

3.6 Déclaration de Performance Extra-Financière

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

Les grands principes

Pour réaliser son reporting extra-financier, le Groupe SAMSE a souhaité continuer à s'appuyer sur certains indicateurs issus du référentiel de la Global Reporting Initiative (GRI). Les indicateurs suivis pour prendre en considération les conséquences sociales et environnementales de son activité et remplir ses engagements sociétaux en faveur du développement durable, sont issus de la version G4 du référentiel.

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

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

Elle présente :

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

Le périmètre des sociétés est le suivant :

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

Au 1^{er} janvier 2020, les sociétés OUTIMAT B.T.P., ETABLISSEMENTS ROGER CLEAU, CLAUDE MATERIAUX et ETABLISSEMENTS MARTIN ont été absorbées par DORAS. La société VAUDREY a été absorbée par CHRISTAUD et SOVAPRO et SOVAPRO MHD ont été absorbées par BTP DISTRIBUTION.

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

LOIRE MATERIAUX, DEGUERRY SAMSE, ENTREPOT DU BRICOLAGE NIMES et ENTREPOT DU BRICOLAGE ARLES figurent dans le périmètre consolidé du Groupe en année pleine et sont donc entrées dans le périmètre de la DPEF au 1^{er} janvier 2020.

Le présent rapport présente les principaux risques RSE identifiés en les classant selon trois thématiques : Responsabilité Sociale, Responsabilité Environnementale et Responsabilité Sociétale. A la fin de chacune des thématiques, un tableau, qui reprend les indicateurs sélectionnés de la GRI et des indicateurs supplémentaires propres au Groupe, fournit des données chiffrées ou apporte des éléments descriptifs. Il est suivi d'une note méthodologique qui précise les spécificités des indicateurs et les éventuelles exclusions de périmètre.

Les indicateurs non chiffrés donnant lieu à un développement sont dans le texte qui précède chaque tableau.

Année 2020

Avec la célébration des 100 ans de SAMSE, l'année 2020 a été l'occasion pour le Groupe de réaffirmer ses valeurs d'autonomie, de partage et d'engagement qui ont toujours guidé les grandes étapes de son histoire.

Le projet HORIZON BLEU, autre événement majeur de 2020 et plus largement de l'histoire du Groupe avec la reprise de son indépendance, a également permis de renforcer l'actionnariat salarié, composante essentielle dans la croissance du Groupe et fondement de sa réussite comme l'a prouvé le rachat de l'entreprise par les salariés en 1988.

En parallèle, dans la continuité des actions menées au fil des années, l'exercice 2020 a été marqué par

de belles récompenses. Ainsi, la note du Groupe SAMSE dans l'Indice Gaïa (EthiFinance), qui évalue 230 entreprises selon des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance, a une nouvelle fois progressé en passant à 73/100 et Olivier Malfait, Président Directeur Général du Groupe, a été élu négociant de l'année 2020 par le jury des Trophées du Négoce (Groupe Le Moniteur).

Avec une gestion de la crise sanitaire en toile de fond, 2020 aura été l'année de tous les défis, de l'indépendance et du projet HORIZON BLEU qui est l'occasion pour le Groupe de réaffirmer ses valeurs et de redéfinir un plan de développement dans lequel la RSE occupe une place essentielle.

Le modèle d'affaires

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

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

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

Avec ses quatre plateformes logistiques, ses transporteurs internes et ses activités d'import, le Groupe SAMSE porte une attention particulière sur les impacts liés à sa chaîne d'approvisionnement. Enfin, parce qu'il attache avant tout une grande importance aux femmes et aux hommes qui le composent, l'attractivité et le développement de ses collaborateurs sont des enjeux majeurs dans la définition de sa stratégie.

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

Le Groupe SAMSE, une création de valeur partagée

Défis

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

Ressources

Des équipes expertes et engagées
6 000 collaborateurs

Une structure financière solide
Fonds propres : 502 385 K€
Gearing : 44, 40%

Un maillage territorial de proximité
350 points de vente dans 55 départements

Un réseau multi-enseignes pour une offre spécialiste et multi-spécialiste
4 enseignes multi-spécialistes
1 enseigne bricolage
13 enseignes spécialistes

Une supply chain efficace

- 4 plateformes logistiques
- 125 000 m² de stockage
- 3 transporteurs internes
- Plus de 2 000 matériels roulants avec 980 chariots élévateurs dont 68% de chariots électriques
- Des partenaires externes

Des fournisseurs de confiance
Plus de 1 200 fournisseurs sous contrat dont 77% de français

Des ressources naturelles et énergétiques

- Consommation d'énergie fossile et renouvelable
- Produits biosourcés.

Atouts

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

Création de valeur

Résultats 2020
CA : 1 511 551 K€
ROC : 70 633 K€
Résultat net : 49 845 K€

Un partage de l'avoir

- 64% des collaborateurs actionnaires avec 20% du capital détenu
- 21 532 K€ reversés en intéressement et participation*
- 55 329 K€ euros de dividendes

Un impact social positif

- 95% de salariés en CDI
- 100 000 € attribués au budget de la Fondation qui soutient 22 projets en 2020

Un environnement de travail motivant

- Une note de 7,5/10 au dernier baromètre de satisfaction des collaborateurs**
- 49 656 heures de formations

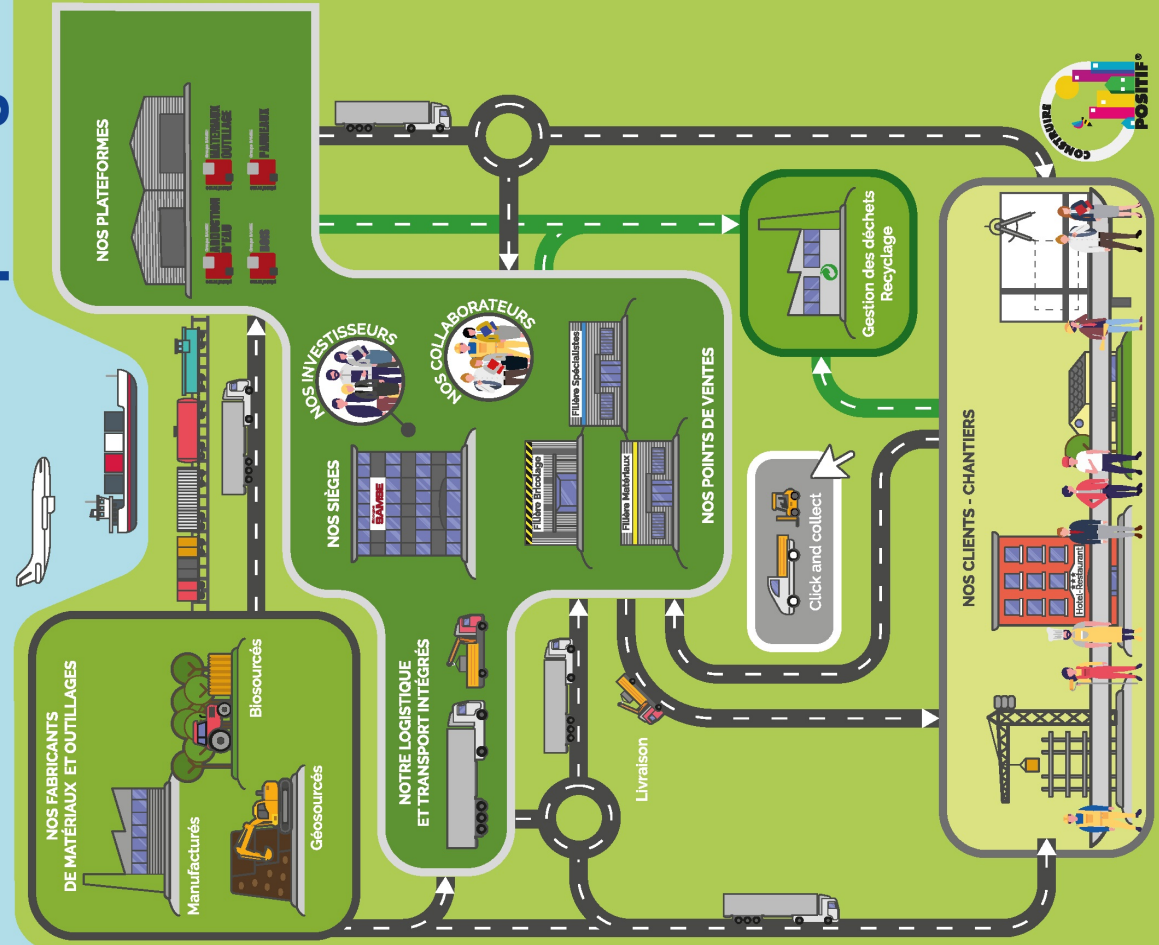
Une communauté de clients

- Plus de 715 000 clients nous ont fait confiance en 2020
- Une note de 7,7 au baromètre de satisfaction de nos clients***

Un impact environnemental maîtrisé

- 20 000 m² de panneaux photovoltaïques
- Des partenariats pour la collecte et le recyclage des déchets.

73/100
au Rating Gaïa d'EthiFinance



* Abonnement compris
** Etude réalisée auprès des collaborateurs de Samse et de la Boite à Outils
*** Etude réalisée sur le périmètre de l'enseigne Samse

Groupe SAMSE

Charte et principaux enjeux RSE

Charte RSE du Groupe SAMSE

R pour Respect de l'humain

Valoriser les femmes et les hommes de l'entreprise : dialogue, partage et écoute.

Reconnaître et développer les talents : formation, promotion interne, insertion et management de proximité.

Promouvoir l'égalité des chances et prévenir toutes les formes de discrimination : valoriser la diversité des parcours, de culture et d'origine (notamment en faveur des catégories ayant un accès à l'emploi plus difficile : jeunes, seniors, personnes en situation de handicap).

S pour Sauvegarde de l'environnement

Préserver l'environnement dans nos activités : réduire nos consommations, minimiser les impacts environnementaux dans nos constructions.

S'engager dans une stratégie Bilan Carbone et sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux environnementaux.

Promouvoir la responsabilité sociétale de nos fournisseurs et sous-traitants : achats écologiques, respect du droit du travail chez nos fournisseurs.

E pour entreprise Engagée

Respecter les intérêts de nos clients : être novateur pour répondre aux attentes de nos clients en partenariat avec nos fournisseurs, locaux de préférence.

Adopter une démarche d'entreprise citoyenne : soutenir des projets humanitaires ou associatifs en impliquant les salariés.

Développer l'engagement sociétal : contribuer au développement humain et économique des régions où le Groupe est présent.

«Pour l'ensemble de ces points, notre stratégie sera toujours de privilégier la vision et le développement à long terme, plutôt que le résultat à court terme.»

