



RSE

**martin
belaysoud**

La distribution humainement
augmentée

Rapport RSE

Édition 2026 | Exercice 2025

Edito



► **Didier FLAVENOT**
Président du Directoire

Aujourd'hui, notre mission ne se limite plus uniquement à distribuer des produits. Elle réside aussi à faire le lien entre les attentes de nos clients, les solutions proposées par nos fournisseurs et les exigences environnementales, sociales et éthiques qui transforment durablement nos métiers.

Notre performance ne se mesure plus uniquement à notre croissance ou à nos résultats économiques. Elle se mesure également par notre capacité à créer une valeur durable, responsable et partagée pour l'ensemble de nos parties prenantes.

C'est cette responsabilité qui nous permet de traduire nos ambitions RSE en actions concrètes, intégrées à nos sites, à nos métiers et à notre quotidien. En tant qu'acteur de proximité, au cœur des territoires et aux côtés de nos clients, nous nous engageons à faire progresser nos pratiques, accompagner les transitions et contribuer à construire une chaîne de valeur toujours plus responsable. Patrick Martin, l'ensemble du COMEX et moi-même y sommes très attachés.

Ce rapport illustre cette dynamique.

Il témoigne des progrès réalisés, des actions engagées et des défis qui restent à relever. Avec exigence et transparence, il valorise le chemin parcouru sans perdre de vue les progrès qu'il nous reste à faire. Il reflète notre volonté d'avancer, pour bâtir un avenir durable.

Ensemble, continuons à faire de nos engagements des réalités durables.

Sommaire

1. Présentation du Groupe

1.1 Notre histoire	4
1.2 Chiffres clés	5
1.3 Nos activités	5
1.4 Nos enseignes	5
1.5 Notre modèle de création de valeur	6-7

2. Gouvernance

2.1 Organisation de la gouvernance	8
2.2 Direction et Comité Exécutif	8

3. Notre politique RSE 2026-2030

3.1 Une stratégie intégrée au modèle d'affaires	9
3.2 Une démarche orientée résultats	9
3.3 Contribution au Pacte mondial des Nations Unies et aux ODD	10
3.4 Évaluation et Certifications	11
3.5 Matrice de double matérialité	12-13
3.6 Au cœur du dialogue avec nos parties prenantes	14

4. Rétrospective 2025

16-17

5. Les piliers de notre démarche RSE

5.1 Pilier 1 – Agir en employeur responsable	18-35
5.2 Pilier 2 – Maîtriser nos impacts environnementaux	36-50
5.3 Pilier 3 – Promouvoir des achats responsables tout au long de la chaîne de valeur	52-59
5.4 Pilier 4 – S'appuyer sur une gouvernance responsable	60-69
5.5 Pilier 5 – Soutenir une transformation numérique durable	70-76

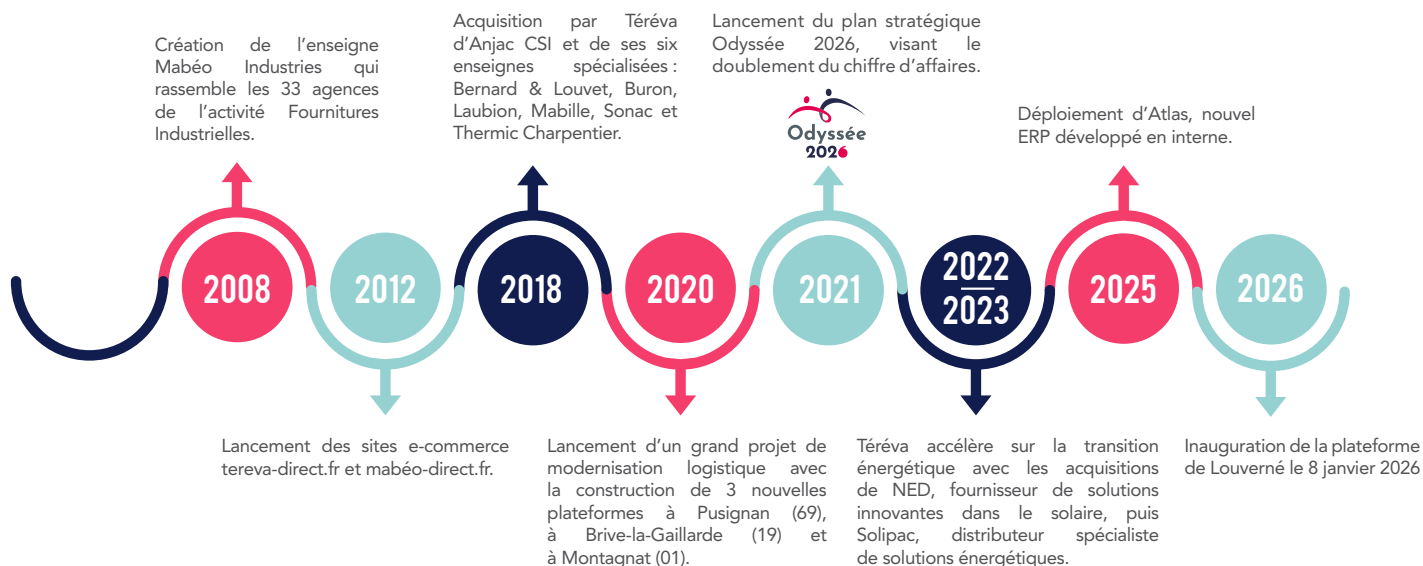
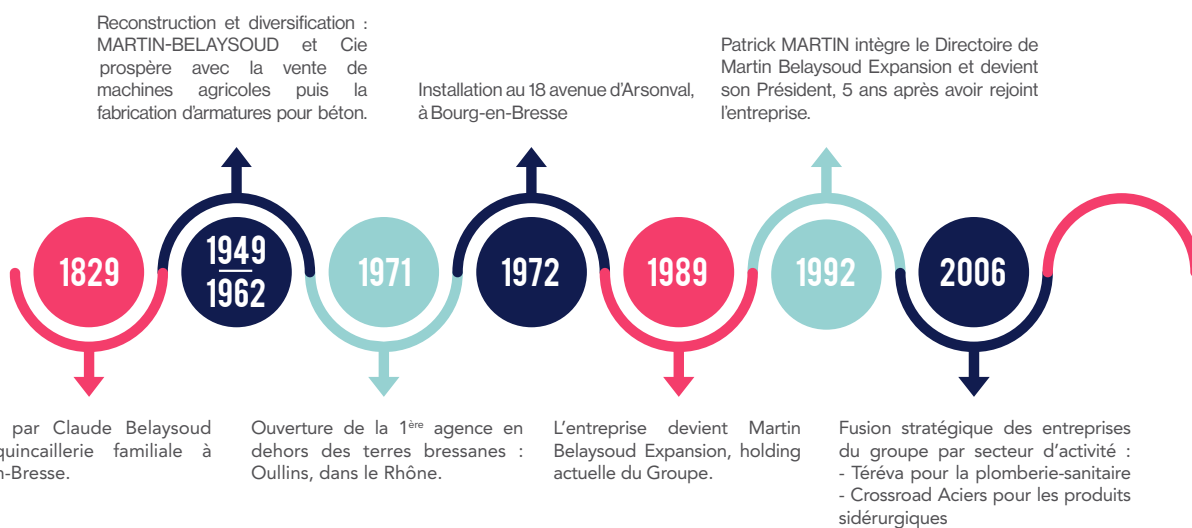
1. Présentation du Groupe

Le Groupe Martin Belaysoud est un acteur majeur de la distribution professionnelle en France, spécialisé dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie. Fort de près de 200 ans d'histoire (fondé en 1829), le Groupe se positionne comme un partenaire de confiance auprès des professionnels en proposant des solutions alliant expertise technique, accompagnement client et solutions digitales innovantes.

Martin Belaysoud s'appuie sur un actionnariat familial et indépendant, garant d'une vision stratégique à long terme et d'une gouvernance stable.



1.1 Notre histoire



1.2 Chiffres clés 2025



1,01 Md €
de chiffre d'affaires



35 %
de croissance en 5 ans



245
sites en France



2 880
collaborateurs



1.3 Nos activités

Le Groupe Martin Belaysoud propose une offre complète articulée autour de plusieurs expertises :

- + Solutions pour le bâtiment : génie climatique, sanitaire, électricité
- + Fournitures industrielles et équipements de protection individuelle
- + Produits sidérurgiques
- + Solutions en énergies renouvelables



1.4 Nos enseignes



têrêva

Partenaire responsable
des professionnels du confort
sanitaire et du génie climatique



NED

Solutions en énergies renouvelables
dans le résidentiel et le tertiaire



Solipac

Distributeur spécialiste
des solutions énergétiques



grandbains

La référence salle de bains
clés en main



mabéo
INDUSTRIES

Distributeur responsable d'EPI,
de fournitures industrielles et
porteur de solutions techniques



**fluides
service**
DISTRIBUTION

Solutions en équipements,
en fournitures industrielles et EPI



**fluides
service**
TECHNOLOGIES

Conception et fabrication
de machines spéciales sur-mesure



**CROSSROAD
ACIERS**

Négoce de produits sidérurgiques

1.5 Notre modèle de création de valeur

Le Groupe Martin Belaysoud s'inscrit dans une chaîne de valeur qui repose sur des relations durables avec l'ensemble des parties prenantes, sur une organisation structurée, des expertises métiers reconnues et un ancrage territorial fort. Cela contribue à la création d'une valeur à la fois économique, opérationnelle et durable.

La confiance accordée au Groupe résulte de :

- + la solidité et la résilience de son modèle d'affaires,
- + la qualité du dialogue avec ses parties prenantes,
- + un cadre de gouvernance aligné avec ses ambitions, et la cohérence entre sa stratégie de développement et ses engagements en matière de responsabilité sociétale.

Ce modèle permet au Groupe Martin Belaysoud de concilier durablement performance économique, excellence opérationnelle et contribution aux enjeux environnementaux et sociétaux.

Cette organisation se matérialise à travers une chaîne de valeur structurée, présentée ci-après, qui illustre les principales étapes de création de valeur du Groupe.

Ressources clés du Groupe



+ Expertise métier

Un savoir-faire technique reconnu, permettant d'accompagner les clients avec des solutions adaptées à leurs besoins.

+ Capital humain

Des collaborateurs aux expertises techniques et commerciales reconnues, au cœur de la qualité de service et de la relation client.



Amont



Approvisionnements et relations fournisseurs

Activités :

- Sélection et qualification des fournisseurs
- Négociation et contractualisation

Flux :

- Produits finis et semi-finis
- Énergie et eau
- Infrastructures logistiques et transports

Enjeux :

- Sécurisation des approvisionnements
- Intégration de critères RSE fournisseurs

Nos opérations



Distribution et services

Activités :

- Distribution de produits via un réseau d'agences et sites marchands
- Gestion logistique (transport, stockage, plateformes)
- Gestion de la relation commerciale
- Gestion et valorisation de l'offre produits (catalogues, animation commerciale, mise en avant de l'offre)

Services et solutions à valeur ajoutée

- Expertise technique
- Solution industrielle sur-mesure et prestations techniques
- Solutions digitales
- Accès à l'information technique et aux données produits
- Formation et accompagnement clients



Fonctions support structurantes

- Ressources humaines (recrutement, formation, sécurité)
- Gestion du parc immobilier et des infrastructures
- Gestion de la flotte de véhicules
- Achats / approvisionnement

Flux :

- Flux de marchandises (entrées / sorties de stock)
- Flux logistiques (transport, stockage)
- Flux d'information (commandes, traçabilité, données)
- Consommation d'énergie et de ressources
- Déchets opérationnels

Enjeux :

- Performance opérationnelle
- Qualité de service et satisfaction client
- Sécurité des collaborateurs
- Digitalisation des activités
- Réduction des impacts environnementaux

Valeur créée pour les parties prenantes



Clients

Performance opérationnelle, solutions techniques adaptées, accompagnement dans leur quotidien.



Collaborateurs :

Développement des compétences, parcours professionnels, conditions de travail sécurisées.





+ Infrastructures et maillage territorial

Un réseau d'agences de proximité et des plateformes logistiques performantes, permettant d'assurer une distribution efficace et réactive.



+ Systèmes d'information et solutions digitales

Des outils digitaux et des systèmes d'information structurants, supports de la performance opérationnelle et de la relation client.



+ Partenariats fournisseurs

Des relations durables avec un large panel de fournisseurs, garantissant l'accès à une offre diversifiée et sécurisée.

➤ Aval



Clients professionnels et utilisation des produits

Activités :

- Intégration des produits dans les processus clients
- Utilisation dans les activités industrielles et BTP

Flux :

- Produits utilisés par les clients
- Flux d'usage (consommation, transformation)

Enjeux :

- Performance et productivité des clients
- Sécurité au travail
- Contribution à la transition énergétique
- Conformité réglementaire

➤ Fin de vie



Gestion des impacts indirects et circularité

Activités :

- Gestion des déchets en fin de vie
- Recyclage, réutilisation, valorisation
- Élimination

Flux :

- Flux de recyclage et valorisation
- Flux d'élimination

Enjeux :

- Réduction des impacts environnementaux
- Développement de solutions circulaires
- Prise en compte du Scope 3



Partenaires et fournisseurs

Relations durables et développement d'activités



Territoires

Ancrage local et contribution à l'économie locale.



Environnement

Développement d'offres favorisant la performance environnementale et réduction progressive des impacts.

2. Gouvernance

2.1 Organisation de la gouvernance

La stabilité de la gouvernance du Groupe est un atout majeur pour sa démarche RSE, pilotée au plus haut niveau du management. Autour de Patrick Martin, Président du Groupe, et de Didier Flavenot, Président du Directoire, le Comité Exécutif fixe la feuille de route et définit les actions à déployer à l'échelle du Groupe.

La démarche RSE est intégrée à tous les niveaux de l'entreprise. Son déploiement mobilise l'ensemble des salariés et des filiales du Groupe.

2.2 Direction et Comité Exécutif



🔴 **Didier FLAVENOT**
Président du Directoire

Définit et conduit la stratégie globale du Groupe, assure le pilotage de la performance et veille à l'intégration des enjeux RSE dans les grandes orientations de développement.

La démarche RSE est pilotée au niveau Groupe par le Comité Exécutif, qui définit les orientations, valide la feuille de route et suit les principaux indicateurs de performance. Son déploiement opérationnel est coordonné par les directions concernées, en lien avec les filiales et les fonctions support. Cette organisation permet d'intégrer les enjeux RSE dans les pratiques métiers, les processus de décision, le suivi des risques et les réponses aux sollicitations externes, notamment les appels d'offres, les questionnaires clients et les évaluations RSE



🔴 **Nathalie BRETON**
Directrice des Ressources Humaines

Définit la politique RH et accompagne le développement des équipes. Contribue à l'engagement des équipes et à la qualité de vie au travail.



