

S'engager pour mieux bâtir vos projets

RAPPORT RSE 2024



Groupe
SAMSE

SOMMAIRE

Le mot du Président	4
Le mot du Directeur Général	5
Le Groupe et sa stratégie RSE	6



POUR NOS équipes 20

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 36

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 52

Tracer notre trajectoire bas carbone et la mettre en œuvre
Réduire l'impact environnemental de nos activités

NOTRE « MAISON GROUPE », UN ÉDIFICE SOLIDE DANS DES TEMPS CHAHUTÉS

CE qu'il y a de bien avec les tempêtes, c'est qu'elles nous donnent à voir notre capacité de résilience. Et ce que nous avons vu, c'est que l'édifice du Groupe SAMSE est solide.

En 2024, nous avons été encore plus sérieux, plus impliqués, plus concernés. Cette posture nous a permis de maintenir les grands équilibres économiques et d'aller au bout de projets ambitieux comme l'acquisition de VM MATÉRIAUX ou le lancement de notre plateforme logistique de La Boisse.

La trajectoire RSE a été conservée : nous avons continué à structurer notre démarche et à déployer les feuilles de route. Pour nous aider à accélérer, nous avons créé un Comité RSE au sein du Conseil d'Administration. Notre Fondation a également poursuivi son soutien à une trentaine de projets.

Notre plus grand challenge a été et sera de conserver un bon climat social malgré la conjoncture.

Alors bien sûr, maintenir l'engagement et la motivation des équipes est une condition absolue pour être au rendez-vous du commerce. Mais il ne s'agit pas que de cela. Dans ces temps politiques difficiles, nous voyons l'entreprise comme une valeur repère. Nous devons continuer à offrir à nos équipes de la continuité et de la visibilité, dans un moment où nous avons toutes et tous besoin de stabilité et de perspective.

La responsabilité sociétale est désormais un sujet transverse et naturel, qui s'ancre dans le quotidien des décisions. Maintenant que la copie est posée, nous avançons avec pragmatisme. La crise sectorielle que nous traversons suscite des questionnements, mais la vision long terme reste prioritaire. Les deux ne sont pas incompatibles, bien au contraire.

Avec une constante : communiquer avec réalisme et authenticité. Comme nous l'avons toujours fait.

Olivier Malfait

Président du Conseil d'Administration



GARDER LE CAP DE NOS ENGAGEMENTS, SANS COMPROMIS

EN 2024, la tendance au ralentissement économique se confirme. Le secteur du bâtiment est toujours en crise. Ce contexte mouvementé nous invite à être encore plus rigoureux et à nous centrer sur nos fondamentaux. Dans ces moments-là, il est tentant de mettre certains chantiers en pause. Ce n'est pas le choix que nous avons fait sur nos sujets d'avenir.

Bien au contraire.

Face aux incertitudes du marché, nous maintenons le cap des objectifs posés dans notre première Revue d'Engagement, sans temporiser. Nous sommes plus que jamais convaincus que nous devons continuer à raisonner à long terme. Voir loin, c'est culturel dans le Groupe SAMSE. Portés par l'actionnariat familial et salarial qui fait notre singularité, notre indépendance et notre force, nous avons rendez-vous dans le temps avec nos salariés, dont 76 % sont actionnaires.

Confiants en l'avenir, nous avons renforcé notre maillage territorial en accueillant un nouveau membre au sein de notre grande famille d'enseignes : VM MATÉRIAUX, un négoce issu d'un groupe familial que nous connaissons depuis 30 ans et avec qui nous sommes impatients de co-construire un socle de responsabilité commune. 1 100 collaboratrices et collaborateurs répartis sur 79 points de vente, qui vont venir enrichir notre réflexion et nos actions.

Parmi nos priorités cette année : la consolidation de notre modèle actionnarial, le développement d'une offre plus responsable, la création d'une université d'entreprise, la pleine intégration des femmes dans un secteur encore trop masculin et la réduction de notre empreinte carbone. Enfin, la prévention et la sécurité sur lesquelles nous avons mis beaucoup d'énergie. Malgré l'engagement et l'attention soutenue de chacun, le nombre d'accidents du travail a augmenté. Cela souligne la nécessité d'intensifier nos efforts.

À l'heure de faire le bilan, c'est donc vers les équipes que se dirige notre attention. C'est notre capital le plus précieux. Et notre première responsabilité partagée est de tout faire pour en prendre soin, sans compromis.

Laurent Chameroy

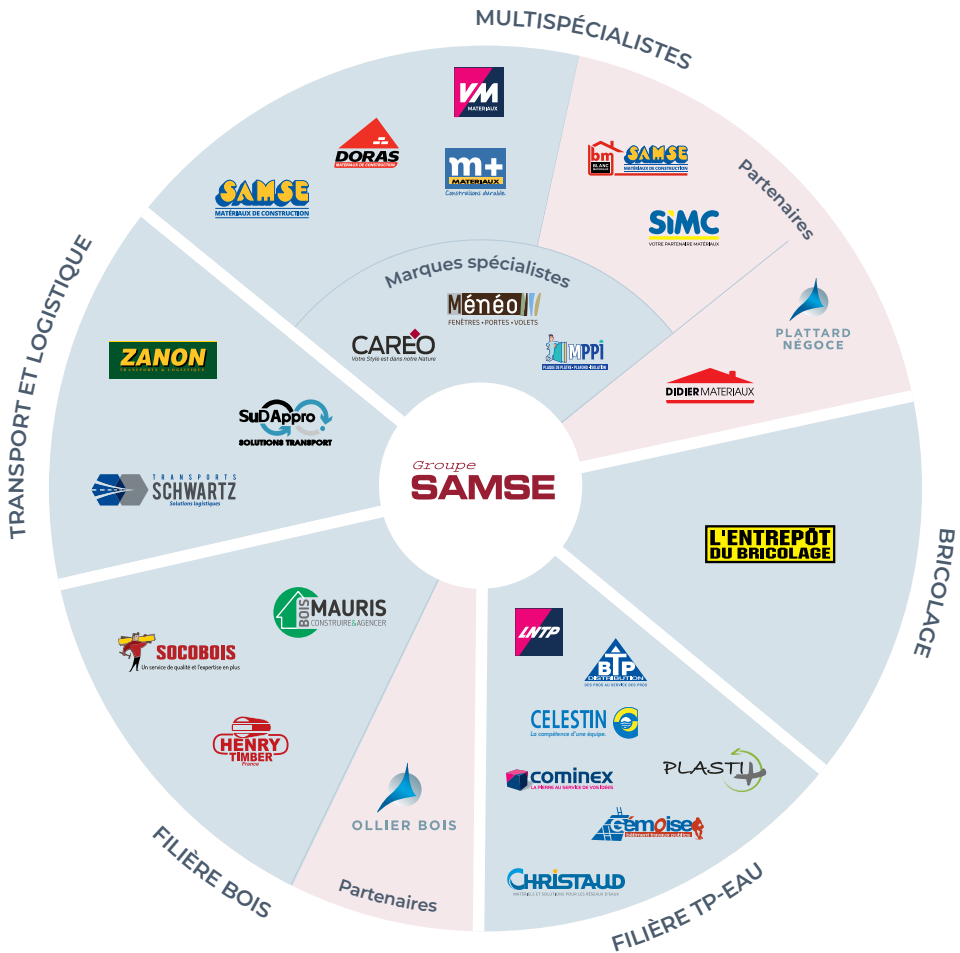
Directeur Général



DES MARQUES ET ENSEIGNES FÉDÉRÉES AUTOUR DE NOTRE RAISON D'ÊTRE « S'ENGAGER POUR MIEUX BÂTIR VOS PROJETS »

Fondé en 1920, notre Groupe maille un réseau dense de 430 points de vente en France. Partenaires des chantiers, nos équipes travaillent avec les fournisseurs pour proposer des solutions fiables et adaptées aux projets de construction, de rénovation et d'aménagement du territoire.

Date de création	22	Présence dans
1920	enseignes et marques	64 départements
7 300	1 932 M	430
collaboratrices et collaborateurs	d'euros de chiffre d'affaires	points de vente



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 » 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 leur intégration récente, les sociétés du périmètre VM MATÉRIAUX (enseignes VM MATÉRIAUX, LNTP et COMINEX) ainsi que GÉMOISE-PLAST, GÉMOISE PARIS, OXYGEN FERMETURES et PLASTI+ ne sont également pas prises en compte dans les chiffres 2024 et dans les objectifs publiés excepté dans la partie "Nos Territoires". Contrairement aux autres parties, les indicateurs de la partie Nos équipes ne prennent pas en compte la société ZANON TRANSPORTS qui n'est pas incluse dans le système d'information RH.

Rapprochement avec VM MATÉRIAUX : un engagement partagé

Présentes dans le Grand Ouest de la France, les enseignes du périmètre VM MATÉRIAUX (VM MATÉRIAUX, COMINEX et LNTP) distribuent des matériaux de construction, de rénovation et de décoration pour les professionnels du bâtiment et les particuliers dans leur réseau de 79 points de vente.

Ces enseignes sont issues du groupe vendéen HERIGE qui a décidé de se concentrer sur ses activités industrielles. Ce rapprochement s'inscrit dans la réalisation de notre vision partagée *Imagine 2030* dont un des marqueurs est le développement du maillage territorial. C'est pourquoi, notre complémentarité géographique a opéré comme une évidence.

Mais ce regroupement a beaucoup de sens pour d'autres raisons. Entre nos deux groupes familiaux, il y a une histoire commune présentant de nombreuses similitudes. Nous nous connaissons bien et avons adhéré pendant presque 25 ans au même groupement d'achats (MCD). Nos valeurs et notre mode de fonctionnement sont très proches.



Les sociétés du périmètre VM MATÉRIAUX sont déjà très engagées sur les sujets sociétaux. Deux d'entre elles font évaluer chaque année leurs politiques sociales, sociétales et environnementales par l'organisme EcoVadis et obtiennent en 2024 une médaille de bronze.

En construisant un socle commun de responsabilité, nous allons pouvoir bénéficier de leurs retours d'expérience et nous appuyer sur leurs avancées pour enrichir la démarche du Groupe.



Notre « API-culture », les fondations communes du Groupe

AUDACE
d'entreprendre

PROXIMITÉ
avec nos collaborateurs, clients et partenaires

INDÉPENDANCE
qui nous permet d'écrire notre propre histoire



UNE CULTURE
DU PARTAGE

Partage de la vision :
Imagine 2030

En 2023, nous avons écrit un nouveau chapitre de notre grande aventure. Nous avons rassemblé pour la première fois des représentants de toute notre famille d'enseignes pour définir ensemble notre vision pour l'avenir. *Imagine 2030* représente un moment clé dans notre histoire, tous rassemblés autour d'une raison d'être et des valeurs communes qui définissent notre contribution sociétale sur le long terme, au-delà de la valeur économique que nous créons.

250
collaboratrices
et collaborateurs
impliqués dans la
définition de notre
vision commune

5 250
heures
de réflexion
partagée

65
ateliers en
intelligence
collective

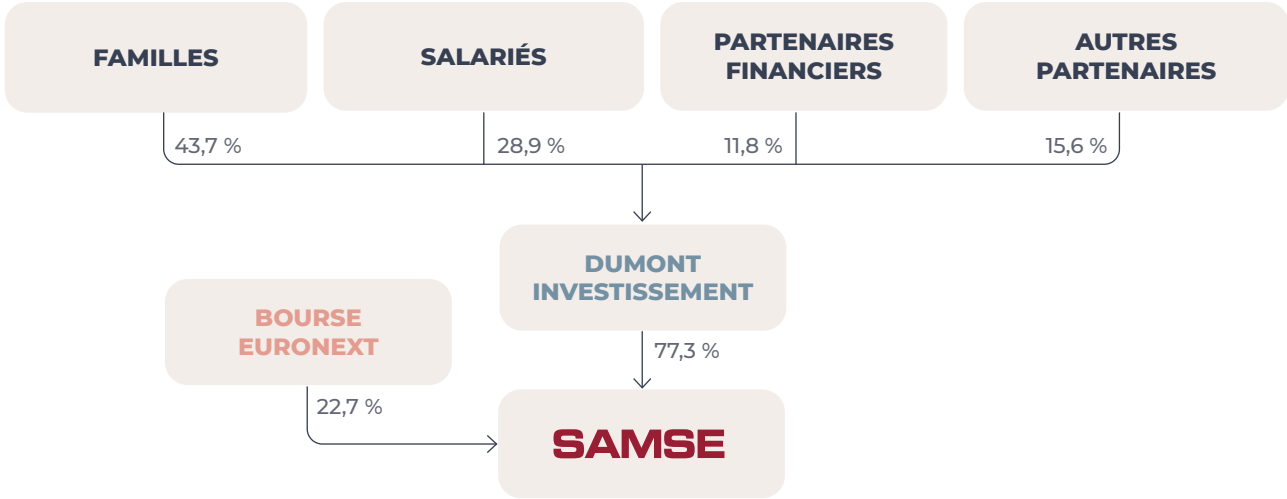
+ DE 6 000
collaboratrices
et collaborateurs
embarqués
via 775 ateliers

Partage de la valeur :
l'actionnariat salarié,
notre fierté

Depuis 1968, nous encourageons activement les salariés à participer au capital. En 2024, environ 29 % du capital de Dumont Investissement (Holding du Groupe SAMSE) est détenu par des collaborateurs ou des anciens collaborateurs. Un chiffre exceptionnel en France par son ampleur et son ancrage historique. Aujourd'hui, cet actionnariat salarié est un ingrédient majeur de notre performance et de notre implication. Au fil des années, il est aussi devenu le symbole de notre indépendance.