Olivier Malfait et François Bériot

Principaux risques extra-financiers

Méthodologie

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

La méthodologie s'est articulée en trois temps :

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

1- Revue de l'univers de risques

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

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

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

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

2- Evaluation et hiérarchisation des risques pour le Groupe

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

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

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

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

3- Evaluation des risques/enjeux pour les parties prenantes

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

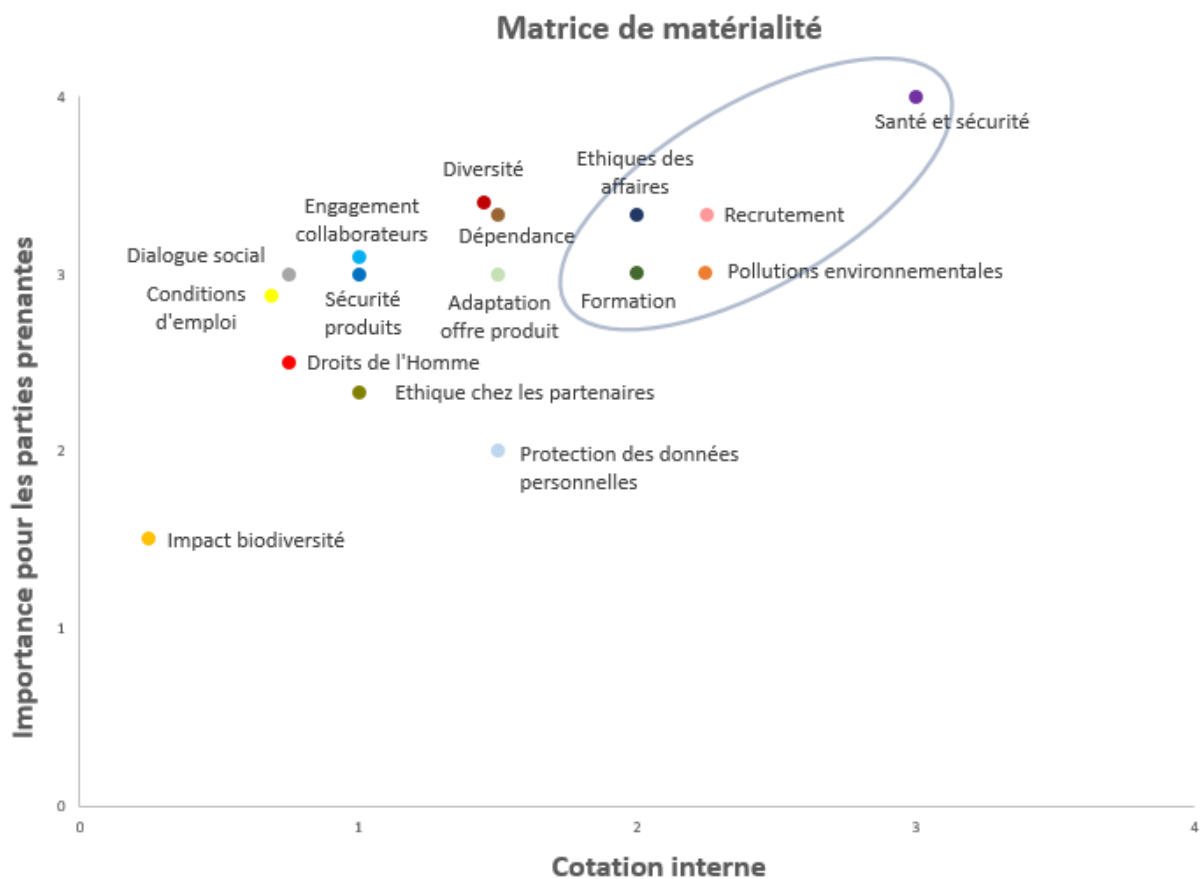
Pour cela, il s'est appuyé sur les résultats de matrices de matérialité publiées par des Groupes partageant un modèle d'affaires similaire à celui du Groupe SAMSE et ayant des parties prenantes communes avec lui. Chacune des matrices de matérialité sélectionnées pour la qualité de leur méthodologie a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

A partir de ces matrices, les résultats de l'évaluation de l'importance de chacun des risques RSE pour les parties prenantes ont été retranscrits sur une échelle à quatre niveaux. Les résultats obtenus ont finalement été consolidés afin de déterminer la note «importance pour les parties prenantes» présentée dans la matrice de matérialité du Groupe SAMSE.

L'élaboration d'une matrice de matérialité a permis d'identifier et de confronter la vision du Groupe à celle de ses parties prenantes concernant ses principaux risques. Les travaux menés vont

permettre d'accompagner la refonte et le déploiement de la stratégie RSE du Groupe, dans la continuité du projet HORIZON BLEU et en prenant en compte les priorités ainsi identifiées.

Matrice de matérialité



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

Principaux risques extra-financiers

A la suite de la cotation, cinq risques principaux ont été identifiés. Ils sont présentés dans le tableau ci-dessous et développés dans le cadre de la DPEF. Les principales politiques mises en place pour limiter ces risques et les indicateurs clés de performance suivis sont également rappelés dans le tableau et développés par la suite.

Responsabilité sociale					
Risque / enjeu	Politiques et mesures de gestion	Indicateurs clefs de performance / indicateurs de suivi	Résultats 2019	Résultats 2020	
Santé et sécurité des collaborateurs et parties prenantes <i>L'activité potentiellement sujette à des risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs et parties prenantes du Groupe SAMSE et la volonté de celui-ci de placer l'humain au centre de ses préoccupations, font de la santé et sécurité une priorité pour le Groupe SAMSE. Il travaille donc à la prévention des risques d'accident du travail, des risques psychosociaux et des risques liés à la fréquentation de ses sites. Un défaut de ses politiques de prévention et de formation à ce sujet ou une mauvaise gestion des magasins et plateformes de stockages pourraient entraîner des préjudices humains importants ainsi qu'avoir un impact financier et réputationnel pour le Groupe.</i>	Politique Sécurité et Prévention Dispositifs RH d'accompagnement et de prévention	Taux de fréquence / taux de gravité Formation : nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié dédiées au domaine de la sécurité	TF1 : 33,21 TG : 1,76 4,78h	TF1 : 31,70 TG : 1,89 3,35h	
Risque / enjeu	Politiques et mesures de gestion	Indicateurs clefs de performance / indicateurs de suivi	Résultats 2019	Résultats 2020	
Recrutement et attractivité <i>Les activités du Groupe SAMSE dépendent en grande partie du nombre et de la qualité de ses collaborateurs. La compétitivité de l'organisation interne du Groupe réside notamment en sa capacité à attirer et à fidéliser de nouveaux talents par une marque employeur forte et identifiable. La maîtrise des taux de turn-over et la capacité à recruter rapidement sont des enjeux de stabilité pour l'activité en agence/magasin. Des postes vacants, des recrutements en inadéquation avec les besoins ou un taux de turn-over mal maîtrisé risqueraient d'entraîner des désorganisations et une baisse de la productivité sur les sites, sur les plateformes logistiques ou sur les fonctions support.</i>	Politique de recrutement et d'intégration (des solutions de recrutement ciblées valorisant la marque employeur et promouvant la diversité) Des mesures pour renforcer l'engagement des collaborateurs : <ul style="list-style-type: none"> - actionnariat salarié - politique attractive en matière d'avantages sociaux - études de satisfaction et plans d'actions 	Nombre d'embauches Augmentation de l'effectif Salariés actionnaires	2 000 6% 57,8%	1 729 3% 63,9%	
Risque / enjeu	Politiques et mesures de gestion	Indicateurs clefs de performance / indicateurs de suivi	Résultats 2019	Résultats 2020	
Formation et gestion des compétences <i>Rester un distributeur reconnu par le niveau de compétence de ses équipes est un enjeu stratégique et concurrentiel majeur pour le Groupe. La Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est également un enjeu important pour garantir la satisfaction et l'engagement des collaborateurs. Des équipes non formées, désengagées ou avec un niveau de compétence insuffisant risqueraient d'entraîner une dégradation du niveau de conseil et ainsi une insatisfaction des clients qui pourrait également avoir un impact négatif sur l'image de marque du Groupe aussi bien auprès des clients qu'auprès de possibles candidats à l'embauche.</i>	Politique de formation Campus internes E-learning et blended learning Cycle RH, « revues de personnel » et plans de compétences Mobilité interne et promotion	Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	20	8	

Responsabilité Environnementale

Risque / enjeu	Politiques et mesures de gestion	Indicateurs clefs de performance / indicateurs de suivi	Résultats 2019	Résultats 2020
Pollutions environnementales <i>Le Groupe SAMSE est soucieux de réduire les impacts environnementaux de ses activités et porte une attention particulière à la limitation des pollutions liées à la conduite de ses affaires : pollutions de l'air, notamment liées à ses activités de transport et de logistique et pollutions des eaux et des sols qui pourraient survenir en cas de mauvaise gestion par le Groupe des produits dangereux qu'il stocke ou des déchets qu'il produit ou récupère.</i> <i>En parallèle, le Groupe s'assure également de rester en conformité avec les réglementations environnementales et d'anticiper les changements nécessaires à la poursuite de ses activités.</i> <i>Un non-respect des réglementations ou une absence d'anticipation pourraient entraîner des sanctions juridiques ainsi qu'une désorganisation de l'activité du Groupe.</i>	Réduction de l'impact carbone de la politique d'achat et de la logistique	<u>Consommations énergétiques des bâtiments :</u>		
	Maîtrise des consommations énergétiques des bâtiments	Consommations de gaz (corrigées du DJU pour 2020) (kWh-PCI)	18 163 726	16 819 137
	Politique de gestion raisonnée et de réduction des déchets	Consommations d'électricité (kWh)	29 290 446	25 934 670
	Règles strictes de stockage	<u>Age moyen du parc de Poids Lourds</u> Zanon Transports Moyens Matériels	3,7 ans 5,6 ans	3,7 ans 5,5 ans

Responsabilité Sociétale

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

Responsabilité sociale

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

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

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

En 2020, la situation sanitaire particulière l'a aussi conduit à développer une politique spécifique pour gérer la crise Covid.

Politique Sécurité et Prévention

Diffusion d'une Culture Sécurité

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

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

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

Organisation humaine

Une Direction Sécurité et Prévention organise et veille à la diffusion de ce programme.

Les fonctions supports (services aménagement, services RH, services juridiques, etc...) animent les différents sujets sécurité et les intègrent dans leur quotidien.

A cela s'ajoute une équipe de 15 animateurs sécurité pour la partie négoce, dont DORAS et M+ MATERIAUX et 4 prévenants pour la partie bricolage, qui œuvre en proximité, sur le terrain, au plus près des problématiques qui font le quotidien des agences et magasins.

Référentiel, audits, analyse AT

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

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

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

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

– le taux de fréquence (TF1) des accidents du travail pour le Groupe est passé de 33,30 en 2018 à 33,21 en 2019 et 31,70 en 2020,

– le taux de gravité, quant à lui, est passé de 1,79 en 2018 à 1,76 en 2019 et 1,89 en 2020.

