



# RAPPORT RSE 2022



# SOMMAIRE

**4**

Parole des dirigeants



**7**

Nos engagements



**14**

Nos engagements ODD



**34**

Enjeux sociaux externes



**50**

Enjeux éthiques

**5**

Le groupe Trenois



**8**

Carte d'identité



**16**

Nos enjeux



**38**

Enjeux environnementaux



**54**

Indicateurs ODD

**6**

L'alliance



**10**

Notre histoire



**18**

Enjeux sociaux internes



**46**

Enjeux achats responsables



ALLERIE  
SERRURERIE ♦ OUTILLAGE ♦ CONTRÔLE D'ACCÈS





# PAROLE DES DIRIGEANTS

“

Cette année, nous avons souhaité faire de notre politique RSE un tournant majeur. Bien que nous ayons toujours essayé de nous investir dans ce domaine, nos actions étaient jusqu'à présent le fruit d'initiatives personnelles non coordonnées. Même si elles constituent une base solide, elles ne sont pas suffisantes pour avoir un impact réel.

Aujourd'hui, nous avons pris la décision de faire de la responsabilité sociale et environnementale un objectif concret pour notre entreprise. Nous sommes convaincus de l'importance de nos actions en tant qu'employeur et acteur économique.

Pour atteindre cet objectif, des groupes de travail ont été formés pour chaque enjeu majeur, tels que l'environnement, le social interne et externe, l'éthique et les achats responsables. Ces groupes veilleront à mettre en place des actions coordonnées, suivies et challengées.

Notre entreprise s'engage à participer activement à ces initiatives, en fournissant les ressources nécessaires pour les concrétiser, ou encore en libérant du temps aux collaborateurs pour qu'ils puissent s'investir pleinement.

Grâce à ce nouveau mode de fonctionnement, nous souhaitons susciter l'engagement de tous nos collaborateurs afin que la RSE devienne un enjeu central de notre développement.

Ensemble, nous pouvons faire la différence et contribuer à un avenir plus durable.

*Grégory-Xavier et Thibault Allard*

”



# LE GROUPE TRENOIS



Le Groupe Trenoï, quincaillerie professionnelle, a été fondée en 1878 à Lille (59).

Entreprise familiale depuis cinq générations, notre évolution au cours des dernières décennies nous a permis de devenir un expert dans la distribution de fournitures techniques et équipements professionnels pour les secteurs du bâtiment et de l'industrie.

Nos clients et leurs besoins sont au cœur de nos préoccupations pour leur apporter le plus rapidement possible LA SOLUTION QUINCAILLERIE.



## NOTRE OBJECTIF ?

Être le partenaire de votre réussite



# L'ALLIANCE



**2** groupes familiaux historiques

+ de **120** agences

+ de **80 000** clients actifs

+ de **1000** agences

**581** millions de CA en 2022



L'alliance TRENOIS/SETIN,  
alliance unique de deux entreprises familiales  
pour mieux vous servir sur tout le territoire.

# NOS ENGAGEMENTS



## ◆ EXPERTISE

Parlons pros !  
Les meilleurs produits proposés par les meilleurs experts.

## ◆ PROXIMITÉ

Dans nos agences, sur vos chantiers, dans vos ateliers, nous sommes là où vous avez besoin de nous.

## ◆ DISPONIBILITÉ

50 000 références pour vous, partout, tout de suite... ou en 24h.

## ◆ CONVIVIALITÉ

Le sourire et la bonne humeur de nos collaborateurs, notre ADN.



# CARTE D'IDENTITÉ



## RÉFÉRENCES

+ de **50 000** références



## MAGASINS

**64** magasins sont ouverts  
partout en France



## COLLABORATEURS

+ de **800** collaborateurs



## EXPRESSO

Votre produit **sur mesure**



## SITE WEB

trenois.com



## NOTRE OBJECTIF

Être le partenaire de votre  
réussite



## LIVRAISON

L'ensemble de nos produits  
sont en livraison **J+1**



## FOURNISSEURS

+ de **800** fournisseurs





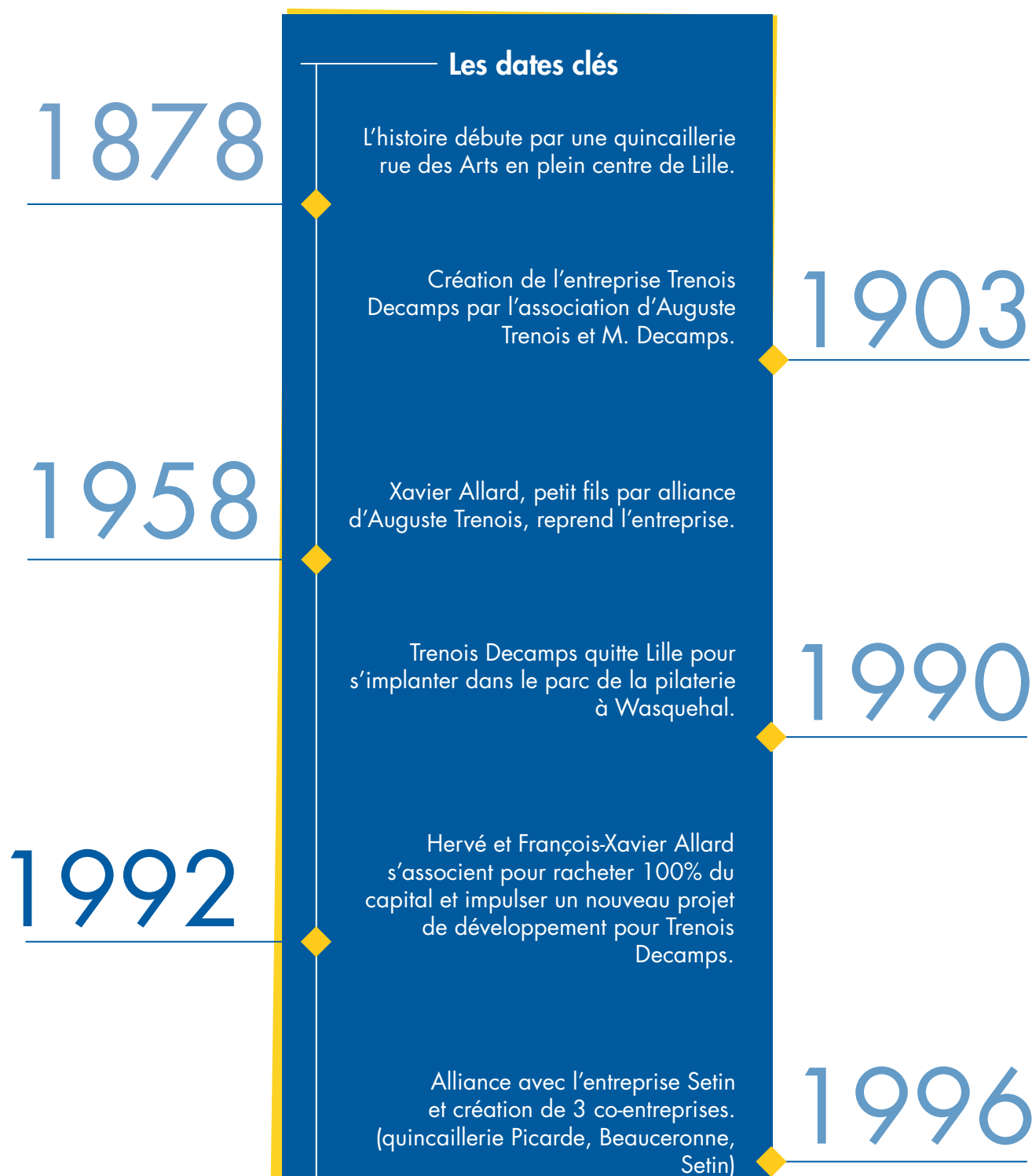




# NOTRE HISTOIRE

Avec près de 150 ans d'expérience, le Groupe Trenois a su évoluer et développer son activité tout en restant au plus proche des attentes de ses clients.

Découvrez nous en quelques dates...



# 1998

Ouverture de la 1<sup>ère</sup> agence Trenois Decamps à Dunkerque

Création d'une plateforme logistique de 17 000 m<sup>2</sup> à Lesquin.

# 2011

# 2014

Trenois Decamps s'implante en Rhône-Alpes en rachetant 9 agences Berthet.

Le Groupe franchit la barre des 50 agences sur l'Est de la France

# 2017

# 2020

Grégory-Xavier et Thibault Allard, fils de François-Xavier Allard, deviennent co-gérants.

Rachat de l'entreprise Salentey

# 2022

# 2023

L'entreprise compte désormais 64 agences et près de 800 collaborateurs.











# NOS ENGAGEMENTS ODD

En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé Agenda 2030. C'est une feuille de route unique en son genre organisée autour de 17 Objectifs de Développement Durable visant à se donner les moyens nécessaires pour vivre dans un monde plus égalitaire, plus juste et plus durable. Le Groupe Trenois s'implique sur l'ensemble de ces objectifs du développement durable.







# NOS ENJEUX

Notre entreprise est résolument engagée dans une transformation ambitieuse afin de favoriser un avenir durable. Nous avons lancé un chantier majeur, animé par une volonté forte de faire bouger les choses et de nous positionner en acteur du changement positif. Au cœur de cette démarche, nous avons identifié cinq enjeux clés qui guident notre action et reflètent notre engagement envers la responsabilité sociétale des entreprises.

## 01. Enjeux sociaux internes

Nous accordons une importance primordiale à nos collaborateurs, en veillant à leur bien-être, à leur développement personnel et professionnel, ainsi qu'à la promotion d'une culture d'inclusion et de diversité.

## 02. Enjeux sociaux externes

Nous sommes conscients de notre rôle dans la société et nous nous engageons à avoir un impact positif sur les communautés locales où nous opérons. Nous cherchons à favoriser des partenariats durables et à contribuer activement au développement socio-économique de ces régions.

## 03. Enjeux environnementaux

Nous sommes résolus à minimiser notre empreinte environnementale et à préserver les ressources naturelles. Nous mettons en place des actions concrètes pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre, optimiser notre consommation d'énergie et promouvoir des pratiques durables tout au long de notre chaîne de valeur.



