

3.6 Déclaration de Performance Extra-Financière

Edito

"Le Groupe SAMSE a poursuivi en 2021 son développement dans un marché particulièrement favorable, accentué par la dynamique apportée par le projet Horizon Bleu qui marque la reprise de son indépendance au travers d'une nouvelle alliance des actionnaires salariés, familiaux et de nouveaux investisseurs.

Le bon niveau de performance est plus que jamais garant de notre indépendance et nous sommes persuadés que l'indépendance capitalistique est un facteur clé de la performance durable.

Pour accompagner ce développement et partager les fruits de la performance du Groupe dans les années à venir, une nouvelle page de l'actionariat salarié s'est ouverte en 2021 avec plusieurs mesures incitatives qui ont permis de porter à 75 % le pourcentage de salariés actionnaires à ce jour.

A ce titre, nous sommes particulièrement fiers du Prix du Coup de Cœur du jury attribué au Groupe SAMSE par la Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés (FAS), qui met à l'honneur chaque année les entreprises qui développent les meilleures pratiques en matière d'actionariat salarié.

Les performances économiques et les engagements RSE étant intimement liés, le Groupe a renforcé la structuration d'une gouvernance responsable avec la création en 2021 d'un Comité de pilotage RSE, dont les principales missions sont de coordonner les actions des différentes enseignes et de renforcer les engagements RSE dans les années à venir afin de conjuguer profitabilité et durabilité. Ces actions ont été saluées par une nouvelle progression de l'Indice Gaïa de l'agence de notation extra-financière Ethifinance, qui évalue 230 entreprises selon des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance.

Cette DPEF met en avant les actions menées en 2021 pour poursuivre les engagements du Groupe SAMSE afin de préserver et développer son Capital Humain, limiter l'impact environnemental de ses activités et assurer la conduite éthique de ses affaires."



Olivier MALFAIT
Président Directeur Général

Préambule

Le Groupe SAMSE a entrepris depuis plusieurs années une démarche RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) afin de prendre en compte les impacts sociaux, environnementaux et sociétaux de ses activités, et la fait progresser au fil des années. Il présente dans ce rapport les principaux risques RSE liés à son activité ainsi que les politiques mises en place pour les limiter.

Les grands principes

Pour réaliser son reporting extra-financier, le Groupe SAMSE a souhaité continuer à s'appuyer sur certains indicateurs issus du référentiel de la Global Reporting Initiative (GRI). Les indicateurs environnementaux, sociaux et sociétaux suivis par le Groupe sont issus de la version G4 du référentiel.

Le Groupe procède chaque année à une revue de ses indicateurs, afin de conserver ceux qui ont été jugés pertinents pour la conduite de ses activités et pour lesquels des éléments quantitatifs ou qualitatifs peuvent être apportés.

Le Groupe SAMSE publie ici sa quatrième Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) en application de la directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014, conformément à l'ordonnance n°2017-1180 du 19/07/17 et du décret n°2017-1265 du 09/08/17.

Elle présente :

- Le modèle d'affaires.
- Les principaux risques extra-financiers.
- Les politiques déployées.
- Les résultats.

Le périmètre des sociétés est le suivant :

BILLMAT	ETABLISSEMENTS PIERRE HENRY ET FILS
BLANC MATERIAUX	LA BOITE A OUTILS
BTP DISTRIBUTION	LOIRE MATERIAUX
CELESTIN MATERIAUX	M+ MATERIAUX
CHRISTAUD	MAT APPRO
COMPTOIR FROMENT	MAURIS BOIS
DORAS	RG BRICOLAGE
DUMONT INVESTISSEMENT	SAMSE
ENTREPOT DU BRICOLAGE AUBENAS	SOCOBOIS
ENTREPOT DU BRICOLAGE FROMENT	SUD APPRO
ENTREPOT DU BRICOLAGE NIMES	TRANSPORTS SCHWARTZ
ENTREPOT DU BRICOLAGE ARLES	ZANON TRANSPORTS

Au 1er janvier 2021, la société SAMSE a absorbé les sociétés DEGUERRY SAMSE, LEADER CARRELAGES et REMAT. La société LE COMPTOIR, quant à elle, a été absorbée par CELESTIN MATERIAUX.

La société GET ELECTRIC a été cédée en cours d'année 2021 sortant ainsi du périmètre consolidé.

RG BRICOLAGE, n'est pas dans le périmètre consolidé du Groupe mais est historiquement intégrée au périmètre de la DPEF.

Ce rapport présente les principaux risques RSE identifiés en les classant selon trois thématiques : Responsabilité Sociale, Responsabilité Environnementale et Responsabilité Sociétale. A la fin de chacune des thématiques, un tableau reprend les indicateurs sélectionnés dans la GRI et des indicateurs supplémentaires propres au Groupe et fournit des données chiffrées ou des éléments descriptifs. Il est suivi d'une note méthodologique qui précise les spécificités des indicateurs et les éventuelles exclusions de périmètre. Les indicateurs non chiffrés donnant lieu à un développement sont dans le texte qui précède chaque tableau. Exceptionnellement pour 2021, les indicateurs chiffrés sont présentés sur trois années afin de pouvoir comparer les données 2021 à l'année 2019, non marquée par la crise sanitaire.

Classification des activités du Groupe selon la taxinomie verte européenne

Avec la mise en place de son Pacte vert pour l'Europe (Green Deal européen), l'Union Européenne déploie un ensemble de propositions visant à réduire ses émissions nettes de gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici à 2030 par rapport aux niveaux de 1990.

Parmi ces politiques, elle met l'accent sur son plan d'actions pour une finance durable qui vise à rediriger les investissements privés vers les activités qui contribuent le plus à ses objectifs de développement durable.

Une des mesures phares de ce plan d'actions est la mise en place d'une taxinomie verte européenne qui classe les activités en fonction de leur contribution aux objectifs de développement durable. Dans un premier temps, concernant les deux premiers objectifs (adaptation au changement climatique et atténuation du changement climatique), l'Union Européenne a défini les activités éligibles pour 13 secteurs d'activité.

En 2021, les entreprises non-financières doivent publier la part de leur chiffre d'affaires (CA), dépenses d'investissement (CAPEX) et dépenses d'exploitation (OPEX) réalisée dans le cadre d'une activité éligible à la taxinomie.

La liste des secteurs concernés et des activités éligibles est évolutive. En effet, l'Union Européenne prévoit de publier les activités éligibles et les critères de durabilité pour les 4 autres objectifs de développement durable (utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines, transition vers une économie circulaire, prévention et réduction de la pollution, protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes) et entend étendre cette taxinomie à d'autres secteurs.

En 2021, le secteur de la distribution n'est pas concerné par cette classification, l'Union Européenne n'ayant pas encore défini les activités éligibles de ce secteur. L'activité principale du Groupe SAMSE n'entre donc pas dans le cadre de cette taxinomie.

Cependant, le Groupe SAMSE ayant également des activités intégrées de fret routier et de production d'électricité photovoltaïque ainsi que des OPEX et

CAPEX dans des activités éligibles, il a décidé d'identifier celles qui pourraient le concerner.

Ainsi, pour l'exercice 2021, un groupe de travail a été créé afin de définir les activités du Groupe éligibles à la taxinomie et de faire une première estimation des parts durables de ces activités (CA, OPEX et CAPEX).

Les activités qui ont été retenues comme éligibles à la taxinomie verte et pour lesquelles le Groupe réalise moins de 1,3 % de son chiffre d'affaires sont les suivantes :

- la production d'énergie renouvelable à partir des panneaux photovoltaïques installés sur les toitures de sites du Groupe - cette énergie est aujourd'hui revendue à EDF mais le Groupe a pour ambition de se tourner rapidement vers de l'autoconsommation d'énergie renouvelable par ses points de vente ;
- les activités de fret routier de marchandises réalisées par la flotte de véhicules poids lourds du Groupe.

En parallèle, le Groupe réalise aussi des dépenses d'investissement et d'exploitation liées aux activités éligibles suivantes :

- les deux activités précédemment citées ;
- les activités de fret maritime et fluvial consommées pour l'import de marchandises vers les différents sites du Groupe ;
- les travaux d'isolation et d'amélioration de l'efficacité énergétique des sites du Groupe ;
- l'installation de bornes de recharge pour véhicules sur les parkings ;
- l'acquisition de bâtiments afin de réaliser son activité.

Environ 52 % des dépenses d'investissement, dont 62 % au titre des actifs immobiliers, et moins de 16,6 % des dépenses d'exploitation, sont liées à ces activités.

Le modèle d'affaires

Le Groupe SAMSE est un des premiers distributeurs français de matériaux de construction et d'outillage. Il s'étend en France à travers un réseau dense de près de 350 points de vente.

Avec ses deux métiers, le négoce et le bricolage, le Groupe SAMSE, propose à ses clients professionnels du bâtiment et des travaux publics ainsi qu'aux particuliers, des offres complémentaires dans une relation de proximité. Il différencie son offre produits et services grâce à son savoir-faire en matière de logistique et de conseil client.

Proche de ses fournisseurs et de ses clients, sa position d'acheteur/vendeur lui permet de jouer un rôle important dans la prise de conscience des enjeux RSE dans le secteur du bâtiment.

Avec ses quatre plateformes logistiques, ses transporteurs internes et ses activités d'import, le Groupe SAMSE porte de plus une attention particulière sur les impacts liés à sa chaîne d'approvisionnement.

Parce qu'il a toujours placé l'Humain au cœur de sa stratégie, son attractivité et le développement de ses collaborateurs sont également des enjeux majeurs dans la définition de ses politiques.

Le schéma ci-après présente le modèle d'affaires du Groupe SAMSE. Il donne une grille synthétique de lecture de son organisation ainsi que de ses activités, défis et atouts. Il présente également les ressources utilisées dans le cadre de ses activités et la création et le partage de valeur qui en résultent.

Notation Gaïa 2021

L'indice de notation Gaïa-Index, développé par l'agence de notation extra-financière Ethifinance, évalue la performance et la transparence des informations extra-financières des entreprises qu'il classe selon leur taille et leur secteur d'activité.

170 critères sont pris en compte, répartis en quatre piliers : Environnement, Social, Gouvernance et Parties Prenantes Externes (ESG-PPE).

Chaque année, le Groupe est noté sur ses performances de l'année passée. Ainsi en 2021, le Groupe a obtenu pour l'année 2020 la note de 75/100, au-dessus de la moyenne de son secteur d'activité (59/100 pour un total de 60 entreprises évaluées).

Cette note est en augmentation régulière puisque en 2018 et 2019 le Groupe obtenait respectivement 69 puis 72 sur 100.



Défis

- Un marché concurrentiel qui se concentre
- Une évolution de la demande liée à la performance de l'habitat
- Une maîtrise des impacts environnementaux
- Une « digitalisation humaine » de la relation client

Ressources

Des équipes expertes et engagées

Plus de 6 100 collaborateurs

Une structure financière solide

Capitaux propres : 580 629 K€

Ratio d'endettement financier : 5,62 %*

Un maillage territorial de proximité

350 points de vente dans 55 départements

Un réseau commercial multi-enseignes

4 enseignes multi-spécialistes

1 enseigne bricolage

12 enseignes spécialistes

Une supply chain efficace

- 4 plateformes logistiques

- 125 000 m² de stockage

- 3 transporteurs internes

- Plus de 2000 matériels roulants avec

1 018 chariots élévateurs dont 70% d'électriques

- Des partenaires externes

Des fournisseurs de confiance

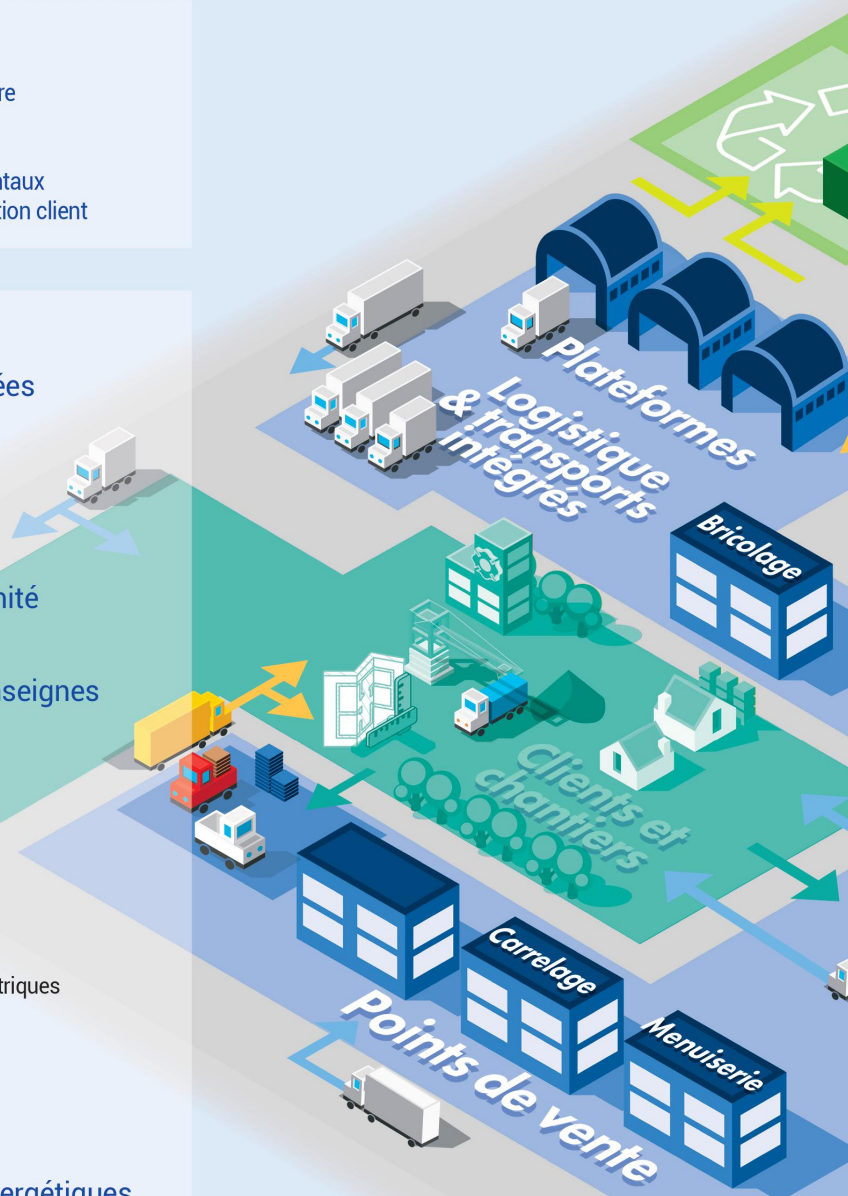
Plus de 1 100 fournisseurs sous contrat

dont 79 % de français

Des ressources naturelles et énergétiques

Consommation d'énergie fossile et renouvelable

* hors IFRS16



Le Groupe SAMSE, une création de valeur partagée



Atouts

- L'expertise et l'engagement des collaborateurs
- Un maillage territorial de proximité
- Une supply chain efficace
- Une offre produits large et spécialisée
- Une structure financière saine

Création de valeur

Résultats 2021

- CA : 1 769 662 K€
- ROC : 122 451 K€
- Résultat net : 96 555 K€

Un partage de l'avoir

- 75% des collaborateurs actionnaires avec 20,40% du capital détenu
- 30 188 K€ reversés en intéressement et participation*
- 55 329 K€ de dividendes

Un impact social positif

- 95% de salariés en CDI
- 214 000 € attribués au budget de la Fondation qui soutient 23 projets en 2021

Un environnement de travail motivant

- Une note de 7,5/10 au dernier baromètre de satisfaction des collaborateurs**
- 84 891 heures de formations

Une communauté de clients

- Plus de 810 000 clients nous ont fait confiance en 2021
- Une note de 7,8 au baromètre de satisfaction de nos clients professionnels*** et de 4,5/5 pour les Avis Vérifiés**** de l'Entrepôt du Bricolage

Un impact environnemental maîtrisé

- 22 000 m² de panneaux photovoltaïques
- Des partenariats pour la collecte et le recyclage des déchets.



