



2023

# RAPPORT **RSE**

Une relation durable pour  
l'hygiène professionnelle



# Édito



**Le développement durable** constitue l'un des piliers essentiels de la stratégie de notre Groupe. Conscients des défis majeurs de notre secteur et de notre responsabilité en tant que leader de la distribution d'hygiène professionnelle en France, nous avons lancé une transformation au sein du Groupe PLG.

C'est avant tout un défi de taille, étant donné notre écosystème : près de 1 000 collaborateurs, 400 fournisseurs et plus de 30 000 clients. Notre engagement consiste à **favoriser une croissance durable et pérenne** dans notre activité, en collaborant étroitement avec nos fournisseurs pour garantir **des produits respectueux de l'environnement et un approvisionnement responsable**, tout en permettant à nos clients de se concentrer sur leur cœur de métier.

Cette volonté de transformation est partagée par l'ensemble de notre organisation. Notre stratégie de développement durable inclut ainsi tous les acteurs impliqués : nos fournisseurs, avec lesquels nous travaillons en étroite collaboration pour sélectionner des produits ayant un faible impact et promouvoir une chaîne d'approvisionnement plus responsable ; nos clients, que nous accompagnons dans l'adoption de pratiques durables ; et notre propre entreprise, engagée dans la recherche de solutions innovantes pour réduire notre empreinte environnementale et améliorer le bien-être de nos collaborateurs.

Cet engagement durable est au cœur de notre activité, à travers **notre plateforme RSE « Le Pact' »**. Lancée en octobre 2021, nous sommes fiers des progrès réalisés et des actions mises en place depuis.

Nous restons, toutefois, conscients de n'être qu'au début de ce parcours et nous sommes convaincus que l'innovation vers des solutions plus durables ne pourra se faire qu'en travaillant ensemble.

C'est également grâce à notre appartenance au Groupe Bunzl, ainsi qu'à la diversité et au nombre de nos clients, que nous pourrons aller plus vite et plus loin pour réduire l'impact de l'hygiène professionnelle, tout en garantissant un service de qualité !

*Paul-Alban Riché*

Directeur Général Groupe PLG

# Sommaire

## I. Modèle d'affaires

Notre vision .....	4
Notre mission .....	5
Nos valeurs .....	6
Nos engagements .....	6

## III. Stratégie en 3 piliers

Vision stratégique .....	11
Le Pact' .....	12
Ambitions pour 2025 .....	12
Nos engagements pour répondre aux enjeux .....	13
1   Innover et promouvoir des solutions d'hygiène durables .....	14
2   Soutenir l'économie circulaire et réduire notre impact sur l'environnement .....	22
3   Favoriser le bien-être et l'engagement de nos collaborateurs .....	27

## V. Conclusion et perspectives

Certifications .....	39
Suivi et méthodes .....	39

## II. Analyse du contexte

Constat sur le marché de l'hygiène professionnelle .....	7
Description de nos enjeux .....	7
Identification des parties prenantes .....	8
Analyse des risques et opportunités .....	8
Analyse de matérialité 2023 .....	10

## IV. Organisation et communication

Gouvernance .....	38
-------------------	----

## VI. Index GRI

.....	40
-------	----

# I. Modèle d'affaires



Distributeur de solutions d'hygiène professionnelle et filiale du Groupe Bunzl, le Groupe PLG est une entreprise à forte empreinte historique qui a su devenir un acteur incontournable sur le territoire français.

Nous nous appuyons sur nos équipes et nos services dédiés, sur l'analyse des enjeux de chaque secteur ainsi que sur la notoriété et l'expertise de nos fournisseurs, pour procurer à nos clients le meilleur de l'hygiène professionnelle.

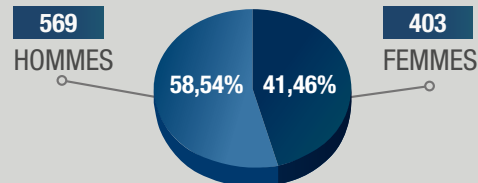
Conscients de l'impact de notre activité sur l'environnement, nous avons placé le développement durable au cœur de nos actions. Nous agissons et nous nous engageons durablement pour les Hommes et

## Le Groupe PLG en chiffres\* :



972

collaborateurs



Répartition des collaborateurs par sexe



323 millions\*\*  
de chiffre d'affaires



75 000  
m<sup>2</sup> d'activités



30 000  
clients

\* Données au 31 décembre 2023 \*\* CA en lien avec nos activités commerciales directes

la Planète. Confiance, engagement, accueil du changement et culture du résultat animent nos collaborateurs au quotidien pour apporter des solutions innovantes et durables à nos clients professionnels (Collectivités, Santé, HoReCa, Entreprise de Propreté & Syndics, Agroalimentaire & GMS, Industries & Revendeurs).

## Notre vision

Œuvrer au quotidien pour procurer à nos clients des solutions performantes, innovantes et durables dans le respect de la santé et de la sécurité des personnes, tout en veillant à limiter notre impact environnemental.

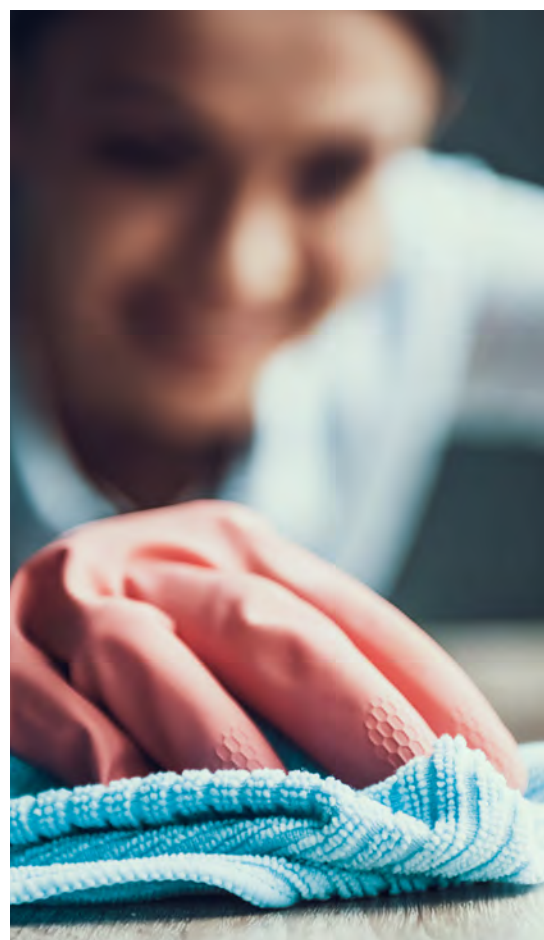
Nous nous appuyons sur nos 2 piliers stratégiques :

### Le développement durable

Notre engagement est basé sur le respect des principaux objectifs de l'ONU répondant aux défis mondiaux pour parvenir ensemble à un avenir durable à l'horizon 2030.

### Le digital

Pour un service plus rapide et plus performant, optimisant la gestion des commandes et la consommation de papier.

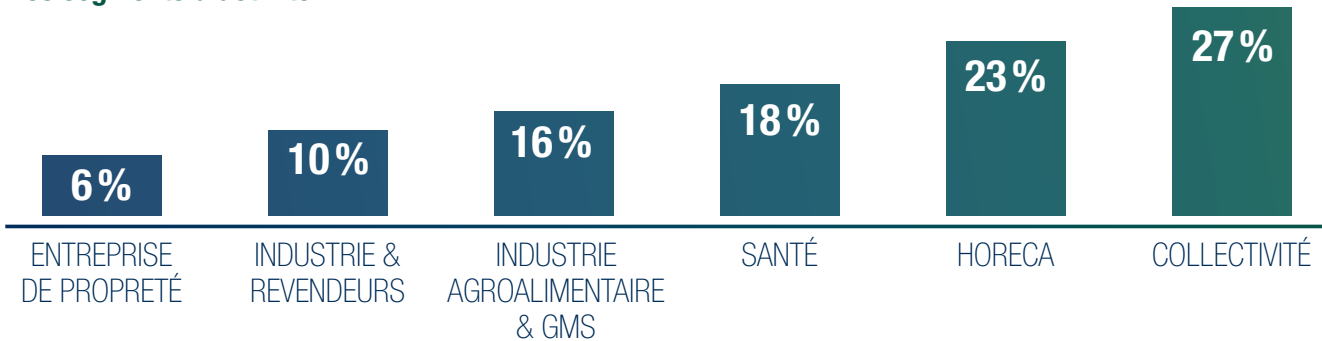


# Notre mission

Apporter des solutions innovantes et durables au service du bien-être pour permettre à nos clients de se concentrer sur leur cœur de métier.

Nous avons à cœur de procurer le meilleur de l'hygiène professionnelle à nos clients. Nous repoussons sans cesse les limites de notre expertise pour leur apporter des solutions innovantes et durables répondant aux besoins et aux exigences de chacun, quel que soit leur secteur d'activité.

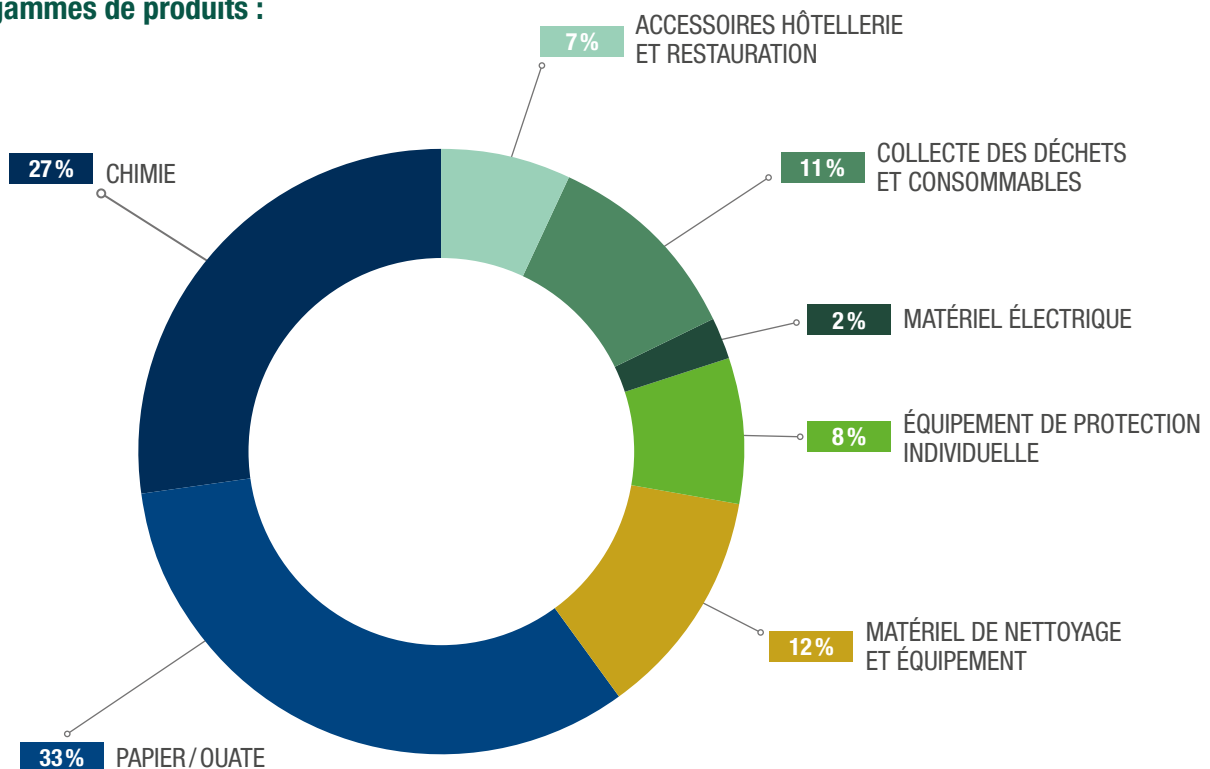
## Nos segments d'activité :



## Notre offre complète de produits et de services se concentre autour de 5 pôles :



## Nos gammes de produits :



Les produits de notre marque exclusive Techline, déclinée en **5 marques dédiées, allient qualité, sécurité et durabilité.**



Innovante et performante pour répondre aux attentes des clients les plus exigeants.



Gamme la plus complète de produits certifiés Ecocert\* respectueuse de l'environnement, de la biodiversité et des personnes.



[www.ecocert.com](http://www.ecocert.com)



Un savoir-faire technique pour allier consommation ajustée et qualité éprouvée.



Une marque engagée et orientée développement durable. Des produits innovants à faible impact environnemental et sociétal.



Accessible à tous et ciblant les besoins d'économie tout en alliant la performance produit.

\*Hormis réf. 395246 – Détergent Désinfectant Sols & Surfaces Tech\*Lab 5L.

## Nos valeurs

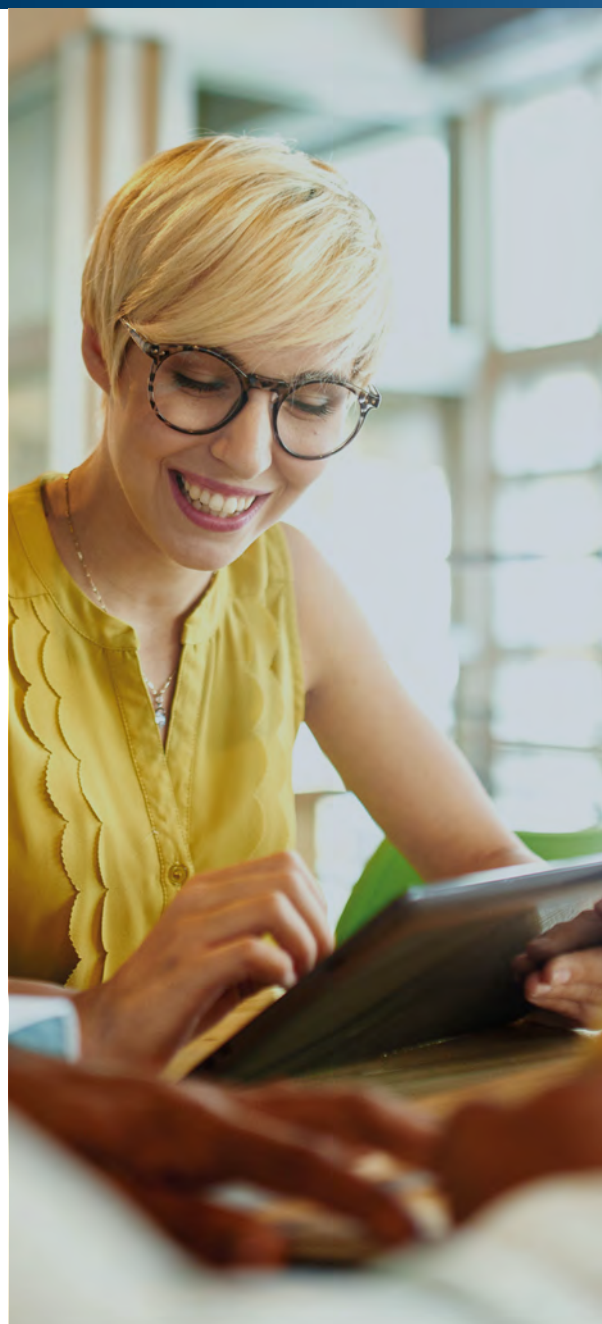
Confiance, engagement, accueil du changement et culture du résultat : 4 valeurs fortes qui animent nos collaborateurs au quotidien pour vous apporter entière satisfaction.

Notre ligne de conduite nous permet de comprendre les enjeux individuels de chacun pour mieux y répondre et avancer ensemble, toujours plus loin.

## Nos engagements

Nous nous engageons à maintenir une relation durable et responsable pour l'hygiène professionnelle avec toutes nos parties prenantes.

Notre démarche en faveur du développement durable s'inscrit dans la philosophie du Groupe Bunzl auquel nous appartenons. Une surveillance continue interne est établie à travers des processus d'audit et de contrôle.



## II. Analyse du contexte



# Constat sur le marché de l'hygiène professionnelle

**En 2023, le marché de l'hygiène a subi l'impact de plusieurs phénomènes généralisés, notamment une inflation accrue, alimentée par des pénuries de matières premières et des coûts de production plus élevés, ainsi que la transition écologique.**

Dans ce contexte, les clients du Groupe PLG, tout secteur confondu ont connu de nombreux changements.

Les Entreprises de Propreté (EP) ont maintenu leur croissance malgré les défis persistants liés au recrutement d'agents d'entretien.

Le secteur de la Restauration a été touché par une baisse du ticket moyen, en dépit d'une reprise suite à la pandémie de COVID-19. L'effet de l'inflation a entraîné une diminution du pouvoir d'achat des consommateurs, mais l'activité du tourisme en France a contribué à maintenir l'activité.

L'Hôtellerie a enregistré une croissance significative, stimulée par l'attrait du pays et la tenue d'événements internationaux, entraînant une augmentation notable des tarifs et une expansion des établissements.

Le secteur de la Collectivité a dû faire face à des contraintes budgétaires tout en répondant aux exigences en matière de développement durable et aux réglementations contraignantes.

Le secteur de la Santé a été confronté à des défis tels que les grèves, l'absentéisme, les problèmes de recrutement et des scandales de maltraitance dans les EHPAD.

Par ailleurs, les attentes en matière de RSE vis-à-vis du Groupe PLG ont augmenté en raison des évolutions normatives et de l'attention portée à ce thème. La santé et la sécurité au travail, ainsi que la prévention de manière générale, sont devenues des sujets de préoccupation. La gestion des déchets a également gagné en importance, avec une forte demande de solutions visant à réduire le gaspillage, à favoriser le recyclage et à adopter des emballages plus écologiques.

Enfin, le cadre réglementaire a également exercé une influence sur les activités du Groupe PLG, avec un renforcement des engagements en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, une meilleure gestion des déchets et des normes plus strictes pour les produits, notamment en ce qui concerne la matière plastique.

## Description de nos enjeux

Le système de management, mis en place jusqu'à début 2022, intégrait dans son analyse les dimensions qualité, performance, santé et sécurité au travail (au travers notamment des certifications ISO 9001:2015 et ISO 45001:2018).

Cette répartition nous a permis, sur la base des principaux référentiels méthodologiques (GRI, ODD, SASB), d'identifier les enjeux cruciaux pour le Groupe PLG en matière de développement durable :

**Depuis, nous avons élargi notre analyse à un nouveau prisme dans le cadre d'un système intégré, comprenant les différentes dimensions de la RSE :**

• Sociale • Sociétale & Éthique • Environnementale

• Dialogue social

• Diversité & inclusion et Harcèlement & discrimination

• Émissions de GES et consommation énergétique

• Fraude, corruption ou pratiques d'affaires illégales

• Gestion des carrières et de l'évolution professionnelle

• Greenwashing

• Impact des déchets

• Impact sur la biodiversité

• Participation et/ou compréhension de la stratégie

• Impact RSE client

• Protection des informations et des données

• Relations avec les communautés locales et les associations

• Respect des conditions de travail des employés

• Respect des normes / réglementation SST

• Respect des normes des produits

• Respect du triptyque Environnement / Social / Éthique dans notre chaîne d'approvisionnement

# Identification des parties prenantes

- 1 | Nous avons tout d'abord identifié de manière exhaustive l'ensemble des parties intéressées gravitant directement ou indirectement autour de notre activité.
- 2 | Puis nous avons analysé le niveau d'importance de la partie intéressée, son degré d'interaction avec le Groupe, et nous avons évalué le niveau d'impact selon le prisme.
- 3 | La compréhension des besoins et des attentes des parties intéressées vis-à-vis du Groupe, et vice versa représente un premier critère pour lister et déterminer les risques et les opportunités liés à notre activité.
- 4 | Ensuite, nous avons consulté des représentants des catégories de parties prenantes les plus pertinentes pour notre activité, notamment nos fournisseurs stratégiques, nos clients et les transporteurs externes. Nous leur avons demandé d'évaluer le niveau d'importance de nos enjeux RSE selon leur point de vue.

