



# RAPPORT DE PERFORMANCE RSE

Édition 2024

Un Groupe engagé pour un développement durable



**martin  
belaysoud**

La distribution humainement augmentée

# SOMMAIRE

Le Groupe Martin Belaysoud	03
Notre politique RSE	06
Notre gouvernance	07
<b>1 Agir en employeur responsable</b>	<b>08</b>
<b>2 Préserver l'environnement</b>	<b>16</b>
<b>3 Développer les achats responsables</b>	<b>23</b>
<b>4 Avoir un impact positif sur son territoire</b>	<b>30</b>
Indicateurs clés	36

## ÉDITO



“ Le projet **Odysée 2026** vise à construire l'avenir du Groupe pour 5 ans autour de la RSE désignée colonne vertébrale de notre développement.

Beaucoup de choses ont changé depuis le lancement de notre Plan Stratégique, mais pas la place de la démarche RSE dans nos valeurs et nos plans d'actions. Responsabilité Sociétale des Entreprises, le sujet est vaste... Environnement, sécurité, respect des collaborateurs, diversité et mixité du management, etc., nous sommes actifs sur tous les fronts avec détermination et bon sens. Tout comme Patrick MARTIN et chacun des membres du COMEX, j'y reste viscéralement attaché.

Nous progressons dans tous les domaines et sommes multi-primés par des organismes de contrôle : soyons fiers ! Néanmoins, les exigences augmentent et nous ferons le nécessaire pour rester dans la course. En sécurité au travail, nous avons encore bien progressé et c'est la meilleure des nouvelles ! C'est le signe que chacun a entendu le message et s'implique. Mais là, plus qu'ailleurs, nous devons faire bien mieux et cela dépend essentiellement de notre attention quotidienne.

Je suis particulièrement fier d'avoir rejoint un Groupe engagé sur cette voie et fier de nos progrès. Soyez-en fiers également et poursuivons.

**Franck Bruel,**  
Président du Directoire  
du Groupe Martin Belaysoud



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



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

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

Notre engagement en faveur des énergies renouvelables et de la transition énergétique est concrètement illustré par nos récentes acquisitions, comme celle de Solipac, distributeur spécialiste des solutions énergétiques.

## NOS CHIFFRES CLÉS

UN GROUPE FAMILIAL ET PERFORMANT



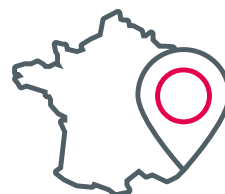
**1,2 Md€**

de chiffre d'affaires



**120 %**

de croissance  
en 5 ans



**232**

sites en France  
offrant une couverture  
complète du territoire



**3 000**

collaborateurs

## NOTRE HISTOIRE



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

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

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

**En 2021**, le Groupe se dote d'un plan stratégique à 5 ans : Odyssée 2026.

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

**En juillet 2023**, Téréva fait l'acquisition de Solipac, distributeur spécialiste des solutions énergétiques.

## NOS ENSEIGNES

Notre offre de produits et services permet de répondre aux besoins de tous les professionnels de l'industrie et du bâtiment. Cette offre est distribuée via **un réseau de 8 enseignes**, organisées par marché et par spécialité.



tēreva

Partenaire responsable des professionnels du confort sanitaire et de la performance énergétique



NED  
Nouvelles Energies Distribution

Solutions en énergies renouvelables dans le résidentiel et le tertiaire



Solipac

Distributeur spécialiste des solutions énergétiques



grandbains

Spécialiste de la 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



# NOTRE POLITIQUE RSE

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

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

## 1 AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

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

### NOS ENGAGEMENTS

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

## 2 PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

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

### NOS ENGAGEMENTS

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

## 3 DÉVELOPPER LES ACHATS RESPONSABLES

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

### NOS ENGAGEMENTS

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



**Patrick Martin**  
Président du groupe  
Martin Belaysoud  
15 décembre 2020

## 4 AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR SON TERRITOIRE

Être un acteur du développement des territoires.

### NOS ENGAGEMENTS

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

**Le groupe Martin Belaysoud adhère pleinement aux principes formulés par :**

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

# UNE GOUVERNANCE SOLIDE POUR PILOTER LA DÉMARCHE RSE

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

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





## AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

### NOS ENGAGEMENTS

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

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



Annie Bouvier,  
DRH groupe

### NOTRE VISION

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

Ainsi, alignée sur nos objectifs stratégiques, notre politique RH PEP'S se fonde sur trois piliers forts : le développement de la performance, de l'engagement et des parcours professionnels.

Nous voulons proposer à nos équipes un quotidien au travail permettant à chacun de s'engager et de s'épanouir durablement dans notre organisation.

Accélérer les apprentissages, développer un cadre de travail collaboratif, proposer des parcours d'évolution personnalisés sont les ingrédients indispensables à la performance et la réussite individuelle et collective.

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



### PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

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





## PERFORMANCE : TRANSFORMER LA CULTURE EN L'AXANT SUR LA PERFORMANCE

Soutenir la croissance du Groupe et accompagner nos équipes de management dans l'évolution des pratiques de leadership sont au cœur de notre politique RH pour mener les changements dans un contexte où tout évolue très rapidement.

Le management de la performance repose sur des pratiques et des rituels managériaux partagés et homogènes dans toutes les filiales du Groupe. Nous travaillons actuellement à la conception d'une Académie du Leadership afin de proposer, au travers d'un parcours de formation complet, un socle commun et partagé de valeurs et pratiques managériales.

Chaque année, plus de 90% des collaborateurs du Groupe bénéficient d'un entretien annuel, moment d'échange privilégié pour prendre du recul sur les sujets du quotidien et partager les objectifs du Groupe. Digitalisés et simplifiés, les formulaires d'entretien permettent de partager les ob-

jectifs du Groupe, de donner du sens à l'action quotidienne et ainsi d'aligner les actions.

Afin de gagner en transparence, chaque collaborateur a reçu à l'été 2023 un bilan social individuel reprenant l'ensemble des éléments de salaire perçus sur l'année 2022. Ce dispositif, plébiscité par les équipes, est désormais renouvelé tous les ans. Il permet de mettre en lumière l'ensemble des dispositifs que le Groupe propose pour rétribuer la performance.

## ENGAGEMENT : CRÉER LES CONDITIONS POUR DES PERSONNES ET DES ÉQUIPES ENGAGÉES

La culture de dialogue social est profondément ancrée dans notre entreprise. Elle nous permet de traiter de manière ouverte et transparente l'ensemble des sujets touchant à la vie des salariés et de l'entreprise, et d'aboutir à la signature d'accords collectifs permettant d'améliorer la qualité de vie au travail et prendre soin de nos équipes.



## Promouvoir une société plus inclusive et lutter contre les discriminations

Créée en 2021, la Mission Handicap fait bouger les lignes en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. La Mission Handicap, s'appuyant sur la mobilisation de toutes les parties prenantes internes (Managers, RH, élus, correspondants handicap) a déployé un plan d'actions concret dans toutes les filiales du Groupe en matière de recrutement, d'intégration, de formation et de maintien dans l'emploi.

Concrètement, nous avons ainsi fait progresser significativement le taux d'emploi de Téréva à 4,92 % et celui de Mabéo Industries à 5,43 %.

Depuis de nombreuses années nous travaillons pour améliorer la mixité dans les filières métiers, en particulier dans les fonctions d'encadrement, nous sommes vigilants à l'égalité salariale et l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Nous avons notamment renforcé nos dispositifs et la communication pour une meilleure prise en compte de la parentalité.

Ainsi, nos INDEX égalité HF progressent pour atteindre un score à 88/100 chez Téréva et Mabéo Industries.



## Proposer un cadre de travail stimulant

Donner à chacun la possibilité de s'exprimer au travers d'enquêtes d'engagement est un pilier de nos pratiques managériales, ainsi nous réalisons régulièrement des enquêtes de perceptions internes adressées à tous les collaborateurs du Groupe sur les thématiques de partage de la vision, de management, de conditions de travail etc.

Avec un bon taux d'engagement, 85 % des salariés ont répondu être fiers de travailler pour le Groupe. Ils ont confirmé leur confiance dans l'avenir du Groupe et dans le projet stratégique Odyssée 2026. Ils ont également pu faire part de leurs attentes en matière de rémunération, de développement de carrière. À la suite de ces retours, des plans d'actions se déploient au sein des enseignes pour améliorer nos pratiques.

En 2023, l'organisation du siège social du Groupe a évolué avec l'ouverture d'une AGORA, bâtiment proposant de nombreuses salles de réunions, mais également une salle de restauration où les équipes des différents services du siège peuvent se retrouver pour déjeuner ou des moments conviviaux. Un service de conciergerie et des frigos connectés permettant de manger chaud et équilibré toute l'année ont également été mis en place et remportent un franc succès.



## Partager des moments conviviaux

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

L'année 2023 a été par exemple l'occasion d'organiser un tournoi de ping-pong en présence de Thu Kamkasomphou, championne de tennis de table handisport que nous soutenons dans le cadre de sa préparation aux Jeux Paralympiques de Paris 2024.



les moments forts  
du tournoi de ping-pong

**85 %**  
des salariés ont  
répondu être fiers  
de travailler pour  
le Groupe





## RENFORCER LES COMPÉTENCES POUR PRÉPARER L'AVENIR

### Préparer l'avenir avec l'alternance et les stages

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



Le taux d'alternants accueillis dans nos équipes augmente depuis 2016, et représente plus de 5% de l'effectif du Groupe. Pour la 3<sup>e</sup> année consécutive, le Groupe et ses

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

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

### Intégrer les nouveaux collaborateurs

Prendre le temps de la découverte, c'est donner les clés pour réussir dans son poste. C'est pourquoi nous proposons un parcours d'intégration structuré et adapté à chaque métier. Notre parcours d'intégration Propulse permet à chaque nouvel embauché de découvrir nos métiers, via des visites terrains, notre organisation et notre culture, grâce à des entretiens avec les fonctions clés. Ce parcours est également complété par un moment d'échange avec la Direction Générale en distanciel ou en



présentiel pour partager la vision stratégique et les valeurs de notre Groupe.

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

### Offrir à chacun des opportunités pour évoluer et progresser

Nos ambitions sont grandes. Pour accompagner efficacement nos collaborateurs dans les mutations métiers qui s'opèrent, nous continuons de renforcer ces investissements. Nous élargissons chaque année l'offre de déve-

loppement des compétences et les modalités de formation (présentiel, distanciel, e-learning etc).