76 %
des collaboratrices et collaborateurs actifs
sont actionnaires du Groupe SAMSE (à travers
les FCP* ou en direct) au 31 décembre 2024

* Fonds Communs de Placement



LES GRANDS ENJEUX DE NOTRE SECTEUR

Une conjoncture économique difficile

En 2024, le secteur du bâtiment et de la construction en France a été confronté à une conjoncture difficile, marquée par une récession notable et divers défis opérationnels, et exacerbée par des facteurs réglementaires complexes. Selon la Fédération Française du Bâtiment (FFB), après une légère érosion de 0,9 % en 2023, le secteur est entré en récession en 2024 avec une contraction de 6,6 % en volume, principalement due au déclin du neuf. L'inflation a entraîné une hausse des coûts de main-d'œuvre et des matériaux, mettant une pression supplémentaire sur les marges des entreprises du secteur. Les modifications fréquentes des réglementations, notamment en matière de rénovation énergétique, ont créé de l'incertitude et des défis opérationnels pour les professionnels du bâtiment.

La nécessaire performance de l'habitat de demain

Selon The Shift Project¹, quatre leviers doivent être activés simultanément² pour atteindre les objectifs nationaux :

1. Diminuer le rythme des constructions neuves : une réduction progressive du nombre de logements neufs construits chaque année, en cohérence avec la démographie, ainsi qu'une réduction de la proportion de maisons individuelles.

2. Massifier la rénovation énergétique globale et performante : la filière de rénovation va connaître une montée en puissance pour atteindre d'ici dix ans le rythme d'un million de logements rénovés chaque année.



L'objectif de la Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC)

La France s'est fixée pour objectif de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 40 % entre 1990 et 2030 et d'atteindre la neutralité carbone en 2050. Pour le secteur du bâtiment, un objectif ambitieux de -49 % d'ici 2030 a été établi (vs 2015). La SNBC prévoit, entre autres, la rénovation massive du parc immobilier français avec un objectif de 700 000 rénovations par an sur la période 2030-2050. Les « passoires » énergétiques seront prioritairement ciblées pour ramener les logements au Diagnostic de Performance Énergétique (DPE) supérieur à C vers des étiquettes A, B ou C.

3. Décarboner la chaleur : tous les chauffages fossiles devront disparaître au profit de sources d'énergie bas carbone. Cela doit être combiné à la maximisation de l'exploitation de chaleur de récupération et de chaleur renouvelable.

4. Utiliser le bâtiment comme puits de carbone : la décarbonation de la construction doit se faire selon une trajectoire proche de la RE2020. Cela implique une augmentation de l'utilisation de matériaux biosourcés permettant de stocker du carbone, y compris dans la rénovation.

1. The Shift Project est un think tank œuvrant en faveur d'une économie libérée de la contrainte carbone.

2. The Shift Project, *Habiter dans une société bas carbone* (2021).

Accélérer la féminisation du secteur

La féminisation dans le secteur du bâtiment progresse, marquant une évolution significative au fil des décennies. En 2022, les femmes représentaient 12,9 % des salariés dans ce secteur : 46,3 % d'employées et techniciennes, 21 % de cadres et 1,8 % à travailler sur les chantiers³.

Selon le Conseil Économique Social et Environnemental⁴, renforcer l'attractivité des métiers du bâtiment auprès des femmes en facilitant l'inclusion et l'insertion est un enjeu fort pour le secteur. Bien que traditionnellement considérés comme difficiles voire pénibles, les métiers du BTP bénéficient aujourd'hui de la mécanisation et de nouveaux outils qui rendent ces métiers plus accessibles.

Quant au nombre de femmes dirigeantes d'entreprises artisanales, la proportion a doublé en 30 ans. En 2022, 24 % des TPE/PME du secteur de la construction étaient dirigées par des femmes. Dans les secteurs de l'architecture, elles représentaient 30,7 % en 2019, une proportion qui a doublé en 20 ans⁵.

L'enjeu prioritaire de la décarbonation du secteur

Avec près de 43 % des consommations énergétiques⁶ et 29 % des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) en France⁷, le secteur du bâtiment représente un enjeu majeur de la stratégie nationale de décarbonation. Il est à la croisée de trois enjeux complémentaires : l'adaptation au changement climatique avec la rénovation énergétique, l'atténuation de son impact carbone et l'adaptation des constructions face aux événements climatiques extrêmes à venir.

Les défis de l'emploi dans le bâtiment

Le secteur du bâtiment fait face à des défis cycliques, notamment la perte d'emplois et des recrutements difficiles. Les objectifs de rénovation thermique énergétique s'accompagnent d'un besoin en emploi d'environ 110 000 Équivalents Temps Plein (ETP) supplémentaires pour atteindre au total 570 000 ETP dans l'ensemble des activités d'entretien et de rénovation⁸.

Les enjeux sont nombreux⁹ :

- le besoin d'une montée en compétences de cette main-d'œuvre ;
- l'amélioration des conditions de travail comme le contrôle de la sous-traitance, la pénibilité ou l'accès au logement ;
- la revalorisation des rémunérations ;
- la reconnaissance sociale des travailleurs ;
- la performance environnementale des chantiers ;
- la féminisation du secteur.



3. Fédération Française du Bâtiment (FFB) (mars 2023).

4. Conseil Économique Social et Environnemental (avis de novembre 2022).

5. Batiactu, *Les femmes dans le BTP : où en est-on en 2022 ?* (article de mars 2022).

6. Ministère de la Transition écologique, de la Biodiversité, de la Forêt, de la Mer et de la Pêche (chiffres 2022).

7. Source Carbone 4, *Les émissions du bâtiment sont en baisse !* (octobre 2024).

8. The Shift Project, *L'emploi : moteur de la transition bas carbone*, Rapport intermédiaire (2021).

9. The Shift Project, *Décarbonation du secteur du bâtiment et des moyens de chauffage - réponse à la consultation publique* (juillet 2023).

GROUPE SAMSE

Distributeur de matériaux de construction et d'outillage

NOS RESSOURCES

Financières

Capitaux propres : 615 582 k€
Ratio d'endettement financier : 28,36 %*

Nos équipes

7 300 collaboratrices et collaborateurs
31 % de femmes
4 % de personnes en situation de handicap
301 apprentis
8,71 ans d'ancienneté moyenne
Imagine 2030 : plus de 6 000 collaboratrices et collaborateurs embarqués pour participer à la vision stratégique du Groupe

Nos métiers

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

Nos territoires

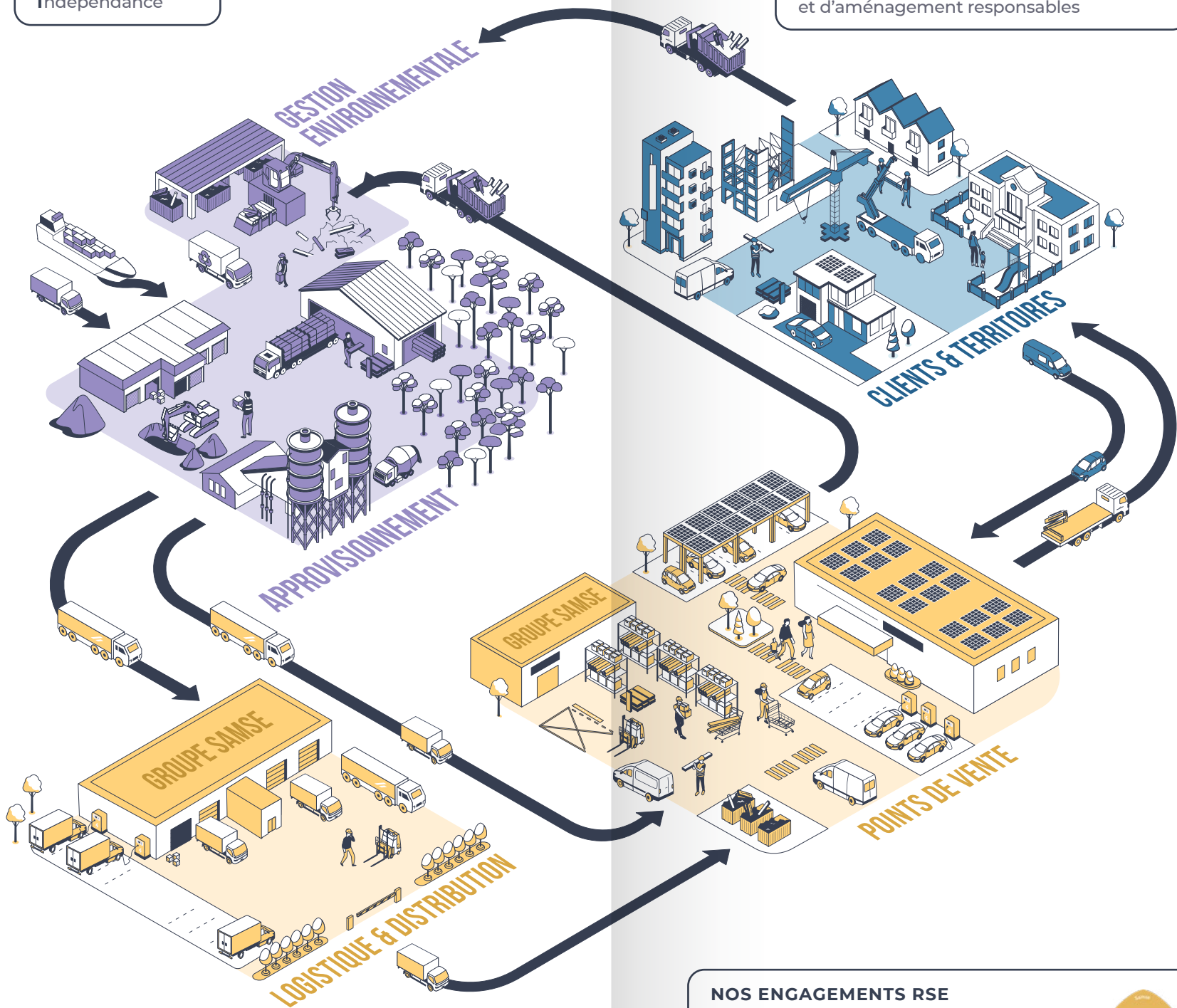
430 points de vente dans 68 départements
Plus de 1 250 fournisseurs sous contrat dont 79 % de français
133 793 € de dotation annuelle pour la Fondation du Groupe

Notre environnement

1 plan de décarbonation sur les scopes 1, 2 et 3
33 890 m² de panneaux photovoltaïques
198 sites de collecte de déchets (REP PMCB)
1 138 chariots élévateurs dont 77 % électriques

NOS VALEURS

Audace
Proximité
Indépendance



“ S’engager pour mieux bâtir vos projets ”

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

Financières

CA : 1 932 062 k€
ROC : 52 181 k€
Résultat net : 27 991 k€
20 191 k€ reversés en intéressement et participation**
76 % des salariés actifs actionnaires
22,34 % de capital détenu par des salariés actifs ou d'anciens salariés
34 581 k€ de dividendes

Nos équipes

95 % de salariés en CDI
Note de 7,6/10 au dernier baromètre de satisfaction de nos collaboratrices et collaborateurs***
Index Égalité Professionnelle entre 84 et 92/100

Nos métiers

249 000 références proposées aux clients
80 % des collaboratrices et collaborateurs ont suivi au moins une action de développement de compétences
Indice de satisfaction clients de 8,5/10 avec 94 % des clients satisfaits (notes comprises entre 7 et 10)****

Nos clients & territoires

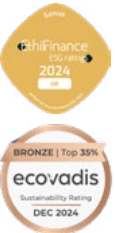
Plus de 900 000 clients nous ont fait confiance en 2024
28 projets associatifs soutenus par la Fondation

Notre environnement

10 137 tonnes de déchets revalorisés
8 % de baisse de notre empreinte carbone à périmètre comparable
4 % d'augmentation de notre empreinte carbone avec les acquisitions
4,6 % de baisse de gazole utilisé par notre flotte de poids lourds pour parcourir 100 km
1 Charte Achats Responsables

NOS ENGAGEMENTS RSE

Groupe SAMSE : notation Ethifinance médaille d'or pour une note de 71/100 *****
VM DISTRIBUTION : notation Ecovadis médaille de bronze pour une note de 62/100
COMINEX : notation Ecovadis médaille de bronze pour une note de 64/100



* Hors IFRS16
** Abondement compris
*** Étude réalisée en 2024 auprès de 88 % des collaboratrices et collaborateurs du Groupe
**** Étude réalisée en 2024 sur le périmètre de l'enseigne SAMSE et ses marques spécialistes
***** 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



ALIGNER NOTRE IMPACT ET NOTRE PERFORMANCE

Face aux exigences croissantes en matière de durabilité, la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) invite les entreprises à repenser leur manière d'évaluer leurs impacts et leurs priorités. Au-delà de l'obligation réglementaire, c'est l'occasion pour le Groupe SAMSE de structurer davantage encore sa démarche RSE.

Dans ce cadre, nous avons mené une **analyse de double matérialité**, un exercice central de la CSRD, en mobilisant nos équipes internes pour identifier les enjeux matériels à la fois pour la performance du Groupe et pour la société et l'environnement.



Qu'est-ce que la double matérialité ?

La double matérialité croise 2 dimensions :

La matérialité financière : les enjeux qui peuvent impacter la situation financière, les résultats ou la valeur de l'entreprise.

La matérialité d'impact : les impacts que les activités de l'entreprise peuvent avoir sur l'environnement et la société.

En conjuguant ces deux perspectives, nous avons fait ressortir les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance essentiels pour la réussite et la durabilité du Groupe.

Une base solide pour notre stratégie RSE

Le travail de la double matérialité nous permet d'aligner nos priorités avec les grands défis de la durabilité. Il constitue une fondation essentielle pour piloter notre stratégie RSE, renforcer notre performance globale et anticiper les futures obligations de reporting.