## 04. Enjeux achats responsables

Nous accordons une attention particulière à nos pratiques d'approvisionnement, en favorisant les fournisseurs qui partagent nos valeurs de durabilité, d'éthique et de respect des droits humains. Nous nous engageons à encourager des filières d'approvisionnement responsables et à promouvoir des produits et services respectueux de l'environnement.

## 05. Enjeux éthiques

Nous attachons une importance capitale à l'éthique dans toutes nos activités. Nous respectons les principes de transparence, d'intégrité et de conformité aux normes légales et éthiques. Nous nous engageons à agir de manière responsable et à maintenir des pratiques commerciales éthiques et équitables.



# ENJEUX SOCIAUX INTERNES

Engagements ODD



## L'AUTONOMIE

**92 %** de nos collaborateurs estiment avoir assez d'autonomie dans leur travail (selon un audit de 2016). C'est un vrai choix managérial de responsabiliser le collaborateur, lui faire confiance et le placer au cœur de l'organisation. Avec ce mode de fonctionnement, les collaborateurs se sentent estimés en tant que personne et en tant que professionnel. Ils apprécient d'autant plus l'entreprise dans laquelle s'instaure un climat serein et convivial.



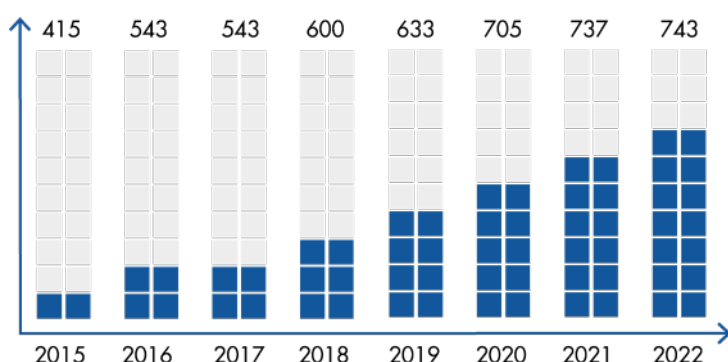
## LA DIVERSITÉ

Le Groupe Trenois respecte formellement le droit du travail et porte une attention particulière à la diversité. Notre ouverture et nos valeurs nous permettent de favoriser cette diversité et de pouvoir lutter contre les discriminations sous toutes leurs formes. Nous considérons que la richesse de nos équipes provient avant tout de leur diversité.

S'engager pour la diversité, c'est respecter nos collaborateurs et valoriser leurs différences, et ce, à toutes les étapes du processus, du recrutement à l'intégration dans les équipes mais aussi tout au long du parcours professionnel. Nous avons à cœur de tenir cette ligne de conduite en donnant l'opportunité à des personnes venant de tous horizons de réaliser un parcours professionnel motivant et enrichissant.

En privilégiant l'état d'esprit, la motivation et les capacités de chacun, nous avons su nous entourer de professionnels capables d'agir, de véhiculer et de transmettre nos valeurs et notre vision dans l'entreprise et auprès de nos clients. Au-delà du diplôme, de la catégorie socioprofessionnelle ou des expériences antérieures, nous favorisons avant tout le savoir-être au savoir-faire de nos collaborateurs. Pour garantir une objectivité maximale, chaque recrutement est supervisé par, à minima, 3 personnes qui doivent valider à l'unanimité la candidature.

Effectif global de 2018 à 2022



Quand mes droits sont en jeu  
Je vais à THEMIS

### Les 25 critères de discriminations interdits par la loi

- Apparence physique
- Age
- Etat de santé
- Appartenance ou non à une prétendue race
- Appartenance ou non à une nation
- Sexe
- Identité de genre
- Orientation sexuelle
- Grossesse
- Situation de famille
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Moeurs
- Patronyme
- Activités syndicales
- Origine
- Lieu de résidence
- Appartenance ou non à une ethnie
- Opinions politiques
- Domiciliation bancaire
- Perte d'autonomie
- Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
- Religion
- Vulnérabilité résultant de sa situation économique
- Opinions philosophiques

En 2019, tous les membres du service recrutement ont été formés à la lutte contre la discrimination afin de garantir l'objectivité de nos recrutements.



Lors de nos recrutements, tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Aujourd'hui, 2,83 % de nos collaborateurs ont une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

En interne, nous sensibilisons nos équipes aux divers handicaps et à la reconnaissance du handicap.

Cette campagne de sensibilisation a plusieurs effets positifs :

- Améliorer l'intégration des collaborateurs RQTH au sein des effectifs du Groupe Trenoï
- Dialoguer autour du handicap
- Démontrer qu'handicap et travail sont tout à fait compatibles
- Sensibiliser les collaborateurs non porteurs de handicap

Apprendre à reconnaître un handicap et être reconnu comme tel permet aux salariés en situation de handicap d'être mieux accompagnés par l'AGEFIPH. Chaque jour un peu plus, nous œuvrons pour que leur poste de travail soit adapté à leur handicap.

Nous travaillons étroitement avec des prestataires favorisant le recrutement et l'insertion de personnes en situation de handicap (ALTHEA et GEIQ) ainsi qu'avec la SAMETH et l'ESAT pour maintenir l'emploi. Ce sont des organismes qui aident les travailleurs handicapés mentaux et moteurs à intégrer le monde professionnel.

Certaines de nos activités et missions sont sous-traitées. Nous souhaitons pouvoir donner la possibilité à des personnes en situation de handicap d'être intégrées dans le monde professionnel.

Grâce à divers partenariats avec l'APF, Codège et Les Compagnons du Devoir, plusieurs personnes accompagnées ont pu réaliser des missions diverses pour le compte du Groupe Trenoï : jardinage, main d'œuvre, préparation de commande, paquetage...



Le Groupe Trenoï accompagne les particuliers et les professionnels dans l'équipement des chantiers dédiés à l'accessibilité. A cet effet, un fascicule spécifique a été créé afin de proposer à nos clients notre offre « accessibilité » et informer des nombreuses normes en vigueur.

Cette année, nous avons davantage développé nos produits, afin de sensibiliser et proposer un maximum de solutions pour tous types de handicap dans les constructions avec des signalétiques intérieures et extérieures, des accessoires, des équipements intérieurs,...







## ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Historiquement et culturellement nos métiers sont plutôt masculins et certains d'entre-eux sont très physiques. C'est pourquoi nos équipes sont majoritairement masculines.

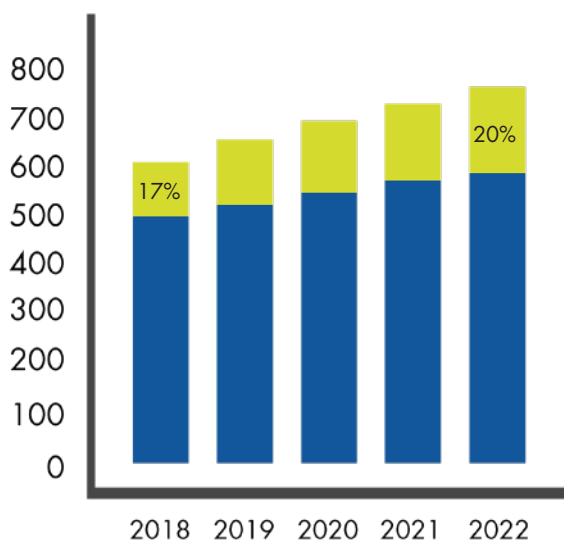
Pourtant, depuis plusieurs années, le métier se féminise et notre Groupe fait évoluer la proportion de femmes au sein des équipes. De 2008 à 2022, la proportion de femme dans l'entreprise est passée de 17% à 20%.

Les équipes des ressources humaines s'attellent chaque jour à rééquilibrer la répartition homme/femme au sein du groupe.

Les femmes occupant des postes à responsabilité sont à 86% issus de la promotion interne.

21% des femmes occupent un poste à responsabilité managériale.

De plus, les femmes du Groupe Trenois occupent des postes variés : VRP, responsable d'agence, fonction support au siège, vente ...



■ HOMMES  
■ FEMMES



## L'EMPLOI

Nous apportons un soin particulier à recruter la majorité de nos effectifs en CDI pour apporter une stabilité à nos équipes. Cette politique est aussi une marque de confiance envers nos recrutés et de valorisation de leurs compétences.

97% de nos collaborateurs sont en CDI.

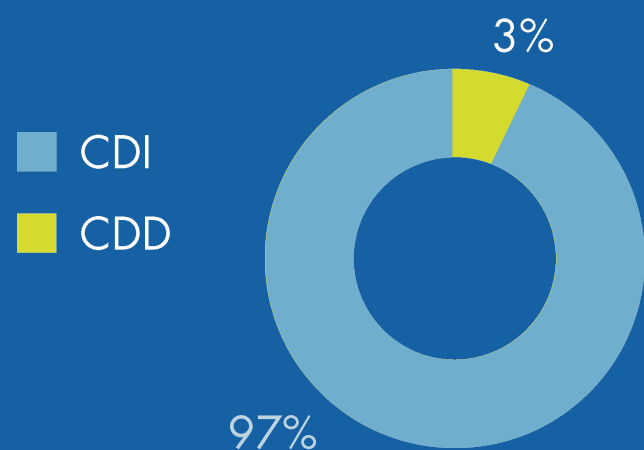
Grâce à notre politique de gestion des collaborateurs et de responsabilisation des équipes, l'ancienneté dans l'entreprise est très satisfaisante.

Elle est en moyenne de 7,5 ans bien que notre effectif ait augmenté de 16% sur les 5 dernières années.

L'âge moyen de nos collaborateurs dans le Groupe est de 37 ans.

Cette démarche s'illustre dans l'ensemble de nos filiales, dans tous les domaines et à tous les niveaux de l'entreprise.