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

Afin de promouvoir la mobilité interne nous nous fixons un objectif ambitieux de pouvoir 1 poste sur 3 grâce à la mobilité interne et ainsi proposer à nos collaborateurs des opportunités de parcours professionnels riches au sein des différents enseignes du Groupe.



## PRÉSERVER LA SANTÉ ET LA SECURITÉ AU TRAVAIL

### Former et sensibiliser les équipes

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

En 2023, le Groupe a deux formateurs en interne qui dispensent ces formations sécurité sur les différents sites :

- Formation CACES 1,3,5,6 + Gerbeurs : 336 personnes formées
- Formation Pont Roulant : 28 personnes formées
- Gestes et Postures : 110 personnes formées

Les formateurs ont aussi un rôle d'accompagnement sur les accueils sécurité et sur tous les sujets liés à la prévention sur les plateformes logistiques.

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

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

En 2023, **36** personnes ont été formées en interne (24 % des chauffeurs Téréva).  
En 2024 l'objectif sera de former **33 %** des chauffeurs.

### Améliorer notre performance suite aux audits QSE

Depuis 2022, le Groupe évalue l'ensemble des agences Téréva et Mabéo Industries à travers une démarche d'audits internes. Ces audits couvrent 62 points de contrôle dont le pilotage, la gestion du libre-service, la gestion des stocks agence, la gestion commerciale, la gestion de l'infrastructure et la sobriété énergétique.

À la suite de ces audits, un plan d'actions est mis en œuvre pour améliorer les performances de l'agence. En 2023, le Groupe a effectué 73 audits et 40 diagnostics d'intégration pour les nouveaux responsables de sites.

Des audits 5S sont effectués régulièrement sur nos plateformes et ateliers.

### Organiser la Semaine de la Sécurité

Afin de sensibiliser l'ensemble des salariés aux enjeux de sécurité au travail, le Groupe a organisé la Semaine de la Sécurité en juin 2023.

De nombreuses animations ont été mises en place au sein de toutes les filiales du Groupe, dans les agences commerciales et les sites logistiques :

- Challenge sécurité en ligne pour TOUS (chasse aux risques, vidéo échauffement...)
- Ateliers « conduites addictives » et « gestes et postures »
- Atelier « échauffement / gestes et postures / étirements » avec l'intervention d'un kinésithérapeute sur les plateformes Mabéo Industries à Montagnat et Téréva Pusignan
- Jeux concours photos 5S pour les agences TEREVA et MABEO Industries
- Atelier « sensibilisation aux gestes qui sauvent »
- Atelier « levage » chez Crossroad Aciers



Durant cette semaine, plus de 400 salariés ont participé aux différents ateliers proposés et plus de 270 personnes ont également relevé le challenge sécurité proposé en ligne.

## Prévenir le risque routier

Le Comité de Direction Groupe a mis en place un programme global et durable de prévention du risque routier, qui comporte :

- Des communications autour de la prévention via des sécurithèmes diffusés à tous les conducteurs (par mail pour les VL) et par voie d'affichage sur les plateformes (pour les PL).
- L'analyse systématique de tous les accidents, dans le cas où le salarié est responsable à 50 et 100 % avec un entretien post-accident entre sinistré et préventeur AXA.
- Des actions de sensibilisation et de formation au risque routier et à l'éco-conduite pour tous les utilisateurs de véhicules appartenant au Groupe.
- Une charte de prévention du risque routier a été définie pour que chacune et chacun s'engage et adhère à cette démarche durablement.

**CHARTRE DE PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER**

**JE SUIS ACTEUR DE LA SÉCURITÉ AU VOLANT.**  
Au-delà du Code de la route, je respecte et je fais respecter la charte de prévention du risque routier.

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



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

- **Gestes et postures** : échauffement et éveil musculaire avant chaque prise de poste sur Téréva et Mabéo Industries.
- **Programme TMS Pros** : formation de deux collaborateurs du service HSE
- Sur Téréva création d'un **cahier des charges fournisseurs** sur la réception des palettes, afin de faciliter la manutention de l'opérateur, avec des exigences sur la hauteur des palettes, le poids des cartons, etc. Des tests sur des réhausses-palettes sont également en cours.
- Distribution de **gilets Perckos** sur les plateformes Téréva et Crossroad Aciers aux opérateurs et aux chauffeurs, afin de réduire la fatigue musculaire du dos. En 2023, 33 gilets ont été distribués sur Téréva et une quinzaine sur Crossroad Aciers. Le déploiement va continuer en 2024.
- **Briefings hebdomadaires** en santé et sécurité, animés par les managers sur les plateformes Téréva et Mabéo Industries
- Intervention du **Truck Fastt** (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) auprès de nos salarié(e)s intérimaires autour de moments d'échanges sur la santé et la sécurité au travail sur Téréva
- Sur Crossroad Aciers, mise en place d'un QR code remontées d'informations de type Sécurité, Environnement et Conditions de Travail
- Dématérialisation de l'évaluation des risques professionnels. Le Responsable de site / d'agence peut mettre à jour et gérer son plan d'actions en temps réel.
- Diffusion, à la suite d'un accident, de "flashes sécurité" à tous les salariés de l'agence commerciale afin de prévenir tout accident similaire. Ces flashes décrivent les circonstances, la cause, les conséquences et les actions à mener.



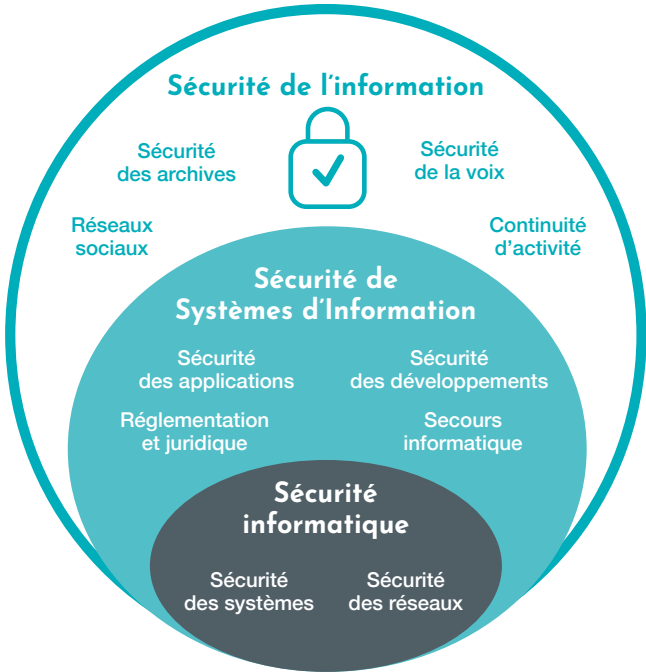
En mai 2023, la plateforme logistique Mabéo Industries de Montagnat (01) franchit une nouvelle étape dans sa quête d'excellence en décrochant la double certification ISO 14001 et ISO 45001.







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



La protection des données personnelles est renforcée par plusieurs actions en 2023 :

- L'acquisition de l'outil de simulation de phishing Cybercoach permettant de lancer des campagnes de simulation phishing (11) et aussi des campagnes continues ;
- La mise en place de la double authentification sur Office 365 pour tous les collaborateurs (solution Inwebo) ;
- La mise en place d'une solution de détection des vulnérabilités sur nos équipements (cyberwatch).

### Protéger les données personnelles

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

Sa mission consiste à :

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





## PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

### NOS ENGAGEMENTS

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

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



**Bernard Buthod,**  
Directeur Général  
Finances groupe

### NOTRE VISION

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

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

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

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



### PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

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



### Notre volonté

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

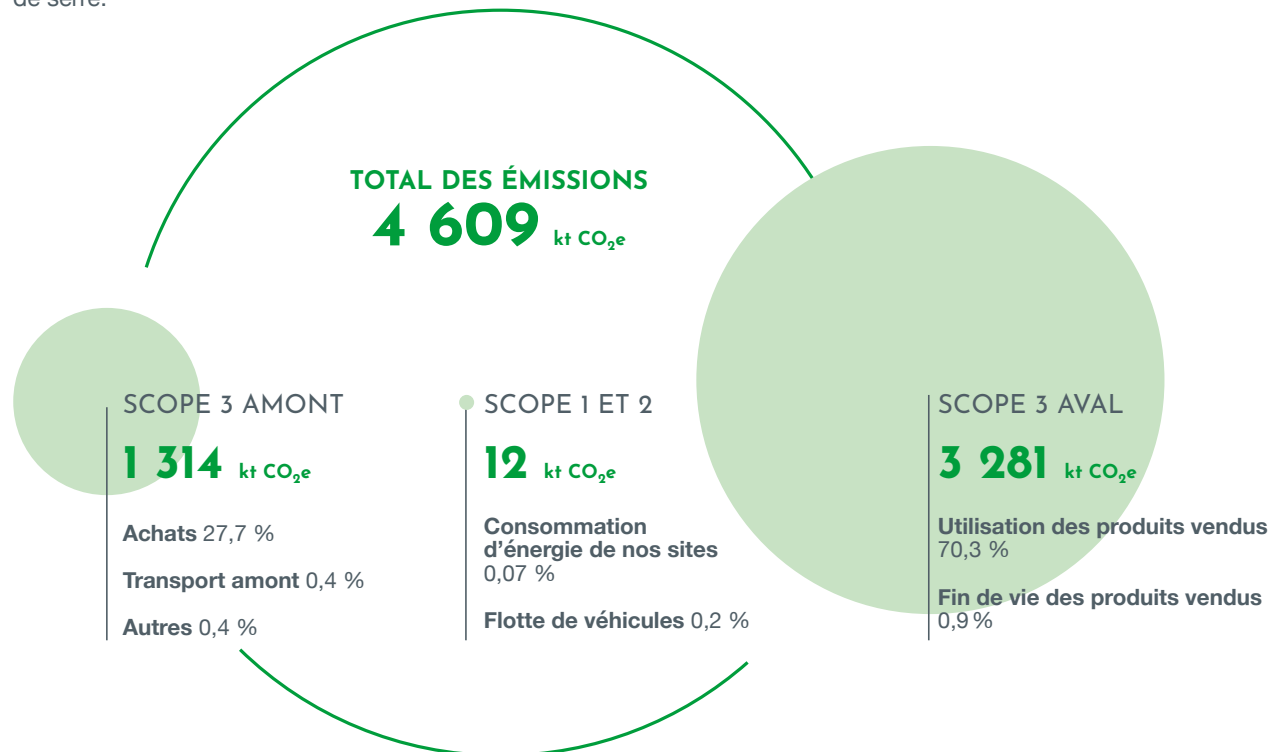
## PARTICIPER À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

### Réduire notre empreinte carbone

La réduction de notre empreinte carbone est une priorité et un élément clé de notre stratégie de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

En 2022, nous avons lancé notre première évaluation complète des émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1, 2 et 3\*. À la suite des enseignements tirés de cette première évaluation, nous avons décidé de poursuivre annuellement cet exercice afin de garantir une gestion et une réduction continues de nos émissions de gaz à effet de serre.