# Analyse des risques et opportunités

La compréhension du contexte et des parties prenantes nous a permis de détailler les risques et les opportunités associés à notre activité par enjeux.

	Enjeux	Risques
<b>Environnemental</b>	Émissions de GES et consommation énergétique	Contribution au changement climatique Manque d'atteinte des objectifs fixés Dégradation de l'image du Groupe Baisse de la sécurité de l'approvisionnement énergétique Augmentation des coûts
	Impact des déchets	Contribution à la pollution environnementale Menace pour les espèces animales Non-respect de la réglementation Gaspillage de ressources naturelles
	Impact sur la biodiversité	Mise en danger des espèces animales Association de l'image du Groupe à la pollution
	Impact RSE client	Contribution au changement climatique et à la pollution environnementale Manque de confiance de la part de nos clients et non-respect des attentes en matière d'accompagnement et d'innovation Objectifs des clients non-respectés Dégradation de l'image du Groupe
<b>Social</b>	Respect des conditions de travail des employés (rémunération, horaires...)	Baisse du taux de satisfaction Dégradation de la marque employeur et de l'image du Groupe Non-respect de la réglementation et de la convention collective Baisse de la performance, manque de motivation des équipes, impact sur le bien-être des employés
	Impact RSE client	Accidents de travail des utilisateurs Perte de confiance de nos parties prenantes
	Respect des normes / réglementation SST	Non-conformité avec la réglementation Hausse du taux d'accidentologie Démotivation des équipes Manque de confiance des parties prenantes Difficulté à attirer et retenir les talents
	Diversité & inclusion et Harcèlement & discrimination	Dégradation de l'image de l'entreprise Inégalité de traitement Conditions de travail non optimales pour l'ensemble des collaborateurs
	Participation et/ou compréhension de la stratégie	Application partielle de l'approche RSE Transmission inefficace de nos engagements et de nos actions aux parties prenantes : manque de confiance Manque de correspondance entre les attentes des salariés et les actions Perte d'envie d'investissement et de participation
	Dialogue social	Négociations syndicales complexes Manque de confiance des salariés



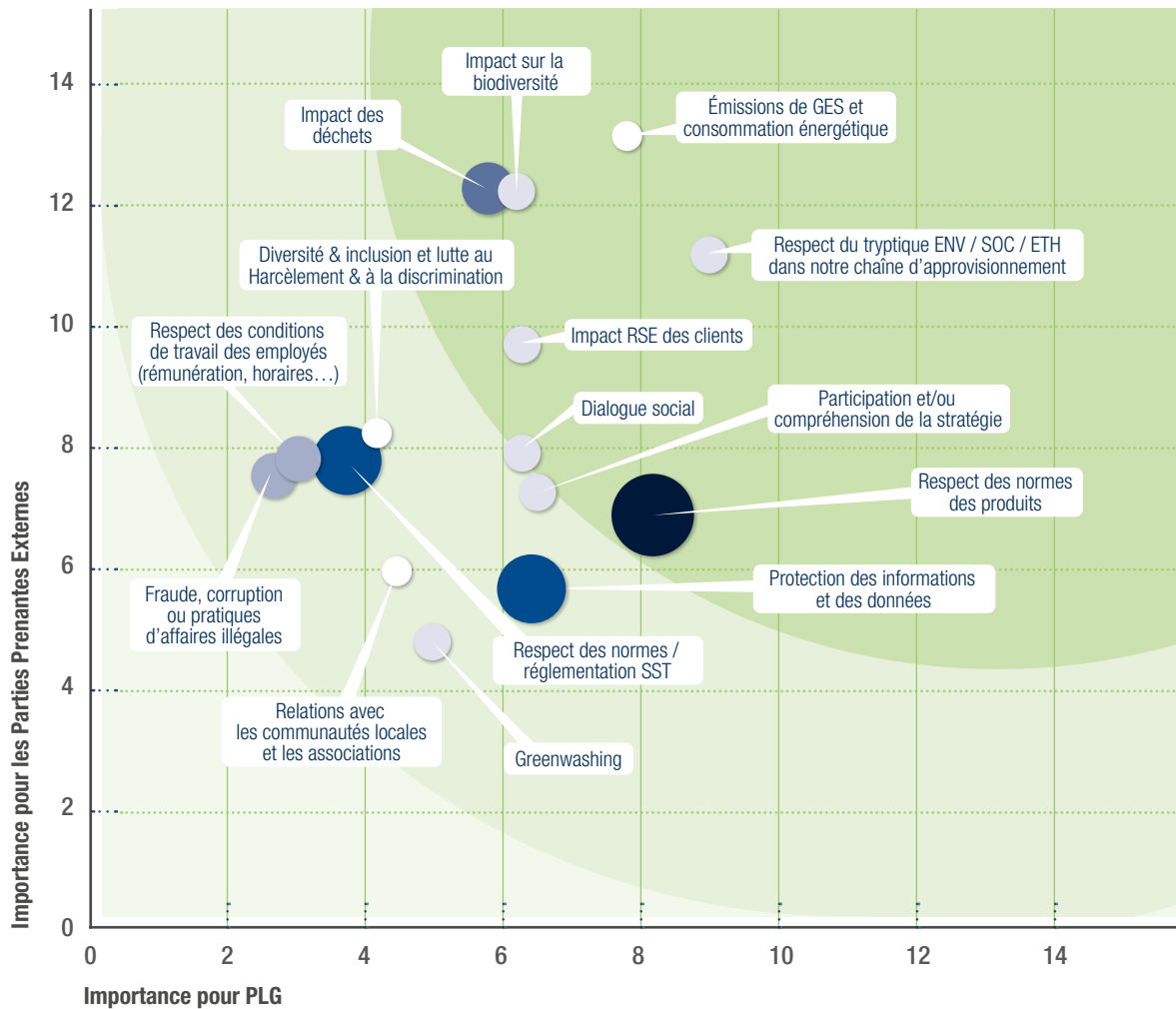


		<b>Enjeux</b>	<b>Risques</b>
	<b>Respect du triptyque Environnement / Social / Éthique dans notre chaîne d'approvisionnement</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect des Droits de l'Homme</li> <li>Manque de confiance de nos parties prenantes</li> <li>Problème de réputation pour le Groupe</li> <li>Impact environnemental et social</li> </ul>
	<b>Protection des informations et des données</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Fuite d'informations confidentielles</li> <li>Mise en danger de l'intégrité et du fonctionnement de l'entreprise</li> <li>Manque de confiance de nos parties prenantes</li> <li>Pertes financières</li> </ul>
	<b>Relations avec les communautés locales et les associations</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Impact social et environnemental non compensé</li> <li>Obstacle à la pérennité de notre activité</li> </ul>
	<b>Respect des normes des produits</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Perte de confiance de nos parties prenantes</li> <li>Conséquences judiciaires et financières</li> <li>Impact SST sur les utilisateurs</li> </ul>
	<b>Greenwashing</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Dégradation de l'image et de la crédibilité de l'entreprise</li> </ul>
	<b>Fraude, corruption ou pratiques d'affaires illégales</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Conflit d'intérêts - relation Client/PLG</li> <li>Cadeaux ou divertissements - relation Client/PLG</li> <li>Pots-de-vin - relation Client/PLG</li> <li>Non-respect de la réglementation fiscale - relation Client/PLG</li> <li>Manque de contrôle sur la situation financière du partenaire - relation Client/PLG</li> <li>Perte d'un marché - relation Client/PLG</li> <li>Manipulation des prix ou de l'offre - relation Client/PLG</li> <li>Modification des conditions contractuelles (fixations des prix, obligations d'approvisionnement exclusif...) - relation Client/PLG</li> <li>Fuite d'informations confidentielles - relation Client/PLG</li> <li>Paiement manqué - relation Client/PLG</li> <li>Conflit d'intérêts - relation fournisseur EU-USA/PLG</li> <li>Cadeaux ou divertissements - relation fournisseur EU-USA/PLG</li> <li>Pots-de-vin - relation fournisseur EU-USA/PLG</li> <li>Non-respect de la réglementation fiscale - relation fournisseur EU-USA/PLG</li> <li>Manque de contrôle sur la situation financière du partenaire - relation fournisseur EU-USA/PLG</li> <li>Manipulation des prix ou de l'offre - relation fournisseur EU-USA/PLG</li> <li>Modification des conditions contractuelles (fixations des prix, obligations d'approvisionnement exclusif...) - relation fournisseur EU-USA/PLG</li> <li>Fuite d'informations confidentielles - relation fournisseur EU-USA/PLG</li> <li>Livraison de produits manquée face à un paiement - relation fournisseur EU-USA/PLG</li> <li>Non-respect de la réglementation applicable - relation fournisseur EU-USA/PLG</li> <li>Conflit d'intérêts - relation fournisseur Grand Import/PLG</li> <li>Cadeaux ou divertissements - relation fournisseur Grand Import/PLG</li> <li>Pots-de-vin - relation fournisseur Grand Import/PLG</li> <li>Non-respect de la réglementation douanière - relation fournisseur Grand Import/PLG</li> <li>Manque de contrôle sur la situation financière du partenaire - relation fournisseur Grand Import/PLG</li> <li>Manipulation des prix ou de l'offre - relation fournisseur Grand Import/PLG</li> <li>Modification des conditions contractuelles (fixations des prix, obligations d'approvisionnement exclusif...) - relation fournisseur Grand Import/PLG</li> <li>Fuite d'informations confidentielles - relation fournisseur Grand Import/PLG</li> <li>Livraison de produits manquée face à un paiement - relation fournisseur Grand Import/PLG</li> <li>Non-respect de la réglementation applicable - relation fournisseur Grand Import/PLG</li> </ul>

# Analyse de matérialité 2023

La réalisation de l'analyse de matérialité a permis d'identifier les questions les plus pertinentes pour les parties prenantes, tant internes qu'externes. L'accent a été mis sur les enjeux sociaux, environnementaux et économiques les plus significatifs pour notre entreprise. En contraste avec l'année 2022, nous avons élargi la portée de cette analyse pour inclure également les parties prenantes externes.

Cette démarche a pris en compte divers critères tels que l'impact sur la stratégie commerciale, la réputation de l'entreprise et les attentes des parties prenantes. Les résultats obtenus ont orienté notre stratégie de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), mettant en lumière les domaines clés sur lesquels concentrer nos efforts pour maximiser l'impact positif et améliorer la transparence.



- **Taille des bulles** : capacité à faire face aux enjeux.
- **Du vert très clair au vert plus foncé** : du moins pertinent au plus pertinent.
- **L'« Importance pour PLG »** est obtenue en multipliant l'impact sur l'organisation par la capacité à faire face.



# III. Stratégie en 3 piliers



## Vision stratégique

Des évaluations des parties intéressées et des risques associés à notre modèle d'affaires, se dégage une stratégie RSE.

À travers des axes définis et des engagements qui s'inscrivent dans la vision de l'entreprise, nous avons tracé le chemin pour répondre aux enjeux RSE liés à notre activité.

Engagée pour le développement durable ainsi que pour le respect des principaux objectifs cibles de l'ONU d'ici 2030, notre démarche collaborative RSE s'appuie sur 3 piliers essentiels.

### 2 | NOS COLLABORATEURS

AGIR AU QUOTIDIEN POUR...

- ◆ Améliorer le bien-être de nos collaborateurs.
- ◆ Réduire notre impact sur l'environnement.
- ◆ Soutenir les organisations caritatives et les communautés locales.



### 1 | TRAVAILLER AVEC NOS FOURNISSEURS

POUR RENDRE LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ACCESSIBLE.

- ◆ Sourcer de manière responsable et avec intégrité.
- ◆ Développer des solutions innovantes et abordables.



### 3 | S'ENGAGER ENVERS NOS CLIENTS

À PROPOSER DES SOLUTIONS DURABLES.

- ◆ Apporter des conseils et de l'expertise sur les nouvelles tendances et les nouveaux produits durables.
- ◆ Établir des partenariats pour favoriser l'économie circulaire.



# Le Pact'

Le Pact' est la plateforme RSE du Groupe PLG, établie pour nous permettre d'agir à travers des actions concrètes et de nous engager durablement.

Cette plateforme est le symbole de notre engagement en faveur de l'environnement et de la Société et représente les valeurs sous-jacentes de l'approche RSE du Groupe : implication, participation et collaboration font désormais partie intégrante de notre ADN.

Le Pact' est ainsi le symbole de la transversalité de notre démarche RSE qui englobe toutes nos parties prenantes.

**Implication :** impliquer nos employés dans la compréhension des enjeux liés au développement durable, dans la prise de conscience de l'impact positif que nos actions peuvent avoir, dans les choix et dans la mise en place de notre stratégie.



**Participation :** sensibiliser, responsabiliser nos employés et les rendre acteurs de la stratégie RSE. Chacun, à son niveau dans l'entreprise, peut jouer un rôle et participer à la réussite de tous nos engagements.

**Collaboration :** le Pact' est un vrai accord entre le Groupe PLG, ses clients, ses fournisseurs et ses collaborateurs unis pour les Hommes et la Planète. Nous croyons que seul le dialogue entre les parties prenantes et la valeur d'un effort commun peuvent apporter une vraie réussite à tout notre « écosystème ».

## Ambitions pour 2025

Pour développer notre stratégie, concrétiser notre volonté d'avancer et d'ancrer la stratégie RSE dans l'ADN du Groupe, un Comité de Direction, dédié à l'élaboration de nos objectifs pour 2025, a eu lieu en octobre 2022.

Cet événement fait suite au CODIR développement durable, de septembre 2022, dédié à la rédaction de notre stratégie et de nos engagements pour faire face aux enjeux.

Le réseau d'ambassadeurs développement durable PLG a été ainsi consulté pour la définition de notre roadmap 2025.

Le travail du Comité, mené à travers six ateliers, a abouti sur des ambitions qui vont guider le développement de la stratégie RSE dans les trois prochaines années.

### PILIER 1 FOURNISSEURS

**Augmenter le suivi des KPIs** développement durable pour nos fournisseurs et appliquer cette logique aux fournisseurs hors négoce.

**Inciter la proposition de solutions** disruptives et innovantes et privilégier ces fournisseurs.

**Initier des partenariats** entre les équipes PLG et les équipes fournisseurs.

### PILIER 2 NOTRE ACTIVITÉ

**-25% d'émissions de CO<sub>2</sub> directes :** transition de la flotte, politique transporteurs externes, taux de fréquence et fragmentation, rénovation des bâtiments.

**80% de taux d'engagement :** consultations des salariés sur les projets.

**Créer un solide partenariat social** avec la participation de nos salariés.

**Orienter les taxes d'apprentissage** sur des métiers en lien avec notre activité.

### PILIER 3 NOS CLIENTS

**Solution globale hygiène durable.**  
**Augmenter la formation de la force de vente** (réglementation, approche et outils).

**60% de CA en Offre Développement Durable.**

**1,5 million de CA en Services Développement Durable.**

# Nos engagements pour répondre aux enjeux

Notre vision stratégique commune se décline autour de 3 engagements clés pour améliorer demain :

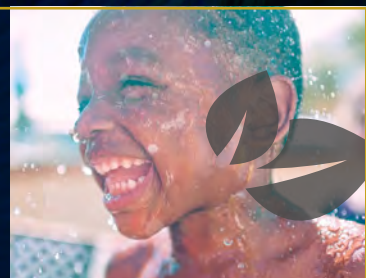
Ces 3 engagements permettent d'élaborer un plan d'action visant à répondre aux enjeux majeurs identifiés et aux risques associés.

Le Groupe PLG agit concrètement pour les Hommes et la planète en sourçant et développant des produits durables, en limitant l'impact de son activité notamment en faisant des choix plus raisonnés, en engageant et en impliquant ses collaborateurs.

## 1 | Innover et promouvoir des solutions d'hygiène durables



## 2 | Soutenir l'économie circulaire et réduire notre impact sur l'environnement



## 3 | Favoriser le bien-être et l'engagement de nos collaborateurs



# 1 | Innover et promouvoir des solutions d'hygiène durables



**Enjeux** : respect du triptyque Environnement/Social/Éthique dans notre chaîne d'approvisionnement, conformité des produits aux normes, pollution indirecte des clients.

**Thématiques** : contrôle de notre chaîne d'approvisionnement, process conformité et contrôle de nos produits, services et accompagnement pour réduire l'impact de nos clients en hygiène et les inciter à une meilleure consommation.

## Contrôler la chaîne d'approvisionnement

En tant que distributeur, nous sommes conscients de l'impact que nos choix d'approvisionnement peuvent avoir sur l'environnement et sur la société. En proposant des produits en adéquation avec nos valeurs et en accompagnant tous nos clients, nous pouvons les guider vers une meilleure consommation pour leur bien-être et pour la planète.

### Politique RSE

**Notre politique d'achats responsables repose sur trois principes :**

- 1** Sourcer de façon responsable et avec intégrité.
- 2** Développer des solutions innovantes en partenariat avec nos fournisseurs.
- 3** Rendre le développement durable accessible.

**Nous exigeons de nos fournisseurs une conformité avec :**

- La loi et les textes internationaux en vigueur dans le pays où ils exercent leurs activités et le respect des obligations environnementales et sociales établies par les textes fondateurs de l'Organisation Internationale du Travail et les principes de l'OCDE.
- Les dispositions et normes relatives applicables dans leurs pays et à leurs activités. Cela concerne la mise en place des pratiques de loyauté, anti-corruption et anti-concurrentielles, le respect des conditions de travail des employés et de leurs droits sociaux, ainsi que tous les éléments concernant le respect de l'environnement et de la biodiversité.

**Les fournisseurs doivent également observer les pratiques d'éthique environnementale dans tous les pays où ils opèrent et limiter leur impact sur l'environnement en essayant de :**

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre.
- Diminuer l'exploitation de ressources naturelles.
- Remplacer progressivement les matières premières non renouvelables.
- Mettre en place une gestion des déchets dangereux conforme à la législation.

### Actions mises en place en 2023

#### ↳ Contrôle des fournisseurs

Nous remettons le code de conduite de Bunzl à l'ensemble de nos fournisseurs, détaillant les normes éthiques, environnementales, sociales, ainsi que les exigences de qualité relatives aux produits fournis.

En 2022, une clause spécifique a été intégrée dans le contrat-cadre, mettant particulièrement l'accent sur la conformité aux normes et réglementations en matière de développement durable, ainsi que sur les engagements de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES).

En 2023, cette clause a été appliquée à 72% de nos fournisseurs stratégiques, et nous avons l'intention de progressivement étendre ces exigences à l'ensemble de nos partenaires d'ici 2024.

Nous avons également publié notre propre « Charte Achats Responsables ». En 2023, nous avons initié son déploiement auprès de nos fournisseurs stratégiques en France et en Europe. À ce jour, 36% d'entre eux ont officiellement adhéré à la charte. Notre objectif est d'atteindre une adhésion de 100% d'ici 2024.

**Pour nous assurer du respect des engagements pris, suivre l'évolution des plans d'action menés et garantir une qualité élevée à nos clients, nous avons mis en place plusieurs types de contrôles :**

- Un questionnaire d'autoévaluation (depuis 2021), qui nous donne un classement des fournisseurs en fonction de leur progrès.

#### CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX

- Gestion et réutilisation des déchets
- Énergie
- Transport
- Approvisionnement
- Gestion de l'eau
- Suivi et réduction des émissions de CO<sub>2</sub>

## CRITÈRES SOCIAUX

- Sécurité
- Projets solidaires et caritatifs
- Certifications externes
- Économie sociale et solidaire

- En 2023, le service des achats et le contrôle de gestion ont collaboré à la révision des critères d'évaluation des fournisseurs. Il a été décidé d'intégrer le prisme de la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) dans l'évaluation de la performance globale. Grâce à cette initiative, nous incorporons désormais les aspects environnementaux, sociaux et le niveau de durabilité des produits commercialisés aux critères déjà existants tels que les conditions économiques, la qualité de service, la communication et l'assistance technique. Cette démarche souligne explicitement l'importance croissante que nous accordons à la performance RSE dans notre relation avec les fournisseurs.
- Un plan de contrôle et d'audit (depuis 2016) qui nous permet de vérifier les éléments déclarés dans le questionnaire d'autoévaluation et d'établir un plan d'amélioration si nécessaire.