*Pourcentage de personnes en CDI et CDD en 2022*





## LA FORMATION

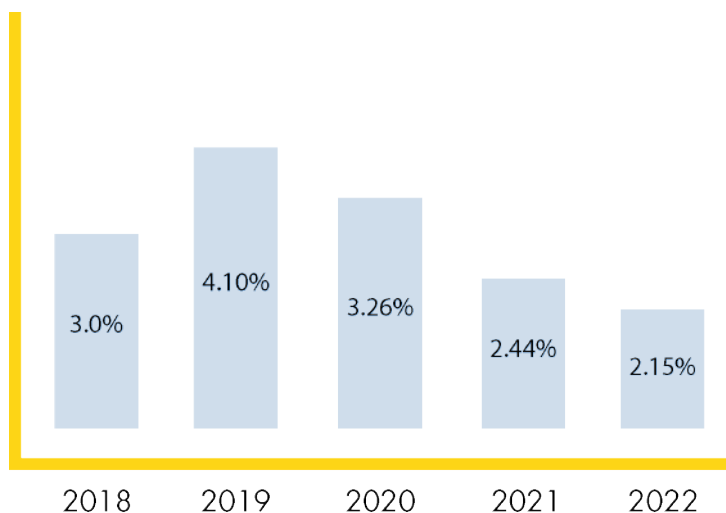
Pierre angulaire de notre expertise, la formation est réalisée en interne grâce à 2 personnes qui y travaillent à temps plein. La volonté de faire grandir des potentiels est l'une des clefs de notre réussite.

Cette année, 47 355,67 € ont été consacrés à la formation et 170 302.40 € à la professionnalisation en alternance. Cette démarche s'inscrit dans notre volonté globale d'intégrer et de former des collaborateurs qualifiés et experts, mais également de donner une impulsion aux jeunes dans leur apprentissage du monde professionnel en leur apportant toutes les chances de réussite.

Cette approche a été construite dans un intérêt partagé à la fois par l'entreprise et par nos collaborateurs.

Notre ambition : permettre d'anticiper les évolutions de l'entreprise en imaginant les métiers et les compétences qui permettront de les accompagner. Au travers de nos dispositifs de formation, nous prenons en considération l'aptitude personnelle de chacun dans l'intégration économique et sociale au sein du Groupe Trenoïs.

*Pourcentage des alternants de 2018 à 2022*







## L'ALTERNANCE

Nous valorisons les parcours en alternance pour aider les jeunes dans la découverte du monde de l'entreprise et à trouver leur voie.

En 2022, 16 alternants nous ont rejoint à des fonctions très variées, soit 2,15% de notre effectif global.

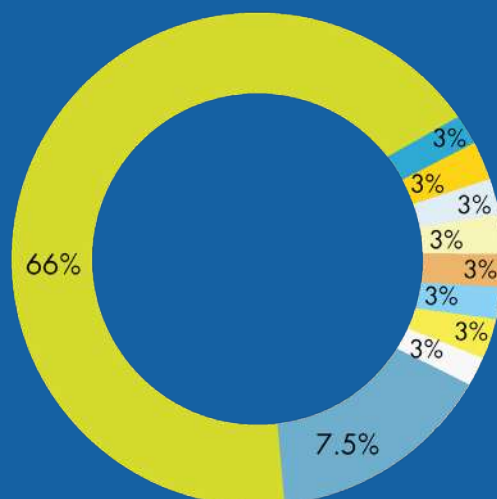
Les équipes multigénérationnelles favorisent la transmission du savoir et l'apport de nouvelles connaissances.

Au-delà d'offrir la possibilité aux jeunes d'obtenir une formation théorique et professionnelle, l'alternance nous permet de trouver nos talents de demain.

En 2022, 44% des alternants ont été embauchés en CDI à la suite de leur contrat.

*Répartition métiers en fonction des alternants embauchés de 2018 à 2022*

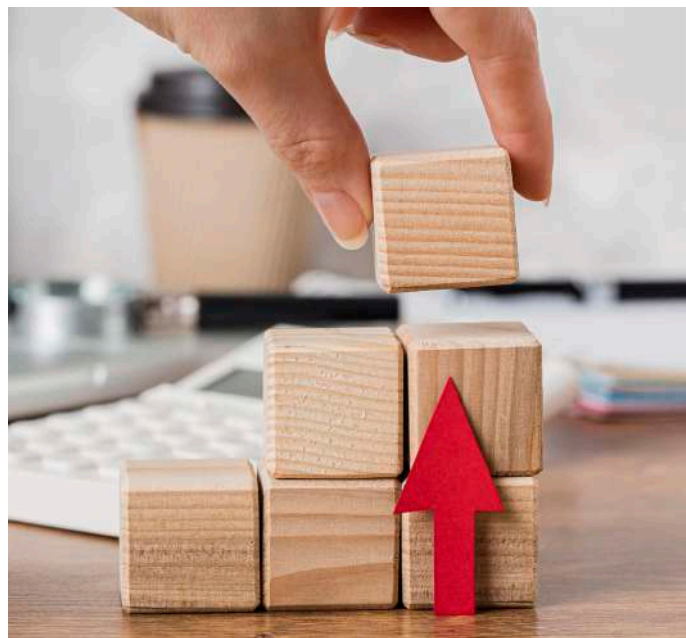
- Conseiller(ère) de vente
- RH
- Vrp
- Marketing
- Technicien
- Informaticien
- Gestion de stock
- EPI
- Commercial sédentaire
- Appel sortant



## DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Les hommes et femmes qui constituent les équipes du Groupe Trenois sont la plus grande richesse et la plus grande fierté du groupe. Afin de développer leurs potentiels et leurs compétences, nous avons une réelle volonté de promouvoir la mobilité interne pour répondre au mieux à leurs souhaits d'évolution. Notre politique de gestion des carrières s'articule autour des thématiques suivantes :

- Evolution interne : Permettre à chacun d'évoluer en responsabilité dans son métier.
- Mobilité géographique : Favoriser l'adaptabilité au cadre de vie d'un collaborateur.
- Management du développement des talents : Développer les compétences via notre parcours de formation.
- Employabilité : Veiller à ce que chacun soit en mesure de progresser, d'acquérir des compétences et de s'adapter au changement tout au long de sa vie professionnelle.
- Evolution des postes : Faire en sorte que chacun de nos collaborateurs puisse occuper un poste qui réponde à ses souhaits.



Au sein du Groupe Trenois, la créativité des équipes est gratifiée. Nous valorisons les initiatives entrepreneuriales de nos collaborateurs et favorisons leur autonomie.

Grâce à notre management basé sur la confiance, la fiabilité et la responsabilisation de nos collaborateurs, nous permettons à chacun de se sentir apprécié dans une entreprise qui ne cesse de se développer, de gagner en notoriété et qui cherche à se perfectionner en permanence pour répondre au mieux aux besoins de sa clientèle.

L'évolution interne permet un développement personnel et professionnel de nos talents, c'est pourquoi, chaque année, nous portons un intérêt particulier à l'entretien individuel ainsi qu'au bilan d'activité nos collaborateurs. En 2017, nous avons mis en place des entretiens trimestriels plus réguliers plutôt qu'un classique entretien annuel.

Au total, sur l'année 2022, 25 salariés ont bénéficié d'une mutation et 38 ont été promus à une évolution de fonction dont 25% en responsable d'agence, 50% en commercial itinérant,...

**63** collaborateurs ont bénéficié d'une mutation ou d'une promotion





## DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

N'existant pas de cursus scolaire dans la quincaillerie, nous donnons à chacun la possibilité d'apprendre, de progresser et de s'épanouir pleinement dans son métier. Nous avons à cœur de contribuer au développement de nos collaborateurs dès la phase de recrutement. En valorisant le savoir-faire et le savoir-être de nos collaborateurs, au-delà de leurs diplômes et expériences antérieures, nous souhaitons développer le potentiel de chacun via un parcours de formation adapté.

Nous avons mis en place un parcours d'intégration permettant à chaque nouvel arrivant d'avoir une vision transversale des services et du fonctionnement interne du Groupe Trenoïs pour se sentir pleinement intégré à nos équipes.

Grâce à une démarche d'accompagnement transversale, il est possible de se construire rapidement un portefeuille de compétences complet :

- Remise d'un livret d'accueil à tout nouvel arrivant permettant l'appropriation des valeurs de l'entreprise et la connaissance du fonctionnement du Groupe Trenoïs.
- Accès à une plateforme d'e-learning pour permettre aux collaborateurs de se familiariser avec l'ensemble de nos produits et modules de formation.
- Système de parrainage par l'un des membres de l'équipe pour favoriser la transmission des compétences avec pédagogie et convivialité.
- Journée d'accueil « Welcome » pour permettre à l'ensemble des collaborateurs de découvrir le fonctionnement interne des fonctions supports.
- Sur notre plateforme logistique, nos nouveaux collaborateurs ont 3 jours de découverte et formation pour une meilleure intégration.





## COMMUNICATION INTERNE

Le Groupe Trenois met en place plusieurs éléments pour communiquer régulièrement à ses collaborateurs. Des tableaux d'affichages sont disponibles pour communiquer sur le co-voiturage, le handicap, le don du sang, les actions avec différentes associations, ...

Afin de garder un vrai lien entre le siège social se situant à Wasquehal et les agences réparties sur le territoire, nous avons mis en place un intranet et un journal d'entreprise. Grâce à ces outils, nous communiquons sur les nouveautés de l'entreprise et les projets des collaborateurs et nous mettons en valeur ces derniers au travers de leurs innovations pour faire avancer l'entreprise.

Enfin, nous communiquons sur les réussites et mettons en lumière les personnes qui viennent de rejoindre l'entreprise afin de créer des liens.

Exemples de rubriques :

- ▶ Rubrique « Bienvenue aux nouveaux », pour permettre à chacun de prendre connaissance des nouveaux collaborateurs, leur fonction et faciliter leur intégration dans l'entreprise.
- ▶ Rubrique « Ouverture d'agences » pour permettre de prendre connaissance des équipes sur le terrain et mettre en avant les nouvelles agences.
- ▶ Rubrique « Anniversaire » pour faire de la journée d'un collaborateur, une journée unique.

Il y a aussi l'utilisation des outils de communication : réseau social interne, mail, slack,...Les réunions de libre parole avec les managers.