L'approche de la consolidation par le contrôle opérationnel est appliquée à toutes les filiales (Téréva, Mabéo Industries, Fluides Services, NED et Crossroad Aciers) engagées dans des activités commerciales et faisant partie du groupe au 1<sup>er</sup> janvier 2023.



\*Scope 1 : émissions directes de sources contrôlées par l'organisation.

Scope 2 : émissions indirectes d'origine énergétique (consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur).

Scope 3 : émissions indirectes (hors scope 2) qui englobent les activités en amont et en aval dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

### Optimiser les consommations énergétiques des bâtiments du Groupe

La consommation d'énergie de nos bâtiments représente 25 % de nos émissions scope 1 et 2. En 2023, nous avons réduit la consommation énergétique de nos bâtiments de 21%, réduisant ainsi les émissions de gaz à effet de serre liées à nos bâtiments de 25%. Ceci est principalement dû aux actions que notre groupe a entreprises pour améliorer la performance énergétique de nos bâtiments :

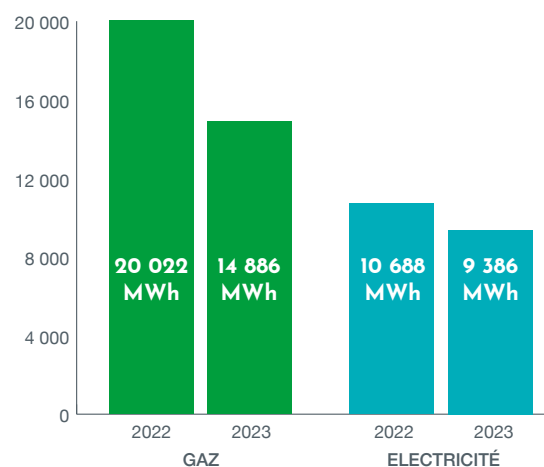
- Rénovation de nos agences (amélioration de l'isolation, électrification des systèmes CVC, relamping) ;
- Achat de certificats d'énergie renouvelable (25% de notre consommation totale d'électricité) ;
- Intégration de critères environnementaux dans notre processus de sélection des nouvelles agences et plateformes logistiques.
- Sensibilisation des salariés sur l'importance des économies d'énergie



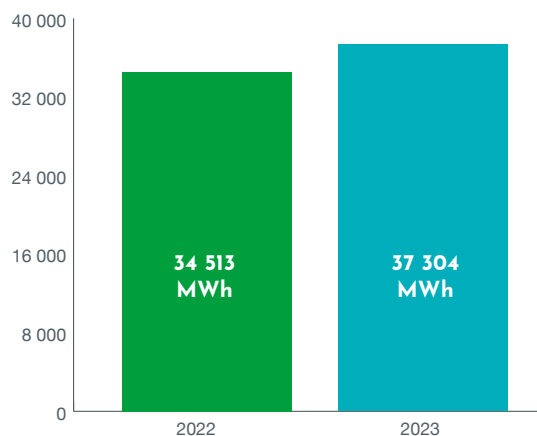
**25%**  
baisse des émissions  
GES liées  
aux bâtiments



## Évolution de la consommation énergétique des bâtiments



## Évolution de la consommation de carburant



## limiter l'impact environnemental de la flotte de véhicules

Notre activité nécessite une flotte de voitures et de camions permettant d'assurer plusieurs activités essentielles : la livraison des produits aux clients, les visites des commerciaux sur les sites des clients et les déplacements des employés entre nos agences et nos sites.



Pour fonctionner et livrer nos clients, notre flotte a consommé 3 112 m<sup>3</sup> de diesel et 688 m<sup>3</sup> d'essence en 2023, ce qui représente un total de 37 304 MWh (+8% par rapport à 2022). Cette consommation de carburant représente 75% de nos émissions scopes 1 et 2. Cette augmentation de 8% s'explique notamment par la croissance des effectifs dans le Groupe et l'augmentation du nombre de points de vente et de poids lourds.

Ainsi, notre groupe a mis en place plusieurs actions visant à réduire l'impact GES de sa flotte de véhicules : pour notre parc automobile, nous avons décidé de retirer les moteurs diesel de notre Car Policy et d'augmenter le nombre de voitures électriques et hybrides/hybrides rechargeables. Quant à nos camions, Téréva a signé la charte Objectif CO<sub>2</sub>, avec un plan d'action sur 3 ans :

- Améliorer la maintenance de nos camions ;
- Ajouter des camions électriques et B100 à notre flotte ;
- Optimiser les tournées de livraison ;
- Former les conducteurs à l'éco-conduite.

L'adhésion à Objectif CO<sub>2</sub> permettra à Téréva de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux camions de 25% par rapport à 2022 (environ 1 400 t CO<sub>2</sub>e).



## TÉRÉVA S'ENGAGE POUR L'ENVIRONNEMENT ET SIGNE LA CHARTE OBJECTIF CO2

En signant cette charte, nous démontrons notre volonté de diminuer notre impact sur l'environnement et de réduire nos émissions de gaz à effet de serre liées à notre activité transport.



**ENGAGEMENTS VOLONTAIRES POUR L'ENVIRONNEMENT**  
transport et logistique

### Un plan d'actions sur 3 ans a été établi :

#### 1 Véhicules

- + Améliorer la maintenance, via la réalisation d'un carnet de bord pour les conducteurs.
- + Réduire les consommations liées aux besoins des équipements auxiliaires.

#### 2 Carburant

- + Développer la motorisation électrique.
- + Utiliser les carburants alternatifs (biocarburant B100).
- + Améliorer le suivi des consommations.

#### 3 Conducteurs

- + Sensibiliser et former à l'éco-conduite.

#### 4 Organisation des transports

- + Mettre en place des outils informatiques pour optimiser les livraisons.

#### Plan d'actions sur 3 ans :

Réduire de 25%\* l'empreinte carbone générée par le transport de marchandises des poids lourds Têrêva.

\* Baisse d'environ 1 400 tonnes de CO2.



## Indicateurs clés de performance (niveau Groupe)

### Empreinte carbone

Postes d'émissions	Numéro de poste (GHG Protocol)	Émissions 2023
<b>SCOPE 1 &amp; 2</b>		<b>12,3 kt CO<sub>2</sub>e</b>
Scope 1	1	12 kt CO <sub>2</sub> e
Scope 2	2	0,32 kt CO <sub>2</sub> e
<b>SCOPE 3 - AMONT</b>		<b>1 314 kt CO<sub>2</sub>e</b>
Achats	3-1	1 277 kt CO <sub>2</sub> e
Immobilisations	3-2	10 kt CO <sub>2</sub> e
Émissions liées à l'énergie non incluse dans le scope 1 & 2	3-3	3 kt CO <sub>2</sub> e
Transport amont	3-4	20 kt CO <sub>2</sub> e
Déchets générés	3-5	NC
Déplacements professionnels	3-6	0,71 kt CO <sub>2</sub> e
Déplacements domicile-travail	3-7	3 kt CO <sub>2</sub> e
Actifs en leasing amont	3-8	NC
<b>SCOPE 3 - AVAL</b>		<b>3 282 kt CO<sub>2</sub>e</b>
Transport aval	3-9	NC
Transformation des produits vendus	3-10	NC
Utilisation des produits vendus	3-11	3 240 kt CO <sub>2</sub> e
Fin de vie des produits vendus	3-12	42 kt CO <sub>2</sub> e
Actifs en leasing aval	3-13	NC
Franchises aval	3-14	NC
Investissements	3-15	NC
<b>TOTAL</b>		<b>4 609 kt CO<sub>2</sub>e</b>



### Consommation d'énergie

	2023
Combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers	37 304 MWh
Combustible provenant du gaz naturel	14 886 MWh
Électricité	9 386 MWh
Électricité achetée à partir de sources renouvelables	2 296 MWh
Énergie renouvelable auto produite	62 MWh
Sous total énergie renouvelable	2 358 MWh
Part d'EnR dans la consommation d'électricité	25%
<b>Total consommation d'énergie</b>	<b>63 934 MWh</b>



## RÉNOVER LES INFRASTRUCTURES BÂTIMENT

Le service travaux et immobilier intervient sur plusieurs projets de rénovation, qui visent à améliorer la performance énergétique des sites dans le Groupe. Il pilote les projets de construction, d'extension et de réaménagement et accompagne au niveau local les responsables de sites dans la conduite des travaux.

En 2023, le service travaux est intervenu sur plusieurs projets représentant une enveloppe budgétaire totale de 7,05 M€.



### Exemple de rénovation : agence Téréva à Annemasse

- Remplacement d'une chaudière gaz par une PAC avec climatisation dans le libre-service et les bureaux
- Isolation d'un faux plafond avec laine de verre 14 cm
- Remplacement menuiserie simple vitrage en triple vitrage



## RÉDUIRE ET VALORISER NOS DÉCHETS

### Adhérer aux éco-organismes

Plusieurs enseignes du Groupe se sont associés à des éco-organismes spécialisés pour la gestion de leurs obligations en matière de déchets.

Téréva est adhérent à Citeo pour les emballages ménagers, à Valobat pour les meubles et les PMCB et les ABJ (accessoires de bricolage et de jardinage), à EcoDDS pour les produits chimiques, Ecosystem pour les DEEE. Par ailleurs, Téréva est actionnaire de Valobat.

NED, filiale de Téréva, est adhérent de Soren pour les panneaux solaires.

Mabéo Industries est adhérent à Valobat pour les ABJ.

### Optimiser et réduire les emballages

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

Afin de réduire les déchets, des actions ont été mises en place chez Téréva comme la récupération des emballages palettes et papier de calage provenant des agences pour réutilisation sur les plateformes.

Sur Mabéo Industries, nous avons mis en place un conditionnement en enveloppe à la place des cartons pour les petits produits type pièces. Des tests sont aussi réalisés pour des Fill-Air (coussin de calage) à la place des papiers de calage.

Nos plateformes logistiques utilisent un film étirable pré-étiré sur les filmeuses automatiques avec conservation des propriétés techniques d'étirage. Notre système de gestion des entrepôts permet d'optimiser l'emballage en indiquant au préparateur le type de carton le plus adapté à la taille du produit.