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

La baisse du taux de fréquence est la résultante des politiques de prévention menées avec un contexte sanitaire ayant replacé le sujet au cœur des préoccupations quotidiennes.

Programme de prévention

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

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

Par ailleurs, des investissements sont réalisés chaque année pour renouveler les différents équipements, mais aussi en innovation ou encore en formation.

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

Un journal interne - «SAVOIR VIVRE» - diffusé largement, retrace annuellement les moments forts

et les actions phares menées par les enseignes du Groupe sur les sujets de Sécurité et Prévention.

Des temps forts et des campagnes de prévention se déroulent également pendant l'année pour sensibiliser les collaborateurs sur des thèmes majeurs comme la prévention routière ou le bien-être au travail.

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

Formations

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

Le nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié dédiées au domaine de la sécurité est passé de 4,78 h en 2019 à 3,35 h en 2020. Cette baisse s'explique par l'annulation de formations pour cause sanitaire.

Les quatre grands thèmes développés lors de ces formations sont :

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

Amélioration des conditions de travail

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

Télétravail

Depuis février 2019, le Groupe SAMSE s'est doté d'une charte sur le travail à distance dans le but de répondre aux attentes de ses collaborateurs et de

permettre l'adaptation de l'activité à de nouveaux modes d'organisation du travail.

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

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

La mise en place du travail à distance se fait dans le cadre de la relation de confiance et de réciprocité entre le manager et le collaborateur, dans la limite d'une journée de télétravail par semaine. Les collaborateurs concernés ont progressivement eu accès au matériel adapté pour un travail dans de bonnes conditions.

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

Ainsi en 2020, sur presque neuf mois en continu, plus d'un millier de collaborateurs sur un effectif

global de près de 6 000 collaborateurs ont été concernés par le télétravail dans des proportions plus ou moins importantes.

Améliorations continues

Des actions sont également régulièrement menées pour améliorer l'ergonomie des postes de travail. Ainsi, ces dernières années, ont par exemple été décidés les changements suivants : l'amélioration des équipements des camions pour accroître le confort des chauffeurs, l'acquisition de mobiliers de caisse plus ergonomiques pour les magasins du bricolage, l'amélioration de la visibilité sur les chariots élévateurs par la mise en place de feux LED.

En 2020, les chariots électriques représentent 68 % du parc de chariots géré par les MOYENS MATERIELS. En plus de permettre une réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe (voir ci-après), cela permet une amélioration des conditions de travail des salariés qui utilisent quotidiennement ces engins (diminution des nuisances sonores, réduction des vibrations...). Le Groupe privilégie dès que possible l'utilisation de chariots électriques.

Des dispositifs RH d'accompagnement et de prévention

Un dispositif de coaching et d'écoute

Depuis 2007, une coach interne certifiée «coach and team» membre de l'ICF (International Coach Fédération), propose des actions visant le développement de la performance, de l'autonomie et de la responsabilisation, permettant ainsi de développer le potentiel de la personne ou de l'équipe accompagnée.

Après réalisation d'un diagnostic, et parfois en complément d'une formation, chaque coaching individuel ou collectif s'appuie sur un objectif, des critères de mesures et une durée plus ou moins longue d'accompagnement. Une soixantaine de collaborateurs bénéficient annuellement d'un coaching individuel.

Comme chaque année depuis plus de dix ans les Directeurs de Région négoce et les chefs d'agence ont co-construit avec la coach interne des séminaires visant à renforcer la cohérence et la cohésion des équipes. Le coaching d'équipe concerne une quinzaine d'équipes par an.

Le Groupe a signé un accord avec les partenaires sociaux sur ce sujet en 2011. A cette occasion, a été mis en place un dispositif d'écoute confidentiel : «Besoin d'en parler» au travers d'un numéro de téléphone et d'une adresse email. Le destinataire est la coach interne qui rencontre les personnes, analyse le besoin et coordonne les actions de soutien appropriées.

«Besoin d'en parler» a pour vocation de permettre à tout collaborateur qui le souhaite, d'exprimer un souci, de solliciter un contact, un conseil, d'alerter pour lui ou pour un collègue. Cela peut concerner des problématiques psychologiques, relationnelles, financières, de santé ou de logement. Une trentaine de cas dans l'année en moyenne est recensée par ce biais.

Ces deux dispositifs (coaching et écoute confidentielle) interviennent en préventif ou en curatif et contribuent à réduire les risques psychosociaux. En 2020, si les séminaires n'ont pas pu avoir lieu pendant la crise sanitaire, le dispositif d'écoute a pleinement fonctionné. Cette crise exceptionnelle a permis une réflexion sur l'évolution de ces dispositifs avec le référencement de deux coachs externes pour accompagner les problématiques individuelles et collectives.

Un dispositif interne de prévention du harcèlement

Dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, le Groupe a organisé, fin 2019, la désignation des référents harcèlement au sein des CSE ainsi qu'au sein de l'équipe RH. Chaque CSE a désigné une personne, membre du CSE, dont le nom a été porté à la connaissance des collaborateurs par voie d'affichage, afin que les collaborateurs soient en mesure d'obtenir une réponse appropriée dans la lutte contre les situations relevant du harcèlement sexuel ou des agissements sexistes.

Des formations ont commencé à être dispensées aux référents harcèlement en 2020.

Cas particulier de la gestion de la pandémie sur 2020

1. Adaptation des pratiques

Cette année 2020, marquée par la crise sanitaire du Coronavirus, a demandé une adaptation constante des pratiques du Groupe afin de toujours garantir la santé et la sécurité des collaborateurs et des clients.

Ces adaptations se sont faites au fur et à mesure de la publication des protocoles sanitaires gouvernementaux.

Ainsi, neuf mises à jour du protocole sanitaire SAMSE ont été publiées depuis mars, ainsi que des notes de service simplifiées permettant une communication efficace.

Une politique de gestion des cas contacts, symptomatiques et positifs a été mise en place ainsi que des protocoles spécifiques pour certains contextes tels que les téléventes ou les inventaires de fin d'année.

Toutes ces actions sont relayées sur le terrain par les référents Covid et les animateurs sécurité.

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

2. Dialogue social

Le Groupe entretient un dialogue constructif avec les représentants des collaborateurs qui permet de créer les conditions d'un climat social sain, transparent et responsable. Ce dialogue social a permis d'apporter une réponse concertée et efficace à la crise sanitaire (voir la partie Dialogue Social ci-après).

Risque 2 : Recrutement et attractivité

Les activités du Groupe SAMSE dépendent en grande partie du nombre et de la qualité de ses collaborateurs. La compétitivité de l'organisation interne du Groupe réside notamment en sa capacité à attirer et à fidéliser de nouveaux talents par une marque employeur forte et identifiable. La maîtrise des taux de turn-over et la capacité à recruter rapidement sont des enjeux de stabilité pour l'activité en agence/magasin. Des postes vacants, des recrutements en inadéquation avec les besoins ou un taux de turn-over mal maîtrisé risqueraient d'entraîner des désorganisations et une baisse de la productivité sur les sites, sur les plateformes logistiques ou sur les fonctions support.

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

La politique de recrutement et d'intégration

[Des solutions de recrutement ciblées et valorisant la marque employeur...](#)

Le recrutement externe

La Direction des Ressources Humaines met en place des solutions de recrutement externe valorisant l'image de marque employeur et ciblées selon les publics visés : sites emplois, réseaux sociaux, relations écoles, forums emploi, partenariat actif avec Pôle Emploi.

Sur l'année 2020, 43 760 candidatures ont été traitées. A titre de comparaison, 43 667 avaient été traitées en 2019, 30 128 en 2018 et 20 080 en 2017 (SAM SO 2).

Depuis 2012, le Groupe a instauré des dispositifs de présence sur le Web 2.0 avec un site « carrières » : groupesamserecrute.fr, des pages dédiées sur les réseaux sociaux et un mode conversationnel avec les candidats pour valoriser son image de marque et mettre en avant ses offres d'emplois et les métiers du Groupe sur les moteurs de recherche. En 2018, la DRH Groupe a lancé un projet de refonte de son site de recrutement via un appel d'offres avec pour objectif de proposer au candidat utilisateur une entrée dans l'univers du Groupe à travers un site aux couleurs de l'enseigne

qui recrute plutôt qu'à celles du Groupe, une ligne éditoriale dynamique et de nouveaux contenus.

En été 2020, un sondage a été réalisé auprès de 1 800 candidats.

Le site a alors reçu la note de 4,2 sur 5 avec 87,9 % des participants qui ont attribué une note de 4 ou 5.

Pour continuer dans cette dynamique, deux nouveautés ont été lancées pour la fin d'année 2020 : le Perfect Match (quizz) et une infographie des étapes de recrutement dans le Groupe.

La Cooptation

Face aux problématiques de recrutement, la cooptation a été lancée en janvier 2018, permettant à 107 nouveaux collaborateurs en 2020 d'être embauchés grâce au réseau des employés (SAM SO 3).

La cooptation repose avant tout sur l'entretien et l'activation d'un réseau (personnel ou professionnel) pour obtenir des recommandations dans le cadre d'une recherche d'emploi/recherche de talents. Cette pratique met en lien un candidat, un recruteur et un collaborateur auteur d'une recommandation (= coopteur). Les collaborateurs du Groupe sont ses meilleurs ambassadeurs.

L'alternance

Le Groupe promeut également l'alternance afin de favoriser la formation et l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi tout en répondant à ses besoins de recrutement dans les magasins et les agences dans les métiers de la vente, de la logistique et du commerce. Ainsi, chaque année une campagne d'alternance est menée. En 2020, celle-ci a permis l'embauche de 142 jeunes (hors Certificat de Qualification Professionnelle) (SAM SO 4).

... qui permettent d'attirer et d'intégrer les talents

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

Cette politique de recrutement participe à l'attractivité du Groupe SAMSE et a permis, en 2020, l'embauche de 1 729 collaborateurs (LA 1) dont plus de 600 CDD correspondant à des renforts saisonniers.

Sur l'année 2020, l'effectif global du Groupe a augmenté de 3 %, passant de 5 769 à 5 952 collaborateurs (LA 1).

Cette dynamique permet au Groupe d'attirer les talents et de s'assurer une bonne stabilité tout en créant de l'emploi durable.

Ainsi, 95,6 % des contrats du Groupe sont des CDI et plus de 95 % des collaborateurs sont à temps complet.

Afin d'accompagner cette politique de recrutement, le Groupe met de plus l'accent sur l'intégration des nouveaux embauchés via le développement de parcours et de kits d'intégration individuels et spécifiques à ses métiers.

