

S'engager pour mieux bâtir vos projets

RAPPORT RSE 2025



Groupe
SAMSE

SOMMAIRE

Le mot du Président	4
Entretien avec le Directeur Général.....	5
Le Groupe et sa stratégie RSE	6



POUR NOS équipes 16

Offrir à toutes et tous une chance de nous faire grandir
Permettre à toutes et tous d'évoluer à nos côtés, dans la durée
Faire de nos lieux de travail des endroits sûrs
où l'on apprécie venir travailler



POUR NOS métiers 34

Éclairer et orienter nos clients vers des produits plus responsables
Renforcer notre offre en circuit court
Maintenir au plus haut niveau l'éthique des affaires



POUR NOS territoires 44

Développer notre ancrage dans les territoires
pour mieux accompagner nos clients
Mettre en action notre solidarité avec la Fondation
S'inscrire comme des partenaires de la vie locale



POUR NOTRE environnement 54

Tracer notre trajectoire bas carbone et nous y tenir
Réduire l'impact environnemental de nos activités

Le présent rapport RSE et les chiffres qui y sont présentés concernent les sociétés que le Groupe contrôle de manière opérationnelle. Les enseignes accompagnées de la mention « Partenaires » (cf. graphique en page 37) ne sont donc pas incluses dans les engagements et les chiffres présentés dans ce document, à l'exception de BLANC MATÉRIAUX. De plus, de par son intégration récente, la société RG BRICOLAGE n'est également pas prise en compte dans les objectifs et résultats publiés à l'exception des données financières issues de la consolidation.

Contrairement aux autres parties, les indicateurs de la partie Nos équipes ne prennent pas en compte les sociétés ZANON TRANSPORTS, GÉMOISE PARIS et GÉMOISE PLAST qui ne sont pas incluses dans le système d'information RH.

ÉDITO



DES RÉSULTATS À CÉLÉBRER, MÊME QUAND LE VENT SOUFFLE FORT

Olivier Malfait

Président du Conseil d'Administration

Devant les défis, nous ne reculons pas. Ils étaient particulièrement nombreux cette année. Nous avons fait face à des incertitudes, des doutes, des imprévus, des ralentissements, des remises en question.

Mais sur ce chemin parfois escarpé, nous rencontrons aussi ce qui fait notre force : la solidarité, la rigueur, la confiance, l'efficacité et l'exigence de nos équipes. Elles sont en première ligne de nos succès comme de nos échecs, ainsi que de nos transformations.

L'unité est l'un des premiers facteurs de résilience en zone de turbulences. Nous ne faisons pas exception. Nos valeurs ne sont pas que des mots joliment posés dans un rapport RSE. Elles sont le ciment de notre « Maison Groupe » qui nous aide à rester solides et soudés ; à évoluer sans perdre notre cap.

Oui, le manque de visibilité existe. Mais l'amélioration continue est plus satisfaisante que l'immobilisme. L'ouverture à de nouvelles manières de faire est le meilleur antidote au repli sur soi. Et la fierté de progresser donne du sens au métier que nous accomplissons chaque jour.

Cette posture a porté ses fruits : l'amélioration des indicateurs liés à nos engagements en matière de RSE en témoigne. Nous avons réalisé de nombreuses convergences entre nos pratiques métiers et les sujets de responsabilité.

Le sujet s'ancre progressivement et j'ai le sentiment que nous avons fait la preuve, sur le terrain, que ces démarches créent de la valeur, pour toutes et tous.

C'est un travail de patience, toujours exigeant, souvent discret, mais il tient ses promesses. Nous avons conservé les grandes directions que nous nous étions fixées.

Et même si certains sujets plus exploratoires ont été reportés, la RSE fait désormais partie de nos priorités, quelles que soient les circonstances.

Je suis convaincu que la direction est bonne et qu'il faut tenir la barre, même quand le vent souffle fort. On ajuste, mais on ne change pas de cap.

La RSE fait désormais partie de nos priorités, quelles que soient les circonstances

ENTRETIEN

NOUS GAGNERONS ENSEMBLE, SANS COMPROMIS SUR NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Déployer la feuille de route RSE dans un contexte de contraintes opérationnelles fortes : pas si simple pour un Groupe aux 2 milliards de chiffre d'affaires. Pourtant, le navire adapte sa trajectoire et fait preuve de résilience tout en maintenant son cap. Retour sur la traversée 2025 avec celui qui tient la barre.



Laurent Chameroy

Directeur Général

La RSE est-elle un atout ou une contrainte en temps de crise ?

Laurent Chameroy : Ni l'un ni l'autre, je dirais plutôt que c'est une zone de convergence. La contraction du marché nous pousse à nous recentrer sur l'essentiel, à optimiser, à être plus efficaces. On réapprend à faire mieux avec moins : moins d'énergie, moins de déplacements, moins de stocks... C'est une opportunité d'adopter une approche plus sobre et raisonnée qui s'aligne parfaitement avec notre stratégie RSE.

Certains investissements ou chantiers d'avenir sont en revanche repoussés. L'effort de mise en avant de produits plus vertueux a été contrarié par la conjoncture économique qui redonne au prix et à la marge un poids important. Ce n'est donc pas le bon tempo pour parler d'innovation produit ou d'expérimentation sur le référencement. Nous ajustons notre timing, pas nos ambitions.

De quels accomplissements RSE êtes-vous le plus fier cette année ?

LC : Nous avons amélioré nos résultats sur la sécurité. Il faudra consolider cette tendance quand l'activité retrouvera son niveau d'avant-crise. Mais c'est une bonne nouvelle après le renforcement de nos investissements sur ces dernières années.

Je suis surtout très satisfait que l'on maintienne et que l'on conforte l'ensemble des engagements pris sur notre responsabilité sociétale. Bien sûr, nous redoublons d'efforts sur la dynamique commerciale, mais notre démarche RSE n'a pas été reléguée au deuxième plan, loin s'en faut. Les équipes ont continué à travailler dur pour tenir la feuille de route fixée il y a trois ans. Et elles sont au rendez-vous des objectifs. C'est très encourageant.

Qu'aimeriez-vous dire à vos équipes qui œuvrent chaque jour pour appliquer sur le terrain la politique de responsabilité du Groupe ?

LC : J'aimerais leur dire merci. Être solidaires dans les moments favorables est facile ; suivre la trajectoire collective quand ça tangue l'est un peu moins. Le réflexe pourrait être d'adopter une posture plus individuelle. Mais ce n'est pas dans notre culture.

Nous avons besoin de la mobilisation de toutes et tous pour traverser cette période en gardant les valeurs de proximité, d'entraide et d'échange qui sont au cœur de notre raison d'être. Et quand le marché repartira, ce ne sera pas qu'une victoire économique, ce sera surtout une victoire collective.

Continuons à évoluer, à nous transformer, à nous adapter et nous gagnerons ensemble, sans compromis sur notre responsabilité sociétale.

NOUS SOMMES DES COMMERÇANTS DE PROXIMITÉ

Chaque jour, nous sélectionnons, négocions et distribuons des matériaux de construction et d'outillage pour des milliers d'entreprises, de collectivités, d'artisans et de particuliers.

Depuis 105 ans, nous maillons avec ferveur un réseau de points de vente aux côtés de celles et ceux qui bâtissent, rénovent et aménagent les territoires.

Nous sommes un acteur incontournable de la distribution de matériaux de construction et d'outillage en France. Et nous voulons rester fidèles à l'esprit de famille qui nous caractérise : des commerçants proches des matériaux, des chantiers, des clients et de leurs équipes.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

S'engager pour mieux bâtir vos projets

NOTRE MISSION

Accompagner nos clients, partout, tout le temps, avec des solutions de construction et d'aménagement responsables

NOS VALEURS

Audace
d'entreprendre

Proximité
avec nos collaborateurs, clients et partenaires

Indépendance
qui nous permet d'écrire notre propre histoire

BÂTIR ENSEMBLE

7 000

collaboratrices et collaborateurs

1 234 + de **840 000**
fournisseurs clients

BÂTIR PROCHE

22

enseignes et marques

410

points de vente

65

départements

BÂTIR NOTRE INDÉPENDANCE

1 925 M d'euros

de chiffre d'affaires

1920

Naissance de « La Samse ». Petite filiale d'un cimentier français, l'entreprise grandit et pulse au rythme de l'industrialisation de la France. Côtés en bourse dès 1925, nous devenons au fil des années et des acquisitions l'un des leaders de la distribution de matériaux de construction et d'outillage en France.

1968

Ouverture de notre capital aux salariés. Le partage du profit et de la valeur créée par tous s'ancre dans un Groupe où les intérêts entre patrons et salariés sont alignés au bénéfice d'un esprit de solidarité.

1988

Face au risque avéré d'une OPA inamicale, **les familles et les salariés s'unissent pour créer la société DUMONT INVESTISSEMENT** qui va contrôler plus de la moitié du capital de SAMSE. Ce rachat de l'entreprise par les salariés nous permet de conserver notre indépendance.

2020

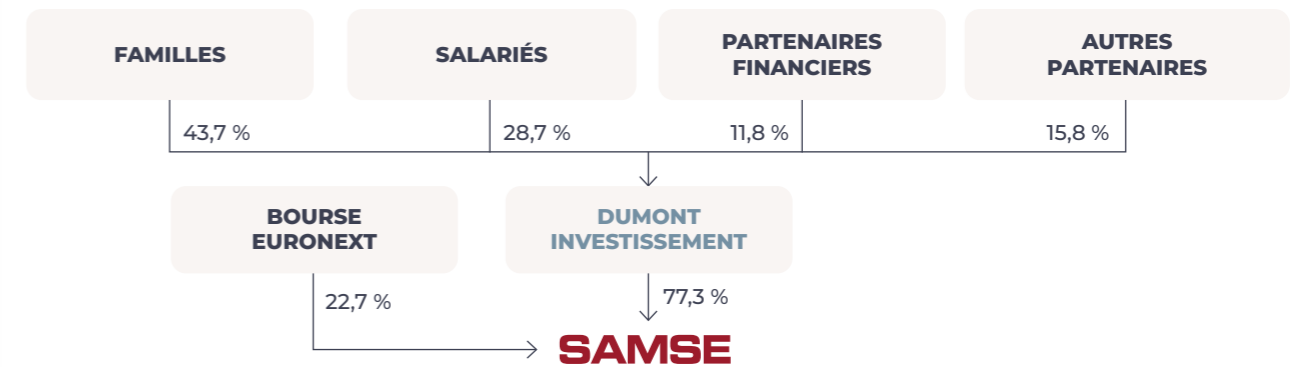
Nous imaginons Horizon bleu, un plan stratégique qui permet au Groupe de reprendre à nouveau son indépendance capitalistique face à une tentative de rachat par un fonds américain. Nous renforçons encore notre actionariat salarié.

2023

Nous posons la vision Imagine 2030, ainsi que notre raison d'être et nos valeurs. 250 collaborateurs participent à différents ateliers en coconstruction et partagent au travers de 775 ateliers la vision à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

2025

Nous sommes fiers de pouvoir dire que **22,19 % du capital est détenu par des collaborateurs ou des anciens collaborateurs** et que 65 % des collaborateurs actifs sont actionnaires du Groupe*. Un chiffre exceptionnel en France qui est devenu au fil des années un symbole de notre indépendance.



NOUS CROISONS NOS ACTIONNAIRES TOUS LES JOURS

* À travers les fonds communs de placement ou en direct, au 31 décembre 2025, hors OXYGEN FERMETURES.

GROUPE SAMSE

Distributeur de matériaux de construction et d'outillage

S'engager pour mieux bâtir vos projets

NOS RESSOURCES

Financières

Capitaux propres : **614 040 k€**
Ratio d'endettement financier : **21,95 %**¹

Nos équipes

7 000 collaboratrices et collaborateurs
31 % de femmes
4,6 % de personnes en situation de handicap
289 alternants
9,15 ans d'ancienneté moyenne

Nos métiers

4 multispécialistes
1 enseigne de Bricolage
13 enseignes spécialistes
4 sites logistiques et
216 000 m² de stockage
9 sites e-commerce

Nos territoires

410 points de vente dans **65** départements
1 234 fournisseurs sous contrat dont
79 % situés en France
109 400 € de dotation annuelle pour la Fondation du Groupe

Notre environnement

1 plan de décarbonation sur les scopes 1, 2 et 3
34 430 m² de panneaux photovoltaïques
187 sites de collecte de déchets (REP PMCB)
1 132 chariots élévateurs dont **77 %** électriques

NOS VALEURS

Audace
Proximité
Indépendance

NOTRE MISSION DE DISTRIBUTEUR

Accompagner nos clients, partout, tout le temps, avec des solutions de construction et d'aménagement responsables

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

Financières

CA : **1 924 632 k€**
ROC : **34 203 k€**
Résultat net : **27 146 k€**
17 699 k€ reversés en intéressement et participation²
65 % des salariés actifs actionnaires³
22,19 % de capital détenu par des salariés actifs ou d'anciens salariés
27 665 k€ de dividendes

Nos équipes

95 % de salariés en CDI
Note de **7,6/10** au dernier baromètre de satisfaction de nos collaboratrices et collaborateurs⁴
Index Égalité Professionnelle entre **82 et 89/100**

Nos métiers

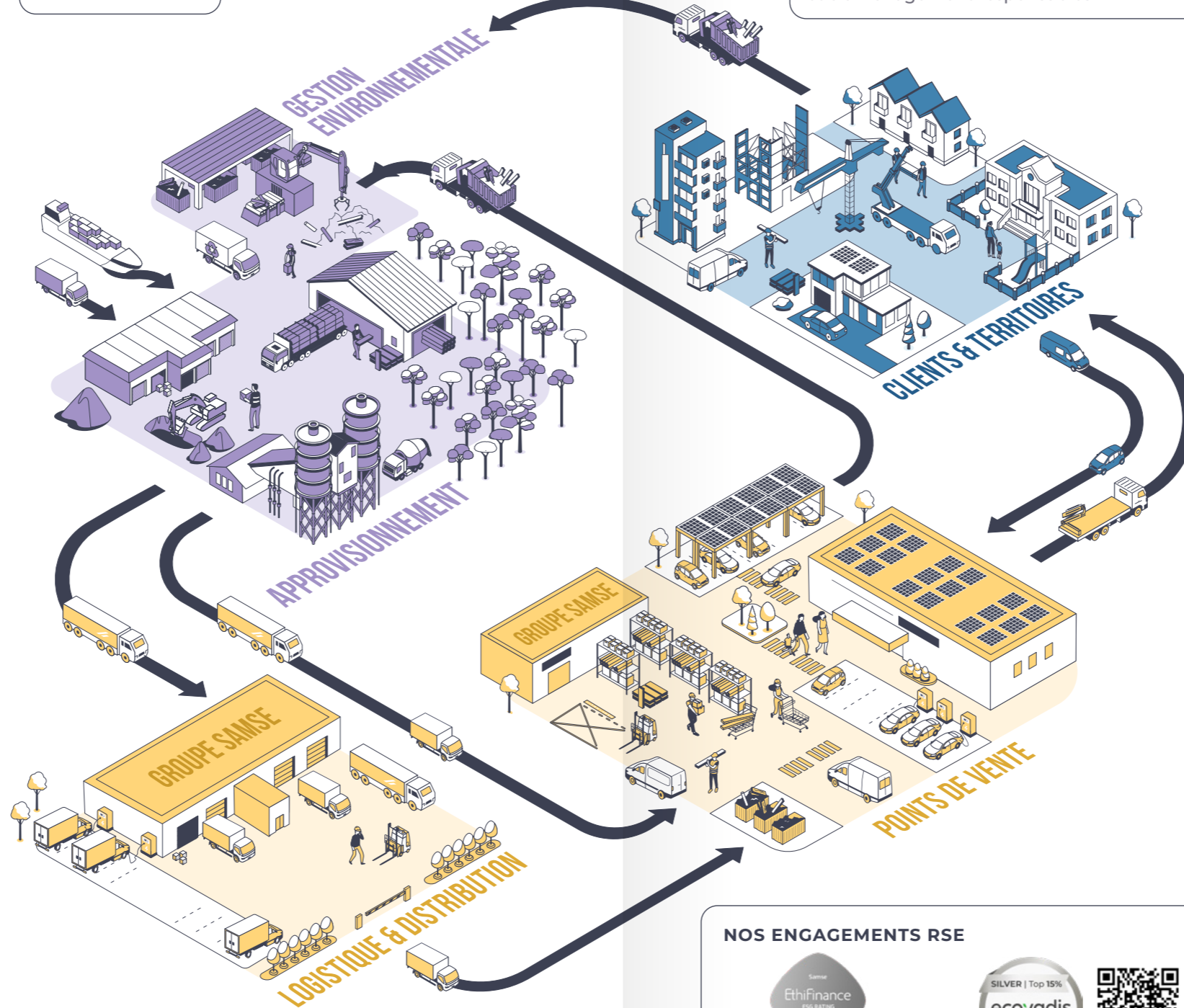
Plus de **240 000** références proposées aux clients
79,6 % des collaboratrices et collaborateurs ont suivi au moins une action de développement de compétences
Indice de satisfaction clients de **8,6/10** avec **94 %** des clients satisfaits (notes comprises entre 7 et 10)⁵

Nos clients & territoires

Plus de **840 000** clients nous ont fait confiance en 2025
32 projets associatifs soutenus par la Fondation

Notre environnement

9 171 tonnes de déchets revalorisés
4,4 % de baisse de notre empreinte carbone
8,2 % de baisse de gazole utilisé par notre flotte de poids lourds pour parcourir 100 km⁶
1 Charte Achats Responsables



NOS ENGAGEMENTS RSE



Notation EthiFinance : médaille d'argent pour une note de 68/100⁷



Notation EcoVadis : médaille d'argent pour une note de 74/100*



* Scanner le code QR pour afficher plus de détails et d'informations sur la méthodologie relative à notre reconnaissance EcoVadis

¹ Hors IFRS16

² Abondement compris

³ Hors OXYGEN FERMETURES

⁴ Étude réalisée en 2024 auprès de 88 % des collaboratrices et collaborateurs du Groupe

⁵ Étude réalisée en 2025 sur le périmètre de l'enseigne SAMSE et ses marques spécialistes

⁶ Hors VM MATERIAUX

⁷ Les notes d'EthiFinance ne sont en aucune manière un « conseil en investissement » ou une « recommandation d'investissement » ou plus généralement une quelconque recommandation d'acheter ou de souscrire, de céder ou de conserver le titre SAMSE

LES DÉFIS À RELEVER DANS NOTRE SECTEUR

Une conjoncture économique difficile

2025 a encore été une année difficile pour le secteur du bâtiment en France avec une baisse d'environ 4 % du chiffre d'affaires en volume¹, pour la 3^{ème} année consécutive.