Petit-déjeuner de Noël

## LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Un espace dédié au repos et à la détente a été ouvert à Wasquehal, siège social de notre entreprise, ainsi qu'à Fretin, notre centre logistique. Chaque employé peut prendre une pause entre deux sessions de travail pour se détendre et récupérer. De plus, une salle de jeux a été ouverte à Fretin pour permettre à chacun de se divertir avant de reprendre le travail. Ces salles sont mises à disposition gratuitement de tous les salariés.

Tout au long de l'année, plusieurs événements ont été organisés, tels qu'un petit-déjeuner de Noël avec un concours de pulls moches. Chaque équipe a également participé à un échange de cadeaux «Secret Santa» au sein de leur agence. En outre, une fête de la galette des rois a été organisée dans l'agence de Wasquehal.

Chaque année, un entretien annuel est mis en place pour accorder une attention particulière à chaque employé. En 2017, nous avons instauré des entretiens trimestriels plus réguliers pour permettre à chaque employé de s'exprimer et de se sentir écouté.



Salle de repos (Wasquehal)



## LE SPORT

À la demande de nos salariés, nous avons ouvert une salle de sport sur notre agence de Wasquehal, où sont regroupées les fonctions support du groupe. Les salariés peuvent y accéder le matin dès 6h, durant leur pause déjeuner ou après leur journée de travail. Cette salle est mise à disposition gratuitement pour tous les salariés.



Salle de sport (Wasquehal)

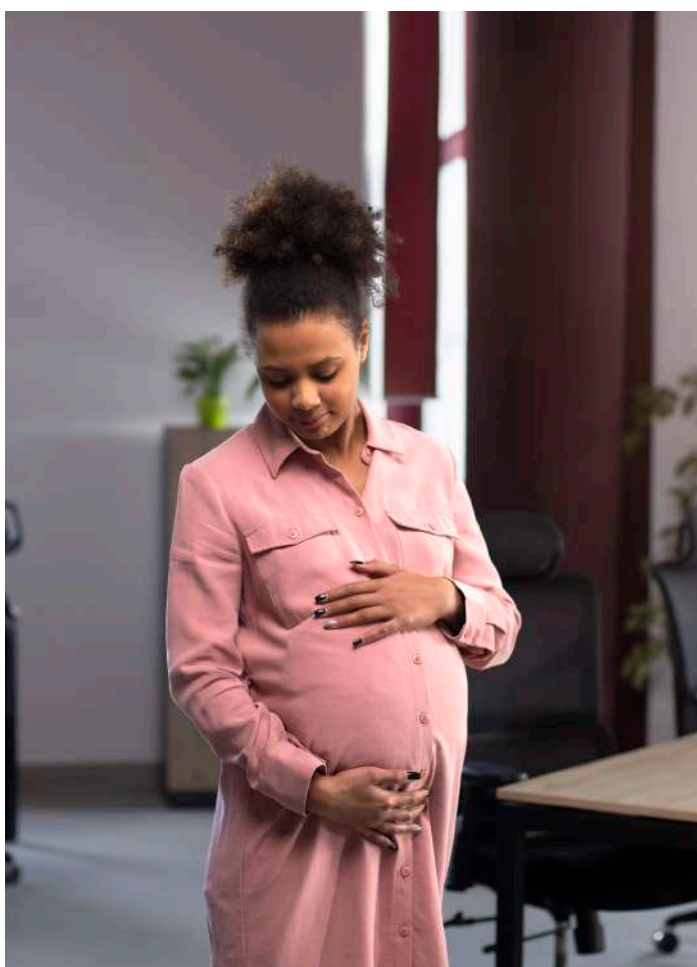
## LA GROSSESSE

Parce que la grossesse est une nouvelle pleinement positive, nous rendons plus accessibles les informations liées à cet évènement.

Depuis plusieurs années, nous avons mis en place un guide d'accompagnement que nous distribuons à chacune de nos collaboratrices enceintes.

Ce guide est également téléchargeable par tous sur le site du CE Groupe Trenoï.

Chaque nouvelle naissance est fêtée en offrant une carte cadeau personnalisée et un bavoir brodé au nom de l'enfant.





## LA SÉCURITÉ

Tout au long de l'année, nous étudions avec soin les causes des accidents afin d'anticiper et d'en éviter tout autre, en mettant en place des actions préventives.

Une plateforme de formation e-learning a été mise en place.

Les gestes et postures sont à l'affichage dans chaque agence, les collaborateurs sont sensibilisés à la sécurité : rappel des conditions de sécurité, rappel des protections adaptées, appel à la vigilance, ...

### ► Extrait du compte rendu de la réunion CHSCT - Point annuel sur les accidents du travail en 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Jours d'arrêt de travail</b>	357	568	396	520	379
<b>Moyenne par salarié</b>	13,22	29,89	28	19	20
<b>Accident sans arrêt</b>	10	9	7	8	9
<b>Accident avec arrêt</b>	27	19	14	28	19
<b>Taux de fréquence accidents avec arrêts</b>	27,02%	16,81%	11,07%	-	12,98%
<b>Taux de fréquence accidents avec arrêts et sans arrêt</b>	37,03%	23,89%	16,60%	21,18%	19,13%
<b>Taux de gravité</b>	0,39%	0,50%	0,31%	-	0,26%



Concernant notre plateforme logistique,  
nous agissons davantage sur :

1

Référents gestes et postures par service. Ils sont garants des bonnes pratiques de leur équipe.

2

Informations sur les risques musculosquelettiques ainsi que des échauffements au début de journée pour les éviter.

3

Livret de sécurité remis à chaque salarié.

4

Visite des locaux lors de réunions du CSSCT.

5

Affichages de prévention des risques ciblés selon les zones (exemple : port de lunettes devant les machines à clefs, port des gants...).

6

Les membres du CSSCT sont présents sur place et font preuve de la plus grande vigilance possible pour la prévention des risques.

7

Création d'allées piétonnes pour éviter tout risques avec des machines.

8

Changement des portes sectionnelles pour des portes souples.

9

Système incendie remis aux normes.

10

Tapis antifatique qui permet d'absorber les chocs inhérents au piétinement et l'effet de coussin réduit la sensation de fatigue du pied et du corps.

11

Utilisation par chacun de bouchons d'oreilles pour éviter la moindre lésion auditive.



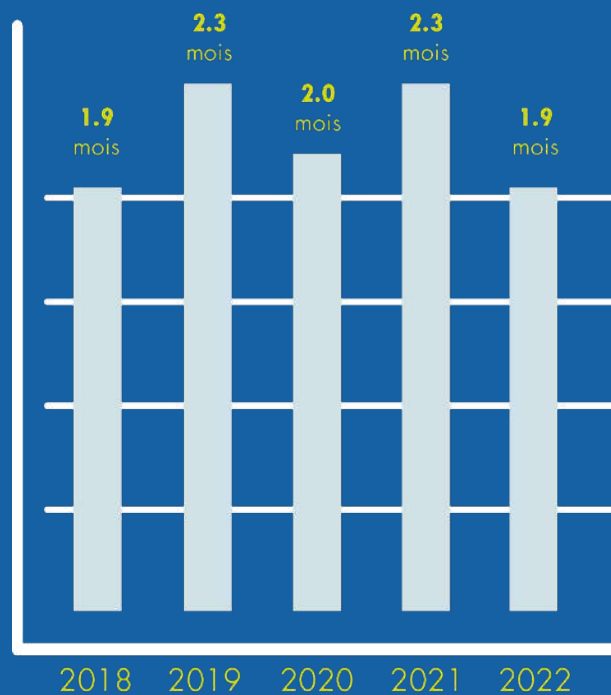
## LA RÉMUNÉRATION

Au sein de notre entreprise, nous sommes convaincus que la satisfaction et la reconnaissance des employés sont des éléments clés pour assurer la réussite de l'entreprise. C'est pourquoi nous avons mis en place la prime de participation depuis 1990. Cette prime permet de récompenser tous nos salariés, quel que soit leur type de contrat, pour leur contribution à la réussite de l'entreprise.

En outre, nous avons également instauré la prime d'intéressement, qui permet de récompenser les salariés en fonction des résultats et des performances de l'entreprise. Cette prime est un moyen de reconnaître et de valoriser le travail accompli par nos employés, tout en les incitant à contribuer activement à la réussite de l'entreprise.

Nous sommes convaincus que ces primes sont des outils essentiels pour assurer la satisfaction et l'engagement de nos employés, ainsi que pour renforcer la performance et la compétitivité de notre entreprise.

Participation moyenne en mois de salaire par collaborateur



## LA CYBERCRIMINALITÉ

En moyenne, 54% des entreprises françaises ont subi une attaque de ransomware. Voyant les cyberattaques progresser, nous avons mis en place des actions :

- Solution d'analyse des mails Vadesecure qui analyse les flux de messagerie entrants et sortants et filtre les e-mails suspects.
- Solution LAPS qui permet de protéger les comptes locaux de notre parc de PC.
- Politique de mise à jour fréquente de nos serveurs.
- Mise en place d'Audit de sécurité fréquent.

Avec l'augmentation du nombre de collaborateurs, les outils contre + les cyberattaques et la protection des données ne cessent de s'améliorer.

Pour 2023, un durcissement de notre politique de mots de passe et une campagne de sensibilisation au sujet de la Cybersécurité sont déjà prévues et déployées.