Nous adaptons nos audits en fonction des risques majeurs identifiés, en prenant en considération les différentes zones géographiques où sont implantés nos sites de production. Pour garantir le respect des bonnes pratiques dans des régions à risque telles que l'Asie, nous collaborons étroitement avec les équipes de Bunzl basées à Shanghai, en Chine.

En 2023, le Groupe a exprimé la volonté d'étendre ce système d'évaluation à d'autres régions, telles que le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord. Un audit a été réalisé dans l'usine d'un fournisseur basé en Turquie. Ces équipes effectuent une présélection des fabricants conformes aux critères d'achat du Groupe et réalisent des audits tous les 24 mois.



**Ces audits sont spécifiquement conçus pour vérifier la conformité aux normes de qualité des produits et aux critères de responsabilité sociale, en mettant l'accent sur les aspects suivants :**

- Gestion du système de responsabilité sociale.
- Embauches et licenciements.
- Travail forcé, discipline, discrimination et harcèlement.
- Liberté d'association.
- Horaires de travail et avantages sociaux.
- HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement).
- Salles de pause et hébergements des ouvriers.

**En 2023, nous avons effectué des audits auprès de 8 usines de fournisseurs grand import asiatiques, évaluant leur performance sur l'ensemble des critères.**

Les résultats se répartissent comme suit :

- 1 usine audité a obtenu une note globale «excellente», correspondant à un score de conformité supérieur à 94%.
- 5 usines auditées ont obtenu une note globale « satisfaisante », avec un score de conformité compris entre 80% et 94%.
- 2 usines auditées ont obtenu une note globale « acceptable », correspondant à un score entre 60% et 79%.

Lors de ces audits, aucun problème relevant de la catégorie « zéro tolérance » n'a été identifié.

**Le Groupe PLG réalise également chaque année une dizaine d'audits de fournisseurs basés en France ou en Europe, sur les critères suivants :**

- Organisation des ressources humaines
- Système qualité
- Traçabilité
- Achats
- Bonnes pratiques de fabrication
- Conformité du produit fini
- Logistique

En 2023, nous avons effectué 7 audits fournisseurs en France et en Europe. Ceux-ci ont donné lieu à 4 « écarts » et nous ont permis d'attirer l'attention de nos partenaires sur les points d'amélioration pour se conformer à nos standards QHSE.

	2023	2022
Fournisseurs ayant signé le code de conduite Bunzl	100 %	100 %
Fournisseurs politique RSE évaluée (en valeur d'achats hors Asie)	92%	80 %
Usines de fournisseurs asiatiques auditées	8	7
Fournisseurs ayant signé la Charte Achats Responsable PLG	36%	0%

## ➤ Prévention

Dans certaines régions, nous nous appuyons sur l'activité de l'ONG Stop the Traffik.

Cette organisation s'occupe notamment de lutter contre la traite des êtres humains et le travail forcé. Grâce au rapport de veille Adverse Media Search Report, nous pouvons recevoir des informations à propos de l'activité de nos fournisseurs grand import, une analyse des risques des pays et des régions ainsi qu'une veille sur les pratiques illégales liées à certains produits ou matières premières.

La recherche est effectuée à l'aide d'Elasticsearch, un moteur de recherche et d'analyse ouvert, rendu possible par le Traffik Analysis Hub (TA Hub), un partenariat qui comprend des institutions financières, des ONG, des forces de l'ordre et des agences gouvernementales.

L'utilisation de technologies cognitives avancées développées par IBM facilite le partage d'informations et la veille contre le travail

**Nous sommes CERTIFIÉS ISO 9001 depuis 2002.**

forcé et la traite illégale d'êtres humains.

## ➤ Conformité des produits

Notre service Qualité Produits est dédié au respect du cadre réglementaire applicable à l'ensemble de nos produits et à la promotion du partage des bonnes pratiques.

**Plusieurs mesures sont mises en place afin de s'assurer de la bonne conformité de nos produits :**

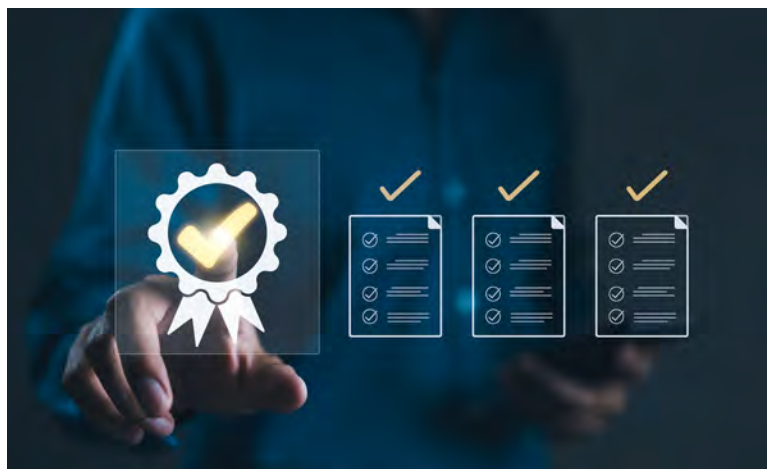
- Plans de contrôles établis en fonction d'une analyse des risques permettant d'identifier les produits les plus sensibles et la concordance avec leurs caractéristiques techniques. Des contrôles peuvent également faire suite à des réclamations clients ou à une procédure de non-conformité.

- Suivi du déploiement des actions correctives mises en place avec les fournisseurs concernés suite à des audits ou à des non-conformités produit.
- Identification du cadre réglementaire applicable et attestation de conformité nécessaires à la commercialisation des produits distribués par le Groupe PLG (exemple : Attestation d'absence de nanoparticules, Attestation d'absence Bisphénol A / Phtalates, attestation REACH).
- Vérification de la conformité au cadre réglementaire des produits dits spécifiques : produits soumis à une Fiche de Données de Sécurité, produits chimiques à marque propre, dispositifs médicaux, dossiers réglementaires des EPI (équipements de protection individuelle), absence de substances CMR et contact alimentaire.

### ↳ Responsabilité et compétences en interne

Afin d'améliorer la composition de notre offre et de souligner l'importance des principes de la RSE, des objectifs financiers et quantitatifs sont définis annuellement pour l'équipe Achats. Simultanément, des sessions de sensibilisation sont organisées

pour renforcer les compétences des membres de l'équipe vis-à-vis des enjeux environnementaux, sociaux et éthiques liés à la chaîne d'approvisionnement. L'objectif est de promouvoir l'intégration des critères de développement durable dans les processus de sourcing et de référencement des produits.



## Proposer des produits sûrs et durables

### Politique

**Afin d'innover et de promouvoir des solutions durables en hygiène professionnelle, nous accordons une attention particulière au choix de nos partenaires, mais également aux caractéristiques des produits que nous commercialisons :**

- Privilégier l'achat de produits fabriqués en France afin de réduire au maximum l'empreinte carbone et de favoriser l'économie locale.
- S'appuyer sur le référencement de produits ayant des labels garantissant un niveau d'exigence élevé.
- Promouvoir les produits fabriqués à partir de matières recyclées ou renouvelables et remplacer progressivement le plastique à usage unique par des alternatives plus durables.
- Mettre en avant les innovations et les technologies disruptives présentes sur le marché.
- Référencer des produits garantissant la sécurité et le confort de l'utilisateur final.

### Actions mises en place en 2023

#### ↳ L'Offre Développement Durable

L'Offre Développement Durable a été consolidée en 2020 et propose une sélection de produits comportant au moins un attribut durable, que ce soit sur le plan environnemental ou social. En 2023, le Groupe a réussi à maintenir la croissance de cette gamme, atteignant désormais 57,5% du chiffre d'affaires généré par des produits dotés de caractéristiques écoresponsables et/ou sociales.

Offre Développement Durable  
Part du CA 2023 **57,5%** | +7,3 pts vs 2022

#### ↳ Les achats locaux

**En 2023, nous avons poursuivi nos efforts en faveur d'un sourcing plus local. La proportion de produits, fabriqués en France ou à proximité, commercialisés a connu une augmentation significative :**

- **Zone 1 :** France.
- **Zone 2 :** Europe dans un rayon de 1 000 km.
- **Zone 3 :** pays entre 1 000 et 5 000 km.
- **Zone 4 :** Grand Import.

#### Part du chiffre d'affaires par zone géographique

Zone géographique	CA 2023	2023 vs 2022
Zone 1	44,8%	+ 2,8 pts
Zone 2	37,9%	+ 1,9 pts
Zone 3	1,6%	- 0,4 pts
Zone 4	15,7%	- 3,3 pts

#### ↳ Les labels écologiques

Les labels écologiques constituent une garantie de transparence, de respect de l'environnement et des normes associées.

**Au sein de notre Offre Développement Durable, 17 labels étaient actifs en 2023 parmi lesquels :**

- Ecocert & Ecolabel EU • Cradle to Cradle Or, Argent, Bronze & Basic
- FSC & PEFC • Charte du Nettoyage Durable • Plastica Seconda Vita • Ecodetergent • Cosmos • Ecolabel Nordic Swan • Ecologo
- NF & NF Environnement • Ok Compost Home.

	CA 2023	2023 vs 2022
Produits avec label écologique	48 %	+ 9,6 pts
Produits sans label écologique	52 %	- 9,6 pts



**13%** des produits de notre offre  
et **21,7%** de notre offre catalogue  
possèdent un label écologique

### La matière des produits

Afin de proposer des solutions à faible empreinte environnementale, nous accordons une attention particulière à la composition des produits. En privilégiant les matières recyclées ou d'origine naturelle, nous contribuons à la préservation des ressources, encourageons l'économie circulaire et réduisons l'impact en fin de vie.

2023			
Catégorie produits		Part du CA (%) des Produits avec Matière Recyclée (%)	% de Produits à Matière Recyclée
A	Chimie	0%	0%
B	Papier / Ouate	89%	38%
C	Matériel de nettoyage et équipement	85%	3%
D	Distributeurs / Doseurs	85%	8%
E	Équipement de protection individuelle	0%	0%
F	Matériel électrique	14%	4%
G	Collecte des déchets et consommables	77%	30%
H	Équipement médical et soins	0%	4%
I	Accessoires hôtellerie et restauration	13%	5%

### Matériel d'occasion

**TASKI**

En 2023, en collaboration étroite avec notre partenaire fournisseur TASKI, nous avons lancé une nouvelle gamme de matériel électrique d'occasion. Cette initiative reflète notre engagement envers un modèle économique circulaire, offrant des solutions plus abordables à nos clients.

La gamme comprend des autolaveuses soigneusement réparées par le fournisseur, respectant des normes de sécurité strictes avant d'être remises en vente.

Cette approche contribue significativement à la réduction des émissions liées à la fabrication de nouveaux équipements, tout en consolidant notre soutien à l'emploi local et à des initiatives sociales.

**82K€** générés en 2023  
sur le matériel d'occasion



### L'impact de la réglementation

<b>10 février 2020</b>	Loi Anti-Gaspillage & Économie Circulaire avec 5 objectifs : sortir du plastique jetable, mieux informer les consommateurs, lutter contre le gaspillage et pour le réemploi solidaire, agir contre l'obsolescence programmée, mieux produire.
<b>1<sup>er</sup> janvier 2022</b>	Respect du seuil de 15% de plastique contenu dans les gobelets.
<b>1<sup>er</sup> janvier 2023</b>	Obligation pour les établissements avec plus de 20 couverts de servir les repas dans de la vaisselle lavable et réutilisable.
<b>1<sup>er</sup> janvier 2024</b>	Teneur maximale de plastique autorisée dans les gobelets à usage unique limitée à 8%. Tri et valorisation obligatoire des biodéchets pour tous les acteurs.

Depuis son entrée en vigueur, la loi AGEC a eu un impact significatif sur notre activité, tout comme la directive européenne sur les plastiques à usage unique (SUP).



**En 2023, nous avons continué à référencer des alternatives aux plastiques à usage unique en conformité avec la réglementation, en relevant nos critères d'exigence. Notre sélection inclut désormais :**

- Des articles fabriqués à partir de matières naturelles telles que le bois, la paille et le bambou.
- Des articles compostables certifiés OK HOME COMPOST EN 13432, tels que les serviettes, les emballages et les gobelets.
- Une mise en avant de notre gamme de produits réutilisables.

De plus, le Groupe s'engage à accompagner nos clients dans la collecte séparée et la valorisation des biodéchets. Nous proposons deux types de solutions :

- Une large gamme de bacs et de sacs compostables certifiés pour faciliter la collecte et le tri à la source.
- Une gamme de bio-composteurs électriques, permettant de réduire le volume des déchets tout en transformant efficacement les déchets organiques en compost ou en amendement organique. Cette approche reflète notre engagement en faveur de pratiques durables et circulaires.

**↳ Techline : la marque exclusive du Groupe PLG de plus en plus durable**

Notre marque Techline est au cœur de notre stratégie RSE.

La gamme Tech'Lab (marque fille de Techline lancée en 2017) a été la première brique de cette orientation RSE : des produits chimiques 100 % issus de ressources renouvelables et d'origines végétales ou minérales, 100 % biodégradables en 28 jours<sup>1</sup>, fabriqués en France et certifiés Ecocert<sup>2</sup>.

En septembre 2022, l'équipe Achats a signé la Charte Développement Durable Techline.

À travers cette charte, nos Chefs de Produits se sont engagés à respecter les critères établis en matière de développement durable pour la sélection et le lancement des nouveaux produits.

**Le cahier des charges auquel les produits devront répondre est désormais plus complet :**

- Performance RSE des fabricants.
- Lieu de fabrication.
- Caractéristiques des emballages.

Sans oublier que, pour chaque catégorie de produits, des critères spécifiques devront être respectés, notamment vis-à-vis de la sécurité, de la composition ou encore de la fin de vie des produits.

**Des innovations durables ont également intégré l'offre Techline en 2023 :**

- Chariots ergonomiques certifiés IGR.
- 15 nouvelles références de produits chimiques certifiées Écolabel EU.

<sup>1</sup> Hormis parfums d'ambiance.  
<sup>2</sup> Hormis la réf. 395246 - Détergent Désinfectant Sols & Surfaces Tech'Lab 5L.

	Part de CA 2023	Part de CA 2022
Produits non-emballages alimentaires	97,1 %	96,8 %
Produits emballages alimentaires	2,9 %	3,2 %
Produits susceptibles d'être impactés par la réglementation et susceptibles de passer à des matériaux alternatifs	0,9 %	0,9 %
Produits dont la matière est susceptible d'être réglementée mais pas d'alternative existante	1,2 %	1,1 %
Produits en matière alternative ou réutilisables	0,7 %	1,1 %
Produits dont la matière est soumise à la réglementation (écoulement des stocks / conditions particulières)	0,0 %	0,08 %

**↳ Techline Positive**





**SANS PLASTIQUE**



**FABRICATION SANS ÉMISSION DE CARBONE**



**ÉNERGIE RENOUEVABLE**

**La nouvelle marque fille TECHLINE orientée développement durable.**

En 2023, nous avons lancé Techline Positive, la cinquième marque Techline. Une marque engagée et orientée développement durable regroupant des produits innovants à faible impact environnemental et sociétal. Cette initiative incarne notre engagement envers l'environnement et le bien-être des utilisateurs, regroupant les innovations disruptives que nous identifions sur le marché. Allant au-delà de l'adoption simple de technologies émergentes, Techline Positive aspire à être un catalyseur de changement positif en intégrant performance, durabilité et responsabilité.

La première gamme de la série se matérialise à travers une gamme complète de produits en papier ouate à faibles émissions de CO<sub>2</sub> : essuie-mains et papier toilettes. Ces produits sont

fabriqués par un fournisseur certifié B CORP, attestant d'une démarche à impact positif. La caractéristique distinctive de cette gamme réside dans l'absence totale d'emballages en plastique, accompagnée d'une réduction drastique des émissions de gaz à effet de serre associées à la production. En combinant des technologies telles que la biomasse, la co-génération et l'utilisation d'électricité provenant de sources renouvelables, l'impact CO<sub>2</sub> sur l'ensemble du cycle de vie du produit est réduit par trois par rapport au papier traditionnel\*.

### Le bien-être de l'utilisateur

Nos solutions durables ne se limitent pas aux produits à plus faible impact environnemental. Elles s'étendent à tout produit ou méthode permettant d'augmenter le bien-être et la sécurité, et de réduire l'exposition aux risques lors de son utilisation.

En 2023, nous avons poursuivi nos efforts de recherche en collaboration avec l'Institut spécialisé de l'ergonomie et de la santé allemand pour trouver des solutions efficaces contre les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

Alignés sur notre engagement envers la santé et le bien-être, nous avons récemment lancé une gamme de chariots Techline certifiés IGR (Institut pour la Santé au Travail et l'Économie). Ces chariots ergonomiques ont été spécifiquement conçus pour accompagner les utilisateurs dans leurs activités de nettoyage en réduisant le poids des équipements, contribuant ainsi à prévenir les mauvaises manipulations et les postures incorrectes.



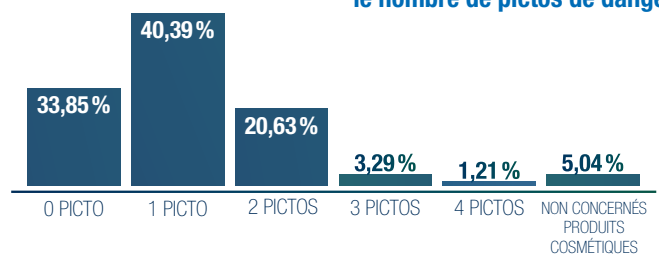
Chariot Ergo TECHLINE

En 2023, nous avons poursuivi nos efforts pour réduire ces pictogrammes de danger, notamment les pictogrammes SGH06 et SGH08 qui indiquent que le produit comporte une forte toxicité ou des risques pour la santé.

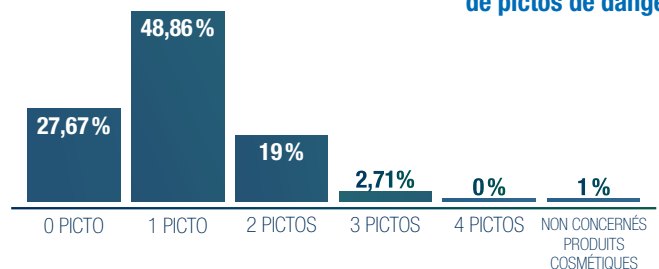
Pictogramme de danger	Nb réf. 2023	Nb réf. 2022
SGH06	3	3
SGH08	21	23

La somme du chiffre d'affaires généré par les produits comportant ces pictogrammes s'élève à 81 k€, représentant moins de 0,01% du chiffre d'affaires total. Ces produits sont très spécifiques et destinés à des clients particuliers, notamment des usines agroalimentaires.

### Répartition du nombre de références par le nombre de pictos de danger



### Répartition du CA 2023 par le nombre de pictos de danger



L'institut est impliqué dans l'analyse des produits, la formation, le coaching et la recherche et, soutient les fabricants dans la conception de leurs produits.

Il coopère avec de grands groupes en organisant des ateliers sur l'ergonomie au travail, comme avec BMW ou MAN, ou sur la conception de produits, comme avec Fellowes ou Mauser.

La certification « produit ergonomique » est reconnue dans les pays de l'UE et en Asie.

