			
Consommation papier de bureaux (T)	1,70	1,20	1,30
Consommation cartouches d'encre (nombre)	42	26	40
CONSOMMATION DURABLE			
% achats des articles de produits de bureaux verts	72,80%	72,60%	74,10%
% de cartouches reconditionnées	100%	88%	90%

FLUIDES SERVICE TECHNOLOGIES	2019	2020	2021
CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS			
dont électricité (MWh)*	143,90	137	108,20
dont gaz (MWh)*	123	105,80	133,90
Consommation énergie totale (Mwhéf)	494,30	459,30	412,90
TRANSPORT ROUTIER			
<i>Composition flotte véhicule</i>			
Nombre de poids-lourds	0	0	0
Nombre de véhicules légers	5	5	5
km parcourus VL (déplacement pro)	190 054	107 698	131 469
Nombre VL hybrides	0	0	0
m ³ gasoil (VL)	10	8	9,50
m ³ essence (VL)	0	0	0
EMISSION DE GES SCOPE 1 (Tonne de CO₂)			
Consommation gaz + carburant VL	55,60	46,50	56,90
EMISSION DE GES SCOPE 2 (Tonne de CO₂)			
Consommation électricité	8,20	7,80	6,20
CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/DÉCHETS GÉNÉRÉS			
Consommations en eau (m ³)**	232	149	624
Consommation papier de bureaux (T)	0,60	0,70	0,60
Consommation déchets emballage (carton, plastique, polystyrène, etc) (T)	22,80	6,80	6,70
Consommation déchets bois (T)	13,40	7,70	3,60
Consommation cartouches d'encre (nombre)	0	1	1
CONSOMMATION DURABLE			
% achats des articles de produits de bureaux verts	64,40%	79,40%	89,90%
% de cartouches reconditionnées	-	100%	100%

FLUIDES SERVICE DISTRIBUTION	2019	2020	2021
CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS			
dont électricité (MWh)*	36	34,30	27
dont gaz (MWh)*	30,70	26,40	33,50
Consommation énergie totale (Mwhéf)	123,5	114,80	103,20
TRANSPORT ROUTIER			
<i>Composition flotte véhicule</i>			
Nombre de poids-lourds	0	0	0
Nombre de véhicules légers	4	5	5
km parcourus VL (déplacement pro)	136 645	94 429	150 031
Nombre VL hybrides	0	0	0
m ³ gasoil (VL)	9	6	8,70
m ³ essence (VL)	0	0	0,60
EMISSION DE GES SCOPE 1 (Tonne de CO₂)			
Consommation gaz + carburant VL	33	23,70	35,50
EMISSION DE GES SCOPE 2 (Tonne de CO₂)			
Consommation électricité	2	1,90	1,50
CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/DÉCHETS GÉNÉRÉS			
Consommations en eau (m ³)**	232	149	624
Consommation papier de bureaux (T)	1,30	0,70	0,60
Consommation cartouches d'encre (nombre)	9	10	20
CONSOMMATION DURABLE			
% achats des articles de produits de bureaux verts	98,50%	32,10%	95,90%
% de cartouches reconditionnées	100%	100%	100%

* Répartition énergétique entre les deux filiales (80% pour FST et 20% pour FSD)

** Consommation communes aux deux sites – les deux filiales se trouvant dans le même ensemble bâtiminaire

tēreva	2019	2020	2021
ACHATS RESPONSABLES			
Nombre de charte RSE signée par les fournisseurs	347	335	335
% de CA réalisé avec des fournisseurs ayant signé la charte RSE	97%	89%	86,4%
Nombre de fournisseurs évalués sur des critères RSE	0	0	0
Délai moyen de paiement fournisseurs (jours)	59,90	59,90	61,8
ETHIQUE DES AFFAIRES			
Nombre de condamnation pour des questions relatives à l'éthique, fraude...	0	0	0
Nombre d'alerte reçue par le dispositif	0	0	0
CLIENTS			
Nombre de rappel produit fournisseur	9	5	8
Satisfaction client (note sur 5)	4,30	4,30	4,4

mabéo INDUSTRIES	2019	2020	2021
ACHATS RESPONSABLES			
Nombre de charte RSE signée par les fournisseurs	181	186	186
% de CA réalisé avec des fournisseurs ayant signé la charte RSE	86%	91%	91%
Nombre de fournisseurs sous contrat sollicités pour une évaluation RSE EcoVadis	0	0	72
% de fournisseurs sous contrat sollicités pour une évaluation RSE EcoVadis	-	-	38%
% de CA vente sollicité pour une évaluation RSE EcoVadis	0%	0%	84%
% de CA achat sollicité pour une évaluation RSE EcoVadis	-	-	85%
% de fournisseurs évalués sur EcoVadis	-	-	68%
Scoring moyen des fournisseurs évalués EcoVadis (/100)	-	-	55,2
% de fournisseurs médaillés sur EcoVadis parmi ceux évalués	-	-	84%
% de fournisseurs ayant une médaille GOLD ou PLATINE sur EcoVadis	-	-	16%
Délai moyen de paiement fournisseurs (jours)	61,50	50,20	53,9
ETHIQUE DES AFFAIRES			
Nombre de condamnation pour des questions relatives à l'éthique, fraude...	0	0	0
Nombre d'alerte reçue par le dispositif	0	0	0
CLIENTS			
Nombre de rappel produit fournisseur	9	6	7
Satisfaction client (note sur 5)	4,20	4,20	4,4

Nos récompenses et certifications RSE



Mabéo
Industries



Téréva



Fluides
Service

Groupe MARTIN BELAYSOUD
18 Avenue Arsène d'Arsonval
01000 Bourg en Bresse
Tel : 04 74 45 75 75
www.martin-belaysoud.com

COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

**martin
belaysoud**

La distribution humainement
augmentée