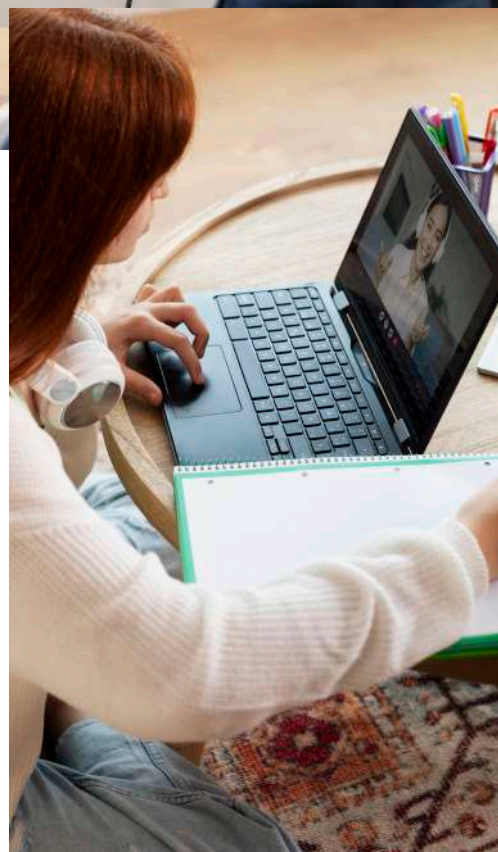




## LE TÉLÉTRAVAIL

Nous avons mis en place cette année le télétravail pour favoriser la flexibilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de nos employés. Cette transition vers le travail à distance a été accompagnée par des aménagements au sein de notre siège social afin de faciliter les réunions virtuelles. Chaque salle de réunion est équipée d'un dispositif complet comprenant des systèmes audios, des caméras et des écrans de télévision. Cette infrastructure permet à nos équipes dispersées géographiquement de se réunir efficacement, d'échanger des idées et de collaborer sans contraintes liées à la distance physique. Le télétravail améliore également notre empreinte écologique en réduisant les déplacements et les émissions de gaz à effet de serre.

En adoptant cette pratique, nous démontrons notre engagement envers la responsabilité sociale de l'entreprise en offrant à nos employés un environnement de travail plus flexible, tout en contribuant à la préservation de l'environnement.



Selon l'ADEME (Agence de la transition écologique), si 10 % de la population active française travaille à domicile une journée par semaine, cela permet de réduire les émissions de GES d'environ 8,3 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> par an.

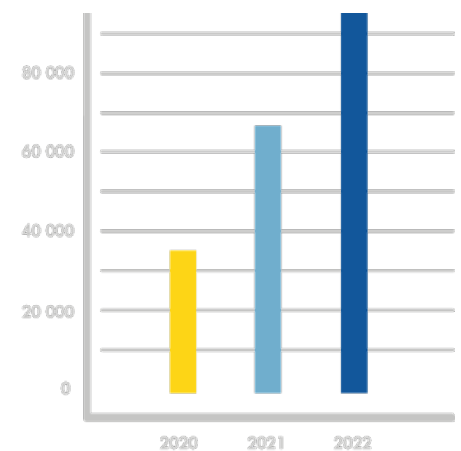
# ENJEUX SOCIAUX EXTERNES

Engagements ODD



S'engager pleinement dans une démarche RSE, c'est aussi soutenir des actions et associations qui œuvrent pour l'amélioration continue de la gestion des ressources humaines, sociétales et environnementales. Dans cette optique, le Groupe Trefois s'engage continuellement et depuis plusieurs années auprès de diverses associations. Durant l'année 2022, nous avons fait don de **106 927 €** à 11 associations.

Évolution des dons de 2020 à 2022 (en euros)



**106 927€** de dons en 2022







Ludopital a reçu 12 587 €, c'est une association qui améliore le séjour des enfants hospitalisés dans les hôpitaux grâce à la distribution de jouets, l'aménagement et la décoration des lieux de vies.



L'association Rêves a reçu 10 001 € et a pour mission d'exaucer le rêve des enfants et adolescents très gravement malades.



Le soleil brille pour tout le monde a reçu 3 430 €, cette association aide des personnes déficientes mentales à accéder à des activités sportives qui leur permettent de s'intégrer plus facilement dans la société.



L'association Mon bonnet rose a reçu 7 574 €, elle a pour mission de collecter les bonnets de chimio auprès des femmes qui ont terminé leur parcours de soin afin de les offrir aux femmes en difficulté face au cancer.



L'association Les compagnons du devoir a reçu 5 099 €, c'est une association destinée à la formation et à l'apprentissage de plusieurs métiers suivant les traditions du compagnonnage.



Les communautés de l'Arche est une association dans la métropole lilloise qui accueille des adultes ayant un handicap mental. Les 6 925 € leur ont permis d'acheter 20 tables et 100 chaises, indispensables à l'organisation des événements festifs de l'association.





Un petit bagage d'amour a reçu 5 854 € aide les femmes enceintes et les mamans en grande précarité. L'objectif est de fournir tout le matériel nécessaire aux mamans, afin qu'elles puissent accueillir leurs bébés dans de bonnes conditions et avec dignité.



Ensemble pour Louca a reçu 6 039 €, c'est une association qui aide Louca, un petit garçon âgé de 3 ans né avec une mutation génétique extrêmement rare.



L'île de solidarité a reçu 3 945 €, l'association intervient auprès des sans abris, sans domiciles fixes et réfugiés en distribuant collations et repas chauds.



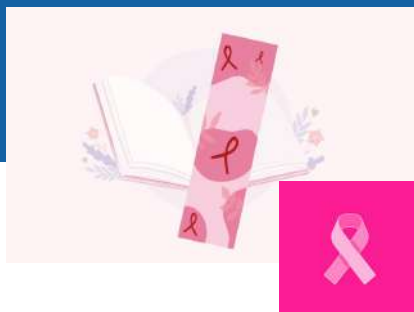
Nous avons participé à la Thionilloise qui est une course où chacun supporte l'association Les Dames de Cœur. Les bénéficiaires de cette manifestation seront consacrés à la lutte contre le cancer.



Le challenge du Ruban Rose est une manifestation caritative pour sensibiliser la population au dépistage précoce du cancer du sein. Ce Challenge qui prend la forme d'une course permet de récolter des dons. 25 personnes étaient présentes à Lille.



L'association R'éveil organise une course solidaire de 10 km au profit des traumatisés crâniens et cérébrolésés avec un départ simultané dans plusieurs villes de France. Certains collaborateurs du Groupe Trenoïs y ont participé.



A l'occasion d'Octobre Rose 2022, l'Institut Curie lance un nouveau défi créatif et solidaire pour soutenir les femmes atteintes de cancer du sein : créer 20 000 marque-pages pour aider les patientes à tourner la page de la maladie. Le Groupe Trenois a pu participer à ce défi.



Nous avons lancé une collecte pour la banque alimentaire et nous avons pu récolter 6 cartons cette année. Les Banques Alimentaires agissent contre la pauvreté et la précarité alimentaire.



Le Groupe Trenois a participé à la course/marche de 10 kms pour soutenir Ludopital. Ludopital est une association qui améliore le séjour des enfants hospitalisés.



Level up Cluster est une start-up qui s'est lancée dans une dynamique de reconditionnement de matériel informatique pour les remettre à des familles dans le besoin. Notre service informatique a collecté une palette complète de PC, écrans, câbles d'alimentation, disques durs, etc pour être recyclé.



Nous avons récolté une palette complète de vêtements chauds grâce aux invendus et fins de série pour l'Ukraine grâce à l'un de nos clients originaires du pays, qui s'est chargé de leur distribuer.



Nous avons organisé une grande course/buvette pour le Téléthon autour de notre centre logistique. Le Téléthon aide la recherche sur les maladies génétiques.

# ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Le gaz à effet de serre est devenu une préoccupation majeure pour les entreprises à travers le monde. En effet, ces gaz ont des impacts significatifs sur notre environnement, notre économie et notre société.

Comprenant l'urgence, nous avons décidé de mettre en place des stratégies et des actions pour les réduire.

Engagements ODD



## LE TRANSPORT

Le transport routier est la première source d'émissions de CO<sup>2</sup>, principal responsable du réchauffement climatique. Il est responsable de **33%** des émissions de CO<sup>2</sup> en France.

C'est pourquoi le Groupe Trenois s'engage à mettre en place des actions.





## TRANSPORT CLIENTÈLE

Depuis 2 ans, les clients qui le souhaitent peuvent regrouper leurs commandes en une seule livraison. Ils recevront l'intégralité des commandes dès le lendemain. Depuis 2021, nous avons adopté de nouveaux cartons pour les commandes de nos clients. Mieux adaptés à la taille des produits, ils utilisent moins de matière et prennent moins de place en livraison. Les emballages de nos cylindres expresso ont aussi été totalement repensés en matière recyclable. Cela permet de réduire le volume des colis transportés et permet de limiter les transports routiers et les déchets d'emballage chez les clients.

Chaque véhicule est adapté en fonction des volumes à livrer.



## TRANSPORT INTERAGENCE

Le transport interagence ne se fait que la nuit ce qui permet une réduction de la pollution locale et des émissions de gaz à effet de serre.

Toutes les tournées sont optimisées par zone géographique.

Concernant la livraison de nuit, nous utilisons un Sprinter Diesel : 245 g de CO<sup>2</sup>/km soit une consommation de 8,20 L au 100km.

Chaque agence est équipée d'un véhicule électrique ou/et hybride.



## TRANSPORT DES COLLABORATEURS

Afin de rendre le déplacement de nos employés plus pratique, nous avons mis à la disposition de tous des prises rechargeables destinées aux voitures hybrides ou/et électriques. Tous les membres de notre équipe de direction utilisent des voitures hybrides pour réduire les émissions de gaz, tandis que les responsables d'agence sont désormais équipés d'une voiture électrique.

Dans notre engagement envers la durabilité, nous encourageons l'utilisation de véhicules à faible émission parmi notre personnel et favorisons la mobilité propre grâce à des infrastructures de recharge.

Pour tout voyage d'entreprise, le Groupe Trenois privilégie les transports en commun (train, métro,...)

## LA POLITIQUE INTERNE

Nous encourageons le co-voiturage entre salariés par la publication de notes informatives et la mise en relation des différents intéressés.

Chaque collaborateur est sensibilisé à l'écoconduite.

Nos transporteurs s'engagent pour réduire leurs émissions de CO<sup>2</sup>. Par exemple, l'entreprise Kuehne s'est engagé à mettre en place un plan d'action pour réduire les émissions de CO<sup>2</sup> de ses activités de transport routier de marchandises. Elle détient ainsi le label « Objectif CO<sup>2</sup> » octroyé par la région Auvergne Rhône-Alpes et l'ADEME.

## LES CONSOMMABLES

### LES EMBALLAGES

En 2021, nous avons investi pour moderniser notre base logistique et ainsi réduire drastiquement l'utilisation de plastique pour la préparation de nos colis.