Son évaluation est basée sur deux macro-critères : la preuve scientifique de l'ergonomie du produit (normes ISO) et l'accompagnement du client, c'est-à-dire la manière dont le fournisseur lui explique les caractéristiques du produit.

Nos efforts pour la sécurité des utilisateurs concernent également la gamme de produits chimiques.

Depuis 2020, plus aucun produit contenant des substances CMR n'est référencé ni présent dans notre offre.

En 2023, plus de 70% des produits de notre gamme chimie affichent un maximum de 1 pictogramme de danger. De plus, aucun produit ne comporte plus de 4 pictogrammes de danger.

\*Comparaison basée sur l'Analyse du Cycle de Vie (ACV) entre le papier LC Paper et EPD papier traditionnel en pâte vierge.

# Accompagner et conseiller nos clients dans la réduction de leur impact

## Le diagnostic et les indicateurs

Dans une volonté de transparence et pour soutenir nos clients dans leur démarche d'achats responsables, nous avons lancé un rapport développement durable client.

**Le rapport analyse les achats de client et les performances grâce aux indicateurs suivants :**

- Achats en Offre Développement Durable.
- Provenance géographique des produits achetés.
- Achats de produits avec un label écologique.
- Statistiques Écoscoring by PLG.
- Indicateurs transport.
- Revaloriz by PLG.

Ce rapport permet à nos clients de suivre leurs résultats, de répondre à leurs objectifs en matière d'achats responsables et de communiquer sur leur performance en interne comme en externe.

## Le choix des produits

Pour permettre à nos clients de sélectionner des produits plus durables et de renforcer la transparence, nous avons lancé en 2022 un système de notation produit : **L'Écoscoring by PLG**. Cet outil vise à noter le niveau global de durabilité des produits que nous commercialisons, pour orienter le client dans ses choix.

**Il s'agit d'un référentiel d'évaluation des produits sur un barème de 0 à 10, basé sur 6 critères généraux :**

- **Composition** du produit : matières naturelles, recyclées, écologiques, biosourcées...
- **Durée du cycle de vie** du produit : concentration, réparabilité, réutilisabilité.
- **Fin de vie** du produit : biodégradabilité, compostabilité, valorisation, recyclage.
- **Régime législatif et conformité** aux lois et règlements en vigueur.
- **Facteurs humains** : risques sur la santé et la sécurité des utilisateurs.
- **Sourcing écoresponsable** : politique environnementale, RSE... du fabricant.

Ces critères sont déclinés en fonction de la catégorie des articles afin de prendre en compte, dans l'évaluation, les caractéristiques et les attributs de chaque produit.

La méthode de calcul Écoscoring du Groupe PLG a été vérifiée et approuvée par SGS<sup>4</sup> ICS au cours de l'année 2022. Au terme de cette intervention, SGS ICS a attesté de la fiabilité et de la cohérence de cette méthodologie de notation environnementale.



**10 452 ARTICLES ACTIFS**  
évalués avec l'Écoscoring by PLG

**+ 11 % ÉVOLUTION DE CA des produits**  
avec l'Écoscoring by PLG > 7 (2023 vs 2022)



## EXEMPLE

Détergent Sols & Surfaces  
5 L Tech'Lab

RÉF. 395053



www.ecocert.com

8,5

ÉCOSCORING by PLG

## L'Energyscore

Groupe PLG lance un nouvel indicateur évaluant la consommation énergétique d'appareils électriques



tels que les autolaveuses, aspirateurs et monobrosses. Cet outil vise à sensibiliser nos clients et les guider vers un choix d'équipements à faible impact énergétique. Nous avons établi un classement sur 5 niveaux pour chaque catégorie de produit au sein de notre gamme, allant de 1 (très énergivore) à 5 (le produit le moins énergivore de la gamme), fournissant ainsi une référence claire pour des choix plus durables.

## Un service pour mieux gérer les déchets



Depuis fin 2021, nous proposons un service de collecte, de reprise et de revalorisation de certains des déchets issus de la commercialisation et de l'usage de nos produits :

- Emballages plastiques vides souillés de produits chimiques.
- Masques à usage unique.
- Équipements de protection individuelle.
- Gobelets en carton.
- Aérosols en métal.
- Produits chimiques périmés.

**46 ADHÉRENTS**  
au service Revaloriz

- ▶ 4,41 T de déchets dangereux revalorisés.
- ▶ 6,42 T d'EPI non recyclables revalorisés en CRS.
- ▶ 439 kg de gobelets et masques recyclés.

En 2023, Revaloriz a élargi son champ d'action en intégrant une solution complète pour la gestion des produits périmés, notamment les produits chimiques, les équipements de protection individuelle (EPI), ainsi que les appareils et dispositifs électriques. Cette démarche répond de manière proactive aux exigences de nos clients, les accompagnant dans le traitement conforme des déchets dangereux nécessitant des procédures spécifiques.

En ce qui concerne les appareils et dispositifs électriques, nous avons établi un partenariat solide avec Ecologic. Grâce à cette collaboration, nous sommes en mesure de garantir un recyclage approprié et la récupération de pièces, contribuant ainsi de manière significative à la réduction de l'empreinte environnementale et à l'évolution d'une filière de récupération durable.

### ↳ Les formations et l'accompagnement

Afin d'accompagner nos clients au mieux dans leur démarche en hygiène et l'application des protocoles, nous proposons des formations certifiées.

Grâce au travail de deux formateurs internes, habilités à délivrer des formations certifiées Qualiopi, nous accompagnons nos clients sur des sujets tels que l'hygiène des locaux, l'alimentaire, le linge ou sur la conformité à la législation microbiologique.

Ces actions se développent à la suite d'un audit sur le site du client et à l'identification des objectifs d'amélioration. La validation des compétences s'effectue à travers d'un examen final.

**29 PLANS DE FORMATION réalisés en 2023**

Les formations permettent notamment d'accompagner nos clients vers une meilleure sécurité des utilisateurs et d'affiner l'efficacité de l'usage des produits afin d'optimiser leur consommation.

À titre d'exemple, la mise en place de la méthode globale de nettoyage, caractérisée par une approche ergonomique et une réduction significative de l'empreinte chimique, a été déployée avec succès dans plusieurs collectivités territoriales, notamment :

- Région Hauts-de-France (40 lycées).
- Départements de la Marne et de la Haute-Marne (9 collèges).

En 2022, le Groupe a reçu la certification Qualiopi qui permet d'effectuer des plans d'amélioration des compétences.

**380 PROTOCOLES mis en place en 2023**

Nous accompagnons également les clients dans la mise en place de plans de nettoyage obligatoires des établissements, des locaux et des équipements qui sont tenus à un état constant de propreté.

L'accompagnement permet aussi d'orienter le client vers des produits ou des pratiques d'usage plus écoresponsables (dosage optimal, alerte sur les risques chimiques ou sanitaires). Dans le cadre de ces protocoles, nous déconseillons systématiquement tous les produits qui peuvent nuire gravement à la santé.

Les équipes commerciales, de concert avec nos partenaires fournisseurs, sont disponibles à la demande de nos clients pour organiser des rendez-vous d'information et leur permettre de découvrir des nouveautés ou d'expliquer l'usage ou l'application des produits.

### ↳ Le conseil pour les produits chimiques

**Afin d'analyser les portefeuilles produits de nos clients et de pouvoir proposer des alternatives à faible risque, nous avons mis en place un outil de cartographie de l'offre produits :**

**revaloriz**  
by PLG  
Donnons une nouvelle valeur à nos déchets.

**LES DÉCHETS CONCERNÉS**

- Le polypropylène des **masques** est récupéré, hygiénisé et valorisé en rembourrage d'ameublement.
- Les **EPI** sont revalorisés en CSR (combustible solide de récupération) pour alimenter les cimenteries.
- Les **emballages plastiques** vides souillés non recyclables sont valorisés en énergie pour chauffer des bâtiments.
- Les **gobelets cartons** servent à refabriquer des articles en carton.
- Le métal contenu dans les **aérosols** est récupéré et réutilisé.

- Pictogrammes de danger.
- Mentions de danger.
- Classes de danger.
- Présence de phosphates.

Cet outil identifie les produits présentant le plus de risques pour le stockage et pour la manipulation, permettant d'adapter les dynamiques de travail et de protéger les utilisateurs.

### ↳ Une politique qualité des produits

Le système de management de la qualité est régulièrement audité par une équipe interne provenant de différents univers métiers.

L'objectif est d'auditer l'ensemble des sites et des processus sur un cycle de 3 ans.

En 2023, 14 audits internes ISO 9001 ont été réalisés.

**La volonté d'améliorer l'expérience client implique nécessairement de considérer l'insatisfaction exprimée, de la suivre et de la traiter :**

- Mise en œuvre d'outils visant à identifier les dérives dites significatives de nos processus opérationnels.
- Mise en œuvre d'une démarche de partage des bonnes pratiques au service de l'efficacité.

	2023	2022
Nb de tickets ouverts	23 010	26 163
Taux de conformité	95,56 %	95,35 %

## 2 | Soutenir l'économie circulaire et réduire notre impact sur l'environnement



La stratégie RSE du Groupe vise à réduire notre impact sur l'environnement par la réduction de notre empreinte carbone et de nos émissions de CO<sub>2</sub>, pour favoriser la biodiversité et maîtriser les risques de pollution.

**Enjeux** : émissions de GES, impact des déchets générés, impact sur la biodiversité.

**Thématiques** : lutte contre le dérèglement climatique, revalorisation et recyclage des déchets, gestion de l'eau, intégration de l'approche circulaire dans la relation client.

### Réduire nos émissions de GES

#### Politique RSE

La nature de notre activité nous oblige à reposer sur des moyens émetteurs de CO<sub>2</sub> : le transport des marchandises, le déplacement des commerciaux et des techniciens du service SAT sont à l'origine de 90 % de nos émissions directes de CO<sub>2</sub>.

**Conscients de notre impact et ayant la volonté de réduire nos émissions de gaz à effet serre, nous avons adopté une stratégie qui repose sur deux grands axes :**

- **Le transport** : optimiser notre activité grâce à des outils et pratiques plus écologiques, effectuer une transition de notre flotte interne vers des technologies à plus faible impact et s'appuyer sur des prestataires externes qui partagent notre vision.
- **La performance énergétique de nos sites** : réduire la consommation électrique de nos entrepôts et agences, travailler sur l'isolation et rénover les technologies de chauffage.

#### Actions mises en place en 2023

##### Mesure du bilan carbone

En 2023, pour la première fois, nous avons effectué une évaluation complète de notre empreinte carbone, couvrant les scopes 1, 2 et 3 de nos émissions de gaz à effet de serre (GES). Cette démarche a été réalisée en collaboration avec Open Lande et la plateforme Climatiq.

La restitution des résultats s'est déroulée en présence de l'ensemble du Comité de Direction (CODIR) du Groupe. En suivant la méthodologie du Bilan Gaz à Effet de Serre (BGES), nous avons analysé de manière approfondie nos émissions directes (scope 1), les émissions indirectes liées à la consommation d'énergie (scope 2) et toutes les autres émissions indirectes, telles que celles liées à l'amont et à l'aval de la chaîne de valeur, les déchets, les déplacements professionnels, etc. (scope 3).

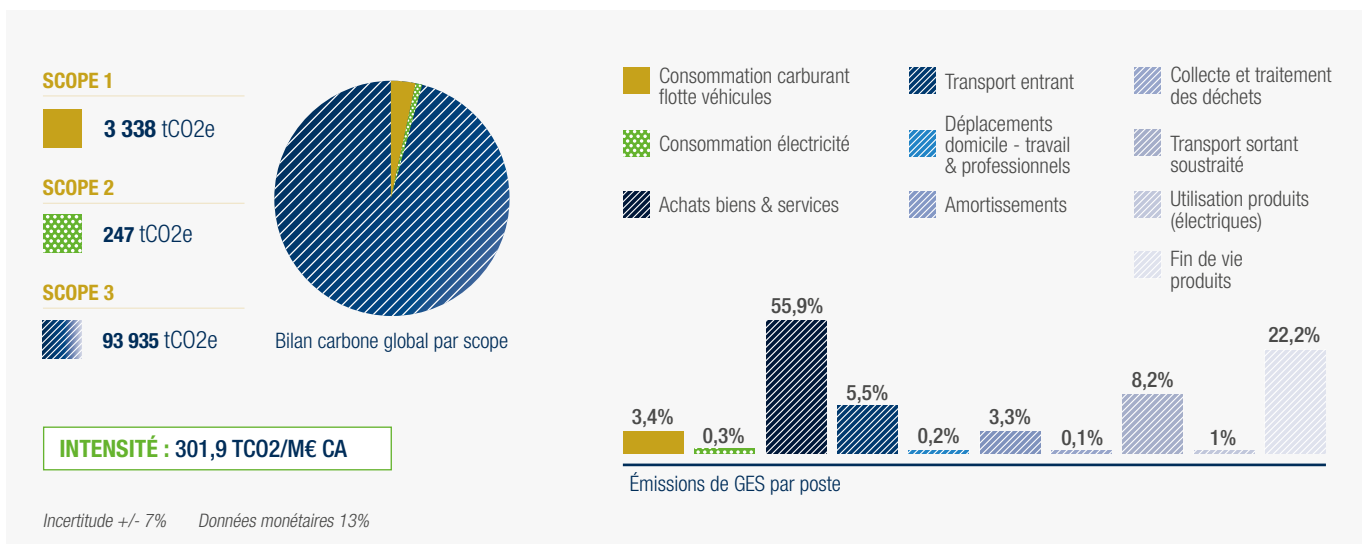
Ce processus nous a permis de quantifier précisément notre impact sur le climat et d'identifier les principales sources d'émissions. En intégrant cette approche dans notre stratégie de gestion environnementale, nous renforçons notre engagement envers la réduction de notre empreinte carbone, contribuant ainsi activement à la lutte contre le changement climatique.

**Les objectifs de réduction des émissions ont été approuvés par l'initiative Science Based Targets (SBTi) comme étant conformes aux niveaux requis pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris :**



	Objectifs vs 2019
2025	<b>Scope 1 et 2</b> Réduction de 25 % des émissions de CO <sub>2</sub> (t/millions de CA)
2027	<b>Scope 3</b> 79 % des fournisseurs auront des objectifs de réduction des émissions de CO <sub>2</sub> approuvés par la SBTi
2030	<b>Scope 1 et 2</b> Réduction de 50 % des émissions de CO <sub>2</sub> (t/millions de CA)
	<b>Scope 1 et 2 (en valeur absolue)</b> Réduction de 27,5 % des émissions 100 % utilisation d'énergie renouvelable
2050	<b>Scope 1, 2 et 3</b> Zéro émission nette

# Bilan carbone 2023



## Optimisation du transport

Depuis 2019, nous révisons régulièrement nos plans de transport en optimisant nos tractions et nos tournées pour réduire notre taux de fragmentation.

L'optimisation du transport s'inscrit dans une démarche plus globale impliquant et mobilisant tous les services au sein de l'entreprise.

La réorganisation des flux a conduit à une rationalisation du nombre d'interlocuteurs avec nos fournisseurs, simplifiant ainsi la gestion de nos achats. À présent, chaque responsable d'approvisionnement est associé à un fournisseur pour l'ensemble de nos sites, tandis que les coordinateurs de gamme et les approvisionneurs sont encouragés à optimiser l'utilisation des transports complets. Ce cadre favorise un meilleur taux de remplissage, entraînant une réduction des émissions de gaz à effet de serre et générant des avantages financiers mutuels.

Nous travaillons en étroite collaboration avec l'équipe transport et logistique pour optimiser nos transferts inter-sites, en tenant compte des défis liés à la gestion de 14 dépôts et de la nécessité de minimiser les déplacements à vide. Cette approche intègre la rentabilité économique ainsi que l'empreinte carbone dans nos décisions, démontrant notre engagement en faveur de la durabilité et de la performance opérationnelle.

Nous avons comme objectif de travailler activement avec nos clients sur la rationalisation des livraisons et la fréquence de leurs commandes.

Nous croyons également que le parcours de digitalisation du Groupe peut nous aider à optimiser notre processus d'approvisionnement et de livraison tout en garantissant aux clients un service efficace.

En 2023, nous avons optimisé notre outil d'analyse du comportement des clients, offrant désormais la capacité d'identifier ceux qui effectuent un grand nombre de commandes et de livraisons. Cette amélioration nous permet de proposer des itinéraires de regroupement visant à minimiser les émissions de CO2. Ces paramètres sont désormais intégrés par les responsables commerciaux dans le suivi des clients.

Concernant le déploiement d'outils digitaux, nous avons commencé cette année à mettre en place le TMS et le WMS. Ces outils jouent un rôle crucial dans la prévision des besoins clients et dans le tra-



çage des commandes. Cela permettra d'accélérer l'optimisation de notre service et de réduire ultérieurement les émissions liées au transport des marchandises.

Enfin, le Groupe PLG croit aussi dans la mise en place d'outils et de formations qui permettent aux chauffeurs de notre flotte de transport de conjuguer l'aspect sécurité et environnement.

Le partage de bonnes pratiques d'éco-conduite et des systèmes capables de suivre et mesurer notre progression sont la clé pour diminuer la pollution et augmenter la sécurité.

L'intégralité de notre flotte de transport poids lourds est équipée depuis 2016 du système qui nous permet d'augmenter la sécurité de nos conducteurs et de les pousser vers l'éco-conduite. Ce système fournit aux conducteurs des données en temps réel sur leur style de conduite, y compris la vitesse, le freinage, l'accélération, la gestion des voies et des virages.



Cela se traduit par une sensible amélioration des conditions de sécurité et des consommations de carburant et, donc, des émissions de CO<sub>2</sub>.

En 2022, la sécurité routière a été renforcée par un ambitieux plan de formation aux risques routiers avec l'organisme Centaure. Spécifique à la conduite professionnelle, cette formation aborde les avantages d'une conduite souple et basée sur l'anticipation, pratiques attendues pour l'éco-conduite.

## 📌 Transition de notre parc

L'un des enjeux pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub> est l'évolution de notre flotte interne et le recours à des méthodes ou technologies de livraison et de déplacement à plus faible impact.

Le but étant à la fois de permettre aux équipes commerciales de continuer à garantir une proximité, ainsi que d'assurer un service de livraison efficient tenant compte des exigences de nos clients.

Nous comptons aujourd'hui un parc composé de 394 voitures, 60 poids lourds et 69 véhicules légers au SAT.

En ce qui concerne notre flotte de véhicules, depuis 2021, le choix du Groupe, avec le soutien de Bunzl, a été d'opérer une transition vers la mobilité électrique. Nous remplaçons progressivement notre parc automobile par des véhicules 100 % électriques ou hybrides, dès que la loi de roulage le permet. Cette initiative nous positionne en avance par rapport aux quotas imposés par la loi LOM.

Cela s'inscrit dans un planning pluriannuel qui prévoit également des actions d'accompagnement au changement pour les collaborateurs et l'installation d'équipement de recharge sur la majorité de nos sites, afin de favoriser ce type de mobilité.

Quant à notre flotte de transport ou d'intervention technique, aujourd'hui, l'ensemble des véhicules répondent aux normes Euro 5 et Euro 6, qui fixent une limite à l'émission de polluants atmosphériques. La volonté du Groupe est de remplacer ces véhicules thermiques par des technologies à faible impact et d'externaliser vers des sous-traitants qui ont déjà su moderniser leur flotte.

Vu le contexte très perturbé et l'évolution rapide de la technologie, plusieurs solutions sont à l'étude depuis 2020, toujours en impliquant les collaborateurs et en les soutenant dans cette transformation.

L'une des premières mesures prises en 2020 a été de distribuer les cœurs de villes en triporteurs électriques, en partenariat avec Les Triporteurs Français, pour réduire la pollution environnementale et sonore tout en garantissant une proximité au client.