🔴 **Bernard BUTHOD**
Directeur Général Finances

Pilote la performance financière, la maîtrise des risques, le contrôle de gestion et l'allocation des ressources nécessaires au développement durable du Groupe



🔴 **Éloïse MARTIN ROUSSEL**
Directrice de la Transformation et de la Stratégie

Définit et accompagne les orientations stratégiques du Groupe. Pilote les projets de transformation et les initiatives de développement.



🔴 **Sébastien SICCARDI**
Directeur Organisation et SI

Pilote l'organisation et les systèmes d'information du Groupe. Contribue à la transformation digitale et à l'optimisation des processus.

3. Notre politique RSE

3.1 Une stratégie intégrée au modèle d'affaires

La feuille de route RSE du Groupe Martin Belaysoud constitue le cadre de référence de sa stratégie de durabilité et de gestion des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Élaborée avec l'implication des différentes entités et parties prenantes du Groupe, notre politique RSE repose sur des

engagements clairs et structurants, qui traduisent notre ambition de développement durable et responsable à l'échelle du Groupe.

Elle reflète notre volonté d'agir à la fois sur nos impacts directs et sur ceux liés à nos relations avec nos fournisseurs, partenaires et clients, et nos collaborateurs.



Le Groupe Martin Belaysoud adhère pleinement aux principes formulés par :

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

Patrick MARTIN
Président du Groupe Martin Belaysoud

3.2 Une démarche orientée résultats

La démarche RSE couvre l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe, en incluant ses opérations ainsi que ses relations avec ses fournisseurs, ses partenaires, ses clients et ses collaborateurs.

La feuille de route RSE s'appuie sur des objectifs mesurables, des indicateurs de suivi et un pilotage structuré permettant d'évaluer régulièrement les progrès réalisés.

Sa mise en œuvre est suivie au plus haut niveau du Groupe et fait l'objet d'une revue annuelle, afin d'adapter les actions et de répondre de manière continue aux évolutions de l'environnement.



3.3 Contribution au Pacte mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable

Signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2003, le Groupe Martin Belaysoud s'engage à promouvoir et à respecter, à travers ses stratégies, ses politiques et ses pratiques, les dix principes relatifs aux droits de la personne, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Ces principes structurent la démarche RSE du Groupe et sont intégrés dans l'ensemble de ses activités, ainsi que dans ses relations avec ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs et l'ensemble de ses parties prenantes.

La feuille de route RSE du Groupe contribue prioritairement à plusieurs Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, sélectionnés au regard de ses activités, de ses impacts et de sa chaîne de valeur.



3.4 Évaluation et Certifications

Notation EcoVadis

La performance RSE de 3 filiales du Groupe Martin Belaysoud, représentant plus de 80 % du chiffre d'affaires consolidé et 86 % des effectifs consolidés 2025, fait l'objet d'une évaluation annuelle par EcoVadis, selon quatre thématiques : Environnement, Social & Droits Humains, Éthique et Achats Responsables.

Date de publication : 31 mai 2025



Date de publication : 28 octobre 2025



Date de publication : 6 novembre 2025



Par ailleurs, le Groupe Martin Belaysoud et ses filiales s'appuient sur des référentiels internationaux pour garantir : la qualité de ses services, la réduction progressive de ses impacts, la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Ces certifications font l'objet d'audits réguliers par un organisme tiers indépendant.

Périmètre de certification :

En 2025, Mabéo Industries, Téréva, Fluides Service Technologies et Fluides Services Distribution sont certifiées ISO 9001. La plateforme logistique de Montagnat dispose également des certifications ISO 14001 et ISO 45001. Ces certifications font l'objet d'audits réguliers par un organisme tiers indépendant.

Le Groupe Martin Belaysoud inscrit ses démarches de certification et d'évaluation RSE dans une logique d'amélioration continue, au service de ses clients, de ses collaborateurs et de l'environnement.

3.5 Matrice de double matérialité

Le Groupe Martin Belaysoud s'est engagé dans une démarche structurée visant à identifier et hiérarchiser ses enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), conformément au principe de la double matérialité.

Cette approche consiste à analyser, d'une part, les impacts des activités du Groupe sur l'environnement et la société — positifs comme négatifs — et, d'autre part, les risques et opportunités financiers liés aux enjeux de durabilité susceptibles d'affecter sa performance.

Elle a pour objectif de fournir aux instances de gouvernance une base robuste pour piloter une stratégie durable, en cohérence avec le modèle d'affaires et les activités du Groupe.

Approche méthodologique

La démarche a été conduite selon une méthodologie alignée avec les normes ESRS et couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe :

La démarche a mobilisé **14 experts métiers issus de 8 directions différentes du Groupe**, dans le cadre d'un processus structuré en deux ateliers par direction :

- Un atelier de cadrage méthodologique,
- Un atelier de validation et de priorisation des impacts, risques et opportunités (IRO).
- Des seuils de matérialité ont été définis afin d'évaluer :
 - ▶ Les impacts, selon leur gravité et leur probabilité d'occurrence,
 - ▶ Les risques et opportunités, selon leur probabilité et leur impact financier potentiel.

Résultats et enjeux prioritaires

À l'issue de l'analyse, les enjeux de durabilité ont été hiérarchisés selon leur importance en matière d'impact et leur importance financière pour le Groupe. Sur cette base, le Groupe a identifié :

- 20 impacts négatifs,
- 2 impacts positifs,
- 10 risques financiers,
- 6 opportunités financières.

Les résultats ont été consolidés sous la forme d'une matrice de double matérialité, permettant d'identifier les enjeux les plus significatifs.

Les enjeux situés au-dessus des seuils définis sont considérés comme matériels. Ils constituent les priorités du Groupe et structurent :

- sa stratégie RSE,
- son dispositif de pilotage,
- et son reporting de durabilité.

Aujourd'hui, la performance ne se mesure plus uniquement en chiffres, mais aussi en impacts

MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE

NON-MATÉRIEL

DOUBLE MATÉRIALITÉ

- Décarbonation
- Éthique des affaires
- Diversité
- Bien-être au travail
- Achats responsables
- Cybersécurité
- Employabilité des collaborateurs

- Pollution
- Biodiversité
- Eau et ressources marines
- Communautés touchées

- Économie circulaire
- Dialogue social

- Environnement
- Social
- Gouvernance

NON-MATÉRIEL

MATÉRIALITÉ DE L'IMPACT

3.6 Au cœur du dialogue avec nos parties prenantes

Le Groupe Martin Belaysoud considère qu'un dialogue structuré avec ses parties prenantes, en fonction de leur niveau d'implication et de leur rôle dans le modèle d'affaires du Groupe, constitue un axe majeur de sa démarche de durabilité.



Construire un avenir durable commence par un dialogue fort avec nos parties prenantes



4. Rétrospective 2025

Janvier - Février - Mars

MB Connect : un nouvel intranet au service de la communication interne



Avril

Lancement d'une plateforme dédiée à la mobilité interne



Mai

Le Groupe mobilisé pour le don du sang



Juin

ADV pleinement intégrée à Téréva et Crossroad Aciers



Martin Belaysoud s'engage aux côtés de la Fondation Résilience



Une forte mobilisation pour la Semaine de la Sécurité 2025



Mobilisation du Groupe pour l'inclusion avec l'Activ'Challenge Agefiph



Juillet - Août

Mabéo Industries renforce son expertise EPI avec l'intégration de Somatico



Septembre

La Fresque du Climat sensibilise les collaborateurs aux enjeux climatiques



Novembre

Mobilisation pour le Mois du handicap 2025



Octobre

ATLAS, un ERP nouvelle génération au service de la performance commerciale



Octobre Rose mobilise les collaborateurs pour la prévention du cancer du sein



Décembre

Crossroad Aciers contribue à la rénovation du château du Roussillon



Bourgeois Global met en avant ses innovations au Forum EnerGaïa





Pilier

1

Agir en employeur responsable

Engagement 1

Faire évoluer
la culture du Groupe
au service d'une
performance durable

**+ Aligner les pratiques managériales
avec les ambitions du Groupe**

Dans le cadre de sa feuille de route RSE 2026-2030, le Groupe Martin Belaysoud fait de la culture managériale un levier de performance durable et partagée.

Cette ambition repose sur l'idée que la performance ne se limite pas aux résultats économiques, mais s'inscrit dans la durée à travers des pratiques managériales structurées, un dialogue régulier et un cadre de reconnaissance fondé sur des règles et des critères définis.

Dans un contexte de transformation et de croissance, le Groupe veille à renforcer les repères communs, à clarifier les attentes et à permettre à chaque collaborateur de comprendre pleinement son rôle dans la réussite collective. Cette dynamique s'inscrit dans la continuité de la politique RH PEP's (Performance, Engagement, Parcours professionnels), qui constitue un socle structurant des pratiques managériales du Groupe.

L'enjeu est de garantir une cohérence des pratiques entre les entités, de renforcer la lisibilité des dispositifs RH et managériaux et d'ancrer une culture fondée sur le dialogue, la clarté et l'équité.



+ Structurer le pilotage de la performance à travers des temps forts managériaux

La culture de performance du Groupe s'appuie sur un cycle de management structuré qui rythme l'année et vise un suivi régulier des équipes. Ce cycle repose sur plusieurs temps forts complémentaires, permettant d'assurer le pilotage de la performance, l'alignement stratégique et la reconnaissance des contributions.

Les entretiens annuels, les revues à mi-année, les People Review et les revues salariales sont les jalons clés du cycle managérial. Ils permettent d'ajuster les priorités et d'assurer la cohérence entre les objectifs, l'activité et les contributions, dans une logique de pilotage continu.



+ L'entretien annuel, pierre angulaire du dialogue et de la performance

L'entretien de développement et de performance est un temps d'échange formalisé entre le collaborateur et son manager. Il permet de faire le bilan de l'année écoulée, d'apprécier la contribution individuelle et de fixer des objectifs en cohérence avec les priorités du Groupe.

Le dispositif est digitalisé afin d'assurer la traçabilité des échanges, l'harmonisation des pratiques et l'accessibilité des informations. Il s'inscrit dans un cycle plus large, complété par une revue de mi-année permettant d'ajuster les objectifs en fonction des évolutions de l'activité.

En 2025, 95 % des collaborateurs éligibles ont bénéficié d'un entretien de développement et de performance. Le Groupe vise une couverture complète des populations concernées.

+ Une politique de rémunération structurée

La politique de rémunération du Groupe vise à garantir un niveau de rémunération globale équitable, cohérent et compétitif afin de soutenir une culture de performance durable.

La rémunération globale s'articule autour de plusieurs éléments, individuels ou collectifs, tels que la rémunération fixe et variable, mais également l'épargne salariale avec l'Intéressement, la Participation, le Plan d'Epargne Entreprise, etc. ou encore d'autres avantages tels que les titres restaurant ou les véhicules notamment.

Une attention particulière est portée à la cohérence des décisions lors des revues salariales afin de garantir des augmentations basées sur des critères équitables objectifs et non discriminatoires.

Indicateurs ESG	ESRS*	GRI**	VSME***	Groupe 2024	Groupe 2025	Unité
Nombre d'employés hommes à des postes d'encadrement	S1-8-26	405-1	59	382	391	salarié
Nombre d'employées femmes à des postes d'encadrement	S1-8-26	405-1	59	101	106	salarié
Ratio femmes / hommes aux postes d'encadrement sur la période de reporting	S1-8-26	405-1	59	21	21	%
Pourcentage d'employés ayant bénéficié d'évaluations formalisées de la performance et du développement de carrière	S1-12-34	404-3	42d	96	95	salarié
Rémunération horaire brute moyenne des employés hommes	S1-15-40	405-2	42b	18,82	19,22	€
Rémunération horaire brute moyenne des employées femmes	S1-15-40	405-2	42b	17,36	17,69	€
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	S1-15-40	405-2	42b	8	8	%
Ratio entre la rémunération annuelle totale du salarié le mieux rémunéré et la rémunération annuelle totale médiane de	S1-15-40	2-21	-	12,4	12,78	taux
Nombre de femmes membres du conseil de surveillance à la fin de la période de reporting	GOV-1-12A	-	65	0	0	salarié
Nombre d'hommes membres du conseil de surveillance à la fin de la période de reporting	GOV-1-12A	-	65	6	6	salarié
Le ratio de diversité des genres au sein du conseil de surveillance	GOV-1-12A	-	65	0	0	%

* ESRS : Sustainability Reporting Standards

** GRI : Global Reporting Initiative

*** VSME : Voluntary Sustainability Reporting Standard



Véronique MIE
Responsable
du Développement RH



Paroles d'expert

La performance durable naît d'un cadre managérial clair et partagé

« Dans un contexte de transformation, la clarification du cadre managérial constitue un enjeu majeur, qui vise à permettre, dans la durée, une meilleure articulation entre exigence de performance et confiance dans les pratiques. »

Cette culture managériale se construit à travers des pratiques concrètes, partagées et progressivement appropriées. L'entretien de développement et de performance en constitue une illustration structurante, au même titre que d'autres dispositifs de dialogue et d'écoute mis en place au sein du Groupe.

Dans cette dynamique, l'Académie Martin Belaysoud occupe une place essentielle. Elle offre aux managers un espace pour prendre du recul, partager leurs pratiques et développer leurs compétences. En les accompagnant dans le temps, le Groupe renforce la cohérence managériale et soutient une performance à la fois exigeante et responsable. »

Engagement 2

Créer les conditions de l'engagement des équipes

+ Créer un environnement de travail favorable à l'engagement

Dans le cadre de sa feuille de route RSE, le Groupe Martin Belaysoud agit pour créer un environnement de travail permettant à chacun de s'engager durablement dans son activité professionnelle. Cette approche repose sur l'équité, le respect des personnes et la prise en compte des situations individuelles.

Le Groupe met en place des dispositifs concrets pour garantir l'égalité des chances, favoriser l'inclusion de profils diversifiés, accompagner les parcours professionnels et personnels, et améliorer les conditions de travail.

L'objectif est d'ancrer les engagements RSE dans le quotidien des équipes, en apportant des réponses opérationnelles aux enjeux d'attractivité, de fidélisation et de qualité de vie au travail, tout en contribuant la performance durable du Groupe.

+ Favoriser l'égalité des chances et l'évolution des parcours

Le Groupe veille à garantir une égalité de traitement à chaque étape du parcours professionnel. Les décisions en matière de recrutement, de formation, d'évolution ou de rémunération reposent sur les compétences, avec une attention particulière portée à la mixité.

L'enjeu porte à la fois sur une représentation plus équilibrée des femmes au sein des équipes et sur leur accès aux postes d'encadrement et de management.

Le Groupe déploie des actions concrètes pour encourager l'évolution professionnelle, le changement de métier et l'accès à de nouvelles responsabilités. Des dispositifs de mentoring accompagnent des collaboratrices dans leur parcours et favorisent le partage d'expérience. La valorisation régulière de parcours internes contribue également à rendre visibles les possibilités d'évolution et à encourager les mobilités.



Accompagner les collaborateurs dans leurs parcours

Le Groupe Martin Belaysoud accompagne ses collaborateurs dans les moments clés de leur vie professionnelle et personnelle, à travers des dispositifs concrets, accessibles et adaptés aux situations individuelles.

+ Agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

La politique d'inclusion du Groupe s'appuie sur une démarche structurée en faveur des personnes en situation de handicap. Elle s'inscrit dans une approche pragmatique, visant à rendre les emplois accessibles, à sécuriser les parcours professionnels.

Cette démarche s'appuie sur une Mission Handicap dédiée et sur un réseau de relais de proximité, permettant un accompagnement opérationnel des collaborateurs et des managers.

Dans deux de ses filiales, le Groupe dépasse le taux légal d'emploi de personnes en situation de handicap, ce qui illustre l'impact des actions mises en œuvre.

Au-delà des chiffres, notre engagement en faveur du handicap permet de faire progresser plus largement les pratiques d'inclusion, en interrogeant l'organisation du travail, l'adaptation des postes et les modes de management.



Agir en employeur responsable



+ Accompagner la parentalité et les temps de vie

Un accompagnement structuré est proposé autour de la parentalité, formalisé dans un guide couvrant l'ensemble du parcours, du projet parental au retour en poste.

Des dispositifs sont proposés avant, pendant et après l'arrivée de l'enfant : autorisations d'absence, aménagements du temps de travail, congés spécifiques, accompagnement au retour, accès au temps partiel. Le don de jours de congés entre collaborateurs complète cet ensemble pour répondre à certaines situations familiales.

+ Préserver la santé au travail et accompagner les situations sensibles

Les sujets de santé au travail occupent une place importante pour le Groupe. Ils font l'objet d'une attention particulière, tant sur le plan de la prévention que de l'accompagnement des situations individuelles.

Cette vigilance contribue à préserver l'équilibre des collaborateurs, à prévenir les situations de fragilité et à soutenir des conditions de travail adaptées aux réalités des métiers.

+ Offrir de la flexibilité dans l'organisation du travail

Le télétravail est encadré par des accords collectifs, garantissant un cadre clair, équitable et sécurisé. Ces accords définissent les conditions d'accès, les modalités d'équipement, le respect du droit à la déconnexion et les temps de présence nécessaires au maintien du lien collectif.

Cette organisation permet de concilier performance opérationnelle et qualité de vie au travail.

+ Accompagner les parcours en fin de carrière

Le Groupe accompagne les collaborateurs dans la seconde partie de leur carrière, avec l'objectif de sécuriser les transitions et de valoriser les expériences acquises.

Cette démarche peut inclure des aménagements du temps de travail, une évolution du poste ou des actions de transmission des compétences au sein des équipes.

Elle s'appuie également sur un livret dédié à la préparation de la retraite, permettant aux collaborateurs d'anticiper les différentes étapes, de mieux comprendre leurs droits et d'identifier les dispositifs mobilisables, notamment en matière de retraite progressive.

Indicateurs ESG	ESRS*	GRI**	VSME***	Groupe 2024	Groupe 2025	Unité
Nombre de salariés en contrat à durée indéterminée (en effectifs)	S1-5-19b	401-1	39a	2 699	2 684	salarié
Nombre de salariés en contrat à durée déterminée (en effectifs)	S1-5-19b	401-1	39a	202	194	salarié
Nombre de salariés hommes en contrat à durée indéterminée (en effectifs)	S1-5-19b	401-1	39a	1 924	1 921	salarié
Nombre de salariés femme en contrat à durée indéterminée (en effectifs)	S1-5-19b	401-1	39a	775	763	salarié
Nombre de salariés hommes en contrat à durée déterminée (en effectifs)	S1-5-19b	401-1	39a	152	136	salarié
Nombre de salariées femmes en contrat à durée déterminée (en effectifs)	S1-5-19b	401-1	39a	50	58	salarié
Effectif total (en effectifs)	S1-5-19a	405-1	39a	2 901	2 878	salarié
Nombre total d'hommes (en effectifs)	S1-5-19a	405-1	S1-5-19a	2 076	2 057	salarié
Taux d'hommes	S1-5-19a	405-1	S1-5-19a	72	71	%
Nombre total de femmes (en effectifs)	S1-5-19a	405-1	S1-5-19a	825	821	salarié
Taux de femmes	S1-5-19a	405-1	S1-5-19a	28	29	%
Nombre de non-salariés (en effectifs ou ETP)	S1-6-21	405-1	60	155,95	167,5	salarié
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise au cours de la période de reporting	S1-5-19c	401-1	40	588	538	salarié
Nombre de salariés au début de la période de reporting (en effectifs)	S1-5-19c	401-1	40	3 035	2 902	salarié
Nombre de salariés à la fin de la période de reporting (en effectifs)	S1-5-19c	401-1	40	2 902	2 878	salarié
Taux de rotation du personnel [%] sur la période de reporting	S1-5-19c	401-1	40	20	19	%
Nombre de personnes en situation de handicap	S1-11-32	405-1	-	129	131	salarié
Pourcentage de personnes en situation de handicap	S1-11-32	405-1	-	4,4	4,6	%
Nombre de personnes en situation de handicap parmi la direction générale	S1-11-32	405-1	-	0	0	salarié
Pourcentage de personnes en situation de handicap parmi la direction générale	S1-11-32	405-1	-	0	0	%
Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective	S1-7-23	2-30	-	100	100	%
Pourcentage de salariés couverts par une représentation du personnel	S1-7-24	402-1	-	100	100	%

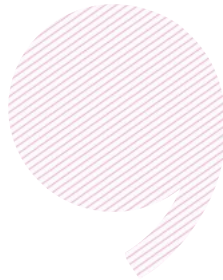
* **ESRS** : Sustainability Reporting Standards

** **GRI** : Global Reporting Initiative

*** **VSME** : Voluntary Sustainability Reporting Standard



🔴 **Jessica BURNICHON**
Responsable
Ressources Humaines



Paroles d'expert

Faire vivre l'engagement au quotidien

« L'engagement des équipes est un enjeu clé pour le Groupe, car il contribue directement à la qualité du travail, à la dynamique collective et à la performance durable. Lorsqu'un collaborateur comprend le sens de ses missions, se sent reconnu et trouve sa place dans un projet collectif, il est plus naturellement amené à s'impliquer, à proposer et à accompagner les évolutions de l'entreprise. »

Cet engagement se construit dans le temps et repose sur un environnement de travail qui donne des repères, favorise la confiance et permet à chacun d'exercer son métier dans de bonnes conditions. Les valeurs du Groupe et la qualité de vie au travail jouent ici un rôle essentiel. »



Engagement, confiance et développement : les clés de notre dynamique collective



Engagement 3

Investir dans le développement des compétences pour préparer l'avenir

+ Développer les compétences pour accompagner les transformations du Groupe

Dans un environnement marqué par des transformations rapides – digitalisation des métiers, évolution des attentes clients, transition énergétique et enjeux RSE – le développement des compétences prend une dimension stratégique pour le Groupe Martin Belaysoud.

Inscrit dans la feuille de route RSE et en cohérence avec le plan stratégique du Groupe, cet engagement vise à garantir l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins actuels et futurs du Groupe, tout en favorisant l'employabilité, la mobilité interne et la performance collective.

+ Structurer le développement des compétences autour de parcours adaptés

Le Groupe a progressivement structuré une approche globale du développement des compétences, en passant d'une logique de formation ponctuelle à un système continu, articulé autour de parcours métiers et managériaux.

Cette démarche repose sur :

- Des parcours métiers alignés avec les enjeux business,
- Une plateforme digitale de formation (Talentsoft) permettant de piloter et suivre les parcours,
- Des dispositifs de partage de bonnes pratiques entre pairs,
- L'intégration croissante des enjeux RSE, sécurité et transformation digitale dans les contenus de formation.

En 2025, plus de 20 754 heures de formation ont été dispensées au sein du Groupe, illustrant la dynamique engagée.



+ Accompagner l'intégration et sécuriser les prises de poste

La période d'intégration est pensée comme une étape clé pour favoriser la compréhension de son nouvel environnement et la montée en compétences des collaborateurs.

Des actions et dispositifs d'accompagnement sont déployés afin de faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs et les mobilités internes, avec pour objectifs de :

- Faciliter la prise de poste,
- Transmettre les fondamentaux métiers et les pratiques du Groupe,
- Donner les repères nécessaires pour évoluer dans l'environnement et les outils de l'entreprise.

Cette dynamique permet d'accompagner les prises de fonction et de favoriser l'autonomie des équipes. Elle continue de se structurer autour de parcours d'intégration harmonisés et adaptés aux différents métiers du Groupe.

+ Déployer la MB Académie pour structurer les parcours métiers et managériaux

Le lancement de la Martin Belaysoud Académie constitue un levier structurant de la politique de développement des compétences.

Elle propose des parcours ciblés adaptés aux besoins des populations clés :

- Académie des Ventes pour renforcer les compétences commerciales,
- Parcours management commercial pour piloter la performance,
- Académie du Leadership pour accompagner les managers,
- Dispositifs de mentoring favorisant la transmission et l'égalité des chances.

Ces dispositifs permettent d'harmoniser les pratiques, de renforcer la coopération et de soutenir la transformation du Groupe.



+ Favoriser la mobilité interne et développer les parcours professionnels

En donnant de la visibilité aux parcours possibles et en accompagnant les évolutions professionnelles, le Groupe favorise des trajectoires stimulantes tout en capitalisant sur les compétences et la connaissance de l'organisation.

Pour soutenir cette dynamique, le Groupe a structuré un cadre de mobilité interne reposant sur des outils et des processus partagés : comités mobilité, visibilité accrue des opportunités internes et développement de passerelles entre métiers. La priorité donnée aux candidatures internes, l'accompagnement des mobilités par les équipes RH et les managers, ainsi que la communication régulière autour de parcours internes contribuent à en faire une réalité opérationnelle.

En 2025, le taux de mobilité interne atteint 21 %, illustrant une dynamique concrète d'évolution professionnelle au sein du Groupe.



+ Anticiper les compétences

Dans un contexte de transformation des métiers, le Groupe renforce sa démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Cette démarche vise à :

- Identifier les compétences clés et critiques,
- Anticiper les impacts de la digitalisation, de l'intelligence artificielle et des enjeux environnementaux,
- Adapter les dispositifs de formation et de mobilité,
- Accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leurs parcours.

Elle s'appuie notamment sur les entretiens de performance, les revues de talents, les comités mobilité et les dispositifs de formation existants.

+ Faire de l'alternance un levier de développement des talents

L'alternance fait partie des engagements historiques du Groupe en matière de développement des compétences et de transmission des savoir-faire.

Cette approche s'inscrit dans une logique de relation « gagnant-gagnant », favorisant à la fois l'apprentissage et la contribution des alternants.

Au-delà des missions quotidiennes, les alternants peuvent participer à des dispositifs spécifiques tels que :

- Les ouvertures et rénovations d'agences,
- Le concours Les Négociales,
- Le challenge annuel de l'alternance,
- Des événements internes valorisant leurs parcours.

Ces expériences permettent de développer les compétences, de renforcer la confiance et de favoriser l'employabilité. L'alternance contribue ainsi à renforcer l'attractivité du Groupe et la fidélisation des jeunes talents, tout en participant à la constitution d'un vivier de compétences pour demain.

Indicateurs ESG	ESRS	GRI	VSME	Groupe 2024	Groupe 2025	Unité
Nombre moyen d'heures de formation par employé	S1-12-34	404-1	42d	9,3	8,7	heure par salarié
Nombre total d'heures de formation dispensées aux employés	S1-12-34	404-1	42d	26 882,5	25 174,75	heures
Nombre moyen d'heures de formation par employé homme	S1-12-34	404-1	42d	9,4	9	heure par salarié
Nombre total d'heures de formation dispensées aux employés hommes	S1-12-34	404-1	42d	19 603	18 456	heures
Nombre moyen d'heures de formation par employée femme	S1-12-34	404-1	42d	8,8	8,2	heure par salarié
Nombre total d'heures de formation dispensées aux employées femmes	S1-12-34	404-1	42d	7 279,5	6 718,75	heures

* **ESRS** : Sustainability Reporting Standards

** **GRI** : Global Reporting Initiative

*** **VSME** : Voluntary Sustainability Reporting Standard



► **Fanny DEGRUGILLIER**

Responsable du Développement
des compétences Groupe



Paroles d'expert

Développer les compétences comme levier de transformation

« Investir dans les compétences est un enjeu majeur pour le Groupe, car les métiers évoluent rapidement sous l'effet de la digitalisation, des attentes du marché et des enjeux RSE.

Le Groupe développe progressivement une approche structurée autour des parcours d'intégration, des académies métiers et des plans de développement des compétences, avec une volonté forte de rapprocher la formation des enjeux terrain et business.

Cette dynamique permet de passer d'une logique de formation ponctuelle à un développement continu des compétences.

La prochaine étape consiste à mieux anticiper les compétences de demain, intégrer les impacts de l'intelligence artificielle, développer les passerelles entre métiers et renforcer le rôle des managers dans le développement des équipes. »



Engagement 4

Développer une culture forte de la sécurité

+ Une priorité au cœur des activités

La santé et la sécurité au travail constituent une priorité stratégique pour le Groupe Martin Belaysoud. Dans un environnement caractérisé par des activités logistiques, industrielles et commerciales, la prévention des risques professionnels est pleinement intégrée dans les pratiques opérationnelles et managériales.

Dans le cadre de sa feuille de route RSE, le Groupe s'engage à renforcer la prévention, réduire les accidents du travail et développer une culture sécurité partagée à tous les niveaux de l'organisation.

Notre ambition est claire : offrir à chaque collaborateur un environnement de travail sûr et protecteur, en faisant de la sécurité un facteur essentiel de performance durable.

+ Une culture sécurité ancrée dans les opérations

La politique sécurité du Groupe repose sur une approche structurée de la prévention, articulée autour de trois leviers :

- Former et responsabiliser les équipes, en particulier les managers ;
- Intégrer la sécurité dans les pratiques quotidiennes, au plus près du terrain ;
- Piloter la performance sécurité, à travers des indicateurs partagés et des dispositifs de suivi.

Cette approche se traduit par le déploiement de formations adaptées aux métiers (gestes et postures, conduite d'équipements, management de la sécurité...), et de parcours sécurité dès l'intégration des collaborateurs.

Elle se concrétise également par des actions ciblées sur les postes à risque, notamment en matière de manutention, d'utilisation d'équipements et d'organisation des flux logistiques.



+ Animer la prévention de façon continue

La culture sécurité est portée au quotidien à travers des dispositifs d'animation sur l'ensemble des filiales et des sites :

- Briefings sécurité réguliers auprès des équipes,
- Diffusion de retours d'expérience après incidents,
- Actions de sensibilisation collectives.

Sur les plateformes logistiques, des briefings sécurité hebdomadaires sont notamment organisés afin de sensibiliser les équipes aux principaux risques. Ces temps d'échange permettent d'identifier les situations à risque et de partager les bonnes pratiques.