75/100

au Rating Gaïa d'EthiFinance

* Abonnement compris

** Etude réalisée auprès des collaborateurs de Samse et de la Boîte à Outils

*** Etude réalisée sur le périmètre de l'enseigne Samse

**** Avis Vérifiés, par la société Net Reviews ; tiers de confiance

Groupe
SAMSE
s'engage

Principaux risques extra-financiers

Méthodologie

Le Groupe SAMSE a initié en 2019 une revue de ses risques et enjeux RSE qu'il a poursuivie et finalisée au cours de l'exercice 2020. Un groupe de travail regroupant les services Conformité et Audit interne a été créé afin d'élaborer une matrice des matérialités.

La méthodologie s'est articulée en trois temps :

1. Une revue de l'univers des risques/enjeux extra-financiers.
2. Une évaluation et hiérarchisation des risques/enjeux pour le Groupe.
3. Une évaluation des risques/enjeux pour les parties prenantes.

1- Revue de l'univers des risques

Le groupe de travail en charge du projet a, dans un premier temps, mené une revue des risques extra-financiers identifiés en interne lors des différents travaux de cartographie des risques conduits depuis près de 15 ans au sein du Groupe. Une analyse attentive de la précédente version de la DPEF a également été réalisée afin de compléter cette démarche.

Par ailleurs, la conduite d'une revue documentaire de différentes cartographies de matérialité publiées par des groupes cotés a permis au Groupe de travail de réaliser un benchmark et d'affiner son référentiel en identifiant des risques supplémentaires pertinents pour le Groupe SAMSE.

Par la suite, des entretiens auprès de référents métiers ont été menés afin d'élargir le référentiel de risques extra-financiers, de s'assurer de l'exhaustivité et de la pertinence de celui-ci et d'identifier les risques RSE à évaluer et hiérarchiser dans la suite du processus.

A l'issue de cette phase, seize risques ont été identifiés et jugés pertinents au regard des activités du Groupe.

2- Évaluation et hiérarchisation des risques pour le Groupe

L'évaluation et la hiérarchisation des seize risques identifiés ont été réalisées en suivant trois grandes étapes.

Tout d'abord, les risques ont été classés afin d'attribuer aux référents métiers ceux à évaluer.

Sept ateliers ont été menés avec les différents référents métiers concernés par les risques identifiés pour leur service. Ces ateliers ont permis d'établir une description détaillée de ces risques, mais aussi d'évaluer leur probabilité de survenance ainsi que leurs impacts potentiels pour le Groupe. Pour cela, une échelle d'évaluation sur quatre niveaux de probabilité et d'impact, déterminée au préalable par le groupe de travail, a été utilisée.

A l'issue de cette première phase d'évaluation avec les référents métiers, un atelier d'évaluation et de cotation finale a été mené avec la Direction Générale du Groupe pour consolider, ajuster et valider les résultats obtenus en prenant en compte une vision «Groupe».

3- Évaluation des risques/enjeux pour les parties prenantes

Pour cette première version de cartographie RSE, le groupe de travail a décidé de réaliser une étude documentaire afin d'évaluer l'importance pour ses parties prenantes des risques et enjeux identifiés.

Pour cela, il s'est appuyé sur les résultats de matrices de matérialité publiées par des Groupes partageant un modèle d'affaires similaire à celui du Groupe SAMSE et ayant des parties prenantes communes avec lui. Chacune des matrices de matérialité sélectionnées pour la qualité de leur méthodologie a été analysée par le groupe de travail.

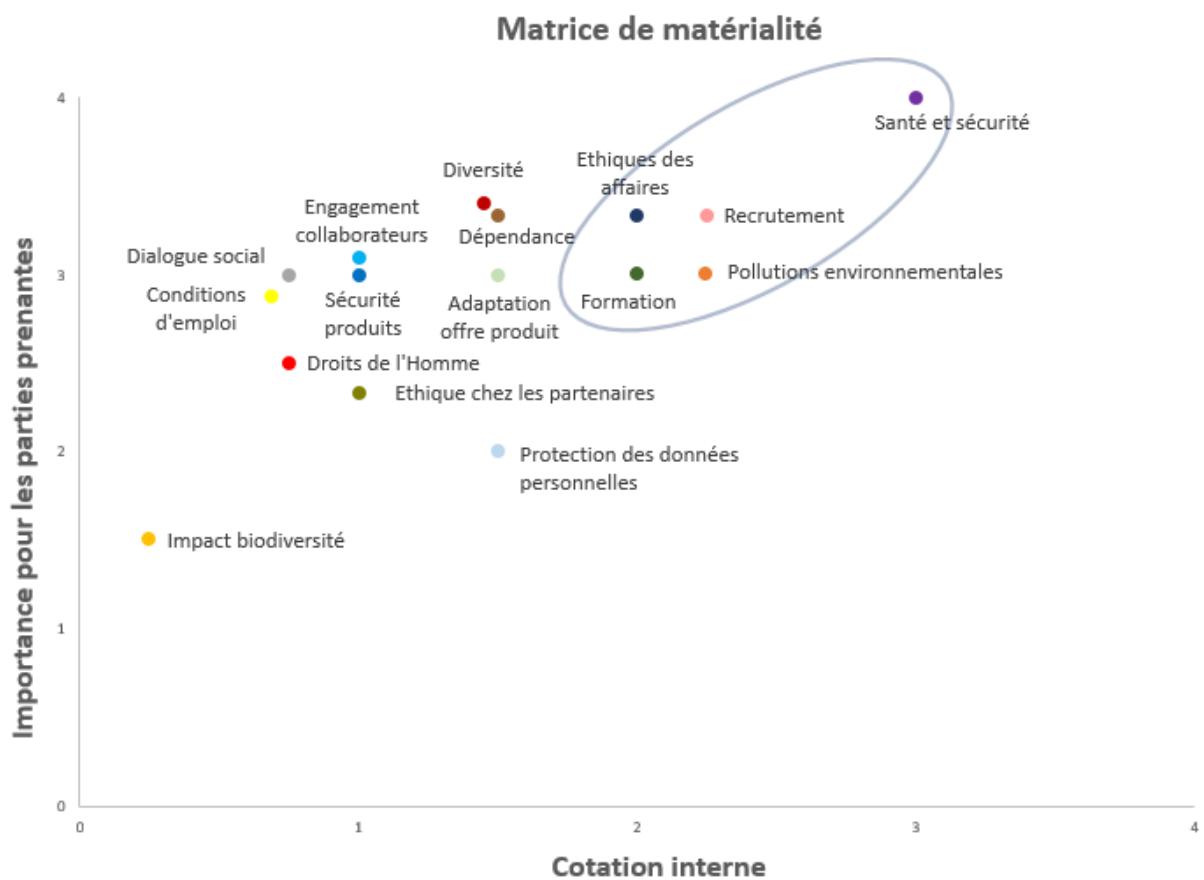
A partir de ces matrices, les résultats de l'évaluation de l'importance de chacun des risques RSE pour les parties prenantes ont été retranscrits

sur une échelle à quatre niveaux. Les résultats obtenus ont finalement été consolidés afin de déterminer la note «importance pour les parties prenantes» présentée dans la matrice de matérialité du Groupe SAMSE.

L'élaboration d'une matrice de matérialité a permis d'identifier et de confronter la vision du Groupe à

celle de ses parties prenantes concernant ses principaux risques. Les travaux menés vont permettre d'accompagner la refonte et le déploiement de la stratégie RSE du Groupe, dans la continuité du projet HORIZON BLEU et en prenant en compte les priorités ainsi identifiées.

Matrice de matérialité



- Santé et sécurité des collaborateurs et parties prenantes
- Recrutement et attractivité
- Diversité et égalité des chances
- Formation et gestion des compétences
- Engagement des collaborateurs
- Dialogue social
- Conditions d'emploi et non précarisation
- Droits de l'Homme au sein du Groupe
- Pollutions environnementales
- Dépendance énergétique et aux matières premières
- Impact de l'activité sur la biodiversité
- Adaptation de l'offre produits aux enjeux du développement durable
- Sécurité des produits (utilisateurs, consommateurs, clients)
- Protection des données personnelles
- Ethique chez nos partenaires
- Ethique des affaires dans le Groupe

Principaux risques extra-financiers

La réalisation de la cartographie des risques RSE du Groupe a permis d'identifier cinq risques prioritaires. Ils sont présentés dans le tableau ci-dessous et développés dans le cadre de la DPEF. Les principales politiques mises en place pour limiter ces risques et les indicateurs clés de performance suivis sont également rappelés dans le tableau et développés par la suite.

Responsabilité sociale

Risque / Enjeu	Politiques et mesures de gestion	Indicateurs clefs de performance / indicateurs de suivi	Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021
Santé et sécurité des collaborateur et parties prenantes <i>L'activité potentiellement sujette à des risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs et parties prenantes du Groupe SAMSE et la volonté de celui-ci de placer l'humain au centre de ses préoccupations, font de la santé et sécurité une priorité pour le Groupe SAMSE. Il travaille donc à la prévention des risques d'accident du travail, des risques psychosociaux et des risques liés à la fréquentation de ses sites. Un défaut de ses politiques de prévention et de formation à ce sujet ou une mauvaise gestion des magasins et plateformes de stockages pourraient entraîner des préjudices humains importants ainsi qu'avoir un impacte financier et réputationnel pour le Groupe.</i>	Politique Sécurité et Prévention Dispositifs RH d'accompagnement et de prévention	Taux de fréquence / taux de gravité Formation : nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié dédiées au domaine de la sécurité	TF1 : 36,55 TG : 1,75 4,78h	TF1 : 41,15 TG : 2,09 3,35h	TF1 : 43,22 TG : 2,40 5,11h

Risque / Enjeu	Politiques et mesures de gestion	Indicateurs clefs de performance / indicateurs de suivi	Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021
Recrutement et attractivité <i>Les activités du Groupe SAMSE dépendent en grande partie du nombre et de la qualité de ses collaborateurs. La compétitivité du Groupe réside notamment en sa capacité à attirer et à fidéliser de nouveaux talents par une marque employeur forte et identifiable. La capacité du Groupe à pouvoir rapidement aux besoins de recrutement est un enjeu de stabilité pour l'activité en agence/magasin. Des postes vacants ou des recrutements en inadéquation avec les besoins risqueraient d'entraîner des désorganisations et une baisse de la productivité sur les sites, sur les plateformes logistiques ou sur les fonctions support.</i>	Politique de recrutement et d'intégration (des solutions de recrutement ciblées valorisant la marque employeur et promouvant la diversité Des mesures pour renforcer l'engagement des collaborateurs : - actionnariat salarié - politique attractive en matière d'avantages sociaux - études de satisfaction et plans d'actions	Nombres d'embauches Variation de l'effectif Salariés actionnaires	2 000 6 % 56,0 %	1 729 3 % 63,8 %	2 025 3 % 74,2 %

Risque / Enjeu	Politiques et mesures de gestion	Indicateurs clefs de performance / indicateurs de suivi	Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021
Formation et gestion des compétences <i>Rester un distributeur reconnu par le niveau de compétence de ses équipes est un enjeu stratégiques et concurrentiel majeur pour le Groupe. La Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est également un enjeu important pour garantir la satisfaction et l'engagement des collaborateurs. Des équipes non formées, désengagées ou avec un niveau de compétence insuffisant risqueraient d'entraîner une dégradation du niveau de conseil et ainsi une insatisfaction des clients qui pourraient également avoir un impact négatif sur l'image de marque du Groupe aussi bien auprès des clients qu'auprès de possibles candidats à l'embauche.</i>	Politique de formation Campus internes E-learning et blended learning Cycle RH, "revues de personnel" et plans de compétences Mobilité interne et promotion	Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	20	8	14

Responsabilité Environnementale

Risque / Enjeu	Politiques et mesures de gestion	Indicateurs clefs de performance / indicateurs de suivi	Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021	
Pollutions environnementales Le Groupe SAMSE est soucieux de réduire les impacts environnementaux de ses activités et porte une attention particulière à la limitation des pollutions liées à la conduite de ses affaires : pollutions de l'air, notamment liées à ses activités de transport et de logistique et pollutions des eaux et des sols qui pourraient survenir en cas de mauvaise gestion par le Groupe des produits dangereux qu'il stocke ou des déchets qu'il produit ou récupère. En parallèle, le Groupe s'assure également de rester en conformité avec les réglementations environnementales et d'anticiper les changements nécessaires à la poursuite de ses activités. Un non-respect des réglementations ou une absence d'anticipation pourraient entraîner des sanctions juridiques ainsi qu'une désorganisation de l'activité du Groupe.	Réduction de l'impact carbone de la politique d'achat et de la logistique	<u>Consommations énergétiques des bâtiments :</u> Consommations de gaz (corrigées du DJU pour 2021) (kWh-PCI)	18 163 726	15 573 275	13 544 507	
		Maîtrise des consommations énergétiques des bâtiments Consommations d'électricité (kWh)	29 290 446	25 934 670	29 322 657	
	Politique de gestion raisonnée et de réduction des déchets	Règles strictes de stockage	<u>Age moyen du parc de Poids Lourds :</u> Zanon Transports	3,7 ans	3,7 ans	3,4 ans
			Moyens Matériels	5,6 ans	5,5 ans	5,7 ans
	Part des poids lourds en norme Euro 6 :	Zanon Transports	Non disponible	87 %	90 %	
		Moyens Matériels	Non disponible	64 %	69 %	

Responsabilité Sociétale

Risque / Enjeu	Politiques et mesures de gestion	Indicateurs clefs de performance / indicateurs de suivi	Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021
Ethique des affaires dans le Groupe De par ses activités en tant que distributeur de matériaux de construction et d'outillage, la gestion des achats ainsi que la relation et le conseil client sont au cœur des métiers du Groupe SAMSE. Dans ce cadre, le Groupe est exposé à des risques liés à la conduite éthique de ses affaires : risques de manquements aux règles du droit de la concurrence et risque de non-conformité aux réglementations anti-corruption. Un non-respect des réglementations ou une inefficacité des dispositifs de contrôle mis en place pourrait entraîner de lourdes sanctions administratives et pénales pour le Groupe et avoir des impacts négatifs sur sa réputation. Certaines sanctions pourraient également entraîner une désorganisation de son activité (fermeture d'établissement, exclusion des marchés publics, etc...).	Dispositif de prévention et de lutte contre la corruption Dispositif de prévention contre les pratiques anti-concurrentielles ou restrictives de concurrence	% de fournisseurs sous contrat cadre ayant signé des clauses éthiques relatives à la lutte contre la corruption	100 %	100 %	100 %

Responsabilité sociale

Risque 1 : Santé et sécurité des collaborateurs et des parties prenantes

La santé et la sécurité de ses collaborateurs et de ses autres parties prenantes est une priorité pour le Groupe SAMSE. Il travaille donc à la prévention des risques d'accident du travail, des risques psychosociaux et des atteintes à la santé et la sécurité liées à la fréquentation de ses sites.

Pour cela, il déploie plusieurs dispositifs et notamment une Politique de Sécurité et de Prévention, des actions d'amélioration des conditions de travail de ses employés et des dispositifs RH d'accompagnement et de prévention.

En 2021, la crise sanitaire toujours présente a conduit le Groupe à poursuivre sa politique spécifique de gestion de crise élaborée en 2020.

Politique Sécurité et Prévention

Diffusion d'une Culture Sécurité

Le Groupe investit dans la santé et la sécurité de ses collaborateurs et de ses parties prenantes en faisant de la prévention une priorité et en mettant tout en œuvre pour répondre aux exigences légales en la matière.

Un programme spécifique a été élaboré afin de diffuser une Culture Sécurité et Prévention commune. En s'inscrivant dans la durée et en se basant sur une animation régulière, elle vise à accompagner l'ensemble des collaborateurs au travers d'actions de prévention et de sensibilisation. L'approche culturelle de la prévention des risques apporte également une sensibilisation positive de l'ensemble des collaborateurs, en visant une prévention collective (collaborateurs, clients, fournisseurs, prestataires).

A chaque étape de sa carrière, le collaborateur est accompagné, équipé, formé afin de lui permettre de mieux appréhender son environnement de travail et donc le prémunir d'accidents éventuels pour lui-même ou les parties prenantes concernées.

Organisation humaine

Le Groupe SAMSE met en place et déploie ce programme en s'appuyant sur les managers des points de vente qui sont en contact direct avec les parties prenantes concernées.

Les services supports du Groupe (aménagement, ressources humaines, juridique, travaux etc...)

intègrent quant à eux dans leur quotidien les différents sujets liés à la sécurité.