Recul du marché, durcissement du crédit immobilier, instabilité réglementaire, hausse des coûts de main-d'œuvre et des matériaux, défaillances d'entreprises... L'heure est à l'incertitude mais nous suivons notre feuille de route RSE et mettons à profit cette période pour optimiser nos plans de ventes, notre gestion des stocks, nos consommations énergétiques, notre logistique... En attendant la reprise, nous maintenons nos objectifs de responsabilité à horizon 2030.

4 %

de baisse du chiffre d'affaires en volume

Adaptation climatique et rénovation énergétique des bâtiments

Notre secteur fait face à de forts enjeux techniques pour adapter la construction au changement climatique (vagues de chaleur, sécheresses, risques d'inondation...). En parallèle, la France prévoit la rénovation massive de son parc immobilier avec un objectif de 700 000 rénovations par an correspondant à au moins deux sauts de classe DPE sur la période 2025-2030 pour le parc privé et social². Nous entrons donc dans une phase de mutation des compétences. En tant que distributeurs, nous avons notre rôle à jouer.

Nous sommes par exemple l'un des rares dans notre secteur à organiser la mise en relation des fournisseurs avec les clients/salariés via des salons permettant la montée en compétences techniques de poses adaptées au changement climatique.

700 000

rénovations par an

Décarbonation et transition énergétique

Le secteur du bâtiment, c'est 15 % des émissions brutes de CO₂ de la France³ et 44 % de la consommation énergétique finale⁴. Face à l'objectif national de décarbonation, le secteur du bâtiment doit réduire de 35 % ses émissions d'ici 2030 (vs 2023)⁵.

Pour le Groupe SAMSE, l'enjeu est de déployer son offre sur des matériaux bas carbone, d'œuvrer en faveur du réemploi et de l'économie circulaire (nouvelle REP Bâtiment entrée en vigueur 2023) et d'œuvrer à l'efficacité énergétique de ses bâtiments (décret tertiaire). Nous redoublons d'efforts pour être au rendez-vous de la réglementation.

35 %

de réduction d'émissions de CO₂ d'ici 2030

Féminisation du secteur

Le secteur du bâtiment en France reste encore majoritairement masculin et sa féminisation progresse lentement : selon la Fédération Française du Bâtiment (FFB) en 2022-2024, les femmes représentaient environ 12,9 % contre 8,6 % en 2000⁶.

La féminisation du bâtiment est une nécessité pour transformer les pratiques, répondre aux défis de recrutement et faire évoluer durablement le secteur vers plus d'égalité et d'ouverture.

Nous en avons pris la mesure il y a quelques années et nous avons la volonté de construire un cadre plus inclusif. Nos enjeux : rendre plus attractifs les métiers de terrain, lutter contre les stéréotypes de genre et garantir un cadre de travail équitable et sécurisant.

12,9 %

de femmes

Tensions et pénuries à l'emploi

Selon France Stratégie, il faudra créer jusqu'à 250 000 emplois qualifiés d'ici 2030⁷.

Les besoins explosent déjà dans la rénovation énergétique, la maintenance et la Gestion Technique de Bâtiment (GTB).

Nous ne sommes pas les plus touchés mais nous sentons la nécessité de revaloriser nos métiers, d'accélérer le développement des compétences et d'offrir à celles et ceux qui nous rejoignent des perspectives désirables. C'est pourquoi en 2025, notre Comité Stratégique RH a mis de l'énergie pour renforcer l'ADN du Groupe au sein de notre marque employeur.

250 000

créations d'emplois qualifiés d'ici 2030

1. CERC (Cellule d'Études et de Recherche sur la Construction) Auvergne-Rhône-Alpes, *L'activité du Bâtiment en France - estimations 2025*, 28 octobre 2025

2. Projet de Stratégie nationale bas-carbone N°3 (SNBC 3), Décembre 2025, p.158

3. *Ibid.*, p.150

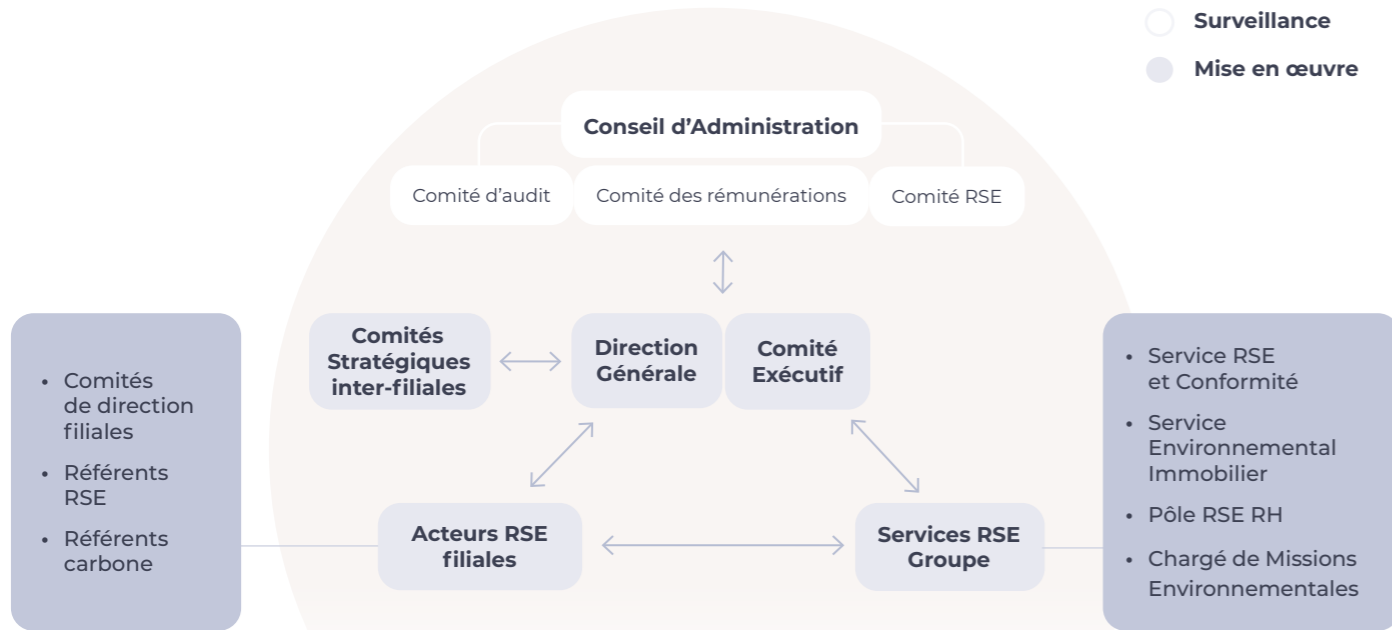
4. *Ibid.*, p.154

5. *Ibid.*

6. Fédération Française du Bâtiment (FFB), *Le bâtiment se construit aussi au féminin*, 8 mars 2023

7. France Stratégie, *Rénovation énergétique des bâtiments : quels besoins de main-d'œuvre en 2030 ?*, Septembre 2023, N° 126

GOVERNANCE RSE



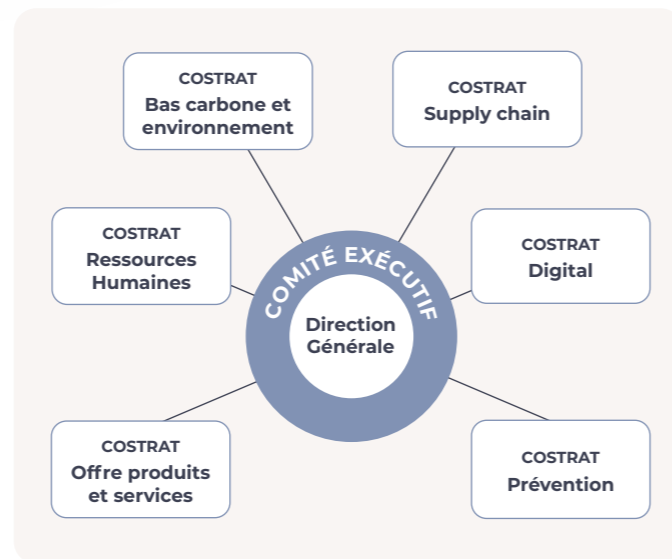
NOS COMITÉS STRATÉGIQUES INTER-FILIALES (COSTRATS)

Avec nos 22 enseignes et marques, la décision collective fait partie de notre culture. On sait travailler nombreux sur de grands sujets et éviter les effets de strates.

En 2023, à la suite du parcours *Imagine 2030* qui a précisé les grandes trajectoires stratégiques du Groupe, nous avons décidé de nous doter de 6 Comités Stratégiques pour accélérer le déploiement de la Vision.

Chaque « CoStrat » est composé d'une quinzaine de membres assurant une représentativité de la Direction, des services support et des enseignes.

Les grandes décisions se prennent désormais grâce à l'appui et à l'expertise de ces Comités qui, d'une certaine façon, ont élargi la gouvernance à une centaine de personnes. Ils sont les murs porteurs de la stratégie RSE, chaque « CoStrat » incluant les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux dans l'élaboration de sa stratégie.



NOTRE COMITÉ RSE

Notre Comité RSE a soufflé sa première bougie cette année. Initié en 2024 par notre Conseil d'Administration, il aide à impulser l'extra-financier dans toutes les orientations stratégiques du Groupe. Pour plus d'intégrité et d'efficacité, nous avons choisi de suivre les recommandations du Code Middledenext

(association française qui propose des pratiques de bonne gouvernance adaptées aux entreprises de taille intermédiaire) en nommant Présidente du Comité une administratrice indépendante experte en RSE, Mathilde Yagoubi.



Voici maintenant 18 mois que j'ai pris la présidence du Comité. Ce recul me permet de confirmer mon premier ressenti : la gouvernance du Groupe est saine et transparente avec une réelle volonté d'être exemplaire.

En 2025, nous nous sommes réunis 5 fois. Le taux de présence est de 100 %, ce qui est un bon indicateur pour la suite. Un de nos grands chantiers a été celui de l'alignement des rémunérations variables des dirigeants avec les objectifs RSE. Nous avançons sur ce sujet majeur et complexe avec les Comités d'audit et des Nominations et des Rémunérations.

Le Comité fonctionne de manière fluide, avec de l'écoute : les recommandations dont j'ai pu faire part cette année ont été prises en compte. Le bilan est positif, c'est un plaisir de présider le Comité.

Je suis impatiente d'attaquer cette année et confiante dans la capacité du Groupe d'atteindre ses objectifs et d'en fixer de nouveaux pour franchir une nouvelle étape dans sa stratégie de transition.

Mathilde Yagoubi

Administratrice indépendante,
Présidente du Comité RSE

PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

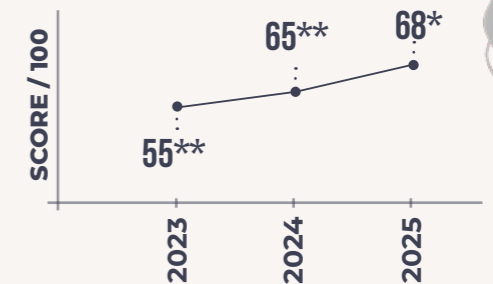
Notation Ethifinance

Depuis 2015, notre Groupe fait évaluer ses engagements sociaux, sociétaux et environnementaux par Ethifinance.

Cet organisme de notation indépendant évalue la transparence et la performance des informations extra-financières en se basant sur environ 140 critères liés à la gouvernance, aux politiques sociales et environnementales ou encore aux relations avec les parties prenantes externes.

Cette année, nous atteignons la note de 68/100, soit 3 points de plus que l'an dernier et nous obtenons la médaille d'argent.

Ethifinance ESG ratings



*Données arrêtées au 31 décembre 2024.
**La note de 65/100 correspond avant recalcul, à une note de 71/100 obtenue courant 2024 au titre de l'exercice 2023. Ce recalcul s'applique également à la note obtenue courant 2023. En effet, afin de détailler certaines questions et d'inclure de nouvelles obligations réglementaires, Ethifinance retravaille régulièrement son questionnaire. Pour prendre en compte ces changements, il modifie la méthodologie de notation et recalcule les années précédentes à méthodologie comparable. Les notes d'Ethifinance ne sont en aucune manière un « conseil en investissement » ou une « recommandation d'investissement » ou plus généralement une quelconque recommandation d'acheter ou de souscrire, de céder ou de conserver le titre SAMSE.

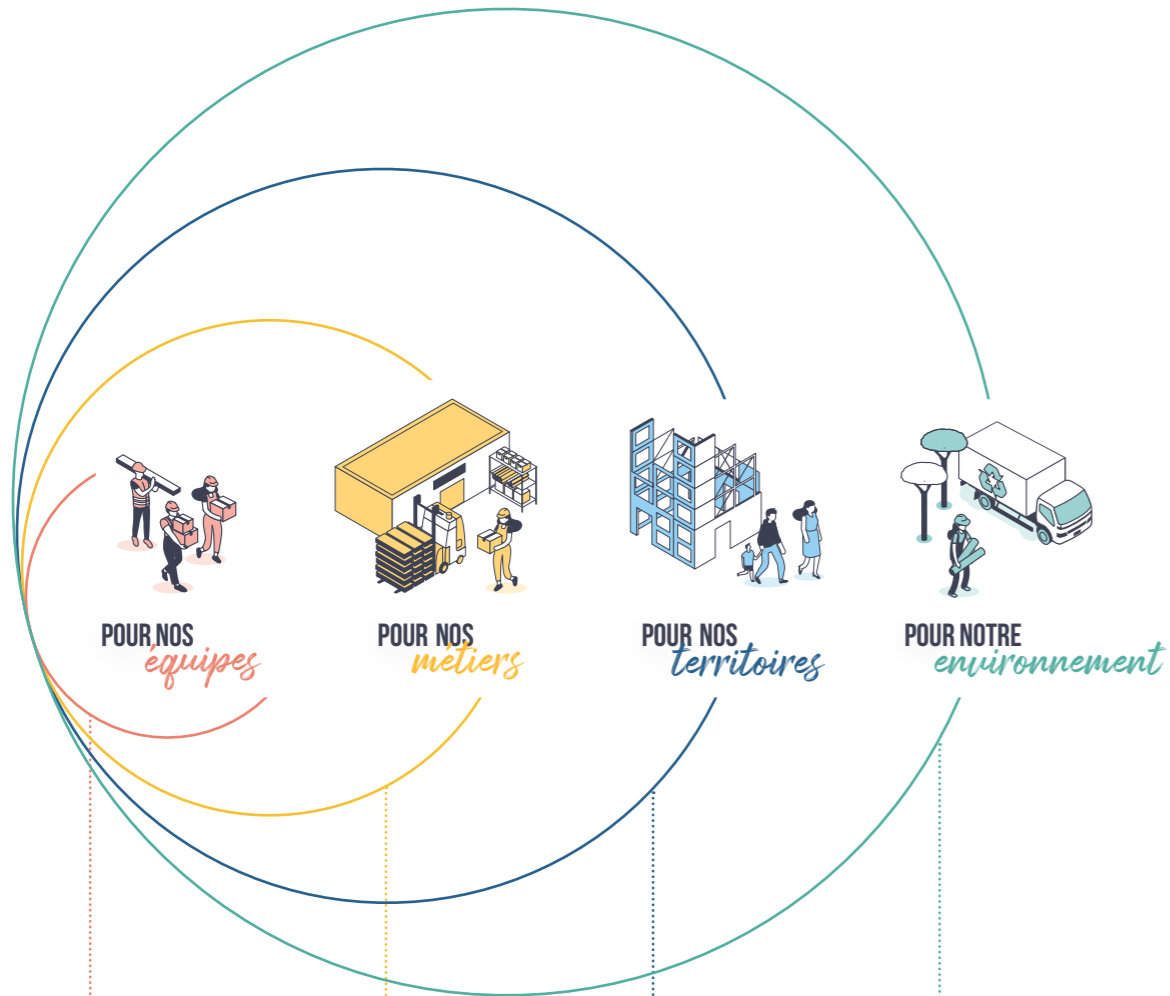
Notation EcoVadis

Cette année, nous avons étendu la notation à l'ensemble de notre périmètre. Nous avons été récompensés par la médaille d'argent pour nos engagements. Pour afficher plus de détails et d'informations sur la méthodologie relative à notre reconnaissance EcoVadis vous pouvez scanner le code QR.