3 questions à Alicia Degraeve, Responsable RSE et conformité du Groupe SAMSE



01

Comment avez-vous appréhendé les dernières évolutions en matière de reporting extra-financier et notamment la directive CSRD ?

Malgré les incertitudes liées à la mise en application de la réglementation sur la CSRD, nous avons commencé à nous préparer à ces nouvelles exigences européennes fin 2023 en sensibilisant les contributeurs internes au changement de réglementation. En 2024, nous avons continué avec la réalisation de notre matrice de double matérialité.

Dans le cadre des reporting extra-financiers, la matérialité sert notamment à sélectionner les informations les plus pertinentes à communiquer par une entreprise sur ses enjeux sociaux, sociétaux et de gouvernance. Il faut déterminer quels enjeux sont les plus significatifs, pour nous comme pour nos parties prenantes.

Nous avons fait notre étude de matérialité avec les services concernés en interne (supply chain, immobilier, prévention, RH, offre...) et avons fait le choix de ne pas consulter nos parties prenantes externes cette année. Ce sera une piste d'amélioration pour le futur.

02

Avez-vous rencontré des difficultés ? Si oui, lesquelles ?

Oui, la subjectivité dans la cotation. Tous les risques de la CSRD sont importants mais tous ne sont pas « matériels ». Un enjeu matériel est un sujet qui a un impact substantiel sur les résultats de l'entreprise ou sur ses parties prenantes (nature incluse).

Il existe une tentation d'aborder des sujets importants mais non matériels dans nos reporting extra-financiers obligatoires mais cela va à l'encontre de la vision du législateur dont le but est d'assurer la pertinence, la clarté et la fiabilité des informations financières et extra-financières fournies aux investisseurs, ainsi qu'aux autres parties prenantes.

La prise en compte de la chaîne de valeur dans la cotation est également une difficulté supplémentaire, notamment pour un distributeur.

03

Comment la CSRD a-t-elle contribué à faire évoluer vos pratiques ?

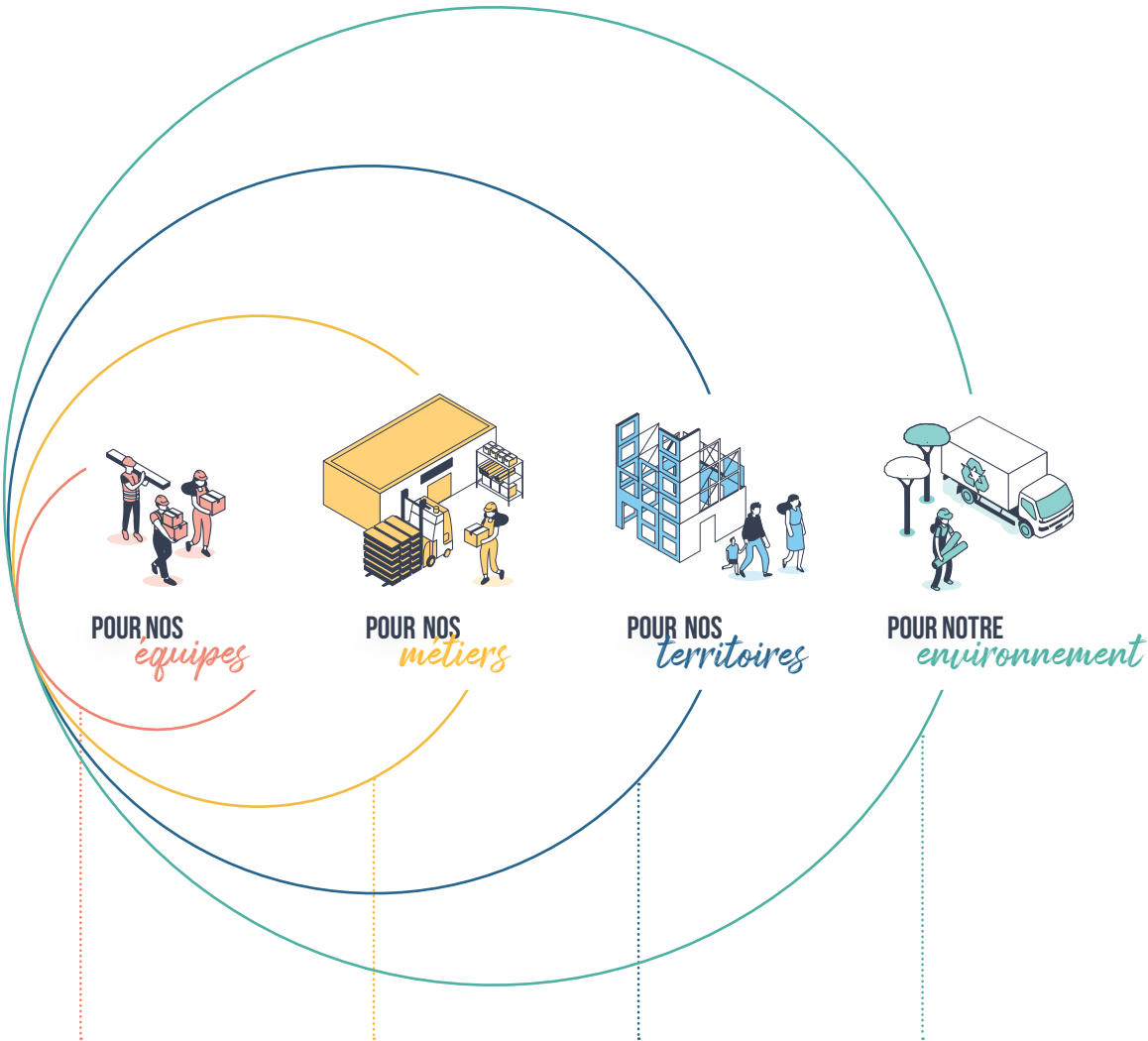
La CSRD permet d'accélérer la structuration de certains sujets. Les résultats de la double matérialité ont permis d'élargir les échanges, d'évaluer les politiques en place ou à construire et de réfléchir sur la gouvernance de ces thématiques.

Ce sont par exemple les échanges lors de la réalisation de la double matérialité qui ont finalement mené à l'évolution de notre Comité Stratégique Bas Carbone vers un Comité Stratégique Bas Carbone et Environnement, afin de structurer davantage encore les actions autour de l'économie circulaire et de la biodiversité.

La CSRD nous a aussi permis de mettre en valeur des bonnes pratiques et des process experts au sein de nos enseignes.

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.

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 et les objectifs sur un nombre d'heures comparable à 2023.

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 à l'issue de la campagne de négociation annuelle pour l'année concernée.

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

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



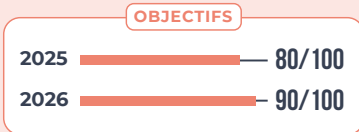
Développer la symétrie des attentions dans les relations humaines

% de femmes dans les effectifs¹

2024 31,4 %

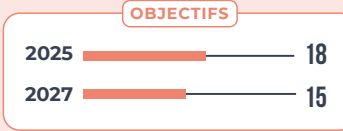


Note minimale de conformité au référentiel « audit prévention-sécurité » par point de vente



Taux de fréquence²

2024 32,9

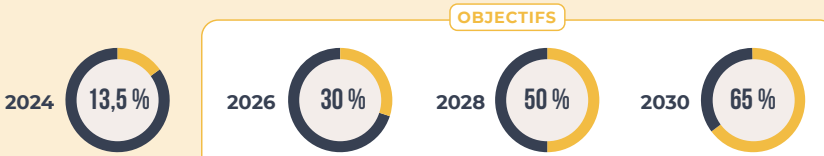


Collaboratrices et collaborateurs bénéficiant d'au moins une action de développement des compétences³ chaque année



Impulser de meilleures pratiques chez nos fournisseurs et nos clients

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



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

Départements couverts par notre maillage



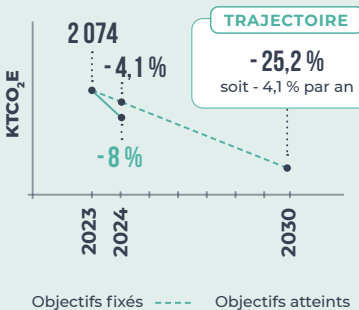
AMBITION 2030

ÊTRE PRÉSENTS DANS TOUTE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE

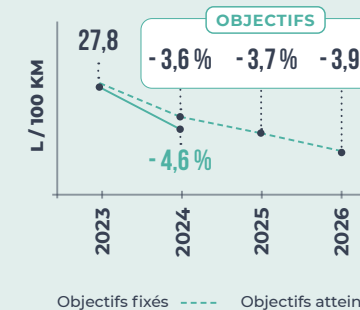


Cap sur la décarbonation de notre chaîne de valeur

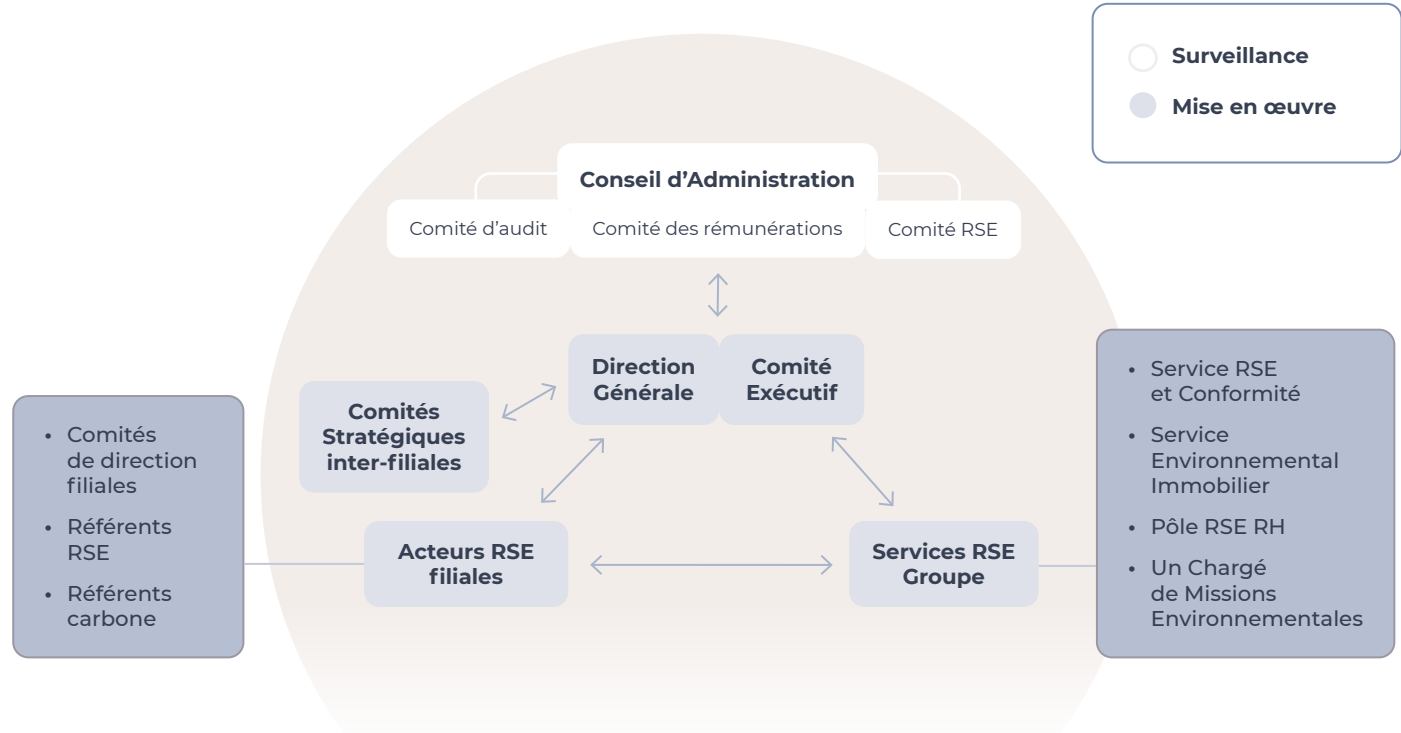
KtCO₂e comptabilisées dans notre empreinte carbone⁵ (à périmètre comparable)



Litres de gazole utilisés par notre flotte⁶ de poids lourds pour parcourir 100 km



NOTRE GOUVERNANCE RSE



Nos Comités Stratégiques inter-filiales (CoStrats)

Notre gouvernance en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise reflète notre modèle décentralisé : inclusive et participative. Nos 6 Comités Stratégiques (Supply chain, Offre, Bas carbone, RH, Digital, Prévention et sécurité) sont les centres névralgiques de la démarche. Les représentants des enseignes et les référents métiers qui les composent construisent et pilotent le déploiement de la stratégie et l'embarquement des équipes. Ces Comités construisent les stratégies du Groupe et les pilotent au service de notre vision commune. Ils sont garants de l'inclusion des dimensions sociales, sociétales et environnementales dans la définition de leurs stratégies métiers.

Notre Comité RSE

En 2024, le Conseil d'Administration a impulsé la création d'un Comité RSE pour assurer la prise en compte des enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et de transparence dans les orientations stratégiques du Groupe. Conformément aux recommandations du Code Middledenext, il est présidé par une administratrice indépendante experte en RSE, Mathilde Yagoubi.

Le Comité se donne pour mission d'impulser les sujets RSE et de suivre la bonne mise en œuvre de la stratégie au sein du Groupe SAMSE et de ses filiales. Il s'assure également de la qualité de l'information diffusée auprès des parties prenantes : sa régularité, sa conformité et son honnêteté. Enfin, il réalise une veille juridique, stratégique et économique en France et en Europe pour anticiper et préparer le Groupe aux évolutions stratégiques en matière de responsabilité.