### En 2023 :

- Contractualisation de l'acquisition de 35 nouveaux véhicules hybrides ou électriques, s'ajoutant aux 20 déjà opérationnels depuis 2022.
- Poursuite du déploiement de bornes de recharge électrique sur plusieurs de nos sites, incluant Champigneulle, Saint-Aignan, Blanquefort, Ars-sur-Moselle et le Magasin de Paris. Les sites de Quimper, Châteaubourg, St Quentin Fallavier et Vénissieux ont été équipés en 2022.
- La reconduction de la journée de télétravail a contribué à diminuer les trajets domicile-travail pour les fonctions concernées, offrant une solution efficace pour réduire notre empreinte carbone.
- Mise à disposition de trois véhicules électriques pour un usage régulier et de trois véhicules électriques partagés (Maurepas – Saint-Aignan – Quimper), permettant aux collaborateurs de découvrir et d'expérimenter ces nouvelles technologies. Cette initiative vise également à sensibiliser à l'usage des véhicules électriques et à promouvoir une transition vers une mobilité plus écologique.
- Validation de l'implémentation de stations de carburant bio (XTL) sur les sites de Saint-Aignan et Châteaubourg suivie par d'autres sites. Ces stations fourniront du carburant écologique pour nos poids lourds, contribuant ainsi à une réduction significative de notre empreinte carbone. Le XTL (Xtremely

Low Sulfur) est un biocarburant de synthèse produit à partir de matières premières renouvelables comme la biomasse, les déchets agricoles ou forestiers, les résidus organiques et l'huile alimentaire usagée. Ses avantages environnementaux incluent la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de particules fines, ainsi que la diminution de la dépendance aux combustibles fossiles.

**13% du parc automobile est constitué de véhicules électrifiés**

## 📌 Livraison externe

Notre engagement à réduire les émissions ne concerne pas que les émissions directes, mais aussi les émissions indirectes que notre activité génère à travers la sous-traitance des livraisons.

Notre volonté est de s'appuyer sur des acteurs qui partagent notre vision et nos objectifs et qui nous garantissent de s'engager dans la transition de leur flotte de transport vers des technologies à plus faible impact.

Depuis 2022, nous référençons principalement de nouveaux partenaires possédant des véhicules alternatifs aux thermiques : gaz naturel, électrique et, à l'avenir, hydrogène.

De plus, nous leur demandons de fournir les données carbone relatives aux livraisons, pour compléter notre reporting.

Ce volet est prioritaire afin de réduire le scope 3 et le Groupe PLG s'est fixé un objectif à horizon 2025 : 50 % des livraisons externes seront effectuées avec des véhicules non thermiques et 100 % des transporteurs devront fournir leurs données CO<sub>2</sub>.

Nous avons également signé un accord avec VCV pour livrer toute l'Île-de-France avec des véhicules alternatifs au diesel.

Le renouvellement des contrats pour 5 ans avec notre partenaire Berto a permis de passer les louageurs sur une technologie Biogaz.

## 📌 La performance énergétique de nos sites

Même si les émissions liées à l'énergie électrique sont largement inférieures à celles générées par les transports, nous nous engageons pour une politique de réduction de notre impact lié aux bâtiments.

Tout d'abord, à travers l'installation de technologies permettant de réduire notre intensité énergétique : éclairages LED, détection aux mouvements, luminosité ambiante naturelle.

En 2023, les entrepôts de Blanquefort, Saint-Aignan et le Magasin de Paris ont fait l'objet d'une mise à niveau de l'éclairage avec l'installation de systèmes LED. Cette initiative s'inscrit dans la continuité de l'équipement en LED de trois dépôts en 2022.





Nous agissons aussi sur la qualité des bâtiments : isolation thermique, technologies de chauffage, énergies renouvelables.

En 2023, le Groupe a poursuivi ses actions visant la gestion énergétique de ses installations. Un logiciel de gestion des aérothermes a notamment été déployé sur le site de Saint-Quentin Fallavier, offrant un contrôle plus précis du chauffage au quotidien. À Quimper, des horloges ont été installées sur le système de climatisation réversible, améliorant la gestion des cycles de mise en marche et d'arrêt des climatiseurs. Par ailleurs, sur le site de Saint-Aignan, une chaudière à haute performance énergétique a été installée.

Les sites de Saint-Quentin-Fallavier, Vénissieux et Châteaubourg sont, quant à eux, pour plus de 90 % en chauffage pompe à chaleur.

L'ensemble de l'énergie électrique de nos sites est à faibles émissions de CO<sub>2</sub>, provenant de centrales nucléaires.

	2023	2022
Entrepôts équipés en LED	70 %	40 %
Sites avec chauffage au fioul	10 %	10 %
Entrepôts HQE	14 %	14 %

## Mieux gérer et réduire nos déchets

### Politique

Nous agissons selon les principes vertueux de la gestion des déchets : **réduire, réutiliser et recycler.**

Tout d'abord, nous suivons la production des déchets et le taux de recyclage de ces derniers, ainsi que la production par salarié, par site et au national.

	2023	2022	2023 vs 2022	Objectif 2024
t déchets générés total (& ventilation composition)	337,19	470,08	-28,27 %	-3 %
t déchets révalorisés	182,50	245,63	-28,27 %	-3 %
t déchets NON révalorisés	12,52	24,92	-49,77 %	-3 %
t déchets dangereux NON révalorisés	142,17	199,53	-28,75 %	-3 %
Taux de revalorisation global	54 %	52 %	3,58 %	80 %
Quantité de déchets par salarié (kg)	360	502	-28,27 %	-3 %

Depuis plusieurs années, nous œuvrons pour réduire le plus possible l'impression et l'utilisation du papier afin d'éviter la génération de déchets. Pour atteindre cet objectif, nous avons mis en place le plan « 0 papier » : une démarche de digitalisation administrative qui concerne les bulletins de paie, les notes de frais et les factures. Tous ces éléments sont désormais gérés de façon informatique.

Le plan concerne aussi l'activité de prise de commandes de la part des clients : nous incitons nos clients à acheter leurs produits sur nos canaux digitaux ou en utilisant le catalogue en ligne. Environ 50 % des commandes que nous traitons sont désormais digitalisées.

Une politique de sensibilisation interne et externe est également réalisée pour éviter l'impression d'e-mails non nécessaires, à travers des communications périodiques et la mention dans les signatures électroniques (« Pour les Hommes et la Planète, n'imprimez ce mail que si nécessaire »).

**Quant aux déchets générés non réutilisables, nous avons décidé, en 2022, de nous orienter vers une nouvelle solution globale permettant de répondre aux enjeux actuels :**

- Augmenter le taux de revalorisation des déchets avec un objectif de 80 % en 2023.
- Améliorer la qualité du reporting et la traçabilité de la fin de vie.
- Répondre aux obligations réglementaires concernant le décret 7 flux et le traitement des déchets dangereux.

### Actions mises en place en 2023

Le Groupe a poursuivi le déploiement du nouveau prestataire national de gestion des déchets, intégrant des actions de sensibilisation. Par exemple, sur le site de Saint-Aignan, un représentant de la société Paprec a animé une session avec les collaborateurs. L'objectif de cet événement était de présenter la solution Easy-recyclage, les

techniques de recyclage des déchets, ainsi que les divers usages des matières issues du recyclage. En 2024, des actions ciblées seront entreprises sur les sites présentant le plus grand potentiel d'amélioration du taux de recyclage.

Le Groupe a fourni à tous les collaborateurs des bouteilles réutilisables en métal et des tasses dans le but de sensibiliser les collaborateurs à la réduction des déchets, tels que les gobelets en carton ou les bouteilles en plastique. De plus, le Groupe a cessé l'achat de bouteilles en plastique sur l'ensemble de ses sites.

**-28 % de déchets en 2023**



# Protéger la biodiversité

## Politique

Nous sommes conscients de l'impact de notre activité sur la biodiversité et nous sommes déterminés à préserver la diversité des écosystèmes et des espèces pour assurer la santé de notre planète et la durabilité de nos opérations. Notre politique proactive en faveur de la biodiversité s'appuie sur la protection des espèces locales et la collaboration avec des organisations locales, nationales et internationales dédiées à la préservation de la biodiversité et à la maîtrise des risques environnementaux liés à notre activité.

## Actions mise en place en 2023

### Maîtrise des risques de pollution

Nous nous engageons à respecter scrupuleusement la réglementation environnementale en vigueur. En ce qui concerne la gestion des matières dangereuses, nous respectons l'Accord européen sur le transport international des marchandises dangereuses par route (ADR). Pour assurer notre conformité, nous travaillons en étroite collaboration avec un conseiller de l'AFTRAL et sommes soumis à des audits annuels. À l'aide d'outils spécialisés, nous contrôlons nos produits dangereux, produisons des déclarations de matières dangereuses en analysant les Fiches de Données de Sécurité (FDS), et sensibilisons nos équipes logistiques à l'article 1.3 de l'ADR. Tous nos chauffeurs sont également formés au transport de matières dangereuses.

De plus, nous sommes assujettis aux normes des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) pour la gestion des niveaux de stock. Un suivi régulier des différentes rubriques est effectué, accompagné d'un reporting détaillé. Parallèlement, des mesures préventives sont mises en place dans nos entrepôts, notamment le contrôle annuel des eaux pluviales pour éviter toute contamination, l'installation de bacs de rétention, de zones de stockage dédiées aux produits dangereux, et l'application rigoureuse de règles de compatibilité des produits.

### Gestion responsable des ressources hydriques

Pour une gestion plus responsable de l'eau, nous surveillons et réduisons notre consommation avec un suivi précis à l'échelle de chaque site. Des capteurs automatiques sont déployés pour optimiser la consommation, ajustant automatiquement le débit d'eau, réduisant le gaspillage et favorisant une utilisation plus efficace.

### Préservation des espèces locales

Les sites de PLG, souvent situés près de zones riches en biodiversité, reconnaissent leur responsabilité envers l'environnement et mènent diverses actions pour soutenir les espèces locales ou menacées.

En 2023, nous avons instauré un programme d'éco-pâturage à Nantes et Champigneulle, réduisant ainsi notre empreinte carbone liée à la tonte, tout en favorisant les espèces locales, notamment les insectes. À Nantes, nous avons choisi d'utiliser des moutons de race Ouessant, emblématique de la Bretagne et du Finistère. Cette décision vise à préserver et à promouvoir une race animale souvent oubliée dans l'agriculture moderne.

Conscients du rôle crucial des abeilles dans l'équilibre écologique, nous avons installé des ruches sur le site de Champigneulle.

À Blanquefort, où le site est riche en espèces d'oiseaux, des hôtels à oiseaux ont été mis en place pour offrir un habitat supplémentaire aux populations aviaires locales.

À Châteaubourg et Vénissieux, nous avons installé des hôtels à insectes pour valoriser le rôle essentiel des insectes dans les écosystèmes, en tant que pollinisateurs et régulateurs des populations d'autres organismes.

### Nos partenariats

**Plastic Odyssey** : Pour agir en faveur de la biodiversité et lutter contre l'impact des déchets plastiques, notamment sur les écosystèmes marins, nous soutenons l'expédition Plastic Odyssey. Le navire mène une expédition de 3 ans autour du monde visant à établir un réseau mondial d'initiatives locales axées sur la collecte et le recyclage des déchets plastiques. Leur approche consiste à agir à terre, en empêchant que les déchets ne finissent dans les océans. Comment ? En « nettoyant le passé » par le recyclage du plastique existant et en « construisant le monde d'après » en réduisant la production de déchets plastiques. Ils utilisent le déchet comme une opportunité, développant des modèles économiques d'entrepreneuriat social pour créer de la valeur, des emplois, tout en dépolluant.

PLASTIC ODYSSEY



**Beauval Nature** : Le Groupe PLG s'est engagé activement dans la conservation de la biodiversité en soutenant l'association Beauval Nature. Reconnue pour son engagement en faveur de la protection des espèces animales et végétales, cette association bénéficie ainsi d'un soutien supplémentaire pour ses actions. Un pas de plus vers la protection de notre environnement, illustrant l'importance du mécénat pour la réalisation de ces initiatives.

Beauval Nature a pour mission tripartite de financer, d'accompagner et parfois même de gérer directement des programmes de conservation et de recherche à travers le monde. Son objectif ultime est de préserver le milieu naturel, de protéger les espèces animales et végétales, de promouvoir les études scientifiques pour enrichir les connaissances, de faciliter le partage d'expertise entre les scientifiques de Beauval et ceux en mission, et de sensibiliser les 2 millions de visiteurs annuels du ZooParc de Beauval.



# 3 | Favoriser le bien-être et l'engagement de nos collaborateurs



**Enjeux** : respect des conditions de travail des collaborateurs, respect des normes SST, gestion des carrières et de l'évolution professionnelle, fraude, corruption ou pratiques d'affaires illégales, protection des informations et des données, diversité et inclusion, harcèlement et discrimination, relations avec les communautés locales et les associations, manque de participation et/ou compréhension de la stratégie RSE.

**Thématiques** : garantir des conditions de travail optimales, diffuser une culture de la sécurité, favoriser l'évolution professionnelle, promouvoir la diversité et l'inclusion, stimuler l'implication dans la stratégie RSE, s'engager pour les communautés locales, prévenir les pratiques illégales, protéger les données et les informations.

## Garantir des conditions de travail optimales

### Politique

Afin de garantir des conditions de travail optimales, nous nous engageons à respecter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. En tant qu'adhérent au Global Compact de l'ONU, nous respectons notamment les principes 4, 5 et 6.

Nous opérons en pleine conformité avec la réglementation existante en matière de salaire, d'horaires de travail, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux.

### Actions mises en place en 2023

#### ↘ Rémunération variable

La rémunération de chaque collaborateur dépend de ses performances, de son potentiel d'évolution. Elle comprend un salaire fixe et peut comprendre une partie variable en fonction de l'atteinte des objectifs fixés.

En outre, pour les fonctions commerciales (commerciaux(ales), Assistant(e)s commerciaux(ales), Télévendeurs(euses) et Techniciens SAT) il est notamment prévu la mise en place d'incentives tout au long de l'année.

#### ↘ Consultation et enquêtes

Le Groupe PLG valorise l'implication de ses salariés et s'engage à les consulter régulièrement, recueillant ainsi leur avis sur leur perception du travail, leur bien-être dans l'entreprise, et leurs conditions salariales.

En 2023, nous avons réalisé un baromètre social, une enquête comprenant 50 questions pour évaluer l'opinion des employés sur divers aspects, tels que leur perception du travail, leur bien-être dans l'entreprise et la qualité du management.

Parallèlement, plusieurs enquêtes ponctuelles, dites « flash », ont été menées pour évaluer des aspects spécifiques de notre politique RSE, incluant des sondages sur :

- L'intégration des nouveaux entrants et leur retour d'expérience sur leur parcours d'intégration au siège.
- Le télétravail, auprès des collaborateurs concernés, pour un bilan 1 an après la mise en place de la charte.
- La mobilité verte/durable pour comprendre les modalités de déplacement de nos collaborateurs et explorer des alternatives durables. Les résultats sont discutés lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) avec les organisations syndicales pour mettre en place des mesures en 2024 visant à réduire l'impact des trajets domicile-travail.
- Des appels à volontaires pour le DuoDay de la semaine du handicap.

En 2023, le service RH a initié des entretiens de départ avec tous les collaborateurs démissionnaires pour comprendre les raisons de leur départ et partager les résultats avec les managers.

Suite aux résultats de l'enquête « flash » sur la communication en 2023, un groupe de travail a été mis en place, réunissant les équipes commerciales, logistiques et les fonctions supports. L'objectif est de mettre en œuvre des actions concrètes en 2024, notamment la structuration d'un plan visant à réduire le volume de mails et à améliorer les pratiques de communication interne.

En 2024, le système de consultations s'étendra également au suivi des périodes d'essai et à la montée en compétences des nouveaux entrants.

**En 2023, 77 % des employés ont participé aux enquêtes (+3 pts vs 2022)**

### ➤ Modalité de travail et droit à la déconnexion

Nous avons l'objectif de garantir la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle en favorisant, dans la mesure du possible, des modalités de travail souples.

Nous défendons ainsi le droit à la déconnexion, principe selon lequel aucun collaborateur n'est tenu de répondre à ses e-mails, messages et appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail ou de son temps de travail.

Le Groupe PLG valorise l'implication de ses salariés et s'engage à les consulter régulièrement, recueillant ainsi leur avis sur leur perception du travail, leur bien-être dans l'entreprise, et leurs conditions salariales.

De plus, nous avons signé la Charte du Télétravail permettant aux collaborateurs de travailler à distance un jour par semaine dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité.

**100 % des employés concernés  
sont couverts par un accord  
déconnexion**

### ➤ Équilibre vie professionnelle et vie privée

Pour aider nos salariés à mettre en place un équilibre entre l'organisation familiale et la vie professionnelle, nous octroyons 2 journées par an pour enfant malade. Nous assouplissons également la journée de travail pour le jour de la rentrée scolaire.

Nous proposons à nos collaborateurs des places en crèche à des tarifs négociés.

En 2023, un accord sur l'égalité professionnelle a été signé, introduisant de nouvelles mesures pour soutenir le bien-être des employées :

- Le Groupe s'engage à accommoder les femmes enceintes sur leur lieu de travail. À partir du quatrième mois de grossesse, chaque employée peut réduire sa journée de travail. Si le poste implique

des contraintes physiques, des ajustements temporaires seront proposés. De plus, l'entreprise prévoit de faciliter l'accessibilité à leur lieu de travail en réservant des places de parking dédiées.

- Introduction de 2 jours d'absence rémunérée à 100% pour les collaboratrices concernées par une fausse couche.
- Le Groupe s'engage à aménager le temps de travail des jeunes mamans allaitantes. Elles ont la possibilité d'un aménagement du temps de travail pendant une durée de 3 mois, avec maintien du salaire à 100%.

### ➤ Qualité de vie au travail

Nous avons proposé des séances de shiatsu dédiées principalement aux employés des entrepôts logistiques et du service d'assistance technique pour accompagner les métiers ayant des contraintes posturales. Cette activité a permis de réduire le stress, les douleurs articulaires et les tensions.

Des séances de réveils musculaires ont également été organisées sur le site de Châteaubourg, dispensées à la fois par des prestataires externes lors de formations spécifiques et par les équipes logistiques au quotidien.

Afin de sensibiliser les collaborateurs à une alimentation locale et saine, tous les mois sur chacun de nos sites, des fruits locaux ont été mis à disposition grâce à un partenariat avec Les Plaisirs Fruités.

Dans notre engagement à créer un environnement de travail favorable, nous promovons les moments de convivialité en organisant divers événements, tels que la fête de l'été et la célébration de fin d'année, ainsi que des activités sportives et de loisirs. De plus, nous lançons des défis en lien avec des événements spéciaux, comme la Coupe du Monde de Rugby ou la période de Noël. Ces initiatives ont pour objectif de renforcer les liens entre collègues, encourager les échanges inter-services et cultiver un sentiment d'appartenance au sein de notre entreprise.



# Favoriser l'évolution professionnelle et le développement du talent

## Politique

**Nous attachons une importance fondamentale à l'épanouissement des collaborateurs au sein de l'entreprise. Cela se traduit à chaque étape de la vie professionnelle :**

- Le recrutement.
- L'attention portée à la diversité des profils et des origines.
- Le soin apporté à l'intégration de chaque nouveau salarié.
- Le prolongement de la carrière à travers des opportunités de formation, d'évolution des compétences et de mobilité.

## Actions mises en place en 2023

### Phase d'intégration

Nous avons mis en place une application mobile pour favoriser l'intégration (rubriques pour découvrir l'entreprise, son organisation, ses process, sa stratégie...) mais aussi pour délivrer les messages importants en lien notamment avec la sécurité au travail (règles de sécurité applicables au sein de l'entreprise). Tous les collaborateurs nouveaux entrants sont concernés par cette application.