Le Groupe organise également chaque année une Semaine de la Sécurité, temps fort de mobilisation interne réunissant l'ensemble des collaborateurs autour d'ateliers pratiques, de formations et de mises en situation. Cette initiative contribue à renforcer la culture sécurité en interne, de sensibiliser les équipes aux risques et d'ancrer durablement les réflexes de prévention dans les pratiques quotidiennes.

En complément, des actions régulières sont menées tout au long de l'année, telles que l'analyse des accidents du travail, la diffusion de "flash sécurité" ou les sécurithèmes spécifiques au risque routier.

Ces dispositifs contribuent à développer une culture de prévention partagée à tous les niveaux de l'organisation.

+ Maîtriser les risques à travers une démarche structurée

Le Groupe s'appuie sur des outils et processus permettant d'identifier, d'évaluer et de réduire les risques professionnels :

- audits sécurité et 5S, avec plans d'actions associés ;
- déploiement du DUERP sur l'ensemble des établissements via une solution digitale dédiée ;
- actions de prévention des troubles musculo-squelettiques sur les plateformes logistiques ;
- analyses d'accidents et mise en œuvre d'actions correctives ;
- vérifications périodiques des équipements, contrôles réglementaires et opérations de maintenance ;
- traitement des situations à risque liées à la circulation, au stockage et à la co-activité.

Les retours d'expérience terrain permettent d'identifier les axes d'amélioration prioritaires, notamment la manutention, l'organisation des flux, le port des EPI et la sécurisation des charges.

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et de responsabilisation collective



+ Piloter la sécurité au plus haut niveau

La démarche santé et sécurité du Groupe est pilotée par le COMEX et les comités de direction des sociétés, qui suivent la performance, analysent les indicateurs mensuels et orientent les actions prioritaires.

La sécurité est également intégrée au pilotage managérial : les membres du COMEX et des comités de direction sont objectifs sur des indicateurs sécurité, traduisant l'engagement du Groupe à tous les niveaux de responsabilité.

Le Club HSE complète ce dispositif en réunissant régulièrement les acteurs HSE du Groupe afin de partager les retours d'expérience, analyser l'accidentologie, suivre les plans d'actions et diffuser les bonnes pratiques.

Cette organisation assure une articulation efficace entre pilotage stratégique et animation opérationnelle, faisant de la sécurité un enjeu porté par l'ensemble de l'entreprise.

Indicateurs ESG	ESRS*	GRI**	VSME***	Groupe 2024	Groupe 2025	Unité
Nombre d'accidents du travail enregistrables au cours de la période de reporting	S1-13-36c	403-9	41a	123	122	accident
Nombre d'accidents du travail avec arrêt au cours de la période de reporting	S1-13-36c	403-9	41a	79	87	accident
Nombre total d'heures travaillées sur l'année par l'ensemble des employés au cours de la période de reporting	S1-13-36c	403-9	41a	4 446 083	4 288 398	heures
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF)	S1-13-36c	403-9	41a	17,7	20,2	taux
Nombre de décès résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles	S1-13-36b	403-9	41a	0	1	décès
Pourcentage de personnes couvertes par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	S1-13-36a	403-8	41a	100	100	%
Nombre de jours perdus	S1-13-36a	403-9	41a	5 208	6 367	jours

* **ESRS** : Sustainability Reporting Standards

** **GRI** : Global Reporting Initiative

*** **VSME** : Voluntary Sustainability Reporting Standard



➔ **Clément SECCO**
Responsable du pôle HSE



Paroles d'expert

Faire évoluer la culture sécurité

« Aujourd'hui, l'enjeu n'est plus seulement de mettre en place des dispositifs de sécurité, mais de faire évoluer durablement les comportements.

Notre ambition est de passer d'une logique d'obligation à une logique d'adhésion, où chaque collaborateur se sent responsable de sa sécurité et de celle des autres.

Cette évolution se traduit notamment par une plus grande implication des équipes et une meilleure remontée des situations à risque, qui sont des indicateurs clés d'une culture sécurité qui progresse. »



Maîtriser nos impacts environnementaux

Engagement 5

Adopter une stratégie climatique résiliente

+ Une trajectoire climat inscrite dans la feuille de route du Groupe

Conformément à sa feuille de route RSE, le Groupe Martin Belaysoud s'est fixé un objectif de réduire de 39 % les émissions carbone liées au Scope 1 et 2, et de 18 % les émissions liées au Scope 3 d'ici 2030, par rapport à une année de référence 2022.

Cette ambition repose sur des leviers directement liés à ses activités :

- La performance énergétique des bâtiments,
- La décarbonation des transports,
- L'évaluation de l'impact carbone de l'offre produit
- La structuration du pilotage carbone.

Elle s'inscrit dans une démarche progressive visant à réduire durablement l'empreinte environnementale du Groupe tout en maîtrisant ses coûts d'exploitation.

+ Optimiser la performance des bâtiments

Les bâtiments (agences, plateformes logistiques, ateliers) représentent une part limitée des émissions totales du Groupe, mais constituent un levier important de réduction de nos émissions directes et de nos consommations énergétiques.

Le Groupe agit concrètement à travers :

- Le déploiement progressif de système de pilotage énergétique (GTB)
- L'amélioration de l'isolation et des performances des enveloppes,
- Le relamping LED,
- L'installation de destratificateurs d'air permettant de réduire les pertes énergétiques dans les bâtiments à grande hauteur,
- Le remplacement progressif des systèmes de chauffage par des solutions plus performantes, notamment des pompes à chaleur (PAC).

Des projets de rénovation viennent illustrer cette démarche.

En 2025, le site Téréva de Besançon a fait l'objet d'une rénovation complète de sa toiture, pour améliorer l'étanchéité et l'isolation du bâtiment, avec un gain énergétique estimé entre 20 % et 30 %. Le système de chauffage et de climatisation a également été remplacé dans les bureaux.

Ces actions sont en partie soutenues par des dispositifs de financement tels que les Certificats d'Économie d'Énergie (CEE), permettant d'optimiser les investissements.

Notre empreinte carbone

Périmètre :
Scopes 1, 2 et 3

Le Groupe mesure ses émissions de gaz à effet de serre afin de piloter sa trajectoire climat et d'orienter ses principaux leviers de réduction.



4 716 ktCO₂e

Empreinte carbone de référence sur le périmètre consolidé retenu.

Comprendre les Scopes



Scope 1

Émissions directes

Gaz et carburants consommés directement par les activités.



Scope 2

Électricité consommée

Émissions liées à l'électricité utilisée sur les sites.



Scope 3

Chaîne de valeur

Achats, produits vendus, transport, utilisation et fin de vie.

Une empreinte répartie sur toute la chaîne de valeur



Amont

Achats, fournisseurs, énergie amont, transport



Interne

Bâtiments, flotte, énergie utilisée par les sites



Aval

Utilisation des produits, logistique aval, fin de vie

Émissions internes

Les Scopes 1 et 2 couvrent les consommations directement liées aux sites, aux bâtiments et à la flotte.

Émissions de la chaîne de valeur

Le Scope 3 représente la majorité de l'empreinte. Il dépend fortement des achats, des produits vendus et de leurs usages.

Notre stratégie carbone

Périmètre organisationnel :
Téréva et Mabéo Industries

Agir sur les leviers les plus structurants

La stratégie carbone combine des actions internes et des leviers liés à l'offre produits. L'objectif est de réduire les émissions sur les postes les plus significatifs du périmètre.

Scope 1 + Scope 2

-39,76 %



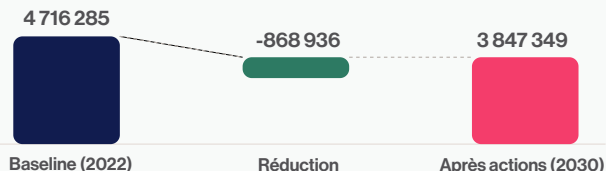
Scope 3

-18,37 %



Total Scope 1, 2 et 3

-18,49 %



Potentiel consolidé

-869 ktCO₂e

Scope 1, Scope 2 et Scope 3



Maîtriser nos impacts environnementaux

Bâtiments et flotte
-4,7 ktCO₂e

Chaîne de valeur
-864,2 ktCO₂e

Total consolidé
-868,9 ktCO₂e

Leviers internes

- Efficacité énergétique des bâtiments
- Évolution de la flotte
- Optimisation des usages

Leviers produits

- Évolution progressive du mix produits
- Solutions moins émissives pour les clients
- Accompagnement au bon dimensionnement des équipements



Les actions internes restent importantes, mais le principal levier de transformation se situe dans la chaîne de valeur, au plus près de l'offre produits et des usages clients.

+ Réduire l'empreinte carbone du transport

Le transport est un axe essentiel de la stratégie climat du Groupe, en lien direct avec ses activités de distribution.

Transport de marchandises (PL) : une mobilisation des équipes logistiques

Les équipes logistiques jouent un rôle central dans la réduction des émissions liées au transport de marchandises.

Le Groupe a engagé plusieurs actions concrètes :

- Adhésion de Téréva à la démarche Objectif CO₂,
- Intégration de carburants alternatifs, notamment le B100,
- Optimisation des tournées et du remplissage des véhicules,
- Amélioration du suivi des consommations.

Mobilité des collaborateurs (VL) : une politique Groupe structurée

En parallèle, le Groupe déploie une politique mobilité pilotée par un pôle mobilité dédié, visant à accompagner la transition vers des flottes moins émettrices.

Cette politique repose sur des orientations structurantes :

- Généralisation progressive des véhicules électriques pour les collaborateurs parcourant moins de 50 000 km/an (hors fonctions commerciales spécifiques),
- Sélection de véhicules éco-scorés, bien équipés et à autonomie renforcée,
- Estimation des évolutions fiscales afin de limiter l'impact du durcissement de la fiscalité automobile.

Le Groupe accompagne concrètement cette transition en levant les freins à l'électrification :

- Prise en charge de l'installation de bornes de recharge au domicile des collaborateurs,
- Mise à disposition d'une carte d'itinérance pour les usages ponctuels,
- Accompagnement des collaborateurs dans l'évolution des usages (choix des véhicules tenant compte de l'autonomie et du temps de recharge, formations aux bonnes pratiques).

Cette démarche contribue à améliorer le confort d'utilisation, à réduire les coûts d'énergie et à limiter les risques liés à la conduite.





+ S'adapter aux effets du changement climatique

Martin Belaysoud intègre progressivement les enjeux d'adaptation au changement climatique dans la gestion de ses activités.

Parce que son parc immobilier est potentiellement exposé à des événements climatiques tels que tempêtes, canicules ou inondations, le Groupe met en œuvre plusieurs actions visant à renforcer progressivement la résilience de ses sites :

- Mise en place de contrats d'entretien adaptés, notamment pour les toitures,
- Réalisation de travaux ciblés de rénovation et de sécurisation,
- Adaptation ou évolution de certains sites lorsque nécessaire,
- Intégration de solutions techniques plus performantes, telles que les pompes à chaleur, lors des nouvelles prises à bail.

Ces actions permettent d'anticiper l'évolution des risques climatiques et d'inscrire la gestion du parc immobilier dans une logique d'adaptation progressive.

+ Structurer la donnée et le pilotage

Le Groupe renforce progressivement ses capacités de mesure et de pilotage de son empreinte carbone, en s'appuyant sur des outils dédiés et des partenariats spécialisés.

Cette démarche se traduit notamment par :

Le déploiement d'une plateforme de management de l'énergie (EMS), gérée en partenariat avec CITRON, afin de suivre les consommations en continu, analyser les données et piloter la performance énergétique.

Dans ce cadre, un suivi est réalisé sur :

- Les consommations énergétiques des bâtiments,
- Les puissances souscrites, afin d'optimiser les contrats et éviter les surdimensionnements,
- L'identification des dérives de consommation, permettant de détecter rapidement les anomalies et de mettre en place des actions correctives.

Indicateurs ESG	ESRS*	GRI**	VSME***	Groupe 2024	Groupe 2025	Unité
Consommation totale d'énergie	E1-7-25	103-2	29	6 6225,6	61702,6	MWh
Émissions brutes de GES du Scope 1	E1-8-29	102-5	30	13 464,63	12 276,05	t_CO ₂ e
Émissions brutes de GES du Scope 2 location-based	E1-8-29	102-6	30	342,74	292,91	t_CO ₂ e
Émissions brutes de GES du Scope 2 selon l'approche market-based	E1-8-29	102-6	30	163,42	169,89	t_CO ₂ e
Émissions totales de GES des Scopes 1 et 2 location-based	E1-8-29	-	30	13 807,37	12 568,97	t_CO ₂ e
Émissions totales de GES des Scopes 1 et 2 market-based	E1-8-29	-	30	13 628,06	12 445,95	t_CO ₂ e
Scope 3-1. Biens et services achetés	E1-8-29	102-7	52	72 0145,78	78 6919,55	t_CO ₂ e
Scope 3-2. Immobilisations	E1-8-29	102-7	52	8 975,30	37 487,31	t_CO ₂ e
Scope 3-3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie non incluses dans les Scopes 1 et 2	E1-8-29	102-7	52	3 304,11	3 440,61	t_CO ₂ e
Scope 3-4. Transport et distribution en amont (flux fournisseurs)	E1-8-29	102-7	52	1037	1024,87	t_CO ₂ e
Scope 3-5. Déchets générés par les activités opérationnelles	E1-8-29	102-7	52	1 618,51	1 765,42	t_CO ₂ e
Scope 3-6. Déplacements professionnels	E1-8-29	102-7	52	586,88	504,54	t_CO ₂ e
Scope 3-7. Déplacements domicile-travail des employés	E1-8-29	102-7	52	2 020,71	2 388,11	t_CO ₂ e
Scope 3-9. Transport et distribution en aval (livraison aux clients)	E1-8-29	102-7	52	0	0	t_CO ₂ e
Scope 3-11. Utilisation des produits vendus	E1-8-29	102-7	52	2 906 071,71	2 641 647	t_CO ₂ e
Scope 3-12. Fin de vie des produits vendus	E1-8-29	102-7	52	85 587,28	77 015,97	t_CO ₂ e
Émissions totales de GES du Scope 3	E1-8-29	102-7	52	4 219 967,69	3 975 081,74	t_CO ₂ e
Émissions totales de GES des 3 Scopes location based	E1-8-29	102-7	52	4 233 775,07	3 987 650,71	t_CO ₂ e
Émissions totales de GES des 3 Scopes market based	E1-8-29	102-7	52	4 233 595,75	3 987 527,69	t_CO ₂ e
Objectif de réduction brute des émissions de GES du Scope 1	E1-6-23	102-4	54			t_CO ₂ e
Objectif de réduction brute des émissions de GES du Scope 2	E1-6-23	102-4	54			t_CO ₂ e
Objectif de réduction brute des émissions de GES du Scope 3	E1-6-23	102-4	54			t_CO ₂ e
Année de référence des objectifs	E1-6-23	102-4	54			t_CO ₂ e
Année cible des objectifs	E1-6-23	102-4	54			année
Année cible des objectifs	E1-6-23	102-4	54			année



Notre empreinte carbone

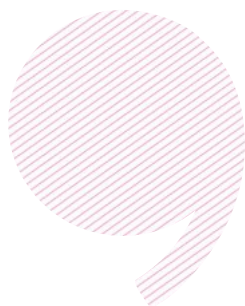
* ESRS : Sustainability Reporting Standards

** GRI : Global Reporting Initiative

*** VSME : Voluntary Sustainability Reporting Standard



► **Gabrielle DELORME**
Responsable Immobilier Groupe



Paroles d'expert

Les bâtiments au cœur de la stratégie climat

« Les bâtiments représentent un levier majeur de notre stratégie climat, à la fois par leur poids dans les consommations énergétiques et par les exigences réglementaires croissantes.