Composition du Comité RSE



Mathilde Yagoubi
Présidente



Olivier Malfait



Guylène Riera



Guillaume Manignat

4

membres

1/4

indépendants

2/4

femmes

Travaux du Comité 2024

100 %

taux de présence

1

réunion

« J'ai rejoint en 2024 le Conseil d'Administration du Groupe SAMSE en tant qu'administratrice indépendante pour notamment incarner la RSE et prendre la Présidence du Comité associé. J'ai pu constater l'implication de la Direction du Groupe et des équipes au service des sujets RSE sur toute la chaîne de valeur. De nombreuses actions sont portées depuis plusieurs années par les enseignes du Groupe et



Mathilde Yagoubi
Administratrice indépendante,
Présidente du Comité RSE

témoignent d'une prise de conscience réelle de l'impact des activités sur les parties prenantes et inversement. Cet engagement se traduit cette année dans la publication du premier état de durabilité, témoin d'un passage à CSRD réussi, base de travail pour les futurs travaux du Groupe en matière de développement durable que j'aurai la responsabilité de suivre au titre de mon mandat. »

L'ÉVALUATION DE NOTRE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

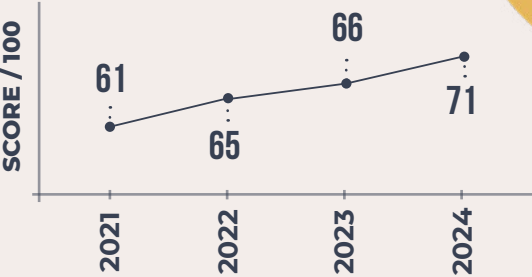
Le Groupe SAMSE

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 120 critères liés à la gouvernance, aux politiques sociales et environnementales ou encore aux relations avec les parties prenantes externes.

Cette année, nous progressons encore pour atteindre la note de 71/100, soit 5 points de plus que l'an dernier. Nos progrès nous permettent d'obtenir pour la première fois la médaille d'or.

EthiFinance ESG ratings



Données arrêtées au 31 décembre 2023. La note de 68/100 obtenue en 2023 au titre de l'exercice 2022 équivaut à 66/100 en 2024. Cette diminution s'explique par une fiabilisation des données au 31 décembre 2023 du Groupe SAMSE. 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.

Nos enseignes

Deux nouvelles sociétés (VM DISTRIBUTION - qui porte l'enseigne VM MATÉRIAUX - et COMINEX) sont également récompensées cette année par la notation EcoVadis et obtiennent la médaille de bronze pour leurs engagements.



VM DISTRIBUTION



COMINEX



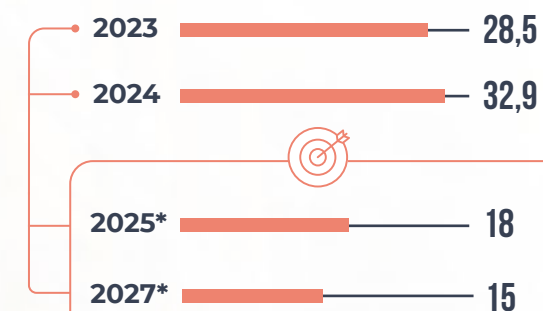
POUR NOS équipes

NOS OBJECTIFS ET NOS CHIFFRES CLÉS

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

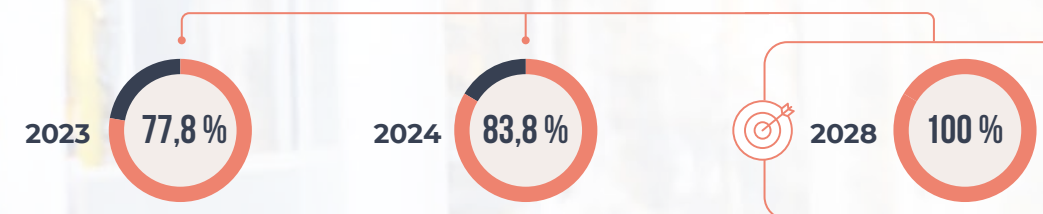


TAUX DE FRÉQUENCE* (TFI)

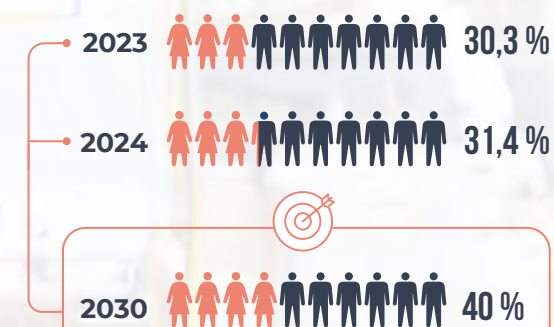


* à nombre d'heures comparable à 2023

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



% DE FEMMES DANS LES EFFECTIFS





OFFRIR À TOUTES ET TOUS UNE CHANCE DE NOUS FAIRE GRANDIR

Depuis toujours dans notre Groupe, on valorise le savoir-être et on aime donner sa chance à celles et ceux qui en ont envie. Cet ADN favorise l'émergence de parcours atypiques et remarquables. En témoignent les profils de notre Comité Exécutif : certains ont commencé comme chauffeur ou magasinier.

C'est dans cet esprit que nous déployons notre politique « diversité ». L'an dernier, nous avons créé **trois groupes de travail pour avancer sur les questions d'inclusion des personnes en situation de handicap, d'intergénéralité et d'égalité entre les genres.** Au-delà des actions d'ores et déjà engagées par nos enseignes et filières pour avancer sur le sujet de la diversité et de l'inclusion, l'objectif de ces groupes de travail a été de définir les actions communes à mettre en œuvre au sein de l'ensemble des sociétés du Groupe.

En 2024, nous avons construit notre feuille de route sur trois ans, pour l'ensemble des enseignes.

Notre Groupe Groupe SAMSE

En 2024, nous obtenons la note moyenne de 7,7/10* à la question posée à nos équipes « Je trouve que la diversité est une réalité vécue au sein des équipes (femmes/hommes, handicap, origine, agence) ». C'est 0,3 point de plus que les résultats de notre baromètre 2022.

* Étude réalisée en 2024 auprès de 98 % des collaboratrices et collaborateurs du Groupe

« En 2024, j'ai participé au groupe de travail sur l'égalité des genres mandaté par le Comité Stratégique Ressources Humaines. Nous étions trois groupes à travailler sur chacune des trois thématiques de diversité, avec une représentativité d'enseignes et de fonctions.

Notre mission : proposer des actions concrètes et une ligne du temps pour atteindre nos objectifs d'ici 2030.

Malgré la diversité de nos opinions, nous avons construit une proposition qui nous ressemble et qui nous rassemble. J'ai apprécié de voir le Comité Stratégique porter collectivement ces objectifs, unis dans la conviction que la trajectoire est bonne. »



Jessica Persicot
Responsable Ressources Humaines du périmètre Supply Chain

Les femmes progressent dans le Groupe, continuons nos efforts

Dans le BTP, la féminisation est un enjeu fort. On compte seulement dans ce secteur 12,9 % de femmes en 2022, selon la Fédération Française du Bâtiment. Des métiers parfois emprunts de stéréotypes de genre, des univers masculins où il n'est pas facile de se faire une place... Autant de défis qui nous sont adressés pour permettre aux femmes d'investir tous les métiers du bâtiment.

Cette année, nos indicateurs ont évolué dans ce sens : **+1,3 % de femmes dans nos effectifs et +2,3 % de femmes cadres.** Notre index d'égalité professionnelle (outil national visant à calculer, entre autres, les écarts de rémunération entre les sexes et mettre en évidence les points de progression des entreprises) est passé de 84 à 87 sur 100 au sein de notre UES SAMSE.

Soit cinq points de plus que la moyenne des entreprises françaises de notre secteur en 2024.

Cet équilibre, nous le souhaitons aussi au sein de nos instances dirigeantes. **Les femmes représentent aujourd'hui 1/5^{ème} de notre Comité Exécutif**, alors qu'elles en étaient absentes en 2019.

- Nos principaux axes de travail sont :
- d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier et niveau de compétence équivalents ;
 - de promouvoir la représentation féminine à tous les niveaux des enseignes du Groupe.

Objectif 2030

40 %

de femmes dans les effectifs

Où en sommes-nous ?

31,4 %

de nos effectifs sont des femmes

ENTRE 84/100 ET 92/100

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

ENTRE 34/40 ET 39/40

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

Notre Groupe

Groupe
SAMSE

**26 référentes et référents pour
lutter contre le harcèlement
sexuel et sexiste**

Depuis 2021, nous avons consolidé un réseau de 26 référentes et référents au sein du Groupe et au sein des Comités Sociaux et Économiques (CSE). Ces personnes sont portées à la connaissance des équipes par voie d'affichage. Elles suivent une formation dédiée pour prévenir les situations à risque et accompagner les personnes concernées. En cas d'alerte, un protocole d'enquête est appliqué, permettant une analyse approfondie et une prise en charge confidentielle des situations. En parallèle, nous diffusons des campagnes de sensibilisation via des flashs prévention sur les enjeux liés aux violences et au harcèlement.

Nos enseignes

**L'ENTREPÔT
DU BRICOLAGE**

**Formation Springboard pour
booster la carrière des femmes**

Depuis quatre ans, l'enseigne propose à ses collaboratrices le programme Springboard. Plus qu'une simple formation, c'est un véritable tremplin de transformation de quatre mois. Les participantes apprennent à dépasser leurs croyances limitantes, à s'affirmer et à oser accéder à plus de responsabilités. 75 équipières ont déjà bénéficié de ce dispositif et 8/10 affirment avoir pris plus de responsabilités après la formation.



Le handicap : plus qu'un objectif, une mission

Deux chiffres donnent à voir l'ampleur de l'enjeu sociétal que revêt la question du handicap : 14 %¹, c'est le taux de chômage pour les personnes en situation de handicap, soit près du double de la moyenne nationale et 50 %¹, c'est le pourcentage des actifs qui seront touchés par une situation de handicap temporaire ou définitive au cours de leur vie.

Ce n'est pas la déficience qui crée le handicap, c'est l'écart avec un environnement qui ne prend pas en compte la diversité des manières de fonctionner. C'est une réalité multiple. Recrutement, accompagnement, inclusion, adaptation des postes de travail... il y a encore beaucoup à faire et nous en avons pris la mesure.

Un référent est identifié dans chacune de nos enseignes qui mènent des actions qui leur sont propres. Plusieurs d'entre elles proposent par exemple une à trois journées d'absence rémunérées pour faciliter les démarches de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). En 2024, 11 personnes ont pu bénéficier de ce dispositif.

1. INSEE 2021

Proactif, notre Groupe participe à des salons de l'emploi dédiés, noue des partenariats avec des cabinets de recrutement spécialisés, des ESAT (Établissement ou Services d'Aide par le Travail) et des EA (Entreprise Adaptée) et maintient d'étroites relations avec des organismes d'insertion tels que CAP EMPLOI.

La communication est régulière dans les newsletters du Groupe pour promouvoir le sujet et dépasser les stéréotypes. Cette communication est particulièrement soutenue lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Conscients du chemin qui nous reste à parcourir, notre Groupe a identifié deux 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.



Où en sommes-nous ?

4,5 %

de personnes en situation de handicap dans le Groupe, soit 267 personnes

Nos enseignes

Session Quiz Burger

En 2024, 50 collaborateurs répartis dans différentes agences de l'enseigne ont été sensibilisés au handicap (en partenariat avec le Groupe MALAKOFF HUMANIS). Cette animation s'inspire du célèbre jeu télévisé pour lever les *a priori* sur le handicap au travail et délivrer des informations ciblées et contextualisées.



Nos enseignes

Sensibilisation en réalité virtuelle avec HandiReality

Trois ateliers de sensibilisation au handicap ont été animés par l'organisme HandiReality. Cette immersion autour des handicaps auditifs, visuels et psychiques permet de mieux ressentir le handicap, pour mieux le comprendre et l'accueillir. 30 personnes ont participé aux ateliers en 2024.



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

Dans notre vision *Imagine 2030*, la formation est l'un des piliers essentiels de notre « Maison Groupe ». Chaque collaborateur, qu'il soit nouvellement arrivé ou présent de longue date, peut compter sur nous pour soutenir son intégration, son développement et son parcours professionnel.

Les transformations culturelles, technologiques et réglementaires nous amènent à être imaginatifs et inventifs pour construire les parcours de demain. Aujourd'hui, plus que jamais, nous souhaitons faire de

notre Groupe une force et mutualiser de plus en plus nos sessions de formation pour nos collaborateurs afin de leur permettre de mieux se connaître, de s'enrichir mutuellement et de grandir ensemble.

En parallèle, nous avons décidé en 2024 de mettre notre attention sur deux objectifs :

- favoriser le recrutement des jeunes de moins de 25 ans ;
- valoriser l'expertise de nos seniors et les dispositifs d'accompagnement de fin de carrière.



Objectif 2028

100 %

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

Où en sommes-nous ?

83,8 %

des collaboratrices et collaborateurs ont bénéficié d'au moins une action de développement des compétences en 2024



Identifier et recruter nos talents : un enjeu permanent pour notre Groupe

Avant de former nos talents, encore faut-il les trouver. Nous devons nous démarquer par notre attractivité au sein d'un secteur qui a du mal à recruter. C'est pourquoi nous travaillons à **renforcer notre marque employeur Groupe**, notamment avec **notre site groupesamserecrute.fr** qui met en valeur nos métiers et propose une grande diversité de postes à pourvoir.

Chaque année, **nous lançons des campagnes d'alternance** avec pour ambition de mieux faire connaître nos métiers et de recruter nos talents de demain. Elles sont l'occasion de proposer aux jeunes de nous rejoindre et de faire de l'intergénérationnel un vrai atout. **Ces alternants représentent 4,4 % de nos effectifs permanents en 2024.**

Mais nos meilleurs ambassadeurs sont nos salariés. Ce sont eux qui parlent le mieux des métiers et du Groupe. Depuis 2018, nous valorisons les candidatures apportées par leurs soins **grâce à notre programme de cooptation**. Ce programme dont nous sommes très fiers a permis **82 embauches** en 2024.