Grâce à ses bons résultats économiques, le Groupe SAMSE développe ses activités et crée de l'emploi dans les territoires et les régions. Ces créations d'emploi concernent l'ensemble des Catégories Socio-Professionnelles (CSP). Ainsi, en 2020, la structure de l'emploi par CSP est la suivante :

CSP	%
Cadre	14,64 %
Technicien - Agent Maitrise	18,06 %
Employé	60,77 %
Ouvrier	6,54 %

Le renforcement de l'engagement des collaborateurs

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

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

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

L'actionnariat salarié

L'actionnariat salarié, au cœur de la culture d'entreprise depuis son lancement en 1968, permet au Groupe SAMSE d'associer durablement ses

collaborateurs à la croissance des entreprises qui le composent. Il est un des marqueurs forts des valeurs de partage et d'engagement portées par le Groupe.

C'est dans le cadre du Plan d'Epargne Entreprise que les salariés ont accès à un fonds d'actionnariat salarié leur permettant de bénéficier concrètement des résultats du Groupe sur le moyen long terme. Cette performance est majorée par une politique d'abondement avantageuse.

Si aujourd'hui, près de 64 % des salariés du Groupe sont actionnaires, l'un des objectifs du plan HORIZON BLEU est de faire progresser ce pourcentage dans les années à venir grâce à des actions de renforcement de l'actionnariat salarié qui seront déployées en 2021.

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

Une politique attractive en matière d'avantages sociaux

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

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

Par ailleurs, le Groupe SAMSE offre à ses collaborateurs des réductions sur les achats effectués dans les sociétés du Groupe pouvant aller jusqu'à 30 % de remise.

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

D'une manière plus générale, le Groupe SAMSE entend faire bénéficier ses salariés de moyens modernes de pilotage de leur dossier administratif notamment par la mise en place d'un dispositif dématérialisé et sécurisé tel que le coffre-fort électronique ou la dématérialisation des coupons d'intéressement et de participation déployée en 2020.

Protection sociale, mutuelle, prévoyance

Avec une offre Mutuelle et Prévoyance de qualité, le Groupe SAMSE offre à ses collaborateurs une couverture sociale très favorable. En 2019, un appel d'offre a été lancé afin d'en améliorer encore le dispositif et d'en élargir le bénéfice au plus grand

nombre d'entreprises du Groupe. Un travail d'envergure avec les filiales a permis de choisir un nouveau prestataire commun, le courtier GRAS SAVOYE, aussi bien pour la mutuelle que pour la prévoyance pour la grande majorité des entités du Groupe. Le nouveau dispositif, déployé au 1^{er} janvier 2020, apporte non seulement des améliorations concernant les prestations mutuelle mais également des améliorations tarifaires aussi bien en mutuelle que pour la prévoyance. Ce nouveau dispositif offre également aux collaborateurs un confort utilisateur avec une application et un site web moderne et efficace, doublé d'un accompagnement administratif appréciable pour les équipes du service gestion du personnel.

En 2020, 5 439 collaborateurs sont couverts par un contrat et bénéficient du régime mutuelle/frais de santé du Groupe. L'ensemble des collaborateurs est également couvert par un contrat Prévoyance.

Suivi de la satisfaction des collaborateurs

Après avoir entrepris des démarches en parallèle pendant plusieurs années, les sociétés SAMSE et LA BOITE A OUTILS ont déployé, du 2 au 31 mai 2019, un baromètre digital anonyme de mesure de la satisfaction des collaborateurs, intitulé «C'est toi qui en parles le mieux». Il se compose de 58 questions relatives au travail, à l'organisation, la relation, l'évolution du collaborateur, les politiques de rémunération et de partage ainsi que la culture et les valeurs de l'entreprise. Les réponses se font sur une échelle en 5 points (de «Tout à fait d'accord» à «Pas du tout d'accord»).

A la fin de chaque thème on retrouve une question ouverte permettant aux collaborateurs d'apporter des précisions ou bien de faire des suggestions d'amélioration.

Les collaborateurs s'y connectent par un simple lien internet en renseignant leur société, leur région, leur métier ou leur magasin et enfin leur ancienneté (moins de cinq ans, entre cinq et quinze ans, plus de quinze ans).

Afin de garantir l'anonymat des participants, il est nécessaire que l'accès au baromètre se fasse sans identifiant et que les clés d'entrée citées ci-dessus ne permettent pas d'identifier les salariés.

Sur les 3 484 personnes interrogées, 2 274 ont répondu, soit un taux de participation de 65 %.

Cela correspond à un taux de participation de 55 % pour le négoce et de 74 % pour le bricolage.

L'axe portant sur le travail a reçu la plus haute note avec 7,9/10 alors que l'axe organisation a reçu la plus basse note avec 7,1/10. Le score général était de 7,5/10, ce qui est très bon pour un questionnaire portant sur la satisfaction au travail.

Globalement, les notes étaient plus élevées pour les salariés avec plus de quinze ans d'ancienneté. Certaines régions ont reçu un meilleur score que les sièges.

Entre fin 2019 et début 2020, l'avis des collaborateurs a permis d'orienter les plans d'actions qui, une fois mis en place, contribueront à la satisfaction des salariés du Groupe SAMSE de demain.

Compte tenu de la crise sanitaire, l'édition 2020 qui devait être élargie à d'autres filiales du Groupe n'a pas pu être déployée. La prochaine campagne sera vraisemblablement reportée en 2022 afin de pouvoir comparer des exercices non atteints par les impacts de la crise sanitaire et inscrire la satisfaction des collaborateurs dans une démarche d'amélioration continue.

[Le dialogue social](#)

Le Groupe entretient un dialogue constructif avec les représentants des collaborateurs qui permet de

créer les conditions d'un climat social sain, transparent et responsable.

En 2020, outre les échanges sur la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), des échanges constructifs ont permis la signature d'un accord améliorant la structure annuelle de la rémunération. Dans le cadre de la pandémie liée au Coronavirus et des dispositifs proposés par le Gouvernement, ce bon dialogue social a également permis la signature d'un accord dérogatoire sur la pause des congés payés ainsi que d'un accord permettant l'individualisation du placement en activité partielle.

Par ailleurs, le Groupe a été soucieux de maintenir une information continue des élus pendant toute l'année 2020 et des réunions très régulières et plus fréquentes avec les CSE ont permis non seulement de poursuivre les échanges habituels avec les membres des CSE mais également de les associer étroitement aux actions mises en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire. L'utilisation de la visioconférence a aussi permis la poursuite du dialogue social en assurant agilité, adaptation aux circonstances, réactivité et participation du plus grand nombre aux réunions.

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

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

[Une politique de diversité dans le recrutement](#)

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

Depuis 2017, le Groupe SAMSE a choisi de s'engager aux côtés d'associations actives dans

l'éducation et l'insertion des jeunes issus des quartiers prioritaires et de la diversité.

Un partenariat avec l'association Sport dans la Ville a été initié pour faciliter l'embauche des jeunes via le programme spécifique «Job dans la Ville». Une dizaine de jeunes ont pu découvrir les métiers du négoce et du bricolage à l'occasion d'une journée «portes ouvertes» organisée spécifiquement pour eux.

L'année 2020 a permis la finalisation du partenariat «100 chances 100 emplois» grâce auquel le Groupe rejoint un réseau d'entreprises qui offre un parcours sur-mesure pour les jeunes de 18 à 30 ans en difficulté d'insertion professionnelle.

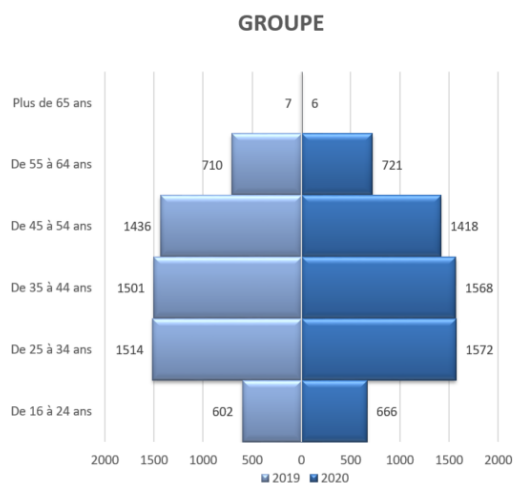
Le Groupe SAMSE est également signataire en 2019 d'une charte d'engagement pour la mise en œuvre d'actions en faveur de l'inclusion et de l'insertion professionnelle en Isère à travers PAQTE : le Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises.

En 2020, les engagements prioritaires de la DRH ont été les suivants :

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

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

Ainsi, l'âge moyen des collaborateurs du Groupe est de 39,47 ans (en légère baisse par rapport à l'année précédente).



[Des mesures en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap](#)

De concert avec la Direction Sécurité et Prévention, la Direction des Ressources Humaines a initié fin 2020 un état des lieux des pratiques actuelles et du niveau d'appropriation du sujet du handicap par les enseignes du Groupe. Cet état des lieux permettra d'identifier les principales problématiques et de proposer des actions pour accompagner le développement de la politique RSE à ce sujet.

Une mission Handicap a ainsi été créée et un accompagnement externe est réalisé par l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) auprès des différentes enseignes.

Il se traduit par des enquêtes terrain pour mieux connaître les pratiques et habitudes, et des ateliers participatifs pour définir les meilleures actions à mettre en place pour être une entreprise inclusive. Ce « diagnostic action » a été réalisé dans les enseignes ENTREPOT DU BRICOLAGE, M+ MATERIAUX, DORAS et est en cours au sein de l'UES SAMSE.

En 2020, 199 collaborateurs ont une reconnaissance handicap (SAM SO 6).

[L'égalité femmes/hommes](#)

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

Pour tenir compte des disparités salariales éventuelles en matière de comparaison entre les sexes, au détriment des femmes, il est alloué au sein de l'UES SAMSE, depuis 2011, un budget spécifique égal à 0,1 % de la masse salariale pour contribuer à résorber ces écarts. Lors de la parution de l'index égalité femmes/hommes publié au titre de l'année 2020, les UES SAMSE et LA BOITE A OUTILS obtiennent la même note de 39 sur 40 sur la mesure des écarts de rémunération (LA 13).

D'une manière générale, les deux UES SAMSE et LA BOITE A OUTILS (BAO) obtiennent chacune une note globale de 89 points sur 100 pour leur index égalité professionnelle.