### Trier et recycler les déchets

Sur les sites de Téréva Pusignan, Mabéo Industries Montagnat et au niveau du siège de Bourg-en-Bresse, un partenariat a été développé avec Elise Recyclage. Elise Recyclage est une entreprise qui travaille avec Pôle Emploi, les Missions locales, CAP'Emploi, l'URIAE et l'UNEA, pour le recrutement de ses salariés et dont les effectifs sont constitués de personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.

Les différents flux mis en place :

- Pusignan : Papier, gobelets carton, bouteilles plastiques, canettes métal ;
- Montagnat : papier, bouteilles verre, gobelets carton ;
- Bourg-en-Bresse : Papier, gobelets carton, bouteilles plastiques, verre, canettes métal, déchets compostables.

Le matériel informatique usagé du Groupe est récupéré par Micronov, une entreprise solidaire agréée ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale) pour être valorisé, recyclé, réparé, réutilisé. Le taux de réemploi des matériels par Micronov en 2023 est de plus de 40%.

En 2023, Micronov a récupéré 3,6 tonnes de matériels informatiques :

- **160** ordinateurs (67 fixes, 85 PC Portables et 8 miniPC/Wyse)
- **92** imprimantes laser
- **2** serveurs
- **42** écrans (38 TFT et 4 cathodiques)
- **39** switches/routeurs
- **1** onduleur
- **3** fax
- **836 kg** de matériels divers







## DÉVELOPPER LES ACHATS RESPONSABLES

## NOS ENGAGEMENTS

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

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



**Stéphane CAO**

Directeur Général Mabéo Industries

## Notre volonté

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

## NOTRE VISION

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

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

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

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

## PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

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





## SÉLECTIONNER DES FOURNISSEURS ENGAGÉS

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

### Faire signer une charte RSE avec nos fournisseurs

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

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

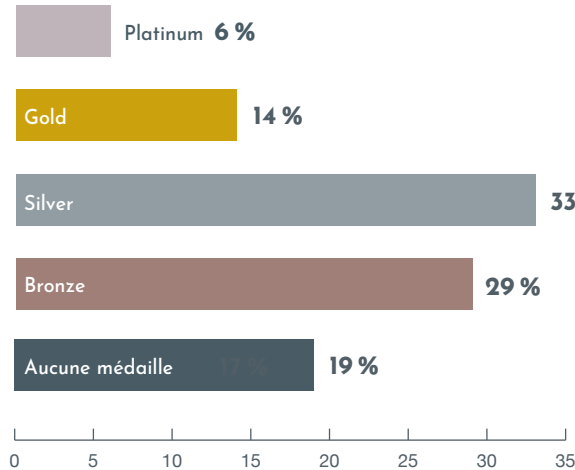
- Respect des droits humains au travail ;
- Protection de la santé, de la sûreté et de la sécurité ;
- Conformité des produits ;
- Préservation de l'environnement ;
- Prévention de la corruption et des conflits d'intérêt et lutte contre la fraude ;
- Respect du droit de la concurrence ;
- Promotion du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

### Évaluer la performance RSE des fournisseurs

En 2023 près de 500 fournisseurs ont été sollicités pour être évalués via EcoVadis.

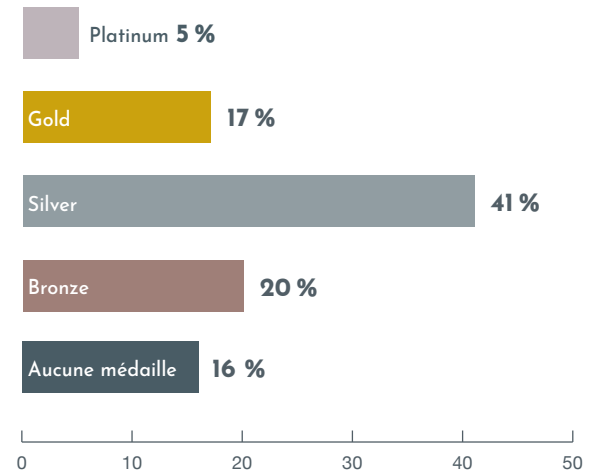


#### Répartition des médailles des fournisseurs Téréva



**60,5/100**  
Scoring moyen 2023  
(56,7/100 en 2022)

#### Répartition des médailles des fournisseurs Mabéo Industries



**62,3/100**  
Scoring moyen 2023  
(57,4/100 en 2022)

## DÉVELOPPER LES ACHATS RESPONSABLES

Nous veillons à nouer des relations contractuelles équitables avec nos fournisseurs.

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

### Affirmer une volonté stratégique

Les politiques achats des filiales Téréva et Mabéo Industries encadrent les orientations stratégiques des achats et définissent une méthodologie de qualification et de suivi des fournisseurs. Ces politiques qui s'articulent autour d'un triple impératif de performance, de qualité et de responsabilité sociétale définissent nos objectifs et indicateurs de suivi. Elles sont diffusées auprès de nos fournisseurs pour présenter en toute transparence notre organisation et nos modes de fonctionnement.

## AIDER LES CLIENTS À ACHETER PLUS RESPONSABLE

Téréva porte deux grandes ambitions : être responsable dans ses achats, et aider ses clients à acheter plus responsable. Pour cela, plusieurs actions ont été mises en place.

### Sélectionner des fournisseurs français et européens

Le plan de vente Téréva privilégie ainsi des fournisseurs implantés en France ou en Europe, chaque fois que les conditions économiques du marché le permettent. Dans

le cas contraire, nous maximisons le sourcing direct des produits pour diminuer l'impact carbone de leur transport. L'éthique et l'exemplarité demeurent au cœur de notre démarche, la sélection de nos partenaires étant aussi basée sur la note Ecovadis, qui évalue leurs performances RSE et achats responsables.

C'est même une priorité s'agissant des produits de nos marques propres : Aquance, Thermance et MB Expert.



### Proposer une offre produits responsable

Acheter responsable, c'est aussi faire des choix forts en termes d'offre produits. C'est pourquoi le Plan Stratégique de Téréva pour les années 2021 à 2026 concentre nos moyens sur :

- L'accompagnement de nos clients dans la transition vers des générateurs permettant de décarboner nos modes de chauffage. Grâce à ces efforts, nous vendons maintenant plus de pompes à chaleur et de chaudières biomasse que de chaudières à énergies fossiles.
- La promotion d'énergies renouvelables comme le solaire photovoltaïque, marché sur lequel Téréva est devenu le leader en résidentiel avec les rachats des sociétés NED et Solipac, mais aussi le fort développement de cette activité en interne.
- La réparabilité des générateurs puisque notre service dédié à la pièces détachées, Exapièce, propose dorénavant des solutions pour les pompes à chaleur, au même titre que pour les chaudières.
- Et l'accompagnement des seniors et des personnes en situation de handicap avec la densification de notre offre de salles de bains adaptées aux problématiques de perte de mobilité et la formation de nos vendeurs aux besoins spécifiques qui en découlent.

Au-delà de ces grandes priorités stratégiques, Téréva a aussi été l'un des premiers distributeurs français à ne plus proposer que des colonnes de douche à débit d'eau réduit et à privilégier les robinetteries à cartouche C3.

Nos magasins Grandbains distribuent majoritairement des meubles de fabricants français avec une traçabilité permettant une gestion raisonnable du bois comme le suivi de l'origine du bois PEFC. Sans compter les produits « engagés » mis en avant dans notre catalogue ou promotions Grandbains.

### Améliorer la recyclabilité des produits

La recyclabilité est également au cœur de nos priorités, notamment pour les produits de nos marques propres. Téréva est ainsi le premier à avoir proposé un adoucisseur d'eau avec une cuve en plastique recyclé.

Notre receveur de douche « Beto » permet de recycler 100 bouteilles de 1,5L de PET, en intégrant cette matière dans la conception du produit. Comme la remise sur le marché de produits non utilisés, plutôt que de les mettre au rebut. Téréva est ainsi partenaire de stock-pro.fr, plateforme web de réemploi permettant de proposer à la vente nos produits désuets, comme ceux de nos clients le désirant.



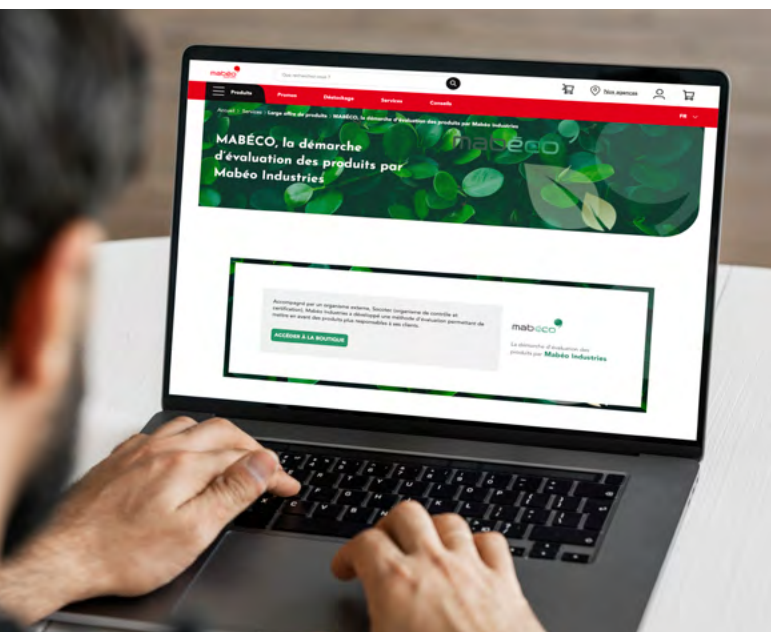
Par ailleurs, une attention particulière est mise sur la promotion de nos produits puisque nous réduisons chaque année les quantités de catalogues imprimés, labellisés PEFC et Imprim'vert.

Enfin, nous ne routons plus nos promotions en boîtes aux lettres.

## MABÉCO, LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DES PRODUITS PAR MABÉO INDUSTRIES

Les achats responsables sont un pilier majeur dans la sélection des produits et des partenaires de Mabéo Industries. Notre démarche MABÉCO a pour objectif de guider nos clients vers des sélections éclairées, l'une de nos promesses d'une satisfaction clients multi-dimensions.

MABÉCO a été lancé par Mabéo Industries en 2023. C'est une démarche d'évaluation de la performance RSE de ses fournisseurs et de leurs produits. Accompagné par un organisme externe, Socotec (organisme de contrôle et certification), Mabéo Industries a développé une méthode d'évaluation permettant de mettre en avant des produits auprès de ses clients.