NOTRE DÉMARCHE RSE

4 piliers pour incarner nos engagements



- Offrir à toutes et tous une chance de nous faire grandir
- Permettre à toutes et tous d'évoluer à nos côtés, dans la durée
- Faire de nos lieux de travail des endroits sûrs où l'on apprécie venir travailler
- Éclairer et orienter nos clients vers des produits plus responsables
- Renforcer notre offre en circuit court
- Maintenir au plus haut niveau l'éthique des affaires
- Développer notre ancrage dans les territoires pour mieux accompagner nos clients
- Mettre en action notre solidarité
- S'inscrire comme des partenaires de la vie locale
- Tracer notre trajectoire bas carbone et la mettre en œuvre
- Réduire l'impact environnemental de nos activités

1. Sont comptabilisés dans les effectifs tous les collaborateurs et collaboratrices ayant un contrat de travail avec le Groupe, alternants compris. Le calcul se base sur les effectifs physiques en fin d'année. En 2025, la base de calcul de l'objectif lié à l'égalité femmes/hommes a été modifiée. Compte tenu de la faible féminisation des secteurs du transport de marchandises et de la conduite de camion, nous avons choisi de recentrer notre objectif 2030 sur les activités principales de distribution qui représentent 81,8 % de nos effectifs en excluant les pôles transports et les magasiniers. Se référer à la page 17 pour plus de détails.

2. Le taux de fréquence (TFI) est un indicateur qui mesure le degré d'exposition des salariés aux risques professionnels en calculant le nombre d'accidents du travail ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail par million d'heures travaillées. Le calcul est réalisé sur le nombre d'heures travaillées réelles.

3. Action de développement des compétences : toute action permettant d'assurer l'adaptation de nos salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, notamment lorsqu'ils sont confrontés à des évolutions économiques, juridiques, technologiques, environnementales ou organisationnelles. Les formations liées à la réglementation (exemple : prévention - sécurité) et les parcours d'intégration (nouveau collaborateur) font partie de ce périmètre.

4. Pourcentage de fournisseurs engagés depuis la parution de la Charte Achats Responsables.

5. Le calcul est réalisé selon la méthodologie du GHG Protocol.

6. Ensemble des poids lourds opérés par le Groupe SAMSE, toutes énergies comprises.



POUR NOS équipes

Développer la symétrie des attentions dans les relations humaines

% de femmes dans les effectifs¹

2025 37,3 %

OBJECTIF

2030 40 %

Note minimale de conformité au référentiel « audit prévention-sécurité » par point de vente

OBJECTIFS

2025 80/100

2026 90/100

EN 2025 79 % DES POINTS DE VENTE ONT ATTEINT L'OBJECTIF

Taux de fréquence (TFI)²

2025 20,4

OBJECTIFS

2025 18

2027 15

% de collaboratrices et collaborateurs bénéficiant d'au moins une action de développement des compétences³ chaque année

OBJECTIF

2025 79,6 %

2028 100 %



POUR NOS métiers

Impulser de meilleures pratiques chez nos fournisseurs et nos clients

% de fournisseurs sous contrat cadre engagés via la signature de la Charte Achats Responsables⁴

OBJECTIFS

2025 27,2 %

2026 30 %

2028 50 %

2030 65 %



POUR NOS territoires

Mettre du cœur à l'ouvrage pour implanter durablement nos enseignes de proximité

Départements couverts par notre maillage



AMBITION 2030

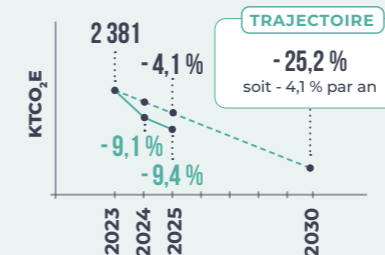
ÊTRE PRÉSENTS DANS TOUTE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE



POUR NOTRE environnement

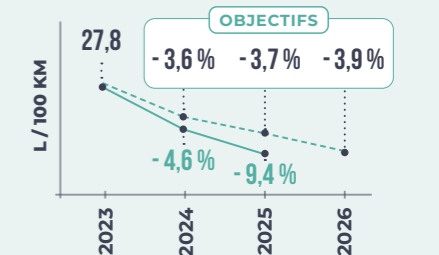
Cap sur la décarbonation de notre chaîne de valeur

KtCO₂e comptabilisées dans notre empreinte carbone par rapport à l'objectif N-1⁵ (trajectoire recalculée en 2025, voir p.56)



Objectifs fixés - - - - Objectifs atteints —

Litres de gazole utilisés par notre flotte⁶ de poids lourds pour parcourir 100 km par rapport à l'objectif N-1



Objectifs fixés - - - - Objectifs atteints —



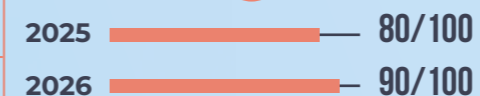
POUR NOS équipes

Groupe
SAMSE

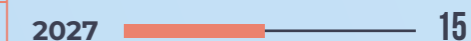
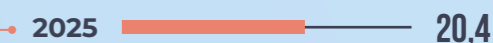
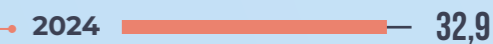
NOS OBJECTIFS & CHIFFRES CLÉS

NOTE MINIMALE DE CONFORMITÉ AU RÉFÉRENTIEL « AUDIT PRÉVENTION-SÉCURITÉ » PAR POINT DE VENTE

EN 2025 **79 %** DES POINTS DE VENTE ONT ATTEINT L'OBJECTIF



TAUX DE FRÉQUENCE (TFI)



% DE COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS BÉNÉFICIANT D'AU MOINS UNE ACTION DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES CHAQUE ANNÉE



% DE FEMMES DANS LES EFFECTIFS*



*En 2025, la base de calcul de l'objectif lié à l'égalité femmes/hommes a été modifiée en fonction de la réalité des secteurs d'activité sur lesquels nous opérons.

% de femmes sur les activités de logistique : 25 %¹

% de femmes sur les activités de transport de marchandises : 14 %²

% de femmes sur les activités de conduite de camion : 4 %³

Compte tenu de ces écarts, nous avons choisi de recentrer notre objectif 2030 sur les activités principales de distribution qui représentent 81,8 % de nos effectifs en excluant les pôles transports et les magasiniers. Le pourcentage de départ (2023) sur lequel se base l'objectif passe ainsi de 30,3 % à 36,7 %.

Nous avons toutefois décidé de maintenir l'objectif de 40 % de femmes à horizon 2030 car il nous semble plus pragmatique mais toujours ambitieux.

Pour autant, nous poursuivons nos efforts sur les métiers des pôles transports et les fonctions de magasiniers qui présentent des enjeux en matière d'égalité de genre.

1. Tableau de bord de l'emploi Transport & Logistique 2022, Association pour le développement de la Formation professionnelle dans le Transport et la logistique (AFT)

2. Ibid

3. Rapport 2024, Observatoire Prospectif des métiers et qualifications (OPTL)



OFFRIR À TOUTES ET TOUS UNE CHANCE DE NOUS FAIRE GRANDIR

Si nous commençons toujours notre rapport RSE par les questions sociales, ce n'est pas seulement parce qu'elles sont solidement ancrées dans l'histoire de notre Groupe. C'est aussi parce qu'elles incarnent notre premier cercle de proximité.

La Proximité, c'est notre valeur cardinale. Chez nous, les bureaux des « patrons » ne sont jamais fermés. Un état d'esprit qui irrigue la politique de relations humaines que nous échafaudons, année après année.

En 2023, *Imagine 2030* impulse une nouvelle trajectoire en amorçant un grand chantier pour les ressources humaines : bâtir un socle commun « Groupe » sur les questions sociales. Le défi : harmoniser les pratiques tout en respectant les singularités et la culture de chacune de nos enseignes.



Nos priorités

- » L'inclusion des personnes en situation de handicap
- » L'intergénéralité
- » L'égalité entre les genres

La même année, nous avons constitué trois groupes de travail dédiés à ces sujets pour construire une feuille de route à 3 ans et déployer les meilleures pratiques dans le Groupe.

Dans la continuité de ce travail d'harmonisation, nous annonçons en 2025 la mise en action de notre première « Communauté Diversité ». Composée de 9 personnes, elle fédère pour l'instant des représentants de 6 enseignes qui se réunissent tous les trois mois. Elle a commencé par identifier les meilleures pratiques de terrain et a bâti une proposition d'action commune pour le Groupe qui sera mise en œuvre dès 2026.

RENFORCER LA PLACE DES FEMMES, Y COMPRIS DANS LES FONCTIONS CLÉS

Le BTP reste **un secteur majoritairement masculin** (87 % d'hommes selon les derniers chiffres de la Fédération Française du Bâtiment¹). Cette sur-représentation peut renforcer les discriminations envers les femmes et accentuer les stéréotypes ou les inégalités salariales. Parallèlement, la pénurie de personnel dans le bâtiment pourrait être réduite en facilitant l'accès des femmes à ces métiers.

Au sein du Groupe SAMSE, **elles représentent environ 1/3 des effectifs**. Au-delà des enjeux de recrutement sur certains postes, nous faisons de la représentation féminine et de l'équité salariale des leviers de performance durable pour l'entreprise.

Les témoignages au sein du Groupe confirment que les femmes sont à la hauteur des exigences du métier, apportant une qualité relationnelle qui enrichit les équipes, améliore la communication et aide à prendre des décisions éclairées.

Cet équilibre, nous le voulons partout, y compris dans nos instances dirigeantes. **À fin 2025, les femmes représentent 1/5 de notre Comité Exécutif**, contre aucune en 2019. Début 2026, elles passeront à 1/3.

En 2025, Guylène Riera a pris la tête de l'enseigne L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE. Au niveau de la Direction Générale en 2026, pour la première fois, une femme - Karen Vaylet - rejoindra la Direction Générale du Groupe et Valérie Gagliardi occupera quant à elle le poste de Directrice Générale Déléguée de l'enseigne SAMSE.

1. Fédération Française du Bâtiment, *Le bâtiment se construit aussi au féminin*, 8 mars 2023.

Où en sommes-nous ?

Les femmes représentent

37,3 %
de nos effectifs²

ENTRE

82/100 ET 89/100

à l'index d'égalité professionnelle (selon les sociétés du Groupe)

ENTRE

36/40 ET 39/40

à l'indicateur « écart de rémunération » de l'index d'égalité professionnelle (selon les sociétés du Groupe)

Nos priorités

Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier et niveau de compétence équivalents

Promouvoir la représentation féminine à tous les niveaux des enseignes du Groupe

Objectif 2030

40 %
de femmes dans les effectifs²

Focus enseigne



Participer à 2 forums Mix&Match

Organisés par l'association FETE - Femmes Égalité Emploi, les « Mix & Match » sont des événements de promotion de l'égalité et de la mixité professionnelles. Ils permettent notamment à des entreprises et à des femmes en recherche d'emploi de se rencontrer pour échanger sur l'accessibilité des métiers peu féminisés et les parcours possibles.

2. En 2025, la base de calcul de l'objectif lié à l'égalité femmes/hommes a été modifiée. Compte tenu de la faible féminisation des secteurs du transport de marchandises et de la conduite de camion, nous avons choisi de recentrer notre objectif 2030 sur les activités principales de distribution qui représentent 81,8 % de nos effectifs en excluant les pôles transports et les magasiniers. Se référer à la page 17 pour plus de détails.

LE HANDICAP, UNE PRIORITÉ BIEN ACCOMPAGNÉE

Le handicap recouvre des définitions et des réalités multiples qui rendent difficile sa définition comme son chiffrage. Toutefois, en France métropolitaine, 28 % des 15 ans ou plus déclarent avoir au moins une limitation fonctionnelle sévère¹. Quant aux personnes actives reconnues handicapées, elles sont près de deux fois plus souvent au chômage².

En plus d'être un sujet qui nous tient à cœur, il intervient aussi dans un contexte d'obligation légale. Nous ne sommes pas encore à l'objectif réglementaire (6 % des effectifs moyens annuels) mais **nos enseignes sont bien engagées sur le sujet et disposent toutes d'un référent handicap.**

Pour faire grandir la part des travailleurs handicapés dans nos rangs, notre Groupe participe à des salons de l'emploi dédiés, noue des partenariats avec des cabinets de recrutement ou des organismes d'insertion spécialisés et utilise des plateformes de recrutement dédiées. C'est un travail en continu pour maintenir et développer nos effectifs.

1. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, *Le handicap en chiffres*, Édition 2024, p.12.
2. *Ibid*, p. 88.

Nos priorités

- » Changer le regard sur le handicap en considérant les compétences et en dépassant les stéréotypes
- » Agir sur la compensation du handicap afin d'offrir à chacune et chacun une équité dans son parcours professionnel et sa progression au sein du Groupe

En 2025, nous avons maintenu une communication régulière dans les newsletters du Groupe, particulièrement soutenue lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

Certaines de nos enseignes ont aussi continué à proposer des journées d'absence rémunérées pour faciliter les démarches de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Ce dispositif vise notamment à accompagner les salariés en situation de handicap qui ne bénéficient pas encore des dispositifs d'aide. En 2025, 9 personnes ont pu profiter de ces congés.

Où en sommes-nous ?

Les personnes en situation de handicap représentent

4,6 % de l'effectif Groupe
soit 311 personnes



Focus siège Groupe & CHRISTAUD

Sensibiliser aux handicaps avec la réalité virtuelle

À l'occasion de la SEEPH, 3 agences et le siège du Groupe ont participé à des ateliers de sensibilisation animés par Reality Academy. Au programme : des mises en situation immersives pour mieux comprendre la diversité des handicaps en milieu professionnel (surdité, malvoyance, handicap moteur, dyslexie, dépression...). L'objectif : mieux appréhender ces réalités et encourager des comportements plus inclusifs.

Focus enseigne



Tester l'heure silencieuse dans les magasins

« L'heure silencieuse » est un concept adressé aux personnes ayant une forte sensibilité sensorielle. C'est une heure pendant laquelle les magasins s'engagent à réduire les bruits et la lumière (musique et annonces coupées, appareils de lavage mis sur pause, bips de scanners de prix arrêtés...). L'expérimentation a été testée dans deux magasins en 2025 (Décines et Fontaine-les-Dijons) et s'étendra en 2026.

Focus Groupe



Expérimenter un 1^{er} job dating avec Hello Handicap

Cette année, nous avons organisé pour la première fois un job dating 100 % digital avec Hello Handicap. Ce salon de recrutement en ligne a marqué une étape importante en mobilisant l'ensemble des recruteurs de nos enseignes autour d'une démarche commune et inclusive. Au total, 104 postes ont été proposés et 153 candidatures reçues. Dans la continuité de cet engagement, toutes nos offres d'emploi sont désormais relayées sur la plateforme handicap.fr.

PERMETTRE À TOUTES ET TOUS D'ÉVOLUER À NOS CÔTÉS, DANS LA DURÉE

Nous pensons que le rôle d'une entreprise est d'être un repère qui offre à la fois **stabilité et perspective aux personnes qui y travaillent**. C'est un lieu où l'on doit se sentir en confiance, fier et enthousiaste de contribuer chaque jour à un projet collectif ambitieux. C'est aussi un lieu où l'on doit pouvoir **grandir et se transformer à chaque étape de notre vie**.

Cette « culture du parcours » est dans notre manière de faire depuis toujours. Notre Comité Exécutif en est l'exemple concret : il est issu de la mobilité interne et a connu la proximité du terrain. Si notre Groupe sait naturellement donner sa chance à qui veut la prendre, il doit ensuite s'assurer de l'accompagner dans la durée.

Cette logique de parcours se construit autour de 2 piliers :

- » Le recrutement des jeunes de moins de 25 ans, forces vives du Groupe
- » L'accompagnement de nos seniors dans la valorisation de leur expertise et dans la transition de leur fin de carrière

Où en sommes-nous ?

79,6 %

des collaboratrices et collaborateurs ont bénéficié d'au moins une action de développement des compétences en 2025



Objectif 2028

100 %

des collaborateurs et collaboratrices bénéficient d'au moins une action de développement des compétences chaque année

RECRUTER ET FIDÉLISER CELLES ET CEUX QUI DEMAIN, SERONT À LA MANŒUVRE

Si les diplômés sont importants, ils ne sont pas l'alpha et l'oméga de nos recrutements. Nous avons la culture de l'apprentissage et nous cherchons avant tout une fibre, un savoir-être, un savoir-apprendre.