Ces évolutions nous conduisent à structurer une véritable stratégie immobilière, conciliant performance énergétique, maîtrise des coûts et amélioration des conditions de travail.

Les projets engagés, comme la rénovation du site de Besançon ou le déploiement d'équipements performants, illustrent cette dynamique. À l'avenir, la capacité à piloter l'énergie et à adapter nos bâtiments aux évolutions climatiques sera déterminante. »



Engagement 6

Gérer durablement nos ressources

+ Une gestion responsable des ressources au cœur des opérations

Le Groupe Martin Belaysoud s'engage à optimiser la gestion des ressources et à réduire les impacts environnementaux liés à ses activités, en particulier les flux de déchets, les emballages et la consommation d'eau.

Cet objectif s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, en lien direct avec les activités de distribution et de logistique.

+ Maîtriser l'usage des emballages

La réduction des emballages constitue un levier prioritaire pour le Groupe, au regard de leur poids dans les flux logistiques et les déchets générés.

Les actions menées reposent sur deux axes : le réemploi et la réduction à la source.

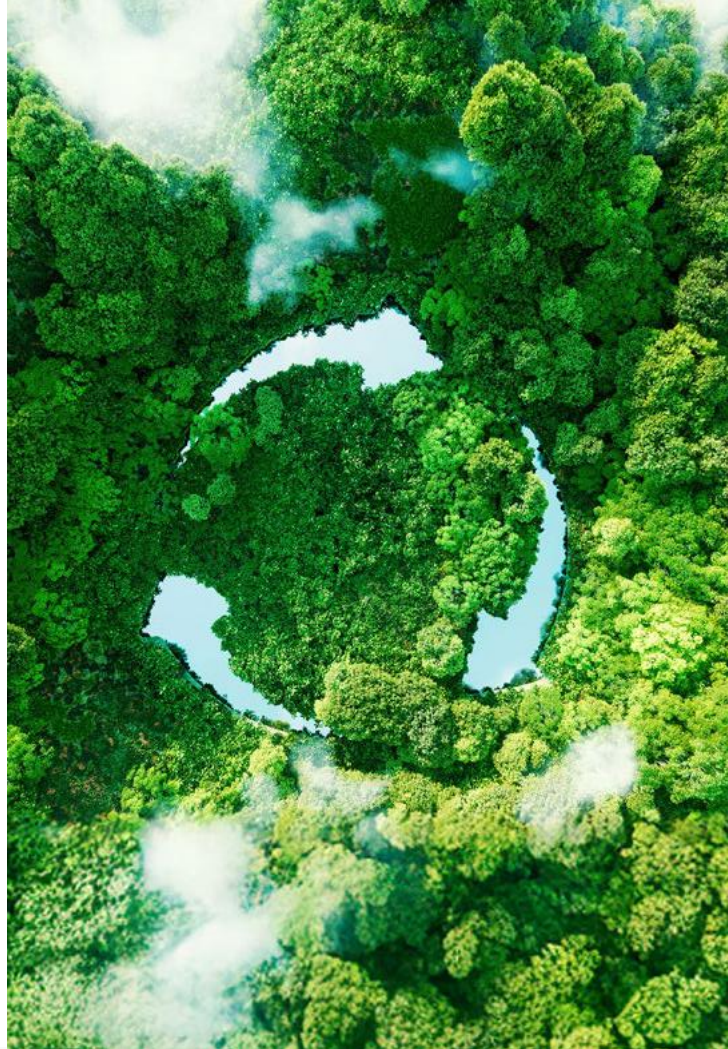
Depuis 2025, une démarche structurée de réemploi des cartons et calages, notamment chez Téréva, a été mise en place entre agences et plateformes logistiques. Triés en agence, regroupés puis réacheminés vers les plateformes via la flotte de poids lourds, les matériaux en bon état sont réutilisés. Ce dispositif réduit les déchets, limite les achats de consommables et optimise l'usage des ressources.

Parallèlement, le recours à des bacs plastiques réutilisables se développe afin de réduire les emballages à usage unique.

Ces initiatives traduisent une démarche opérationnelle conciliant performance logistique et réduction des impacts environnementaux par un ajustement des formats lorsque leur utilisation est nécessaire.

En 2025, le ratio d'emballages hors palettes rapporté aux lignes expédiées reste globalement maîtrisé, avec 0,157 kg/ligne expédiée pour Téréva contre 0,151 en 2024, et 0,426 kg/ligne expédiée pour Mabéo Industries contre 0,400 en 2024.

Enfin, des actions en amont visent à privilégier les conditionnements fournisseurs, réduisant ainsi les manipulations et les déchets associés.



+ Focus terrain – Plateforme logistique Téréva de Brive-la-Gaillarde : structurer la gestion des déchets à grande échelle

Sur la plateforme Téréva de Brive-la-Gaillarde, une organisation dédiée permet de structurer la gestion des déchets et des consommables.

Le dispositif repose sur :

- Une équipe dédiée au tri,
- L'implication des équipes au quotidien en plateforme et en agence,
- La collecte des déchets et emballages par les conducteurs auprès des agences.
- Plusieurs flux sont traités (cartons, plastiques, bois, DEEE...), avec une double logique : Valorisation via des filières adaptées et réutilisation des consommables (cartons, calages, palettes).



Ce système permet d'atteindre un taux de tri de 92,17 %, en progression de +3,06 points par rapport à 2024.



Téréva

FILIERE REP*	ÉCO-ORGANISME	IDU**
ABJ	VALOBAT	FR218289_14ZCEH
EA	VALOBAT	FR003088_10HWP3
PMCB	VALOBAT	FR218289_04KAUL
PCHIM	EcoDDS	FR218289_07NPWF
EMPAP	CITEO	FR218289_01QKKC
DEEE	ECOSYSTEM	FR003088_05WUDS

Mabéo Industries

FILIERE REP*	ÉCO-ORGANISME	IDU**
ABJ	VALOBAT	FR218289_14ZCEH
EA	VALOBAT	FR003088_10HWP3

SOLIPAC

FILIERE REP*	ÉCO-ORGANISME	IDU**
ABJ	VALOBAT	FR218289_14ZCEH

NED

FILIERE REP*	ÉCO-ORGANISME	IDU**
ABJ	VALOBAT	FR218289_14ZCEH

Crossroad Aciers

FILIERE REP*	ÉCO-ORGANISME	IDU**
ABJ	VALOBAT	FR218289_14ZCEH

* REP : Responsabilité Élargie du Producteur ** IDU : Identifiant Unique

+ Structurer les filières de gestion des déchets

Le Groupe s'appuie sur des filières spécialisées pour assurer une gestion conforme et responsable des déchets, en lien avec les exigences de la responsabilité élargie du producteur (REP), et répondre aux exigences en matière d'économie circulaire. Cela concerne notamment les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ainsi que les déchets issus des produits et matériaux de construction du bâtiment (PMCB).

Dans ce cadre, Téréva est actionnaire de l'éco-organisme VALOBAT, acteur de référence de la filière REP bâtiment, ce qui traduit la volonté du Groupe de contribuer activement à la structuration et à la performance des filières de recyclage.

Les filiales du Groupe sont par ailleurs adhérentes à plusieurs éco-organismes et disposent des Identifiants Uniques (IDU) associés, garantissant la conformité aux obligations réglementaires.

+ Réduire les déchets et favoriser la circularité

L'ensemble des filiales du Groupe s'inscrivent dans le respect des obligations réglementaires de tri à la source, notamment à travers la mise en œuvre du tri des 7 flux (papier-carton, métal, plastique, verre, bois, fraction minérale et plâtre).

Une attention particulière est portée aux flux les plus significatifs- bois, métal, films plastiques et papier-carton - afin d'en améliorer la valorisation et limiter leur élimination.

Des dispositifs spécifiques encadrent également la gestion des déchets dangereux, tels que les produits périmés, les déchets souillés, les huiles usagées et les fluides frigorigènes. Leur traçabilité est assurée via la plateforme Trackdéchets, garantissant un suivi conforme des opérations de collecte, de transport et de traitement.

Enfin, le Groupe limite la mise au rebut de produits neufs invendus grâce à des dispositifs de dons, contribuant à la réduction des déchets.



+ Optimiser la gestion de l'eau sur les sites

La consommation d'eau, bien que non prépondérante dans les activités du Groupe, fait l'objet d'une attention progressive.

Des dispositifs de récupération et de réutilisation de l'eau sont déployés sur certains sites. Sur la plateforme Téréva à Brive-la-Gaillarde, les eaux de pluie sont réutilisées pour l'alimentation des sanitaires, représentant environ 700 m³ d'eau réutilisés depuis octobre 2021 et un système de récupération des eaux issues des tests incendie a été mis en place, ce qui a permis de réduire de 30 % la consommation d'eau de ville associée à ces tests entre 2024 et 2025.

À Téréva Pusignan, l'eau de pluie est également réutilisée pour les sanitaires.

Le Groupe met également en œuvre des pratiques d'entretien raisonné des espaces extérieurs, permettant de réduire les besoins en arrosage.



Indicateurs ESG	ESRS*	GRI**	VSME***	Groupe 2024	Groupe 2025	Unité
Quantité totale de déchets dangereux générés	E5-5-16c	306-3	38	54,2	78,5	t
Quantité totale de déchets non dangereux générés	E5-5-16c	306-3	38	4 752	4 557	t
Quantité totale de déchets générés	E5-5-16c	306-3	39	4 806,2	4 635,5	t
Déchets détournés de l'élimination	E5-5-16c	306-4	39	2 998	3 157,6	t
Déchets destinés à l'élimination	E5-5-16c	306-5	39	1 808,2	1 477,9	t

* ESRS : Sustainability Reporting Standards

** GRI : Global Reporting Initiative

*** VSME : Voluntary Sustainability Reporting Standard

Développer une offre de services et promouvoir une sélection de produits plus durables

+ Une offre et des services au cœur de la transition climatique

Le Groupe Martin Belaysoud accompagne ses clients dans la réduction de leur empreinte environnementale, en mobilisant son offre produits, ses outils et son expertise métier.

Cette démarche répond aux évolutions réglementaires et aux attentes croissantes du marché. Elle renforce également le rôle du Groupe comme partenaire de référence, capable d'apporter des solutions concrètes à ses clients.

+ Structurer une offre responsable

Le Groupe déploie des démarches visant à mieux identifier les produits présentant des caractéristiques environnementales spécifiques.



Mabéo Industries a structuré la démarche MABECO, qui vise à identifier des produits répondant à des critères environnementaux définis.

Elle apporte aux clients des informations complémentaires sur certaines caractéristiques des produits, afin d'éclairer leurs choix d'achat.

Chez Téréva, certains produits sont identifiés comme « Solutions Engagées » lorsqu'ils présentent des caractéristiques environnementales spécifiques, telles que la réduction de la consommation d'eau, l'intégration de matières recyclées ou l'amélioration de la performance énergétique.

Le Groupe renforce progressivement le processus de vérification des critères associés, afin de fiabiliser les données environnementales communiquées aux clients.

Ces démarches s'inscrivent dans une évolution progressive des processus de référencement, avec l'intégration de critères environnementaux dans l'analyse des offres fournisseurs et la structuration des gammes.



+ Accélérer la transition énergétique grâce à un écosystème expert et intégré

Certaines filiales du Groupe, dont NED et SOLIPAC (marque de HRC Environnement), jouent un rôle structurant dans le développement d'offres dédiées à la transition énergétique. Positionnées sur le génie climatique et le photovoltaïque, elles accompagnent professionnels et clients finaux dans l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments et le recours aux énergies renouvelables.

Leur approche combine expertise technique, offre produits adaptée et services associés afin de sécuriser le déploiement des projets. En photovoltaïque, le Groupe propose des solutions complètes : formation, accompagnement administratif, assurances et support technique.

S'appuyant sur notre marque Bourgeois Global, cette organisation permet de répondre aux exigences réglementaires et de soutenir durablement l'évolution des activités.



+ Consolider la donnée environnementale produits

Le Groupe renforce la structuration des données environnementales produits afin d'apporter aux clients une information plus claire et mieux documentée.

Cette démarche s'appuie notamment sur la création et la diffusion de FDES et de PEP. Élaborées selon des méthodes normalisées et vérifiées par des tiers indépendants, ces données permettent d'évaluer certains impacts environnementaux des produits sur l'ensemble de leur cycle de vie et de répondre aux exigences réglementaires applicables, notamment dans le cadre de la RE 2020.

Pilotée par les équipes Marques Propres et RSE, cette démarche contribue à renforcer la conformité, la traçabilité et la qualité des informations environnementales mises à disposition des clients.



+ Équiper les clients pour piloter leur impact

Un outil de calcul carbone a été développé pour estimer les émissions de gaz à effet de serre associées aux achats réalisés par les clients de Mabéo Industries et de Téréva. Il permet aux clients de visualiser leur impact sur 4 dimensions (Stockage, Packaging, Transport et Produit), d'alimenter leur reporting (notamment CSRD - Scope 3) et d'éclairer leurs décisions d'achat.

Mabéo Industries travaille au déploiement d'une offre SAV visant à prolonger la durée de vie des matériels professionnels lorsque la réparation constitue une alternative pertinente au remplacement.

Dans ce cadre, la solution Boomerang doit permettre de centraliser, via une plateforme unique, la gestion des demandes SAV multimarques, sous garantie ou hors garantie, ainsi que certains services complémentaires. L'objectif est de réduire les délais d'immobilisation, de simplifier le traitement des demandes et de proposer un service plus lisible.

En 2025, les collectes d'EPI réalisées auprès de clients ont représenté 24 opérations et 0,9 tonne de produits récupérés.



+ Proposer des services de recyclage et de valorisation

Le Groupe et ses filiales développent des services pour accompagner leurs clients dans la gestion de leurs déchets, notamment le recyclage des équipements de protection individuelle (EPI), la collecte et le traitement des huiles usagées, ainsi que d'autres flux spécifiques liés aux activités industrielles.

Ces dispositifs permettent aux clients de sécuriser leurs pratiques, de répondre à leurs obligations réglementaires et de s'inscrire dans une logique d'économie circulaire.

En 2025, les collectes d'EPI réalisées auprès de clients ont représenté 24 opérations et 0,9 tonne de produits récupérés. Sur la base d'une estimation ADEME, le bilan net associé serait favorable, avec environ 181 à 185 kgCO₂e évités après prise en compte de l'impact de la collecte.