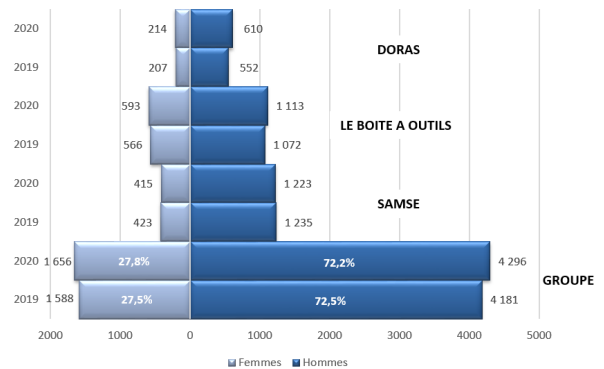
Le Groupe SAMSE compte poursuivre sa réflexion sur ces questions d'égalité femmes/hommes afin d'améliorer ces résultats. Ainsi, concernant l'UES BAO, une commission mixité a vu le jour courant du second semestre 2019 pour avancer sur diverses pistes : état des lieux, communication, ouverture vers l'extérieur pour s'approprier des démarches applicables dans l'entreprise... Un questionnaire, destiné à mieux connaître la sensibilité des collaborateurs sur le sujet et ainsi mieux appréhender le plan d'action à mettre en place a été administré en octobre/novembre 2020 au sein de l'UES BAO. 40 % des effectifs s'est prononcé sur le sujet.

Un plan d'action, travaillé avec la commission mixité ainsi que la commission égalité professionnelle du CSE central a ensuite pu être validé en décembre 2020. Par ailleurs, concernant l'UES SAMSE, dans le cadre des augmentations salariales, une sensibilisation a été réalisée auprès des managers sur la nécessaire vigilance à apporter dans les décisions d'augmentations de salaire au retour de congé maternité.

Des actions complémentaires sont en cours d'élaboration pour permettre une amélioration continue d'année en année.

Ces actions sont aussi travaillées par enseigne en fonction de la répartition femmes/hommes dans les effectifs de chacune d'elles.

La proportion de femmes dans le Groupe est de 27,8 % en 2020 contre 27,5 % en 2019. Ci-dessous est présenté un détail par enseigne.



Risque 3 : Formation et gestion des compétences

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

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

La politique de formation (LA 10)

Organisation et déploiement

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

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

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

Par la suite, les équipes RH consolident les recueils, organisent les formations et déploient le plan de développement des compétences au travers des différentes entités.

En plus de la taxe formation, les budgets internes alloués à la formation varient d'une société à l'autre et représentent un pourcentage significatif de la masse salariale.

L'année 2020 dans le contexte de crise sanitaire a contraint le Groupe SAMSE à ne maintenir que les formations réglementaires. Les autres formations individuelles et les parcours métiers ont été

suspendus pour une reprise sur 2021 (SAM SO 7 et LA 9).

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

En 2020, 47 349 heures de formation à destination des salariés du Groupe ont été réalisées (SAM SO 7).

Cela donne une moyenne de 8 heures de formation par salarié sur l'année contre 20 heures en 2019 (LA 9). Cette baisse est due à l'annulation de formations pour cause sanitaire.

En parallèle, 2 307 heures ont été réalisées par des personnes extérieures au Groupe (Formations POEC - Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) (SAM SO 7).

Formations qualifiantes et certifiantes

Autre élément fort de la politique de formation, le centre de professionnalisation du Groupe SAMSE cherche à promouvoir une formation qualifiante en alternance ouverte aux candidats recrutés et aux salariés déjà en poste sur les métiers du négoce (Chef d'agence, ATC et Vendeur conseil). Ces formations proposées par la FDMC (Fédération des Distributeurs de Matériaux de Construction) sont validées par un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle). En 2020, 10 collaborateurs ont suivi la formation CQP Chef d'agence, 7 collaborateurs ont suivi la formation CQP ATC et 9 collaborateurs ont suivi la formation CQP Vendeur conseil. Cependant, ces trois CQP, ont ensuite dû être suspendus pour cause de crise sanitaire. Leur reprise est prévue sur 2021.

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

E-learning et blended learning

Enfin, la politique de formation s'appuie aussi sur la transformation des modèles de formation du Groupe SAMSE. L'intégration du digital se réalise au travers d'une production interne de modules en e-learning hébergés sur une plateforme dédiée et accessible à l'ensemble des collaborateurs et à l'utilisation du blended learning dans les parcours de formation. Le blended learning se définit comme une formule pédagogique qui résulte d'une combinaison de séquences de formation en ligne et

de formation en présentiel. Souvent, la formation en ligne aborde les aspects théoriques quand le présentiel avantage la mise en pratique. Cette formule est largement utilisée pour les formations sur les techniques produits, le commerce et la vente.

En 2020, 201 nouvelles capsules pédagogiques de e-learning ont été conçues portant ainsi à plus de 420 le nombre de modules disponibles pour l'ensemble des collaborateurs et intégrés au sein de 28 parcours de blended learning. Ces modules portent sur les aspects techniques produits, techniques de vente et promotion des services. Sur l'année, 2 436 collaborateurs ont ainsi utilisé les plateformes internes de formations LMS (Learning Management System).

La gestion des compétences : mieux connaître et accompagner les équipes

Cycle RH, revues de personnel et évolution de l'entretien annuel

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

=> l'Entretien Annuel et Professionnel (EAP), qui permet un échange entre le manager et le collaborateur pour faire un point sur l'atteinte des objectifs de l'année passée et la fixation des objectifs de l'année à venir, sur les demandes de formation et sur les souhaits de mobilité géographique ou d'évolution de poste ;

=> les revues de personnel (Cf paragraphe suivant) ;

=> un plan de développement des compétences renforcé avec des parcours Métiers, mis en place d'après le recueil des besoins de formations individuelles et collectives issu des EAP.

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

Au sein de ce cycle RH, les revues de personnel consistent à réunir, à périodicité définie (une fois par an), les principaux acteurs concernés (RH et management opérationnel) pour échanger sur les compétences, les performances et les résultats des collaborateurs et mettre en face d'un diagnostic

commun, des potentialités et des hypothèses d'évolution(s) de carrière. Il s'agit d'un exercice collectif stratégique qui s'effectue également au regard des besoins actuels et surtout des besoins futurs de l'entreprise.

Ce rituel managérial régional a été mis en place depuis 2018.

Les revues de personnel sont une démarche au croisement des enjeux de l'organisation et du développement du collaborateur.

Elles permettent de consolider la connaissance des équipes et de travailler sur les mobilités internes.

Mobilité et promotion interne

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

Les campus

Les campus du Groupe SAMSE, activité négoce, ont pour objectif de former les collaborateurs sur des parcours de formation métier et favoriser la mobilité interne et la promotion professionnelle.

Ils permettent d'accompagner les collaborateurs dans leur prise de poste en alternant formation et expérience professionnelle sur six à douze mois et/ou de changer de métier en interne en passant par des périodes de professionnalisation.

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

Le parcours «Pépinière/vivier»

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

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

Issus de tous horizons (parcours BTS, DUT, école de commerce ou autodidacte), au terme des six

mois de «pépinière», ils ont en main tous les outils du métier et la culture managériale.

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

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

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

Impact de la crise sanitaire sur les politiques de recrutement et de formation

Le contexte très particulier de l'année 2020 a amené le Groupe à adapter la gestion de ses ressources humaines. Ces adaptations ont touché notamment l'organisation du travail, le recrutement, la formation professionnelle, la mise en place du télétravail, la mise en place de l'activité partielle, l'organisation en mode drive de l'exploitation commerciale, le report de certains rituels RH... Tous ces changements ont été réalisés de manière à adapter l'activité de l'entreprise à la situation économique et sanitaire. La pratique des outils digitaux (nouveaux modes de travail, communication interne, relations à distance, dématérialisation de certains process RH...) a été particulièrement accélérée et développée tout au long de l'année 2020.

1. Recrutement et embauches

Lors du premier confinement de mars et avril, l'ensemble des agences, magasins, plateformes logistiques et sièges ont cessé complètement leur activité pendant une semaine. Puis, le secteur du bricolage et du négoce de Matériaux ayant été autorisé à rouvrir, l'activité a été réorganisée dans un premier temps en mode drive/click and Collect, puis progressivement en totalité à partir du mois de mai et tout au long de l'été.

Durant cette période, les salariés ont été placés en activité partielle en fonction du niveau de l'activité économique et selon les dispositifs réglementaires mis en place par l'Etat.

En conséquence, le nombre de recrutements a mécaniquement diminué et de nombreuses embauches ont été reportées sur la deuxième partie de l'année.

Grâce à la coordination de toutes ces actions et mesures, le Groupe a pu maintenir un niveau d'activité satisfaisant sur le plan économique tout en préservant un bon niveau de dialogue social et d'acceptation des équipes.

2. Formation professionnelle et blended learning

Le risque de diminution du nombre de formations liées à la crise Covid étant élevé, le plan d'action a été d'accélérer la mise en place de formations digitales et l'élaboration d'une politique de formation utilisant le blended learning sur 2021.

Un groupe d'ATC a bénéficié d'une formation sur les fondamentaux des techniques de vente en blended learning sur la période du premier confinement. Cette expérimentation a éprouvé les prérequis tels que le matériel mis à disposition et la capacité des collaborateurs à suivre des modules à distance (réalisation individuelle de modules thématiques, participation à des classes virtuelles).

Les formations en technique produit se sont enrichies de modules traitant des fondamentaux pour les activités comme le gros-œuvre, la couverture, l'isolation, les plafonds, la menuiserie, le carrelage et l'électricité. L'acquisition de ce matériel pédagogique a été cooptée par les directeurs d'activité. Il sert de socle à de prochains parcours progressifs.

Enfin, les demandes de formation sur la bureautique issues des entretiens annuels et professionnels sont proposées en e-learning aux collaborateurs. L'achat de licences, en 2020, permet aux collaborateurs d'accéder au module demandé en utilisant la plateforme digitale du Groupe SAMSE. L'utilisation des licences est prévue sur 2021.

La conception et la production internes de modules ont permis de développer certaines thématiques comme par exemple : les bonnes pratiques du crédit client, la certification bois dans le Groupe SAMSE, la réception en confiance, les bonnes pratiques de TATOO (outil interne pour le pilotage de la performance commerciale), la mise à niveau de parcours métiers dans le bricolage.

Ainsi, la digitalisation de la formation s'articule autour des axes suivants : conception interne sollicitant les métiers, investissement dans des modules standards ouverts au plus grand nombre, achat de licences e-learning pour répondre à des besoins ciblés, achat de parcours en blended learning auprès d'organismes de formation.

3. Digitalisation et dématérialisation des outils RH

Dans le contexte de la Covid, le Groupe a développé des outils digitaux permettant d'améliorer la communication et de simplifier certains processus RH pour les collaborateurs.

Par exemple, une application web sécurisée, permettant aux collaborateurs de faire leur choix de placements relatifs à leur prime de participation et d'intéressement, a été développée de manière rapide et efficace. Cette application a permis à environ 4 000 collaborateurs de pouvoir effectuer leurs démarches d'épargne salariale à distance pour la première fois.

La dématérialisation des outils d'actionnariat salarié se poursuit en 2021 avec une application web dédiée aux demandes de placements sur le Plan Epargne Entreprise ainsi qu'un site internet interne consacré aux politiques de partage du Groupe.