Les tensions à l'emploi sont fortes dans le bâtiment et le recrutement est devenu un enjeu majeur pour tous les acteurs. Dans un secteur en manque d'attractivité, nous devons redoubler d'efforts pour travailler la nôtre.

Cette année, nous avons consolidé le travail sur **notre marque employeur** en renforçant les éléments significatifs de notre ADN.

Notre site groupesamse recrute.fr reste la porte d'entrée principale sur la diversité de nos métiers et de nos offres.

Les alternants représentent cette année 4,4 % de nos effectifs. Les campagnes d'alternance sont essentielles pour faire découvrir aux jeunes nos métiers et leur donner envie de nous rejoindre dans la durée.

Pour autant, rien ne remplace la voix de celles et ceux qui vivent le Groupe au quotidien. Depuis 2018, **un programme de cooptation** reconnaît et encourage leurs recommandations. En 2025, cette démarche a permis à 57 salariés de coopter de nouveaux talents.



Focus Groupe

Groupe **SAMSE**

Miser sur l'expérience des « plus de 45 ans »

En 2025, nous avons initié le premier partenariat avec un cabinet de recrutement indépendant, spécialiste de l'employabilité des candidats de plus de 45 ans. Avec eux, nous renforçons notre capacité à intégrer des profils expérimentés au sein des équipes.

Notre transparence récompensée par HelloWork

Nous obtenons cette année le label « Recruteur de l'année » dans la catégorie Grandes entreprises de la plateforme HelloWork. Ce label récompense la transparence et les bonnes pratiques de recrutement (affichage des salaires, informations sur l'entreprise, clarté du processus de recrutement, traitement et suivi des candidatures...).

Focus enseignes

CHRISTAUD
MATÉRIELS ET SOLUTIONS POUR LES RÉSEAUX D'EAU

Immerger des jeunes dans le monde de l'entreprise

En juin 2025, notre partenariat avec l'association Sport dans la Ville a pris la forme d'un après-midi « portes ouvertes » : offrir du temps pour faire découvrir à 7 jeunes de quartiers prioritaires les métiers de l'eau et peut-être, les aider à entrevoir de nouveaux possibles dans leur avenir professionnel.

DORAS
RESEAUX DE CONSTRUCTIF

Impliquer les alternants dans la RSE

Pour la 2^{ème} année consécutive, l'enseigne DORAS a organisé un Challenge sur les sujets RSE. Une trentaine d'alternants ont planché sur la faisabilité des 4 trophées des alternants de l'année précédente : la réduction des déchets, la mise en avant des produits biosourcés, la création de trophées RSE fournisseurs et le développement d'une Box RSE pour sensibiliser les collaborateurs.

APPRENDRE, PROGRESSER, TRANSMETTRE

Pour réussir nos transformations, nous devons miser sur la formation. Le développement des compétences est un travail à long terme. Au-delà des transformations culturelles, technologiques et réglementaires propres à chaque métier, le secteur du bâtiment est en train de vivre une profonde mutation des compétences qu'il nous faut accompagner.

Comme pour les autres sujets, fidèles à nos principes de gouvernance participative, nous faisons confiance à notre « **Communauté Formation** » dans laquelle les enseignes sont représentées pour avancer sur trois grands sujets :

- » Les parcours individualisés de développement des compétences
- » La mutualisation des offres de formation
- » La communauté de formateurs internes

Chaque collaborateur passe en moyenne 9,15 années avec nous. **Le cycle annuel RH et managérial est rythmé par trois moments clés** : un temps d'échange dédié au bilan professionnel, un temps consacré au développement des compétences et un temps pour repérer les potentiels lors des revues du personnel. Cette organisation nous offre une vision fine de

nos équipes et soutient la progression de chacun.

8 de nos enseignes prévoient des **accompagnements spécifiques de fins de carrière**. Il s'agit de réunions d'information destinées aux plus de 55 ans en partenariat avec leurs organismes de retraite. Ils se sentent ainsi mieux préparés aux changements à venir et abordent la transition avec plus de sérénité.

Enfin, avec 19,2 % de collaborateurs de moins de 30 ans et 28 % de plus de 50 ans qui se croisent chaque jour sur nos sites, nous avons voulu mettre la question intergénérationnelle au premier plan. Il y a notamment un enjeu fort à **favoriser la transmission des plus expérimentés vers les jeunes arrivants à travers le tutorat**.

Afin de les accompagner au mieux, 43 tuteurs ont bénéficié d'une formation complète en 2025. Pour les tuteurs récurrents, un recyclage est prévu tous les 3 ans pour garantir le meilleur suivi des alternants.



Focus enseignes



Formations de fin de carrière

En 2025, 104 collaborateurs ont pu expérimenter des formations d'une journée adressant trois sujets liés à leur fin de carrière :

- Comment se préparer et quelles démarches ?
- Comment prendre soin de sa santé ?
- Quel sens donner à sa retraite ?

TRAJECTOIRES

JE PENSAIS RESTER DEUX OU TROIS ANS...



Fille de chef d'entreprise, Guylène revendique une véritable fibre PME. Diplômée d'une école de commerce, elle débute sa carrière dans des fonctions techniques en comptabilité-finance au sein de plusieurs entreprises. Des postes dont elle fait vite le tour... jusqu'à sa rencontre avec le Groupe SAMSE qu'elle rejoint comme responsable comptabilité en 2006.

Plus que l'évolution hiérarchique, ce qui la motive, c'est de ne jamais s'ennuyer.

Au sein du Groupe SAMSE, Guylène souligne une qualité d'écoute rare : « Je pensais rester deux ou trois ans... On m'a laissé construire mes postes, avancer à mon rythme – c'est-à-dire vite ! On m'a partagé la connaissance et le pouvoir de décision, tout en restant attentif à ma vie de famille : je suis maman de trois enfants ».

En 2018, elle devient directrice administrative et financière de L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE, entre au Comité exécutif du Groupe en 2019, puis partage la Direction Générale de l'activité bricolage en 2022. En 2025, elle est nommée Présidente de cette enseigne.

Elle cultive pour ses équipes la même attention qu'on lui a portée : « On essaie de créer les conditions favorables

pour trouver l'équilibre dans l'épanouissement professionnel et personnel, de favoriser la prise d'initiative et l'autonomie, de promouvoir les parcours inter-enseignes et les passerelles entre le négoce et le bricolage, d'assurer un accompagnement managérial de proximité et de porter une attention particulière aux formations proposées ... ».

Sa plus grande satisfaction ? Voir progresser et s'épanouir ses équipes.

On m'a partagé la connaissance et le pouvoir de décision, tout en restant attentif à ma vie de famille

Sur son mur, une phrase de Van Gogh : « Si une voix vous dit que vous ne pouvez pas peindre, alors peignez et cette voix se taira. » Guylène en a fait une ligne de conduite : créer un cadre de confiance, libérer les talents et donner à chacun l'envie et les moyens d'aller plus loin.

Guylène Riera

Présidente

L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE



Jean-Claude
Rilliot

Formateur interne

DORAS

ICI, IL Y A UNE VRAIE CULTURE DE L'HUMAIN

« À 58 ans, je fais vraiment ce que j'aime et je ne suis pas pressé de prendre ma retraite ! », sourit Jean-Claude.

Cariste dans l'industrie chimique, puis responsable d'expédition dans l'agroalimentaire, il rejoint DORAS en 2020 comme responsable d'exploitation. Il a 52 ans quand il prend son poste à l'agence d'Is-sur-Tille (21). Ce qu'il recherche avant tout, c'est l'autonomie. « On m'a fait confiance », résume-t-il simplement.

Pour la première fois de son parcours, Jean-Claude bénéficie d'un véritable dispositif d'intégration : deux semaines pour s'immerger dans le fonctionnement de l'agence et accompagner les commerciaux afin de découvrir le négoce. « Sans ce temps d'apprentissage, mes résultats opérationnels auraient été bien plus longs à obtenir », confie-t-il.

Depuis toujours, Jean-Claude est animé par l'envie de transmettre : « J'ai rencontré des personnes qui ont pris le temps de m'expliquer. Ce que j'ai appris ne m'appartient pas : il fallait que je le rende un jour ». Alors quand DORAS souhaite renforcer la transmission interne, son nom s'impose naturellement. Il devient formateur interne en janvier 2024.

Dans la foulée, cinq agences-écoles voient le jour pour accueillir et former les nouveaux arrivants en logistique : caristes, coordinateurs de parc, responsables d'exploitation... En deux ans, Jean-Claude accompagne plus de 70 collaborateurs vers leur métier.

Ce que j'ai appris ne m'appartient pas : il fallait que je le rende un jour

En 2025, un problème de santé l'éloigne temporairement du travail. L'entreprise l'accompagne et adapte son rythme de reprise. « Ici, il y a une vraie culture de l'humain. J'ai beaucoup de reconnaissance », témoigne-t-il.

Formé tout au long de son parcours, Jean-Claude continue d'apprendre. En 2026, il formera à son tour les futurs sauveteurs secouristes du travail, fidèle à son désir de redonner un peu de ce qu'on lui a appris.

À MON TOUR DE PARTAGER CE QUE J'AI APPRIS



Sophie Schaub

Responsable d'agence
et directrice d'activité

M+ MATÉRIAUX

« Tu m'en commandes trois palettes, 150 unités. On fait le point demain avec Élodie », précise Sophie avant de raccrocher. Responsable de l'agence M+ MATÉRIAUX à Sarlat-la-Canéda, Sophie vous transmet instantanément son énergie et son enthousiasme. Quel chemin parcouru depuis ses débuts... au coffre du Louvre !

« On peut toujours évoluer dans la vie, même sans diplôme. Il suffit de travailler et d'avoir la bonne attitude, le reste s'apprend », affirme celle qui n'a jamais aimé l'école. Elle décroche un bac G en comptabilité, « parce qu'il lui permettait d'entrer rapidement dans la vie active ».

On m'a toujours fait confiance, laissé la liberté de proposer, d'essayer, parfois de me tromper

Originaire de l'Yonne, Sophie grandit dans un quartier populaire de la région parisienne. Au début des années 2000, elle quitte la capitale avec sa famille pour offrir à ses trois enfants un cadre plus vert. Attachée à ses racines rurales, elle s'installe en Périgord et rejoint

l'un des rares grands groupes du territoire : VM MATÉRIAUX, dont certaines agences sont passées sous la bannière M+ MATÉRIAUX en 2013.

Elle débute par un remplacement, avec la promesse d'évoluer. Le milieu du bâtiment la séduit immédiatement, lui rappelant celui de ses grands-parents agriculteurs. « Les gens du bâtiment sont généreux, droits et francs. Les relations s'y construisent naturellement dans la durée ».

Commence alors un parcours riche, où elle progresse rapidement. Secrétariat, comptoir, binôme commerciale... portée par son envie d'apprendre, elle franchit les étapes jusqu'à devenir en 2017 la première femme chef d'agence puis Directrice d'activité en 2023 : « J'ai ouvert la voie, d'autres ont suivi depuis ».

Aujourd'hui, Sophie s'investit pleinement au sein du Groupe SAMSE, notamment à travers la démarche Imagine 2030 : « On m'a toujours fait confiance, laissé la liberté de proposer, d'essayer, parfois de me tromper. Transmettre, accompagner les évolutions et faire grandir les équipes : aujourd'hui, c'est à mon tour de partager tout ce que j'ai appris ».

FAIRE DE NOS LIEUX DE TRAVAIL DES ENDROITS SÛRS OÙ L'ON APPRÉCIE VENIR TRAVAILLER

SANTÉ-SÉCURITÉ : UNE POLITIQUE PRÉVENTION QUI PORTE SES FRUITS

En tant que négociants, une part importante de notre activité réside dans la logistique : nous faisons en permanence bouger les matériaux. En découlent les principaux risques liés à la manutention manuelle ou mécanique sur nos sites ou sur les chantiers que nous livrons, ainsi que les risques routiers liés au transport.

Derrière un "TF1", il y a des femmes et des hommes. Des accidents nous ont marqués. Alors tout le Comité Exécutif s'est mobilisé pour réduire fortement le nombre d'accidents dans nos enseignes.

En 2025, nous avons lancé deux grandes actions structurantes :

1. Une campagne d'audits généralisés sur la base du nouveau Référentiel Prévention Groupe qui sera désormais notre cahier des charges de référence. Il couvre les 7 piliers de notre sécurité (conformité, santé, incendie, prévention, QVCT, sûreté, environnement). Le processus se déroule suivant 3 audits successifs avec plans d'améliorations, analyse des écarts et suivi. Nous nous sommes fixé l'objectif ambitieux d'atteindre la note minimale de 80/100 de conformité pour chaque site. Au 31 décembre, 308 sites ont été audités et 79 % ont une note supérieure à 80/100.

2. Le lancement des Visites Individuelles de Prévention (VIP) est un dispositif destiné à former 550 managers en 2025 et 2026. L'idée étant de leur permettre de piloter la sécurité au plus près de leurs équipes en privilégiant le dialogue de proximité. Le principe repose sur un moment dédié à l'observation attentive de la pratique d'un collaborateur dans l'exercice de ses fonctions, suivi d'un partage de constat immédiat favorisant l'auto-évaluation. En 2025, 367 managers ont été formés et ont déjà réalisé 324 visites individuelles au sein de leurs équipes.

Les efforts engagés ces dernières années commencent à porter leurs fruits. **Nous affichons une baisse de 39 % du nombre d'accidents au 31 décembre 2025.** Des résultats encourageants qu'il faut cependant mettre en perspective avec la baisse d'activité. Nous devons poursuivre sans fléchir notre dynamique pour maintenir la tendance.



L'engagement du Groupe s'incarne au quotidien dans la démarche « **Tous en Vie** » : avoir envie de s'intéresser à ces sujets-là et avoir envie de rester en vie.

Objectifs 2025

80 / 100

Note minimale de conformité au référentiel « Audit prévention-sécurité » par point de vente

18

Taux de fréquence (TF1) cible

Objectif 2026

90 / 100

Note minimale de conformité au référentiel « Audit prévention-sécurité » par point de vente

Objectif 2027

15

Taux de fréquence (TF1) cible

Initiée en 2021, notre **Communauté Prévention** a décidé (à l'issue d'un processus d'intelligence collective) de structurer son action autour de 4 priorités jusqu'en 2026 :

- 1 La systématisation du port des Équipements de Protection Individuelle (EPI)
- 2 L'intensification du traçage et des signalisations des parcs
- 3 La formation de la ligne managériale à la santé et sécurité au travail
- 4 L'intégration des critères de prévention dans les rémunérations variables

Focus enseigne



Réduire encore les risques de collision chariots/piétons

L'agence SAMSE de Saint-Martin-d'Hères a testé le système embarqué SEnS+ (Smart Environment Sensor) développé par Toyota. À l'avant-garde technologique, cette nouvelle génération de chariots élévateurs est équipée d'un système qui détecte automatiquement piétons et obstacles, émet des alertes visuelles et sonores et ralentit ou immobilise le chariot, augmentant ainsi la prise de conscience de l'opérateur.



Où en sommes-nous ?

20,4

de taux de fréquence (TF1) des accidents avec arrêt

6,2

heures de formation par salarié en moyenne, dédiées aux domaines de la sécurité

79 %

de nos sites ont atteint la note minimale de conformité au référentiel « Audit prévention-sécurité » fixée à 80/100

Focus enseignes



Former en interne aux gestes et postures

En 2025, DORAS a choisi de former un collaborateur sur les questions de santé posturale pour disposer d'un moniteur interne capable d'intervenir avec acuité sur les contraintes métiers et conduire une dynamique continue de prévention des équipes.



Ancrer les bonnes pratiques de stockage des produits

L'activité bricolage a mis en place cette année un guide de bonnes pratiques concernant le stockage des produits et la compatibilité entre eux. Des fiches de consignes « réflexe » sont rattachées au guide, recensant les consignes d'urgence en cas de déversement accidentel de produits.



L'ÉCOUTE, PREMIER FILET DE SÉCURITÉ AUTOUR DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Pouvoir parler à quelqu'un en toute confiance et à tout moment : **c'est la base que nous garantissons à chacun, quelle que soit la nature de son contrat.** Notre rôle est de tendre activement l'oreille pour faciliter l'identification de situations à risque et pouvoir les éviter ou à défaut, bien les accompagner tant au niveau individuel que collectif.

Nous avons architecturé notre dispositif d'écoute autour de 3 outils accessibles à tous les collaborateurs de toutes les enseignes du Groupe :

- » **Une ligne d'écoute psychologique externe** est mise à disposition par la mutuelle d'entreprise. La couverture santé prévoit également la prise en charge de 4 consultations annuelles auprès de différents praticiens, dont des psychologues.
- » **Un contrat cadre de soutien et de médiation** auprès de psychologues et médiateurs avec le « Dispositif PSY France » pour offrir une intervention rapide (téléphonique ou physique) en cas d'incivilité, d'agression, d'accident ou toute situation difficile. 13 activations ont eu lieu sur l'année 2025.
- » **Le dispositif interne « Besoin d'en parler »** qui concernait jusqu'ici deux enseignes et qui a été étendu à tout le Groupe cette année. Il permet d'entrer en contact téléphonique ou physique avec une coach interne certifiée pour exprimer ses préoccupations et être conseillé.

BESOIN D'EN PARLER ?