+ Sensibiliser et accompagner les acteurs

Le Groupe organise régulièrement des actions de sensibilisation à destination de ses collaborateurs et ses clients - notamment des Fresques du Climat - pour leur permettre de mieux comprendre les enjeux environnementaux et d'identifier les leviers d'action.

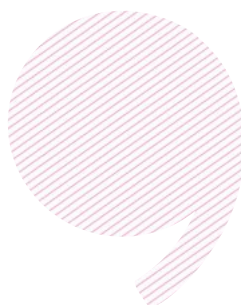
Les ateliers Fresque du Climat sont animés par deux membres du service QSE spécifiquement formés à cette démarche de sensibilisation aux enjeux climatiques.

Ces initiatives contribuent à diffuser une culture environnementale partagée et à renforcer l'engagement des parties prenantes.





► **Sylvain BERNARD**
Directeur Marketing et Achats
Téréva



Paroles d'expert

La donnée environnementale au cœur des choix clients

« Les exigences environnementales évoluent très rapidement, en particulier sous l'effet de la réglementation et du renforcement de la RE 2020. Pour répondre aux attentes de nos clients qui recherchent des produits disposant de Fiche de Déclaration Environnementale et Sanitaire ou de Profil Environnemental Produit individuelles, nous mettons à disposition ces données environnementales et structurons notre offre pour proposer des solutions plus vertueuses.

À horizon 2030, l'enjeu principal sera de disposer de données fiables, accessibles et comparables, afin de permettre aux clients de faire des choix éclairés et d'accompagner la transformation du marché. »





Pilier

3

Promouvoir des achats responsables tout au long de la Chaîne de Valeur

Engagement 8

Appliquer une diligence raisonnable sociale et environnementale sur nos achats

+ Une exigence intégrée au cœur de la politique d'achats

Le Groupe Martin Belaysoud intègre de manière structurée les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques dans ses pratiques d'achats, et engage ainsi sa responsabilité dans la sélection, l'évaluation et le suivi de ses fournisseurs.

Cette démarche vise à prévenir, évaluer et maîtriser les risques ESG sur l'ensemble de la chaîne de valeur tout en renforçant la transparence et la durabilité des approvisionnements.



+ Structurer une politique d'achats responsables à travers une Charte

Le Groupe formalise ses exigences à travers une Charte Fournisseurs RSE, diffusée à tous ses partenaires, qui définit un socle d'exigences sur l'ensemble des enjeux ESG :

- Conformité réglementaire des produits et traçabilité,
- Respect des droits humains et conditions de travail, Santé et sécurité,
- Réduction des impacts environnementaux,
- Ethique des affaires et lutte contre la corruption,
- Protection des données.

En signant cette Charte, les fournisseurs s'engagent à déployer ces exigences au sein de leur propre chaîne d'approvisionnement, et à diffuser ainsi les bonnes pratiques à l'ensemble des niveaux.

L'adhésion à cette charte est une condition structurante de la relation commerciale et peut, en cas de non-respect, entraîner des mesures allant jusqu'à la suspension des relations contractuelles.

Complétée par des dispositifs d'évaluation, notamment via la plateforme EcoVadis, cette approche contractuelle permet d'analyser la performance RSE des fournisseurs stratégiques.



Près de 70 % des fournisseurs ciblés sont évalués via EcoVadis, représentant 91,6 % du volume d'achats des fournisseurs ciblés.

+ Prévenir les risques et renforcer la conformité

L'intégration des enjeux RSE dans les achats participe à la prévention des risques sociaux, environnementaux, éthiques et réglementaires.

Le Groupe s'appuie pour cela sur une veille des risques fournisseurs, couvrant les dimensions environnementales, éthiques, sociales et économiques. Cette veille permet d'identifier les actualités pouvant concerner les fournisseurs du Groupe et de repérer d'éventuelles situations de non-conformité ou d'exposition à des risques ESG significatifs.

Les informations issues de cette veille sont analysées puis partagées chaque mois avec les équipes achats et les directions de marché. Elles peuvent ainsi, si nécessaire, engager un dialogue avec les fournisseurs concernés et définir les actions adaptées.



Promouvoir des achats responsables tout au long de la Chaîne de Valeur



Le Groupe dispose par ailleurs de dispositifs internes permettant de signaler toute situation à risque ou non conforme, contribuant à renforcer la vigilance sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

L'efficacité de ces dispositifs est suivie à travers des indicateurs permettant de mesurer la couverture des évaluations, le niveau de conformité des fournisseurs et les actions correctives mises en œuvre.

Indicateurs ESG	ESRS*	GRI**	VSME***	Groupe 2024	Groupe 2025	Unité
Fournisseurs évalués selon des critères environnementaux	G1-2-8	308-1	-	365	345	fournisseurs
Fournisseurs évalués selon des critères sociaux	G1-2-8	414-1	-	365	345	fournisseurs
Pourcentage de fournisseurs évalués selon des critères ESG	G1-2-8	414-2	-	91,6	91,6	%
Pourcentage de fournisseurs ciblés disposant de contrats intégrant des clauses relatives à l'environnement, au travail et aux droits humains	G1-2-8	414-1	-	94,8	94,5	%
Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant signé la Charte d'achats responsables ou le Code de conduite fournisseurs	G1-2-8	414-1	-	94,1	93,8	%

* ESRS : Sustainability Reporting Standards ** GRI : Global Reporting Initiative *** VSME : Voluntary Sustainability Reporting Standard



➔ **Yann COLOMB**

Directeur des achats
et approvisionnements
Mabéo Industries



Paroles d'expert

Intégrer les enjeux RSE dans les décisions d'achat

« Nos choix d'achats ont un impact sur toute la chaîne de valeur. Lors d'un référencement récent, nous avons deux offres assez proches. Ce qui a fait la différence, c'est la transparence d'un fournisseur sur ses engagements RSE, notamment la traçabilité des matières et son plan de réduction de l'empreinte carbone. Nous avons choisi de travailler avec lui, car au-delà du produit, c'est aussi le partenaire que nous choisissons. »

Nous prévoyons d'être plus attentifs à l'impact transport dans certaines décisions d'achat. Quand plusieurs solutions existent, privilégier un fournisseur plus proche ou un mode de transport moins émetteur peut faire la différence. »



Engagement 9

Favoriser une chaîne d'approvisionnement inclusive, diversifiée et équitable

+ Une ambition d'achats plus inclusifs et équilibrés

Le Groupe Martin Belaysoud s'engage à renforcer l'intégration des enjeux sociaux dans ses pratiques d'achats, en développant des relations fournisseurs plus inclusives, diversifiées et équilibrées.

Cet engagement vise à structurer une chaîne d'approvisionnement responsable, en favorisant l'inclusion économique, en prévenant les situations de dépendance et en garantissant des pratiques commerciales équitables.

Objectif accord	Téréva	Mabéo Industries
150 000€ HT par an	320 578€ HT Dont 242 K€ HT par Log'Ins (plateforme de Pusignan)	329 489€ HT Dont 314 K€ HT par Log'Ins (plateforme de Montagnat)



Promouvoir des achats responsables tout au long de la Chaîne de Valeur

Bilan 2025 Log'Ins

Plateforme Téréva à Pusignan	Plateforme Mabéo Industries à Montagnat
✓ 3 ans de collaboration	✓ 2 ans de collaboration
✓ 6 personnes en contrat + 1 chef d'équipe	✓ 6 personnes en contrat + 1 chef d'équipe
✓ 1 titularisation en CDI	✓ 11 personnes différentes déléguées sur l'année en parcours d'insertion
✓ 10 personnes différentes déléguées sur l'année en parcours d'insertion (= personnes ayant été en contrat au total)	✓ Points hebdomadaires entre Mabéo Industries et Log'Ins
✓ COPIL trimestriel entre Téréva et Log'Ins	✓ Stabilisation des effectifs et amélioration de la productivité et de la qualité
✓ Points réguliers entre Log'Ins et le Responsable d'Exploitation	✓ Effectif force de proposition dans le cadre de l'amélioration continue
	✓ Points hebdomadaires entre Mabéo Industries et Log'Ins
	✓ Collaboration entre HSE Mabéo Industries et HSE Log'Ins : établissement du plan de prévention, échange sur les besoins spécifiques, remontée des situations dangereuses, échanges réguliers sur les actualités sécurité au travail

+ Développer concrètement le recours au secteur protégé

Le Groupe Martin Belaysoud s'appuie sur des partenaires du secteur adapté et protégé pour certaines activités opérationnelles, contribuant directement à l'inclusion de personnes en situation de handicap.

Les plateformes logistiques de Montagnat et Pusignan ont signé un partenariat avec Log'Ins pour faciliter l'intégration de collaborateurs.

En parallèle, le Groupe fait appel à des entreprises adaptées ou des ESAT pour la confection de paniers repas remis à des salariés à la suite de challenges internes (Semaine de la sécurité) ou encore pour des projets d'impression et de signalétique.

Ces initiatives s'inscrivent dans une logique structurée d'achats inclusifs, avec 650 K€ d'achats réalisés auprès du secteur protégé en 2025, en progression par rapport à 2024.



+ Une exigence intégrée au cœur de la politique d'achats

Le Groupe veille à maintenir des relations équilibrées avec ses fournisseurs en limitant les situations de dépendance économique, qu'elles soient subies par les partenaires ou par le Groupe lui-même.

Cette vigilance repose sur l'identification des fournisseurs stratégiques et l'analyse progressive des situations de dépendance économique, avec un objectif de couverture de 100 % des fournisseurs stratégiques d'ici 2027.

+ Garantir des pratiques d'achats équitables et des délais de paiement responsables

Le Groupe s'engage à respecter les délais de paiement légaux et contractuels, et à analyser les éventuels retards. Ces actions permettent de garantir des relations fournisseurs équilibrées et durables.



Engagement 10

Assurer la satisfaction de nos clients et la conformité des produits distribués

+ Construire des relations durables avec nos clients

Le Groupe Martin Belaysoud place la satisfaction client au cœur de sa stratégie, avec l'ambition de construire des relations durables fondées sur la confiance, la qualité de service et la transparence.

Le Groupe considère ses clients comme des partenaires de long terme. À ce titre, il s'engage à :

- Être à l'écoute de leurs attentes,
- Comprendre leurs enjeux métiers,
- Proposer des solutions adaptées,
- Accompagner au quotidien pour faciliter leurs activités.

Cette approche vise à inscrire la relation client dans une logique de valeur durable, en cohérence avec les engagements RSE du Groupe.

+ Structurer l'écoute client et piloter la satisfaction

Le Groupe a fait le choix de structurer le pilotage de l'expérience client à travers le déploiement de la plateforme Gooddays, mise en place en mars 2026 en remplacement de la solution historique.

Cet outil permet de centraliser l'ensemble des retours clients — avis spontanés (Google) et enquêtes de satisfaction — afin de disposer d'une vision consolidée de la satisfaction client à l'échelle des différentes enseignes. Il permettra également un meilleur suivi des retours par les équipes commerciales et contribuera à améliorer les taux de collecte d'avis clients.

Les retours sont analysés de manière systématique afin d'identifier les principaux irritants du parcours client (délais de réponse, disponibilité des produits, clarté des informations, accompagnement en agence) et de mettre en place des plans d'actions ciblés.

En 2025, les entités du Groupe affichent d'excellents niveaux de satisfaction client, avec un Net Promoter Score de 58,5 pour Mabéo Industries, sur la base de 1 380 retours, de 69,8 pour Téréva, sur la base de 2 650 retours, et de 74 pour Crossroad Aciers, sur la base de 358 retours. Ces résultats témoignent de la proximité entretenue par le Groupe avec ses clients et de sa capacité à répondre à leurs attentes.



Promouvoir des achats responsables tout au long de la Chaîne de Valeur

+ Améliorer concrètement la qualité de service et le parcours client

L'expérience client repose sur la qualité des interactions tout au long du parcours.

Le Groupe agit sur plusieurs leviers opérationnels :

- La disponibilité des produits,
- La fiabilité des livraisons,
- La réactivité des équipes commerciales et des services clients,
- La qualité du conseil en agence et à distance,
- La fluidité des parcours digitaux (commande, suivi, retour).

Ces critères font l'objet d'un suivi régulier, avec des indicateurs tels que le taux de service logistique ou le taux de livraison conforme :

Mabéo Industries

Taux de service : 97.03 %

Taux de non-qualité Log N-1 : 0.07 %

Téréva

Taux de service : 92.1 %

Taux de litige : 0.52 %

Les retours clients permettent d'identifier rapidement les axes d'amélioration et d'ajuster les pratiques au plus près des attentes.



+ Garantir la conformité et la qualité des produits distribués

Le Groupe fait de la conformité des produits distribués une priorité, au service de la sécurité, de la qualité et de la confiance de ses clients. Une vigilance particulière est portée au respect des normes françaises et européennes (NF, CE) ainsi qu'aux principales réglementations applicables, notamment REACH, RoHS et les directives relatives aux équipements électriques et électroniques (EEE).

En tant que distributeur, le Groupe ne fabrique pas les produits qu'il commercialise. Il s'appuie sur ses fournisseurs pour garantir leur conformité, collecter les informations nécessaires à leur traçabilité et assurer la transmission des notices, consignes et données techniques utiles à une utilisation sécurisée.

Dans une logique de diligence raisonnable, tout incident ou risque de non-conformité fait l'objet d'un suivi spécifique, permettant la mise en œuvre rapide d'actions correctives pouvant aller jusqu'au retrait des produits concernés.

Par ailleurs, le Groupe porte une attention particulière aux enjeux liés aux minerais provenant de zones de conflit

(3TG : étain, tungstène, tantale, or). Bien que ces réglementations ne s'appliquent pas directement à son activité de distributeur, le Groupe adopte une approche responsable en la matière.

À ce titre, les fournisseurs sont tenus, via la signature de la charte RSE fournisseurs, de :

- Définir une politique relative aux minerais,
- Mettre en œuvre leur propre devoir de diligence,
- S'assurer que les produits fournis ne contribuent pas à l'utilisation de minerais issus de zones à risque.

Le Groupe veille également à fournir à ses clients une information claire, accessible et transparente sur les caractéristiques, la conformité et l'utilisation des produits distribués.

Cette approche permet de renforcer la transparence, de sécuriser la chaîne d'approvisionnement et de garantir aux clients des produits conformes aux exigences réglementaires et aux attentes en matière de responsabilité.



Sandrine FERRAND
Responsable Expérience Client



Paroles d'expert

L'expérience client comme levier de performance durable

« Le pilotage de l'expérience client constitue une priorité pour le Groupe.

L'écoute et l'analyse des retours clients permettent d'identifier les principaux irritants du parcours et d'améliorer en continu la qualité de service : disponibilité des produits, réactivité, clarté des informations et accompagnement.