### Les objectifs de la démarche MABÉCO

- Développer avec nos fournisseurs des partenariats durables et de confiance ;
- Mettre en avant une offre de produits ;
- Distribuer des produits qui répondent à des critères sociaux, sociétaux et environnementaux (voir critères ci-dessous) ;
- Encourager nos fournisseurs à renforcer leurs pratiques en matière de responsabilité sociale et environnementale.

### Les critères d'évaluation

#### Performance RSE des fournisseurs

Les fournisseurs partenaires de Mabéo Industries sont sollicités pour être évalués sur leur performance RSE.

#### Évaluation des produits

Le produit est soumis à une évaluation de ses caractéristiques environnementales (label externe, éco-conception, intégration de matière recyclée, empreinte carbone produit, type d'emballage, réparabilité si concerné, etc) et de son origine de fabrication du produit fini.

#### Attribution d'une médaille

Les produits sont récompensés d'une médaille (bronze, argent, or, platine), réévaluée chaque année.



BRONZE



OR



ARGENT



PLATINE

Chaque année, la société SOCOTEC audite la démarche MABÉCO et vérifie la qualité des données traitées ainsi que le respect de la procédure.

En 2023, la commission EPI a été sollicitée. Suite à l'audit annuel, 939 lignes de produits ont été médaillées. En 2024 l'évaluation s'étendra sur la partie outillages, consommables et équipements.

[Plus d'informations](#)



### Solutions de recyclage EPI

Mabéo Industries propose également une autre offre à ses clients pour recycler les EPI. Plusieurs solutions de recyclage sont proposées aux clients pour :

- la protection de la tête ;
- les masques chirurgicaux, masques FFP et vêtements 100% polypropylène ;
- les vêtements de travail, etc.





**90 %**  
de clients satisfaits  
de la qualité  
de notre accueil



## S'ENGAGER POUR LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS

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



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

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

**90 %**  
de clients satisfaits  
de la connaissance  
des produits  
par les équipes

### Mesurer la satisfaction des clients de Mabéo Industries

La satisfaction est mesurée via :

- les enquêtes continues menées tout au long de l'année : 742 réponses et une moyenne annuelle est de 4,3/5 ;
- l'enquête annuelle : 1409 retours, Net Promoter Score +10,2 pts par rapport à 2022, plus de 90% des clients disent que Mabéo Industries est un fournisseur de solution éco-responsable et qu'il simplifie les achats.

742 réponses  
et une moyenne  
annuelle de  
**4,3/5**



Pour +90% des clients, Mabéo Industries est un fournisseur de solutions éco-responsables.

### Mesurer l'expérience clients Téréva

L'expérience client chez Téréva s'articule autour de plusieurs dispositifs en 2023 :

- Des enquêtes continues menées tout au long de l'année : 1615 réponses et une moyenne annuelle est de 4,4/5.
- Une enquête annuelle plus approfondie sur plusieurs items, tels que la satisfaction vis-à-vis des agences, des équipes commerciales, du site e-commerce ou encore de notre logistique. En 2023, il y a eu 733 réponses. 9 clients sur 10 sont satisfaits de : la qualité de notre accueil, la capacité des équipes à trouver des solutions et sur la connaissance des produits. + 10 % de promoteurs entre 2021 et 2023.
- L'analyse des avis spontanés sur Google : 300 avis remontés sur les libres-services avec une moyenne annuelle de 4,3/5 et 265 avis remontés sur les showrooms Grandbains avec une moyenne de 4,6/5.

1615 réponses  
et une moyenne  
annuelle de  
**4,4/5**

## LUTTER CONTRE LA CORRUPTION ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Fidèle à son engagement de conduire ses activités de façon responsable et durable, le Groupe Martin Belaysoud a toujours fait preuve de la plus grande vigilance et intransigeance vis-à-vis de pratiques contraires à la loyauté et à l'éthique des affaires. Il s'est doté très tôt de règles fortes visant à reconnaître les situations à risque et à être en mesure de les gérer.

### Déployer un dispositif anti-corruption complet

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

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

Une **cartographie des risques** de l'intégralité du Groupe a été réalisée en 2020 et est étendue à chaque nouvelle intégration de société ou groupe de sociétés. Un plan d'évaluation de l'intégrité de nos partenaires est en place via Eval Tiers et un programme d'évaluations a été lancé en 2022. Les partenaires sont évalués sur le niveau de risque de corruption (informations juridiques/comptables, existence de procédures internes, etc). À avril 2024, 62 évaluations ouvertes et 17 terminées avec aucune évaluation rejetée. Des **procédures de contrôle comptable** (interne ou externe) permettent de s'assurer que les livres, registres

et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence. Les mesures mises en œuvre sont également contrôlées et évaluées en interne.

Diverses actions de **prévention** sont menées auprès des collaborateurs :

- Des programmes de sensibilisation et de formation sur le début d'année 2025.
- Un **code de conduite anticorruption** intégré au règlement intérieur et mis à disposition des collaborateurs internes et externes au groupe. Ce code définit et illustre les comportements susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence et cible les comportements à proscrire et les règles à observer en matière de cadeaux et invitations, frais de représentation, conflits d'intérêts, dons, mécénat et lobbying, financement d'activités politiques, etc.
- Dans l'évaluation EcoVadis, une note sur l'éthique des affaires est sortie pour nos fournisseurs.

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

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

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







## AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR SON TERRITOIRE

### NOS ENGAGEMENTS

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



**Didier FLAVENOT**

Président de Tèreva,  
de NED et de Solipac

### Notre volonté

*Être un acteur  
du développement  
des territoires*

### NOTRE VISION

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

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

Nos salariés s'impliquent dans des opérations citoyennes ou sportives locales. Au-delà des problématiques liées à leur métier, ils s'engagent en participant à des actions de solidarité de différents types.

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

### PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

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



## PARTICIPER À DES ACTIONS SOLIDAIRES

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

### Les dons à des associations de solidarité

Notre soutien à des associations de solidarité se traduit par des dons de matériels, fournitures et équipements qui peuvent être utiles à leur fonctionnement et à leurs bénéficiaires.

En 2023, l'intégralité des dons réalisés par Mabéo Industries a pu se faire avec l'aide de Done (ex donnez.org), organisme qui nous accompagne à mieux structurer et organiser notre politique de dons en ciblant les associations qui feront bon usage des produits.

Mabéo Industries a fait don de produits de typologie variée (EPI, outillage, produits de fluides types tuyaux, raccords, moteurs, produits d'automatisme) à diverses associations: Emmaüs et le Secours Populaire mais aussi des associations locales telles que la Fondation AJD, Les Mains Ouvertes et Acolea à Montagnat, ou encore AMI Epinal et la Croix-Rouge à Rambouillet.



960 k€

de dons réalisés  
par le Groupe  
Martin Belaysoud  
en 2023



Concernant Téréva, 48 % de nos dons ont été effectués auprès de la Communauté Emmaüs, 41 % auprès de la structure Secours Populaire, nos 2 partenaires.

Les dons restants ont été répartis sur des associations locales par l'intermédiaire de notre prestataire Done ex donnez.org ou l'association Alynéa située en région lyonnaise, avec qui nous avons collaboré pour la 1<sup>re</sup> fois cette année.

25 % de nos points de ventes ont donc réalisé un don en local pour une valeur de 365 k€. En complément, à l'été 2023 la plateforme de Pusignan a réalisé un don exceptionnel en nature de 5 k€ auprès de la structure Secours Populaire pour la réhabilitation d'un bâtiment situé au Teil (Ardèche).

En 2023, le total des dons réalisés sur l'année par le Groupe Martin Belaysoud s'élève à près de 1 million d'euros (960 K€).



## Solidarité Maroc

À la suite du séisme au Maroc survenu le 9 septembre 2023, le Groupe Martin Belaysoud a proposé à ses salariés de faire preuve de solidarité.

1 pour 1

L'opération 1 pour 1 a été organisée : pour tout salarié qui fait un don de 1€ à une association venant en aide aux victimes du séisme, l'entreprise s'engage à verser 1€ à la Croix-Rouge Française mobilisée pour le Maroc.

## TISSER DES PARTENARIATS AVEC DES ACTEURS LOCAUX

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

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

## Partenariat avec Thu Kamkasomphou

En février 2023, le Groupe Martin Belaysoud est devenu partenaire officiel de Thu KAMKASOMPHOU, athlète handisport en tennis de table.

D'origine laotienne, Thu a débuté le tennis de table à l'âge de 12 ans, peu de temps après son arrivée en France. À l'adolescence, les médecins lui diagnostiquent une maladie auto-immune : la périartérite noueuse. Thu intègre ensuite l'équipe de France paralympique. Elle est désormais double médaillée d'or paralympique et actuelle championne du monde en titre !



Ce partenariat porté par la Fondation du Sport français illustre parfaitement nos engagements RSE et s'inscrit dans notre démarche très active de respect, d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Nous accompagnerons Thu jusqu'aux Jeux Paralympiques de Paris 2024, ensemble à ses côtés pour qu'elle remporte la médaille d'or !

## Relais Marathon des Entreprises et Associations de Viriat

Tout comme en 2022, le Groupe Martin Belaysoud était parmi les partenaires officiels du Marathon Relais des Entreprises et Associations de Viriat, situé près de Bourg-en-Bresse.

Ce partenariat a permis à 4 équipes de 6 salariés du Groupe (Téréva, Mabéo Industries et fonctions transverses) basées dans la région de Bourg-en-Bresse, de participer à cette course relais et parcourir les 42,195 kilomètres de ce Marathon Relais.







### Téréva membre du Pil'es

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

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



En 2023, Téréva est entré au Conseil d'administration du Pil'es.

## SOUTENIR LES CLUBS SPORTIFS FRANÇAIS



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

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



## Crossroad Aciers, Mabéo Industries et Téréva partenaires de la JL Bourg, équipe de basket de Bourg-en-Bresse

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



## Téréva sponsor des clubs de Brive et Limoges

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

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

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

## Téréva partenaire du club de football de l'AS Pusignan

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

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





## Soutien à Benoît Thibal

Depuis 2018, Téréva est sponsor de Benoît Thibal.

Pilote moto professionnel puis entraîneur pour la fédération française de moto, Benoît a dû écourter sa carrière à la suite d'un accident qui lui a fait perdre l'usage de ses bras et ses jambes. Sportif tenace et hors norme, Benoît s'est alors lancé dans des compétitions de ski alpin et d'handikart, remportant de nombreux prix, dont celui de Champion de France moto Handisport en 2018.