Dispositif d'écoute

BESOIN D'EN PARLER est un dispositif où les échanges sont confidentiels et permet de s'exprimer sur ses préoccupations pour soi ou un(e) collègue.

Attaché à la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail**, le Groupe Samse affirme l'importance de la dimension humaine dans les relations au travail en mettant à votre disposition une coach certifiée à votre écoute.

NADINE POIROT-CORRÉARD
Coach Certifiée à votre écoute

besoindenparler@samse.fr

Par téléphone ou en visio

Focus Groupe SAMSE

Développer le bien-être physique et mental avec la Semaine QVCT

En juin, notre engagement à offrir à chacun un environnement de travail plus sûr, plus serein et propice à son épanouissement s'est traduit par l'organisation d'ateliers et de temps de sensibilisation dédiés au bien-être physique et mental chez DORAS et L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE et des séances de détente physique et musculaire chez M+ MATÉRIAUX ainsi qu'au siège social du Groupe.

Diffuser avec efficacité les numéros d'aide

Les dispositifs d'aide sont efficaces à condition de nous assurer que chacun et chacune en ait connaissance. Cette année, nous avons donc renforcé l'accessibilité de ces numéros via une campagne de diffusion au sein du Groupe et en dehors.

Focus siège Groupe &

Écouter, mais surtout répondre avec « Parlons RH »

Un nouveau format d'échange a été lancé en 2025 afin de répondre en direct aux interrogations les plus fréquentes et clarifier certains sujets parfois techniques. Nourries par l'esprit de transparence et de proximité du Groupe, ces rencontres ont lieu en distanciel tous les mois sur le premier semestre 2025 puis tous les 2 mois sur le second semestre.



ZÉRO EST LE SEUL CHIFFRE VALABLE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ



Boris Navet

Animateur prévention,
Région Isère

SAMSE

Dans le Groupe, la sécurité est un sujet qui se consolide à chaque échelon de l'organisation. Elle demande exemplarité, rigueur, exigence, régularité et proximité. Petit tour d'horizon avec un trinôme isérois proactif qui ne baisse jamais la garde.

La sécurité doit partir du numéro un pour aller dans la cour des matériaux

Vincent Barberot est un ancien de l'industrie dont les hauts standards en la matière l'ont très tôt sensibilisé au sujet. Pour lui, la sécurité « doit partir du numéro un pour aller dans la cour des matériaux ». Arrivé dans le Groupe en 2019, la sécurité n'est pas une option pour lui et il sait qu'il doit montrer l'exemple. Sa mission : fédérer tous les chefs d'agence en même temps, sur les mêmes sujets, avec les mêmes objectifs.

Il œuvre en étroite collaboration avec Boris Navet, animateur sécurité de la région Isère qui coordonne un réseau de 13 agences sur le territoire. Issu de l'industrie chimique, la prévention est au cœur de son parcours. Sa mission est de faire évoluer les pratiques au quotidien et d'inscrire durablement ce sujet dans la culture du Groupe. Lorsqu'il arrive en 2023, un grave accident de manutention vient de bouleverser tout le monde.

Lionel est le directeur de l'agence où s'est justement produit l'accident.

Pour lui qui est en première ligne, « il y a un avant et un après ». Cet événement traumatisant a un impact considérable sur ses équipes. Lionel réalise de manière encore plus accrue sa responsabilité face aux dangers qui existent sur les sites et dont il prend la mesure.

L'arrivée de Boris joue alors un rôle décisif. Il commence par instaurer une relation de confiance avec les chefs d'agence. Il informe, observe, sensibilise et fait remonter les informations qui viennent des équipes : « On a repris la base, l'accueil du collaborateur, le port des EPI. On a renforcé les formations (incendie, sauveteur-secouriste, geste et posture...), on a changé les meubles de stockage et insisté sur le rangement. J'ai emmené les managers avec moi sur le terrain pour les inciter à suivre de plus près leurs équipes sur le parc ».

S'il n'y a pas la sécurité, le reste ne suit pas

Pour Vincent, c'est cet accident qui a été le déclencheur pour reprendre tous les process de manière drastique : « Il a fallu remettre toutes les agences à niveau. L'arrivée de Boris nous a beaucoup aidés. Aujourd'hui dans les réunions d'agence, c'est lui qui parle en premier. Car s'il n'y a pas la sécurité, le reste ne suit pas », précise-t-il.

Lorsqu'on demande à Boris quel est le pire ennemi de la sécurité, il répond sans hésiter : la routine. C'est pourquoi il passe rarement

plus de deux jours d'affilée dans son bureau. Chaque mois, il fait au moins une visite dans chaque agence. Cette présence renforcée et continue est appréciée par Lionel. Pour lui, elle a changé la dynamique : « Il n'y a plus de tabou sur ce sujet qui s'est imposé ces deux dernières années comme le plus important. C'est un véritable changement qui est en train de s'installer. Il faut prendre soin de soi et faire attention à son collègue de travail. Tout le monde doit rentrer le soir comme il est arrivé ».

En parallèle, Lionel a opéré un travail sur la stabilité des équipes logistiques : recrutement, condition de travail, rénovation des sites... Pour lui, offrir des perspectives et une meilleure qualité de vie a aussi fait la différence.



Vincent Barberot

Directeur de région

SAMSE Région Isère

Le pire ennemi de la sécurité ? Sans hésiter : la routine

Et les résultats sont là : en 3 ans, le nombre et le taux de gravité des accidents ont drastiquement baissé. Mais Vincent reste prudent : « Le Groupe a fait une belle progression mais nous restons très humbles. À présent, le plus difficile commence : nous devons faire mieux que la moyenne du secteur. J'aimerais réaliser une année à zéro accident. Zéro est le seul chiffre valable en matière de sécurité. Tout autre chiffre est un échec ».

En 2026, le trio va continuer à déployer la Visite Individuelle de Prévention (VIP) initiée en 2025. Pour eux, c'est un excellent outil, accessible à des personnes qui ont des niveaux d'étude très différents. Les collaborateurs l'accueillent bien et sont contents qu'on s'intéresse à ce qu'ils font. C'est un moment privilégié pour la remontée d'informations.

Le prochain sujet est celui de l'embarquement des clients et des fournisseurs dans les protocoles de sécurité du Groupe. Pour Boris, « il y a des niveaux de sécurité très différents entre l'artisan qui travaille seul et l'entreprise qui a des dizaines de salariés. Il faut qu'on approfondisse le sujet des flux clients et poids lourds. On a un groupe de travail là-dessus. Mon souhait pour demain, c'est que tout le monde soit acteur, pas seulement les managers et les animateurs sécurité ! ».



Lionel Jullin

Directeur des agences
Saint-Martin-d'Hères et Eybens

SAMSE



POUR NOS *métiers*

NOS OBJECTIFS & CHIFFRES CLÉS

NOMBRE DE RÉFÉRENCES
AU CATALOGUE
PROPOSÉES AUX CLIENTS

+ DE **240 000**
EN 2025

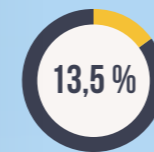
NOMBRE DE FOURNISSEURS
SOUS CONTRAT
CADRE

1 234
EN 2025

NOMBRE DE CLIENTS
QUI NOUS ONT
FAIT CONFIANCE

+ DE **840 000**
EN 2025

% DE FOURNISSEURS SOUS CONTRAT CADRE ENGAGÉS
VIA LA SIGNATURE DE LA CHARTE ACHATS RESPONSABLES



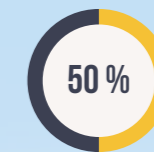
2024



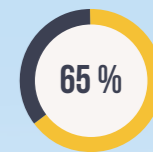
2025



2026



2028



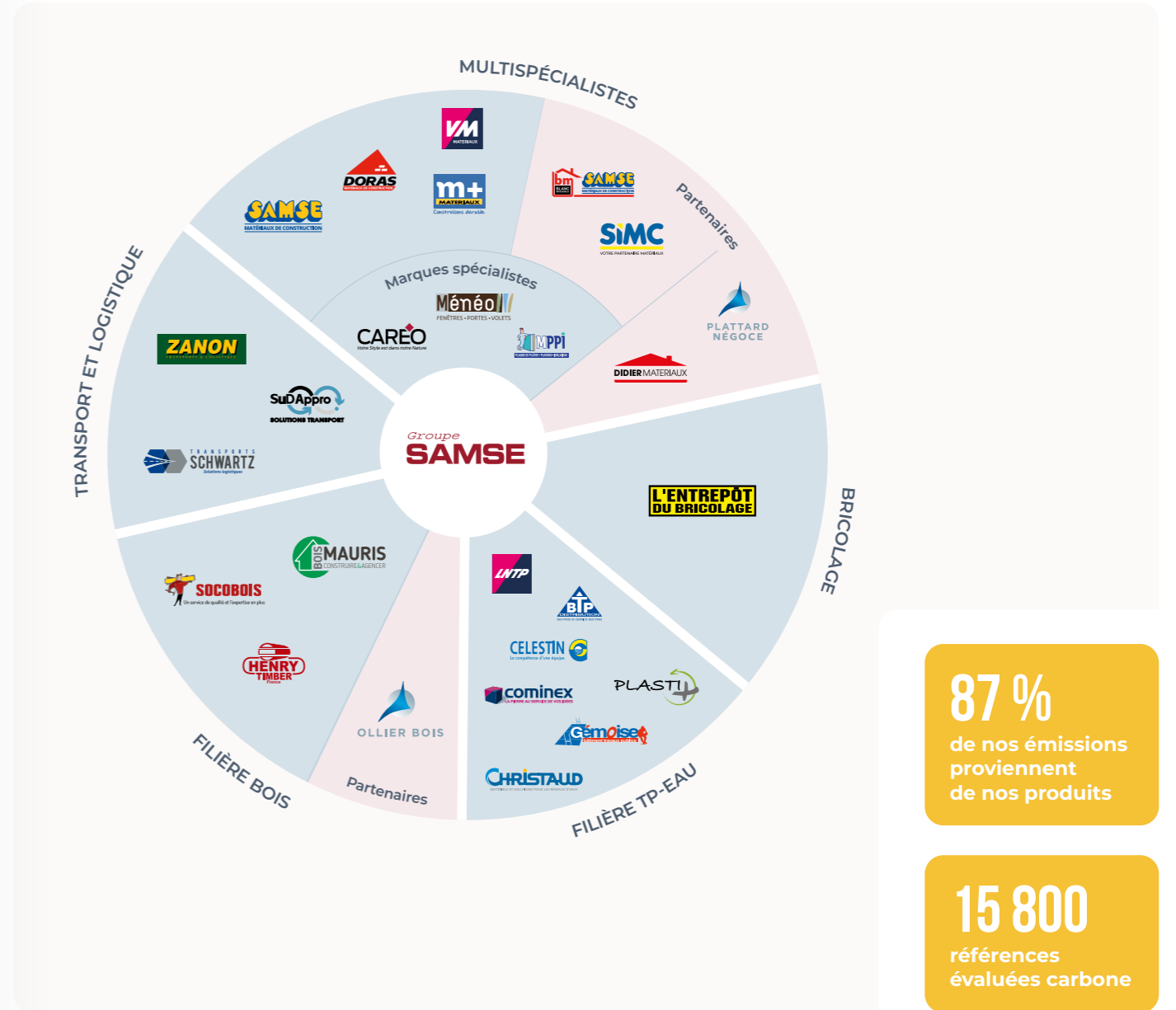
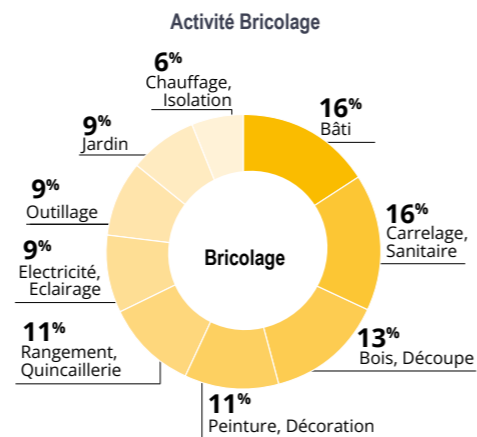
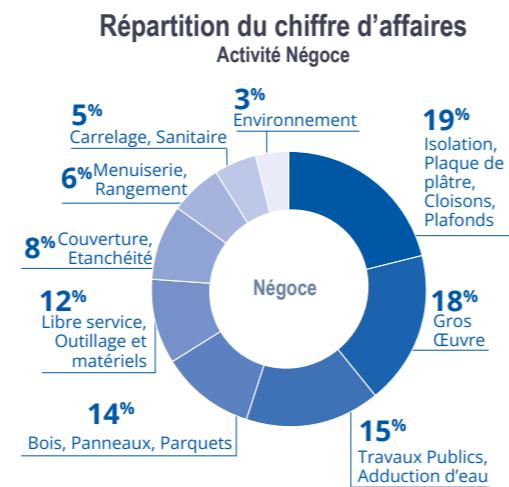
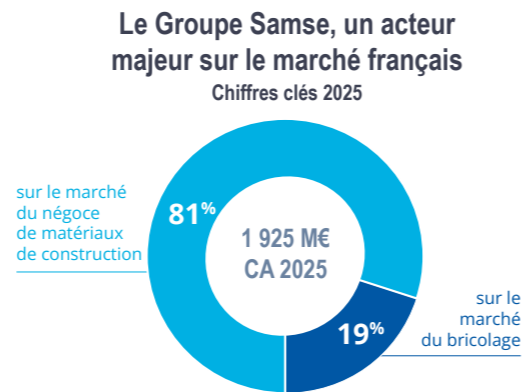
2030



ÉCLAIRER ET ORIENTER NOS CLIENTS VERS DES PRODUITS PLUS RESPONSABLES

Depuis 2023, nous intégrons l'impact des produits vendus dans le calcul de nos émissions indirectes (scope 3). Et notre offre pèse lourd dans le panier de notre empreinte carbone.

La promotion de produits biosourcés, la substitution vers des produits moins carbonés et l'embarquement des fournisseurs font partie des leviers prioritaires identifiés pour réduire de 25 % nos émissions de GES sur le scope 3 d'ici 2030.



87%
de nos émissions proviennent de nos produits

15 800
références évaluées carbone

Nous savons que **nous devons devenir des sélectionneurs**, des formateurs, des conseillers pour pousser une offre plus responsable. On ne va pas se mentir, c'est un changement de culture pour nous.

Nous avons conscience que cette transformation ne va pas se faire du jour au lendemain. Elle va nécessiter que **nous impulsions de nouvelles pratiques et habitudes** depuis nos fournisseurs jusque chez nos clients, en passant par nos enseignes.

En 2025, nous avons continué à préparer le terrain en poursuivant la collecte d'informations sur nos produits et nos fournisseurs avec l'objectif d'avoir plus de lisibilité et de transparence sur plus de 240 000 références.

Le sommet du bricolage organisé par L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE a réuni 250 fournisseurs à Chambéry avec lesquels nous avons partagé notre objectif de décarbonation. Nous y avons organisé un atelier spécifique sur la trajectoire carbone du Groupe et l'impact sur le référencement.

MESURER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES PRODUITS

Nous avons poursuivi en 2025 l'enrichissement de notre base de données produits, soit avec des informations carbone et environnementales issues des Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) de la base INIES, soit via des calculs d'Analyse de Cycle de Vie (ACV).

Nous sommes ainsi passés ces 2 dernières années de 6 000 à 15 800 références dont nous connaissons le poids carbone, soit 38 % de notre chiffre d'affaires à date. Ces données nous permettront d'animer progressivement nos fournisseurs sur le thème de la décarbonation de leur production.

ENGAGER NOS FOURNISSEURS AVEC LA CHARTE ACHATS RESPONSABLES

En 2025, nous fêtons la 2^{ème} année d'existence de notre Charte Achats Responsables. **336 fournisseurs sous contrat cadre l'ont signée depuis sa mise en place.**

Elle vise à clarifier nos exigences vis-à-vis de notre communauté de fournisseurs et à recenser leurs engagements sur 4 items :

1. Emballages et suremballages ;
2. Analyse du cycle de vie ;
3. Allongement de la durée d'usage ;
4. Aspects environnementaux de l'outil de production.

L'idée est simple : inviter nos industriels à sélectionner les sujets sur lesquels ils s'engagent à s'améliorer. Mais nous voulons aussi leur envoyer un signal fort : nous serons à leurs côtés pour innover, tester et récompenser leurs efforts. Car nous savons que notre capacité à proposer une offre plus responsable repose sur leurs progrès. Et nous voulons être là pour les accompagner, comme nous l'avons toujours fait.

Où en sommes-nous ?

336

fournisseurs engagés à fin 2025

soit **27,2 %** des fournisseurs sous contrat cadre

Objectif 2026

30 %

de fournisseurs signataires



Le Groupe SAMSE est un partenaire depuis plus de 20 ans. Nous avons les mêmes points d'attention, dans la manière d'être comme dans la manière de travailler.

Notre croissance présente des similarités : nous avons tous deux étendu notre gamme pour couvrir progressivement l'enveloppe du bâtiment. Acteurs régionaux au départ, nous avons acquis au fil des années une couverture nationale.

Pour autant, nous avons su garder la proximité comme valeur cardinale. Cette valeur fait d'ailleurs partie de nos piliers RSE respectifs.