Notre Groupe

Groupe
SAMSE

Viens voir mon taf !

Signataire de la charte « Les Entreprises s'engagent », le Groupe s'est rapproché de l'association ViensVoirMonTaf qui donne un coup de pouce aux collégiens des quartiers prioritaires pour leur recherche de stage. Quatre élèves ont été accueillis en 2024 pour une semaine en immersion.

100 chances 100 emplois

Le Groupe est partenaire du réseau 100 chances 100 emplois : 60 entreprises bienveillantes qui se mobilisent pour aider les candidats en recherche d'emploi avec des actions concrètes comme la mise en réseau, la proposition de missions et/ou CDD, des entretiens de parrainage ou des simulations d'entretiens.

Nos enseignes



Challenger les alternants sur la RSE

Nos alternants ont des idées neuves et beaucoup à nous apporter. C'est pourquoi, cette année, nous leur avons posé la question suivante : « Comment engager notre entreprise vers la RSE vis-à-vis de nos clients, fournisseurs et collaborateurs ? ». Notre jury de professionnels a ainsi décerné cinq trophées valorisant des solutions concrètes à mettre en place dans l'entreprise.

Nos enseignes

Filière TP EAU : Recruter sans CV !

En partenariat avec People In, nous avons développé avec nos équipes métiers nos propres tests de compétences. Ils remplacent l'étape traditionnelle de sélection de CV. Ainsi, tous les candidats sont évalués sur nos critères de savoir, savoir-faire et savoir-être et ont une chance d'être sélectionnés.



Développer les compétences, pour et entre toutes les générations

L'épanouissement professionnel est un **pilier fort de notre vision *Imagine 2030*** et fait l'objet d'un investissement continu.

C'est en accompagnant au mieux chacun dans son parcours professionnel que le Groupe a construit sa singularité. Que ce soit à l'échelle de notre Groupe ou au travers de la mobilisation de nos enseignes, l'accompagnement et la formation sont des vecteurs essentiels pour **réussir nos transformations**.

Notre **Communauté Formation** au niveau Groupe est composée d'experts métiers qui œuvrent pour une convergence des pratiques au travers de trois trajectoires clés du développement RH : le parcours individualisé de développement des compétences, la mutualisation des offres de formation et la communauté de formateurs internes.

En parallèle de ce travail réalisé par nos services de développement des compétences, nous avons posé

cette année les premières pierres de **notre Université d'entreprise** qui sera la courroie de transmission de notre culture Groupe.

Nos compétences se cultivent dans la durée. Le cycle annuel RH propose une articulation autour de **trois temps forts** : l'évaluation du collaborateur via l'Entretien Annuel Professionnel, l'accompagnement du collaborateur par le Plan de Développement des Compétences et la détection des talents grâce aux Revues du Personnel. Ce processus nous permet de consolider notre connaissance des équipes et favorise leurs évolutions de carrière.

Enfin, nous sommes particulièrement attentifs à ce que nous appelons **« l'intergénérationnel »**. Le partage autour du métier est propice à créer du lien. Nous voulons permettre et favoriser la rencontre entre les jeunes et les collaborateurs expérimentés. **Un guide du tutorat** vient de voir le jour pour encore mieux accompagner cette relation entre les générations.

Notre Groupe

Groupe
SAMSE

Formations CQP ATC

Après huit mois de formation, les neuf collaborateurs de la promotion 2023/2024 prétendant au certificat de qualification professionnelle (CQP) d'attaché technico-commercial (ATC) ont été reçus. Une formation riche et soutenue (deux jours par mois) qui donne du sens et de la fierté à leur parcours professionnel.

Accompagnements
des fins de carrière

Notre Groupe souhaite accompagner la fin de carrière de ses collaborateurs. Une campagne de sensibilisation a été initiée en 2023 et se poursuit sur 2024. Elle a permis l'organisation de huit réunions d'informations retraite. Cette initiative reflète notre engagement à soutenir nos collaborateurs à chaque étape de leur parcours professionnel.

« Dans le cadre des parcours de formation interne, j'ai suivi une formation certifiante (CQP) pour être Responsable d'Agence.

Cette formation m'a permis d'acquérir une synthèse précieuse d'informations touchant au commerce, à la gestion financière et des ressources humaines, à la prévention, au juridique et bien d'autres domaines.

Ce fut une expérience professionnelle et humaine enrichissante pour notre promotion, permettant le partage de nos savoirs et expériences sur nos réussites et défis rencontrés.

Le développement de mon leadership tout au long de ce programme me permet aujourd'hui de prendre de la hauteur pour accompagner et challenger mon équipe. »



Sabrina Koriech
Responsable d'agence
CAREO Gap



7/10

Note moyenne obtenue à la question « J'ai pu bénéficier de formations adaptées à mon parcours professionnel »*

*Étude réalisée en 2024 auprès de 98 % des collaboratrices et collaborateurs du Groupe

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

La sécurité des collaborateurs, c'est plus qu'un enjeu. Cela doit être la base de notre responsabilité. Nos principaux risques sont liés à nos activités : manutention manuelle, manutention mécanique, risques routiers, livraisons sur chantier. Nous devons analyser finement les comportements à risque pour faire une prévention efficace.

En 2021, nous avons commencé à bâtir **une communauté autour de la prévention**. Notre but est simple : déployer notre stratégie de la manière la plus efficace et harmonisée possible avec 4 priorités d'ici à 2026 :

- **la généralisation du port des EPI**, soutenue par une directive uniforme à l'ensemble des enseignes ;
- **l'intensification du traçage et des signalisations** des parcs et cours de matériaux, afin de renforcer la maîtrise des flux et prévenir les risques d'accidents ;
- **la formation de la ligne managériale** à la santé et sécurité au travail, instaurant une culture prévention pérenne et exigeante ;
- **l'intégration des critères de prévention dans la rémunération variable** dès 2025, alignant ainsi engagement individuel et performance collective.

Un de nos six Comités Stratégiques est dédié à ce sujet. Il réunit des membres du Comité Exécutif et des experts métiers. Ce Comité est renforcé par **un groupe de pilotage** rassemblant **une vingtaine d'experts sécurité** chargés du déploiement de notre stratégie en points de vente. Toutes nos enseignes disposent aujourd'hui d'un responsable prévention.

L'engagement du Groupe s'incarne au quotidien dans la démarche « Tous en vie ». En mai, **une lettre d'engagement signée par le Comité Exécutif** a contribué à ancrer la prévention comme une valeur fondamentale de notre culture Groupe. Elle a été envoyée à l'ensemble des collaborateurs et des managers qui l'ont déployée à travers des réunions d'embarquement des équipes pendant le 2nd semestre.



Aux risques d'accidents physiques s'ajoutent les risques psycho-sociaux. Ils existent aussi chez nous, comme partout. Ils peuvent être de différentes natures et vont des problématiques relationnelles au stress post-traumatique à la suite d'événements majeurs. Sans se fixer d'objectif en la matière, notre Groupe fait le maximum pour **écouter les équipes au plus près et intervenir au bon moment** pour accompagner à la fois l'individu et le collectif.

Objectifs 2025

80/100

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

18

Taux de fréquence (TFI) cible, soit une diminution de 36 % des accidents avec arrêt de travail par rapport à 2023 (à nombre d'heures travaillées comparable)

Objectif 2026

90/100

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

Objectif 2027

15

Taux de fréquence (TFI) cible, soit une diminution de 47 % des accidents avec arrêt de travail par rapport à 2023 (à nombre d'heures travaillées comparable)



Viser une culture robuste en matière de santé-sécurité

En 2024, à l'inverse de notre objectif, le taux de fréquence de nos accidents augmente. Cette évolution renforce notre conviction de la nécessité d'agir au plus près des équipes et confirme notre volonté de mobiliser tous les moyens nécessaires afin d'impliquer 100 % de nos collaborateurs dans la culture prévention du Groupe.

Seule une culture d'entreprise forte, partagée par l'ensemble des collaborateurs, permettra de réduire durablement le nombre d'accidents au sein du Groupe. La formation de notre ligne managériale, notamment au travers des Visites Individuelles de Prévention détaillées ci-après, constitue un levier essentiel dans cette démarche.

Les audits « prévention-sécurité »

En 2024, nous avons procédé à un premier audit généralisé de nos sites basé sur un référentiel venant évaluer 7 thématiques clés au travers de 55 questions. Ce premier état des lieux a permis de construire les plans d'amélioration en vue de préparer l'audit 2025.

La formation des managers

En parallèle, conscients que la baisse de l'accidentologie nécessite une culture d'entreprise forte, nous avons acté un plan de formation à la sécurité sur 3 ans pour 750 managers et chefs

d'équipe au travers de la mise en place des Visites Individuelles de Prévention : une visite à la fois théorique et pratique basée sur la proximité et l'échange entre un collaborateur et un binôme d'observateurs. Cette méthode de prévention permet d'observer les comportements en situation de travail, de dialoguer avec les collaborateurs, d'identifier les bonnes pratiques et de mettre en œuvre immédiatement les solutions de limitation des risques lorsque cela est nécessaire. Elle assure une présence managériale de proximité dans une logique d'amélioration continue.

L'intéressement à la prévention et la sécurité

Afin de mobiliser l'ensemble des collaborateurs sur les enjeux de prévention et sécurité, nous avons décidé de proposer dès 2025 l'intégration au sein des accords d'intéressement de critères basés sur la diminution de l'accidentologie.

La sécurisation des zones d'accès

Tracer 100 % des parcs avec les zones piétonnes de nos sites est un objectif 2025 que nous avons déjà bien avancé, avec déjà 88 % du parc tracé dans l'enseigne SAMSE par exemple. Notre groupe de travail dédié va monter en puissance dans la réflexion sur la sécurisation des parcs où évoluent piétons, camions et engins de manutention.

Où en sommes-nous ?

32,9	5,6
de taux de fréquence (TFI) des accidents avec arrêt	heures de formation par salarié en moyenne, dédiées aux domaines de la sécurité

8,2/10

Note moyenne obtenue cette année à la question posée à nos équipes : « Au quotidien je travaille en toute sécurité »*

*Étude réalisée auprès de 98 % des collaboratrices et collaborateurs du Groupe

« Notre démarche prévention-sécurité vise à dépasser la seule gestion du risque pour instaurer une culture de prévention, proactive et participative. Chaque acteur, à son niveau, devient un relais de cette exigence commune.

La prévention n'est plus une affaire d'experts : elle devient un pilier du collectif, intégrée aux décisions, aux pratiques quotidiennes et aux valeurs du Groupe. L'enjeu pour les années à venir est clair : faire vivre et grandir cette culture, ensemble et durablement. »

Stéphane Ouillon
Responsable Prévention Groupe

Nos enseignes

Constructions durable

Manipulation des fourches lève-palette

Suite à des difficultés et incidents liés à la manipulation de fourches lève-palette, un formateur interne en logistique et sécurité a prototypé un accessoire innovant en partenariat avec un industriel. Cet accessoire déployé sur deux sites pilotes permet une prise plus stable et réduit les risques de déséquilibre des charges. Il renforce ainsi la sécurité et simplifie les opérations. Faisant l'unanimité sur le terrain, il est désormais certifié et prêt pour une mise en service officielle.



Le bien-être au travail, c'est d'abord écouter

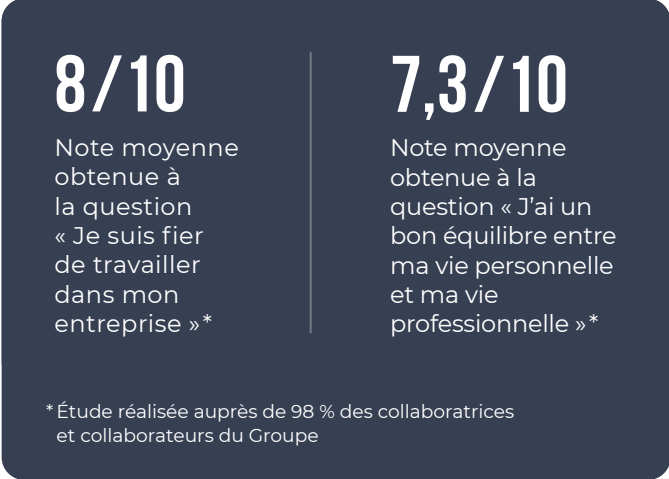
Le dialogue est essentiel pour rester à l'écoute des besoins et pour faciliter l'identification de situations à risque. Notre enjeu est d'apporter des solutions immédiates en cas de problème, au niveau individuel comme au niveau collectif.

Notre Groupe inscrit ainsi la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) dans une démarche structurée et systématisée, garantissant **une prise en charge homogène pour tous les collaborateurs**, quelle que soit la nature de leur contrat.

Une ligne d'écoute psychologique est en place grâce au partenaire santé du Groupe dans le cadre de la prévoyance (dispositif Angel). La mutuelle Groupe rembourse jusqu'à 4 séances chez divers praticiens, dont les psychologues pour accompagner les collaborateurs qui seraient en difficulté.

En 2024, nous renforçons ce dispositif par 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 individuelle ou collective susceptible d'entraîner un risque psychosocial. Ce dispositif est accessible à toutes les enseignes du Groupe. Sept activations ont eu lieu sur l'année 2024.

Enfin, **le dispositif interne « Besoin d'en parler »** a été renouvelé par les enseignes SAMSE et L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE. Il propose aux collaborateurs confrontés à des difficultés d'entrer en contact téléphonique ou physique avec un coach interne certifié pour s'exprimer, bénéficier d'un accompagnement ou être mis en relation avec les interlocuteurs adaptés. 15 appels ont été pris en charge en 2024.