Benoît Thibal a également ouvert sa propre école de pilotage moto « Off Road Coaching » dans l'Aveyron.

Accompagner Benoît Thibal sur la durée et l'encourager dans tous ses challenges fait partie de la politique de sensibilisation des collaborateurs et des clients de Téréva au handicap.





tēreva	2021	2022	2023*
<b>EMPLOI</b>			
Nombre total de salariés	1311	1396	1980
Nombre total de salariés femme	308	337	507
Nombre total d'employés temporaires (CDD, apprenti, stage)	119	112	136
Nombre total d'employés temporaires femme (CDD, apprenti, stage)	33	31	36
Nombre moyen de non-salariés	156	129	121
% de salariés de 55 ans ou plus embauchés (salariés seniors)	4,21%	6,32%	12%
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	5,50%	5,70%	4,90%
% de salariés handicapés recrutés	2,45%	3,57%	2%
Ratio annuel de rémunération (rémunération annuelle salarié le mieux payé/salaire annuel médian)	-	-	7,31
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>			
Nombre total de salariés à temps partiel	20	23	32
Nombre de femmes salariés à temps partiel	14	16	26
Taux de turn over des salariés	18,90%	19,70%	20%
<b>DIVERSITÉ</b>			
Nombre total employés (< 20 ans)	16	22	19
Nombre total employés femme (< 20 ans)	3	4	6
Nombre total employés (20 à 25 ans)	134	149	175
Nombre total employés femme (20 à 25 ans)	32	36	44
Nombre total employés (25 à 30 ans)	163	185	250
Nombre total employés femme (25 à 30 ans)	36	43	49
Nombre total employés par âge (30 à 40 ans)	325	350	505
Nombre total employés femme (30 à 40 ans)	86	93	135
Nombre total employés par âge (40 à 50 ans)	372	366	514
Nombre total employés femme (40 à 50 ans)	100	95	147
Nombre total employés par âge (50 à 60 ans)	273	289	451

tēreva	2021	2022	2023*
Nombre total employés femme (50 à 60 ans)	71	78	113
Nombre total employés par âge (> 60 ans)	28	35	66
Nombre total employés femme (> 60 ans)	9	6	13
% de salariés handicapés	3,30%	4,10%	4%
% de salariés étrangers	3,30%	3,90%	3%
<b>GOVERNANCE</b>			
Nombre d'employés total dans le top management	-	-	86
Nombre de femmes dans le top management	-	-	17
% d'employés dans le top management	-	-	4,30%
<b>ÉGALITÉ F/H</b>			
Index H-F	86	87	88
Ecart de rémunération salariale H/F non ajusté	9,70%	4,60%	4,40%
<b>CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS</b>			
% de salariés ayant un entretien annuel	92 %	87 %	90 %
% salariés avec revue de potentiel	92 %	87 %	90 %
Taux de mobilité interne (%)	-	-	21%
% nouveaux salariés en parcours d'intégration	-	-	79 %
Part de la masse salariale des investissements en formation	1,70%	2,54%	2,09%
Investissement en k€ dans la formation total	279,9	702	1423,30
Nombre d'heures moyen de formation par salarié formé	16	13,5	17
<b>DIALOGUE SOCIAL</b>			
% salariés couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %
% salariés couvert par une instance représentative du personnel (CSE, CSSCT, etc)	100 %	100 %	100 %
Nombre d'accords collectifs signés	2	2	3
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	1	0
Taux d'engagement enquête interne	NA	63 %	NA
% litiges prud'homaux ou devant un tribunal liés à des violations des droits du travail	1,22 %	0,87 %	0,50 %

\*A partir de 2023, les indicateurs Téréva prennent en compte tout le Pôle Bâtiment (Téréva, C.S.I, Buron, Bernard et Louvet, Laubion, Sonac et Thermic Charpentier)


téréva	2021	2022	2023*
<b>PREVENTION</b>			
Nombre d'accidents de travail sur les salariés	83	62	108
Nombre d'accidents de travail sur les non salariés	37	31	34
Nombre de jours perdus concernant les AT pour les salariés	2413	3153	4317
Nombre de décès de salariés résultant d'un accident du travail pour les salariés	0	0	0
Nombre de décès de non salariés résultant d'un accident du travail	0	0	0
Taux de fréquence des AT (Tf1) pour les salariés	27	27,4	24,1
Taux de fréquence des AT (Tf2) pour les salariés	45,35	30,83	35,97
Taux de gravité des AT (Tg) pour les salariés	1,3	1,57	1,47
Nombre de maladies professionnelles des salariés	2	1	2
Nombre de décès de salariés résultant d'une maladie professionnelle pour les salariés	0	0	0
Nombre de jours perdus des salariés concernant les AT, les maladie pro, accident mortel	-	-	5101
Investissement en k€ en formation sécurité	39,2	38,2	94,90
Nombre d'heures de formation moyenne en sécurité	-	-	14
% de salariés formés à la sécurité	16 %	24 %	18,90 %
% de site ayant au moins 10% de SST	22,60 %	22 %	35 %
<b>IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE</b>			
Achat réalisé avec le secteur protégé (k€)	72	215,7	280
Montant alloué au mécénat et/ou association (k€)	224,6	367,6	612
Don de produits aux associations (nombre d'opération)	80	44	63

\*A partir de 2023, les indicateurs Téréva prennent en compte tout le Pôle Bâtiment (Téréva, C.S.I, Buron, Bernard et Louvet, Laubion, Sonac et Thermic Charpentier)

mabéo INDUSTRIES	2021	2022	2023
<b>EMPLOI</b>			
Nombre total de salariés	575	573	576
Nombre total de salariés femme	180	183	202
Nombre total d'employés temporaires (CDD, apprenti, stage)	36	47	44
Nombre total d'employés temporaires femme (CDD, apprenti, stage)	10	17	16
Nombre moyen de non-salariés	34	66	46
% de salariés de 55 ans ou plus embauchés (salariés seniors)	4,55%	3,13%	3%
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	4,70%	5,24%	6,20%
% de salariés handicapés recrutés	2,35%	2,50%	5%
Ratio annuel de rémunération (rémunération annuelle salarié le mieux payé/salaire annuel médian)	-	-	3,86
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>			
Nombre total de salariés à temps partiel	11	9	13
Nombre de femmes salariés à temps partiel	6	6	10
Taux de turn over des salariés	12,77%	18,74%	27%
<b>DIVERSITÉ</b>			
Nombre total employés (< 20 ans)	4	11	14
Nombre total employés femme (< 20 ans)	1	3	5
Nombre total employés (20 à 25 ans)	37	31	32
Nombre total employés femme (20 à 25 ans)	13	12	10
Nombre total employés (25 à 30 ans)	43	38	41
Nombre total employés femme(25 à 30 ans)	16	15	15
Nombre total employés par âge (30 à 40 ans)	139	143	128
Nombre total employés femme (30 à 40 ans)	52	49	48
Nombre total employés par âge (40 à 50 ans)	162	164	166
Nombre total employés femme (40 à 50 ans)	58	62	72
Nombre total employés par âge (50 à 60 ans)	171	166	166

mabéo INDUSTRIES	2021	2022	2023
Nombre total employés femme (50 à 60 ans)	35	37	44
Nombre total employés par âge (> 60 ans)	19	20	29
Nombre total employés femme (> 60 ans)	5	5	8
% de salariés handicapés	2,76 %	4,04 %	4 %
% de salariés étrangers	2,10 %	3 %	3 %
<b>GOVERNANCE</b>			
Nombre d'employés total dans le top management	-	-	18
Nombre de femmes dans le top management	-	-	4
% d'employés dans le top management	-	-	3,10 %
<b>ÉGALITÉ F/H</b>			
Index H-F	87	86	88
Ecart de rémunération salariale H/F non ajusté	25,30 %	22,70 %	16,30 %
<b>CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS</b>			
% de salariés ayant un entretien annuel	90 %	89 %	82 %
% salariés avec revue de potentiel	90 %	89 %	82 %
Taux de mobilité interne (%)	-	-	30 %
% nouveaux salariés en parcours d'intégration	-	-	78 %
Part de la masse salariale des investissements en formation	1,50 %	2,02 %	1,60 %
Investissement en k€ dans la formation total	110	224,8	361,30
Nombre d'heures moyen de formation par salarié formé	16	16,5	14
<b>DIALOGUE SOCIAL</b>			
% salariés couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %
% salariés couvert par une instance représentative du personnel (CSE, CSSCT, etc)	100 %	100 %	100 %
Nombre d'accords collectifs signés	2	2	3
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	1	0
Taux d'engagement enquête interne	NA	63%	NA
% litiges prud'homaux ou devant un tribunal liés à des violations des droits du travail	1,38%	1,22%	0,70%



	2021	2022	2023
<b>PRÉVENTION</b>			
Nombre d'accidents de travail sur les salariés	13	28	11
Nombre d'accidents de travail sur les non salariés	2	18	14
Nombre de jours perdus concernant les AT pour les salariés	520	328	456
Nombre de décès de salariés résultant d'un accident du travail pour les salariés	0	0	0
Nombre de décès de non salariés résultant d'un accident du travail	0	0	0
Taux de fréquence des AT (Tf1) pour les salariés	10,6	19,9	9,29
Taux de fréquence des AT (Tf2) pour les salariés	15,28	32,8	12,75
Taux de gravité des AT (Tg) pour les salariés	0,61	0,38	0,53
Nombre de maladies professionnelles des salariés	0	0	2
Nombre de décès de salariés résultant d'une maladie professionnelle pour les salariés	0	0	0
Nombre de jours perdus des salariés concernant les AT, les maladie pro, accident mortel	-	-	821
Investissement en k€ en formation sécurité	26,2	14,7	22,90
Nombre d'heures de formation moyenne en sécurité	-	-	12
% de salariés formés à la sécurité	14 %	13 %	19,30 %
% de site ayant au moins 10% de SST	38,80 %	33 %	30 %
<b>IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE</b>			
Achat réalisé avec le secteur protégé (k€)	27,7	47,8	21,8
Montant alloué au mécénat et/ou association (k€)	48,25	344,7	209,03
Don de produits aux associations (nombre d'opération)	2	7	14