Garante de la politique Sécurité et Prévention du Groupe, une équipe de dix-neuf experts sécurité œuvre en proximité sur le terrain au plus près des problématiques qui font le quotidien des agences et magasins.

Référentiel, audits, analyse AT

Pour soutenir cette sensibilisation quotidienne, un référentiel Sécurité Groupe a été créé en vue de définir l'ensemble des exigences Santé, Prévention, Sécurité, Sûreté et Environnement.

Des évaluations régulières ont pour vocation d'accompagner les agences dans la mise en œuvre de cette politique, mais aussi de déterminer les axes d'amélioration. La collaboration entre les responsables de sites et les équipes Sécurité et Prévention permet de prioriser les actions d'amélioration et d'évaluer leur évolution dans le temps.

Ces évaluations, accompagnées d'une analyse stratégique des accidents du travail et des intrusions, permettent de faire évoluer la sécurité et la sûreté des sites du Groupe en adoptant des plans d'actions adaptés.

Ainsi, le Groupe suit notamment les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, qui évoluent de la manière suivante (LA 6) :

– le taux de fréquence (TF1) des accidents du travail pour le Groupe est passé de 36,55 en 2019 à 41,15 en 2020 et 43,22 en 2021.

– le taux de gravité, quant à lui, est passé de 1,75 en 2019 à 2,09 en 2020 et 2,40 en 2021.

=> Indicateur clé de performance : le taux de fréquence et de gravité des accidents du travail (LA 6).

Malgré une politique Prévention de plus en plus structurée, ces deux taux sont en augmentation depuis 2019.

Cette variation est la conséquence d'un contexte sanitaire instable qui a nécessité de la part des équipes d'adapter les organisations de travail aux multiples protocoles successifs tout en faisant face à une hausse de l'activité et aux nombreuses absences dues au Covid.

Programme de prévention

Tous les managers de l'entreprise sont formés à la sécurité et veillent à la bonne application des préconisations auprès de leurs équipes.

De la même manière, les sujets Sécurité et Prévention sont portés au sein des CSE par les collaborateurs formés aux sujets de la Santé et de la Sécurité au travail.

Par ailleurs, des investissements sont réalisés chaque année pour favoriser l'innovation et la formation et pour renouveler les différents équipements.

Enfin, toute cette démarche est portée via un plan de communication diffusé largement à l'ensemble du personnel et qui s'appuie notamment sur des réunions mensuelles de prévention, au sein des établissements, permettant d'aborder des thèmes définis par les équipes Sécurité et Prévention.

Le journal interne SAVOIR FAIRE, diffusé à l'ensemble des collaborateurs, retrace les actions menées par les enseignes du Groupe sur les sujets de Sécurité et Prévention.

Des temps forts et des campagnes de prévention se déroulent également pendant l'année pour sensibiliser les collaborateurs sur des thèmes majeurs.

Ce programme de prévention complet qui vise les collaborateurs mais aussi les clients est continuellement mis à jour pour toujours mieux les protéger.

Formations

=> Indicateur clé de performance : le nombre moyen d'heures de formation des salariés en matière de sécurité (SAM SO 1).

Le nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié dédiées au domaine de la sécurité est passé de 3,35 h en 2020 à 5,11 h en 2021 revenant ainsi au-dessus de la moyenne de 2019 (4,78 h) après une année 2020 qui avait été perturbée en raison de la crise sanitaire.

Les quatre grands thèmes développés lors de ces formations sont :

- La conduite et la manutention de chariots.
- La conduite et la manutention d'autres véhicules (grues, camions...).
- L'utilisation d'outils (scie à panneaux par exemple).
- L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail : Sauveteur Secouriste du Travail (SST), gestes et postures, incendie.

Amélioration des conditions de travail

Chaque année, des actions sont menées pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs.

Télétravail

Depuis février 2019, le Groupe SAMSE s'est doté d'une charte sur le travail à distance dans le but de répondre aux attentes de ses collaborateurs et de permettre l'adaptation de l'activité à de nouveaux modes d'organisation du travail.

Ainsi, le Groupe accompagne le fait que l'activité professionnelle peut aujourd'hui s'exercer dans le cadre d'un déplacement professionnel ou en dehors de ce cadre, dans un lieu différent du lieu habituel du travail (agence, magasin, lieux tiers - aéroport, espace de coworking, ...- ou le domicile).

Le travail à distance est ouvert aux salariés dont la nature des missions le permet et qui savent faire preuve d'autonomie dans l'exercice de leur activité. La très grande majorité des salariés du Groupe exerce un métier en lien avec l'exploitation opérationnelle des points de vente (vendeur, magasinier, cariste, chauffeur, logisticien, chef d'agence, directeur de magasin...). Ces métiers ne sont pas compatibles avec le télétravail car ils sont directement liés à l'entreposage des produits sur le terrain et à l'accueil physique des clients dans les points de vente.

La mise en place du travail à distance se fait dans le cadre de la relation de confiance et de réciprocité entre le manager et le collaborateur, dans la limite désormais de deux journées de télétravail par

semaine. Les collaborateurs concernés ont eu progressivement accès au matériel nécessaire pour un travail dans de bonnes conditions.

Cette première expérience du télétravail a permis une réponse adaptée et rapide à la crise sanitaire, sur l'ensemble de l'année 2020 puis sur 2021, par un accès élargi au télétravail à l'ensemble des collaborateurs éligibles. Pendant cette période, certains collaborateurs ont été amenés à travailler à distance jusqu'à cinq jours par semaine dans le cadre des protocoles sanitaires.

Améliorations continues

Le Groupe SAMSE poursuit également ses actions visant à améliorer l'ergonomie des postes de travail avec, par exemple, l'amélioration des équipements des camions pour accroître le confort des chauffeurs, l'acquisition de mobiliers de caisse plus ergonomiques pour les magasins du bricolage ou l'amélioration de la visibilité sur les chariots élévateurs par la mise en place de feux LED.

Il continue de plus à privilégier, lorsque cela est possible, l'achat de chariots élévateurs électriques qui, en plus de permettre une réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe (voir ci-après), permettent une réduction des vibrations et une diminution des nuisances sonores dans l'environnement de travail des collaborateurs. Ainsi, en 2021, les chariots électriques représentent 70 % du parc de chariots géré par les MOYENS MATERIELS.

Des dispositifs RH d'accompagnement et de prévention

Un dispositif de coaching et d'écoute

Deux coaches externes, membres de l'ICF (International Coach Federation), exercent dans le Groupe SAMSE et proposent des actions dont le but est de développer la performance, l'autonomie et la responsabilisation des personnes ou équipes accompagnées. Après réalisation d'un diagnostic, et parfois en complément d'une formation, chaque coaching individuel ou collectif s'appuie sur un

objectif, des critères de mesure et une durée adaptée d'accompagnement.

Des coaches et des intervenants externes sont également sollicités ponctuellement afin d'accompagner l'organisation de séminaires visant à renforcer la cohérence et la cohésion d'équipe.

Le Groupe a signé un accord avec les partenaires sociaux sur ce sujet en 2011. A cette occasion, a été mis en place un dispositif d'écoute confidentiel,

«Besoin d'en parler», auquel le collaborateur peut avoir recours par le biais d'une ligne téléphonique et d'une adresse email. Le destinataire est une coach externe qui rencontre les personnes, analyse le besoin et coordonne les actions de soutien appropriées.

«Besoin d'en parler» a pour vocation de permettre à tout collaborateur qui le souhaite d'exprimer un problème, de solliciter un contact ou un conseil, d'alerter pour lui ou pour un collègue. Cela peut concerner des problématiques psychologiques, relationnelles, financières, de santé ou de logement.

Ces deux dispositifs (coaching et écoute confidentielle) interviennent en préventif ou en curatif et contribuent à réduire les risques psychosociaux.

Un dispositif interne de prévention du harcèlement

Dans le cadre de la lutte contre le harcèlement, le Groupe a organisé la désignation des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein des CSE ainsi qu'au sein de l'équipe RH. Chaque CSE a désigné une personne, membre du CSE, dont le nom a été porté à la connaissance des collaborateurs par voie d'affichage permettant ainsi à ceux-ci d'avoir un contact interne neutre pour les accompagner.

Les formations de ces référents prévues en 2020 ont été réalisées en 2021. Elles sont dispensées à chaque fois qu'un nouveau référent est désigné au sein des CSE ou au sein de l'équipe RH.

Cas particulier de la gestion de la pandémie sur 2021

1. Adaptation des pratiques

Comme en 2020, l'année 2021 a été marquée par la crise sanitaire du Coronavirus. Le Groupe a continué à adapter ses pratiques afin de toujours garantir la santé et la sécurité de ses collaborateurs, clients et fournisseurs au fur et à mesure de la publication des protocoles sanitaires gouvernementaux.

Les mesures, formalisées au travers de protocoles sanitaires internes et de notes de services sont relayées sur le terrain par les référents Covid et les experts sécurité.

Elles ont été, et sont encore, indispensables à la continuité de l'activité.

2. Dialogue social

Le Groupe entretient un dialogue constructif avec les représentants des collaborateurs qui permet de créer les conditions d'un climat social sain, transparent et responsable. Ainsi, en 2021, les adaptations des protocoles ont continué à se faire en concertation avec les représentants du personnel.

Risque 2 : Recrutement et attractivité

Les activités du Groupe SAMSE dépendent en grande partie du nombre et de la qualité de ses collaborateurs. La compétitivité du Groupe réside notamment en sa capacité à attirer et à fidéliser de nouveaux talents par une marque employeur forte et identifiable. La capacité du Groupe à pourvoir rapidement aux besoins de recrutement est un enjeu de stabilité pour l'activité en agence/magasin. Des postes vacants ou des recrutements en inadéquation avec les besoins risqueraient d'entraîner des désorganisations et une baisse de la productivité sur les sites, sur les plateformes logistiques ou sur les fonctions support.

Afin de limiter ces risques, le Groupe mène une politique dynamique de promotion de sa marque employeur et déploie des processus de recrutement et d'intégration visant à attirer et fidéliser les talents. Il accompagne sa politique de recrutement par des mesures de renforcement de l'engagement de ses collaborateurs et s'assure du respect de la diversité et de l'égalité des chances à toutes les étapes du recrutement et de la vie du collaborateur dans l'entreprise.

La politique de recrutement et d'intégration

Des solutions de recrutement ciblées et valorisant la marque employeur...

Le recrutement externe

La Direction des Ressources Humaines met en place des solutions de recrutement externe valorisant l'image de marque employeur et ciblées selon les publics visés : sites emplois, réseaux sociaux, relations écoles, forums emploi, partenariats actifs avec des organismes tels que Pôle Emploi, l'APEC, l'AGEFIPH ou l'AFIPH.

Sur l'année 2021, 46 172 candidatures ont ainsi été traitées. Cela s'inscrit dans la progression continue régulière depuis 2019 (43 760 candidatures traitées en 2020 et 43 667 en 2019) (SAM SO 2).

Le Groupe SAMSE continue de plus à faire évoluer ses dispositifs de présence sur le Web. Il apporte ainsi par exemple chaque année des évolutions et ajouts de contenus sur son site de recrutement (groupesamserecruite.fr) et sur les réseaux sociaux afin de mettre en avant ses métiers, enseignes, valeurs et engagements.

Afin de mesurer la satisfaction des candidats lors de leur parcours sur le site de recrutement, et donc l'efficacité du site, le Groupe a mis en place un outil de sondage. En 2020, la note de 4,2 sur 5 avait été attribuée par les internautes. Pour continuer dans cette dynamique, le site de recrutement a été enrichi en 2021 pour mettre en avant les métiers du Groupe et présenter les savoir être et savoir-faire

associés à chacun d'eux. De nouveaux projets seront réalisés en 2022 avec par exemple des contenus sur l'engagement ou sur l'alternance.

La Cooptation

Face aux problématiques de recrutement, le programme de cooptation, lancé en 2018, a permis d'intégrer 107 nouveaux collaborateurs en 2020 et 82 en 2021, grâce au réseau des employés (SAM SO 3).

La cooptation repose avant tout sur l'entretien et l'activation d'un réseau (personnel ou professionnel) pour obtenir des recommandations dans le cadre d'une recherche d'emploi/recherche de talents. Cette pratique met en lien un candidat, un recruteur et un collaborateur auteur d'une recommandation (le coopteur). Une refonte complète du programme de cooptation a démarré fin 2021 et devrait être finalisée courant 2022. L'objectif est de dépasser les 120 recrutements sur l'année.

L'alternance

Le Groupe promeut également l'alternance afin de favoriser la formation et l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi tout en répondant à ses besoins de recrutement dans les magasins et les agences, dans les métiers de la vente, de la logistique et du

commerce. Ainsi, chaque année une campagne d'alternance est menée. En 2021, celle-ci a permis l'embauche de 153 jeunes (hors Certificat de Qualification Professionnelle) (SAM SO 4).

[... qui permettent d'attirer et d'intégrer les talents](#)

=> Indicateur clé de performance : le nombre d'embauches et les variations d'effectifs du Groupe (LA 1).

Cette politique de recrutement participe à l'attractivité du Groupe SAMSE et a permis, en 2021, l'embauche de 2 025 collaborateurs (LA 1) dont plus de 700 contrats temporaires correspondant à des renforts saisonniers.

Sur l'année 2021, l'effectif global du Groupe a augmenté de 3 %, passant de 5 952 à 6 136 collaborateurs (LA 1).

Cette dynamique permet au Groupe d'attirer les talents et de s'assurer une bonne stabilité tout en créant de l'emploi durable en France (5 818 CDI soit plus 3 % par rapport à 2020 à périmètre comparable).

Ainsi, 94,91 % des contrats du Groupe sont des CDI et plus de 95 % des collaborateurs sont à temps complet.

Le renforcement de l'engagement des collaborateurs

La politique RH du Groupe repose sur trois grandes valeurs fondamentales : autonomie, engagement et responsabilité.

Ces valeurs sont au cœur des préoccupations de l'entreprise et des managers. En complément de sa politique de recrutement, le Groupe met donc régulièrement en place des dispositifs visant au renforcement de la satisfaction et de l'engagement de ses collaborateurs.

Ces dispositifs renforcent l'image et l'attractivité du Groupe et de ses enseignes, permettent la fidélisation de ses collaborateurs et assurent le maintien d'un climat social de qualité.

[L'actionnariat salarié](#)

L'actionnariat salarié, au cœur de la culture d'entreprise depuis son lancement en 1968, permet au Groupe SAMSE d'associer durablement ses collaborateurs à la croissance des entreprises qui le

Afin d'accompagner cette politique de recrutement, le Groupe met de plus l'accent sur l'intégration des nouveaux embauchés via le développement de parcours d'intégration et la mise à disposition de kits d'intégration individuels et spécifiques à ses métiers. Le but est de préparer au mieux l'accueil du nouveau collaborateur et ainsi sécuriser ses premières semaines et ses premiers mois dans l'entreprise.

Grâce à ses bons résultats économiques, le Groupe SAMSE développe ses activités et crée de l'emploi dans les territoires et les régions. Ces créations d'emploi concernent l'ensemble des Catégories Socio-Professionnelles (CSP). En 2021, la structure de l'emploi par CSP est la suivante :

CSP	%
Cadre	15 %
Technicien - Agent Maitrise	18 %
Employé	60 %
Ouvrier	7 %

composent. Il est un des marqueurs forts des valeurs de partage et d'engagement portées par le Groupe.

En 2020 et 2021, le Groupe SAMSE a continué dans cette dynamique en déployant des politiques fortes de renforcement de l'actionnariat salarié qui ont permis une augmentation importante du pourcentage de collaborateurs actionnaires. Celui-ci est ainsi passé de 56,0 % en 2019 à 63,8 % en 2020 pour atteindre ensuite 74,2 % en 2021.

Un encart, inséré à la fin du risque 2, présente de manière plus détaillée la politique d'actionnariat salarié du Groupe SAMSE.

=> Indicateur clé de performance : le pourcentage de salariés actionnaires (SAM SO 5).

Une politique attractive en matière d'avantages sociaux

Le Groupe s'emploie à développer une politique attractive en matière d'avantages sociaux (LA 2). La politique de rémunération du Groupe se structure autour du salaire de base auquel s'ajoutent des éléments conventionnels ou unilatéraux (prime de vacances, prime de Noël...), des variables liées aux métiers ainsi qu'un intéressement dans la très grande majorité des enseignes et une participation, le tout allié à un Plan d'Epargne Groupe.