	2023	2022
% nouveaux employés ayant réalisé le parcours d'intégration obligatoire (Be Welcome)	100 %	93 %

Depuis octobre 2022, nous avons également déployé un parcours d'intégration organisé au sein des locaux du siège. Chaque mois, nous accueillons ainsi physiquement à Saint-Aignan les nouveaux collaborateurs des services commerce, service technique, appel d'offres et fonctions transverses. Ils rencontrent ainsi les services support, partagent et créent un lien avec leurs nouveaux collègues. Ils ont aussi l'occasion d'avoir un échange avec la direction qui explicite la mission, les valeurs et les piliers stratégiques de l'entreprise.

Une version du parcours spécialement dédiée aux employés du service logistique a été élaborée, testée, et sera déployée en 2024. Par ailleurs, en 2023, un programme d'intégration a été mis en place, spécifiquement conçu pour les alternants arrivés en septembre. Ce parcours comprenait également un défi stimulant consistant en la création et la présentation à un jury d'un produit d'hygiène innovant.

### Accompagnement et progression

Nous garantissons à chaque employé un entretien annuel réalisé par son manager afin d'assurer un suivi de performance et d'évolution professionnelle, et de recenser les besoins en formation et le souhait d'évolution.

Pour les entretiens de l'année 2023, le Groupe a mis en place un outil digital de dématérialisation pour faciliter le processus.

	2023	2022
% des employés éligibles ayant réalisé des EAE/EP	88%	88 %

### Formations

Nous mettons à disposition des formations en fonction des besoins de l'entreprise et des attentes exprimées par nos collaborateurs.

En 2023, la création d'un groupe de travail a été initiée pour le « Développement des compétences de la force de vente », à desti-

nation des Commerciaux, des Responsables de Marché (RM) et des Directeurs Régionaux (DR) au sein de notre Groupe. Cette formation se concentrera principalement sur les compétences techniques de vente et les aspects liés au savoir-être. Elle sera étendue à l'ensemble de notre force de vente itinérante, y compris nos managers commerciaux, et sera déployée à partir de 2024.

**Parmi ces formations, il existe un programme phare : la Bunzl France Academy. Il s'agit d'un programme dédié au développement des compétences en management (hiérarchique et transversal). Il réunit des collaborateurs issus de toutes les entités du Groupe Bunzl en France, animés par les ambitions suivantes :**

- Développer ou renforcer leurs compétences en management, en gestion de projets et en conduite du changement.
- Renforcer leur réseau au sein de Bunzl France, les synergies entre filiales profitant en retour à l'ensemble du Groupe.

Le programme est composé de 12 jours de formation et de la soutenance d'un projet.

Véritable incubateur de projets, la Bunzl France Academy permet à chaque candidat de proposer au Comité de Direction un projet qui lui tient à cœur, contribuant ainsi activement au développement du Groupe. Les projets validés à l'issue de la soutenance bénéficient d'un suivi au niveau de chaque entité.

Pour exemple, notre service Revaloriz de revalorisation des déchets est issu d'un projet porté par l'une des collaboratrices PLG.

	2023	2022
Taux d'accès à la formation	59 %	54 %
Nombre de projets Bunzl France Academy validés par la direction	67 % entièrement validés 33 % validés partiellement	46,15 % entièrement validés 30,77 % validés partiellement

### Mobilité

Le Groupe a instauré une Newsletter Recrutement diffusée tous les 15 jours à l'ensemble des collaborateurs, visant à encourager la mobilité interne et à cultiver une culture d'opportunités de carrière au sein de notre organisation.

**Toute mobilité bénéficie d'un accompagnement, sur les aspects suivants :**

- **Compétences** : la mobilité entraîne la mise en place d'un parcours dédié de formation et d'accompagnement sur le terrain.
- **Intégration** : un parcours d'intégration est déployé dans la nouvelle structure d'accueil avec un tuteur, avec le même soin que pour un nouvel embauché.
- **Déménagement** : la mobilité fait l'objet d'un accompagnement financier si elle entraîne un déménagement.

Par ailleurs, le Groupe PLG a également œuvré pour améliorer la cooptation, une pratique qui a permis de pourvoir 18% des postes vacants au cours de la période considérée. Cette approche témoigne de notre volonté de valoriser les recommandations internes et de favoriser la collaboration entre les membres de notre équipe pour le recrutement de nouveaux talents.

**En 2023, 17% des postes ont été pourvus en interne**

# Promouvoir la diversité et l'inclusion

## Politique

Notre politique est de donner à tous les individus la même chance de nous rejoindre, de progresser et de s'exprimer dans l'entreprise, en valorisant les différences en tant que source de richesse, de performance et d'ouverture.

**Pour renforcer cette vision, nous avons décidé, en 2022, de signer la Charte de la Diversité, renouvelée en 2023, nous engageant à :**

- Sensibiliser et former les dirigeants aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- Promouvoir l'application du principe de non-discrimination dans les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation.
- Représenter la diversité au sein de la société française.
- Communiquer sur ce thème et encourager le respect des principes de la charte diversité.

## Actions mises en place en 2023

### 👉 Prévention et lutte contre la discrimination et le harcèlement

En 2023, plusieurs initiatives ont été lancées pour assurer un environnement de travail inclusif, équitable, exempt de toute forme de harcèlement, d'exploitation, d'abus ou de violence, pour tous nos collaborateurs.

Premièrement, notre code de conduite, remis à tous les collaborateurs, a été mis à jour pour intégrer des directives spécifiques en matière de diversité et d'inclusion. Dans le cadre de cette démarche, des vidéos « Skill Pills » ont été développées et diffusées à l'ensemble des collaborateurs afin de sensibiliser et renforcer la compréhension de ces enjeux au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne le processus de recrutement, des sessions collectives ont été organisées sans présélection sur CV, visant à favoriser une évaluation plus objective des candidats et à réduire les biais éventuels dans le processus de sélection. Nous avons accordé une attention particulière aux demandeurs d'emploi de longue durée, offrant des opportunités d'emploi à deux personnes issues de ces groupes.

Pour garantir une représentation équilibrée des genres dans nos processus de recrutement, des suivis ont été effectués au niveau de Bunzl Monde et de Bunzl France, notamment pour les postes au Comité de Direction (CODIR) et les postes de managers.

En 2023, le Groupe a déployé un planning important de formations et d'activités pour promouvoir la diversité et l'inclusion, destinées à tous nos managers, comprenant quatre sessions de deux heures chacune. Nous avons également dispensé des formations similaires à l'ensemble de nos collaborateurs, utilisant la plateforme Connect pour faciliter l'accès à ces ressources. Parallèlement, un atelier théâtre a été organisé, réunissant des managers et des équipes des Ressources Humaines, conçu pour favoriser la sensibilisation, le dialogue et la compréhension mutuelle autour de la prévention des agissements sexistes et de harcèlement sexuel.

Depuis plusieurs années, nous avons instauré une ligne « Speak-up ». Cette plateforme offre la possibilité à nos collaborateurs de signaler de manière anonyme toute situation jugée grave ou tout comportement malveillant. En parallèle, une ligne de soutien et d'écoute psychologique est mise à disposition de tous nos

collaborateurs, accessible via notre organisme de mutuelle.

	2023	2022
Nb d'appels sur la ligne de prévention	0	0
% collaborateurs qui ont signé le code de déontologie	100%	100%
% collaborateurs formés à la diversité	100%	CODIR + managers

### 👉 Évolution des femmes

Une attention particulière est portée à l'évolution des femmes au sein de notre organisation. Nous mettons en œuvre un accord égalité professionnelle, qualité de vie au travail.

Nos efforts consistent désormais à les faire progresser à tous les échelons de l'entreprise, autant à des postes de direction que dans certains métiers traditionnellement dévolus aux hommes.

Index H/F 2023	88%	Index H/F 2022	88%
----------------	-----	----------------	-----

### 👉 Le handicap

Depuis 2022, la mise en place d'un groupe de travail a impulsé une dynamique positive au sein de notre entreprise, visant à favoriser l'intégration et le soutien des employés en situation de handicap. L'objectif principal de ce groupe est de progresser dans l'inclusion des personnes en situation de handicap et de faciliter l'adaptation des postes de travail en fonction de leurs besoins spécifiques liés à leur santé.

Pour atteindre cet objectif, nous avons adopté plusieurs mesures concrètes, telles que la diffusion de nos offres d'emploi auprès d'organismes spécialisés, la mise en avant des offres accessibles à ce public, ou encore les partenariats avec des prestataires spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Au siège du Groupe, par exemple, la prestation de nettoyage est effectuée par Saprena, une entreprise inclusive.

En 2023, un diagnostic approfondi, réalisé par un cabinet spécialisé mandaté par l'AGEFIPH, a été effectué pour évaluer notre politique en matière de handicap. Suite à cela, nous avons mis en place des référents handicap au sein de notre entreprise, chargés d'assurer un accompagnement personnalisé aux collaborateurs en situation de handicap. En outre, nous sommes activement engagés dans le club de référents handicap régionaux, notamment dans les régions des Pays-de-la-Loire et de Bretagne, pour partager les bonnes pratiques et échanger sur les défis rencontrés.

Nous avons participé à divers événements tels que la semaine du handicap, les DuoDays, des petits déjeuners thématiques, où le jeu Handipoursuite a été utilisé pour sensibiliser les collaborateurs. De plus, nous avons organisé un job dating spécifique visant à recruter une personne en situation de handicap. Parallèlement, nous avons offert un accompagnement personnalisé à trois collaborateurs souhaitant monter leur dossier, visant à les soutenir dans leurs démarches et à faciliter leurs fonctions au sein de l'entreprise.

En projet pour l'année 2024, nous envisageons la création d'un réseau d'ambassadeurs dédié à la sensibilisation et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

**En 2023, 3,70 % des employés sont en situation de handicap (vs 3,42 % en 2022)**

### 👉 Jeunes et multiculturalisme

Le Groupe encourage le recrutement de contrats en stage et en alternance, ainsi que des jeunes provenant d'autres filiales européennes, pour créer un contexte dynamique et multiculturel.

En 2023, les équipes RH ont établi de nombreux partenariats avec des écoles de commerce et ont participé à des journées de job dating. Au total, 25 nouveaux alternants ont été recrutés, portant à 31 le nombre d'alternants présents au cours de l'année 2023.

L'un des piliers de cette politique est le programme « Young Talent ».

Ce programme inclut toutes les filiales de Bunzl Europe Continentale et s'adresse à de jeunes diplômés à fort potentiel, capables de mener à bien différents projets.

Il s'agit d'un contrat de 18 mois avec 3 missions de 6 mois dans différents pays européens afin de travailler sur les problématiques centrales du Groupe.

En 2024, le Groupe ambitionne de collaborer avec l'association « Nos Quartiers ont des Talents » (NQT) afin d'accompagner des jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires dans leur formation et leur insertion professionnelle.

**En 2023, 45 % des alternants ont été recrutés en CDD/CDI (+5 pts vs 2022)**

## Construire un dialogue social

### Politique

Nous croyons dans le dialogue social et nous créons des conditions favorables à un réel dialogue entre la direction et les partenaires sociaux.

Un accord sur le dialogue social a ainsi été signé en décembre 2021 par toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Cet accord établit que toutes les organisations syndicales représentatives ou non sont invitées autour de la table de négociation et il garantit de maintenir une empreinte locale afin de stimuler le dialogue entre les parties.

Suite à la fusion administrative des entités locales en une seule entité en 2022, la décision a été prise de maintenir les Comités Sociaux d'Entreprise (CSE) au niveau local. Ce choix découle du désir de maintenir un ancrage territorial significatif et de permettre l'expression des besoins spécifiques à chaque région.

En novembre 2023, une nouvelle étape a été franchie avec la signature d'un Accord sur l'égalité professionnelle. Cet accord prévoit la mise en place de nombreuses mesures en faveur du bien-être et de la qualité de vie au travail, détaillées dans les paragraphes précédents.

Dans ce contexte, le Groupe a pris la décision unilatérale d'instaurer une prime de partage de la valeur destinée à tous nos collaborateurs.

### Actions mises en place en 2023

## Diffuser une culture de la sécurité

### Politique

Nous avons la conviction que la richesse de notre entreprise réside dans ses femmes et ses hommes et que ce capital humain doit être protégé avec une attention de tous les instants. Cette ambition s'est matérialisée notamment dans un grand dessein commun : celui d'une certification ISO 45001, dédiée au management de la santé et de la sécurité au travail et à la réduction durable de notre accidentologie, jusqu'à atteindre le zéro accident.

Après 4 années consécutives de baisse de l'accidentologie avec arrêt, nous constatons malheureusement une augmentation de celle-ci au cours de l'année 2023. Afin de faire face à ce phénomène, nous avons mis en place plusieurs mesures, telles que des formations PRAP, des séances d'éveil musculaire, le renforcement de l'animation sur le terrain, l'acquisition de nouveaux équipements, etc., dans le but de corriger la situation pour l'année 2024. Il est important de noter cependant que les taux de fréquence et de gravité demeurent nettement inférieurs à ceux de notre branche d'activité.

Santé & Sécurité	Résultats		Objectifs 2023	Score
	2022	2023		
Accident Avec Arrêt	13	14	12	0 %
Accident Sans Arrêt	5	9	5	0 %
Jours perdus	742	499	763	100 %
Taux de Fréquence (TF)	7,5	7,96	6,9	0 %
Taux de Gravité (TG)	0,43	0,21	0,44	100 %
<b>2023</b>			<b>Score sécurité :</b>	<b>48 %</b>
Statistiques branche commerce : TF = 15,5 et TG = 1,0				
<b>80 jours sans accident avec arrêt</b>				

Données au 31 décembre 2023

## Actions mises en place en 2023

### ➤ ISO 45001

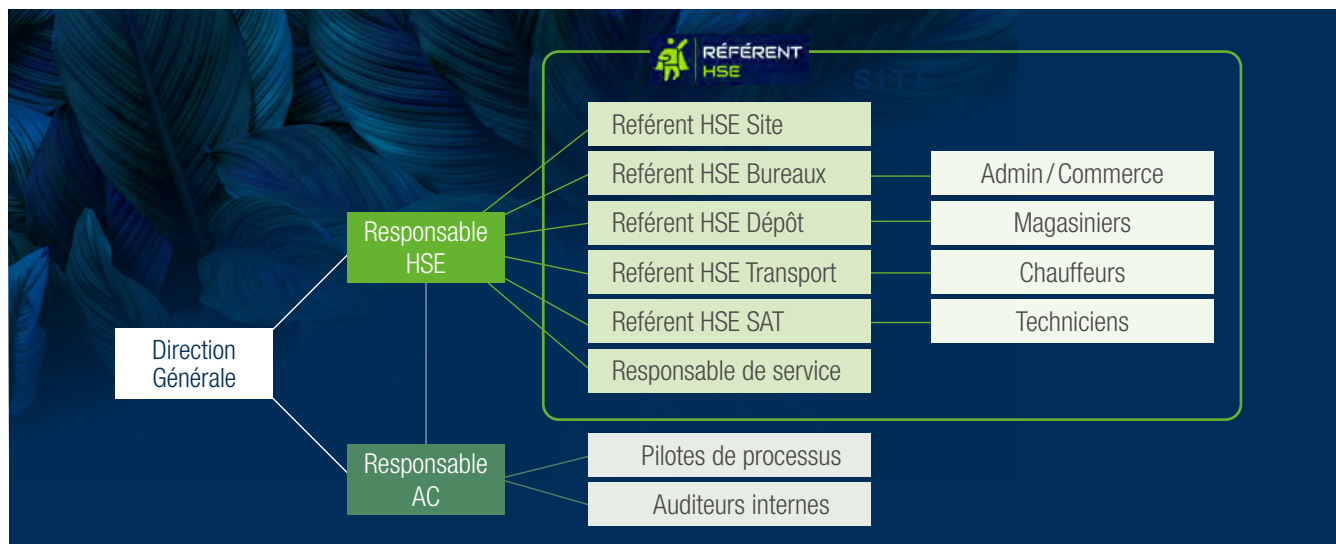
Après avoir obtenu la certification ISO 45001 en 2022, l'année 2023 a été consacrée à la consolidation de notre système de management de la prévention, en intégrant les axes d'amélioration identifiés lors des audits précédents. Cela a permis de renforcer notre engagement en matière de sécurité au travail.

Nous avons obtenu notre certification  
le 24 novembre 2022.



### ➤ Une organisation QHSE intégrée et spécialisée

Directement rattaché à la Direction Générale, le service QHSE s'appuie sur une approche système (par le responsable amélioration continue (AC)) et une approche terrain (par le responsable HSE). Cette double approche permet une mise en état de la prévention.



### ➤ Un volet Ergonomie intégré à notre approche HSE

Dans le cadre du projet Ambition, l'équipe HSE a recruté une ergonome. Sa principale mission est de se concentrer sur les magasiniers de notre entrepôt situé à Châteaubourg (35), un site pilote pour certaines transformations qui auront un impact sur l'activité logistique de notre entreprise.

Cette initiative, menée avec la participation des collaborateurs de l'entrepôt, vise les objectifs suivants :

- Établir un diagnostic des conditions de travail avant et après la mise en service de ce nouvel outil : Warehouse Management System (WMS).
- Formuler des propositions d'amélioration (techniques, organisationnelles, spatiales, etc.).
- Définir des directives d'aménagement pour la construction de notre future plateforme nationale.

### ➤ B-Safe, le numérique au service de la prévention

Comme pour tout métier, il faut des outils adaptés et puisque l'ère est au numérique, l'application Smartphone B-Safe a été mise en place en avril par Bunzl Continental Europe. La France a été précurseur dans son déploiement.



vention Préventive. Il s'agit d'une méthode d'observation et de discussion permettant de s'éveiller à la prévention des risques, de manière bienveillante et positive. La philosophie ? Toutes les blessures et maladies peuvent être évitées !



Depuis 2020, nous déployons la formation STOP auprès de tous les Managers et Référénts HSE. Cette formation concerne les nouveaux entrants comme ceux déjà présents. Tous les mois, il est demandé à l'ensemble des formés d'en réaliser au moins 1 chacun (4 pour les métiers logistiques).

### ➤ Une communication dynamique, axée sur l'accessibilité

Depuis mars 2023, une campagne de communication a été lancée mettant en vedette 2 nouvelles mascottes de la prévention : Bob, symbolisant les bons comportements, et Boo, représentant les comportements à risque. Nous continuons à déployer des communications HSE à l'attention de l'ensemble du personnel, adoptant une approche ludique pour promouvoir la prévention.

### ➤ La Feuille de route HSE, clé de voûte du management local

Véritable clé du management local pour animer le système de prévention à l'échelle d'un site, la feuille de route permet :

- De piloter le plan d'action.
- De gérer ses prestataires et d'organiser des contrôles périodiques.



### ➤ STOP, une sensibilisation comportementale bienveillante

STOP, c'est la Sécurité au Travail par l'Obser-



- De générer les affichages obligatoires de manière dynamique.

Ainsi, grâce à B-Safe et à la Feuille de Route HSE, les Référents HSE de chaque site sont capables de piloter un système ISO 45001 adapté aux problématiques locales.

En 2023, nous nous sommes concentrés sur :

- La réalisation de 20 audits HSE (ISO 45001, terrain, BCE) témoignant d'une amélioration continue de notre organisation HSE, avec une réduction de 4 fois du nombre de non-conformités au cours des 4 dernières années.
- L'introduction d'une nouvelle méthodologie incitative à la prévention basée sur le Nudge (incitation informelle positive comportementale).
- L'optimisation du processus de gestion des accidents du travail, avec une analyse à chaud renforcée.

- La mise en place de nouvelles formations pour l'ensemble des techniciens du SAT, couvrant l'analyse préalable des risques avant intervention (ARPI).
- Le renforcement de la fiabilité de notre reporting environnemental.
- L'amélioration du suivi des remises aux normes électriques, mécaniques et de notre racking.
- L'installation d'armoires dédiées au stockage et à la recharge de batteries lithium.
- Le déploiement des premiers Plans de Continuité d'Activité (PCA) 2.0, s'appuyant sur les dernières évaluations Géorisque.
- Le lancement de la Newsletter « Référent HSE ».
- L'amélioration de la gestion des autorisations de conduite, avec un support regroupant les exigences réglementaires et les mesures de prévention de manière ludique.