C'est avec le Groupe SAMSE que nous avons conçu notre toute première marque de distributeur (« Atout Pro »). Ils ont choisi la marque TERREAL pour la fabrication française dans notre usine près de Castres. Un choix qui leur offrait aussi la maîtrise des conditions sociales de production chère à nos deux Groupes.

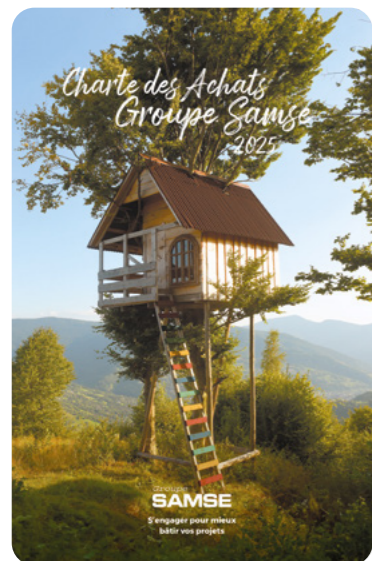
La Charte Achats Responsables que nous avons remplie est un marqueur fort de nos démarches de responsabilité : chacun d'entre nous travaille en amont et en aval de sa chaîne de valeur pour pérenniser ses activités. Cette charte est aussi le moyen de partager nos engagements et nos objectifs. Ainsi, nous sommes tous les deux attentifs à la décarbonation du transport de nos produits via l'engagement FRET 21 et pour le Groupe SAMSE par l'internalisation de cette activité de logistique.

Cette convergence de valeurs fait du Groupe SAMSE un partenaire idéal pour avancer sur la décarbonation de notre gamme.



Laure Dupuy Naulet

Directrice RSE France et responsable du suivi des projets stratégiques chez WIENERBERGER



PROMOUVOIR DES PRODUITS ET SERVICES PLUS DURABLES

L'Offre et les Services durables sont deux des cinq thèmes phares adressés par le Comité Stratégique dédié à l'Offre. Tous les mois, les représentants de chaque enseigne se réunissent pour trouver des manières d'avancer ensemble - spécialistes et généralistes - sur ce sujet.

Cette année n'a pas été la plus propice pour intégrer de nouveaux critères dans nos cahiers des charges fournisseurs. Nos priorités ont été de faire le point avec nos industriels dont beaucoup sont fragilisés. Nous avons dépensé de l'énergie pour ajuster nos plans de vente, nos stocks et pour dynamiser le commerce. **Nos spécialistes isolation (MPPI) et bois/panneaux (FIBOPAN) ont toutefois été moteurs sur les produits biosourcés.**

Concernant notre activité bois, nous possédons depuis 2011 **les certificats de chaîne de contrôle PEFC (PEFC/10-32-2471) et FSC® (FSC® - C109082).**

En 2025, 100 % de nos agences spécialistes du bois, une partie des agences généralistes et trois plateformes logistiques du Groupe sont certifiées.

La progression continue sur les **services de location et d'achat-vente (Bricotroc)** de L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE. Une gamme de 35 machines et outils (la plupart électriques) est disponible sur demande. Ce service a bénéficié à près de 20 000 clients pour un CA d'environ 700 000 euros. Quant à l'achat-vente qui propose le rachat de matériel ensuite revendu en seconde main dans les magasins, il a généré environ 300 000 euros.



Focus enseigne

Filière TP EAU : Soutenir les innovations responsables avec le géotextile dépolluant de MP GEOTEX

Notre filière TP EAU est au rendez-vous des solutions d'avant-garde avec son partenaire MP GEOTEX, un négociant et fournisseur de produits et d'applications géosynthétiques basé à Bourg-de-Péage (26). Elle fait le pari de son innovation MP REMEDIA. Cette technologie permet de piéger et de dégrader les hydrocarbures tout en retenant les métaux lourds grâce à l'action combinée de souches fongiques et de charbon actif intégrés au géotextile assurant ainsi une fonctionnalisation environnementale propice à la dépollution des eaux et à la préservation des nappes phréatiques.

Favorisant ainsi l'infiltration des eaux pluviales tout en garantissant leur dépollution, cette solution contribue directement à la préservation des sols et des milieux naturels. Elle répond aux exigences de l'objectif Zéro Artificialisation Nette (ZAN) en limitant l'artificialisation, en réduisant les impacts du ruissellement et en accompagnant une gestion plus sobre et résiliente des territoires.

Focus enseignes



Déployer une offre responsable chez les spécialistes

Nos enseignes spécialisées dans le bois - structurées au sein de la filière FIBOPAN - et dans les solutions d'isolation - MPPI - occupent une position de premier plan dans le développement et la diffusion des produits biosourcés. Par leur expertise technique, leur proximité avec les filières de production et les professionnels du bâtiment, ils ont été parmi les premiers à référencer et à promouvoir des matériaux à faible impact environnemental : fibre de bois, chanvre, coton, coton recyclé, ouate de cellulose, lin et jute.



79 %
de fournisseurs
français

RENFORCER NOTRE OFFRE EN CIRCUIT COURT

Avec 79 % de fournisseurs français, nous sommes un acteur économique important sur les territoires¹.

Dans le bâtiment, les matériaux voyagent mal. Leur poids, leur volume, leur fragilité n'en font pas de bons candidats au transport. Acheminer des produits sur de longues distances n'est ni pertinent économiquement, ni sur le plan environnemental. C'est pourquoi la proximité s'impose naturellement dans la distribution de matériaux de construction et d'outillage : s'approvisionner au plus près des chantiers, travailler avec des fournisseurs locaux et adapter l'offre aux usages des territoires.

En France, les manières de construire sont liées aux spécificités régionales : de l'ardoise en Savoie à la tuile canal du sud en passant par la tuile vernissée typique de Bourgogne ou la lauze des Cévennes... Il y a une évidence depuis toujours à favoriser les matériaux en circuit court.

Ce choix de la proximité fait partie de nos fondamentaux, dicté par le bon sens, l'efficacité logistique et la performance globale des projets. Il renforce la résilience de nos approvisionnements tout en **ancrant durablement notre activité dans l'économie locale.**

Malgré tout, notre marché intérieur subit une pression de plus en plus forte des produits d'importation moins chers. En 2025, nous avons tenu bon malgré la crise. Dans ces moments-là, la tentation est grande de chercher à augmenter nos marges en achetant hors Europe. Mais ce n'est pas l'orientation que nous voulons donner à l'offre de demain. Ça n'a aucun sens, ni sur le plan environnemental, ni sur le plan de la relation que nous avons créée avec nos fournisseurs.

Notre mot d'ordre : on continue de privilégier la France et on tient bon sur l'Europe.

1. Lorsque nous avons recours à des approvisionnements étrangers, nous privilégions les fournisseurs appartenant à l'Union Européenne (20 % de nos fournisseurs).

MAINTENIR AU PLUS HAUT NIVEAU L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Notre activité de négoce s'exerce au cœur des chantiers, au contact quotidien d'un réseau dense de fournisseurs, d'artisans, d'entreprises et de collectivités. Avec plus d'un millier de partenaires et près d'un million de clients, les échanges sont nombreux, rapides et parfois décisifs. Cultivant les partenariats longue durée sans compromis sur la valeur Proximité, nos relations clients-fournisseurs s'opèrent souvent dans un esprit de convivialité.

Dans ce contexte, négocier, approvisionner, livrer et conseiller sont des actes du quotidien qui exposent nos équipes à des risques liés à la concurrence, à la conformité réglementaire ou aux pratiques commerciales inappropriées. Ils engagent la responsabilité du Groupe, mais aussi celle de chaque collaborateur, au comptoir, en agence, sur plateforme logistique ou au siège.

La corruption est un fléau qui touche de nombreux secteurs et nous devons tout mettre en œuvre pour mener nos affaires avec exemplarité. Nos dispositifs de prévention et d'alerte nous aident à faire reposer nos relations sur un socle de bonnes pratiques.

En 2025, aucun litige relatif à la conduite de nos affaires n'est à déplorer.

UN CODE DE CONDUITE PENSÉ POUR LES MÉTIERS

Notre approche repose sur **l'anticipation des situations sensibles** : cadeaux et invitations, relations avec des intermédiaires, négociations commerciales, appels d'offres ou encore gestion des conflits d'intérêts.

Pour répondre à ces enjeux, nous avons construit un Code de Conduite anticorruption directement issu des réalités du terrain. Élaboré à partir d'une cartographie des risques menée avec les équipes opérationnelles et les différentes enseignes du Groupe, il s'appuie sur des cas concrets rencontrés dans nos activités.

L'objectif est simple : **donner à chacun les bons repères pour décider et agir en toute intégrité**, même dans les situations complexes.

Ce document ne se limite pas à rappeler les règles : il éclaire les zones grises, propose des exemples pratiques et indique les comportements à adopter. Accessible

sur le site internet du Groupe, il a été largement diffusé auprès des collaborateurs et constitue aujourd'hui un **outil de référence dans la conduite de nos affaires.**

UN DISPOSITIF D'ALERTE ACCESSIBLE À TOUS

La prévention passe aussi par la capacité à parler et à signaler : un **dispositif d'alerte interne sécurisé et confidentiel est ouvert à l'ensemble des parties prenantes** - collaborateurs, fournisseurs, partenaires. Il permet de remonter toute situation qui semblerait contraire aux lois, aux réglementations ou aux règles internes. Ce dispositif est également un point d'appui pour poser une question ou demander conseil avant d'agir.

Plateforme d'alerte : groupesamse.integrityline.com

LE COMITÉ ÉTHIQUE, GARANT DU CADRE

Le Comité éthique accompagne les équipes dans la compréhension et l'application des règles du Groupe. Composé de représentants des fonctions conformité, audit interne, contrôle de gestion et juridique, il assure un traitement rigoureux, confidentiel et impartial des alertes.

Au-delà de ce rôle, le Comité contribue à ancrer une culture d'intégrité durable, en phase avec les réalités du négoce et les exigences du secteur du bâtiment.

NOUS SOMMES PRÊTS POUR D'AUTRES CHANTIERS EN RÉEMPLOI !



Fabrice Lauricella

Directeur de région
Ouest AURA

SAMSE

Ce chantier fait partie des premiers en France à réemployer des matériaux d'isolation

C'est une première pour MPPI et le Groupe SAMSE : un chantier d'envergure intégrant de la laine de verre « de seconde vie ». Et pas n'importe laquelle : celle du fabricant d'isolants ISOVER, utilisée lors de la construction du Grand Palais Éphémère pour les Jeux Olympiques de Paris 2024.

Retour sur un chantier hors normes avec Fabrice Lauricella, Directeur de la région Auvergne-Rhône-Alpes et Helder Mendes Barbosa, Responsable régional des ventes chez MPPI.

« Ce chantier fait partie des premiers en France à réemployer des matériaux d'isolation », explique Helder. Le réemploi consiste à réutiliser, pour le même usage, des matériaux et équipements issus de la déconstruction ou de la rénovation de bâtiments. Encore marginal (seuls 1 % des matériaux de construction sont aujourd'hui réemployés¹), il s'impose pourtant comme une solution clé pour réduire la consommation de ressources, les déchets et l'empreinte carbone du secteur du bâtiment.

Ce chantier se distingue aussi par sa méthode. Sous l'impulsion de

Les attentes des donneurs d'ordre publics sont de plus en plus fortes

BOUYGUES BÂTIMENT SUD-EST, tous les acteurs se sont retrouvés autour de la table dès le départ. MADE IN PAST en charge de la dépose, CYNEO, facilitateur du réemploi, CAE Groupe pour la pose sur le nouveau chantier, et MPPI en tant que fournisseur de matériaux : chacun a joué sa partition dans un esprit de coopération inédit.

Le projet qui les réunit est la résidence Bussières à Oullins-Pierre-Bénite (69) : une réhabilitation de 146 logements construits dans les années 1930. Un chantier exemplaire porté par LYON MÉTROPOLÉ HABITAT. Sa singularité ? Une approche résolument tournée vers la réduction de l'empreinte carbone et la valorisation de matériaux existants. Au total, 87 tonnes de matériaux seront réemployées sur ce projet, dont la livraison est prévue fin 2026.

« Comme pour le neuf, les matériaux en réemploi passent par le négoce. Nous garantissons la qualité des produits et assurons leur stockage et leur livraison pour notre client CAE Groupe, à qui nous fournissons également les autres matériaux du chantier », détaille Fabrice.



*Helder
Mendes Barbosa*

Responsable régional
des ventes

MPPI

Pour lui, l'enjeu est clair et dépasse le cadre du projet : « Je participe à un groupe de travail régional depuis environ quatre ans, et c'est la première fois qu'une opportunité concrète se présente. J'ai voulu la saisir pour développer notre expertise sur le sujet. Le réemploi est un sujet d'avenir. Les attentes des donneurs d'ordre publics sont de plus en plus fortes ».

La laine de verre en réemploi affiche un bilan carbone divisé par six. Son conditionnement, nettement plus volumineux, génère toutefois des contraintes logistiques accrues en matière de stockage et de livraison. « Nous avons stocké la laine dans nos agences de proximité et proposé au client une livraison zéro émission grâce à notre camion-grue électrique. Réduire les émissions d'un côté pour les augmenter de l'autre avec le transport n'aurait eu aucun sens », souligne Helder.

Chacun a joué sa partition dans un esprit de coopération inédit

Résultat : **l'impact carbone de la laine du chantier d'Oullins est quinze fois inférieur à celui d'un produit neuf.**

« Nous ne savions pas si nous en serions capables, mais grâce à ce chantier de référence, nous pouvons aujourd'hui dire à nos clients que nous savons les accompagner. Rien d'extraordinaire finalement : un peu plus d'organisation et un bon briefing des équipes pour éviter le refus d'une marchandise au conditionnement inhabituel », complète Fabrice.

Pour Helder qui a coordonné le chantier, la communication renforcée entre les différents prestataires a permis d'aller encore plus loin que prévu initialement. « Pour la laine de bois, nous avons retenu un fournisseur dont l'usine se situe à une heure du chantier, idem pour l'ossature métallique. Nous avons aussi trouvé des dalles de plafond en réemploi proposées par MADE IN PAST. Chacun a apporté sa pierre à l'édifice. »

Et Fabrice de conclure : « Si demain la laine de verre en réemploi devient une référence courante chez ISOVER, nous la commanderons sans hésiter. »

¹. ADEME, Rapport Réemploi des matériaux de construction, Mars 2022



POUR NOS *territoires*

NOS OBJECTIFS ET NOS CHIFFRES CLÉS

DÉPARTEMENTS COUVERTS PAR NOTRE MAILLAGE



AMBITION 2030

ÊTRE PRÉSENTS DANS TOUTE
LA FRANCE MÉTROPOLITAINE

PROJETS ASSOCIATIFS
SOUTENUS PAR LA
FONDATION GROUPE SAMSE

32
EN 2025

DOTATION VERSÉE
À LA FONDATION
GROUPE SAMSE

109 400 €
EN 2025



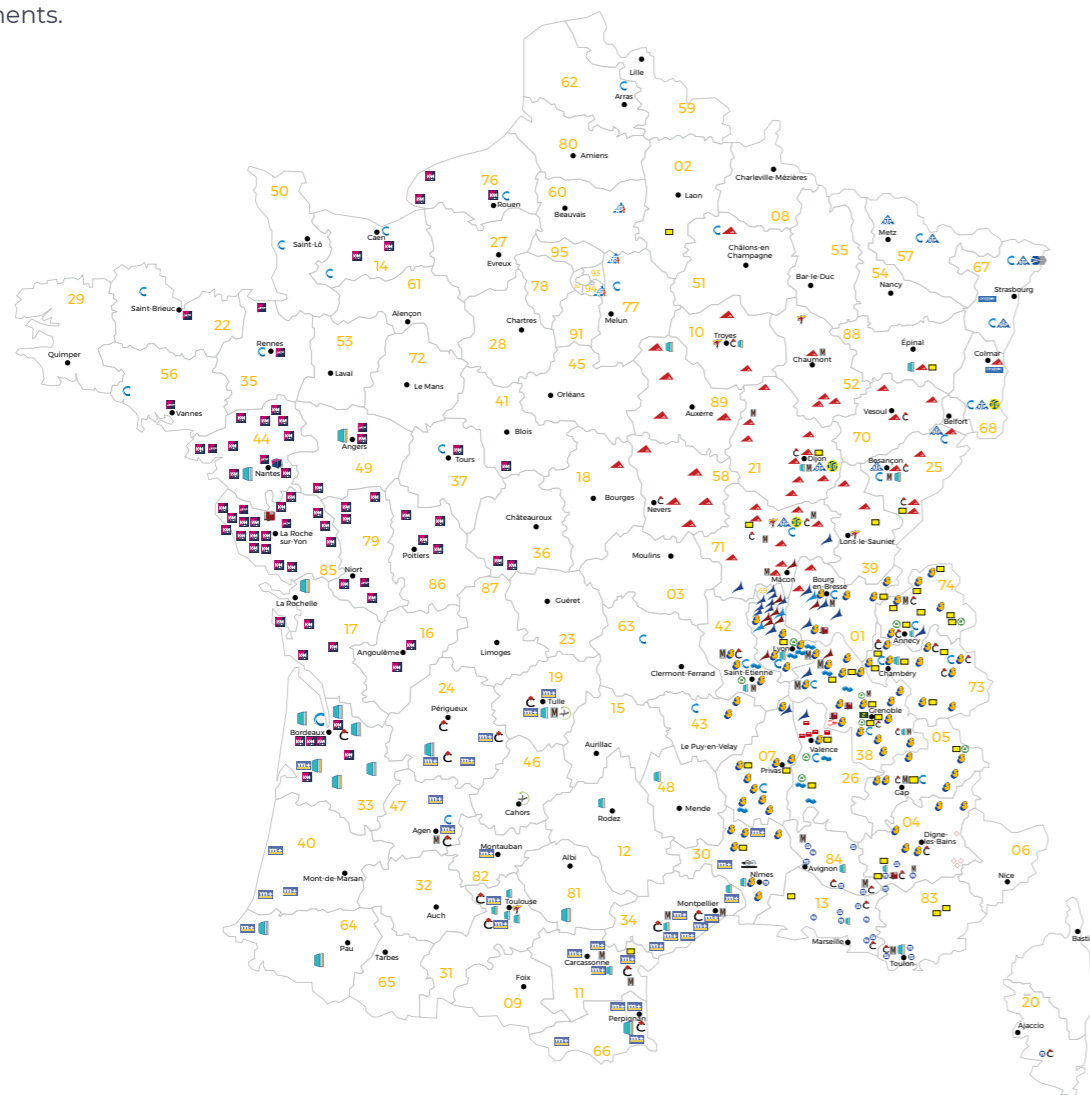
DÉVELOPPER NOTRE ANCRAGE DANS LES TERRITOIRES POUR MIEUX ACCOMPAGNER NOS CLIENTS

À l'origine de l'expansion du Groupe depuis 1920, un mot a toujours résonné plus fort que les autres. Ce mot, il est présent depuis les premières pages de notre histoire, comme de ce document : c'est proximité. Cette proximité n'est pas seulement géographique ; elle est humaine, économique et territoriale. Force est de constater qu'elle irrigue nos valeurs comme nos grands choix stratégiques.