En 2021, pour reconnaître l'engagement des équipes dans un contexte économique tendu, une grande partie des enseignes du Groupe a choisi de mettre en place des compléments de rémunération permettant d'associer les collaborateurs au partage des bons résultats. De nombreux accords ont ainsi été signés visant à verser des compléments d'intéressement et de participation ainsi que des primes exceptionnelles dans le cadre du dispositif PEPA (Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat).

Les accords de participation mis en place au sein du Groupe sont majoritairement assortis d'une formule dérogatoire plus favorable que la loi et le Plan d'Epargne Groupe bénéficie de mécanismes d'abondement attractifs permettant aux salariés de se constituer une épargne dans un cadre fiscal avantageux.

Par ailleurs, le Groupe SAMSE offre à ses collaborateurs des réductions sur les achats effectués dans les sociétés du Groupe.

La digitalisation des outils RH à disposition des salariés

D'une manière plus générale, le Groupe SAMSE entend faire bénéficier ses salariés de moyens digitaux de pilotage de leur dossier administratif.

Il propose ainsi par exemple des dispositifs dématérialisés et sécurisés tels que le coffre-fort électronique ou la dématérialisation des coupons d'intéressement et de participation et des demandes de placements sur les FCPE par prélèvement sur paie.

Un site internet consacré aux politiques de partage du Groupe a également vu le jour en janvier 2021. Il présente à la fois les actualités de l'actionnariat salarié et les performances des FCPE. Cet espace explique de manière exhaustive et pédagogique la

politique d'abondement, le fonctionnement des FCPE et les modalités d'épargne et de déblocage des avoirs. Les collaborateurs peuvent y tester leurs connaissances économiques et financières grâce à des quizz. Par ce site, ils peuvent se connecter directement à la banque gestionnaire de leur épargne salariale.

En 2021, le renouvellement des outils RH a permis la mise en place, pour utilisation à partir de janvier 2022, d'un nouveau système de paie. De nouveaux outils d'entretien annuel et de e-learning sont également en cours de finalisation. La mise en place de ces outils a ouvert la voie à l'implémentation d'autres structures web tel que le Portail RH construit en 2021 et mis en ligne en janvier 2022. Il simplifie l'accès aux informations relatives aux ressources humaines et constitue un véritable service pour le collaborateur qui pourra retrouver en toute autonomie ses outils RH ou ses informations et actualités et réaliser des opérations en ligne.

Protection sociale, mutuelle, prévoyance

De nombreuses entités du Groupe ont recours aux mêmes prestataires Mutuelle et Prévoyance ce qui leur permet d'offrir aux collaborateurs une couverture sociale très favorable. En 2021, il a maintenu le dispositif déployé en 2020 permettant ainsi à 5 743 collaborateurs d'être couverts par un contrat et de bénéficier du régime mutuelle/frais de santé du Groupe. L'ensemble des collaborateurs est également couvert par un contrat Prévoyance.

Promotion d'activités sportives et culturelles

L'organisation en Unité Economique et Sociale de certaines de nos enseignes (UES SAMSE, UES BRICOLAGE, UES DORAS...) permet aux collaborateurs de bénéficier d'avantages sociaux tenant compte des spécificités des métiers et notamment du bénéfice des œuvres sociales et culturelles des CSE (tarifs préférentiels pour des spectacles et événements sportifs, participation à des abonnements à des activités sportives...). En fonction du degré d'intégration de nouvelles sociétés dans le Groupe, ces dernières peuvent intégrer les différentes UES, permettant ainsi aux nouveaux collaborateurs de bénéficier des avantages liés à cette appartenance.

En parallèle, le Groupe promeut également la pratique d'activités sportives. Par exemple il organise des journées d'activités comme les

"journées conviviales en montagne" ou incite ses salariés à participer à certaines manifestations sportives en prenant en charge le financement de leur inscription.

Suivi de la satisfaction des collaborateurs

Après avoir entrepris des démarches en parallèle pendant plusieurs années, les sociétés SAMSE et LA BOITE A OUTILS ont déployé en 2019, un baromètre digital anonyme de mesure de la satisfaction des collaborateurs, intitulé «C'est toi qui en parles le mieux». Il se compose de 58 questions relatives au travail, à l'organisation, la relation, l'évolution du collaborateur, les politiques de rémunération et de partage ainsi que la culture et les valeurs de l'entreprise. Sur les 3 484 personnes interrogées, 2 274 ont répondu, soit un taux de participation de 65 %. Le score général était de 7,5/10. L'avis des collaborateurs ainsi recueilli permet d'orienter les plans d'actions en faveur de la satisfaction des salariés du Groupe SAMSE de demain.

Compte tenu de la crise sanitaire, l'édition 2020 qui devait être élargie à d'autres filiales du Groupe

devrait être réalisée en 2022 sur la grande majorité des sociétés du Groupe.

Le dialogue social

Le Groupe entretient un dialogue constructif avec les représentants des collaborateurs qui permet de créer les conditions d'un climat social sain, transparent et responsable.

Dans un contexte de crise sanitaire, le Groupe a été soucieux de maintenir une information continue des élus et des réunions très régulières et plus fréquentes avec les CSE ont permis non seulement de poursuivre les échanges habituels avec les membres des CSE mais également de les associer étroitement aux actions mises en œuvre pour la gestion de la crise. L'utilisation de la visio-conférence a également permis la poursuite du dialogue social en assurant agilité, adaptation aux circonstances, réactivité et participation du plus grand nombre aux réunions.

La promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Les politiques RH du Groupe sont définies et mises en œuvre dans le respect des principes de diversité et d'égalité des chances, que ce soit au moment du recrutement ou au cours de la vie du collaborateur dans l'entreprise.

Une politique de diversité dans le recrutement

Par son ADN et ses valeurs, le Groupe SAMSE promeut un strict respect des règles de non-discrimination dans le recrutement. Ainsi, il engage de nombreuses actions en faveur de l'insertion et de la diversité dans le recrutement de ses collaborateurs.

Depuis 2017, le Groupe SAMSE a choisi de s'engager aux côtés d'associations actives dans l'éducation et l'insertion des jeunes issus des quartiers prioritaires et de la diversité. Un partenariat avec l'association Sport dans la Ville permet de faciliter l'embauche des jeunes via le programme spécifique «Job dans la Ville». Le Groupe favorise également l'échange avec les lycéens en participant à des animations dans les

écoles sur des thématiques liées à la recherche de stage ou l'entretien de recrutement pour une alternance, un stage ou un emploi. Les établissements visés sont les lycées qui préparent aux BTS. En 2021, le partenariat «100 chances 100 emplois» a été reconduit. Il permet au Groupe d'intégrer un réseau d'entreprises qui offre un parcours sur-mesure pour les jeunes de 18 à 30 ans en difficulté d'insertion professionnelle.

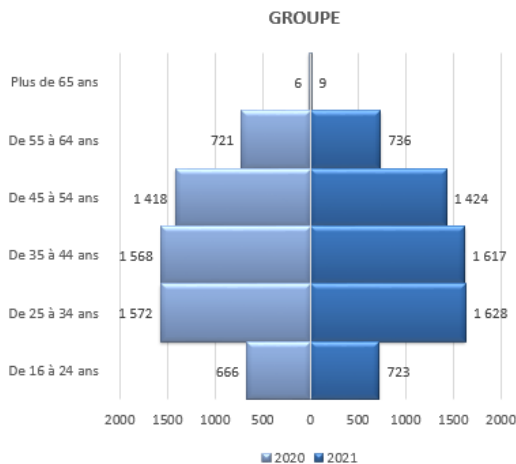
Le Groupe SAMSE est également signataire depuis 2019 d'une charte d'engagement pour la mise en œuvre d'actions en faveur de l'inclusion et de l'insertion professionnelle en Isère à travers PAQTE : le Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises.

En 2021, les engagements prioritaires de la DRH ont été les suivants :

- sensibiliser les jeunes au monde de l'entreprise ;
- favoriser l'accès à l'alternance ;
- recruter de manière non discriminatoire.

Par ailleurs, le Groupe SAMSE accompagne ses collaborateurs tout au long de leur carrière (formation, promotion, accompagnement...), permettant ainsi à chaque collaborateur de pouvoir se projeter quel que soit son âge, son métier ou son sexe dans une carrière longue au sein du Groupe.

Ainsi, l'âge moyen des collaborateurs du Groupe est de 39,3 ans (en légère baisse par rapport à l'année précédente), avec la répartition ci-dessous (LA 12) :



Des mesures en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap

Dans la continuité des actions initiées en 2020, l'année 2021 a été marquée par plusieurs avancées concernant la prise en compte du handicap dans le Groupe SAMSE.

En 2020, l'UES SAMSE avait engagé la réalisation d'un diagnostic visant à évaluer la prise en compte du handicap dans sa stratégie. Elle avait pour cela fait appel à un organisme extérieur reconnu, le Groupe JLO. Ce travail s'est poursuivi jusqu'en juin 2021 et a permis (i) de dresser un état des lieux sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap (TH) dans l'UES SAMSE (taux d'emploi des collaborateurs TH, répartition par métier, par type de contrat de travail...), (ii) d'analyser les représentations que se font plus de 120 collaborateurs occupant des postes de direction sur les problématiques liées au handicap (par exemple sur la difficulté d'intégrer une personne en situation de handicap) et (iii) d'établir un plan d'actions pour déployer une politique handicap.

Depuis septembre 2021, un collaborateur se consacre à la mission handicap dans l'UES SAMSE. En octobre, un comité de pilotage a de plus été créé afin de mettre en place le plan d'actions établi

précédemment. Des actions concrètes ont ainsi été réalisées afin de favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, de sensibiliser, informer et communiquer sur le sujet et d'accroître la collaboration avec le secteur adapté.

En parallèle, l'UES LA BOITE A OUTILS, déjà avancée sur le sujet, a publié mensuellement des newsletters sur le handicap et la diversité, a tenu des stands dans plusieurs magasins pour faire connaître le handicap aux collaborateurs et a créé deux vidéos témoignant d'expériences réussies de collaborateurs en situation de handicap. Les autres entreprises du Groupe améliorent également la prise en compte des personnes en situation de handicap, comme l'enseigne DORAS qui propose trois journées d'absence payées pour effectuer les démarches de demande de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

En 2021, 219 collaborateurs ont une RQTH (SAM SO 6).

L'égalité femmes/hommes

La politique du Groupe vise à promouvoir l'égalité professionnelle, par des actions concrètes dans les domaines du recrutement, de la formation, de la gestion des carrières et de la rémunération.

Pour tenir compte des disparités salariales éventuelles en matière de comparaison entre les sexes, au détriment des femmes, il est alloué au sein de l'UES SAMSE, depuis 2011, un budget spécifique égal à 0,10 % de la masse salariale pour contribuer à résorber ces écarts. Lors de la parution de l'index égalité femmes/hommes publié au titre de l'année 2021, les UES SAMSE et LA BOITE A OUTILS ont respectivement obtenu les notes de 37 sur 40 et 39 sur 40 concernant la mesure des écarts de rémunération (LA 13). D'une manière générale, les deux UES SAMSE et LA BOITE A OUTILS obtiennent respectivement les notes globales de 87 sur 100 et 89 sur 100 pour leur index égalité professionnelle.

En 2021, les deux UES ont conduit des actions de communication interne sur le sujet. L'UES SAMSE, dans le cadre des augmentations salariales, a mené une campagne de sensibilisation des managers afin de les alerter sur la vigilance à apporter dans les décisions d'augmentations de

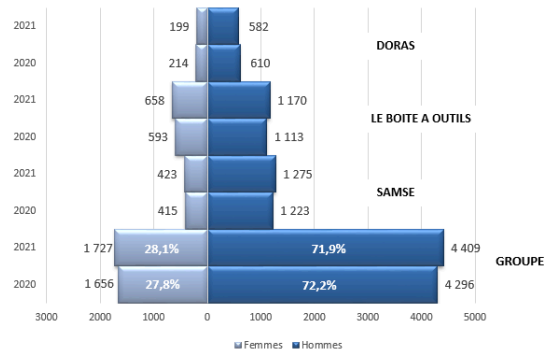
saire au retour de congé maternité. De son côté, l'UES LA BOITE A OUTILS a diffusé 7 flashes d'information sur la mixité ou le handicap, développé un jeu digital sur la diversité et mis en place une bote à idées pour les collaborateurs. Vingt-et-une collaboratrices ont de plus participé à une première formation sur le développement professionnel des femmes.

L'ensemble des régions bricolage (à l'exception de la région nord) et les sièges se sont vus proposer des forums diversité durant lesquels les collaborateurs ont pu partager leurs idées, découvrir et comprendre les différents thèmes abordés. L'objectif était d'éveiller les consciences et de donner envie de devenir acteur et ambassadeur de la démarche diversité.

Une vidéo de sensibilisation a été réalisée et le site internet de recrutement a été mis à jour en

proposant des termes non-genrés et en mettant en avant la mixité sur la page d'accueil.

La proportion de femmes dans le Groupe est de 28,1 % en 2021 contre 27,8 % en 2020. Ci-dessous est présenté un détail par enseigne (LA 12).



L'actionnariat salarié dans le Groupe

La culture du partage fait partie intégrante des valeurs du Groupe. Patrice Joppé, Président du Conseil de Surveillance, l'a résumée ainsi : «Nos valeurs, c'est le partage du savoir, qui rend possible le partage du pouvoir, qui concourt au partage de l'avoir».

L'actionnariat salarié est né dès 1968 avec la mise en place de la prime de participation payée en actions, après concertation avec les partenaires sociaux. Une nouvelle étape est franchie en 1988. Face au risque avéré d'une Offre Publique d'Achat (OPA) imminente avec une majorité du capital vulnérable en bourse, le Rachat de l'Entreprise par les Salariés (RES) a été la solution pour conserver l'indépendance. Les familles et les salariés se sont unis pour créer une société mère, DUMONT INVESTISSEMENT, en vue de contrôler plus de la moitié du capital de la société cotée SAMSE.

Un Horizon Bleu pour Tous

En 2020, face au risque de rachat par un fonds d'investissement, la reconquête de l'indépendance a été possible grâce à une nouvelle alliance des actionnaires salariés, familiaux et de nouveaux investisseurs. Parce que la performance du Groupe est garante de son indépendance et que l'indépendance capitalistique est un facteur clé de la performance durable, un plan d'affaires à 5 ans a été construit en 2021 en embarquant les 6 000 collaborateurs vers un «Horizon Bleu pour tous».

Ainsi, pour accompagner le développement et partager les fruits de la performance du Groupe dans les années à venir, une nouvelle page de l'actionnariat salarié s'est ouverte en 2021 avec plusieurs mesures : (i) un plan de co-investissement proposé à 530 managers, (ii) un plan d'attribution gratuite d'actions destiné aux managers qui n'ont pas co-investi, (iii) un élargissement de 19 % du périmètre d'éligibilité aux fonds d'actionnariat salarié et le renforcement de la politique d'abondement.

Grâce à cette troisième mesure, la totalité des collaborateurs de la société mère et des filiales ont désormais la possibilité d'investir dans les fonds d'actionnariat salarié. Ainsi, le pourcentage de collaborateurs actionnaires a récemment fortement progressé passant de 56,0 % en 2019 et 63,8 % en 2020 à 74,2 % au 31 décembre 2021. Cela représente 3 336 collaborateurs en 2019, 3 801 en 2020 et 4 590 au 31 décembre 2021.

Le Grand Prix FAS de l'Actionnariat Salarié 2021

Le Grand Prix FAS de l'Actionnariat Salarié 2021 a attribué le Prix Coup de Cœur du jury au Groupe SAMSE saluant sa vision historique du partage de la valeur et de l'actionnariat salarié et le pourcentage significatif de plus de 20 % du capital détenu par les salariés. Un coup de cœur pour l'engagement des fondateurs à développer l'actionnariat salarié dans la durée, avec la volonté de partager le savoir, partager le pouvoir et partager l'avoir.

Risque 3 : Formation et gestion des compétences

La compétence de ses équipes est un élément stratégique de la politique du Groupe SAMSE. Dans les métiers de distribution, la différenciation concurrentielle se joue sur le professionnalisme des collaborateurs dans une relation commerciale orientée vers la satisfaction client et la qualité de service. Des équipes non formées, désengagées ou avec un niveau de compétence insuffisant risqueraient d'entraîner une dégradation du niveau de conseil et ainsi une insatisfaction des clients qui pourrait également avoir un impact négatif sur l'image de marque du Groupe (risque de perte de clients et d'attractivité).