Martin Belaysoud s'appuie sur un outil centralisant les retours clients, issus d'enquêtes ou d'avis spontanés, afin de définir des plans d'action concrets avec les équipes. Le développement des sollicitations aux étapes clés du parcours client permettra d'obtenir des retours plus ciblés et d'améliorer durablement l'expérience vécue par les clients.

Cette démarche renforce la transparence, la qualité de la relation client et la confiance durable. »

Promouvoir des achats responsables
tout au long de la Chaîne de Valeur





Pilier

4

S'appuyer sur une gouvernance responsable

Engagement 11

Promouvoir une tolérance zéro vis-à-vis de toute situation de harcèlement et de discrimination

+ Un engagement fondé sur le respect de chacun

Le Groupe Martin Belaysoud s'engage en faveur d'un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination.

Le respect s'exprime au quotidien dans la reconnaissance de chacun dans sa pluralité — parcours, profils, expériences et sensibilités — et dans la volonté de garantir à tous un cadre de travail équitable et bienveillant.

À ce titre, le Groupe s'engage à promouvoir des comportements responsables, à prévenir toute forme de dérive et à garantir à chaque collaborateur un environnement professionnel sûr, fondé sur la dignité, l'écoute et la confiance.

+ Prévenir les situations à risque

Le Groupe déploie des actions de prévention visant à limiter l'apparition de situations de harcèlement ou de discrimination.

Cette démarche repose notamment sur :

- L'affirmation d'un principe de tolérance zéro face au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes,
- La sensibilisation progressive des collaborateurs et des managers sur ces enjeux,
- La diffusion d'un cadre clair sur les comportements attendus en entreprise,
- Ces actions contribuent à renforcer une culture commune du respect et de la vigilance.



+ Faciliter le signalement et garantir une écoute confidentielle

Le Groupe met à disposition des collaborateurs plusieurs canaux de signalement permettant une prise en charge rapide des situations.

Les collaborateurs peuvent s'adresser à leur responsable hiérarchique, à leur responsable RH, , aux référents CSE ou directement au référent harcèlement employeur (via l'adresse dédiée : referentemployeur.harcèlement@mb-expansion.fr).

Chaque signalement est traité avec confidentialité, impartialité et rigueur, dans un cadre garantissant la protection des personnes. Le Groupe assure également l'absence de représailles pour toute personne ayant effectué un signalement de bonne foi.

Concrètement, chaque alerte fait l'objet d'une analyse. Si nécessaire, une commission d'enquête interne est mise en place afin d'examiner les faits allégués et d'y apporter, le cas échéant, les suites appropriées. Des mesures disciplinaires peuvent être prises en cas de faits avérés.

En 2025, 3 signalements ont été enregistrés, tous ayant fait l'objet d'une analyse.



+ Protéger les collaborateurs et prévenir toute récidive

Au-delà du traitement des situations, le Groupe veille à protéger les collaborateurs (auteur du signalement, témoin éventuel etc.) et à prévenir toute situation de récidive.

Cette approche s'inscrit dans une logique globale de qualité de vie au travail et de responsabilité sociale, visant à garantir un environnement professionnel sûr, respectueux et inclusif pour l'ensemble des équipes.

Indicateurs ESG	ESRS*	GRI**	VSME***	Groupe 2024	Groupe 2025	Unité
Nombre d'incidents de discrimination au travail, y compris les cas de harcèlement	S1-16-42a	406-1	-	0	3	incident
Nombre d'incidents liés aux droits humains identifiés au cours de la période de reporting (par exemple travail forcé, traite des êtres humains ou travail des enfants)	S1-16-42b	406-1	-	0	0	incident
Incidents de corruption avérés	G1-4-11	205-3	43	0	0	incident
Nombre d'incidents déclarés via le mécanisme d'alerte	G1-4-11	205-3	43	1	1	incident

* **ESRS** : Sustainability Reporting Standards

** **GRI** : Global Reporting Initiative

*** **VSME** : Voluntary Sustainability Reporting Standard



◉ **Gauthier MEHL**
Responsable Affaires Juridiques



Paroles d'expert

Un cadre clair pour garantir le respect des personnes

« Le respect des personnes est un principe fondamental et non négociable. En affirmant une tolérance zéro, le Groupe pose un cadre clair, commun à tous. Aucun comportement de harcèlement, agissement sexiste ou de discrimination ne peut être toléré. »

Le Groupe s'appuie sur un dispositif structuré et opérationnel : des interlocuteurs identifiés et une procédure interne dédiée permettant de signaler, analyser et traiter chaque situation avec rigueur, dans un cadre confidentiel et équitable.

Le bon réflexe est de ne jamais rester seul, ne pas s'isoler et d'oser en parler sans attendre. Signaler une situation permet de se protéger, de protéger les autres et de donner à l'entreprise les moyens d'agir pour faire cesser des comportements inacceptables. »



Engagement 12

Renforcer la prévention et la détection des atteintes à l'éthique des affaires

+ Placer l'éthique et l'intégrité au cœur de la conduite de nos affaires

L'éthique et l'intégrité constituent des principes fondamentaux pour le Groupe Martin Belaysoud dans la conduite de ses activités et de ses relations d'affaires.

Le Groupe applique un principe de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption, de fraude ou de trafic d'influence. Cet engagement repose sur des valeurs de transparence, de loyauté et de responsabilité, au service de la confiance de ses partenaires et de la pérennité de ses activités.

+ Structurer un dispositif de conformité robuste

Le dispositif anticorruption du Groupe est piloté par le Directeur Juridique, en qualité de référent anticorruption, garant de la conformité avec la loi Sapin II et les réglementations internationales applicables, notamment le FCPA et le UK Bribery Act.

Il s'appuie sur un code de conduite anticorruption intégré au règlement intérieur, une cartographie des risques, des procédures de contrôle interne, une évaluation de l'intégrité de nos partenaires, un dispositif d'alerte et des actions de sensibilisation et de formations à destination des collaborateurs du Groupe.

En 2025, des séances de formation consacrée à la loi Sapin II ont été dispensées aux différents CODIR du Groupe. Ces sessions ont pour objectifs de comprendre ce qu'est la corruption et ses impacts, de rappeler les obligations légales de l'entreprise et de favoriser une culture de l'intégrité et du signalement. Elle a également permis de revenir sur les principales définitions juridiques, les mesures de conformité attendues et les bonnes pratiques à observer.

Le Groupe déploie un module obligatoire d'e-learning dédié à la prévention de la corruption. Cette formation s'adresse en priorité aux salariés exposés à un risque identifié dans le cadre de notre processus interne d'évaluation. Elle vise à renforcer la connaissance des règles applicables et à prévenir les situations à risque.





⊕ Encadrer les pratiques et sécuriser les relations d'affaires

Le Groupe a mis en place des règles visant à prévenir les risques dans les relations professionnelles, notamment sur les cadeaux et invitations, les conflits d'intérêts, les recrutements, les dons et mécénats, les paiements de facilitation ou encore les relations avec les tiers. Le code de conduite précise les comportements à respecter et les signaux d'alerte à identifier.

Le dispositif prévoit également l'évaluation de l'intégrité des tiers, qu'il s'agisse de partenaires commerciaux, de clients, de fournisseurs ou de prestataires. Il permet ainsi de sécuriser les relations d'affaires et de répondre aux attentes croissantes des partenaires, notamment dans les appels d'offres et référencements. Cette capacité à démontrer la robustesse des pratiques éthiques devient un élément de confiance et un critère de sélection de plus en plus structurant.

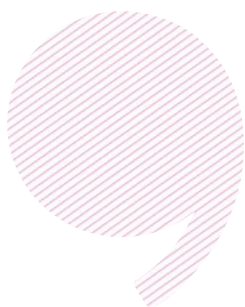
⊕ Un dispositif d'alerte éthique accessible et protecteur

Le Groupe dispose d'un dispositif d'alerte interne formalisé, ouvert aux salariés, anciens salariés, candidats, intérimaires, prestataires et autres parties prenantes liées à l'entreprise. Les signalements peuvent être adressés au référent principal ou, le cas échéant, au référent suppléant, via une adresse dédiée : alerte-referent@mb-expansion.fr. Le dispositif encadre les délais de prise en compte, les conditions de recevabilité, le traitement de l'alerte et la protection du lanceur d'alerte.

Il garantit la confidentialité des échanges, l'absence de représailles pour les signalements effectués de bonne foi et la mise en œuvre, si nécessaire, de mesures correctives, disciplinaires ou judiciaires. Ce cadre contribue à renforcer la détection précoce des atteintes à l'éthique et la capacité du Groupe à y répondre de manière appropriée.



Sébastien CORBIN
Directeur Grands Comptes
Mabéo Industries



Paroles d'expert

L'éthique au cœur de la relation Grands Comptes

« Les sujets d'éthique et de conformité sont devenus beaucoup plus structurants dans la relation avec les grands comptes. Ils sont désormais intégrés dès les appels d'offres et les référencements fournisseurs, avec des demandes de preuves concrètes : politiques éthiques, dispositifs anticorruptions ou questionnaires détaillés.

Cette évolution est liée aux exigences réglementaires et à la responsabilité des clients sur leur chaîne d'approvisionnement. Pour nous, c'est stratégique : notre capacité à démontrer notre sérieux devient un critère de sélection et un facteur de confiance durable.

Dans la pratique, il est essentiel d'identifier ces sujets dès le départ, de s'appuyer sur les équipes internes (Direction juridique, Direction QSE) et de rester vigilant en remontant rapidement les situations sensibles. »



Engagement 13

Participer au développement des territoires

+ Être un acteur responsable et engagé au service des territoires

Parce qu'une entreprise engagée ne se limite pas à sa seule performance économique, le Groupe Martin Belaysoud affirme sa responsabilité au sein des territoires où il est implanté, en conciliant ses intérêts avec ceux des acteurs locaux et en renforçant son ancrage territorial.

La gouvernance du Groupe intègre pleinement les attentes et les besoins de ses parties prenantes externes : collectivités locales, associations, acteurs économiques, établissements scolaires, structures d'insertion, partenaires institutionnels ou encore habitants des territoires.

Cet ancrage territorial constitue un levier essentiel de confiance, de proximité et de crédibilité. Il permet de mieux comprendre les réalités locales, d'identifier les enjeux propres à chaque territoire et d'agir de manière concrète, au plus près des besoins. À travers ses implantations, ses équipes et ses partenariats, Martin Belaysoud contribue ainsi à la dynamique économique et sociale des territoires.



+ Participer à des actions solidaires

L'engagement solidaire du Groupe se traduit par de nombreuses initiatives portées au niveau national comme local. Au-delà des opérations de partenariats avec des clubs sportifs locaux, les équipes se mobilisent régulièrement pour soutenir des causes d'intérêt général, notamment à travers sa politique de dons.

En donnant une seconde vie à certains produits et équipements, le Groupe contribue à limiter le gaspillage et à apporter une aide utile à des publics en situation de précarité tout en soutenant des associations et structures locales.



En 2025, l'ensemble des dons réalisés par le Groupe s'élève à 270 K€

Par ailleurs, le Groupe Martin Belaysoud participe activement à la vie économique, sociale et citoyenne des territoires. Depuis début 2025, Martin Belaysoud apporte son soutien à la Fondation Résilience, qui accompagne les blessés des armées, pompiers et forces de l'ordre dans leur reconstruction et leur insertion civile. En favorisant l'insertion professionnelle, la reconversion des individus et le partage de valeurs communes telles que la solidarité et l'esprit d'équipe, ce partenariat illustre la volonté de coopération et d'ouverture portée par le Groupe.

En 2025, Martin Belaysoud, par l'intermédiaire de sa filiale Mabéo Industries, a fait dons de produits EPI à la Fondation Résilience, d'une valeur de 13,2 K€. Ces EPI (des parkas, blousons et vestes de sécurité) vont permettre de soutenir des blessés et des jeunes en réinsertion, qui en tireront un réel bénéfice.





+ Tisser des partenariats avec les acteurs locaux

Le Groupe participe à des initiatives à impact positif à travers des partenariats avec des associations, organismes et acteurs locaux.

À quelques kilomètres seulement de sa plateforme logistique à Montagnat (01), Mabéo Industries a participé à un projet de reboisement d'une parcelle de 2,61 hectares, touchée par un dépérissement forestier, en y reconstituant un écosystème résilient grâce à des essences adaptées au sol et au climat local :

- Pin laricio et pin maritime, résistants à la chaleur et à la sécheresse,
- Chênes pubescents et chevelus, favorisant la biodiversité et la qualité des sols.



Ce projet permettra une séquestration carbone estimée à 769 tonnes de CO₂ sur 30 ans, dans le cadre d'un dispositif certifié.

Il bénéficie notamment du Label Bas Carbone et d'une certification PEFC, assurant une gestion forestière durable.

De plus, le Groupe entretient des liens étroits avec les écoles, centres de formation, structures d'insertion et acteurs de l'emploi afin de favoriser l'accès à la formation, l'alternance et l'intégration professionnelle. Ces collaborations contribuent à renforcer l'attractivité des métiers, à accompagner les parcours professionnels et à soutenir le développement des compétences au niveau local.

L'ensemble de ces actions concrètes reflètent la dynamique citoyenne et solidaire engagée par Martin Belaysoud et l'esprit de solidarité profondément ancré dans les valeurs et dans l'ADN du Groupe.





➔ **Amandine Raieri**
Directrice Approvisionnement
Téréva



Paroles d'expert

« Le don solidaire permet de valoriser localement les produits encore utilisables. Cela évite la destruction, crée de l'impact social sur le territoire et renforce notre rôle en tant qu'acteur engagé et utile à la communauté.

En 2025, la campagne de dons menée par Téréva a permis de redistribuer plus de 800 000 € de marchandises directement à nos partenaires (Secours Populaire, Emmaüs et la Croix-Rouge). Pour la suite, nous souhaitons élargir nos partenariats, en priorité avec des associations reconnues d'utilité publique, afin de faire bénéficier davantage d'acteurs solidaires de nos campagnes de dons.

Nous réfléchissons aussi à développer des partenariats locaux entre agences et associations, pour renforcer notre impact direct sur les territoires ».

Un Groupe engagé aux côtés des territoires et de leurs acteurs.

**Projet de reboisement
d'une parcelle de 2,61
hectares certifié par
le Label Bas Carbone**



Pilier

5

Soutenir une transformation numérique durable

Engagement 14

Assurer la sécurité des données et des systèmes d'information

+ Un enjeu stratégique au cœur de la résilience du Groupe

Dans un contexte de transformation numérique et d'intensification des cybermenaces, le Groupe Martin Belaysoud fait de la sécurité des systèmes d'information et de la protection des données un pilier de sa gouvernance des risques.

Cet engagement vise à garantir :

- La protection des données sensibles (clients, collaborateurs, partenaires),
- La continuité des activités,
- La fiabilité des systèmes d'information.

Cet engagement a pour but de renforcer la confiance des parties prenantes et répondre aux exigences réglementaires croissantes (RGPD, NIS2).