Nos nouveaux outils permettent d'ajuster les cartons en fonction des produits à envoyer et ainsi stopper l'utilisation de produits de calage.

Nous avons réussi à limiter l'utilisation de cartons grâce à :

- Des commandes en plus grosses quantités
- La réutilisation des emballages fournisseurs pour nos commandes
- L'utilisation au maximum du volume du carton
- La réutilisation des tubes cartons lors de l'envoi des PLV
- L'emballage sur mesure de certaines commandes grâce à une machine dédiée « Packsize »



L'ensemble de nos fournisseurs de cartons sont certifiés **FSC**.

Le label FSC est un système de certification de la gestion des forêts, cela garantit que ce bois est issu d'une exploitation forestière légale, disposant d'une gestion durable.



Nos catalogues sont imprimés sur du papier **PEFC**.

La certification PEFC garantit que le prélèvement de la ressource nécessaire à la fabrication du papier s'inscrit dans une démarche durable visant à préserver la forêt et la biodiversité de l'impact de la gestion et de l'exploitation.

## LE PAPIER

Nous avons réussi à limiter l'utilisation de papiers grâce à :

- L'utilisation généralisée de l'email à la place du fax, du scan et des photocopies.
- La consultation en ligne des candidatures et l'arrêt des impressions systématiques des CV.
- L'impression des documents en recto/verso.
- La consultation en ligne de nos différentes offres promotionnelles.

Cette sensibilisation des collaborateurs en matière de gestion du papier nous permet d'avoir une consommation moyenne de papier environ **2,5 fois inférieure à la moyenne nationale** (70 à 85kg/an).

Nous avons mis en place une gestion dématérialisée de la facturation fournisseur, client et du circuit de validation, ce qui optimise, fiabilise et assure une traçabilité sans avoir recours à l'impression papier.

Cette démarche nous permet de réaliser des progrès économiques et écologiques en réalisant des économies d'encre et de papier. Cela représente cette année environ 200 000 factures.

**200 000** feuilles non imprimées

Dans le domaine de la logistique, nous avons amélioré notre système informatique en installant le WMS (système de gestion d'entrepôt), qui optimise la préparation des commandes et réduit l'utilisation de papier pour les bons de préparation. De plus, ce système permet aux préparateurs d'adapter les cartons en fonction des produits, assurant ainsi une optimisation maximale.



## LES DÉCHETS

Depuis 2020, Nous avons adhérer à Citeo, société dédiée aux entreprises pour leur permettre de réduire l'impact environnemental de leurs emballages et papiers.

Trenois Decamps délègue à Citeo la gestion de la fin de vie de ses papiers mis sur le marché en France. Elle répond ainsi à son obligation de « Responsabilité élargie du Producteur » et participe à l'économie circulaire de la filière papiers.

Les déchets de toutes nos agences sont triés et recyclés via navette retour de notre plateforme XXL à vide.

Grâce aux bornes de récupération mises à disposition de nos collaborateurs et de nos clients dans toutes les agences, nous avons pu recycler 2 845 kg de piles et batteries depuis 2010.

**2 845 kg** de piles et de batteries recyclés depuis 2010

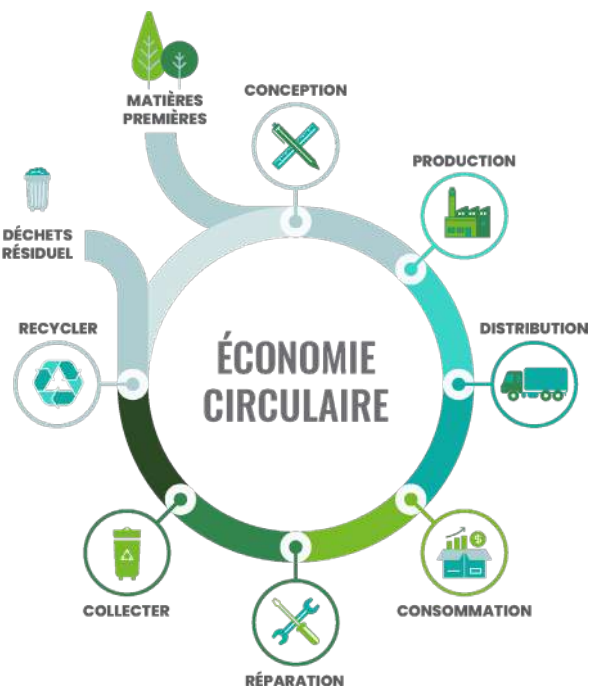


Nous recyclons notre ferraille auprès de la société Cornu, spécialisée dans la collecte, le traitement et le recyclage des métaux ferreux (cuivre, plomb, zinc, alu, ...).

Depuis 2016, cette action nous permet de participer activement au respect de l'environnement en revalorisant les matières premières.

Nous recyclons également les vêtements de travail des collaborateurs et des clients, que nous renvoyons à l'entreprise MINOT.

Cette entreprise basée dans le Pas-de-Calais met à disposition le tri de déchets textiles pour des secteurs variés comme la filature, la matelasserie, la papeterie et l'automobile. Les déchets pourront être transformés en panneaux pour le secteur automobile, en isolant pour le bâtiment, de nouveaux textiles, ...





## LES BÂTIMENTS

Dans chacune de nos nouvelles agences, nous mettons en place des systèmes de réduction de consommation d'énergie; robinetterie minutée, chasse d'eau économe, lumière minutée dans les sanitaires, ... Nous avons également changé notre système lumineux au sein du siège social ainsi qu'à notre logistique et avons opté les LED classique ainsi que des LED détecteur de mouvement, moins énergivore à performance équivalente. Cette distribution homogène apporte en outre un meilleur confort visuel.

L'ensemble de nos agences sont progressivement équipées, elles-aussi, d'éclairage à LED. Cette opération nous a permis une baisse de 35,42% de la consommation énergétique.

**35,42 %** de baisse de la consommation énergétique

Nous prenons soin de l'environnement en veillant à réduire la consommation d'énergie, notamment en maintenant une température de chauffage à 19 degrés et en limitant la climatisation à 24 degrés maximum.

### Zone de stockage

3 260 W pour 171 705 lumens rendus



2 755 W pour 250 811 lumens rendus

### Zone réfectoire

300 W pour 10 656 lumens rendus



116 W pour 11 200 lumens rendus

### Zone bureau

525 W pour 18 648 lumens rendus



175 W pour 16 800 lumens rendus

### Zone showroom

1 768 W pour 49 168 lumens rendus



734 W pour 64 054 lumens rendus

### Consommation annuelle

22 212 135 kWh



14 345 100 kWh

**7 867 035 kWh** économisé en un an





## LA RÉPARABILITÉ DES PRODUITS

Nous avons mis en place un système de seconde vie pour les produits, permettant aux clients de déposer leurs outils défectueux, que nous réparons et leur renvoyons.

La procédure est simple : les clients envoient les outils défectueux soit par navette depuis les agences, soit directement via TNT, à notre Pôle Service Atelier.

Nous nous occupons et réparons les outils électroportatifs des marques suivantes :

- BOSCH
- FESTOOL
- DEWALT
- FEIN
- MAFELL
- HITACHI
- MAX
- COLLOMIX
- HITACHI GYS
- KRANZLE
- KARCHER
- LACME
- ABAC
- SIDAMO

Nous recevons en moyenne **entre 3 et 10 produits par jour**, que ce soit pour des réparations ou des expertises.

Toutes les marques ont un ensemble de produits réparables en atelier, avec des listes de pièces détachées disponibles.

**1 500** de produits réparés dans notre atelier par an



## LE NUMÉRIQUE

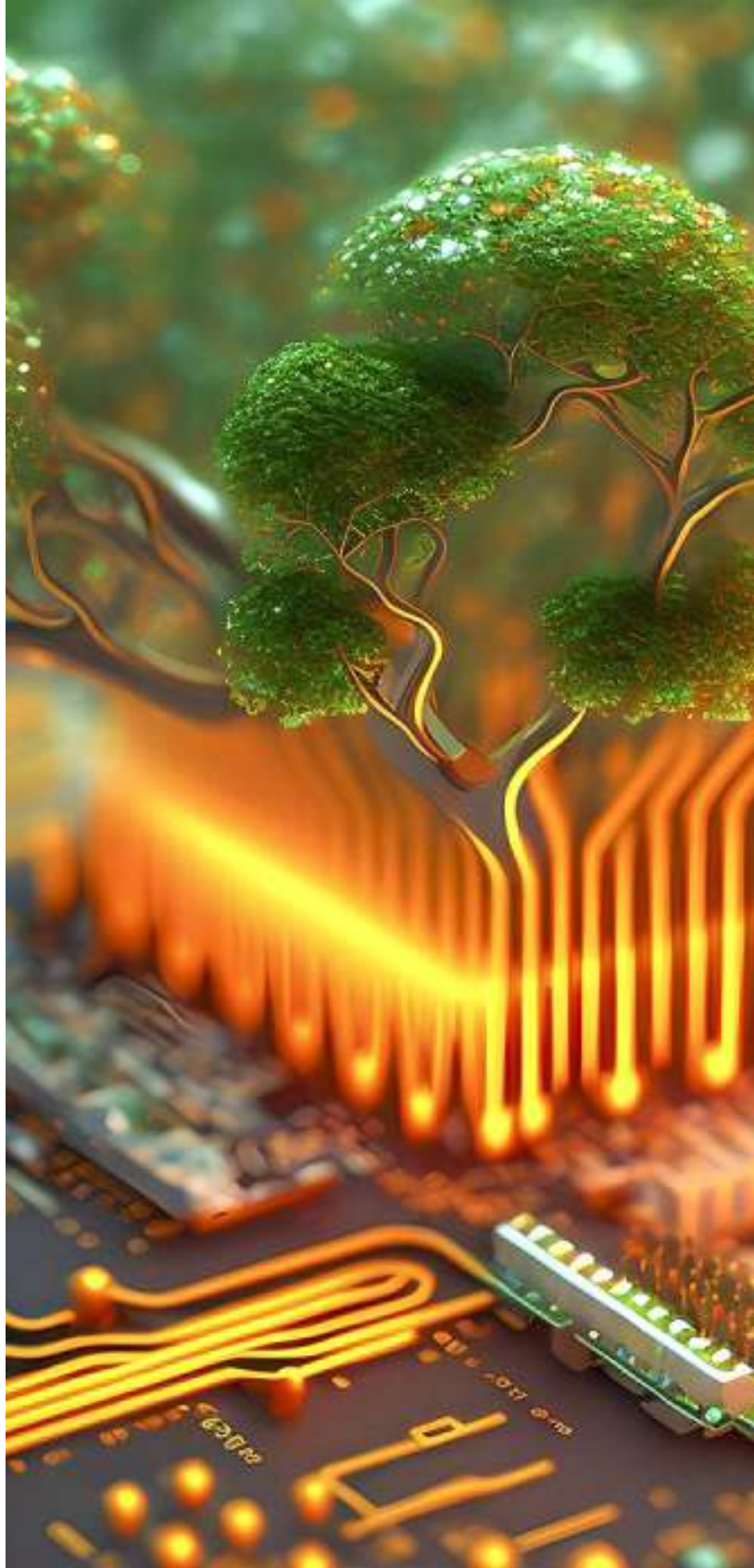
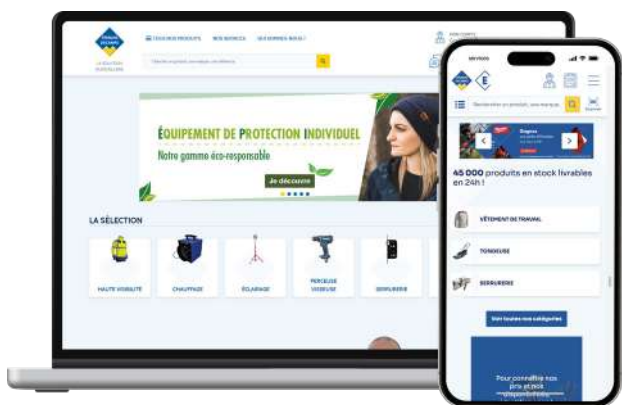
Nous avons évalué l'empreinte carbone de notre site web à l'aide d'Ecograder, c'est un outil qui permet d'évaluer la performance environnementale d'un URL donnée, et nous avons obtenu un score de 59.