Indicateurs partie Responsabilité Sociale

Indicateurs		Unités	2019	2020	Δ 2020 / 2019	GRI G 4
SANTE ET SECURITE						
LA 6	Taux d'accidents du travail					LA 6
	<i>Taux de fréquence</i>	Nombre	33,21	31,70	-5%	
	<i>Taux de gravité</i>	Nombre	1,76	1,89	7%	
SAM SO 1	Nombre moyen d'heures de formation dédiées au domaine de la sécurité par an et par salarié	Heures	* 4,78	* 3,35	-30%	N.A
RECRUTEMENT ET ATTRACTIVITE						
Recrutement						
LA 1	Effectif	Nombre	5 769	5 952	3%	LA 1
	Embauches	Nombre	* 2 000	1 729	-14%	
SAM SO 2	Nombre de candidatures traitées	Nombre	43 667	43 760	0%	N.A
SAM SO 3	Nombre d'embauches via la cooptation	Nombre	73	107	47%	N.A
SAM SO 4	Nombre d'alternants	Nombre	118	142	20%	N.A
Engagement des collaborateurs						
LA 2	Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein		Voir paragraphe 3.5.4 du document de référence			LA 2
SAM SO 5	% de salariés actionnaires	%	57,8	63,9	11%	N.A
Non-discrimination et égalité des chances						
LA 12	Répartition des employés, par sexe		Voir graphiques ci-dessus			LA 12
	Répartition des employés, par tranche d'âge					
SAM SO 6	Nombre de collaborateurs ayant une reconnaissance handicap	Nombre	198	199	1%	N.A
LA 13	Rapport du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes		Voir texte ci-dessus			LA 13
FORMATION ET GESTION DES COMPETENCES						
Formation						
SAM SO 7	Nombre d'heures de formation des salariés (tout SIRH)		115 377	47 349	-57%	N.A
	Nombre d'heures de formation destinées à des personnes non salariées du Groupe			2 307		N.A
LA 9	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle	Heures	20	8	-60%	LA 9
	<i>Ouvrier / Employé</i>	Heures	19	8	-58%	
	<i>Technicien / Agent de maîtrise</i>	Heures	19	6	-68%	
	<i>Cadres</i>	Heures	26	9	-65%	
LA 10	Programme de développement des compétences et de formation tout au long de leur vie		Cf texte ci-dessus			LA 10
Gestion des compétences						
LA 11	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière (saisis informatiquement)	% (Négoce)	46	58	26%	LA 11
		% (Bricolage)	80	80	0%	

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

Note méthodologique

Les données sont extraites du logiciel People Net édité par Meta 4 et d'une collecte manuelle pour les entités non gérées dans ce système. Elles sont prises à partir de l'effectif total au 31 décembre 2020.

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

* Commentaire sur la variation de cet indicateur : la hausse des effectifs se situe principalement chez M+ MATERIAUX et dans le bricolage (avec notamment l'ouverture de deux magasins).

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

Les embauches correspondent à toutes les entrées comprises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre (CDI, CDD et contrats en alternance). Chaque CDD est comptabilisé, quel que soit le motif. Un salarié cumulant plusieurs contrats différent n'est compté qu'une seule fois. Le chiffre 2019 a été corrigé en ce sens puisqu'il comptabilisait auparavant le nombre de contrats et non le nombre de personnes concernées.

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

LA 6 = cet indicateur est calculé sur le périmètre du SIRH. Le Taux de Fréquence (TF1) des accidents du travail avec arrêt est par millions d'heures travaillées. Le taux de gravité des accidents du travail est par milliers d'heures travaillées.

SAM SO 1 = cet indicateur est calculé sur le périmètre SIRH. La donnée 2019 a été modifiée car cet indicateur était auparavant sur le périmètre négoce uniquement.

SAM SO 1, SAM SO 2, SAM SO 3, SAM SO 4, SAM SO 6, SAM SO 7, et LA 9 = ces indicateurs sont calculés sur le périmètre SIRH.

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

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

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

LA 13 = en vue d'une analyse plus fine, les calculs sont basés à partir de 2019 sur la rémunération fixe et variable moyenne (pour l'UES SAMSE la prime d'ancienneté est incluse, pas de prime ancienneté pour l'UES LA BOITE A OUTILS).

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

Son plan de vigilance est présenté au paragraphe 3.7 du Document d'enregistrement universel.

Responsabilité environnementale

Risque 4 : Pollutions environnementales

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

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

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

Depuis 2013, le Groupe SAMSE réalise annuellement le bilan de ses Emissions de Gaz à effet de Serre (GES). Ce Bilan Carbone, mené selon la méthode Bilan Carbone® propriété de l'Association Bilan Carbone (ABC), lui permet d'identifier les principaux postes d'émissions directes et indirectes de sa chaîne de valeur. Il sert également de base à la mise en place de plans d'actions prévus sur quatre ans avec l'ensemble de ses filiales.

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

En 2020, les émissions du Groupe, ramenées au chiffre d'affaires ont diminué de 9 % par rapport à 2019.

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

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

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

Au-delà de l'enjeu environnemental, l'introduction progressive de Zones à Faibles Emissions (ZFE) dans les métropoles françaises pourrait restreindre voire interdire l'accès de certains camions aux chantiers des clients, mais aussi aux différentes

agences du Groupe dans le cadre de leur approvisionnement.

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

Approvisionnement local

Afin de contrôler au mieux ses approvisionnements et limiter son impact environnemental, le Groupe SAMSE conforte sa politique d'achats auprès de fournisseurs français (77 %).

De plus, même lorsqu'il a recours à des approvisionnements étrangers, le Groupe maintient sa politique de proximité en gardant un maximum de fournisseurs européens (20 %).

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

Ainsi, pour sa partie négoce, sur les trois principales activités du Groupe que sont le marché de la tuile, la plaque de plâtre et le ciment, le taux d'import représente une part minime des achats : 0,61 % pour la tuile, 0,20 % pour la plaque de plâtre et 5,54 % pour le ciment.

En détail, pour sa partie négoce, le Groupe référence à 76 % des fournisseurs industriels français. En parallèle, 21 % de ses fournisseurs font partie de l'Union Européenne (hors France) et seulement 2 % de ses fournisseurs sont situés hors de l'Union Européenne.

Concernant le bricolage, 82 % des fournisseurs référencés sont français, 14 % font partie de l'Union Européenne (hors France) et 4 % sont situés hors de l'Union Européenne.

Le renouvellement du parc de véhicules

La flotte de Poids Lourds (PL)

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

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

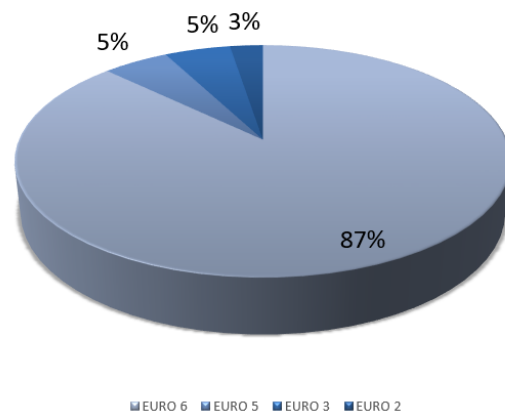
C'est par une politique active de renouvellement de son parc que le Groupe s'assure d'atteindre au maximum les normes les plus favorables que ce soit pour son activité de transport routier de marchandises, opérée par ses filiales ZANON TRANSPORTS et TRANSPORTS SCHWARTZ, ou concernant les livraisons sur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

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

Ainsi, concernant l'activité de transport routier de marchandises du périmètre ZANON TRANSPORTS, la flotte est aujourd'hui composée de 40 véhicules Poids Lourds, qui ont un âge moyen de trois ans et huit mois.

87 % de cette flotte répond aux normes EURO 6.

Normes moteur - Répartition de la flotte TR - en %

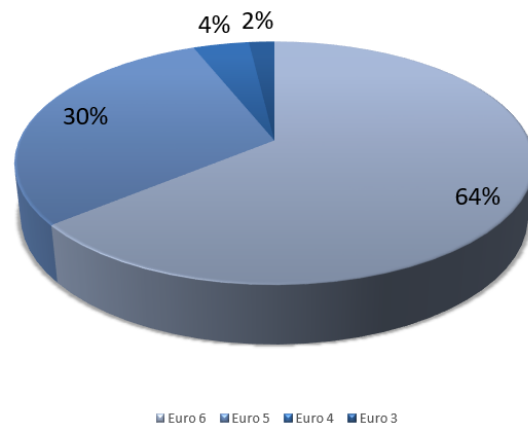


Périmètre ZANON TRANSPORTS

Le service MOYENS MATERIELS du Groupe, quant à lui, gère un parc de 264 véhicules Poids Lourds répartis sur les différents points de vente et les plateformes logistiques.

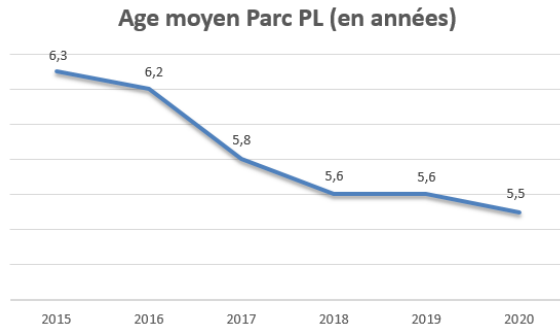
L'âge moyen de cette flotte est de cinq ans et six mois et 64 % de ces véhicules répondent aux normes EURO 6.

Normes Moteur - Répartition de la flotte PL - en %



Périmètre MOYENS MATERIELS

L'augmentation du parc de véhicules vers les normes EURO les plus récentes est directement liée à l'âge de celui-ci. On observe une diminution de l'âge moyen du parc de Poids Lourds de plus de 9 mois sur les cinq dernières années.



Périmètre MOYENS MATERIELS

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

Les moyens de manutention

Le service MOYENS MATERIELS gère également un parc de 986 chariots de manutention pour le Groupe.

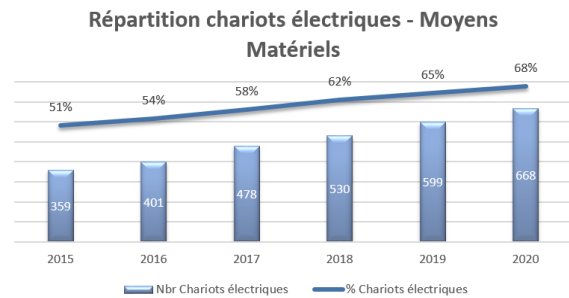
Afin de contribuer à la diminution des GES, une politique d'acquisition et/ou de renouvellement du parc de chariots par des engins électriques est menée depuis plusieurs années.

La règle est de privilégier l'électrique au thermique dès que cela est possible.