Pour bien faire notre métier, nous devons avoir des points de vente présents sur tout le territoire, bien ancrés localement. Il ne s'agit pas de mettre des punaises sur une carte mais bien de consolider par capillarité une présence utile, déjà établie dans 65 départements.

Notre Groupe mise sur une croissance régulière, mais pas à tout prix. Nous construisons des partenariats qui donnent du sens et de la cohérence à notre manière de faire du commerce, comme le rapprochement que nous avons réalisé avec VM MATÉRIAUX en 2024 avec un déploiement de 79 agences dans le Grand Ouest de la France.

Ce maillage est le socle de notre modèle économique. Développer le local, c'est notre stratégie. L'ancrage dans nos territoires, c'est notre force.



Focus enseigne



Transmettre des compétences clés aux territoires avec le Lab'eau

L'an prochain, l'enseigne CHRISTAUD fêtera ses 260 ans. Au départ, une petite fonderie de cuivre ouvre ses portes à Grenoble. Rachetée en 1946, elle développe la fabrication de robinetterie en bronze. Progressivement, elle s'oriente vers la distribution de matériel pour l'adduction d'eau potable et l'assainissement. Au fil des siècles, elle aura connu et participé à l'arrivée progressive de l'eau courante dans les villes, les villages, puis dans les campagnes.

En 1988, CHRISTAUD intègre le Groupe SAMSE et devient son enseigne référence du négoce spécialiste des métiers de l'eau. Son domaine de compétence suit le cycle complet de l'or bleu, du captage jusqu'à la distribution aux abonnés.

Avec ses 31 agences et ses 292 collaborateurs, l'enseigne participe à l'aménagement des territoires (y compris les plus petits). Par souci de contribuer à leur autonomie, CHRISTAUD crée le Lab'Eau en 2022, un programme de formation co-construit avec l'Office International de l'Eau.



CHRISTAUD dispense aujourd'hui trois formations pour aider les acteurs de l'eau (canalisateurs, acteurs des travaux publics, collectivités locales) à développer des compétences sur leurs territoires :

- pose sur réseaux fonte ;
- pose sur réseaux PEHD ;
- branchements et compteurs d'eau potable.



Depuis plus de 40 ans, BÂTI85 construit des maisons individuelles en Vendée et en Loire-Atlantique, au plus près de ses clients et de son territoire. L'un des leaders locaux, l'entreprise s'appuie sur 7 agences commerciales et 40 compagnons, intégrés au cœur d'une équipe de 80 salariés.

Chez BÂTI85, on ne sous-traite pas les opérations de gros-œuvre. Ce sont nos maçons qui les réalisent et qui vivent le chantier pleinement, au plus près des clients. C'est sans doute ce qui explique que nous affichions l'un des taux de contentieux les plus bas parmi les constructeurs français, comme le confirment nos assureurs.

Cette proximité avec le terrain nous conduit naturellement à sélectionner des matériaux performants et des partenaires fiables, capables de nous accompagner au quotidien. Notre logique est donc de privilégier les acteurs ancrés localement, qui partagent notre vision du service et de la proximité.

Le Groupe SAMSE, à travers son enseigne VM MATÉRIAUX, nous accompagne ainsi depuis plus de 30 ans et demeure l'un de nos tout premiers fournisseurs en négoce de matériaux. Au-delà de la technicité des produits, ils nous apportent cette relation de confiance, fondée sur la connaissance mutuelle, la réactivité et la capacité à anticiper nos besoins.

Travailler avec des partenaires locaux, c'est aussi faire le choix de circuits plus courts, de réduction des transports et des émissions de CO₂ et d'un impact positif sur notre territoire.

Enfin, cette relation de proximité se construit aussi dans des moments de convivialité, essentiels pour nourrir la confiance et le partenariat sur le long terme. Des échanges simples, humains, qui font partie intégrante de notre façon de travailler ensemble.



Thomas Delahaye

Président du Groupe BÂTI85

METTRE EN ACTION NOTRE SOLIDARITÉ AVEC LA FONDATION

Notre Fondation voit le jour en 2018. Non pas par effet de mode mais par émanation naturelle de notre culture du partage des bénéfices. Nous pensons depuis toujours que créer de la valeur n'a de sens que si elle est partagée. L'entreprise ne doit pas être « hors sol ». Elle doit rester connectée au tissu humain de son territoire et prendre part à la solidarité qui s'y exerce.

Partout, les inégalités persistent et se creusent. Face à ces fragilités sociales, les associations constituent une matrice irremplaçable, parfois le seul point d'appui pour soutenir les parcours difficiles.

Nous avons donc choisi d'être à leurs côtés.

Parce qu'elle est la Fondation des collaborateurs de toutes les enseignes, nous avons souhaité qu'ils soient au cœur du dispositif. Ce sont donc eux qui, trois fois par an, proposent et défendent devant les comités les projets qui leur tiennent à cœur.

Nos 3 axes d'engagement ont été co-construits lors d'ateliers collaboratifs :

- » La lutte contre le mal-logement
- » La santé et le handicap
- » Des actions de solidarité en lien avec l'enfance, l'éducation, le droit des femmes ou encore l'insertion

109 400 €
de dotation
en 2025

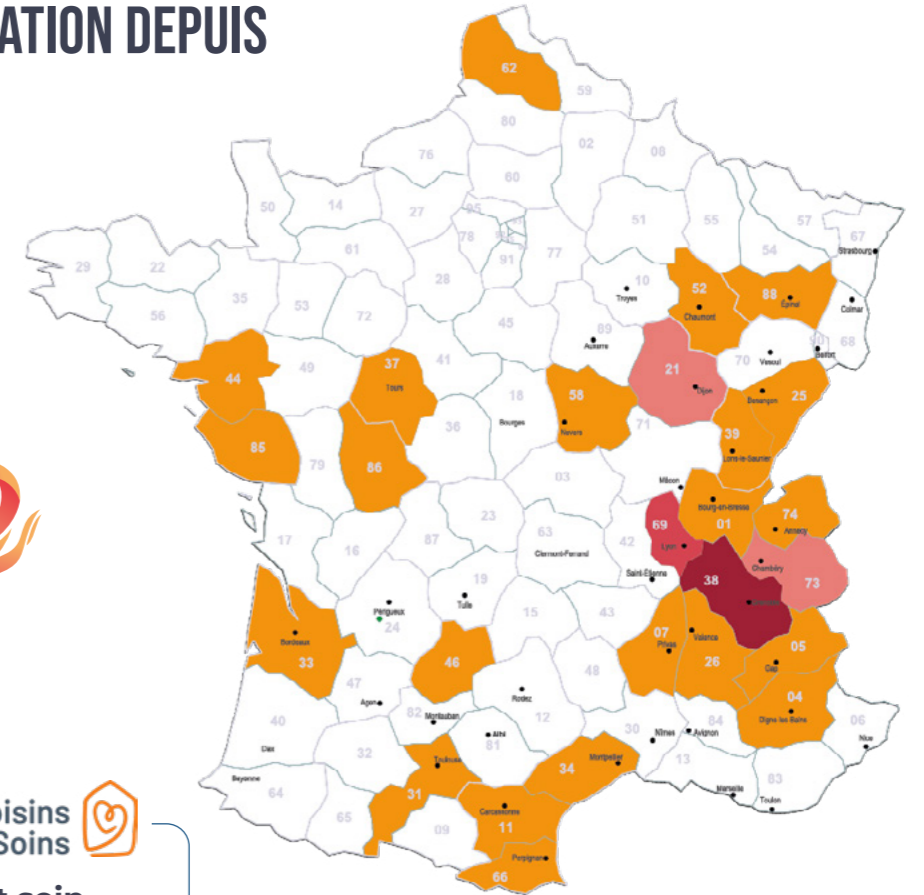
32
projets soutenus
en 2025



RÉPARTITION ET NOMBRE DE PROJETS SOUTENUS PAR LA FONDATION DEPUIS SA CRÉATION EN 2018

Données au 31 décembre 2025

- < 5
- < 10
- > 50
- > 100



Focus projet



Soutenir ceux qui prennent soin de la fin de vie

Présente dans 5 régions, l'association Voisins & Soins accompagne à domicile les personnes gravement malades ou en fin de vie, grâce à une équipe de bénévoles, de soignants et de psychologues. Elle prend soin de la santé mentale des aidants et des aidés pour permettre à ces derniers de rester chez eux, jusqu'au dernier souffle. C'est l'antenne de Tours qui a bénéficié du soutien de la Fondation Groupe SAMSE.

Focus projet



Aider les femmes victimes de violences

La Fondation accompagne pour 3 ans l'association Ça déménage. Créée en 2020, elle facilite le départ des femmes et des enfants d'un environnement violent. Une assistance au déménagement jusqu'à leur installation dans un nouveau logement est proposée, en lien avec les acteurs sociaux d'accompagnement de l'agglomération grenobloise.

Focus projet



Financer les travaux d'aménagement d'une « Petite Cantine » à Romans-sur-Isère

Les Petites Cantines sont un réseau non lucratif de cantines de quartier où les convives se rencontrent autour de repas participatifs à prix libre pour favoriser la convivialité, l'entraide et le lien social. En 2025, l'association des Petites Cantines de Romans-sur-Isère a lancé les travaux de sa cantine Drômoise. Elle a pu compter sur le soutien de la Fondation pour la création de ce lieu de vie et de partage.

AIDER LES AUTRES À BÂTIR DU SENS

Espace Renaissance est une association qui fédère près de 700 adhérents et œuvre en faveur de la cause de l'enfance depuis 2013. Parmi les projets qu'elle porte, celui des Maisons Renaissance - soutenu en 2025 par la Fondation du Groupe SAMSE - occupe une place toute particulière.

Les Maisons Renaissance sont le fruit d'une chaîne de générosité des entreprises du bâtiment

« Les Maisons Renaissance sont destinées à héberger les parents d'enfants hospitalisés loin de chez eux. Elles sont le fruit d'une chaîne de générosité des entreprises du bâtiment », explique Isabel Pereira, qui a porté le projet de construction d'une Maison Renaissance à Béziers, dont l'achèvement est imminent. Cette ancienne de la Croix-Rouge confrontée personnellement à des situations difficiles connaît bien les besoins de ceux qui souffrent et sait comment activer le tissu local de solidarité.

Elle poursuit la visite : « Située à 10 minutes à pied de l'hôpital, c'est la 3^e Maison Renaissance dans le Grand Sud. Elle comprend 9 chambres équipées de douches et de toilettes, une cuisine, une buanderie, une terrasse, une salle commune et des bureaux. Au total, 450 m² sur un terrain

mis à disposition par la mairie pour consolider notre implantation à Béziers. Nous sommes les seuls de la région biterroise à proposer une aide aux familles d'enfants hospitalisés dans le besoin d'un logement ».

Une maman en vacances qui accouche prématurément, des parents d'un enfant hospitalisé, et bien d'autres situations encore... « C'est aussi un lieu de vie, d'aide et d'inclusion. On y reçoit toute l'année des enfants handicapés, défavorisés, harcelés ou maltraités en organisant des moments de convivialité. C'est un lieu qui fait tomber les tabous et qui amorce des parcours de reconstruction. Chaque enfant mérite de vivre pleinement son enfance. Et on a besoin d'un toit pour faire tout ça ».

Ce projet cochant toutes les cases, il a parlé à tout le monde

Quand Isabel évoque la rencontre avec la Fondation, elle parle d'emblée de valeurs communes. « On a d'abord tissé des liens avec l'agence M+ MATÉRIAUX de Béziers. Puis notre architecte nous a parlé de la Fondation ». Joël Fernandez, Président de l'association, a donc rencontré Jérôme Dhuicque, chef d'agence M+ MATÉRIAUX à Béziers, qui a tout de suite eu envie d'aider.



Jérôme Dhuicque

Chef d'agence

M+ MATÉRIAUX - Béziers

C'est un lieu qui fait tomber les tabous et qui amorce des parcours de reconstruction

Après une visite de la maison, Jérôme est convaincu de l'utilité du projet et de son impact concret. La dynamique de solidarité se poursuit naturellement : « Nous avons été soutenus par Manon Boissier, responsable du marketing opérationnel chez M+ et administratrice de la Fondation qui nous a aidés à monter le projet à présenter au Comité d'attribution de la Fondation du Groupe SAMSE », précise-t-il.

En octobre 2025, Jérôme défend le projet devant le Comité d'attribution de la Fondation. Un besoin identifié en matériaux, une finalité sociale forte et un engagement centré sur l'enfance... : « Ce projet cochant toutes les cases, il a parlé à tout le monde. Dans les moments difficiles qui touchent les familles, être aidé et ne pas avoir à se soucier du logement, c'est vraiment un poids en moins », argumente Jérôme.

Bonne surprise : un jour avant l'inauguration, le prix coup de cœur leur est attribué avec à la clé, une dotation de 7 000 €. De quoi finaliser sereinement les derniers

aménagement, notamment les douches et la cuisine encore en cours de réalisation. « La présence des parents joue un rôle déterminant dans le processus de guérison des enfants et pendant leur combat contre la maladie. Grâce à nos mécènes, les familles pourront trouver un lieu de repos dans un environnement calme pour les accompagner sereinement, presque comme à la maison », conclut Isabel.



S'INSCRIRE COMME DES PARTENAIRES DE LA VIE LOCALE

Le mécénat a toujours fait partie de la « culture SAMSE ».

Si des partenariats se forment avec des organismes de toutes natures en lien direct avec nos métiers, il est vrai que **le sport occupe pour nous une place particulière**. Dans les territoires où nous sommes implantés, il joue un rôle social décisif : il crée du lien, rassemble les habitants et participe à la vitalité locale. En soutenant des clubs et des associations sportives, nous faisons le choix d'être là où se construit le sens du collectif, du respect et de l'effort.



Le rugby, mais aussi le ski, le football, le hockey ou le handball... chaque discipline soutenue par le Groupe renforce les liens avec nos partenaires, nos clients, nos fournisseurs en partageant plus que des carnets de commande : de la convivialité.

Ces partenariats – dont certains historiques ! - sont devenus au fil des années une marque de fidélité envers les clubs et les territoires que nous aimons. Une présence continue, dans les réussites comme dans les échecs. En 2025, nous continuons à apporter notre soutien à leurs aventures et à faire résonner nos valeurs communes : esprit d'équipe, humilité, passion, performance et enthousiasme.

Focus enseignes – SAMSE L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE

Soutenir le sport féminin avec les Amazones

En 2025, L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE et SAMSE ont sponsorisé l'équipe de rugby à XV Les Amazones. Le FC Grenoble Amazones est un club féminin qui évolue en Élite 1. La féminisation du sport progresse et il est nécessaire de la soutenir pour permettre aux pratiquantes d'évoluer dans de meilleures conditions.



Focus enseignes



Mettre les matériaux au service de la formation

Un don de matériaux bien employé ! Les apprentis du lycée Briacé Landreau (49) sont les artisans d'un chantier pédagogique ambitieux : la rénovation du « Théâtre de verdure », un espace au cœur de leur établissement dont la transformation a mobilisé l'ensemble des classes, du CAP au BTS qui se forment à l'aménagement paysager.