Baromètre RH

Soucieux de rester à l'écoute des besoins de ses équipes, le Groupe reconduit tous les deux ans son Baromètre Satisfaction Collaborateurs. Le dernier baromètre a été réalisé en mai 2024 avec 58 questions découpées en 6 axes (travail, organisation, relation entre collègues et manager, évolution du collaborateur, politiques de rémunération et de partage, culture et valeurs de l'entreprise). Celui-ci a été déployé auprès de 98 % des collaboratrices et collaborateurs (et a reçu un taux de participation de 71,6 %). Le score général obtenu au baromètre est de 7,6/10.



Depuis 2022, notre Groupe a généralisé la possibilité de travailler à distance pour les métiers qui le peuvent et a décrit les modalités de ce mode d'organisation du travail au travers d'une **charte « travail à distance et en mobilité »**. Les règles du **droit à la déconnexion** sont clairement établies et visibles depuis l'intranet.

Pour aller plus loin, notre enseigne L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE a créé un **Guide du droit à la déconnexion** et un **Livret sur la parentalité** pour informer et aider les parents à concilier au mieux leur statut familial et leur quotidien professionnel.

Nos enseignes

Nouvelle cerceuse automatique

Dans un souci de prévention des troubles musculo-squelettiques, l'enseigne a investi dans une nouvelle cerceuse permettant d'automatiser les opérations de décolisage des poutres. Cette technologie permet de cercler tout en restant debout et réduit les postures inconfortables responsables de contraintes musculaires.

Nos enseignes

Conseil et suivi ostéopathique

Le personnel administratif de l'agence de Sarlat a pu bénéficier de sessions de sensibilisation et d'entretiens individuels avec un ostéopathe afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques favorisés par l'immobilité ou le stress. Ces interventions vont être élargies à l'ensemble du personnel du parc.



POUR NOS *métiers*

NOS OBJECTIFS ET NOS CHIFFRES CLÉS

NOMBRE DE RÉFÉRENCES
AU CATALOGUE
PROPOSÉES AUX CLIENTS

+ DE 200 000
EN 2024

NOMBRE DE
FOURNISSEURS
SOUS CONTRAT CADRE

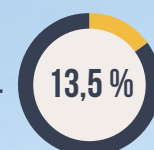
1142
EN 2024

NOMBRE DE CLIENTS
QUI NOUS ONT FAIT
CONFIANCE

830 000
EN 2024

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

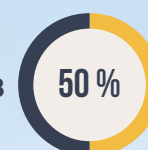
2024



2026



2028



2030





ÉCLAIRER ET ORIENTER NOS CLIENTS VERS DES PRODUITS PLUS RESPONSABLES

Avec plus de 200 000 références, les produits que nous distribuons représentent 86 % de nos émissions carbone et peuvent nécessiter des ressources issues de la biodiversité. En tant que distributeur, notre marge de manœuvre pourrait sembler limitée. Néanmoins nous entendons jouer un rôle important pour impulser de meilleures pratiques chez nos fournisseurs et nos clients. Nous voulons investir davantage notre capacité à les orienter vers la fabrication et l'utilisation de produits plus vertueux et responsables.

L'Offre et les Services durables sont deux des cinq thèmes phares adressés par le Comité Stratégique dédié à l'Offre. Ce Comité rassemble des représentants de chaque enseigne qui se réunissent une fois par mois.



Notre ambition est claire

Passer progressivement du rôle de référenceur à celui de sélectionneur

Mesurer l'impact environnemental des produits

kompozite

Depuis 2022, nous développons en interne une culture sur le cycle de vie des produits que nous commercialisons. La société Kompozite nous aide à décrypter les enjeux de décarbonation de nos gammes en calculant leur empreinte carbone.

Forts de ce partenariat, nous intégrons depuis 2023 l'impact des produits vendus dans le calcul de nos émissions indirectes (scope 3).

Dans un souci d'amélioration continue, les équipes de Kompozite nous aident également à enrichir au fur et à mesure 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) réalisés par leurs soins. **À ce jour nous avons intégré le poids carbone d'environ 34 000 références.**

Ce travail conséquent répond à notre engagement stratégique d'offrir à nos clients et à nos parties prenantes plus de transparence et de lisibilité sur les produits.

Engager nos fournisseurs avec la Charte Achats Responsables

En 2024, nous avons **élaboré une Charte Achats Responsables** qui a été signée par 13,5% de nos fournisseurs sous contrats cadre. Cette première démarche vise à renforcer nos exigences auprès de notre communauté de fournisseurs sur quatre items :

- emballages et suremballages ;
- analyse du Cycle de Vie ;
- allongement de la durée d'usage ;
- aspects environnementaux de l'outil de production.

Les fournisseurs sont invités à sélectionner les items sur lesquels ils veulent s'engager. Il ne s'agit pas d'un contrat de plus mais bien d'une invitation à la coopération. Nous souhaitons que cette Charte contribue à **impulser une dynamique d'engagement** chez ceux qui n'ont pas encore mis en place de stratégie de réduction d'impact et qu'elle ouvre des opportunités d'innovation avec nos industriels plus avancés, dans une logique partenariale.

« Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique RSE du Groupe SAMSE, les achats jouent un rôle central dans le choix de nos partenaires fournisseurs. Nous avons adopté une démarche d'achats responsables visant à réduire l'impact écologique des bâtiments, améliorer le bien-être des occupants et favoriser une économie plus solidaire et durable.

Nous observons une évolution significative de l'offre produits, avec des industriels qui s'adaptent et innovent pour répondre aux enjeux environnementaux. Nous avons la responsabilité d'encourager cette tendance. »



Florent Durez
Directeur d'activité
Plaques de plâtre, Plafonds et Isolation



Où en sommes-nous ?

154
fournisseurs engagés à fin 2024 soit 13,5 % des fournisseurs sous contrat cadre

Objectif 2026

30 %
de fournisseurs signataires





Promouvoir des produits et services plus durables

Promouvoir des produits responsables, ce n'est pas simplement un travail de référencement. Il nous faut activer toute une chaîne de valeur : après le travail de sélection auprès de nos fournisseurs, nous devons **orienter les achats de nos enseignes** avec des plans de vente, **sans les désinvestir de leur savoir-faire** en matière de référencement, en lien avec leurs clients et leurs fournisseurs locaux.

Enfin, il faut accompagner nos clients vers de nouvelles habitudes. **Notre projet d'Université sera une vraie opportunité d'engager nos collaborateurs et nos clients** dans de nouvelles interactions davantage tournées vers l'innovation.

Notre responsabilité est aussi de développer des services qui s'inscrivent dans une logique de durabilité

et qui permettent d'éviter les achats inutiles. En 2024, nous avons redéployé au sein d'une quarantaine d'agences de l'enseigne SAMSE le **Service SOS** qui permet de prêter gratuitement à nos artisans un outil en cas de panne, dans l'attente de sa réparation.

L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE développe quant à elle un **service de location** avec une gamme de 35 machines et outils disponibles sur demande dont la plupart sont 100 % électriques. Ce service a bénéficié à 23 000 clients pour un CA de 800 K€ en 2024, soit 9 % de plus qu'en 2023. L'enseigne propose aussi **« Bricotroc », un service d'achat-vente** proposant à ses clients le rachat de leur matériel, ensuite revendu en seconde main dans les magasins. Ce service a généré environ 500 K€ de CA en 2024, en croissance de 7 % par rapport à 2023.

Notre Groupe

Groupe
SAMSE

Accompagner les évolutions du marché par la formation

Fruit d'une collaboration multi-enseignes, notre Groupe a enrichi son catalogue avec une formation dédiée aux isolants bio et écosourcés. Elle permet la montée en compétence de nos équipes sur des produits nouveaux et techniques qui répondent aux nouvelles exigences réglementaires.

Assurer la traçabilité de notre filière bois

Notre Groupe possède depuis 2011 les certificats de chaîne de contrôle PEFC et FSC®, pour lesquels il est audité chaque année. Fin 2024, 100 % des agences spécialistes du bois, une partie des agences généralistes et trois plateformes logistiques disposent de ces écocertifications. Tous les nouveaux arrivants sont formés sur les certifications avec un module obligatoire et un module complémentaire pour les fonctions support en lien avec l'activité bois (direction d'activité bois, référencement, audit interne, employés de logistique).



Nos enseignes



Un catalogue dédié aux produits biosourcés

L'enseigne propose à ses clients un catalogue présentant les isolants biosourcés de la gamme : chanvre, coton, coton recyclé, fibre de bois, ouate de cellulose, liège, lin, jute... afin d'aider à la transition vers ces matériaux.

Nos enseignes



Un challenge pour booster les écoproduits

Du 6 au 21 septembre 2024, l'enseigne a proposé à l'ensemble de ses collaborateurs un challenge interne pour stimuler la vente d'écoproduits.



RENFORCER NOTRE OFFRE EN CIRCUIT COURT

Avec **78 % de fournisseurs français**, nous sommes un acteur économique important sur les territoires*.

La centralisation de nos achats est une nécessité pour flécher nos enseignes vers des produits qui répondent à des critères de performance environnementale, de sécurité et d'éthique. Mais nous devons aussi veiller à ne pas imposer des plans de vente qui iraient à l'encontre de l'approvisionnement local, qui est important en matière de matériaux de construction.

On ne construit pas une maison de la même façon à Perpignan qu'à Lyon. Notre offre est le reflet de nos territoires : de l'ardoise en Savoie, à la tuile canal du sud de la France en passant par la tuile vernissée typique de Bourgogne. Nous devons encourager les circuits courts pour limiter les transports et consolider notre engagement de proximité.

*Lorsque nous avons recours à des approvisionnements étrangers, nous privilégions les fournisseurs appartenant à l'Union Européenne (21 % de nos fournisseurs).

Notre Groupe

Groupe

SAMSE

La certification BOIS DES ALPES™

En 2024, nous conservons la certification BOIS DES ALPES™ de nos agences situées dans l'arc alpin. L'apposition de cette marque apporte des garanties concrètes à l'utilisateur des produits bois concernés : provenance, action pour le développement durable, qualité technique, maintien des emplois alpins...

MAINTENIR AU PLUS HAUT NIVEAU L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Avec plus d'un millier de fournisseurs et presque un million de clients, nous adressons depuis longtemps les risques liés à la conduite des affaires : règles du droit de la concurrence, risque de non-conformité et réglementations anti-corruption par exemple. Nous sommes extrêmement vigilants dans nos relations commerciales.

La prévention de la corruption, en particulier, fait partie de notre responsabilité d'entreprise et nous devons tout mettre en œuvre pour prévenir et lutter contre ce risque. Notre politique de détection et de prévention repose sur notre Code de Conduite détaillant les situations à risque et les règles à adopter. Cela donne un cadre aux principes qui nous sont chers : le respect et la confiance.

Nos enseignes

Diligence raisonnée

Afin de s'assurer de la légalité du bois qu'elle importe et dans le respect du Règlement sur le Bois de l'Union Européenne, la société ÉTABLISSEMENTS PIERRE HENRY ET FILS a mis en place un dispositif de diligence raisonnée. Pour chaque achat de bois hors de l'Union Européenne, une analyse de risque est effectuée en fonction de l'essence du bois, du pays de récolte et de la complexité de la chaîne d'approvisionnement. Cette analyse permet de classer les achats en trois catégories (risque élevé, moyen ou faible) et de mettre en place des mesures d'atténuation spécifiques. Pour tous les achats dont le risque est considéré comme élevé, un audit sur site est réalisé par un organisme externe indépendant. Pour les autres, l'analyse est réalisée par des collaborateurs du Groupe. Dans ce cadre, 57 visites de fournisseurs ont été réalisées en 2024.

Panorama

Code de Conduite anticorruption

Après un important travail de cartographie des risques de corruption avec les différents métiers du Groupe, nous nous sommes dotés d'un Code de Conduite élaboré en collaboration avec nos enseignes et adapté à nos métiers. Il présente les situations à risque et les règles à suivre pour les minimiser. Disponible sur le site internet du Groupe et enrichi de nombreux exemples concrets, ce Code de Conduite a été diffusé à l'ensemble des collaborateurs.

Dispositif d'alerte interne

Ce dispositif a pour objectif de permettre le signalement aux instances dirigeantes de tout agissement qui serait contraire aux lois, aux réglementations et aux règles internes. Entièrement confidentiel, il est accessible à l'ensemble de nos parties prenantes, internes et externes. Il est également le canal privilégié pour contacter le Comité Éthique en cas de question.

Pour accéder à la plateforme : groupesamse.integrityline.com

Comité éthique

Composé de quatre représentants des services conformité, audit interne, contrôle de gestion et juridique, ce Comité accompagne les collaborateurs dans la bonne compréhension des règles éthiques du Groupe et assure un traitement confidentiel et transparent des alertes.



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

28
EN 2024

DOTATION POUR
LA FONDATION

133 793 €
EN 2024



DÉVELOPPER NOTRE ANCRAGE DANS LES TERRITOIRES POUR MIEUX ACCOMPAGNER NOS CLIENTS

La distribution de matériaux de construction et d'outillage est une activité qui s'opère au plus près des chantiers, au carrefour des réseaux locaux de la construction : collectivités, architectes, bureaux d'études, artisans et fabricants de matériaux.

Fondé en 1920 à Grenoble, notre Groupe s'est implanté par capillarité sur le territoire français, année après année. Nous rayonnons aujourd'hui dans 64 départements avec 430 points de vente en 2024.

Chaque enseigne a bâti son ancrage localement. Chacune a son identité, son histoire et a tissé des liens qui lui sont propres au plus près de son territoire : partenaires, clients, fournisseurs, équipes.