Ces choix sont conditionnés par des contraintes techniques et notamment celles de la qualité des revêtements de sol sur lesquels les chariots sont utilisés.

La proportion de chariots électriques dans le parc géré par les MOYENS MATERIELS (soit 668 chariots sur les activités Négoce et Bricolage) a progressé de 3 points de pourcentage en 2020, passant de 65 % à 68 %.

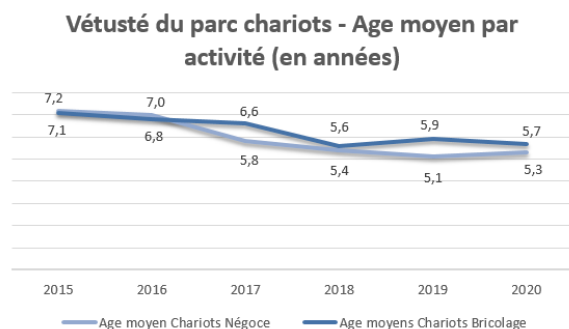
Il est à noter que, pour l'activité bricolage, les MOYENS MATERIELS gèrent 365 chariots dont 99 % sont électriques.



Périmètre MOYENS MATERIELS

Comme sur le parc de véhicule roulant (PL), le taux de vétusté du parc de chariots est également suivi à travers l'étude de l'évolution de l'âge moyen du parc.

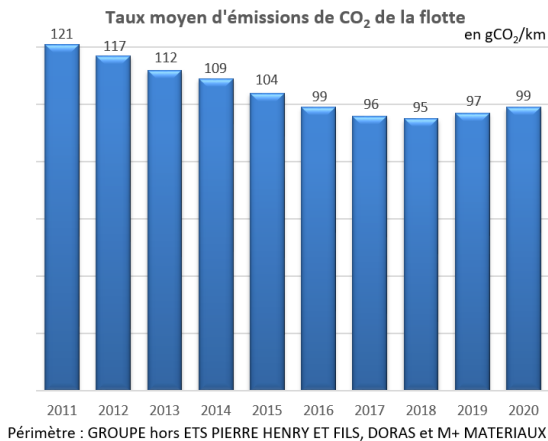
Les activités négoce et bricolage ont respectivement diminué l'âge moyen de leur parc de presque deux ans et un an et demi, soit près de 25 % et 20 % de rajeunissement. Cette attention du Groupe à la diminution de la vétusté de son parc permet d'en limiter les émissions.



Périmètre MOYENS MATERIELS

Les véhicules légers

Enfin, le Groupe SAMSE porte également une attention particulière à son parc de véhicules légers. Dans l'optique d'en diminuer les émissions de CO2, le Groupe SAMSE renouvelle régulièrement son parc automobiles, en location longue durée, au profit de véhicules plus performants.



Une veille sur les innovations techniques et technologiques

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

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

Le Groupe SAMSE a décidé de s'équiper pour 2021 de 4 véhicules qui rouleront à l'Oléo 100.

L'éco-conduite

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

En effet, le Groupe SAMSE est convaincu que la pérennité des actions menées sur la diminution des gaz à effet de serre passera par les innovations

techniques et technologiques mais également par des évolutions de comportements des utilisateurs de la route.

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

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

	Marche avec inertie seule (en %)	Moteur au ralenti avec véhicule à l'arrêt (en %)	Consommation l/100kms
2019	15,10 %	8,0 %	27,0
2020	15,02 %	7,9 %	26,9

Périmètre ZANON TRANSPORTS

Le but est de sensibiliser les chauffeurs afin qu'ils utilisent au mieux les camions pour en limiter les émissions.

L'ensemble des mesures détaillées ci-avant contribue à la baisse des consommations de carburant du Groupe et donc à la diminution de ses émissions.

Ainsi, en 2020, la consommation de carburant des camions (EN 30), ramenée au chiffre d'affaires, est en baisse, pour le Groupe, de 13 % par rapport à 2019.

Du côté des véhicules légers (EN 30), la consommation de carburant ramenée au chiffre d'affaires est en baisse de 14 % par rapport à 2019.

Maîtrise de la consommation énergétique des bâtiments

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

En parallèle, la fermeture provisoire de certains établissements dans le cadre de la crise sanitaire a également participé, pour 2020, à une réduction des consommations énergétiques des bâtiments.

Les consommations de gaz et d'électricité ont ainsi respectivement diminué de 7 % et de 11 % par rapport à 2019.

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

Relamping LED

En 2015, le Groupe a décidé de remplacer progressivement dans les magasins de bricolage les éclairages vieillissants par les technologies LED

et d'équiper systématiquement les nouvelles constructions de grandes surfaces de bricolage de cette technologie.

En 2020, le Groupe a poursuivi ce déploiement pour atteindre 58 % des magasins équipés en LED.

Le programme prévoit d'atteindre 81 % des magasins à fin 2021 et d'atteindre les 100 % en 2022.

Les mesures effectuées sur les magasins déjà équipés donnent une économie réelle comprise entre 120 000 et 180 000 kWh par an par magasin (en fonction de l'ancienneté de l'installation précédente).

La plateforme logistique de BREZINS, d'une surface de 40 000 m², a également fait partie du programme 2020.

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

[Recours à des sources d'énergie décarbonées](#)

Le Groupe SAMSE promeut également le recours à des sources d'énergies décarbonées.

En 2020, les nouveaux magasins de NÎMES et ARLES ont intégré une toiture photovoltaïque pour une puissance respective de 500kWc, soit 615 MWh/an et 811kWc, soit 1 022 MWh/an.

Récemment, le Groupe a également engagé un nouveau programme d'installation photovoltaïque en autoconsommation.

Les démarches pour les trois premières installations de 2021 sont en cours sur les sites de MONTELIMAR, AUBENAS et NARBONNE.

Huit autres installations sont en prévision d'ici 2023.

Chaque installation d'environ 100 kWc va permettre de produire 136 MWh par an, dont 85 % seront autoconsommés, et 15 % réinjectés dans le réseau. Cela représente environ 1,8 tonne de CO₂ évitée par an.

Le Groupe porte ainsi à 22 000 m² les installations photovoltaïques sur ses sites dont 11 000 m² ont été financées par ses soins.

[Objectifs de performance](#)

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

Un travail est de plus actuellement en cours pour réaliser un état des lieux complet du parc et de ses performances énergétiques dans le cadre de la loi ELAN et du décret tertiaire.

Risque 4.2 : Pollutions des eaux et des sols

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

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

N'influant que rarement sur la conception de ses produits et n'étant pas lui-même fabricant, c'est par sa gestion des déchets que le Groupe contribue à la démarche d'économie circulaire et permet d'éviter au maximum la création de décharges sauvages.

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

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

Gestion raisonnée et réduction des déchets

Gestion raisonnée des déchets

Récupération des déchets clients et recyclage

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

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

De plus, l'activité négoce porte une attention particulière à la récupération des palettes en bois qui est organisée de concert avec les fournisseurs. Ainsi, en 2020, plus de 330 000 palettes bois ont été récupérées pour être réutilisées ou recyclées, évitant ainsi des décharges illégales dans la nature à proximité des chantiers.

L'activité bricolage, quant à elle, a continué en 2020 à faire vivre son partenariat avec REKUPO, qui permet la récupération des pots de peinture acryliques usagés. Ce concept est développé et proposé par l'éco-organisme EcoDDS, agréé en 2013 par les pouvoirs publics et qui a pour mission d'encourager au tri ainsi que de collecter et de traiter les déchets chimiques des particuliers. L'ENTREPOT DU BRICOLAGE, unique enseigne de LA BOITE A OUTILS, est la première enseigne de bricolage à avoir installé ces bornes de récupération. Il s'agit d'une solution de recyclage facile et utile, répondant parfaitement aux besoins des magasins et en phase avec une demande client très forte. Elle est de plus en totale adéquation avec la démarche Ethique et Empreinte de LA BOITE A OUTILS. Afin de promouvoir ce service et d'en encourager l'utilisation, LA BOITE A OUTILS a largement communiqué auprès de ses clients, que ce soit via les réseaux sociaux ou à l'occasion de challenges durant sa «Semaine pour la planète».

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

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

Traitement des déchets

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

Ces contrats stipulent l'obligation de fournir un rapport régulier sur la quantité des déchets, leur typologie et leur destination (EN 23). Grâce à cela, le Groupe s'assure de l'engagement de ses prestataires à valoriser et recycler au maximum les déchets récupérés et à suivre un plan de progrès ayant pour but de faire évoluer la collecte et de la fiabiliser.

Eco-organismes

LA BOITE A OUTILS favorise la relation avec les différents éco-organismes et s'appuie sur eux afin de mettre en place de nouvelles actions pro-environnement et de sensibilisations de ses équipes et clients.

Ainsi, elle déclare trimestriellement ou annuellement ses achats et/ou ventes à ces organismes ce qui lui permet d'avoir une vision globale de sa dotation au recyclage.

Cette vision lui permet de se donner des objectifs d'amélioration continue à développer dans ses magasins et auprès de ses clients afin de limiter ses déchets.

LA BOITE A OUTILS travaille également conjointement avec ces organismes en participant de manière régulière aux diverses commissions qu'ils mettent en place.

Cette collaboration lui permet aussi d'échanger avec d'autres acteurs du marché et de rester informée des différentes possibilités et évolutions créées en matière de recyclage.

Réduction des déchets

Dématérialisation

Le Groupe SAMSE agit également pour diminuer sa production de déchets en travaillant ainsi par exemple depuis plusieurs années pour faire progresser la dématérialisation des factures auprès de ses fournisseurs. Ainsi, la part de flux dématérialisé en EDI depuis 2015 est passée de 59,0 % à 73,6 % dans le bricolage et de 45,0 % à 50,5 % pour l'activité négoce.

En 2020, il a de plus mis en place son service de dématérialisation des factures clients.

Cette année, le Groupe a également renforcé ses actions en ce sens en dématérialisant 100 % des contrats réalisés avec ses 1 200 fournisseurs, permettant ainsi la réduction des déchets papiers produits par son activité.

Durabilité des produits

Le Groupe SAMSE sensibilise de plus ses fournisseurs aux enjeux du développement durable et travaille avec eux à la promotion de produits durables.

Notamment, une opération de sensibilisation auprès des fournisseurs du bricolage a été menée afin d'aider les fournisseurs à obtenir le label LONGTIME qui garantit la robustesse des produits, leur réparabilité, et la qualité du SAV. Pour ce faire, le service achats a formalisé un partenariat avec ETHIKIS qui a permis une première labellisation sur une gamme de chauffage.

De plus, l'activité bricolage a mis en place des groupes de travail afin d'élaborer les différents aspects «éthique et empreinte» du référencement des produits avec des grilles d'indice quantifiables par fournisseur et par produit.

L'objectif est de finaliser ce travail courant 2021 et d'apporter un support de prérequis pour les acheteurs pour le référencement des fournisseurs et des produits. Les trois critères majeurs pris en compte sont la durabilité, la réparabilité et la recyclabilité des produits.