CROSSROAD ACIERS	2021	2022	2023
<b>EMPLOI</b>			
Nombre total de salariés	52	50	50
Nombre total de salariés femme	12	11	9
Nombre total d'employés temporaires (CDD, apprenti, stage )	-	-	5
Nombre total d'employés temporaires femme (CDD, apprenti, stage )	-	-	0
Nombre moyen de non-salariés	3	3	4
% de salariés de 55 ans ou plus embauchés (salariés seniors)	0 %	0 %	10 %
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	1,92 %	4 %	6,30 %
% de salariés handicapés recrutés	0 %	0 %	0 %
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>			
Nombre total de salariés à temps partiel	0	0	1
Taux de turn over des salariés	18,37 %	9,8 %	18 %
<b>DIVERSITÉ</b>			
% de salariés handicapés	4,4 %	6 %	6 %
% de salariés étrangers	1,92 %	2 %	0 %

CROSSROAD ACIERS	2021	2022	2023
<b>GOUVERNANCE</b>			
Nombre d'employés total dans le top management	-	-	1
Nombre de femmes dans le top management	-	-	0
% d'employés dans le top management	-	-	2 %
<b>CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS</b>			
% de salariés ayant un entretien annuel	-	-	54 %
% salariés avec revue de potentiel	-	-	54 %
Taux de mobilité interne (%)	-	-	0 %
% nouveaux salariés en parcours d'intégration	-	-	56 %
Part de la masse salariale des investissements en formation	1,92 %	1,58 %	2,22 %
Investissement en k€ dans la formation total	15	8,8	33,50
Nombre d'heures moyen de formation par salarié formé	15,2	15,2	19
<b>DIALOGUE SOCIAL</b>			
% salariés couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %
% salariés couverts par une instance représentative du personnel (CSE, CSSCT, etc)	100 %	100 %	100 %
Nombre d'accords collectifs signés	0	1	1
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	1	0
Taux d'engagement enquête interne	NA	59 %	NA
% litiges prud'homaux ou devant un tribunal liés à des violations des droits du travail	5,77 %	6 %	0 %

CROSSROAD ACIERS	2021	2022	2023
<b>PRÉVENTION</b>			
Nombre d'accidents de travail sur les salariés	7	7	3
Nombre d'accidents de travail sur les non salariés	3	2	9
Nombre de jours perdus concernant les AT pour les salariés	122	384	292
Nombre de décès de salariés résultant d'un accident du travail pour les salariés	0	0	0
Nombre de décès de non salariés résultant d'un accident du travail	0	0	0
Taux de fréquence des AT (Tf1) pour les salariés	91,4	93,9	107,7
Taux de fréquence des AT (Tf2) pour les salariés	91,4	93,9	121,2
Taux de gravité des AT (Tg) pour les salariés	1,6	5,15	3,93
Nombre de maladies professionnelles des salariés	0	0	0
Nombre de décès de salariés résultant d'une maladie professionnelle pour les salariés	0	0	0
Nombre de jours perdus des salariés concernant les AT, les maladie pro, accident mortel	-	-	292
Investissement en k€ en formation sécurité	15	8,8	12,9
Nombre d'heures de formation moyenne en sécurité	-	-	24
% de salariés formés à la sécurité	-	-	44 %
<b>IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE</b>			
Achat réalisé avec le secteur protégé (k€)	0	0	2,6



FLUIDES SERVICE TECHNOLOGIES	2021	2022	2023
<b>EMPLOI</b>			
Nombre total de salariés	33	31	28
Nombre total de salariés femme	3,96	5	5
Nombre total d'employés temporaires (CDD, apprenti, stage)	-	-	1
Nombre moyen de non-salariés	14	11	8
% de salariés de 55 ans ou plus embauchés (salariés seniors)	0%	0%	0%
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	0%	0%	0%
% de salariés handicapés recrutés	0%	0%	0%
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>			
Nombre total de salariés à temps partiel	0	1	0
Taux de turn over des salariés	60,06%	12,12%	13%
<b>DIVERSITÉ</b>			
% de salariés handicapés	7,2%	5,1%	7%
% de salariés étrangers	6,1%	6,45%	4%

FLUIDES SERVICE TECHNOLOGIES	2021	2022	2023
<b>GOUVERNANCE</b>			
Nombre d'employés total dans le top management	-	-	1
Nombre de femmes dans le top management	-	-	0
% d'employés dans le top management	-	-	3,60%
<b>ÉGALITÉ F/H</b>			
Ecart de rémunération salariale H/F non ajusté	-	-	19,50%
<b>CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS</b>			
% de salariés ayant un entretien annuel	90%	88%	86%
% salariés avec revue de potentiel	90%	88%	86%
% nouveaux salariés en parcours d'intégration	-	-	100%
Part de la masse salariale des investissements en formation	20,90%	3,07%	3,50%
Investissement en k€ dans la formation total	5	24,7	42,60
Nombre d'heures moyen de formation par salarié formé	9,9	23,7	23
<b>DIALOGUE SOCIAL</b>			
% salariés couverts par une convention collective	100%	100%	100%
% salariés couverts par une instance représentative du personnel (CSE, CSSCT, etc)	100%	100%	100%
Nombre d'accords collectifs signés	0	0	1
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	1	0
Taux d'engagement enquête interne	NA	59%	NA
% litiges prud'homaux ou devant un tribunal liés à des violations des droits du travail	0%	0%	0%

FLUIDES SERVICE TECHNOLOGIES	2021	2022	2023
<b>PRÉVENTION</b>			
Nombre d'accidents de travail sur les salariés	1	1	0
Nombre d'accidents de travail sur les non salariés	2	2	0
Nombre de jours perdus concernant les AT pour les salariés	11	2	0
Nombre de décès de salariés résultant d'un accident du travail pour les salariés	0	0	0
Nombre de décès de non salariés résultant d'un accident du travail	0	0	0
Taux de fréquence des AT (Tf1) pour les salariés	19,1	21,4	0
Taux de fréquence des AT (Tf2) pour les salariés	19,1	21,4	0
Taux de gravité des AT (Tg) pour les salariés	0,2	0,04	0
Nombre de maladies professionnelles des salariés	0	0	0
Nombre de décès de salariés résultant d'une maladie professionnelle pour les salariés	0	0	0
Nombre de jours perdus des salariés concernant les AT, les maladie pro, accident mortel	-	-	0
Investissement en k€ en formation sécurité	3	11,6	9,80
Nombre d'heures de formation moyenne en sécurité	-	-	18
% de salariés formés à la sécurité	72 %	42 %	53,60 %

FLUIDES SERVICE DISTRIBUTION	2021	2022	2023
<b>EMPLOI</b>			
Nombre total de salariés	26	28	30
Nombre total de salariés femme	10	13	15
Nombre total d'employés temporaires (CDD, apprenti, stage)	-	-	10
Nombre moyen de non-salariés	1	1	4
% de salariés de 55 ans ou plus embauchés (salariés seniors)	0 %	14,30 %	0 %
% Apprentis (contrat pro et apprentissage)	0 %	7,14 %	3 %
% de salariés handicapés recrutés	0 %	0 %	0 %
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>			
Nombre total de salariés à temps partiel	0	0	0
Taux de turn over des salariés	12,50 %	46 %	39 %
<b>DIVERSITÉ</b>			
% de salariés handicapés	0,92 %	6 %	3 %
% de salariés étrangers	0 %	7,14 %	3 %

FLUIDES SERVICE DISTRIBUTION	2021	2022	2023
<b>GOVERNANCE</b>			
Nombre d'employés total dans le top management	-	-	1
Nombre de femmes dans le top management	-	-	0
% d'employés dans le top management	-	-	3,30 %
<b>ÉGALITÉ F/H</b>			
Ecart de rémunération salariale H/F non ajusté	-	-	30 %
<b>CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS</b>			
% de salariés ayant un entretien annuel	57 %	68 %	76 %
% salariés avec revue de potentiel	57 %	68 %	76 %
% nouveaux salariés en parcours d'intégration	-	-	100 %
Part de la masse salariale des investissements en formation	1,53 %	2,43 %	2,27 %
Investissement en k€ dans la formation total	7,5	14	24,30
Nombre d'heures moyen de formation par salarié formé	8,5	19,4	13
<b>DIALOGUE SOCIAL</b>			
% salariés couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %
% salariés couvert par une instance représentative du personnel (CSE, CSSCT, etc)	100 %	100 %	100 %
Nombre d'accords collectifs signés	1	1	1
Nombre enquête satisfaction interne salarié	0	1	0
Taux d'engagement enquête interne	NA	58 %	NA
% litiges prud'homaux ou devant un tribunal liés à des violations des droits du travail	0 %	0 %	0 %



FLUIDES SERVICE DISTRIBUTION	2021	2022	2023
<b>PRÉVENTION</b>			
Nombre d'accidents de travail sur les salariés	1	1	0
Nombre d'accidents de travail sur les non salariés	0	0	0
Nombre de jours perdus concernant les AT pour les salariés	11	68	101
Nombre de décès de salariés résultant d'un accident du travail pour les salariés	0	0	0
Nombre de décès de non salariés résultant d'un accident du travail	-	-	0
Taux de fréquence des AT (Tf1) pour les salariés	26,5	27	0
Taux de fréquence des AT (Tf2) pour les salariés	26,5	27	0
Taux de gravité des AT (Tg) pour les salariés	0,3	1,84	2,16
Nombre de maladies professionnelles des salariés	0	0	0
Nombre de décès de salariés résultant d'une maladie professionnelle pour les salariés	0	0	0
Nombre de jours perdus des salariés concernant les AT, les maladie pro, accident mortel	-	-	101
Investissement en k€ en formation sécurité	3,5	2,5	0,94
Nombre d'heures de formation moyenne en sécurité	-	-	5
% de salariés formés à la sécurité	46 %	10,7 %	16,70 %

têrêva	2022	2023
<b>CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS</b>		
dont électricité	7 706 MWh	6 529 MWh
dont gaz	14 938 MWh	9 168 MWh
dont fioul	-	24 135 L
<b>TRANSPORT ROUTIER</b>		
Nombre total PL	158	165
Nombre total VL	580	625
Nombre VL Hybrides/électrique à la route en fin d'année	1 959	390
Nombre de PL électrique à la route en fin d'année	0	3
% véhicules hybrides/électrique à la route en fin d'année	33,6 %	62,40 %
Km parcourus PL	11 211 827	10 122 822
Km parcourus VL	15 714 482	17 026 750
Consommation gasoil PL	1 994 m <sup>3</sup>	2 204 m <sup>3</sup>
Consommation gasoil VL	603 m <sup>3</sup>	446 m <sup>3</sup>
Consommation essence VL	215 m <sup>3</sup>	450 m <sup>3</sup>
<b>EMISSION GES SCOPE 1</b>	9 975 t CO <sub>2</sub> e	9 678 t CO <sub>2</sub> e
<b>EMISSION GES SCOPE 2</b>	260 t CO <sub>2</sub> e	226 t CO <sub>2</sub> e
<b>EMISSION GES SCOPE 3</b>		
Transport routier externe	449 t CO <sub>2</sub> e	442 t CO <sub>2</sub> e
SCOPE 3 amont	848 650 t CO <sub>2</sub> e	1 043 530 t CO <sub>2</sub> e
SCOPE 3 aval	3 837 151 t CO <sub>2</sub> e	3 276 908 t CO <sub>2</sub> e
SCOPE 3 total	4 685 801 t CO <sub>2</sub> e	4 320 438 t CO <sub>2</sub> e

têrêva	2022	2023
<b>CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/DÉCHETS GÉNÉRÉS</b>		
Consommations en eau des plateformes*	2 280 m <sup>3</sup>	1 868 m <sup>3</sup>
Consommation papier de bureaux	17 t	32 t
Consommation emballages plateformes logistiques (cartons, film plastique, cerclage, papier de calage, sachet/pochette plastique)	554 t	609 t
Consommation moyenne d'emballage par ligne expédiée hors palettes	181,7 g	201,3 g
Consommations palettes	-	485 t
Volume de déchets dangereux logistique	6 t	6 t
Volume des déchets non dangereux logistique	1 218 t	1 471 t
Consommation cartouches d'encre	914 t	1 901 t