Nos enseignes ne vendent pas que des matériaux. Elles participent aussi à l'aménagement des territoires. Dans certains cas, comme pour notre filière Travaux Publics - EAU (TP-EAU), elles leur apportent des compétences techniques spécifiques pour contribuer à leur autonomie.

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.



« Cela fait 30 ans que nous travaillons avec SAMSE, ainsi que nos enfants. Chez SAMSE, ils sont fidèles et reconnaissants. C'est un magasin de proximité, ils proposent ce dont on a besoin. Le personnel est disponible et avenant. On est bien reçus. »

**Avis client
SAMSE GUILLESTRE**
Juillet 2024

Se déployer à l'ouest avec VM MATÉRIAUX



En 2024, nous avons finalisé le rapprochement avec l'enseigne VM MATÉRIAUX qui en compte en fait trois : VM MATÉRIAUX, LNTP et COMINEX. Un regroupement qui a du sens pour notre stratégie de maillage puisqu'il consolide notre implantation dans le Grand Ouest de la France avec un réseau de 79 agences.

Ces marques-enseignes sont très ancrées dans leurs territoires et représentent un espace géographique cohérent. Elles conserveront leur identité et leur autonomie, comme nous l'avons toujours fait lors de rapprochements stratégiques.



Distributeur de matériaux de construction, de rénovation et de décoration.

1012 collaborateurs

272 M€ chiffre d'affaires



Enseigne spécialisée dans le négoce de matériaux à destination des travaux publics.

75 collaborateurs

61 M€ chiffre d'affaires



Distributeur de pierres naturelles pour les projets d'aménagement urbain, paysager et de bâtiments.

13 collaborateurs

9 M€ de chiffre d'affaires

2 autres nouveaux membres dans notre famille d'enseignes

Nous accueillons également cette année deux nouvelles enseignes : PLASTI+ et OXYGEN FERMETURES. La première, spécialisée dans les travaux publics possède trois établissements situés à Cahors (46), Villeneuve-sur-lot (47) et Brive-la-Gaillarde (19).

La deuxième, acquise par DORAS, est spécialisée dans la fourniture et la pose de menuiseries et est implantée en Alsace.





Société spécialisée dans tous les produits de la fermeture du bâtiment.

12 collaborateurs

1 agence

3 M€ chiffre d'affaires



Société spécialisée dans la distribution de matériaux pour les travaux publics, l'adduction d'eau et l'hydraulique des bâtiments.

12 collaborateurs

3 agences

5,5 M€ chiffre d'affaires



METTRE EN ACTION NOTRE SOLIDARITÉ AVEC LA FONDATION

La création de la Fondation en 2018 est une émanation de notre culture du partage. Elle incarne l'esprit du Groupe : l'humain avant tout et le partage des bénéfices.

Elle soutient des projets dans trois domaines d'action :

- la lutte contre le mal-logement ;
- la santé et le handicap ;
- la solidarité, généralement tournée vers l'enfance.

Les collaborateurs sont au cœur du dispositif en proposant et en défendant devant les comités les projets qui leur tiennent à cœur. De plus en plus, les enseignes se mobilisent à travers leurs équipes, renforçant ainsi l'engagement collectif et ancrant la Fondation dans la réalité du terrain.

En 2024, la Fondation a organisé 3 événements de sensibilisation :

- en mars, sur le thème de la santé et du bien-être des femmes avec des associations partenaires (Ligue contre le Cancer, EndoFrance...) ;
- en juin, sur le thème de la solidarité avec la présentation de trois associations iséroises (Point d'Eau, Veille Solidarité Sud Agglo, La petite Chaumière) ;
- en décembre, en accueillant pour la première fois au siège de Brézins la Journée de la Fondation. À cette occasion, le fonctionnement de la Fondation a été exposé. Des collaborateurs de L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE et de la Plateforme logistique ont également présenté 2 projets soutenus : Le Bercail Paysan et Locomotive.

ENFIN! RÉEMPLOI

Un gerbeur électrique pour faciliter la manutention

Association sociale et solidaire située à Chambéry, Enfin ! réemploi a été créée par des acteurs de l'économie circulaire et de la valorisation des ressources du bâtiment de la Savoie. Elle permet à tous les acteurs du bâtiment de limiter leur impact environnemental et sociétal en fournissant des solutions concrètes et abordables (conseil, études, collectes, matériaux de seconde-main). Grâce à l'appui de la Fondation, l'équipe va pouvoir acquérir un gerbeur électrique. Les neuf salariés en insertion professionnelle ainsi que leurs deux encadrants verront la manutention quotidienne grandement facilitée par cette acquisition.



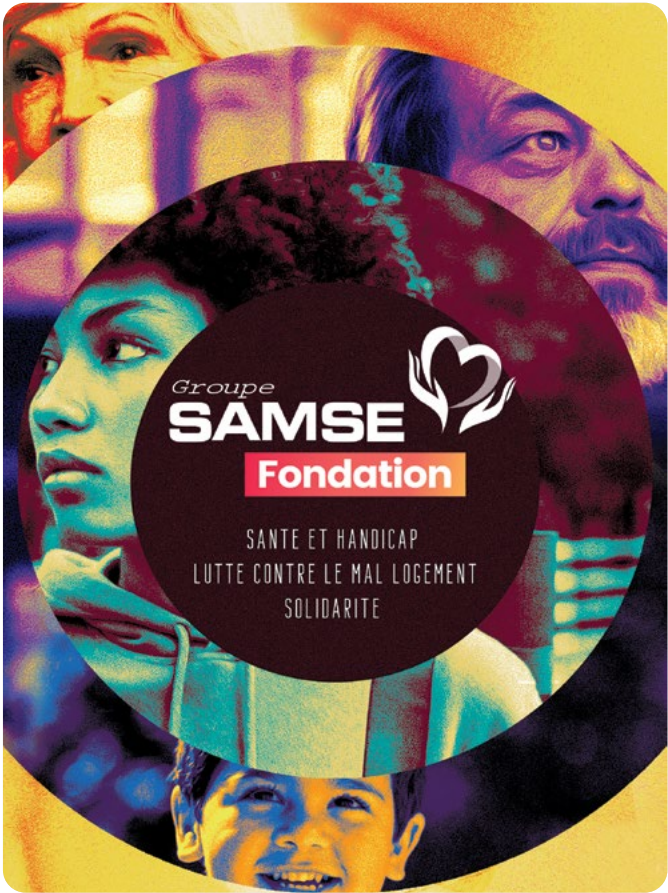
Héberger les personnes en situation de précarité

Le Habert est une association engagée dans l'accueil des personnes en situation de précarité, en leur proposant un logement temporaire (55 logements) et en leur assurant un accompagnement social. Ils ont sollicité la Fondation, via un collaborateur de L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE de Saint-Martin-d'Hères, pour financer l'acquisition d'outillages et de vêtements pour leurs ateliers de rénovation.



Aménagement d'un cheminement piéton

L'Institution de Larnay accueille 106 adultes en situation de handicap sensoriel (cécité, surdité, surdicécité) au sein de trois établissements : un Foyer de Vie, un Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) et un EHPHAD (Établissement d'Hébergement des Personnes Handicapées Sensorielles Âgées Dépendantes). L'Institution est implantée dans un cadre verdoyant jouant un rôle essentiel dans la qualité de vie des résidents. La Fondation permettra, via un collaborateur VM MATÉRIAUX, l'aménagement d'un cheminement piéton sécurisé accessible pour les résidents qui retrouvent ainsi de l'autonomie.



« Quand le Groupe SAMSE est venu se présenter en Vendée, il a été question de la Fondation. Ça m'a tout de suite parlé et j'ai eu envie d'être ambassadeur d'un projet.

Larnay Sagesse est une très ancienne association. Les lieux se composent de bâtiments patrimoniaux, de chapelles et d'un parc de 7 hectares dont un quart seulement est accessible pour l'instant à tous. Le projet soutenu par la Fondation est l'accessibilité au potager, point de rencontre important pour les résidents, ainsi qu'au cimetière. Un travail va être fait notamment sur un chemin avec main courante pour que chaque résident puisse s'y rendre en autonomie.

Je suis passé en jury en fin d'année pour proposer le projet. Les fonds arrivaient deux semaines plus tard. C'est une vraie satisfaction pour moi et très gratifiant. C'est un vrai projet pour rendre la vie des résidents plus agréable, ça a beaucoup de sens. »



Antonin Reclus
Vendeur
VM MATÉRIAUX

S'INSCRIRE COMME DES PARTENAIRES DE LA VIE LOCALE

Nous considérons les partenariats locaux comme un levier stratégique pour renforcer notre ancrage et participer en tant qu'acteur économique à l'attractivité du territoire. Le rugby a une place particulière dans notre histoire et nous soutenons également d'autres sports, comme le ski, le football, le hockey ou encore le handball.

Certaines enseignes développent d'autres types de partenariats, comme l'ont fait les enseignes MAURIS BOIS et ÉTABLISSEMENTS PIERRE HENRY ET FILS, spécialistes de la distribution bois, qui ont signé plusieurs partenariats avec le fonds ONF - Agir pour la forêt dans le but de réaliser des actions de reboisement local.

Ces partenariats sont devenus au fil des années une **marque de fidélité envers les clubs et les territoires que nous aimons**. C'est une manière d'exprimer nos valeurs et une fierté d'être associés à leur aventure, dans les réussites comme dans les échecs.

En 2024, malgré le contexte économique, nous avons continué à accompagner de nombreux clubs et associations. Nos engagements leur démontrent notre volonté de rester solidaires et de nous positionner comme de véritables partenaires.



Nos enseignes — **SAMSE** L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE

Des valeurs partagées

Idée Alpe est une société organisatrice d'évènements liés au trail, running et triathlon. Elle porte un label qui rassemble des valeurs fortes : sport, solidarité et éco-responsabilité. Nous les soutenons depuis leurs débuts, il y a 16 ans. Au travers de ce partenariat, ce sont plus de 8 manifestations auxquelles nous sommes associés, avec notamment l'EKIDEN de Grenoble, le Trail des Passerelles et la Course de la Résistance.



Nos enseignes — **SAMSE** m+ MATERIAUX

Le padel, un jeu d'équipe

Depuis 3 saisons, M+ et SAMSE, au travers de leur marque spécialiste MPPI, sont partenaires premium de la Padel Business League, le plus grand championnat de Padel Interentreprise. En 2024 elles se sont de nouveau engagées dans le tournoi annuel.



Nos enseignes — **MAURIS BOIS** CONSTRUCTEURS-AGENCEUR

Aux côtés de nos forêts

En 2021, MAURIS BOIS s'est engagé en faveur du fonds ONF-Agir pour la forêt afin de soutenir la reconstitution des parcelles sinistrées par la tempête de juillet 2019 à Sallanches, en Haute-Savoie. Le partenariat accompagne ce programme de reconstitution avec notamment la plantation de 2 200 nouveaux arbres.

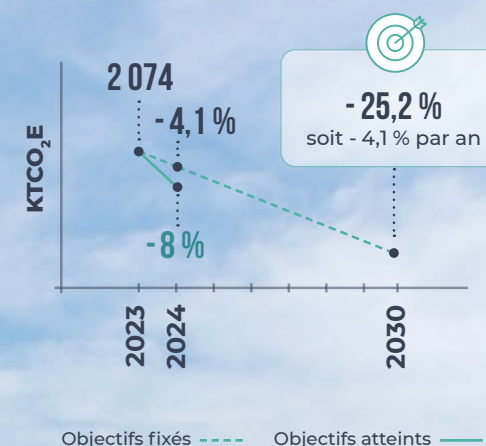




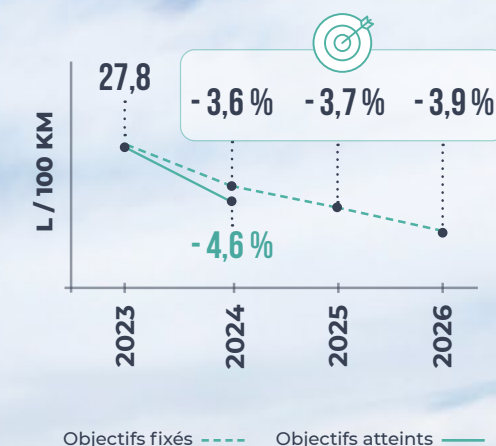
POUR NOTRE environnement

NOS OBJECTIFS ET NOS CHIFFRES CLÉS

KT_{CO₂}E COMPTABILISÉES
DANS NOTRE EMPREINTE CARBONE
(À PÉRIMÈTRE COMPARABLE)



LITRES DE GAZOLE UTILISÉS
PAR NOTRE FLOTTE DE POIDS LOURDS
POUR PARCOURIR 100 KM





TRACER NOTRE TRAJECTOIRE BAS CARBONE ET LA METTRE EN ŒUVRE

Depuis 13 ans, le Groupe SAMSE calcule son empreinte carbone et publie ses actions de réduction et ses résultats. En 2023, nous avons accéléré. Les membres de notre Comité Exécutif ont décidé de tracer une **nouvelle voie de décarbonation**, objectivée et ambitieuse :

- 1. Création d'un Comité Stratégique Bas Carbone et Environnement** en charge de la définition et du déploiement de la trajectoire dans l'ensemble des stratégies des services, enseignes et métiers.
- 2. Définition d'une trajectoire qui intègre désormais l'ensemble de notre chaîne de valeur.** Accompagnés par le cabinet de conseil Carbone 4, notre trajectoire a été tracée par des représentants du Comité Exécutif, des métiers (Supply Chain, Immobilier, Offre, Data...) et des enseignes.
- 3. Ajout de l'impact carbone des produits vendus à notre scope 3 :** un défi de taille compte tenu du nombre de références, de la nature décentralisée des enseignes, de l'hétérogénéité des données entre entités et de la diversité de nos activités.