La politique de formation et de développement des compétences du Groupe SAMSE vise donc à développer le professionnalisme des équipes, la fierté d'appartenance, l'engagement, le maintien dans l'emploi et la différenciation concurrentielle.

La politique de formation (LA 10)

Organisation et déploiement

La politique de formation et de développement des compétences s'appuie sur un cycle annuel RH et managérial largement ancré au sein des différentes sociétés du Groupe.

Le recueil des besoins de formation s'opère lors des entretiens annuels et professionnels réalisés de novembre à mars par les managers de proximité. Les managers définissent des demandes individuelles au travers d'un catalogue de formation décliné par enseigne et suivent les orientations RH des Directions Métiers pour des projets de formation plus globaux.

Les catalogues de formation sont organisés par thématiques (commerce, technique produit, sécurité, management, développement personnel, bureautique) et par métier et proposent des parcours progressifs.

Les fiches métier constituent aussi un outil important pour la mise en place des formations. En effet, elles identifient les différentes activités du métier, les compétences nécessaires (savoir-être et savoir-faire) ainsi que les formations associées au métier. Des fiches métier existent pour la quasi-totalité des métiers opérationnels aussi bien sur le négoce que sur le bricolage.

A la suite de la campagne des entretiens annuels professionnels (EAP), les équipes RH consolident les besoins de formation recueillis, organisent les formations et déploient le plan de développement des compétences au travers des différentes entités.

En plus de la taxe formation, les budgets internes alloués à la formation varient d'une société à l'autre

et représentent un pourcentage significatif de la masse salariale en fonction de l'effectif de l'entité.

L'année 2021 a connu une reprise de la formation après une année 2020 amputée par la crise sanitaire. En effet, 84 891 heures de formation ont été réalisées contre 47 349 heures en 2020 (SAM S07).

Cela représente une moyenne de 14 heures de formation par salarié sur l'année, contre 8 heures en 2020 (LA 9).

=> Indicateur clé de performance : le nombre d'heures de formation des salariés (LA 9).

Sur les 9 régions de l'enseigne SAMSE, un parcours Tous vendeurs (commerce-vente) a démarré en 2021 pour l'ensemble des fonctions commerciales (ATC, chefs des ventes, commerciaux sédentaires et leurs managers) concernant plus de 500 collaborateurs. En 2021, les ATC et leurs managers (chefs des ventes) ont bénéficié d'un parcours en blended learning (définition présentée ci-après). Au vu du volume, le parcours Tous vendeurs décliné par fonction sera déployé sur 2022 et 2023. Il symbolise un engagement fort de l'entreprise pour la montée en compétence de ses collaborateurs.

Formations qualifiantes et certifiantes

Autre élément fort de la politique de formation, le centre de professionnalisation du Groupe SAMSE cherche à promouvoir une formation qualifiante en alternance ouverte aux candidats recrutés et aux salariés déjà en poste sur les métiers du négoce (Chef d'agence, ATC et Vendeur conseil). Ces parcours promus par la FDMC (Fédération des Distributeurs de Matériaux de Construction) sont

validées par un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle). Le Groupe via l'entité juridique SAMSE est habilité organisme de formation certifié QUALIOPi pour animer ces parcours. Leurs contenus pédagogiques sont conçus par les RH du Groupe et répondent aux besoins spécifiques des métiers du négoce.

Les critères de certification QUALIOPi auxquels SAMSE a répondu sont les mêmes que ceux qui sont appliqués à tous les organismes de formation. La certification QUALIOPi, obtenue en 2021, est la preuve du professionnalisme de l'organisme de formation SAMSE.

En 2021, 12 collaborateurs ont validé un CQP de Chef d'agence et 10 autres un CQP de Vendeur Conseil. Ces formations avaient été suspendues en 2020 du fait du contexte sanitaire.

Le Groupe dispose également d'un espace physique dédié à la formation basé à Chambéry et administré par le pôle bricolage du Groupe. Il permet la convergence d'actions de formation dans le cadre de partenariats avec les fournisseurs.

[E-learning et blended learning](#)

Enfin, la politique de formation s'appuie aussi sur la transformation des modèles de formation du

Groupe SAMSE. L'intégration du digital se réalise au travers d'une production interne de modules en e-learning hébergés sur une plateforme dédiée et accessible à l'ensemble des collaborateurs et à l'utilisation du blended learning dans les parcours de formation. Le blended learning se définit comme une formule pédagogique qui résulte d'une combinaison de séquences de formation en ligne et de formation en présentiel. Souvent, la formation en ligne aborde les aspects théoriques vérifiées ensuite par le formateur dans des classes virtuelles quand le présentiel avantage la mise en pratique. Cette formule est largement utilisée pour les formations sur les techniques produits, le commerce et la vente. Environ 30 parcours sont utilisés par les collaborateurs du bricolage.

En 2021, 84 nouvelles capsules pédagogiques ont été créées pour les activités négoce et bricolage répondant ainsi aux actualités du Groupe et de ses métiers (techniques produit, crédit management, dispositif de prévention de la corruption, certification bois, CRM Négoce...).

Sur l'année 2021, 1 525 collaborateurs ont ainsi utilisé les plateformes internes de formations LMS (Learning Management System).

La gestion des compétences : mieux connaître et accompagner les équipes

[Cycle RH, revues de personnel et évolution de l'entretien annuel](#)

Un cycle annuel RH a été défini pour ritualiser des temps RH et managériaux avec une articulation annuelle autour de trois temps forts :

=> L'Entretien Annuel Professionnel, qui permet un échange entre le manager et le collaborateur. Il consiste à faire un point sur l'atteinte des objectifs de l'année passée et la fixation des objectifs de l'année à venir, sur une évaluation croisée des compétences liées au métier du collaborateur et répertoriée dans sa fiche métier et enfin, sur les demandes de formation et sur les souhaits de mobilité géographique ou d'évolution de poste.

=> Les revues de personnel (Cf paragraphe suivant).

=> Un plan de développement des compétences renforcé avec des parcours Métiers, mis en place

d'après le recueil des besoins de formations individuelles et collectives issu des EAP.

Cette ritualisation des temps RH et managériaux permet un meilleur suivi et une meilleure connaissance des collaborateurs du Groupe (LA 11).

Au sein de ce cycle RH, les revues de personnel consistent à réunir, à périodicité définie (une fois par an), les principaux acteurs concernés (RH et management opérationnel) pour échanger sur les compétences, les performances et les résultats des collaborateurs et mettre en face d'un diagnostic commun, des potentialités et des hypothèses d'évolution(s) de carrière. Il permet la mise en place d'un plan d'action individuel ou collectif pour développer les compétences des collaborateurs. Il s'agit donc d'un exercice collectif et stratégique qui s'effectue également au regard des besoins actuels et surtout des besoins futurs de l'entreprise.

Ce rituel managérial régional, en place depuis 2018, a été réalisé sur 2021 pour une partie des sociétés du Groupe. Concernant l'UES SAMSE, les revues du personnel ont été suspendues en 2021 en raison d'une actualité forte sur le changement des outils SIRH. Le rituel sera de nouveau planifié en 2022 pour l'ensemble des entités.

Les revues de personnel sont une démarche au croisement des enjeux de l'organisation et du développement du collaborateur. Elles permettent de consolider la connaissance des équipes et de travailler sur les mobilités internes.

Mobilité et promotion interne

Le Groupe déploie depuis de nombreuses années plusieurs dispositifs permettant l'intégration, la promotion interne et la mobilité professionnelle au sein de ses métiers et de ses enseignes.

Les campus

Les campus du Groupe SAMSE, pour l'activité négoce, ont pour objectif de former les collaborateurs sur des parcours de formation métier et de favoriser la mobilité interne et la promotion professionnelle. Ils permettent d'accompagner les collaborateurs dans leur prise de poste en alternant formation et expérience professionnelle, sur six à douze mois, et/ou de changer de métier en interne.

Ces campus permettent d'obtenir un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et sont délivrés par la Fédération des Distributeurs de Matériaux de Construction (FDMC).

Le parcours «Pépinière/vivier»

Le parcours «pépinière/vivier» répond au besoin du bon fonctionnement de l'entreprise et à son développement (croissance externe).

Destiné à former l'encadrement de LA BOITE A OUTILS, le parcours «pépinière/vivier» concerne des personnes (issues de l'interne et de l'externe) qui ont vocation à être agents de maîtrise puis cadres. Les candidats recherchés doivent avoir des compétences managériales et techniques mais aussi un état d'esprit proche des valeurs de partage, bienveillance, confiance et passion du métier propres au Groupe. Ils doivent de plus avoir le souci de la performance et être respectueux des valeurs humaines du Groupe.

Issus de tous horizons (parcours BTS, DUT, école de commerce ou autodidacte), au terme des six mois de «pépinière», ils ont en main tous les outils du métier et la culture managériale.

Pendant la période de formation interne, les salariés «pépinières» sont confrontés au cœur de métier mais aussi à tous les secteurs connexes afin d'entrevoir le fonctionnement global de l'entreprise (exploitation, commerce, ressources humaines, gestion, contrôle de gestion, système d'information, prise en main des outils).

La formation est pratique, la transmission du savoir se faisant par l'exemple : le salarié «pépinière» est parrainé par des employés de l'entreprise. Durant son parcours, il apprend en travaillant. Le parrain suit, observe et note le salarié «pépinière» pour évaluer s'il a les qualités lui permettant d'être un manager de la société.

La pérennité de la société est assurée, la transmission du savoir-faire et du savoir-être propres au métier se fait naturellement et les ressources en encadrement, permettant la croissance externe dans le respect des valeurs et de l'état d'esprit de l'entreprise, sont maintenues.

Indicateurs partie Responsabilité Sociale

Indicateurs		Unités	2019	2020	2021	△2021/2020	△2021/2019	GRI G 4
SANTE ET SECURITE								
LA 6	Taux d'accidents du travail							
	<i>Taux de fréquence</i>	Nombre	*36,55	*41,15	43,22	5 %	18 %	LA 6
	<i>Taux de gravité</i>	Nombre	*1,75	*2,09	2,4	15 %	37 %	
SAM SO 1	Nombre moyen d'heures de formation dédiées au domaine de la sécurité par an et par salarié	Heures	*4,78	3,35	5,11	53 %	7 %	N.A
RECRUTEMENT ET ATTRACTIVITE								
Recrutement								
LA 1	Effectif	Nombre	5 769	5 952	6 136	3 %	6 %	LA 1
	Embauches	Nombre	*2 000	1 729	2 025	17 %	1 %	
SAM SO 2	Nombre de candidatures traitées	Nombre	43 667	43 760	46 172	6 %	6 %	N.A
SAM SO 3	Nombre d'embauches via la cooptation	Nombre	73	107	82	-23%	12 %	N.A
SAM SO 4	Nombre d'alternants	Nombre	118	142	153	8 %	30 %	N.A
Engagement des collaborateurs								
LA 2	Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein		Voir paragraphe 3.5.4 du document d'enregistrement universel					LA 2
SAM SO 5	% de salariés actionnaires	%	*56,0	*63,8	74,2	16 %	33 %	N.A
Non-discrimination et égalité des chances								
LA 12	Répartition des employés, par sexe		Voir les graphiques ci-dessus					LA 12
	Répartition des employés, par tranche d'âge							
SAM SO 6	Nombre de collaborateurs ayant une reconnaissance handicap	Nombre	198	199	219	10 %	11 %	N.A
LA 13	Rapport du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes		Voir texte ci-dessus					LA 13
FORMATION ET GESTION DES COMPETENCES								
Formation								
SAM SO 7	Nombre d'heures de formation des salariés		115 377	47 349	84 891	79 %	-26%	N.A
LA 9	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle	Heures	20	8	14	75 %	-30%	LA 9
	<i>Ouvrier / Employé</i>	Heures	19	8	13	63 %	-32%	
	<i>Technicien / Agent de maîtrise</i>	Heures	19	6	15	150 %	-21%	
	<i>Cadres</i>	Heures	26	9	16	78 %	-38%	
LA 10	Programme de développement des compétences et de formation tout au long de leur vie		Cf texte ci-dessus					LA 10
Gestion des compétences								
LA 11	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière (saisis informatiquement)	% (Négoce)	46	58	80	38%	74%	LA 11
		% (Négoce)	80	80	80	0%	0%	

* Commentaire de la variation de l'indicateur dans la note méthodologique

Note méthodologique

Les données sont extraites du logiciel People Net édité par Meta 4 et d'une collecte manuelle pour les entités non gérées dans ce système. Elles sont prises à partir de l'effectif total au 31 décembre 2021.

LA 1 = Les effectifs présentés sont les effectifs moyens par activité intégrée au cours de l'exercice.

La répartition de l'effectif par zone géographique est exclue car elle est peu pertinente pour un Groupe uniquement implanté en France et sur certaines zones seulement.

Les embauches correspondent à toutes les entrées comprises entre le 1er janvier et le 31 décembre (CDI, CDD et contrats en alternance). Chaque CDD est comptabilisé, quel que soit le motif. Un salarié cumulant plusieurs contrats différents n'est compté qu'une seule fois. En 2020, le chiffre 2019 avait été corrigé en ce sens puisqu'il comptabilisait auparavant le nombre de contrats et non le nombre de personnes concernées. La donnée 2019 présentée dans le présent rapport est donc la donnée corrigée et non la donnée publiée en 2019.

Les embauches sont calculées sur le périmètre des sociétés gérées par le SIRH. Le périmètre du SIRH pour la DPEF correspond à celui décrit au début de la DPEF en excluant BTP DISTRIBUTION, TRANSPORTS SCHWARTZ et ZANON TRANSPORTS.

LA 6 = cet indicateur est calculé sur le périmètre du SIRH. Le Taux de Fréquence (TF1) des accidents du travail avec arrêt est par millions d'heures travaillées. Le taux de gravité des accidents du travail est par milliers d'heures travaillées. A partir de 2021, les calculs du TF et du TG sont réalisés à partir des heures travaillées réelles (auparavant, le TF était calculé sur les heures travaillées théoriques). A des fins de comparabilité, les chiffres 2020 et 2019 ont donc été modifiés en ce sens.

SAM SO 1 : Cet indicateur est calculé sur le périmètre SIRH. En 2020, le chiffre 2019 avait été corrigé en ce sens puisqu'il était auparavant sur le périmètre négoce uniquement. La donnée 2019 présentée dans le présent rapport est donc la donnée corrigée et non la donnée publiée en 2019.

SAM SO 2 = cet indicateur est calculé à partir des candidatures déposées sur le site groupesamserecrite.fr.

SAM SO 3, SAM SO 4, SAM SO 6, SAM SO 7, et LA 9 = ces indicateurs sont calculés sur le périmètre SIRH.

SAM SO 5 = en 2021, cet indicateur est calculé sur le périmètre de la DPEF décrit en début de document en excluant RG BRICOLAGE et en rajoutant BOURG MATERIAUX et TARARE. Les chiffres 2019 et 2020 ont été modifiés afin de prendre en compte l'ensemble des sociétés ayant accès aux plans d'épargne.

LA 11 = cet indicateur reprend la réalisation des entretiens annuels professionnels.

LA 12 = les données des effectifs répartis par âge et par sexe sont calculés sur la base des effectifs moyens par activité intégrée. La répartition par tranches d'âge est la même que celle des effectifs du SIRH.

Les données d'âges moyens présentées dans le texte précédant les graphiques sont calculées sur la base des données issues du SIRH.

LA 13 = en vue d'une analyse plus fine, les calculs sont basés à partir de 2019 sur la rémunération fixe et variable moyenne.

L'activité du Groupe se limite majoritairement au territoire français et dans une moindre mesure au territoire européen (avec des ventes dans les pays limitrophes à la France) où les législations en vigueur respectent les droits de l'Homme. La question des droits de l'Homme peut se poser en ce qui concerne ses fournisseurs qui, eux, sont implantés dans le monde entier. Par ses contrats, le Groupe s'assure de l'engagement de ses fournisseurs au respect des droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement. Il veille également à la bonne réalisation de son devoir de vigilance à ce sujet. Son plan de vigilance est présenté au paragraphe 3.7 du Document d'enregistrement universel.