Ce score correspond à une émission moyenne de dioxyde de carbone (CO<sup>2</sup>) de 1.01 grammes par chargement de page.



Bien que ce score indique qu'il y a encore des améliorations à apporter, nous considérons cette évaluation comme un pas positif dans notre engagement en faveur de la durabilité environnementale.

Cette évaluation nous permet d'identifier des domaines spécifiques où nous pouvons concentrer nos efforts pour réduire notre empreinte carbone numérique de manière significative. En nous appuyant sur les résultats d'Ecograder, nous sommes décidés à prendre des mesures concrètes afin d'optimiser notre site web et minimiser son impact sur l'environnement.



### Enjeu 2023

Notre nouveau site est conçu pour fonctionner de manière optimale tout en minimisant son impact sur l'environnement. Nous allons collaborer avec EcoGrader pour évaluer et améliorer continuellement notre performance environnementale.

# ENJEUX ACHATS RESPONSABLES



Engagements ODD

Nous souhaitons impulser une démarche de développement durable avec nos parties prenantes. Il est donc important que nos fournisseurs soient en cohérence avec nos valeurs notamment en matière de développement durable et RSE. C'est pourquoi une charte achats fournisseurs et prestataires a été créée. Nous avons fixé un objectif pour 2023, 100% de nos fournisseurs signataires de cette charte.

Entre autres, en 2023 nous lançons une évaluation RSE pour chacun de nos fournisseurs. L'objectif étant **d'avoir 200 fournisseurs qualifiés**.

**100 %** de nos fournisseurs signataires de notre charte en 2023





En fin 2022, une réflexion et un lancement autour d'une gamme fabriquée en France, plus respectueuse de l'environnement et de l'utilisateur appelé PROMIUM a vu le jour.

Cette gamme de droguerie est composée au minimum à 95% d'ingrédients d'origine naturelle, conçue avec des emballages biodégradables ou recyclables, absence de dérivés pétrochimiques et est non testée sur les animaux.



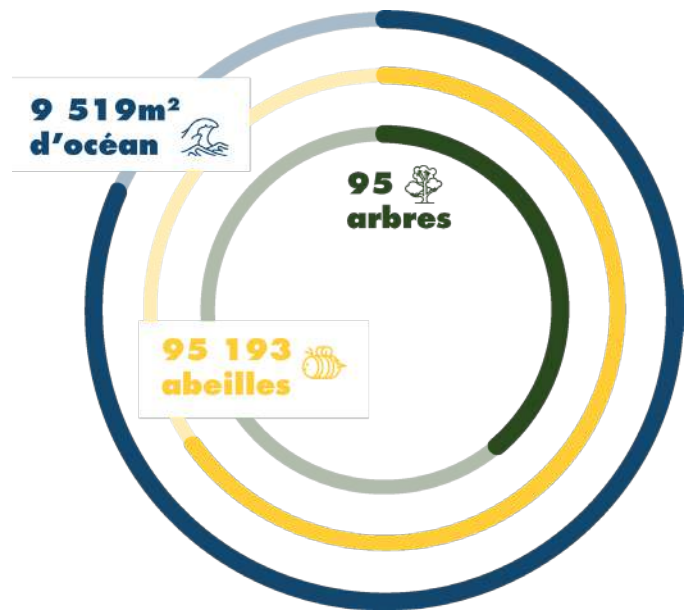


Certains de nos fournisseurs sont engagés dans une politique de développement durable. En achetant nos produits chez eux, nous leur permettons de développer leurs initiatives sociales.

Par exemple, l'entreprise SOFAPI finance des projets tels que le parrainage d'abeilles ou le nettoyage de l'océan.

En choisissant de promouvoir des produits écoresponsables, nous contribuons à réduire les gaz à effets de serre.

En 1 an, nous avons contribué au parrainage de 95 193 abeilles ainsi qu'à la plantation de 95 arbres et au nettoyage de 9519 m<sup>2</sup> d'océan.



Nous veillons scrupuleusement à ce que notre site internet informe de façon claire sur les produits contribuant au développement durable.

De nombreux pictogrammes permettent également de les identifier facilement dans notre catalogue.

Voici nos pictogrammes :



Développement durable



Fabriqué en France



Recyclable



Normes européennes



**90 % de nos produits proviennent d'Europe et 72% de France**



AU SERVICE *de*  
NOS CLIENTS

# ENJEUX ÉTHIQUES

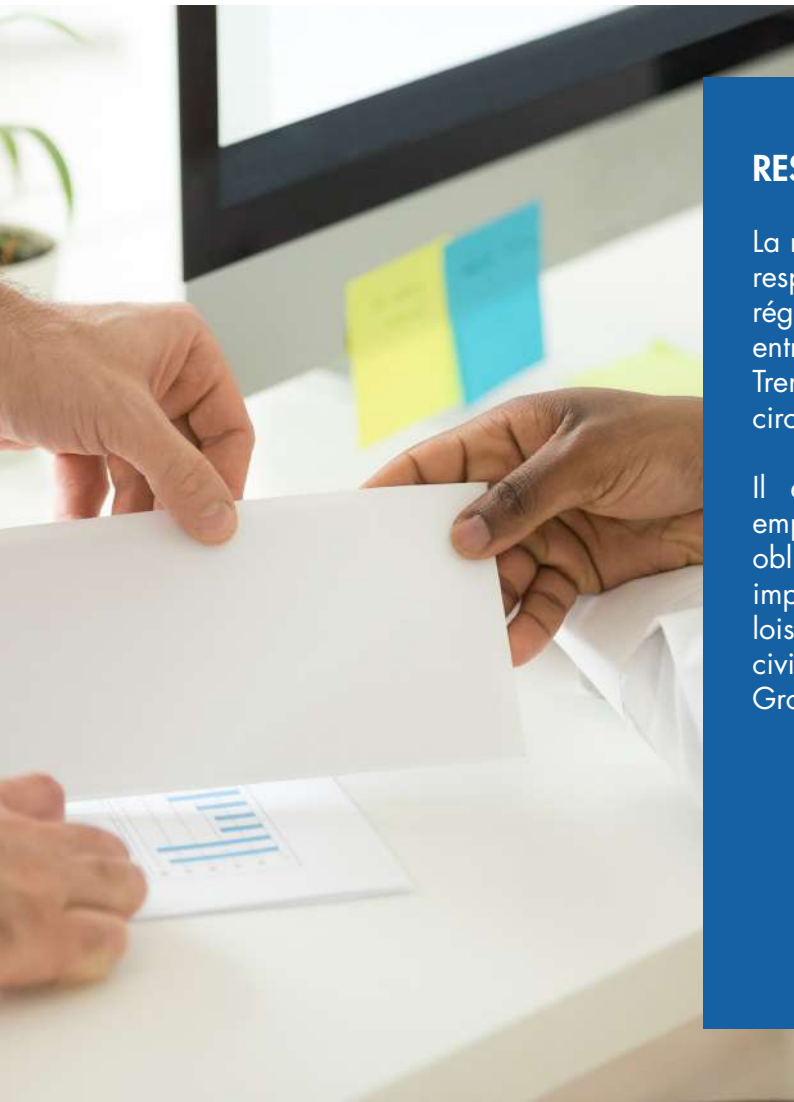


Engagements ODD

Le 10<sup>ème</sup> principe du pacte mondial est la lutte contre la corruption et les pots de vin. Pour cela, nous avons mis en place un code de conduite anticorruption afin de permettre à chacun d'entre nous d'agir avec intégrité en s'interrogeant sur les situations rencontrées dans son activité. La société a également mis en place un recueil des alertes professionnelles et a instauré un cadre réglementaire dans sa politique cadeaux.