## S'engager pour les communautés locales

### Politique

Notre politique de solidarité est mise en place afin de soutenir des initiatives, en cohérence avec nos valeurs, pouvant apporter des bénéfices sociaux, environnementaux ou économiques.

Nous croyons que les projets déployés par nos employés dans leur vie privée constituent des opportunités que nous souhaitons accompagner et soutenir.

### Actions mises en place en 2023

**240 K€ de dons produits**  
**50 K€ de dons financiers**

#### 👉 Dons

En 2023, nous avons soutenu plusieurs associations et organisations caritatives sur tout le territoire national, et nous avons sponsorisé des initiatives solidaires.

**Fonds d'urgence de la Croix-Rouge :** Suite au séisme qui a frappé le Maroc le 9 septembre 2023, le Groupe PLG a décidé de soutenir le fonds d'urgence de la Croix-Rouge française, visant à renforcer la capacité d'intervention de l'organisation face aux catastrophes. En soutenant ce fonds, PLG contribue à trois objectifs majeurs :

- Assurer une meilleure reconstruction pour les communautés touchées par les catastrophes futures.
- Mettre rapidement en œuvre des moyens d'intervention sur les terrains de crise.
- Garantir la continuité des actions de la Croix-Rouge française au-delà de la phase initiale d'urgence humanitaire.

**Soutien aux Pompiers et à la Mairie de la Teste de Buche :** Suite aux graves incendies en Gironde de l'été 2022, le Groupe PLG a initié une opération de soutien aux Pompiers de la Mairie de la Teste de Buche et aux efforts de réimplantation des arbres dans les forêts entourant la dune du Pilat.

S'inscrivant dans notre engagement envers les communautés locales où nous sommes implantés, notamment à proximité du site de Blanquefort, nous avons pris conscience de l'impact des incendies sur la commune et nos clients du secteur HoReCa et nous

avons décidé d'apporter notre soutien à la communauté.

Pour souligner la proximité de nos équipes, nous proposons aux collaborateurs volontaires du site de Blanquefort de participer activement à la plantation d'arbres.

**Association STOP HUNGER :** L'objectif de l'association STOP HUNGER est d'autonomiser les femmes pour qu'elles contribuent efficacement à l'éradication durable de la faim au sein des communautés les plus défavorisées. L'association œuvre également à promouvoir l'autosuffisance alimentaire tout en facilitant l'accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi.



**Dons de Produits :** Dans le cadre de notre engagement contre le gaspillage et la destruction des produits à « DLUO courte » tels que les EPI et les produits chimiques, le Groupe PLG a mis en place des opérations spéciales sur les articles approchant de leur date de péremption en 2023.



Par ailleurs, en collaboration avec l'Agence du Don et la Banque Humanitaire, nous faisons des dons à ces 2 associations, lesquelles se chargent ensuite de redistribuer les produits aux entités solidaires qui en ont besoin.





### Comité Solidaire



En 2023, le Groupe PLG a créé son Comité Solidaire, composé par 5 salariés parmi de nombreux volontaires. L'objectif de ce comité est de soutenir des initiatives ou des associations suggérées par les collaborateurs, dans lesquelles ils sont directement investis. Le Comité initie deux appels à projets annuels et établit une grille de critères

de sélection basée sur les valeurs fondamentales de transparence, humilité, fiabilité, créativité, réactivité, diversité et écoute des parties prenantes, qui constituent les piliers de PLG. Les projets sont également évalués en fonction de leur alignement avec la stratégie RSE du Groupe et leur capacité à générer un impact environnemental ou social positif.

Les projets sélectionnés doivent aborder des thématiques telles que la préservation de la biodiversité, le soutien aux personnes en difficulté, le développement économique local responsable, l'économie circulaire, la lutte contre la pollution, la sensibilisation aux enjeux sociaux et environnementaux, la lutte contre la discrimination et la violence, ainsi que le soutien aux régions touchées par des urgences. Le budget annuel du comité est de 10 000 €, comprenant des financements et des dons de produits.

En 2023, le Comité a choisi de soutenir diverses associations telles que :

- Semeurs de la Baie (petite coopérative autogérée du Finistère).
- Solidarité Femmes 44.
- Le collectif Kraken et Les Mains dans le Sable (activité de nettoyage des plages).
- L'organisation du Championnat de France de Football Gaélique (à faible impact environnemental avec Réseau Eco Evènement).
- Oh Hisse (transmission de savoir-faire autour du métier du bois et de la construction, soutien à la mixité sociale et à l'égalité des genres).
- Enfance et Partage (crèche et orphelinat en Éthiopie).
- L'Asso-Mer (sensibilisation à la thématique des déchets sur les plages).
- Dans Tes Pas (école pour jeunes en situation de déficience intellectuelle).
- La SPA Bougenais.

### Les Petites Cantines



En 2023, le Groupe PLG a signé un accord de mécénat d'une durée de 3 ans avec l'association Les Petites Cantines, un réseau de cantines de

quartier à but non lucratif. Cette collaboration s'engage à fournir un soutien financier, en produits d'hygiène et en partage de compétences.

Les Petites Cantines offrent des repas durables, participatifs et à prix libre, où le partage et l'entraide sont les moteurs de relations authentiques, contribuant à bâtir une société fondée sur la confiance. La mission de l'association est de recréer du lien social à travers des repas conviviaux et équilibrés, allant au-delà de simples lieux de restauration pour devenir des espaces de partage inclusifs, favorisant le vivre-ensemble au sein des communautés locales.

Au cœur de leur action, Les Petites Cantines visent à édifier une société fondée sur la confiance en offrant des moments privilégiés où des personnes diverses se réunissent autour d'une table pour partager bien plus que de simples plats. Leur approche repose sur le principe de « construire plutôt que de lutter contre », favorisant ainsi l'entraide et le lien social à travers des tâches participatives et des repas à prix libre, préparés dans une perspective d'alimentation durable.

Avec une présence nationale, Les Petites Cantines rassemblent des communautés diverses à travers leurs treize implantations en France, et seize projets d'ouverture en cours. Cette portée géographique étendue permet à l'association d'avoir un impact social significatif à l'échelle nationale, renforçant ainsi leur mission de construire un tissu social solide et inclusif.

Le soutien du Groupe PLG aux Petites Cantines s'inscrit dans sa politique de solidarité, visant à appuyer des initiatives locales alignées sur ses valeurs. Cette collaboration offre une opportunité aux collaborateurs de s'engager concrètement dans des actions solidaires, tout en contribuant à un changement positif pour la société. Ensemble, nous travaillons à créer un avenir plus solidaire et éthique, où chaque repas devient une célébration de la diversité et de la solidarité.



## Faire participer à la stratégie RSE

### Politique

Notre stratégie RSE repose sur l'implication à toutes les échelles des employés afin de multiplier notre impact et de donner du sens à nos actions.

### Actions mises en place en 2023

#### Wenabi

Le Groupe a instauré une initiative visant à encourager et mobiliser nos employés pour s'investir dans des actions solidaires. Dans cette optique, nous offrons une demi-journée de congé rémunérée aux employés, les invitant ainsi à participer à des actions bénévoles via la plateforme WENABI.

Cette plateforme facilite la mise en relation entre les associations et les volontaires. Nos collaborateurs sont encouragés à choisir parmi une sélection d'associations telles que les Restos du Cœur, La Cloche, le Secours Populaire, ou encore Les Petites Cantines. Cette initiative vise à promouvoir l'engagement citoyen au sein de nos équipes, tout en contribuant au bien-être collectif et à la construction d'une société plus solidaire.



La Cloche agit contre l'exclusion des personnes en situation de précarité en donnant à chacun et chacune les possibilités de créer du lien social de proximité.



#### Collecte des déchets sauvages

Aux alentours de tous nos sites, une demi-journée de ramassage de déchets sauvages a été réalisée. Cette initiative a permis aux équipes de participer ensemble à une action en faveur de l'environnement en remplissant près de 200 sacs, contenant des déchets en tout genre.

#### Journée de covoiturage

À l'occasion de la journée mondiale sans voiture, le 22 septembre 2022, nous avons organisé, sur tous les sites, une journée dédiée au covoiturage. Le but était d'encourager les employés à s'organiser ou à utiliser les transports en commun afin de réduire les émissions de CO<sub>2</sub>. Plus de 50 collaborateurs n'ont pas pris leur véhicule sur cette journée et des dynamiques de covoiturage se sont mises en place de façon spontanée sur la période suivante.

#### Initiatives Locales

Le Groupe encourage et soutient les initiatives solidaires locales menées par des salariés volontaires au sein de ses différentes filiales.

À titre d'exemple, plusieurs actions ont été organisées, telles qu'une collecte de lunettes usagées sur le site de Saint-Aignan en collaboration avec l'association « Chez Lunettes », une autre collecte sur le site de Champigneulle pour les offrir à l'association « Lunettes sans frontières ». De plus, une collecte de livres a été organisée en vue de leur redistribution aux enfants en difficulté, en partenariat avec le Secours Populaire.

Le Groupe a également collaboré avec les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour les prestations de restauration lors des événements organisés sur les sites, notamment à Blanquefort. Ces initiatives locales démontrent l'engagement du Groupe en faveur de la solidarité et du soutien aux communautés environnantes.

## Prévenir toute pratique d'affaires illégale

### Politique

Nous accordons une grande valeur aux relations établies avec nos partenaires commerciaux et nous nous efforçons de toujours travailler de manière juste et équitable.

**Nous sommes déterminés à mener notre activité de manière :**

- Éthique • Professionnelle • Légale

Nous avons rédigé un « **code de déontologie** » qui est obligatoirement accepté et signé par tous les collaborateurs et nous veillons à ce que nos activités soient menées, dans tous leurs aspects, conformément à des principes rigoureux, éthiques, professionnels et juridiques.

Ce code est particulièrement exigeant et reprend, au-delà de la législation nationale, les principes des réglementations britannique (le « Bribery Act », sanctionnant la corruption) et nord-américaine (le « Foreign Corrupt Practices Act »).

**Le code couvre plusieurs sujets comme :**

- Les conflits d'intérêts.
- Les cadeaux et divertissements.
- Les paiements illégaux.
- Les relations avec les clients et les fournisseurs.
- La conformité aux lois, les règles et réglementations.

**Nous incitons nos collaborateurs à :**

- Prendre des décisions indépendantes basées sur des informations accessibles de manière libre et correcte et dans l'intérêt de l'entreprise.
- Demander conseil avant toute négociation commerciale sur tout contrat imposant l'exclusivité ou avant d'adhérer à une association professionnelle.

### Actions mises en place en 2023

#### ➤ Formation Skill Pill

Un plan de formation est mis en place pour accompagner les employés dans la compréhension de l'enjeu des pratiques illégales d'affaires dans le cadre de l'activité professionnelle et des relations avec nos parties prenantes.

**Ces modules sous forme de e-learning concernent :**

- Le code de conduite PLG.
- La loi sur la concurrence.
- Les clients et les fournisseurs.
- Les pots-de-vin et la corruption.
- Les cadeaux et les divertissements.
- La fraude.

**En 2023, 100 % des employés ont validé leur formation Skill Pill**

#### ➤ Système d'alerte interne

Nous avons mis en place un système d'alerte pour prévenir le Groupe de toute pratique illégale observée ou soupçonnée.

À travers un numéro vert, il est en effet possible de remonter toute anomalie ou situation suspecte, dans le respect de l'anonymat et de la confidentialité du témoignage.

#### ➤ Registre Cadeaux

Afin d'éviter tout conflit d'intérêts, nous gardons un registre des cadeaux offerts par des partenaires. Chaque employé recevant un cadeau ou invité par une relation professionnelle est obligé de le noter sur le Registre et d'en faire part à son manager.



# Protéger nos données et nos informations

## Politique

Nos informations internes et externes sont de plus en plus dématérialisées, relayant des contenus sensibles dans des environnements instables et pas toujours bien intentionnés.

Pour cette raison, nous devons garantir à nos parties prenantes une sécurité informatique sans faille et la protection de leurs données.

Nous avons notamment mis en place une politique de protection de l'information et des données personnelles, ainsi qu'une politique d'utilisation et de protection des ressources informatiques à travers la rédaction d'une Charte Informatique.

### Cette politique établit :

- La correcte utilisation des systèmes et des ressources informatiques.
- La protection des données à caractère personnel et de la propriété intellectuelle.
- Les sanctions prévues.

### Des procédures exigeantes sont mises en place et revues annuellement pour définir les dispositions prises et maîtriser les différents risques :

- **Risques de détérioration** de la partie vitale du système informatique (unités centrales).
- **Risques de vol d'informations stratégiques ou confidentielles.**
- **Conséquences de l'indisponibilité** prolongée de l'un ou l'autre des membres du service informatique pour réduire au maximum la déstabilisation du système d'information.
- **Perte définitive** et mortelle pour l'entreprise, de tout ou partie de son système d'information et réduire au maximum les temps de carence dus à des pannes ou des accidents.

## Actions mises en place en 2023

### 👉 La sécurité des données et le RGPD

Au-delà de l'infrastructure technique, un management de la sécurité de l'information et des données personnelles efficace implique la formation et la responsabilisation de tous nos collaborateurs aux risques informatiques.

Des formations sont donc régulièrement délivrées au personnel afin de le sensibiliser à la protection des données personnelles, à l'usage du matériel informatique, des mots de passe, des réseaux sociaux, et de les inviter à la vigilance vis-à-vis des messages et autres sollicitations malveillantes.

En 2023, une série mensuelle de mini-vidéos sur la plateforme Connect d'Actimo, présentée sous forme d'animation, traitant de 14 thèmes essentiels en matière de cybersécurité, a été vue par l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Une formation spécifique et approfondie a également été délivrée aux fonctions les plus sensibles d'un point de vue de la protection des données personnelles. Ainsi, par exemple, nos équipes paie et gestion administrative du personnel ont suivi une formation dédiée à leur activité, tout comme les DRH et le service marketing, avec un focus e-commerce.

De plus, des comités DSI, RH, Finance et Marketing ont lieu tous les trimestres pour discuter de l'impact et des applications du RGPD dans ces domaines (le comité DSI est co-animé avec l'équipe cyber).

Une newsletter mensuelle sur le RGPD est envoyée aux membres de ces comités.

Dans le cadre de nos activités, nous veillons à n'utiliser que le minimum des données nécessaires à la réalisation de nos objectifs et projets.

Les données sont conservées pendant une durée proportionnée aux objectifs que nous nous sommes fixés ou conformément à nos obligations légales. En tout état de cause, elles ne sont pas conservées indéfiniment.

Nous nous assurons également que les prestataires à qui nous confions des missions prennent les mêmes engagements et n'amenuisent pas la protection apportée aux données.

En 2023, nous avons créé une procédure pour la sélection et la gestion des sous-traitants RGPD et Cyber.

Un responsable RGPD a été désigné au niveau du Groupe Bunzl Holdings France. Il est en charge des sujets liés à la protection des données personnelles pour toutes les entités du Groupe Bunzl Holdings France.

Des contrôles mensuels sont réalisés sur la conformité à la réglementation cookies sur notre site internet.

L'audit interne a également la charge du contrôle de 3<sup>ème</sup> niveau concernant la conformité RGPD et la sécurité de l'information.

La gouvernance mise en place prévoit que le Responsable RGPD et le Directeur Technique DSI soient intégrés aux nouveaux projets impliquant des données personnelles. Des formations et sensibilisations sont délivrées afin de s'assurer que les projets font bien l'objet d'un accompagnement dès la phase de conception.

Nous revoyons régulièrement nos politiques en matière de sécurité de l'information et de protection des données personnelles telles que notre procédure de gestion des violations de données personnelles, de gestion des droits des personnes, de durée de conservation, de mise à jour du registre des traitements, d'analyse de risques sur la vie privée, de maintenance et gestion du changement, de sécurité physique et environnementale, de contrôles des accès, etc.

**En 2023, 100% des employés ont été formés à la cybersécurité**

### 👉 Stockage des données

Depuis 2020, en accord avec la holding, nous avons choisi de migrer l'ensemble des systèmes informatiques de nos filiales vers un datacenter commun, situé dans le sud-ouest de la France, reconnu comme l'un des centres les plus sécurisés d'Europe. Cette solution de cloud privé – indépendante des GAFAM et autres multinationales de la nouvelle économie – garantit contre tous risques de panne et offre un taux de disponibilité de 99,999 %.

CIS Valley, notre hébergeur, est une entreprise de services du numérique dont la vocation est d'apporter de la performance à ses clients en lien avec leurs objectifs stratégiques. En travaillant avec CIS Valley, nous nous attachons à garantir la sécurité informatique et la confidentialité de nos organisations et de nos clients de manière responsable.

Notre hébergeur dispose des certifications ISO 27001 Management de la sécurité de l'information, HDS - Hébergement de données de santé et ISO 9001 Management de la qualité.

# IV. Organisation et communication

## Gouvernance

Le Groupe Bunzl privilégie une approche conférant une certaine autonomie à ses filiales en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Le Comité de Direction de PLG impulse et définit les priorités stratégiques dans ce domaine, intégrant le développement durable au cœur de la stratégie globale de l'entreprise et le considérant comme un pilier essentiel.

Les politiques, procédures et projets liés à la durabilité sont approuvés au niveau du comité et leur progression est régulièrement évaluée à travers des indicateurs de performance RSE intégrés dans

les outils de suivi mensuel. Des objectifs spécifiques en matière de RSE sont définis pour l'ensemble du management, en collaboration avec les services RSE, HSE et Amélioration continue, chargés de gérer les risques et de mettre en place des mesures pour réduire l'impact.

Chaque Directeur de service et membre du Comité de Direction participe activement au processus de reporting en fournissant les données nécessaires et en étant responsable de leur qualité. De plus, une structure interne a été mise en place pour faciliter la diffusion et la mise en œuvre des projets de durabilité au sein de l'entreprise.

Les Ambassadeurs internes du développement durable ont pour but d'impliquer les collaborateurs, de les sensibiliser et de les stimuler sur les enjeux clés pour atteindre les objectifs, et de collecter leurs propositions.

### Ambassadeurs support :

Ils fournissent leurs compétences et celles de leur équipe pour l'avancée des projets RSE de l'entreprise.

### Ambassadeurs commerce :

Ils forment la force de vente au discours, à l'usage des outils et des services à destination de nos clients.

Des rendez-vous mensuels avec les autres responsables RSE européens et les Ambassadeurs du développement durable en interne sont organisés afin de répondre au mieux à l'axe stratégique défini par le CODIR PLG.

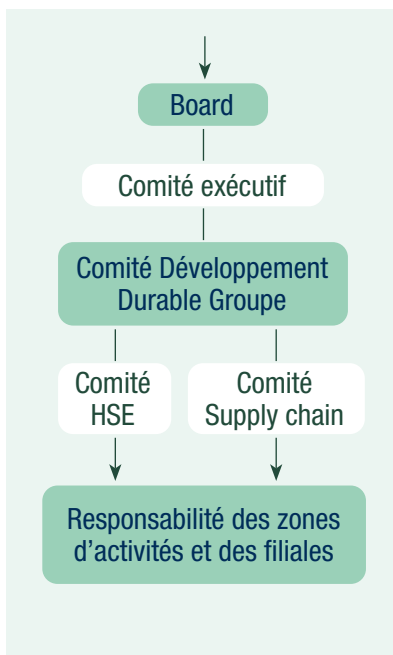
### Les relais Développement Durable (DD) par équipe :

En 2023, nous avons désigné des relais DD au sein de chaque

équipe commerciale, sur la base du volontariat. Leur mission principale, en collaboration avec les ambassadeurs commerciaux, est de diffuser les actualités liées au développement durable au sein de l'entreprise. Ainsi, ils participent activement à sensibiliser leur équipe respective quant à l'importance du DD pour PLG et pour sa stratégie commerciale.