Responsabilité environnementale

Risque 4 : Pollutions environnementales

Le Groupe SAMSE travaille à réduire les impacts environnementaux de son modèle d'affaires. Parmi eux, il porte une attention particulière aux pollutions que pourraient générer ses activités : pollutions de l'air, notamment avec les émissions de microparticules et de gaz à effet de serre qui participent au réchauffement climatique, et pollutions des eaux et des sols qui pourraient survenir en cas de mauvaise gestion par le Groupe des produits dangereux qu'il stocke ou des déchets qu'il produit ou récupère.

En parallèle, il réalise également une veille active et s'assure de rester en conformité avec les réglementations environnementales et d'anticiper les changements nécessaires à la poursuite de ses activités. Il adapte ainsi par exemple sa gestion pour se conformer à la loi Elan et répondre aux nouvelles exigences liées à la création de Zones à Faibles Émissions.

Risque 4.1 : Pollutions de l'air et émissions de gaz à effet de serre

Depuis 2013, le Groupe SAMSE réalise annuellement le bilan de ses Émissions de Gaz à effet de Serre (GES). Ce Bilan Carbone, mené selon la méthode Bilan Carbone® propriété de l'Association Bilan Carbone (ABC), lui permet d'identifier les principaux postes d'émissions directes et indirectes de sa chaîne de valeur et d'ainsi orienter sa stratégie de réduction de son empreinte environnementale.

De par son modèle d'affaires, les déplacements liés à l'acheminement des marchandises, du fournisseur jusqu'à l'utilisateur final, sont les postes les plus significatifs d'émissions de gaz à effet de serre du Groupe SAMSE (EN 15 à EN 17).

En 2021, les émissions de gaz à effet de serre du Groupe sont en légère hausse (+ 2 %) par rapport à l'année 2020 qui avait été impactée par la crise sanitaire. En revanche, elles poursuivent une trajectoire de diminution par rapport à 2019 (- 6 %).

Sont détaillés ci-après les principaux plans d'actions mis en place par le Groupe pour limiter ses émissions de microparticules et de gaz à effet de serre. Ceux-ci sont complétés par des démarches de sensibilisation et de participation des collaborateurs comme par exemple la tenue d'une semaine d'information sur le développement durable, la démarche collaborative «Ethique et Empreinte» ou des sessions de sensibilisation à l'éco-conduite. Le Groupe incite également les collaborateurs à utiliser des modes de transports alternatifs et à développer les réunions à distance afin de limiter les déplacements professionnels lorsque cela est possible.

Réduction de l'impact carbone de la politique d'achat et de la logistique du Groupe

L'activité du Groupe SAMSE revêt une dimension logistique importante. Que ce soit en amont (approvisionnement auprès des fournisseurs) ou en aval (livraison des clients sur chantier) de sa chaîne logistique, l'entreprise a recours à des flottes de poids lourds pour acheminer les marchandises qu'elle distribue.

Au-delà de l'enjeu environnemental, l'introduction progressive de Zones à Faibles Émissions (ZFE) dans les métropoles françaises pourrait restreindre

voire interdire l'accès de certains camions aux chantiers des clients, mais aussi aux différentes agences du Groupe dans le cadre de leur approvisionnement.

Le Groupe SAMSE met donc en place des actions visant à limiter ses émissions et à adapter ses pratiques aux nouvelles réglementations.

Approvisionnement local

Afin de contrôler au mieux ses approvisionnements et limiter son impact environnemental, le Groupe SAMSE conforte sa politique d'achats auprès de fournisseurs français (79 %).

De plus, même lorsqu'il a recours à des approvisionnements étrangers, le Groupe maintient sa politique de proximité en gardant un maximum de fournisseurs appartenant à l'Union Européenne (19 %).

Une attention particulière est portée au référencement de fournisseurs locaux afin d'adapter au maximum la provenance des produits à la localisation des magasins et agences. Cela représente un double enjeu : des livraisons facilitées et plus rapides qui permettent de respecter l'environnement en limitant les longs trajets et une facilité d'approvisionnement des stocks.

Ainsi, pour sa partie négoce, sur les trois principales activités du Groupe que sont les marchés de la plaque de plâtre, du ciment et de la tuile le taux d'import représente une part minime des achats : 0,47 % pour la plaque de plâtre, 5 % pour le ciment et 0,52 % pour la tuile.

De son côté, LA BOITE A OUTILS, pilote en la matière, construit une charte de partenariat avec ses fournisseurs. Imaginée comme un code de bonne conduite, elle pose des principes de référencement durable avec la prise en compte de thématiques telles que le lieu de production du produit, sa durabilité et sa recyclabilité ou la réduction de ses emballages. Cette charte se décompose en trois grandes parties : l'excellence de la relation commerciale et clients, l'empreinte environnementale et enfin l'éthique et les richesses humaines.

Le renouvellement du parc de véhicules

La flotte de Poids Lourds (PL)

Le Groupe porte une attention particulière à ce que sa flotte de véhicules réponde le plus possible à la norme EURO 6 qui est la plus favorable en termes de rejet de GES.

Cette norme est directement associée au classement certificat qualité de l'air qui régit la circulation des poids lourds dans les zones urbaines.

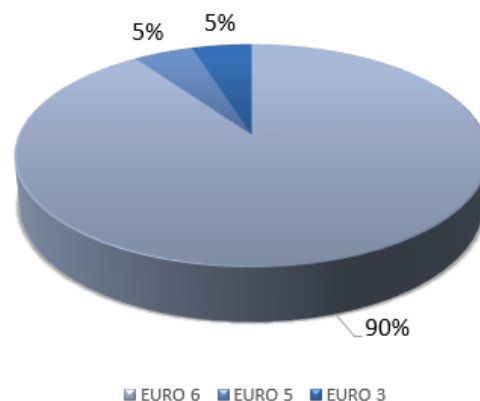
C'est par une politique active de renouvellement de son parc que le Groupe s'assure d'atteindre au maximum les normes les plus favorables que ce soit pour son activité de transport routier de marchandises, opérée par ses filiales ZANON TRANSPORTS et TRANSPORTS SCHWARTZ, ou concernant les livraisons sur chantier opérées par les agences et magasins (principalement via le parc roulant géré par le service MOYENS MATERIELS).

Cette politique tient compte des spécificités d'utilisation des poids lourds liées d'une part au transport routier (trajets longs) et d'autre part à la livraison sur chantier (trajets de proximité avec manutention).

Ainsi, concernant l'activité de transport routier de marchandises du périmètre ZANON TRANSPORTS, la flotte est aujourd'hui composée de 41 poids lourds dont l'âge moyen est de trois ans et cinq mois contre trois ans et huit mois en 2020.

A fin 2021, 90 % de cette flotte répond aux normes EURO 6, soit une amélioration de 3 points de pourcentage par rapport à 2020.

Normes moteur - Répartition de la flotte TR - en %

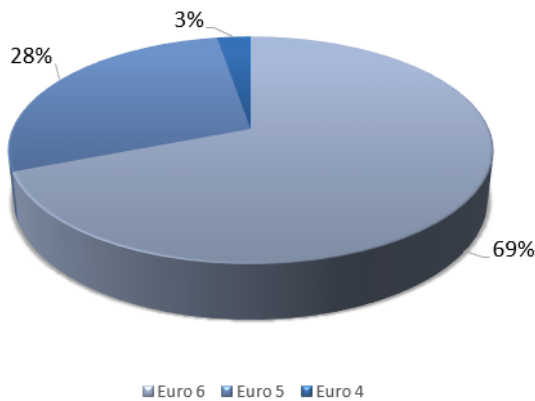


Périmètre ZANON TRANSPORTS

Le service MOYENS MATERIELS du Groupe, quant à lui, gère un parc de 262 poids lourds répartis sur les différents points de vente et les plateformes logistiques.

L'âge moyen de cette flotte est de cinq ans et huit mois et 69 % de ces véhicules répondent aux normes EURO 6, ce qui équivaut à une amélioration de plus de 5 points de pourcentage par rapport à 2020.

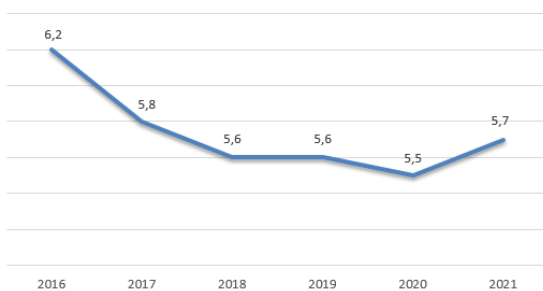
Normes Moteur - Répartition de la flotte PL - en %



Périmètre MOYENS MATERIELS

L'augmentation du parc de véhicules vers les normes EURO les plus récentes est directement liée à l'âge de celui-ci. Malgré la politique de renouvellement du Groupe, les pénuries de production des matériels roulants ont limité les remplacements envisagés.

Age moyen Parc PL (en années)



Périmètre MOYENS MATERIELS

=> Indicateur clé de performance : l'âge moyen du parc de Poids Lourds (SAM EN 1).

Les moyens de manutention

Le service MOYENS MATERIELS gère également un parc de 1 018 chariots de manutention pour le Groupe.

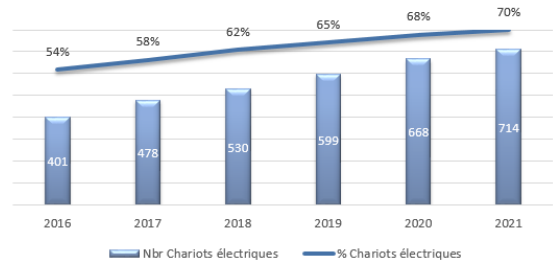
Afin de contribuer à la diminution des GES, une politique d'acquisition et de renouvellement du parc de chariots par des engins électriques est menée depuis plusieurs années.

La règle est de privilégier l'électrique au thermique dès que cela est possible. Ces choix sont conditionnés par des contraintes techniques et notamment celles de la qualité des revêtements de sol sur lesquels les chariots sont utilisés.

La proportion de chariots électriques dans le parc géré par les MOYENS MATERIELS (soit 714 chariots sur les activités négoce et ricolage) a progressé de 2 points de pourcentage en 2021, passant de 68% à 70%.

En particulier, pour l'activité bricolage, les MOYENS MATERIELS gèrent 374 chariots dont 99 % sont électriques.

Répartition chariots électriques - Moyens Matériels

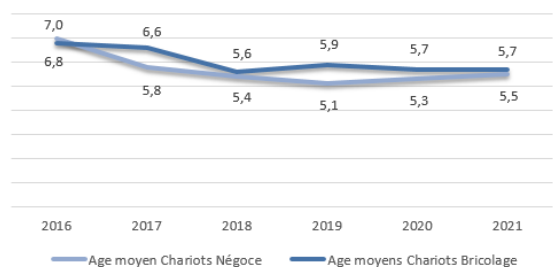


Périmètre MOYENS MATERIELS

De la même façon que pour les poids lourds, le taux de vétusté du parc de chariots est suivi à travers l'évolution de l'âge moyen de celui-ci.

La politique de renouvellement, qui permet une tendance générale de diminution de l'âge moyen du parc de chariots, a été contrainte ces deux dernières années par le contexte de pénurie.

Vétusté du parc chariots - Age moyen par activité (en années)



Périmètre MOYENS MATERIELS

[Une veille sur les innovations techniques et technologiques](#)

Le Groupe SAMSE est de plus attentif aux évolutions techniques et technologiques qui pourraient lui permettre de réduire ses émissions.

Dans ce cadre, il étudie les alternatives aux carburants traditionnels, comme par exemple l'Oléo 100 qui est une énergie renouvelable offrant une meilleure efficacité carbone que les autres carburants liquides et émettant 60 % de gaz à effet de serre en moins que le gasoil fossile qu'il remplace.

En 2021, 9 des 41 véhicules de ZANON TRANSPORTS roulant initialement au gasoil ont été convertis au B100, permettant ainsi de diminuer de 60 % les émissions de CO2 de 80 % les émissions de particules fines sur ces véhicules.

Le Groupe s'est de plus porté volontaire en 2021 pour tester le premier camion-grue 26 tonnes entièrement électrique en conditions opérationnelles.

L'éco-conduite

Afin de limiter ses émissions de GES, le Groupe SAMSE a également mené des campagnes de sensibilisation de ses chauffeurs à l'éco-conduite.

En effet, la réduction des émissions de gaz à effet de serre permise par les évolutions techniques et technologiques est intimement liée à l'évolution des comportements des utilisateurs.

Ainsi, concernant l'activité de livraison des clients, la filiale ZANON TRANSPORTS suit notamment trois critères permettant la limitation des consommations de carburant et des émissions de gaz à effet de serre :

- La marche avec inertie seule (évaluée en %) ;
- Le temps où le moteur tourne au ralenti alors que le véhicule est à l'arrêt ;
- La consommation en litres au 100 kms.

	Marche avec inertie seule	Moteur au ralenti avec véhicule à l'arrêt	Consommation l/100kms
2019	15,1 %	8,0 %	27,0
2020	15,0 %	7,9 %	26,9
2021	14,6 %	8,1 %	27,0

Périmètre ZANON TRANSPORTS

En 2021, l'augmentation de 0,1l/100kms de la consommation totale de ZANON TRANSPORTS est à contrebalancer par le fait que ce chiffre intègre la consommation de bio-carburant OLEO 100. Sur l'année, la consommation de gasoil a en effet été réduite de 14 000 litres.

Ainsi, en 2021, la consommation de carburant des camions (EN 30), ramenée au chiffre d'affaires, est en baisse, pour le Groupe, de 12 % par rapport à 2020 et de 24 % par rapport à 2019.

Du côté des véhicules légers (EN 30), la consommation de carburant ramenée au chiffre d'affaires est en baisse de 19 % par rapport à 2020 et 31 % par rapport à 2019.

Maîtrise de la consommation énergétique des bâtiments

Parce qu'il a un réseau de points de vente étendu, le Groupe est conscient que la maîtrise de ses émissions doit également passer par l'optimisation de sa consommation énergétique. Pour cela, il déploie plusieurs initiatives.

En 2021, les consommations d'électricité sont en augmentation par rapport à 2020 (+ 13 %) et stables par rapport à 2019 (+ 0,11 %). Cela s'explique par la réduction des consommations 2020 du fait de la crise sanitaire et parce que les consommations 2021 intègrent l'ouverture de deux nouveaux magasins de bricolage (le pourcentage d'évolution n'étant pas recalculé à périmètre constant). De plus, le développement de solutions alternatives électriques (chariots élévateurs électriques, bornes de recharge de voitures

électriques) entraînera progressivement une augmentation des consommations électriques.

Les consommations de gaz, quant à elles, ont diminué de 13 % par rapport à 2020 et de 25 % par rapport à 2019.

=> Indicateur clé de performance : les consommations énergétiques des bâtiments (EN 3).

Relamping LED

En 2015, le Groupe a décidé de remplacer progressivement dans les magasins de bricolage les éclairages vieillissants par des technologies LED et d'équiper systématiquement les nouvelles constructions de grandes surfaces de bricolage de cette technologie.

En 2021, le Groupe a poursuivi ce déploiement pour atteindre 88 % des magasins (LA BOITE A OUTILS) équipés en LED (contre 58 % en 2020). Trois sites seront encore réalisés en 2022 permettant l'équipement de 33 magasins sur 34.

Les mesures de consommations effectuées sur les magasins déjà équipés montrent une économie d'environ 115 000 kWh pour un magasin d'une surface de 3 000 m², cela pouvant varier en fonction de l'ancienneté de l'installation précédente.

La plateforme logistique de BREZINS, d'une surface de 40 000 m², a également fait partie du programme de relamping LED. Elle intègre depuis, un système de pilotage complet de la lumière avec des capteurs de présence et de luminosité.

En ce qui concerne les agences du négoce, toutes les nouvelles installations sont réalisées en LED.

Recours à des sources d'énergie décarbonées

Avec plus de 22 000 m² d'installations photovoltaïques sur ses sites, dont 11 000 m² exploités par ses soins, le Groupe SAMSE promeut également le recours à des sources d'énergies renouvelables.

Afin d'accroître sa consommation d'énergie renouvelable, le Groupe a engagé en 2020 un nouveau programme d'installation photovoltaïque en autoconsommation. Il a ainsi obtenu en 2021 les autorisations administratives pour 3 sites sur lesquels les travaux seront réalisés en 2022 et de nouveaux dossiers seront déposés pour 4 autres sites durant l'année.