Focus enseignes



Planter des arbres avec l'ONF

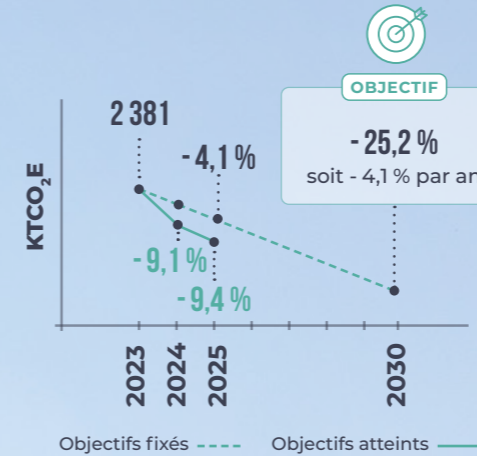
Entreprise familiale depuis 1895, HENRY TIMBER est l'une des plus importantes sociétés européennes dans le négoce du bois. L'enseigne s'engage pour la préservation des forêts en s'associant au fonds de dotation de l'ONF « Agir pour la forêt ». Une dizaine de collaborateurs ont ainsi participé à une plantation dans la forêt communale du Chalon (Drôme). 1 600 pins maritimes et chênes chevelus (soit environ 2,2 ha) ont ainsi été reconstitués.



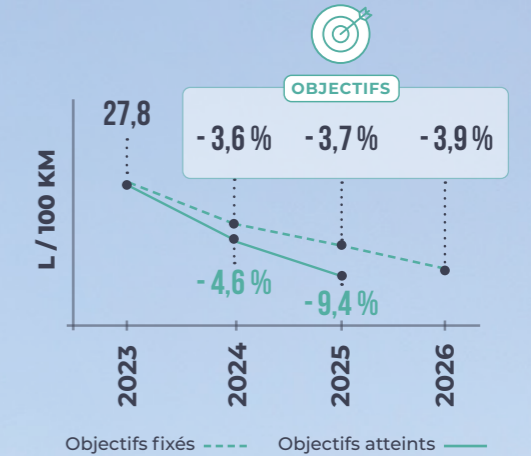
POUR NOTRE environnement

NOS OBJECTIFS ET NOS CHIFFRES CLÉS

**KTCO₂E COMPTABILISÉES
DANS NOTRE EMPREINTE CARBONE
PAR RAPPORT À L'OBJECTIF N-1**
(trajectoire recalculée en 2025, voir p.56)



**LITRES DE GAZOLE UTILISÉS
PAR NOTRE FLOTTE DE POIDS LOURDS
POUR PARCOURIR 100 KM
PAR RAPPORT À L'OBJECTIF N-1**



TRACER NOTRE TRAJECTOIRE BAS CARBONE ET NOUS Y TENIR

En 2023, nous avons posé la copie de **décarbonation de nos activités** avec l'aide du cabinet de conseil Carbone 4. Notre trajectoire intègre désormais l'ensemble de notre chaîne de valeur, produits compris.

Nous prévoyons d'activer **une quarantaine de leviers de réduction sur 4 catégories** (produits, fret, déplacements, corporate) d'ici 2030. Le **Comité Stratégique Bas Carbone et Environnement** est à la manœuvre pour les déployer dans l'ensemble des métiers, enseignes et services.

En 2025, **notre trajectoire a été recalculée** afin d'intégrer les nouvelles acquisitions réalisées depuis 2023, notamment les sociétés du périmètre VM MATÉRIAUX qui représente environ 13 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe en 2025. L'empreinte carbone 2023, point de départ de la trajectoire bas carbone, passe de 2 074 à 2 381 kt CO₂e.

Les pourcentages de réduction carbone associés à chaque levier ont été appliqués à cette nouvelle base permettant de fixer la nouvelle cible de l'empreinte carbone du Groupe en 2030. L'objectif de réduction des émissions du Groupe se maintient à -25,2 % par rapport à 2023.

Objectifs 2030

<p>Réduire nos émissions de GES de</p> <h1 style="font-size: 2em;">25,2 %</h1> <p>par rapport à 2023</p> <p>soit 4,1 % de réduction annuelle moyenne</p>	<p>Réductions ciblées par scope à 2030 :</p> <h1 style="font-size: 2em;">42 %</h1> <p>Scopes 1 et 2</p> <h1 style="font-size: 2em;">25 %</h1> <p>Scope 3</p>
---	--

Le calcul de cet objectif est réalisé selon un protocole respectant la méthodologie SBTi (Science Based Target Initiative) laissant au Groupe la possibilité dans le futur de soumettre sa trajectoire pour validation. Il est aligné sur un scénario de réchauffement climatique maintenu en dessous de 2°C.



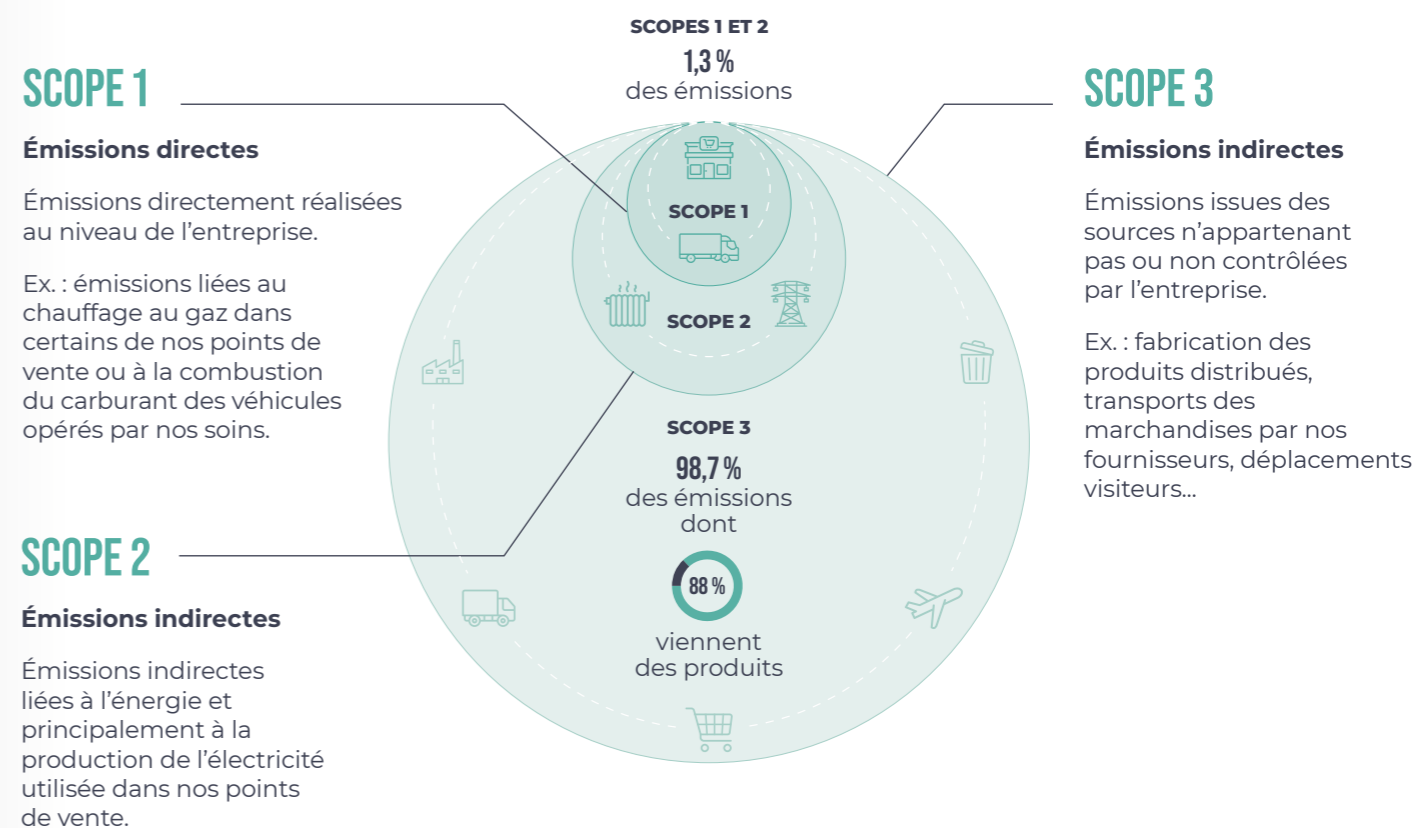
Où en sommes-nous ?

4,4 %

d'émissions en moins par rapport à 2024



EMPREINTE CARBONE ET TRAJECTOIRE 2030



RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS

RÉDUIRE L'EMPREINTE DE NOS FLUX LOGISTIQUES

Notre 2^e métier après la distribution, c'est la logistique.

Le transport de marchandises est aussi notre 2^e poste d'émission de gaz à effet de serre après l'impact des produits (de leur fabrication à leur fin de vie). De l'approvisionnement auprès des fournisseurs jusqu'à la livraison des clients sur chantiers, notre service Moyens Matériels gère de manière centralisée une flotte de 250 poids lourds, 700 véhicules légers et 1 100 chariots élévateurs.

Pour infléchir notre trajectoire carbone, nous concentrons nos efforts logistiques sur 11 priorités dont :

» La transformation de notre flotte de véhicules légers

Nous avons réalisé cette année un important travail d'adhésion autour du renouvellement de nos véhicules vers l'hybride ou l'électrique. Cet effort de pédagogie nous a permis de basculer de 34 % des renouvellements en 2024 à 67 % en 2025, soit un niveau supérieur aux exigences de la Loi d'Orientation des Mobilités, dite loi LOM.

» L'électrification du parc de chariots

Nous poursuivons notre politique d'acquisition et de renouvellement de chariots orientée vers l'électrique. En 2025, 77 % de la flotte de chariots gérée de manière centralisée est électrique.

» Le déploiement de bornes de recharge électrique

Parallèlement, nous continuons le déploiement de bornes de recharge sur nos points de ventes et sièges sociaux. En 2025, nous comptons 382 points de charge sur le périmètre SAMSE, L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE, ZANON TRANSPORTS, M+ MATÉRIAUX, TARARE MATÉRIAUX, BLANC MATÉRIAUX, VM MATÉRIAUX et MAURIS BOIS.

» La conversion de notre flotte de poids lourds

Nous avons poursuivi la conversion de la flotte de notre enseigne ZANON TRANSPORTS : désormais 40 véhicules roulent au B100 soit 14 points de plus qu'en 2024. Les sociétés de la filiale VM MATÉRIAUX ont, elles, choisi de faire évoluer une partie de leur flotte de poids lourds vers les énergies bio-GNC, gaz d'origine renouvelable produit à partir de déchets organiques (14,1 %) et XTL/HVO100, gazole de synthèse produit à partir d'huiles de friture usagées (9,1 %).

» Le choix de transporteurs engagés

Lorsque nous ne réalisons pas nous-même la prestation de transport, nous faisons appel à des prestataires externes. Nous avons intégré dans notre cahier des charges un critère discriminant lié à la réduction des émissions polluantes (CO₂ et NOx).

Où en sommes-nous ?

Moyens matériels*

77 %
des 1 100 chariots élévateurs sont électriques

99 %
des chariots élévateurs sur la partie bricolage sont électriques

67 %
des véhicules légers renouvelés sont hybrides ou électriques

* Cellule transport centralisée du Groupe

90,9 %
de la flotte de poids lourds de notre enseigne ZANON TRANSPORTS roule au B100

-8,2 %
du recours au gazole par notre flotte de poids lourds pour parcourir 100 km par rapport à 2024



2025 marque un véritable tournant dans notre trajectoire vers l'électromobilité.

Avec l'entrée en vigueur au 1^{er} mars 2025 de la Taxe Annuelle Incitative (TAI), le cadre fixé par la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) se renforce. La TAI, instaurée par la loi de finances, est une évolution notable du cadre réglementaire. Désormais, le verdissement des flottes de véhicules légers n'est plus seulement une obligation déclarative : il devient une logique d'engagement mesurable et de responsabilité durable.

Dès le lancement de la loi LOM, le Groupe a fait le choix d'une démarche volontariste, assumée bien en amont du cadre financier. Cette anticipation nous a permis d'aborder la TAI sur une trajectoire solide et maîtrisée.

En deux ans, nous avons profondément transformé notre politique de flotte : notre catalogue est aujourd'hui quasiment 100 % électrique. En 2025, 67 % de nos collaborateurs ont choisi un véhicule hybride ou électrique lors du renouvellement de leur véhicule, soit 33 points de plus qu'en 2024.

Au-delà des chiffres, c'est un véritable changement culturel que nous avons accompagné. Communiquer, rassurer, expliquer, aller au contact des utilisateurs : la pédagogie a été un levier clé pour lever les freins liés aux idées reçues sur l'électrique et favoriser l'adhésion. Et les retours sont unanimes sur les modèles électriques : silence, confort et plaisir de conduite. Une fois les freins dépassés, les conducteurs s'approprient naturellement ces nouveaux modes de mobilité.

L'adoption s'est faite plus rapidement que nous l'avions anticipé. Pour autant, l'accompagnement doit se consolider, dans un contexte budgétaire et réglementaire en constante évolution.



Philippe Mollaret

Directeur du service Moyens Matériels
Groupe SAMSE



Focus enseigne

ZANON

Convertir notre flotte au biocarburant

Notre enseigne ZANON TRANSPORTS basée à Sassenage (38) propose des prestations transports et logistiques depuis plus de 70 ans.

Elle s'est engagée il y a 4 ans dans la transition de sa flotte qu'elle effectue rapidement et sans rupture. 90,9 % des camions roulent désormais au B100, une source d'énergie alternative issue à 100 % de colza français qui permet une réduction de 60 % des émissions de CO₂.

Chaque année, les 44 camions ZANON TRANSPORTS parcourent plus de 5 millions de kilomètres.



POUR SUIVRE LE PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE DE NOS SITES

Avec l'acquisition de VM MATÉRIAUX en 2024, nous voici à présent gestionnaires d'un réseau de 410 points de vente. Nos bâtiments ont une performance énergétique très hétérogène que nous tendons à harmoniser progressivement. La politique énergétique de notre parc immobilier s'inscrit dans la trajectoire ambitieuse des objectifs nationaux, portés par un calendrier réglementaire soutenu :

Le décret tertiaire qui vise la réduction des consommations d'énergie des bâtiments à usage tertiaire de plus de 1 000 m² d'au moins 40 % en 2030 par rapport à 2019. Plus de la moitié de nos bâtiments ont déjà atteint l'objectif.

Le décret BACS (Building Automation and Control System) qui vise l'installation de systèmes d'automatisation et de contrôle des bâtiments pour tous les bâtiments tertiaires équipés de système de chauffage ou de climatisation dont la puissance est supérieure à 70 kW (2027).

La Loi relative à l'Accélération de la Production d'Énergies Renouvelables (APER), qui impose la production d'énergies renouvelables ou la végétalisation de toitures et parkings de bâtiments non résidentiels nouveaux ou lourdement rénovés (2028).

Notre plan de sobriété se déploie sur l'ensemble de nos sites, y compris ceux qui ne sont pas soumis au décret tertiaire, et s'articule autour de 3 axes :

1. Développer l'autoconsommation

En 2025, nous avons installé **4 nouvelles centrales photovoltaïques** ce qui porte à 34 430 m² la surface de nos installations en toitures et sur les parkings dont 21 385 m² exploités en interne. 7 points de vente sont d'ores et déjà dotés de sources d'énergie décarbonées permettant l'autoconsommation.

2. Poursuivre la rénovation énergétique

En 2025, 8 sites ont fait l'objet d'une rénovation énergétique par geste ou bouquet d'actions. À fin 2025, 13 sites sont équipés de dispositifs de GTB (Gestion Technique du Bâtiment) pour piloter l'ensemble des équipements énergétiques. En parallèle la modernisation des équipements LED déployés depuis 2014 se poursuit.

3. Faire évoluer les comportements

En 2025, un effort soutenu a été fait sur la sensibilisation et l'animation de la politique énergétique des sites. **Une communauté de 8 référents énergie** a vu le jour, accompagnée par un outil de suivi des consommations déployé au niveau du Groupe. Il permet de mieux respecter les consignes de température et d'alerter en cas de surconsommation. **64 personnes ont été formées** pour le pilotage énergétique des sites.

34 430 M²

d'installations photovoltaïques déployées sur nos sites dont 21 385 m² exploités en interne

4

nouvelles centrales photovoltaïques mises en service en 2025



Focus enseigne

L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE

Transformation du site de Champagnole

Le site de Champagnole est un ancien supermarché désaffecté qui a été totalement rénové : isolation toits et murs, relamping LED intelligent... mais aussi renaturation du site (initialement imperméabilisé) par la création de zones d'espaces verts favorisant l'infiltration des eaux pluviales.

Dans un contexte de sobriété foncière, nous devons viser la désimperméabilisation des espaces existants pour retrouver les fonctions naturelles d'infiltration de l'eau (Objectif Zéro Artificialisation Nette).

Dans une perspective d'économie circulaire, les matériaux issus de la déconstruction seront réutilisés pour les structures de voiries.



Groupe
SAMSE

2, rue Raymond Pitet
38030 Grenoble Cedex 2
FRANCE

04 76 85 78 00

groupe-samse.fr