De plus, ces relais ont pour mission d'expliquer les outils et leur utilisation, facilitant ainsi l'adoption du discours DD par tous les membres de l'équipe. Ils veillent également à démontrer la cohérence et l'efficacité de la démarche DD de PLG, renforçant ainsi la crédibilité de l'entreprise sur le marché. De surcroît, les relais DD sont encouragés à recueillir les retours des clients et à proposer de nouvelles idées, outils et approches en matière de développement durable, contribuant ainsi à l'innovation continue de PLG dans ce domaine stratégique.

## GOVERNANCE DÉVELOPPEMENT DURABLE



En 2019, Bunzl s'est doté d'une organisation « Développement Durable » dédiée avec des représentants dans chacune de ses zones d'activités et de ses filiales.



**JAMES PITCHER**  
Directeur  
Développement Durable Bunzl Plc



**FRANSISCO MORCILLO**  
Directeur  
Développement Durable BCE



**MARCEA VAN DOORN**  
Coordinatrice  
Développement Durable BCE



**COMITÉ DE DIRECTION**  
Groupe PLG



**DAMIEN DE POMPIGNAN**  
Directeur Achats Bunzl  
France Hygiène  
Ambassadeur Développement  
Durable Groupe PLG



**LÉONARDO BALLA**  
Animateur  
Développement Durable  
Groupe PLG



**AMBASSEDEURS**  
Groupe PLG

## V. Conclusion et perspectives



## Certifications

ISO 9001 : 2015 | ISO 45001 : 2018  
EcoVadis Médaille d'Argent : 2023 | Score de 60/100

Notre démarche s'appuie également sur des certifications externes pour en augmenter la fiabilité et la crédibilité.

Depuis septembre 2021, le Groupe PLG est signataire de l'initiative du Pacte « **Global Compact** » des Nations Unies et s'engage à respecter et promouvoir ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Cette participation s'inscrit dans notre démarche de développement durable. Elle renforce nos engagements et le cadre de nos activités RSE.

Nous avons, de plus, sélectionné parmi les Objectifs Développement Durable (ODD) de l'agenda 2030 les plus pertinents par rapport à notre activité et nous les avons intégrés dans notre stratégie. Nos engagements et objectifs sont ainsi reliés et nous en suivons l'évolution.

Les réponses aux 21 critères, attendus par le référentiel du Global Compact, sont intégrées dans la présente publication qui représente notre communication sur le progrès (COP) pour l'année 2023.



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



## Suivi et méthodes

### Suivi

Afin de suivre l'avancement de la démarche RSE et de piloter la mise en œuvre de nos engagements, nous avons identifié des indicateurs de performance clés par thématique sous un scope national qui tient compte de la performance de tous les sites et de tous les effectifs du Groupe.

Des scorecards ont été mises en place en 2022 pour le suivi de la démarche RSE et pour surveiller notre progression par rapport à l'année 2021. Elles sont déclinées en différents volets depuis 2022.

Scorecard Social | Scorecard Environnement | Scorecard SST  
Scorecard Achats responsables | Scorecard Qualité

Pour avoir une vision globale de la performance RSE et de l'efficacité de la réponse aux enjeux que nous avons identifiés comme majeurs, les éléments des cinq tableaux de bord convergent dans une Scorecard RSE globale qui suit l'évolution des volets achats responsables, social et droits de l'Homme, éthique, environnement et économique.

En 2023, ces outils ont été mis à jour de façon trimestrielle et communiqués aux équipes sur l'ensemble des sites.

### Méthodologie

#### Contexte

Ce document est établi en application de la directive européenne sur la Déclaration de Performance Extra-Financière (décret

n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017).

Le statut de SAS (Société par Actions Simplifiée) du Groupe PLG l'exempte de l'obligation et la DPEF du Groupe PLG est établie sur base volontaire.

Le présent rapport sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) du Groupe PLG s'aligne sur les directives de la Global Reporting Initiative (GRI), un cadre internationalement reconnu pour le reporting de durabilité. Nous avons intégré les recommandations de la GRI afin d'assurer l'exhaustivité, la transparence et la cohérence de nos informations relatives aux performances sociales, environnementales et économiques.

#### Périmètre

Au sens de la réglementation, les entités concernées par la production d'une Déclaration de Performance Extra-Financière sont la SAS PLG et la SAS PLG Finances.

#### Période

Les données collectées et exposées, ainsi que les actions concernent la période du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Il est possible de retrouver des indicateurs qui font référence à l'année 2022 pour mettre en perspective l'évolution par rapport à l'année 2023.

# VI. Index GRI

## Index du contenu GRI Déclaration d'utilisation

Le Groupe PLG a communiqué les informations mentionnées dans cet index conformément aux normes GRI pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023.

GRI 1 : Fondation 2021

Norme GRI	Éléments d'information	Réponses & Références
GRI 2 : INFORMATIONS GÉNÉRALES 2021	2-1 Détails de l'organisation	Groupe PLG, SAS immatriculée au RCS de Nantes sous le numéro 440 303 550, au capital de 10 131 904 euros. Siège social : Rue Nungesser et Coli, 44860 Saint Aignan de Grand Lieu. Le groupe exerce son activité en France métropolitaine.
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	SAS PLG et SAS PLG Finances Les données présentées dans ce rapport sont consolidées pour les deux entités, sauf indication contraire spécifique.
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	Le reporting RSE a une occurrence annuelle. Le reporting 2023 couvre la période du 01/01/2023 au 31/12/2023. Pour toute question : <a href="mailto:lballa@groupeplg.com">lballa@groupeplg.com</a>
	2-5 Assurance externe	Au vu du caractère volontaire du reporting, nous n'avons pas poursuivi une certification externe.
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Page 4 du rapport RSE 2023.
	2-7 Employés	Page 4 du rapport RSE 2023 Répartition par région et sexe (alternants compris) : Grand-Nord : 354 employés (37% femmes - 63% hommes) Grand-Ouest : 411 employés (47% femmes - 53% hommes) Sud-Ouest : 90 employés (30% femmes - 70% hommes) Sud-Est : 117 employés (45% femmes - 55% hommes)
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	<i>Information non disponible.</i>
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Pages 37, 38 du rapport RSE 2023.
	2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance	Les recrutements des membres du comité de direction de PLG sont gérés par le service des ressources humaines (DRH) et le Directeur Général de PLG, avec des entretiens de validation menés par le Directeur Général de la holding France. Les postes de Direction Générale sont gérés par le service des ressources humaines (DRH) et le Directeur Général de la holding France, avec des entretiens supplémentaires conduits par le DRH et le Directeur Général de la holding au niveau européen.
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Paul-Alban Riché, Directeur Général.
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Page 38 du rapport RSE 2023.
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Page 38 du rapport RSE 2023.
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting	Page 38 du rapport RSE 2023.
	2-15 Conflits d'intérêts	Les membres du CODIR sont tenus de respecter le Code Éthique de Déontologie, tout comme les autres employés, ainsi que de se conformer à toutes les mesures relatives aux conflits d'intérêts, telles que décrites à la pages 9, 36.



## Norme GRI

## Éléments d'information

## Réponses & Références

<b>GRI 2 : INFORMATIONS GÉNÉRALES 2021</b>	<b>2-16</b> Communication des préoccupations majeures	<p>Chaque département concerné est chargé de mettre en œuvre des procédures pour la réception, l'enregistrement et le traitement de toute réclamation liée à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou aux questions d'audit.</p> <p>Les questions et préoccupations peuvent également être soulevées via divers canaux, comme décrit dans notre code de conduite.</p> <p>Pour permettre aux employés de soumettre des préoccupations de manière confidentielle et anonyme, un système d'alerte est disponible.</p>
	<b>2-17</b> Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	<p>Chaque année, le Comité de Direction bénéficie d'au moins une session de sensibilisation aux enjeux de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Pour la période de déclaration, le CODIR a été sensibilisé aux mesures et aux enjeux du bilan carbone lors d'une présentation détaillée réalisée en présence d'un consultant externe.</p>
	<b>2-18</b> Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	<p>Chaque membre du CODIR bénéficie, comme tous les autres employés de l'entreprise, d'un entretien annuel d'évaluation ainsi que d'un entretien professionnel chaque année. L'évaluation porte sur la performance globale de l'entreprise ainsi que sur des critères spécifiques à la fonction de chaque membre du CODIR.</p>
	<b>2-19</b> Politiques de rémunération	<p>Pages 8 et 27 du rapport RSE 2023</p>
	<b>2-20</b> Processus de détermination de la rémunération	<p>Pages 8 et 27 du rapport RSE 2023</p>
	<b>2-21</b> Ratio de rémunération totale annuelle	<p>Le ratio est de 10,75.</p>
	<b>2-22</b> Déclaration sur la stratégie de développement durable	<p>Pages 8, 10, 11, 22 du rapport RSE 2023</p>
	<b>2-23</b> Engagements politiques	<p>Notre politique en matière de Ressources Humaines, de Responsabilité Sociale et de Droits de l'Homme s'applique à tous les employés du Groupe PLG à travers la France. Cette politique est mise en œuvre dans toutes les activités du groupe et est supervisée par le CODIR, garant de son respect.</p> <p>Le groupe s'appuie sur un code de conduite et d'éthique qui régit les relations internes et les pratiques commerciales.</p> <p>De plus, notre Charte Achats Responsables établit nos politiques et engagements en matière de respect des droits de l'homme tout au long de notre chaîne de valeur.</p> <p>Lien : <a href="#">Consulter les politiques</a></p>
	<b>2-24</b> Intégration des engagements politiques	<p>Pages 37 et 38 du rapport RSE 2023.</p>
	<b>2-25</b> Processus de remédiation des impacts négatifs	<p>Le Groupe PLG a mis en place plusieurs programmes de conformité visant à identifier, atténuer et remédier aux risques dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement :</p> <p>Droits de l'Homme : pages 15, 27 du rapport RSE 2023.            Environnement : page 14 du rapport RSE 2023.            Éthique d'affaire : pages 14, 36 du rapport RSE 2023.</p>
	<b>2-26</b> Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	<p>Réclamations internes : page 27 du rapport RSE.            Réclamations externes (pratiques fournisseurs) : page 14 du rapport RSE.            Réclamations externes (conformités clients) : page 15 du rapport RSE.</p>
	<b>2-27</b> Conformité aux législations et aux réglementations	<p>Aucun cas significatif de non-conformité aux lois n'a été relevé au cours de l'exercice. De plus, aucune amende significative n'a été émise au cours de la période.</p>
	<b>2-28</b> Adhésions à des associations	<p>Information non disponible.</p>
	<b>2-29</b> Approche de l'engagement des parties prenantes	<p>Le groupe a désigné des personnes responsables pour dialoguer avec les différentes parties prenantes. Celles-ci s'engagent dans un dialogue constructif avec les parties prenantes pertinentes pour PLG.</p> <p>Par exemple, nous sollicitons nos parties prenantes à travers divers moyens tels que des réunions annuelles, des entretiens individuels, des enquêtes de satisfaction, des campagnes éducatives ou marketing, des évaluations des risques et audits, des programmes de bénévolat et des relations avec les médias.</p> <p>Liste des parties prenantes les plus pertinentes : page 10 du rapport RSE.            L'engagement des parties prenantes internes : dialogue social page 31.            L'engagement des clients : réclamation page 15.</p>
	<b>2-30</b> Négociations collectives	<p>Page 27 du rapport RSE 2023.</p>

## Norme GRI

## Éléments d'information

## Réponses & Références

GRI 3 : THÈMES PERTINENTS 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Pages 8, 9, 10 du rapport RSE 2023.
	3-2 Liste des thèmes pertinents	Page 8, 9, 10 du rapport RSE 2023.
	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Page 8, 9, 10 du rapport RSE 2023.
<b>VOLET ÉCONOMIQUE</b>		
GRI 201 : PERFORMANCE ÉCONOMIQUE 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Rapport financier BHF / BCE : <a href="#">consulter le rapport</a> .
	201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Notre stratégie de réduction des émissions CO2 est encadré au sein de la politique de la holding BUNZL plc. Pour analyses des risques financiers : <a href="#">Sustainability report 2023</a> .
	201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Le Groupe est régi par la législation Française en terme de régime de retraite et nous sommes en conformité.
	201-4 Aide financière publique	<i>Information non disponible.</i>
GRI 204 : PRATIQUES D'ACHATS 2016	204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	Page 16 du rapport RSE 2023.
GRI 205 : ANTI-CORRUPTION 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Nous avons réalisé une analyse des risques qui intègre les enjeux « fraude, corruption ou pratiques anti-concurrentielles » Page 9 du rapport RSE.
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Page 36 du rapport RSE 2023.
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	Aucun cas de corruption n'a été constaté pendant la période de déclaration. La politique et les actions de prévention : page 14 du rapport RSE.
GRI 206 : COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL 2016	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Aucune action en justice n'a été intentée contre le groupe ou ses employés au cours de la période de déclaration. La politique et les actions de prévention : page 14 du rapport RSE.
<b>VOLET ENVIRONNEMENTAL</b>		
GRI 301 : MATIÈRES 2016	301-1 Matières utilisées par poids ou par volume	Le Groupe PLG a acheté 47 160 tonnes de produits destinés à la vente pendant la période de déclaration. Le chiffre communiqué inclut également les emballages primaires et occasionnellement des emballages secondaires. Le Groupe PLG a utilisé un total de 173,9 tonnes de matériaux de suremballage, réparties comme suit : 54 tonnes de carton et 119 tonnes de film plastique.
	301-2 Matières recyclées utilisées	Page 17 du rapport RSE 2023.
	301-3 Produits et matériaux d'emballage valorisés	<i>Information non disponible.</i>
GRI 302 : ÉNERGIE 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Consommation d'électricité totale sur la période de déclaration : 2 332 669 kWh. Les données concernant la consommation de refroidissement ne sont pas disponibles. Le Groupe PLG n'a pas d'activité liée à la consommation de vapeur.
	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	<i>Information non disponible.</i>
	302-3 Intensité énergétique	Nous utilisons un ratio de consommation kWh/ nombre d'employés. Le ratio kWh/employé pour la période de déclaration est de : 2 412 kWh/ETP.
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	Nous estimons une réduction de la consommation énergétique liée à nos actions de 80 000 kWh.
	302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	<i>Information non disponible.</i> Le Groupe PLG encourage ses clients à opter pour l'achat d'équipements moins énergivores : page 14 du rapport RSE.
GRI 304 : BIODIVERSITÉ 2016	304-1 Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	<i>Information non disponible.</i>

## Norme GRI

## Éléments d'information

## Réponses & Références

GRI 304 : BIODIVERSITÉ 2016	<b>304-2</b> Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Page 26 du rapport RSE 2023.
	<b>304-3</b> Habitats protégés ou restaurés	Page 26 du rapport RSE 2023.
	<b>304-4</b> Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées	<i>Information non disponible.</i>
GRI 305 : ÉMISSIONS 2016	<b>305-1</b> Émissions directes de GES (scope 1)	Page 23 du rapport RSE 2023.
	<b>305-2</b> Émissions indirectes de GES (scope 2)	Page 23 du rapport RSE 2023.
	<b>305-3</b> Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	Page 23 du rapport RSE 2023.
	<b>305-4</b> Intensité des émissions de GES	Page 23 du rapport RSE 2023.
	<b>305-5</b> Réduction des émissions de GES	<i>Information non disponible</i> : Le Groupe PLG a réalisé son premier bilan carbone selon la méthode Bilan GES (Gaz à Effet de Serre) en 2023.
	<b>305-6</b> Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	<i>Information non disponible.</i>
	<b>305-7</b> Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	<i>Information non disponible</i> : en utilisant la méthode BGES, les émissions de CH4 et N2O ont été reportées.
GRI 306 : EFFLUENTS ET DÉCHETS 2020	<b>306-1</b> Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Page 8, 25 du rapport RSE 2023.
	<b>306-2</b> Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Page 8, 25 du rapport RSE 2023.
	<b>306-3</b> Déchets générés	Page 25 du rapport RSE 2023.
	<b>306-4</b> Déchets non destinés à l'élimination	Retrouver toute information sur les modalités de traitement précises des différents déchets dans le lien suivant : <a href="#">Paprec</a> . Page 25 du rapport RSE 2023.
	<b>306-5</b> Déchets destinés à l'élimination	Page 25 du rapport RSE 2023.
GRI 308 : VALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEUR 2016	<b>308-1</b> Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Page 14 du rapport RSE 2023.
	<b>308-2</b> Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Page 14 du rapport RSE 2023.
<b>VOLET SOCIAL</b>		
GRI 401 : EMPLOI 2016	<b>401-1</b> Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Nouveaux employés en 2023 : 193. Taux de turnover 2023 : 15,31.
	<b>401-2</b> Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Dans une logique d'équité de traitement, les avantages accordés aux employés de PLG ne dépendent pas de la durée du contrat.
	<b>401-3</b> Congé parental	5 employés ont pris un congé parental pendant la période de déclaration.
GRI 402 : RELATIONS EMPLOYÉS/DIRECTION 2016	<b>402-1</b> Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	Entre 1 et 3 mois si modifications peu significatives, si plus significatif, le préavis peut être en années.
GRI 403 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2018	<b>403-1</b> Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Page 27 du rapport RSE 2023.
	<b>403-2</b> Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Page 8 du rapport RSE 2023.

## Norme GRI

## Éléments d'information

## Réponses & Références

GRI 403 : SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL 2018	403-3 Services de santé au travail	Pages 28, 31 du rapport RSE 2023.
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Page 32 du rapport RSE 2023.
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Pages 31, 32 du rapport RSE 2023.
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	Page 31 du rapport RSE 2023.
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Page 19 du rapport RSE 2023.
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Page 31 du rapport RSE 2023.
	403-9 Accidents du travail	Page 31 du rapport RSE 2023.
	403-10 Maladies professionnelles	Pages 31, 32 du rapport RSE 2023.
GRI 404 : FORMATION ET EDUCATION 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Nombre d'heures de formation total : 7 880 dont 5 780 heures pour les femmes (73,4%) et 2 100 heures pour les hommes (26,6%) / Apprentis : 50h / Employés : 4 068h / Agents de maîtrise : 1 088,5h / Cadres : 1 473,8h / VRP : 1 199,5h.
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Page 29 du rapport RSE 2023.
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	Page 29 du rapport RSE 2023.
GRI 405 : DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	90% H / 10% F / 0% moins de 30 ans / 67 % de 30 à 50 ans / 33% plus de 50 ans.
GRI 406 : LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	Aucun cas de discrimination recensé.
GRI 407 : LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE 2016	407-1 Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	Pas d'entrave à ce droit identifié, compte tenu de toutes les mesures prises en faveur du dialogue social : Réunions mensuelles du CSE central et des CSE locaux. Tenue des négociations obligatoires annuelles. Adoption d'un accord de méthode adaptant la fréquence des négociations obligatoires. Conclusion d'un accord concernant l'accompagnement et la fidélisation dans le cadre de la nouvelle organisation logistique. Signature d'un accord de prolongation des mandats. Ratification d'un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.
GRI 408 : TRAVAIL DES ENFANTS 2016	408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Pages 14, 15 du rapport RSE 2023.
GRI 409 : TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE 2016	409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Pages 14, 15 du rapport RSE 2023.
GRI 414 : ÉVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Pages 14, 15 du rapport RSE 2023.
	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Pages 14, 15 du rapport RSE 2023.
GRI 418 : CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES DES CLIENTS 2016	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	Aucune plainte relative à l'atteinte à la confidentialité des données pendant la période de reporting. Notre politique de confidentialité des données en page 37 du rapport RSE.



Rendez-vous sur : [www.groupeplg.com](http://www.groupeplg.com)