L'ambition du Groupe est de poursuivre le développement de ces installations en auto-consommation sur les prochaines années.

Objectifs de performance

Dans le cadre de la construction de nouveaux sites, la performance énergétique des bâtiments est également prise en compte via le respect de normes strictes.

Le travail de recensement du parc et de ses performances énergétiques, initié en 2020 dans le cadre de la loi ELAN et du décret tertiaire, permettra le respect des obligations de déclaration qui incomberont au Groupe à partir de septembre 2022 et la mise en place de projets de diminution progressive des consommations.

Transition énergétique des mobilités

En parallèle, le Groupe initie la transition énergétique de sa flotte de véhicules légers avec le référencement de premiers véhicules hybrides ou électriques de fonction ou de service.

Dans le cadre de la loi d'orientation des mobilités (loi LOM), le Groupe SAMSE lancera en 2022 une campagne de déploiement de bornes de recharge pour les véhicules électriques, avec pour objectif d'équiper plus de 250 places de parking sur les magasins de LA BOITE A OUTILS, les agences SAMSE et les sièges sociaux d'ici 2025.

Risque 4.2 : Pollutions des eaux et des sols

En plus des actions qu'il met en place pour limiter ses émissions, le Groupe SAMSE porte une attention particulière aux pollutions des eaux et des sols qui pourraient résulter de son activité et notamment d'une mauvaise gestion de ses déchets ou des matières dangereuses qu'il commercialise.

En effet, le Groupe SAMSE est conscient que les déchets ont un impact considérable sur l'environnement et qu'une gestion appropriée des déchets incluant la récupération, le tri, la réutilisation, le recyclage et la valorisation énergétique est essentielle pour optimiser l'efficacité des ressources.

N'étant pas lui-même fabricant, c'est par sa gestion des déchets que le Groupe contribue le plus à la démarche d'économie circulaire et peut permettre d'éviter au maximum la création de décharges sauvages.

De plus, un mauvais stockage de certaines matières dangereuses sur les plateformes logistiques du Groupe ou sur ses points de vente ou la survenue d'un accident pourrait également entraîner la pollution des cours d'eaux environnants ou des sols, ou encore générer des fumées toxiques en cas d'incendie.

Le Groupe SAMSE s'assure donc de stocker ses produits dangereux selon des règles spécifiques et de respecter les réglementations en vigueur à ce sujet.

Gestion raisonnée et réduction des déchets

Gestion raisonnée des déchets

Récupération des déchets clients et recyclage

Le Groupe SAMSE a mis en place plusieurs partenariats afin de proposer à ses clients la récupération efficace de leurs déchets.

Ainsi, afin de répondre à l'exigence du décret d'application de l'article 93 de la Loi de Transition Énergétique (LTE), le Groupe met en contact les clients avec deux prestataires spécialisés dans la gestion des déchets (SUEZ et PRAXY) qui proposent des solutions de ramassage des déchets de chantier directement sur site ou dans les locaux des clients. Cela permet un gain de temps aux clients concernant la gestion et le transport à la déchetterie de leurs déchets.

De plus, l'activité négoce porte une attention particulière à la récupération des palettes en bois qui est organisée de concert avec les fournisseurs. Ainsi, en 2021, plus de 359 000 palettes bois ont été récupérées pour être réutilisées ou recyclées, évitant ainsi des décharges illégales à proximité des chantiers.

L'activité bricolage, quant à elle, a continué en 2021 à faire vivre son partenariat avec REKUPO, qui permet la récupération des pots de peinture acryliques usagés. Ce concept est développé et proposé par l'éco-organisme EcoDDS, agréé en 2013 par les pouvoirs publics et qui a pour mission d'encourager au tri et de collecter et traiter les

déchets chimiques des particuliers. L'ENTREPOT DU BRICOLAGE, unique enseigne de LA BOITE A OUTILS, est la première enseigne de bricolage à avoir installé ces bornes de récupération. Pour promouvoir ce service et encourager l'utilisation, LA BOITE A OUTILS communique auprès de ses clients, que ce soit via les réseaux sociaux ou à l'occasion de challenges commerciaux.

En parallèle, LA BOITE A OUTILS procède toujours à l'organisation de la collecte des DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques), ampoules, tubes, piles et accumulateurs.

Concernant ses différents sièges sociaux, le Groupe SAMSE a également mis en place des partenariats dédiés au recyclage des déchets de bureau (ELISE) et à la récupération des mégots de cigarettes (GREEN MINDED).

Traitement des déchets

Afin de traiter l'ensemble des déchets qu'il produit et récupère, le Groupe SAMSE dispose de contrats cadres signés avec différents prestataires pour l'ensemble de ses sites.

Ces contrats stipulent l'obligation de fournir un rapport régulier sur la quantité des déchets, leur typologie et leur destination (EN 23). Le Groupe s'assure ainsi de l'engagement de ses prestataires à valoriser et recycler au maximum les déchets récupérés et à suivre un plan de progrès visant une amélioration et une fiabilisation continues de la collecte.

Eco-organismes

Les déclarations que réalise LA BOITE A OUTILS auprès de ses éco-organismes partenaires lui permettent d'avoir une vision globale de sa dotation au recyclage. Ce suivi l'aide à se fixer des objectifs d'amélioration continue et à définir les actions à mener dans les magasins et auprès des clients afin de limiter ses déchets.

En parallèle, LA BOITE A OUTILS s'implique aux côtés des éco-organismes afin de mettre en place des actions de protection de l'environnement et de sensibilisation de ses équipes et clients. Elle participe également aux diverses commissions proposées par ses éco-organismes partenaires sur les thématiques de gestion des déchets. C'est pour elle l'occasion d'échanger avec d'autres acteurs du marché et de rester informée des différentes possibilités et évolutions créées en matière de recyclage.

Réduction des déchetsDématérialisation

Le Groupe SAMSE agit également pour diminuer sa production de déchets en travaillant depuis plusieurs années à la dématérialisation des factures de ses fournisseurs. Ainsi, la part des flux dématérialisés atteint, en 2021, 72 % dans le bricolage et 52 % dans l'activité négoce.

Depuis 2020, le Groupe SAMSE dématérialise également 100 % de ses contrats fournisseurs et propose à ses clients un service de dématérialisation des factures.

Durabilité des produits

Afin de limiter également les déchets liés aux produits qu'il commercialise, le Groupe SAMSE sensibilise ses fournisseurs aux enjeux du développement durable et travaille avec eux à la promotion de produits durables.

La charte de partenariat de LA BOITE A OUTILS, qui sera finalisée en 2022, inclut la prise en compte de critères de durabilité et de réparabilité des produits dans les choix de référencement.

En parallèle, LA BOITE A OUTILS a continué sur 2021 le partenariat qu'elle avait mis en place avec

ETHIKIS dans le but d'aider ses fournisseurs à obtenir le label LONG TIME.

Les certifications bois et la RBUE

Depuis 2011, le Groupe SAMSE possède les certificats de chaîne de contrôle PEFC™ et FSC®. Ses clients ont ainsi la certitude que les produits achetés sont issus de sources responsables et que l'ensemble des acteurs de la filière participe à la gestion durable de la forêt.

L'organisation et le suivi de cette traçabilité s'appuient sur un bureau central qui gère les données relatives aux différents cahiers des charges.

Ce bureau anime aussi le terrain par l'intermédiaire de relais certifications, maillons essentiels de cette chaîne de contrôle. Ces derniers sont garants de la stricte application des procédures mises en place et proposent les éventuelles actions correctives dans une démarche d'amélioration continue.

Cette organisation a permis au Groupe d'obtenir en 2021 le maintien de ces deux certifications de chaîne de contrôle par le biais de l'audit de suivi annuel.

Afin de satisfaire aux exigences réglementaires du RBUE (Règlement sur le Bois de l'Union Européenne), le Groupe a adopté le dispositif de diligence raisonnée proposé par le LCB (LE COMMERCE DU BOIS).

Sur l'année 2021, certaines des agences du Groupe, situées dans l'arc alpin, sont maintenues dans la certification BOIS DES ALPES™.

Cela reflète la volonté du Groupe, en tant qu'acteur économique local important, de privilégier les circuits courts d'approvisionnement.

Malgré une année 2021 compliquée en termes d'approvisionnement tant sur le marché local que national ou international, le Groupe continue son référencement de bois certifiés et compte élargir son offre en 2022.

Stockage de matières dangereuses

Sur la plateforme de BREZINS, un stockage défaillant peut s'avérer lourd de conséquences : réactions chimiques dangereuses, dégagement important de produits nocifs, voire explosion ou incendie et intoxication. Au-delà de sa fonction de «magasin», le lieu de stockage des produits chimiques de la plateforme de BREZINS a pour vocation première de limiter l'exposition aux risques associés à ces produits chimiques et de soustraire les personnes aux effets d'un dégagement involontaire ou d'une réaction chimique spontanée.

Le stockage des produits dangereux se fait selon des règles de stockage spécifiques en vue de prévenir les risques de déversements et d'explosions.

A ce titre, les produits sont stockés dans une cellule spécifique, ils ne sont pas mélangés pour éviter les

risques d'explosion et le stockage est sous rétention. Un système d'extinction incendie dédié a été étudié et configuré sur la cellule pour en limiter les propagations en cas de sinistre.

En 2021, le Groupe comporte neuf sites ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) et s'assure de respecter les réglementations en régissant l'exploitation.

Les risques environnementaux et de pollutions sont couverts par les programmes d'assurances dommages aux biens et responsabilité civile atteinte à l'environnement. Jusqu'à présent le Groupe n'a jamais mobilisé les garanties de ces programmes afférentes à ces risques et aucune provision pour risque n'a été constituée.

L'adaptation de l'offre produits et services : une nécessité face aux enjeux du développement durable

La Politique Climat de la France, ainsi que sa Stratégie Nationale Bas Carbone, donnent les orientations pour mettre en œuvre, dans tous les secteurs d'activité, la transition vers une neutralité carbone en 2050.

Pour le secteur du BTP, la RE 2020 représente un grand changement puisqu'elle favorise les matériaux bio-sourcés par rapport aux matériaux classiques, pousse les architectes et les maîtres d'ouvrage à concevoir des bâtiments frugaux, plus compacts et qui utiliseront et produiront de l'énergie renouvelable et impose la mise en place de solutions d'isolation.

Le secteur du négoce de bois et de matériaux de construction, qui est au cœur de la filière BTP, est particulièrement concerné par la Politique Climat de la France dans laquelle il pourra trouver d'importants gisements de croissance verte.

Dans ce contexte, le Groupe SAMSE a un rôle moteur à jouer auprès de ses clients artisans et entreprises du BTP : il se doit de les informer, de les sensibiliser et de co-construire avec eux des améliorations concrètes qui répondent à ces enjeux.

Pour cela, il a lancé en 2021 une campagne de sensibilisation et de formation sur la RE 2020. Destinée à ses collaborateurs, elle a pour but de leur permettre d'accompagner au mieux leurs clients et partenaires commerciaux dans la compréhension de cette nouvelle réglementation et de ses enjeux. Ces sessions de sensibilisation, d'abord menées auprès des agences de l'enseigne SAMSE et des équipes dirigeantes des filiales, seront déployées auprès de l'ensemble des collaborateurs en 2022 grâce à un module de e-learning actuellement en test.

Des tables d'experts ont également été organisées afin d'échanger avec des fournisseurs du Groupe sur des innovations futures qui pourront répondre aux enjeux de réduction de l'empreinte carbone et environnementale des bâtiments.

Celles-ci permettent au Groupe de faire évoluer son offre produits. En complément de ses catalogues existants, il développe ainsi un guide des produits bio et géo-sourcés qui paraîtra début 2022 et se veut pédagogique sur les normes liées à la RE 2020. Il présentera notamment un tableau comparatif des isolants afin d'informer et d'orienter les clients.

Indicateurs partie Responsabilité Environnementale

Indicateurs		Unités	2019	2020	2021	Δ 2021/2020	Δ 2021/2019	GRI G 4
ENVIRONNEMENT								
Volet : Energie								
EN 3	Consommation énergétique : gaz	kWh-PCI	*18 163 726	15 573 275	15 749 427	1%	-13%	EN 3
	<i>Consommation gaz 2021 corrigée du DJU</i>	kWh-PCI	*18 163 726	*15 573 275	13 544 507	-13%	-25%	
	Consommation énergétique : électricité	kWh	29 290 446	25 934 670	29 322 657	13%	0%	
Volet : Emissions								
EN 15 EN 16 EN 17	Emissions directes ou indirectes de gaz à effet de serre	tCO ₂						EN 15 EN 16 EN 17
	<i>Total</i>		290 921	268 569	272 637	2%	-6%	
	<i>dont Fret</i>		161 541	159 677	156 432	-2%	-3%	
	<i>dont Déplacements</i>		88 792	67 060	75 002	12%	-16%	
		tCO ₂ /Meuros						
	<i>Total</i>		172	157	134	-15%	-22%	
SAM EN 1	Age moyen du parc de PL							N.A
	Périmètre Zanon	Années	3,69	3,69	3,42	-7%	-7%	
	Périmètre Moyens Matériels	Années	5,60	5,50	5,70	4%	2%	
Volet : Effluents et déchets								
EN 23	Masse de déchets par typologie	tonnes						EN 23
	<i>Total</i>		18 335	16 022	21 079	32%	15%	
	<i>Déchets industriels banaux</i>		6 404	8 022	8 662	8%	35%	
	<i>Bois</i>		5 692	2 819	4 508	60%	-21%	
	<i>Gravats</i>		5 440	4 359	6 857	57%	26%	
	<i>Plastique</i>		145	114	245	115%	69%	
	<i>Papier et carton</i>		589	577	631	9%	7%	
	<i>Métal</i>		65	131	176	34%	171%	
		tonnes\Meuros						
	<i>Total</i>		10,86	9,37	10,34	10%	-5%	
Volet : Transport								
EN 30	Impacts environnementaux substantiels du transport des produits et des déplacements du personnel	1000 litres						EN 30
	<i>Camions</i>		5 727	5 024	5 278	5%	-8%	
	<i>Voitures de fonction</i>		1 785	1 547	1 488	-4%	-17%	
		1000 litres\Meuros						
	<i>Camions</i>		3,39	2,94	2,59	-12%	-24%	
	<i>Voitures de fonction</i>		1,06	0,90	0,73	-19%	-31%	
Volet : Mécanisme de règlement des griefs environnementaux								
EN 34	Nombre de griefs concernant les impacts environnementaux, déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs.	Nombre	0	0	0	0	0	EN 34

* Commentaire de la variation de l'indicateur dans la note méthodologique

Note méthodologique

Sauf mention auprès de l'indicateur, les sociétés MAT APPRO et ZANON TRANSPORTS sont exclues de ce volet pour 2021.

Les points de vente, n'ayant pas réalisé une année complète d'exploitation sur l'année de reporting (pour cause d'ouverture ou de fermeture) et les sociétés acquises et cédées en cours d'année n'ont pas été retenus non plus.

Les indicateurs sont donnés de manière brute, non recalculés à périmètre comparable et à chiffre d'affaires constant, sauf pour les indicateurs EN 15 à EN 17, EN 23 et EN 30 pour lesquels un ratio a été ajouté par million d'euros de chiffre d'affaires.

Afin de pouvoir publier les données de l'année N dans le rapport de l'année N, depuis l'année 2016 certains indicateurs sont extrapolés sur la dernière partie de l'année selon des règles définies pour le Groupe :

- Les indicateurs collectés du 1er janvier au 30 septembre et extrapolés sur les ventes du dernier trimestre sont : les consommations de carburant (camions, voitures de fonction et chariots élévateurs), les déplacements visiteurs, les matériaux entrants (le papier), les emballages des produits vendus.

Pour cette famille d'indicateurs (sauf les déplacements visiteurs), les données du périmètre suivant sont les données réelles du 1er janvier au 31 décembre (données facilement accessibles dans le Système d'Information du Groupe) : SAMSE, BLANC MATERIAUX, MAURIS BOIS, CELESTIN MATERIAUX, CHRISTAUD, SUD APPRO, DUMONT INVESTISSEMENT, BILLMAT ainsi que les consommations de carburant des camions uniquement pour la BOITE A OUTILS et ses filiales (ENTREPOT DU BRICOLAGE FROMENT, COMPTOIR FROMENT, RG BRICOLAGE, ENTREPOT DU BRICOLAGE AUBENAS, ENTREPOT DU BRICOLAGE NIMES, ENTREPOT DU BRICOLAGE ARLES).