+ Identifier et maîtriser les risques liés aux données et aux systèmes

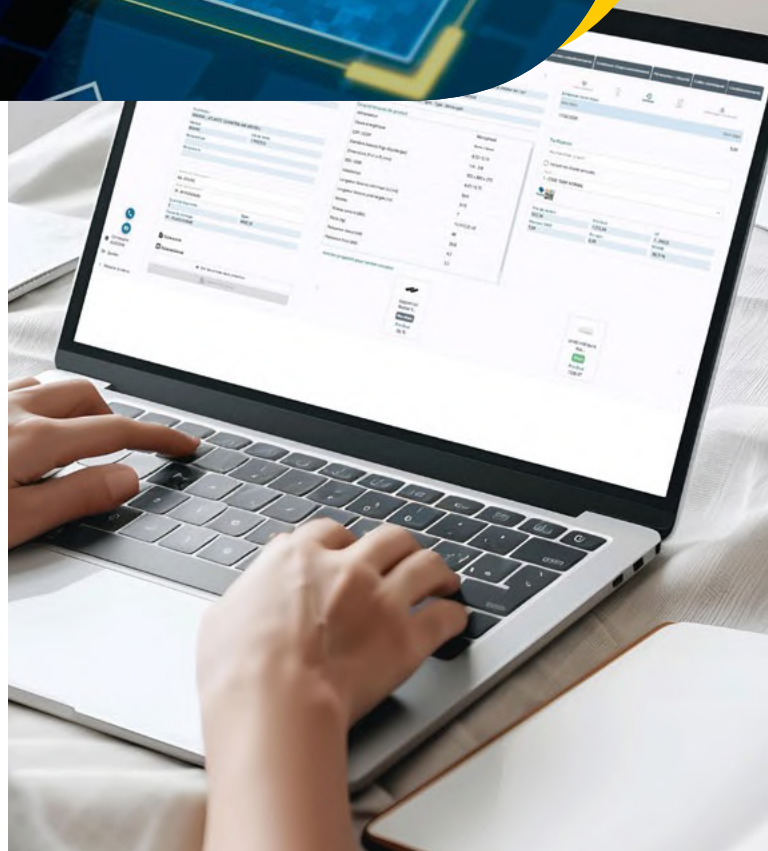
Le Groupe est exposé à plusieurs catégories de risques numériques :

- Cyberattaques (phishing, ransomware, usurpation d'identité),
- Atteintes à la confidentialité des données,
- Indisponibilité des systèmes d'information,
- Erreurs humaines ou usages non conformes,
- Non-conformité réglementaire (RGPD),
- Risques liés aux environnements cloud, aux chaînes d'approvisionnement numériques et aux nouveaux usages (ex : intelligence artificielle)

Ces risques peuvent provoquer des impacts significatifs : interruption d'activité, perte de données, atteinte à l'image du Groupe ou sanctions réglementaires.

Afin de maîtriser ces risques, le Groupe déploie une approche globale articulée autour de la prévention, de la détection, de la réaction et de l'amélioration continue.

En 2025, le volume des incidents de sécurité a atteint 1200 événements, dont 27 incidents de sécurité qualifiés.



+ Structurer une gouvernance et des dispositifs de sécurité robustes

La sécurité des systèmes d'information est pilotée par le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), en lien avec la DSI et les instances de gouvernance IT.

Le Groupe s'appuie sur :

- des politiques et des procédures encadrant la sécurité des systèmes et des données,
- Des dispositifs avancés de détection et de réponse aux incidents (EDR/XDR), un centre de surveillance de sécurité (SOC) et des mécanismes de protection des identités et des accès,
- des dispositifs de surveillance et de détection des incidents,
- un processus structuré de gestion des incidents.

Cette organisation s'inscrit dans une démarche structurée d'alignement avec la norme ISO 27001:2022, avec la mise en œuvre progressive de mesures de sécurité documentées, auditées et pilotées dans une logique d'amélioration continue.

Le dispositif de cybersécurité évolue également pour intégrer les exigences de la directive NIS2, notamment en matière de gestion des incidents, de continuité d'activité, de sécurité des fournisseurs et de responsabilisation des instances de direction.

+ Déployer une approche opérationnelle de la cybersécurité

Le dispositif cybersécurité repose sur cinq axes complémentaires :

- **Protéger** : sécurisation des accès, des équipements et des données sensibles (mots de passe robustes, Multi-Factor Authentication, outils de protection).
- **Détecter** : surveillance continue des systèmes et identification des comportements à risque.
- **Réagir** : gestion structurée des incidents, avec coordination des équipes et actions correctives.
- **Sensibiliser** : formation et accompagnement des collaborateurs pour adopter les bons réflexes.
- **Impliquer** : responsabilisation de chaque utilisateur, acteur clé de la chaîne de sécurité.

Ces axes s'inscrivent dans une logique de défense en profondeur et de gestion des risques basée sur la criticité des actifs.

Des objectifs de reprise des activités critiques sont définis et testés régulièrement dans le cadre d'un Plan de Reprise d'Activité informatique.

+ Garantir la protection des données personnelles et la conformité RGPD

Le Groupe accorde une attention particulière à la protection des données à caractère personnel, en conformité avec le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

Cette mission est assurée par le Délégué à la Protection des Données (DPO), fonction exercée par le Directeur Juridique.

Le DPO pilote un dispositif structuré reposant sur :

- L'identification et l'évaluation des traitements de données,
- La tenue du registre des traitements,
- La formalisation de référentiels internes (politiques, chartes, mentions légales),
- L'encadrement des transferts internationaux de données,
- La gestion des demandes d'exercice de droits (accès, rectification, effacement...),
- Le suivi des relations avec les sous-traitants (clauses RGPD, Data Processing Agreement),
- Le contrôle de conformité des dispositifs internes.

La coordination entre DPO, DSI et RSSI permet d'assurer une analyse globale des risques numériques, combinant dimensions techniques, organisationnelles et juridiques.



Soutenir une transformation numérique durable

+ Sensibiliser les collaborateurs et renforcer la culture de sécurité

Le Groupe considère que la cybersécurité repose en grande partie sur les comportements individuels. Des campagnes régulières, des simulations d'attaque (phishing), des formations e-learning et des contenus pédagogiques sont déployés afin d'ancrer durablement les bons réflexes.

Un e-learning cybersécurité obligatoire pour tous les salariés vient compléter ce dispositif en renforçant l'appropriation des règles et en diffusant une culture commune de vigilance. Le module déployé sur le 2^{ème} semestre 2025 a été suivi par 16 % des effectifs à fin 2025. Ce module continue à être déployé sur 2026.

Dans ce cadre, chaque collaborateur est invité à adopter les bons réflexes au quotidien, à signaler toute situation suspecte et à contribuer activement à la protection des systèmes d'information et des données du Groupe.





► **Brice ROBERT**
RSSI du Groupe Martin Belaysoud



Paroles d'expert

« La cybersécurité constitue aujourd'hui un enjeu structurant de la performance et de la résilience du Groupe. Face à l'évolution constante des menaces, notre approche repose sur une gestion des risques intégrée, combinant dispositifs techniques, gouvernance et implication des collaborateurs.

Au-delà des outils, la sécurité des systèmes d'information s'inscrit dans une démarche continue d'amélioration, alignée avec les référentiels de bonnes pratiques et les exigences réglementaires telles que le RGPD et la directive NIS2.

Elle contribue directement à améliorer la confiance de nos clients, partenaires et collaborateurs, et constitue un levier essentiel de développement durable et responsable. »



Engagement 15

Déployer des usages numériques sobres, éthiques et optimisés

+ Le numérique au service de la performance

Le Groupe Martin Belaysoud inscrit sa transformation numérique dans une logique d'optimisation : développer des outils utiles, améliorer l'efficacité opérationnelle et maîtriser les impacts associés.

Cet engagement vise à éviter la multiplication des outils et des usages peu pertinents, en privilégiant une approche centrée sur les besoins métiers, l'optimisation de l'existant et la diffusion de pratiques numériques responsables.

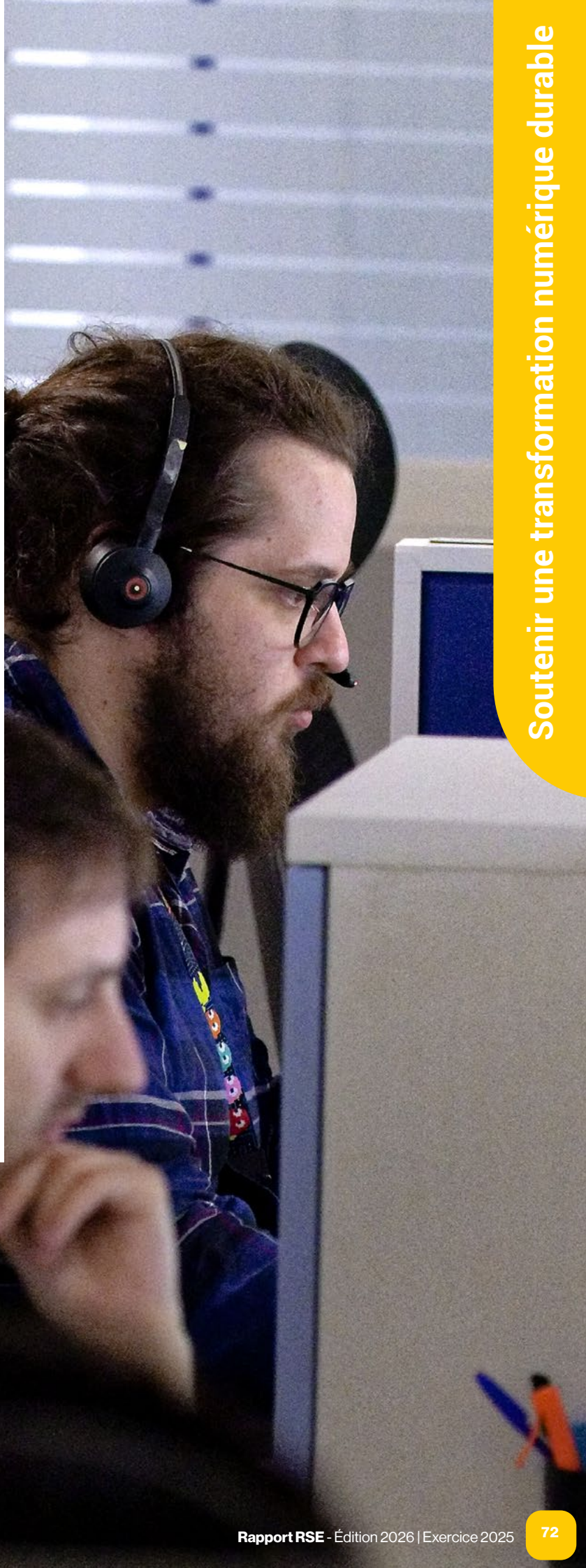
+ Optimiser les outils existants plutôt que multiplier les solutions

Le Groupe privilégie une logique d'optimisation et de simplification du système d'information, afin de limiter les redondances, les développements inutiles et les consommations numériques superflues.

Le déploiement de l'ERP ATLAS illustre cette approche. Développé intégralement en interne, il remplace plusieurs outils historiques et centralise les fonctionnalités commerciales dans un environnement unique. Cette consolidation des usages améliore la lisibilité des données, limite les interfaces multiples et réduit les traitements redondants.

Par ailleurs, les outils décisionnels et les solutions de data visualisation sont rationalisés afin de limiter la production de rapports peu utilisés et d'orienter les équipes vers des indicateurs réellement utiles au pilotage de leur activité.

Cette logique contribue à réduire les volumes de données inutiles, à améliorer la qualité de l'information et à limiter les impacts liés au stockage et au traitement de données.



+ Encadrer les usages de l'intelligence artificielle et en faire un levier d'efficacité

Le Groupe développe des usages concrets de l'intelligence artificielle, avec une approche progressive et encadrée.

Plusieurs solutions sont déjà déployées :

- Utilisation de Copilot pour assister les équipes dans la rédaction de contenus et la recherche d'information,
- Déploiement de chatbots internes pour faciliter le traitement des demandes et l'accès aux services supports,
- Automatisation de certaines tâches répétitives, comme le traitement de données ou la gestion de formulaires,
- Intégration d'outils d'analyse et de recommandation dans les outils métiers, notamment pour les équipes commerciales.

Ces usages permettent de gagner du temps, d'améliorer la qualité des livrables et de réduire la charge sur les tâches à faible valeur ajoutée.

Le Groupe a également mis en place un cadre d'usage clair :

- Une charte d'utilisation de l'IA, intégrée au règlement intérieur,
- Un comité IA pour encadrer les nouveaux cas d'usage,
- Des règles strictes sur les outils autorisés, notamment l'interdiction des IA dites "agentes" non maîtrisées,
- Une sensibilisation des collaborateurs aux enjeux de sécurité, de confidentialité et d'usage responsable.

Cette gouvernance permet de concilier innovation, maîtrise des risques et sobriété des usages.



+ Dématérialiser les processus pour simplifier et réduire les impacts

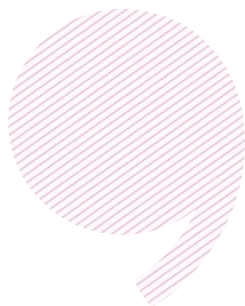
Le Groupe poursuit la dématérialisation progressive de ses processus administratifs, commerciaux et logistiques. Cette transformation permet de réduire les consommations de papier, mais aussi de fluidifier les échanges et d'améliorer la traçabilité des opérations.

La digitalisation des flux commerciaux, des documents internes et des outils métiers s'accompagne d'une évolution des pratiques de travail. L'objectif n'est pas uniquement de remplacer le papier, mais de simplifier les processus et d'éviter les tâches sans valeur ajoutée.

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'efficacité globale, en lien avec les programmes de transformation du Groupe visant à améliorer la productivité et la qualité de service.



Cédric LOCHMANN
Chief Data Officer



Paroles d'expert

« L'Intelligence Artificielle (IA) est un levier clé lorsqu'elle est utilisée au service des usages, et non comme une fin en soi.

Nous avons engagé des usages ciblés de l'IA, notamment pour assister les équipes sur la recherche d'information et la rédaction de contenu, faciliter le traitement de demandes internes et automatiser certaines tâches à faible valeur ajoutée. Ces usages sont encadrés, sécurisés et déployés de manière progressive auprès des équipes.

Pour aller plus loin, il est nécessaire de combiner sobriété des usages et efficacité opérationnelle, tout en accompagnant la montée en compétence collective des équipes. Cela passe par trois axes : cibler les usages à forte valeur ajoutée, optimiser l'existant et placer les collaborateurs au cœur de la démarche. »



Une IA utile, sécurisée et créatrice de valeur.





têrêva



mabéo
INDUSTRIES

fluides
service
DISTRIBUTION

fluides
service
TECHNOLOGIES

CROSSROAD
ACIERS

grandbains

**martin
belaysoud**

La distribution humainement
augmentée



18 avenue Arsène d'Arsonval
01000 Bourg en Bresse



www.martin-belaysoud.com



+33 (0)4 74 45 75 75