Les certifications bois et la RBUE

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

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

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

Cette organisation a permis au Groupe d'obtenir en 2020 le maintien de ces deux certifications de chaîne de contrôle par le biais de l'audit de suivi annuel.

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

Sur l'année 2020, certaines des agences du Groupe, situées dans l'arc alpin, sont maintenues dans la certification BOIS DES ALPES™.

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

Ainsi, en 2020, 17 % des produits bois référencés sont certifiés PEFC, FSC ou BOIS DES ALPES.

Stockage de matières dangereuses

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

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

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

risques d'explosion et le stockage est sous rétention. Un système d'extinction incendie spécifique (Mousse AFFF) a été pensé et configuré pour limiter les propagations.

De plus, en 2020 neuf sites du Groupe comportent des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). Le Groupe s'assure de respecter les réglementations en régissant l'exploitation.

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

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

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

Pour le secteur du BTP, cette stratégie est déclinée au travers d'outils sectoriels comme le Décret Tertiaire, accompagné dans sa mise en œuvre par des aides d'Etat dédiées à la rénovation énergétique des bâtiments existants ou encore la RE 2020 qui vise à diminuer l'impact sur le climat des bâtiments neufs.

Cette nouvelle réglementation environnementale représentera, dès le 1^{er} janvier 2022, un grand changement pour la filière BTP car elle incorporera comme paramètre majeur l'empreinte carbone et environnementale d'un bâtiment tout au long de son cycle de vie (50 ans), de la fabrication des matériaux jusqu'au recyclage du bâtiment au terme du cycle.

La réduction drastique des émissions des gaz à effet de serre étant une priorité, cette RE 2020 favorisera largement les matériaux bio-sourcés par rapport aux matériaux classiques, plus énergivores lors de leur production. Elle va aussi pousser les architectes et les maîtres d'ouvrage à concevoir des bâtiments frugaux, plus compacts et qui utiliseront et produiront de l'énergie renouvelable.

Enfin, elle anticipe des épisodes caniculaires plus fréquents et intenses, en imposant des solutions permettant d'optimiser le confort d'été.

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

Ainsi, au-delà de l'évolution constante de son offre produits, le Groupe SAMSE a un rôle moteur à jouer auprès de ses clients artisans et entreprises du BTP : les informer, les sensibiliser et co-construire avec eux des améliorations concrètes qui répondent à ces enjeux.

Indicateurs partie Responsabilité Environnementale

Indicateurs		Unités	2019	2020	Δ 2020 / 2019	GRI G 4
ENVIRONNEMENT						
Volet : Energie						
EN 3	Consommation énergétique : gaz	kWh-PCI	* 18 163 726	* 15 573 275	-14%	EN 3
	Consommation gaz corrigée du DJU	kWh-PCI	* 18 163 726	* 16 819 137	-7%	
	Consommation énergétique : électricité	kWh	29 290 446	25 934 670	-11%	
Volet : Emissions						
EN 15 EN 16 EN 17	Emissions directes ou indirectes de gaz à effet de serre	tCO ₂				EN 15 EN 16 EN 17
	Total		290 921	268 569	-8%	
	dont Fret		161 541	159 677	-1%	
	dont Déplacements		88 792	67 060	-24%	
		tCO ₂ /Meuros				
	Total		172	157	-9%	
SAM EN 1	Age moyen du parc de PL	Années				N.A
	Périmètre Zanon	Années	3,69	3,69	0%	
	Périmètre Moyens Matériels	Années	5,60	5,50	-2%	
Volet : Effluents et déchets						
EN 23	Masse de déchets par typologie	tonnes				EN 23
	Total		18 335	16 022	-13%	
	Déchets industriels banaux		6 404	8 022	25%	
	Bois		5 692	2 819	-50%	
	Gravats		5 440	4 359	-20%	
	Plastique		145	114	-21%	
	Papier et carton		589	577	-2%	
	Métal		65	131	102%	
		tonnes/Meuros				
	Total		10,86	9,37	-14%	
Volet : Transport						
EN 30	Impacts environnementaux substantiels du transport des produits et des déplacements du personnel	1000 litres				EN 30
	Camions		5 727	5 024	-12%	
	Voitures de fonction		1 785	1 547	-13%	
		1000 litres/Meuros				
	Camions		3,39	2,94	-13%	
Voitures de fonction		1,06	0,90	-14%		
Volet : Mécanisme de règlement des griefs environnementaux						
EN 34	Nombre de griefs concernant les impacts environnementaux, déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs.	Nombre	0	0	0%	EN 34

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

Note méthodologique

Sauf mention auprès de l'indicateur, les sociétés suivantes sont exclues de ce volet pour 2020 : GET ELECTRIC, MAT APPRO, ZANON TRANSPORTS, LOIRE MATERIAUX, ENTREPOT DU BRICOLAGE NIMES, ENTREPOT DU BRICOLAGE ARLES et LE COMPTOIR.

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

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

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

– Les indicateurs collectés du 1^{er} janvier au 30 septembre et extrapolés sur les ventes du dernier trimestre sont : les consommations de carburant (camions, voitures de fonction et chariots élévateurs), les déplacements des employés dans le cadre du travail avec leur voiture personnelle, les déplacements visiteurs, les matériaux entrants (le papier), les emballages des produits vendus.

Pour cette famille d'indicateurs (sauf les déplacements visiteurs), les données du périmètre suivant sont les données réelles du 1^{er} janvier au 31 décembre (données facilement accessibles dans le Système d'Information du Groupe) : SAMSE, DEGUERRY SAMSE, BLANC MATERIAUX, MAURIS BOIS, CELESTIN MATERIAUX, CRISTAUD, SUD APPRO, DUMONT INVESTISSEMENT et BILLMAT.

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

– Les indicateurs sans extrapolation : les déplacements domicile-travail et les immobilisations.

– Les indicateurs extrapolés en fonction des prévisions de fin d'année : les déplacements des employés dans le cadre du travail en avion et en train, le poids des éditions.

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

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

Les données suivantes n'étant pas pertinentes, le Groupe SAMSE a décidé de les exclure de son bilan extra-financier :

– Lutte contre le gaspillage alimentaire ;

– Lutte contre la précarité alimentaire ;

– Respect du bien-être animal ;

– Consommation d'eau ;

– Alimentation responsable, équitable et durable.

EN 3 = les consommations de gaz 2020 et 2019 sont données sans retraitement mais la variation 2020 / 2019 est calculée avec l'année 2020 pondérée du Degré Jour Unifié (DJU) pour intégrer la variabilité des conditions météorologiques d'une année sur l'autre.

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

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

Concernant le gaz, les données ont été calculées à partir des données comptables (montants facturés en 2020 en euros à fin juin avec extrapolation sur la fin de l'année en fonction des budgets corrigés de la tendance du réel à fin juin).

Exceptionnellement pour 2020, la société DEGUERRY SAMSE est exclue des données électricité.

A des fins de comparabilité, les données gaz 2019 ont été recalculées, sur le périmètre 2019, en suivant la nouvelle méthode comptable.

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

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

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

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

- Scope 1 : émissions directes, produites par les sources, fixes et mobiles, nécessaires aux activités du Groupe (7 % des émissions du Groupe en 2020).
- Scope 2 : émissions indirectes associées à la consommation d'électricité nécessaires aux activités du Groupe (1 % en 2020).
- Scope 3 : autres émissions indirectement produites par les activités du Groupe (92 % en 2020).

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

Le poste du fret amont (fret routier entrant, fret maritime entrant et fret routier interne) représente 54 % des émissions du Groupe en 2020.

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

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

Depuis 2017, le tonnage des fournisseurs intracommunautaires est désormais récupéré via les déclarations d'échanges de biens.

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

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

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

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

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

Le poste des déplacements visiteurs représente 20 % des émissions du Groupe en 2020.

L'incertitude associée à la somme des différentes émissions du Groupe est, pour 2020, de 25 %.

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

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

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

Responsabilité sociale

Risque 5 : Ethique des affaires

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, le Groupe développe une procédure d'évaluation de ses tiers qui repose sur une plateforme permettant d'estimer le risque de corruption que ses partenaires (clients, fournisseurs, prestataires...) lui font courir. Sur la base de sa cartographie des risques, le Groupe

SAMSE a décidé de se concentrer en premier lieu sur l'évaluation des tiers considérés comme «les plus à risque» en fonction de certains critères qui permettent de faire ressortir un risque pays, un risque lié au secteur d'activité et une exposition du Groupe vis-à-vis du tiers.

En parallèle, l'ensemble des 1 200 principaux fournisseurs du Groupe sous contrat annuel et l'ensemble des clients ayant ouvert un compte en 2020, s'engagent, par la signature de clauses dans leur contrat, au respect de règles éthiques et notamment de la loi Sapin 2.

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

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

La diffusion de ces règles et outils est portée par la Direction Générale et s'accompagne d'une sensibilisation et d'une formation des collaborateurs à ce sujet. Ainsi, des sessions de sensibilisation ont été réalisées dans les principales filiales du Groupe et un module de formation en e-learning a été développé. Il sera obligatoire pour tous les nouveaux embauchés en 2021.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indicateurs partie Responsabilité Sociétale

Indicateurs		Unités	2019	2020	Δ 2019 / 2018	GRI G 4
SO 3	Pourcentage des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés		Cartographie des risques Groupe menée. Pas d'étude par établissement réalisée à ce jour.			SO 3
	Nombre de site qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés		Cartographie des risques Groupe menée. Pas d'étude par établissement réalisée à ce jour.			
SO 4	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption		Voir texte ci-dessus.			SO 4
SO 5	Cas avérés de corruption et mesures prises	Nombre	0	0	0%	SO 5
SO 6	Total des contributions versées en nature et en espèces aux partis politiques, hommes politiques et institutions connexes, par pays		Le Groupe n'a aucun lien avec les partis et hommes politiques.			SO 6
SO 7	Nombre total d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques ; résultat de ces actions	Nombre	0	0	0%	SO 7
SO 8	Montant des amendes substantielles pour non-respect des lois et des réglementations.	K€	0	0	0%	SO 8
	Nombre total de sanctions non financières pour non-respect des lois et des réglementations	Nombre	0	0	0%	
SAM ST 1	% de fournisseurs sous contrat cadre ayant signé des clauses éthiques relatives à la lutte contre la corruption	%	100	100	0%	N.A

Note méthodologique

Les risques d'évasion fiscale sont maîtrisés par une politique de prix de transfert déployée dans le Groupe et par le respect d'obligations bancaires, comme par exemple la certification FATCA, qui prouvent la qualité des mouvements bancaires et des contreparties. Le risque étant très limité, le Groupe SAMSE a décidé de ne pas développer plus ce sujet dans son bilan extra-financier.