- Les indicateurs pour lesquels les données réelles sont prises du 1er octobre de l'année N-1 au 30 septembre de l'année N sont : la climatisation (fuites de fluides frigorigènes) et les services tertiaires (hors transport).

- Les indicateurs suivants ne sont pas extrapolés (ils sont calculés sur l'année complète) : les déplacements domicile-travail, les immobilisations et les déplacements des employés dans le cadre du travail avec leur voiture personnelle.

- Les indicateurs extrapolés en fonction des prévisions de fin d'année sont les déplacements des employés dans le cadre du travail en avion et en train ainsi que le poids des éditions.

- L'indicateur du tonnage utilisé dans le calcul du fret amont se base sur la donnée réelle de la période du 1er janvier au 30 septembre et est extrapolé sur la dernière période de l'année en fonction des éléments calculés par la Direction des achats.

- Les déchets sont collectés sur la période du 1er janvier au 30 septembre et sont extrapolés sur le dernier trimestre proportionnellement aux 3 premiers.

Les données suivantes n'étant pas pertinentes au regard de l'activité du Groupe SAMSE, celui-ci a décidé de les exclure de son bilan extra-financier :

- Lutte contre le gaspillage alimentaire.
- Lutte contre la précarité alimentaire.
- Respect du bien-être animal.
- Consommation d'eau.
- Alimentation responsable, équitable et durable.

EN 3 = les consommations de gaz 2020 et 2019 sont données sans retraitement. Les consommations 2021 sont quant à elles présentées de deux façons : sans retraitement et avec pondération du Degré Jour Unifié (DJU) pour intégrer la variabilité des conditions météorologiques d'une année sur l'autre. Les variations 2021/2020 et 2021/2019 sont calculées avec l'année 2021 pondérée du Degré Jour Unifié (DJU).

Pour les consommations électriques, la pondération du DJU n'est pas appliquée, la consommation électrique ne se limitant pas à la consommation de chauffage.

Les données de consommation électrique ont été fournies par le principal prestataire du Groupe.

Concernant le gaz, les données ont été calculées à partir des données comptables (montants facturés en 2021 en euros à fin juin avec extrapolation sur la fin de l'année en fonction des budgets corrigés de la tendance du réel à fin juin).

A des fins de comparabilité, les données gaz 2019 avaient été recalculées en 2020, sur le périmètre 2019, en suivant la nouvelle méthode comptable. Les données présentées sont donc celles du rapport 2020 et non celles publiées en 2019.

Etant donné qu'il y a très peu de site dans le Groupe utilisant du fioul pour le chauffage (chiffre que le Groupe cherche à réduire) et que les approvisionnements ne sont pas réguliers (en général remplissage de cuves 1 fois par an), cet indicateur est exclu du Bilan Carbone depuis l'année 2014.

Pour les mêmes raisons d'approvisionnement irrégulier, le suivi des sites consommant du gaz propane pour le chauffage ne se fait plus ; les données sont exclues du Bilan Carbone depuis l'année 2014.

EN 15 à EN 17 = comme pour chacun de ses Bilans Carbone précédents, le Groupe a exclu les postes d'émissions suivants : Intrants (les produits achetés et revendus), Immobilisations des bâtiments, Utilisation des produits et Fin de vie des produits.

Avec la méthode Bilan Carbone®, le Groupe répertorie ses émissions de gaz à effet de serre selon 3 catégories :

- Scope 1 : émissions directes, produites par les sources, fixes et mobiles, nécessaires aux activités du Groupe (7 % des émissions du Groupe en 2021).
- Scope 2 : émissions indirectes associées à la consommation d'électricité nécessaires aux activités du Groupe (1 % en 2021).
- Scope 3 : autres émissions indirectement produites par les activités du Groupe (92 % en 2021).

La catégorie «Fret» comprend le fret routier entrant (scope 3), le fret maritime entrant (scope 3), le fret routier direct (scope 3) et le fret routier sortant (scopes 1 et 3).

Le poste du fret amont (fret routier entrant, fret maritime entrant et fret routier interne) représente 52 % des émissions du Groupe en 2021.

Les données du fret entrant sont historiquement calculées sur la base d'une sélection de fournisseurs (auprès desquels le tonnage réalisé sur l'année est collecté) et sont extrapolées sur la totalité des fournisseurs.

Pour le périmètre suivant (BILLMAT, BLANC MATERIAUX CELESTIN MATERIAUX, CHRISTAUD, DORAS, LOIRE MATERIAUX, M+ MATERIAUX, MAURIS BOIS, SAMSE et SOCOBOIS) le tonnage du 1er janvier au 30 septembre de chaque année est collecté auprès des fournisseurs et extrapolé sur le dernier trimestre.

Depuis 2017, le tonnage des fournisseurs intra-communautaires est récupéré via les déclarations d'échanges de biens.

Seule la société BTP DISTRIBUTION fournit des données sur le fret direct (fret entre fournisseurs et clients).

La catégorie «Déplacements» comprend les déplacements domicile-travail des salariés (scope 3), les déplacements des salariés dans le cadre du travail avec les véhicules propriété de la société (scopes 1 et 3), les déplacements des salariés dans le cadre du travail avec leur propre véhicule (scope 3) et les déplacements des visiteurs (scope 3).

Pour les déplacements domicile-travail, un sondage auprès des salariés est réalisé chaque année dans chaque point de vente.

Pour les déplacements visiteurs, la méthode repose sur un calcul intégrant une zone de chalandise par site et le nombre de bons de livraisons «emportés». Seuls les sites du siège SAMSE, de la plateforme LOG APPRO, des ETS PIERRE HENRY ET FILS et de BTP DISTRIBUTION n'utilisent pas cette méthode et se basent sur un sondage.

L'activité bricolage réalise le calcul avec la fréquentation magasin.

Le poste des déplacements visiteurs représente 23 % des émissions du Groupe en 2021.

L'incertitude associée à la somme des différentes émissions du Groupe est, pour 2021, de 24 %.

Les données 2019, 2020 et 2021 sont issues du Bilan Carbone® version 8.

EN 23 = Pour toutes les sociétés du périmètre, aussi bien pour l'activité négoce que bricolage, la collecte se fait directement auprès des prestataires de déchets qui remplissent un tableau modèle permettant en particulier de connaître le type de chaque déchet enlevé (nature et poids) et la qualification du traitement final (recyclage, enfouissement, incinération ou autre mode de traitement).

EN 30 = cet indicateur comprend la consommation de carburant des camions du Groupe assurant les livraisons clients et celle des voitures de société. Les données sont collectées via l'outil CENTRAL PARC (logiciel de gestion des moyens matériels roulants) dans lequel sont comptabilisées les factures de consommation de carburant et complétées par des collectes auprès des sociétés n'utilisant pas CENTRAL PARC. Pour DORAS, l'outil utilisé est ALX.

Responsabilité sociale

Risque 5 : Ethique des affaires

De par ses activités en tant que distributeur de matériaux de construction et d'outillage, la gestion des achats ainsi que la relation et le conseil client sont au cœur des métiers du Groupe SAMSE. Dans ce cadre, le Groupe est exposé à des risques liés à la conduite éthique de ses affaires : risque de manquements aux règles du droit de la concurrence et risque de non-conformité aux réglementations anti-corruption.

Un non-respect des réglementations ou une inefficacité des dispositifs de contrôle mis en place pourrait entraîner de lourdes sanctions administratives et pénales pour le Groupe et avoir des impacts négatifs sur sa réputation. Certaines sanctions pourraient également entraîner une désorganisation de son activité (fermeture d'établissement, exclusion des marchés publics, etc...).

Le Groupe SAMSE met en place des dispositifs de prévention et de contrôle afin de s'assurer de la conduite éthique de ses affaires à tous les niveaux de son activité.

Dispositif de prévention et de lutte contre la corruption (Sapin 2)

Afin de prévenir les risques liés à ses activités, le Groupe SAMSE développe son dispositif de prévention et de lutte contre la corruption et s'assure de la bonne diffusion d'une culture éthique dans l'ensemble de ses filiales.

Dans ce cadre, il a réalisé une cartographie de ses risques de corruption qui sert de socle à l'ensemble de son dispositif en mettant en lumière les situations les plus à risque dans la conduite de ses affaires.

Sur la base de cette cartographie, le Groupe s'est doté d'un Code de conduite anti-corruption qui présente les comportements à risques et les règles à suivre afin d'éviter les risques de corruption. Ce code inclut notamment une Politique Cadeaux et Invitations et une Politique Mécénat, Dons et Parrainage et illustre l'ensemble des règles qu'il présente à l'aide d'exemples appliqués aux activités du Groupe.

Pour s'assurer de la conformité de ses pratiques, le Groupe a également mis en place un dispositif d'alerte interne permettant aux collaborateurs de faire remonter les situations à risque et de poser leurs questions. Ce dispositif est supervisé par un Comité d'Ethique dont le rôle est de traiter les alertes et de répondre aux interrogations des collaborateurs.

Par ailleurs, le Groupe développe une procédure d'évaluation de ses tiers qui repose sur une plateforme permettant d'estimer le risque de

corruption que ses partenaires (clients, fournisseurs, prestataires...) lui font courir. Sur la base de sa cartographie des risques, le Groupe SAMSE a décidé de se concentrer en premier lieu sur l'évaluation des tiers considérés comme «les plus à risque» en fonction de certains critères qui permettent de faire ressortir un risque pays, un risque lié au secteur d'activité et une exposition du Groupe vis-à-vis du tiers.

En parallèle, l'ensemble des 1 100 principaux fournisseurs du Groupe sous contrat annuel et l'ensemble des clients ayant ouvert un compte depuis 2020, s'engagent, par la signature de clauses dans leur contrat, au respect de règles éthiques et notamment de la loi Sapin 2.

=> Indicateur clé de performance : le pourcentage de fournisseurs sous contrat cadre s'étant engagé à respecter des règles éthiques (SAM ST 1).

L'ensemble de ce dispositif est contrôlé à différents niveaux : comptabilité, contrôle de gestion et audit interne.

La diffusion de ces règles et outils est portée par la Direction Générale et s'accompagne d'une sensibilisation et d'une formation des collaborateurs à ce sujet. En 2021, une campagne de communication a été lancée à destination de l'ensemble des collaborateurs. Elle se base sur l'utilisation de plusieurs canaux (communication par email de la Direction Générale, inclusion d'une

page sur ce sujet dans le journal interne Savoir-Faire, mise à disposition d'une vidéo de e-learning) et sera poursuivie sur l'année 2022 (affichages en agence, adaptation des livrets d'accueil des différentes sociétés du Groupe, sessions de formation...).

L'ensemble de ce dispositif permet au Groupe SAMSE de se conformer à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite «Loi Sapin 2»).

Dispositif de prévention contre les pratiques anti-concurrentielles ou restrictives de concurrence

Le Groupe SAMSE est attaché à organiser ses relations commerciales avec ses fournisseurs et clients sous l'angle du partenariat, de la proximité et de la pérennité.

Dans ce cadre, il doit être particulièrement vigilant au respect par ses équipes des règles du droit de la concurrence applicables à la prohibition des ententes et aux échanges d'informations confidentielles.

De plus, dans le cadre de ses relations avec ses fournisseurs et ses clients, le Groupe porte une attention particulière au respect par ses collaborateurs des règles encadrant les négociations et les pratiques commerciales.

Afin de s'assurer de la conformité de ses activités et de lutter contre les pratiques anti-concurrentielles et contre les pratiques restrictives de concurrence, le Groupe mène des actions visant à encadrer les activités de ses collaborateurs et à les accompagner dans la conduite éthique de leurs affaires.

Tout d'abord, le Groupe SAMSE encadre les relations commerciales afin d'éviter les risques de dérive.

Ainsi, chaque année, les contrats annuels signés avec les fournisseurs sont actualisés par le service juridique en prenant en compte les évolutions des réglementations et des pratiques. Le Groupe veille à ce que ces accords, qui formalisent les résultats des négociations commerciales, soient équilibrés dans les droits et obligations respectifs des parties.

De plus, le Groupe SAMSE est convaincu que des pratiques conformes passent par la bonne information et la bonne formation de ses équipes. Ainsi, le service juridique assure une veille réglementaire afin de rester au fait des évolutions législatives et reste à la disposition des équipes terrains pour répondre à leurs interrogations et les accompagner dans la bonne conduite de leur activité.

Cette double politique de prévention et d'encadrement permet au Groupe de s'assurer de la conduite éthique de ces affaires au regard des règles du droit de la concurrence.

Indicateurs partie Responsabilité Sociétale

Indicateurs		Unités	2019	2020	2021	△2021/2020	△2021/2019	GRI G 4
SO 3	Pourcentage des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés		Cartographie des risques Groupe menée. Pas d'étude par établissement réalisée à ce jour.					SO 3
	Nombre de sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés		Cartographie des risques Groupe menée. Pas d'étude par établissement réalisée à ce jour.					
SO 4	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption		Voir texte ci-dessus.					SO 4
SO 5	Cas avérés de corruption et mesures prises	Nombre	0	0	0	0%	0%	SO 5
SO 6	Total des contributions versées en nature et en espèces aux partis politiques, hommes politiques et institutions connexes, par pays		Le Groupe n'a aucun lien avec les parts et hommes politiques.					SO 6
SO 7	Nombre total d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques ; résultat de ces actions	Nombre	0	0	0	0%	0%	SO 7
SO 8	Montant des amendes substantielles pour non-respect des lois et des réglementations.	K(e)	0	0	0	0%	0%	SO 8
	Nombre total de sanctions non financières pour non-respect des lois et des réglementations	Nombre	0	0	0	0%	0%	
SAM ST 1	% de fournisseurs sous contrat cadre ayant signé des clauses éthiques relatives à la lutte contre la corruption	%	100	100	100	0%	0%	N.A

Note méthodologique

Les risques d'évasion fiscale sont maîtrisés par une politique de prix de transfert déployée dans le Groupe et par le respect d'obligations bancaires, comme par exemple la certification FATCA, qui

prouvent la qualité des mouvements bancaires et des contreparties. Le risque étant très limité, le Groupe SAMSE a décidé de ne pas développer davantage ce sujet dans son bilan extra-financier.

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la Déclaration de Performance Extra-Financière consolidée

Exercice clos le 31 décembre 2021

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), de votre société SAMSE, accrédité par le COFRAC activité inspection sous le numéro 3-1077 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/12/2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'Administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

– ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, et à la doctrine relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la profession relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre janvier et avril 2022 sur une durée totale d'intervention de trois semaines. Nous avons mené huit entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la direction administrative, les ressources humaines, les achats bricolage et négoce, la direction logistique, la direction immobilier, la direction sécurité et les référents RSE.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R.225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et,
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices² et couvrent entre 28% et 97% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon notre doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris,
L'organisme Tiers Indépendant,
DAUGE FIDELIANCE
Sarah GUEREAU

² Cf annexe jointe.

ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

1. Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

Thématiques	Indicateurs	Entités testées
Social	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'embauches - Augmentation de l'effectif - Augmentation de la part de CDI dans l'effectif SIRH - Répartition H/F, par CSP, par âge - Nombre de salariés RQTH 	Périmètre SIRH
	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de fréquence - Taux de gravité - Formation : nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié dédiées au domaine de la sécurité - Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié 	SAMSE, LA BOITE A OUTILS
	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de salariés actionnaires 	Périmètre DPEF
Environnemental	<ul style="list-style-type: none"> - Consommations de gaz (corrigées du DJU pour 2020) (kWh-PCI) - Consommations d'électricité (kWh) 	SAMSE, LA BOITE A OUTILS
	<ul style="list-style-type: none"> - Tonnes de déchets produits 	SAMSE, EDB FROMENT
	<ul style="list-style-type: none"> - Age moyen du parc de poids lourds 	Service Moyens Matériels, ZANON TRANSPORTS
Sociétal	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de fournisseurs sous contrat cadre ayant signé des clauses éthiques relatives à la lutte contre la corruption 	Périmètre DPEF

2. Informations qualitatives (actions et résultats)

- Note obtenue à l'indice Gaïa
- Certifications bois : PEFC, FSC, Bois des Alpes