\*Sur les deux plateformes (Pusignan et Brive)

mabéo INDUSTRIES	2022	2023
<b>CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS</b>		
dont électricité	1 779 MWh	1 398 MWh
dont gaz	4 154 MWh	2 875 MWh
<b>TRANSPORT ROUTIER</b>		
Nombre total PL	0	0
Nombre total VL	268	261
Nombre VL Hybrides/électrique à la route en fin d'année	93	150
% véhicules hybrides/électrique à la route en fin d'année	34,7 %	57,50 %
Km parcourus VL	8 998 785	8 538 411
Consommation gasoil VL	354 m <sup>3</sup>	240 m <sup>3</sup>
Consommation essence VL	109 m <sup>3</sup>	220 m <sup>3</sup>
<b>EMISSION GES SCOPE 1</b>		
	1 875 t CO <sub>2</sub> e	1 638 t CO <sub>2</sub> e
<b>EMISSION GES SCOPE 2</b>		
	60 t CO <sub>2</sub> e	53 t CO <sub>2</sub> e
<b>EMISSION GES SCOPE 3</b>		
Transport routier externe	719 t CO <sub>2</sub> e	645 t CO <sub>2</sub> e
SCOPE 3 amont	136 057 t CO <sub>2</sub> e	116 123 t CO <sub>2</sub> e
SCOPE 3 aval	7 228 t CO <sub>2</sub> e	5 662 t CO <sub>2</sub> e
SCOPE 3 total	143 285 t CO <sub>2</sub> e	121 785 t CO <sub>2</sub> e

mabéo INDUSTRIES	2022	2023
<b>CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/DÉCHETS GÉNÉRÉS</b>		
Consommations en eau plateforme	1 670 m <sup>3</sup>	1 223 m <sup>3</sup>
Consommation papier de bureaux	13 t	10 t
Consommation en tonne d'emballages plateforme montagnat (cartons, film plastique, cerclage papier de calage, sachet/pochette plastique) (tonne)	509 t	709 t
Consommation moyenne d'emballage par ligne expédiée hors palettes	325 g	489 g
Consommations palettes	-	198 t
Volume de déchets dangereux logistique	44 t	45 t
Volume des déchets non dangereux logistique	237 t	374 t
Consommation cartouches d'encre	494 t	354 t



CROSSROAD ACIERS	2022	2023
<b>CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS</b>		
dont électricité	120 MWh	102 MWh
dont gaz	0 MWh	0 MWh
<b>TRANSPORT ROUTIER</b>		
Nombre total PL	15	15
Nombre total VL	13	14
Nombre VL Hybrides/électrique à la route en fin d'année	6	8
% véhicules hybrides/électrique à la route en fin d'année	46,2 %	57,10 %
Km parcourus PL	669 602	547 560
Km parcourus VL	429 919	382 168
Consommation gasoil PL	156 m <sup>3</sup>	187 m <sup>3</sup>
Consommation gasoil VL	12 m <sup>3</sup>	8 m <sup>3</sup>
Consommation essence VL	5 m <sup>3</sup>	10 m <sup>3</sup>
<b>EMISSION GES SCOPE 1</b>	429 t CO <sub>2</sub> e	518 t CO <sub>2</sub> e
<b>EMISSION GES SCOPE 2</b>	4 t CO <sub>2</sub> e	3 t CO <sub>2</sub> e
<b>EMISSION GES SCOPE 3</b>		
Transport routier externe	-	0 t CO <sub>2</sub> e
SCOPE 3 amont	62 332 t CO <sub>2</sub> e	56 105 t CO <sub>2</sub> e
SCOPE 3 aval	-	0 t CO <sub>2</sub> e
SCOPE 3 total	62 332 t CO <sub>2</sub> e	56 105 t CO <sub>2</sub> e

CROSSROAD ACIERS	2022	2023
<b>CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/ DÉCHETS GÉNÉRÉS</b>		
Consommation papier de bureaux	1 t	1 t

FLUIDES SERVICE TECHNOLOGIES	2022	2023
<b>CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS</b>		
dont électricité	101 MWh	95 MWh
dont gaz	112 MWh	75 MWh
<b>TRANSPORT ROUTIER</b>		
Nombre total PL	0	0
Nombre total VL	3	5
Nombre VL Hybrides/électrique à la route en fin d'année	0	2
% véhicules hybrides/électrique à la route en fin d'année	0 %	40 %
Km parcourus VL	134 824	116 838
Consommation gasoil VL	9,7 m <sup>3</sup>	6 m <sup>3</sup>
Consommation essence	0 m <sup>3</sup>	2 m <sup>3</sup>
<b>EMISSION GES SCOPE 1</b>	38 t CO <sub>2</sub> e	32 t CO <sub>2</sub> e
<b>EMISSION GES SCOPE 2</b>	3 t CO <sub>2</sub> e	3 t CO <sub>2</sub> e
<b>CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/DÉCHETS GÉNÉRÉS</b>		
Consommations en eau	200 m <sup>3</sup>	259 m <sup>3</sup>
Consommation papier de bureaux	1 t	0 t
Volume déchets emballage (carton, plastique, etc)	4 t	9 t
Volume déchets bois	5 t	6 t
Volume déchets dangereux	-	6 t

FLUIDES SERVICE DISTRIBUTION	2022	2023
<b>CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS</b>		
dont électricité	25 MWh	24 MWh
dont gaz	28 MWh	19 MWh
<b>TRANSPORT ROUTIER</b>		
Nombre total PL	0	0
Nombre total VL	6	6
Nombre VL Hybrides/électrique à la route en fin d'année	1	1
% véhicules hybrides/électrique à la route en fin d'année	16,70 %	16,70 %
Km parcourus VL	175 579	150 790
Consommation gasoil VL	8,3 m <sup>3</sup>	7 m <sup>3</sup>
Consommation essence VL	0,6 m <sup>3</sup>	1 m <sup>3</sup>
<b>EMISSION GES SCOPE 1</b>	29 t CO <sub>2</sub> e	21 t CO <sub>2</sub> e
<b>EMISSION GES SCOPE 2</b>	1 t CO <sub>2</sub> e	1 t CO <sub>2</sub> e
<b>CONSOMMATIONS DE RESSOURCES/DÉCHETS GÉNÉRÉS</b>		
Consommation papier de bureaux	1 t	1 t

têrêva	2021	2022	2023
<b>ACHAT RESPONSABLE (FOURNISSEURS)</b>			
Nombre de charte RSE signée par les fournisseurs	335	326	367
% de CA réalisé avec les fournisseurs ayant signé la charte RSE	86,40%	87%	99%
Nombre de fournisseurs sollicités sur des critères RSE	0	101	305
% de CA achat total sollicités sur EcoVadis	-	77%	96%
% de CA achat total des fournisseurs avec une Scorecard valide sous EcoVadis	-	75%	69,3%
Scoring moyen (/100)	-	56,7	60,5
% fournisseurs médaillés évalués sur EcoVadis	-	79%	81%
Progression moyen scoring entre dernier scoring valide et la note précédente *	-	-	+14 pts
<b>ACHAT RESPONSABLE (AUTRES)</b>			
Délai moyen de paiement fournisseurs (jours)	61,8	60,9	60,3
<b>ÉTHIQUE DES AFFAIRES</b>			
Nombre de condamnation pour des questions éthique, fraude, corruption, etc	0	0	0
Nombre d'alertes reçues par le dispositif	0	0	0
<b>CLIENTS</b>			
Nombre de rappel produit fournisseur	8	7	4
Satisfaction client (sur 5)	4,4	4,4	4,4

mabéo INDUSTRIES	2021	2022	2023
<b>ACHAT RESPONSABLE (FOURNISSEURS)</b>			
Nombre de charte RSE signée par les fournisseurs	186	171	172
% de CA réalisé avec les fournisseurs ayant signé la charte RSE	91%	97%	86,7%
Nombre de fournisseurs sollicités sur des critères RSE	72	191	201
% de CA achat total sollicités sur EcoVadis	-	76%	77%
% de CA achat total des fournisseurs avec une Scorecard valide sous EcoVadis	-	64%	55%
% fournisseurs médaillés évalués sur EcoVadis	-	81,1%	84%
Scoring moyen (/100)	55,2	57,4	62,3
Progression moyenne scoring entre dernier scoring valide et la note précédente *	-	+5 pts	+6 pts
<b>ACHAT RESPONSABLE (AUTRES)</b>			
Délai moyen de paiement fournisseurs (jours)	50,2	53,9	60,7
<b>ÉTHIQUE DES AFFAIRES</b>			
Nombre de condamnation pour des questions éthique, fraude, corruption, etc	0	0	0
Nombre d'alertes reçues par le dispositif	0	0	0
<b>CLIENTS</b>			
Nombre de rappel produit fournisseur	6	7	6
Satisfaction client (sur 5)	4,2	4,4	4,3



## Nos récompenses et certifications RSE



Mabéo  
Industries



Téréva



Fluides  
Service

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

COMMUNICATION  
SUR LE PROGRÈS



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

**martin  
belaysoud**

La distribution humainement  
augmentée