## RESPECT DES LOIS ET DES RÉGLEMENTATIONS

La réputation d'intégrité de l'entreprise se construit sur le respect des lois et réglementations et autres contraintes réglementaires en vigueur dans tous les pays où notre entreprise exerce une activité. C'est pourquoi, le Groupe Trenoïs et ses salariés s'engagent à respecter en toutes circonstances ces lois et réglementations.

Il est de la responsabilité personnelle de chaque employé(e) de connaître les lois, réglementations et obligations réglementaires qui concernent ou ont un impact sur ses missions ou son emploi. Toute violation des lois ou réglementations peut être passible de sanctions civiles ou pénales à l'encontre des employé(e)s ou du Groupe Trenoïs.



### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Nous fondons nos relations sur la confiance et sur la compréhension mutuelle que toute forme de corruption est inacceptable dans notre activité. Nous n'accepterons ni ne verserons aucun pot-de-vin. C'est pourquoi nous avons mis en place une politique anticorruption. (Cf. Code de conduite anticorruption)



### RECUEIL DES ALERTES PROFESSIONNELLES

Le recueil des alertes professionnelles est disponible pour les employés(e)s, les sous-traitants, les fournisseurs ou les tiers avec lesquels nous sommes en relation d'affaires, et doit être utilisée conformément aux lois et réglementations applicables en France. L'alerte peut être portée à la connaissance soit du supérieur hiérarchique ou de la direction. Le traitement est assuré par le destinataire de l'alerte, soit en propre, soit avec l'appui d'experts selon le domaine de l'alerte. Le lanceur d'alerte peut y indiquer l'objet de son alerte et en décrire brièvement les éléments clés. Après analyse de sa recevabilité, l'alerte fait l'objet d'un traitement. L'émetteur de l'alerte sera tenu régulièrement informé de l'état d'avancement du traitement. Dans tous les cas, le traitement de l'alerte est réalisé dans le respect des règles applicables au traitement des données à caractère personnel.

## CADEAUX ET INVITATIONS

Le Groupe Trenois veille à ce que toutes les décisions d'affaires soient fondées sur la compétitivité, la performance et la qualité des produits et services que nous proposons. Aucun cadeau ou invitation ne peut être fait dans le but d'obtenir un avantage ou d'influencer une décision commerciale en violation de la loi, des règles du destinataire, du Code d'Éthique du Groupe Trenois. Tous les cadeaux et invitations doivent avoir une finalité professionnelle légale et légitime. (Cf. Note de la Direction relative à la politique cadeaux)

## LE DROIT DE LA CONCURRENCE

Le Groupe Trenois se conforme à toutes les lois sur la concurrence et opère uniquement sur la base d'une concurrence loyale et ouverte.

## LUTTE CONTRE LA FRAUDE

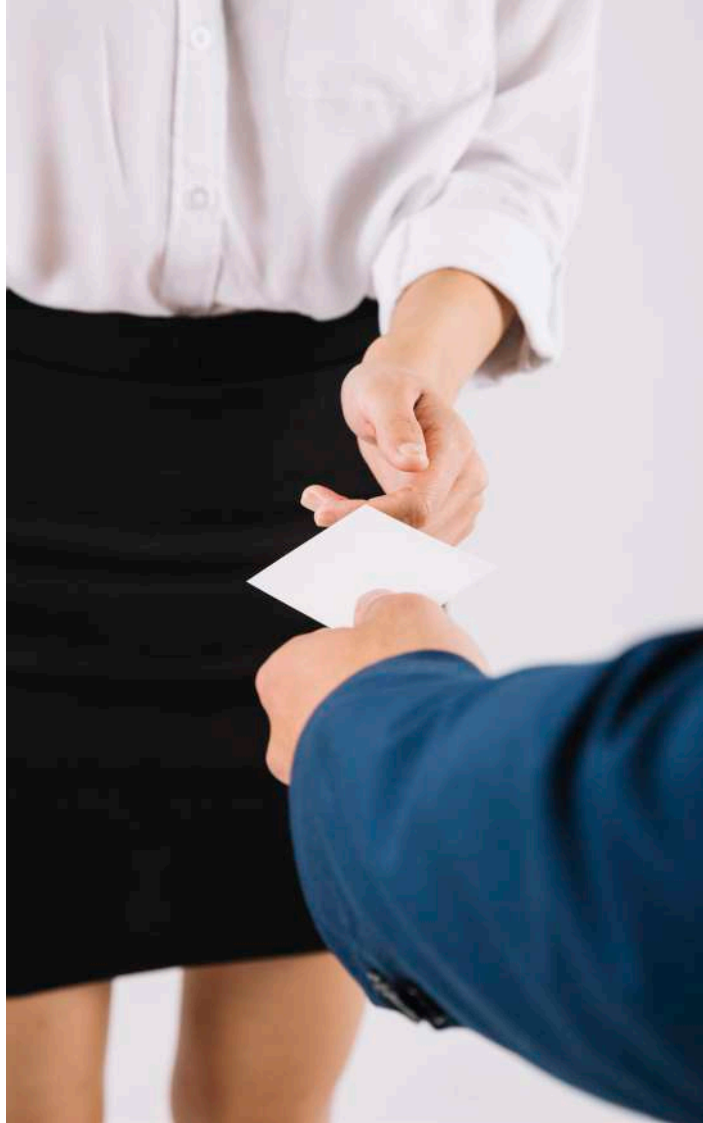
Afin de lutter au mieux contre les fraudes fiscales, nous avons un système sécurisé au niveau des banques et les habilitations sont détenus seulement par le dirigeant et la personne responsable du service finance de l'entreprise. De plus, tous les ans les comptes sont certifiés par le commissaire aux comptes.

## PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le Groupe Trenois prend toutes les dispositions nécessaires pour que les données personnelles soient gérées d'une manière appropriée et dans le respect de toutes les instructions de l'entreprise ainsi que des lois et réglementations applicables à la protection des données (RGPD).

## LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

TRENOIS DECAMPS combat la criminalité économique et financière, en luttant notamment contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Le blanchiment de capitaux représente un risque pour le Groupe Trenois, qui ne doit en aucune façon pouvoir être accusé de favoriser le financement d'activités interdites, telles que le terrorisme, le trafic de stupéfiants ou encore le financement de certains partis politiques.





## CONTRÔLE D'INTÉGRITÉ DES RELATIONS D'AFFAIRES

Nous avons mis en place un code d'intégrité afin que nos partenaires, fournisseurs, prestataires, clients puissent prendre connaissance de nos valeurs et qu'ils s'engagent à les respecter. Ceci nous permet également de contrôler leur intégrité.

(Cf. Evaluation des fournisseurs)



## SÉCURITÉ DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les informations protégées incluent notamment les stratégies commerciales, les améliorations de produits, les informations techniques, les systèmes, les secrets d'affaires et autre savoir-faire développés ou acquis par le Groupe Trenois.



## PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous n'avons jamais fait face à des conflits d'intérêts.





# INDICATEURS ODD

INDICATEURS	ODD	2020	2021	2022	ÉVOLUTION 2020-2022
<b>ENJEUX SOCIAUX INTERNES</b>					
Index homme/femme	3/4/5 8/10/11	87	76	NC	↘
Taux de féminisation	3/4/5 8/10/11	20%	19.8%	20.7%	↗
Taux de femmes sur les postes à responsabilité suite à une promotion interne	3/4/5 8/10/11	30%	86%	79%	↗
Taux de femmes occupant un poste à responsabilité	3/4/5 8/10/11	14%	21%	15%	↘
Taux collaborateurs en CDI	3/4/5 8/10/11	97%	97%	97%	==
Nombre de salariés mutés	3/4/5 8/10/11	6	25	12	↗
Nombre de salariés promus	3/4/5 8/10/11	21	38	29	↗
Taux collaborateurs RQTH	3/4/5 8/10/11	2.89%	2.85%	2.83%	↘
Taux d'alternant	3/4/5 8/10/11	3.26%	2.44%	2.15%	↘
Taux d'alternant embauchés	3/4/5 8/10/11	35%	60%	44%	↗
Taux de collaborateurs de - de 40 ans	3/4/5 8/10/11	60.42%	63.09%	61.77%	↗
Age moyen	3/4/5 8/10/11	37 ans	37 ans	37 ans	==
Ancienneté moyenne au sein de l'entreprise	3/4/5 8/10/11	7.5 ans	7.5 ans	7.5 ans	==
Participation/nombre de mois de salaire	3/4/5 8/10/11	2.0 mois	2.3 mois	1.9 mois	↘
Moyenne jour d'arrêt de travail/personne	3/4/5 8/10/11	28 jours	19 jours	18 jours	↘
Taux de gravité des accidents	3/4/5 8/10/11	0.31%	0.41%	0.24%	↘

INDICATEURS	ODD	2020	2021	2022	ÉVOLUTION 2020-2022
<b>ENJEUX SOCIAUX INTERNES</b>					
Taux de fréquence des accidents de travail dont :	3/4/5 8/10/11	16.60%	21.18%	12.98%	↘
Taux accidents de la route	3/4/5 8/10/11	14%	22%	15%	↗
Taux erreurs d'inattention et manque de protection	3/4/5 8/10/11	72%	43%	52%	↘
Taux gestes et postures	3/4/5 8/10/11	14%	35%	33%	↗
<b>ENJEUX SOCIAUX EXTERNES</b>					
Nombre d'associations	1/4/5/8/10 11/12/17	3	9	12	↗
Total du don	1/4/5/8/10 11/12/17	34 609 €	66 040€	106 927 €	↗
Nombre d'action associatives	1/4/5/8/10 11/12/17	2	4	6	↗
<b>ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX</b>					
Recyclage des déchets (tonnes)	12/13	496.83	684.74	382,28	↘
dont le carton (tonnes)	12/13	212.12	339.73	240.94	↘
Consommation gaz (siège social/logistique) en kWh	9/12/13	NC	1 733 251	1 376 540	↘
Consommation électricité (siège social/logistique) en kW	9/12/13	NC	1 259 634	1 123 569	↘
Émission moyenne CO <sup>2</sup> /véhicule	7/12/13	119g CO <sup>2</sup> /kg	119g CO <sup>2</sup> /kg	119g CO <sup>2</sup> /kg	==