Notre objectif :

Réduire nos émissions de 25,2 % d'ici 2030 par rapport à notre empreinte 2023, **soit une réduction annuelle moyenne de 4,1 %**. La réduction ciblée par scope à 2030 est la suivante :

Scope 1 et 2 | Scope 3
- 42 % | **- 25 %**

Le calcul de cet objectif, réalisé selon un protocole compatible avec la méthodologie SBTi (Science Based Targets initiative), est aligné sur un scénario de réchauffement climatique maintenu en dessous de 2 °C.

Empreinte carbone et trajectoire 2030

SCOPE 1

Émissions directes

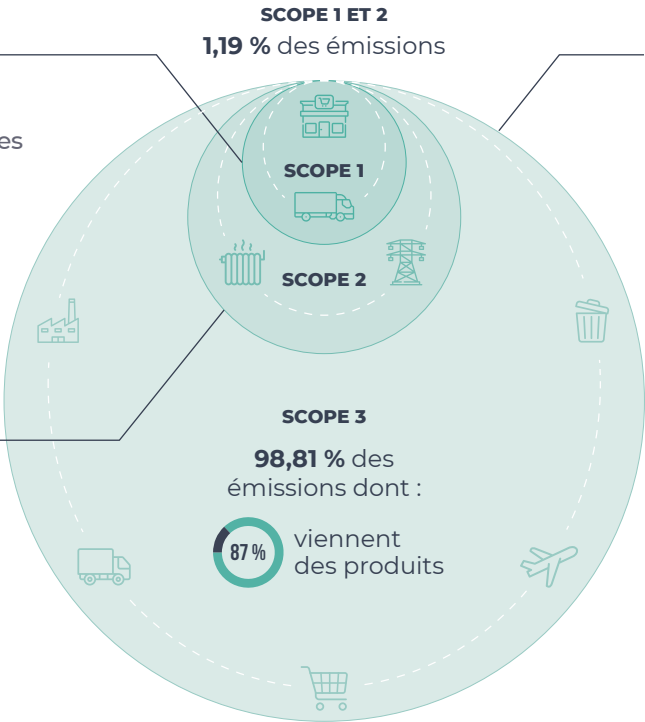
Émissions directement réalisées au niveau de l'entreprise.

Ex. : émissions liées au chauffage au gaz dans certains de nos points de vente ou à la combustion du carburant des véhicules opérés par nos soins.

SCOPE 2

Émissions indirectes

Émissions indirectes liées à l'énergie et principalement à la production de l'électricité utilisée dans nos points de vente.



SCOPE 3

Émissions indirectes

Émissions issues des sources n'appartenant pas ou non contrôlées par l'entreprise.

Ex. : fabrication des produits distribués, transports des marchandises par nos fournisseurs, déplacements visiteurs, etc.



Objectif 2030

25,2 %

de réduction de nos émissions de GES

Où en sommes-nous ?

- 8 %

d'émissions par rapport à 2023 à périmètre comparable





Notre plan d'action pour atteindre nos objectifs

Nous avons identifié **une quarantaine de leviers de réduction sur 4 catégories (produits, fret, déplacements, corporate)**. Les services concernés (Supply chain, Immobilier, Offre, RH...) les ont passés en revue afin d'en prioriser 26 dont 15 sont déjà initiés par les services. Nous avons pris soin de choisir des leviers avec des impacts à court et long terme, dans toutes les catégories, pour embarquer tout le monde. D'ici 2030, l'activation de l'ensemble des leviers nous permettra d'atteindre nos objectifs.

Les actions prioritaires rassemblent des actions de sobriété, d'efficacité, de substitution et de sensibilisation. Quelques exemples :

- **Produits** : la promotion de produits biosourcés ou de gammes bas carbone, la substitution vers des produits moins carbonés, l'embarquement des fournisseurs ;
- **Fret** : la transition de la flotte de poids lourds vers des technologies moins émissives, l'optimisation des transports, l'embarquement des prestataires de transport dans ces démarches ;
- **Déplacements** : la transition de la flotte de véhicules légers vers l'électrique et l'hybride rechargeable, le déploiement de bornes de recharge, une politique de transport pour les voyages salariés ;
- **Corporate** : les actions de rénovation énergétique, le déploiement de la Gestion Technique des Bâtiments (GTB), la transition de la flotte de chariots vers l'électrique.

RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS

Décarboner notre offre

Notre Groupe doit poursuivre l'évolution de ses services pour orienter ses clients vers une offre moins carbonée. Comment ? En sélectionnant les produits vertueux, en accompagnant nos fournisseurs dans leurs innovations, en fournissant des informations pertinentes et éclairées sur les produits et en proposant des services alternatifs tels que la location ou la réparation à nos clients.

Le travail collaboratif que nous réalisons avec toutes nos communautés pour réduire l'impact de nos produits est détaillé dans la section « Nos métiers » pages 38 à 42 de ce rapport RSE.

Réduire l'empreinte de nos flux logistiques

Notre activité revêt une dimension logistique importante. Que ce soit en amont (approvisionnement auprès des fournisseurs) ou en aval (livraison des clients sur chantier) de notre chaîne logistique, nous avons recours à des flottes de poids lourds pour acheminer les marchandises que nous distribuons.

La transformation de notre flotte de véhicules légers est amorcée pour être au rendez-vous de la Loi d'Orientations des Mobilités (LOM) qui accompagne la transition vers des mobilités plus propres pour atteindre la neutralité carbone des transports terrestres d'ici 2050. En parallèle, le Groupe mène également des actions visant à réduire l'impact carbone du transport des marchandises.

Notre Groupe met l'accent sur plusieurs aspects clés :

- **L'électrification du parc de chariots** lors des renouvellements, ce qui contribue à réduire les nuisances sonores et la pollution atmosphérique tout en améliorant le confort d'utilisation pour nos magasiniers.
- **L'augmentation des véhicules légers électriques ou hybrides rechargeables** lors des renouvellements. Parallèlement, nous suivons le calendrier de déploiement de bornes de recharge sur nos points de vente et sièges sociaux. En 2024, le Groupe compte 305 points de charge mis en place sur le périmètre SAMSE, L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE, MAURIS BOIS et ZANON TRANSPORTS.
- **Le développement du B100**, une source d'énergie alternative issue à 100 % de colza français qui permet de répondre à la contrainte des Zones à Faibles Émissions (ZFE) – avec jusqu'à 80 % de réduction des émissions de particules fines et ultrafines – et de baisser de 60 % les émissions de CO₂. Nous poursuivons la conversion de la flotte de notre enseigne ZANON TRANSPORTS : en 2024, 76,7 % de ses camions roulent au B100 (33 véhicules) soit 21 points de pourcentage de plus qu'en 2023. Pour déployer le B100 dans d'autres filiales, nous prévoyons le déploiement de 4 cuves d'OLEO100 en 2025.

Mais la technologie ne fait pas tout. Nous devons aussi faire évoluer les habitudes et les comportements. Nos équipes supply chain travaillent donc sur **l'optimisation des flux logistiques** et sur **la formation de nos chauffeurs à l'écoconduite**.



« En ces temps où l'on parle beaucoup de transition énergétique, on a décidé de passer au B100. Cela ne change rien pour nous, chauffeurs, car il offre une autonomie comparable à celle du gazole. En plus de rouler propre, nous sommes sensibilisés à une écoconduite via des formations et des rappels à l'ordre. Cela signifie : une meilleure consommation, moins d'usure sur les freins et les pneumatiques... donc une durée de vie plus longue pour ces consommables. »



Daniel Léon
Chauffeur routier
chez ZANON TRANSPORTS

Objectif 2030

- 3,6 %

de recours au gazole par notre flotte de poids lourds pour parcourir 100 km par rapport à 2023



Où en sommes-nous ?

77 %

des 1 138 chariots élévateurs gérés par le service Moyens Matériels* du Groupe sont électriques

34 %

des véhicules légers renouvelés sont hybrides ou électriques

*Cellule transport centralisée du Groupe

99 %

des chariots élévateurs du périmètre bricolage sont électriques

76,7 %

de la flotte poids lourds de notre enseigne ZANON TRANSPORTS roule au B100

- 4,6 %

de recours au gazole par notre flotte de poids lourds pour parcourir 100 km par rapport à 2023

Nos enseignes

Le programme FRET21

VM DISTRIBUTION, une des sociétés du périmètre VM, s'est engagée de manière volontaire dans la démarche FRET21, un dispositif d'accompagnement à la réduction d'impacts liés aux transports, porté depuis 2018 par l'ADEME. La société a réduit ses émissions de 21 % sur le transport aval en 2023 par rapport à 2020. Fin 2024, elle a fait évoluer 31 % de sa flotte de poids-lourds* vers les énergies bio-GNC (gaz d'origine renouvelable produit à partir de déchets organiques et décarboné à 80 %) et XTL/HVO100 (gazole de synthèse produit à partir d'huiles de friture usagées et décarboné à 83 %). Face à ces résultats encourageants, l'enseigne est en cours de réengagement dans ce dispositif pour 3 ans de plus.

* Leasing longue durée de véhicules avec conducteur inclus

Réduire l'impact environnemental de nos sites

Avec 430 points de vente, nous nous devons de maîtriser l'impact carbone de nos bâtiments. Une nécessité renforcée par les exigences réglementaires et notamment le décret tertiaire qui impose la réduction des consommations d'énergie des bâtiments à usage tertiaire (d'une surface de plancher cumulée égale ou supérieure à 1 000 m²), en valeur relative, d'au moins - 40 % en 2030, - 50 % en 2040 et - 60 % en 2050 par rapport à une année de référence fixée à partir de 2010, ou en valeur absolue.

Notre plan de sobriété repose notamment sur les conclusions de nos **audits énergétiques** et s'appuie sur la mise en œuvre d'actions à la fois :

- **Techniques** : mise à disposition de moyens de suivi des consommations pour les responsables de site,

installation de dispositifs de relamping LED, Gestion Technique du Bâtiment (GTB) ; et

- **Comportementales** : actions de sensibilisation permettant une meilleure compréhension des enjeux climatiques et une évolution des comportements (sessions d'information et de sensibilisation ou consignes de température par exemple).

En 2024, nous avons installé **4 nouvelles centrales photovoltaïques** ce qui porte à 33 890 m² la surface de nos installations en toitures et sur les parkings dont 18 200 m² exploitées en interne. Nous dotons ainsi nos points de vente de sources d'énergie décarbonées permettant le développement de l'autoconsommation notamment.

33 890 M²

d'installations photovoltaïques déployées sur nos sites dont 18 200 m² exploitées en interne

4

nouvelles centrales photovoltaïques mises en service en 2024



Notre Groupe

Infrastructure de la Boisse

En décembre 2024, notre Groupe a inauguré une nouvelle plateforme logistique certifiée HQE de 56 000 m² à l'est de Lyon. Nous avons voulu exploiter un site exemplaire sur lequel se trouvent notamment 8 000 panneaux photovoltaïques, une pompe à chaleur, 520 arbres et arbustes, un parking drainant les eaux pluviales et des bornes de recharge électrique pour poids lourds.

Partenariat de reconditionnement ARTO

Le Groupe SAMSE fait le choix d'un partenariat avec ARTO, société spécialisée dans la fourniture d'une seconde vie au matériel informatique. Le but: favoriser le reconditionnement et/ou le recyclage du matériel informatique et de téléphonie qui est retiré de nos magasins et agences. Le recyclage des DEEE est réalisé par la société RSB, basée à Amancy (74) qui travaille avec l'ESAT du Faucigny à Bonneville et des entreprises adaptées. En 2024, nous leur avons confié 1386 unités à valoriser. 478 ont été recyclées et 908 reconditionnées.

Groupe
SAMSE

Réduire l'impact des déchets grâce à la REP

En mai 2023, la Responsabilité Élargie des Producteurs (REP) pour les Produits et Matériaux de Construction du secteur du Bâtiment (PMCB) est entrée en vigueur. L'objectif : assurer la gestion des déchets issus de l'utilisation des produits et des matériaux de construction pour encourager le recyclage, le réemploi et la lutte contre les dépôts sauvages.

Notre Groupe, accompagné par les éco-organismes ECOMAISON et VALOBAT, s'est montré proactif dans le déploiement de ces points de collecte sur ses lieux de vente (le Groupe est notamment présent au Conseil d'Administration d'ECOMAISON).

Fin 2024, nous comptons 132 points de collecte.

Nos enseignes



Campagne de communication REP

Pour transformer les habitudes, il faut expliquer et accompagner. C'est ce qu'ont fait 28 agences SAMSE au travers d'une campagne dédiée à la REP. Leurs clients ont reçu un mailing sur la collecte en points de vente, complété par de l'affichage, des flyers en magasin et une page web dédiée. Pour leur faciliter la tâche, ils sont aiguillés et accompagnés lors de leur passage en point de dépôt.

« Au démarrage du « *Projet REP* », régnaient certaines appréhensions : la charge de travail supplémentaire, la crainte d'une détérioration de la relation avec nos clients face aux exigences de tri et de traçabilité, le travail d'équipe nécessaire à la tenue des points de reprise.

Mais grâce à l'engagement de nos clients et de nos équipes, l'année 2024 marque une belle réussite ! Les agences équipées ont collecté 4 915 tonnes de déchets triés, soit plusieurs milliers de dépôts. Les artisans de nos régions ont joué le jeu : seulement 2% des bennes ont nécessité un re-tri une fois récupérées par les gestionnaires de déchets. Ce succès témoigne d'un changement réel dans les habitudes et d'un engagement collectif en faveur de l'économie circulaire.

Début 2025, avec l'intégration de VM, ce sont 186 points de reprise qui étaient actifs au sein du Groupe soit environ 10% des points de collecte déployés par les distributeurs à date. Cette dynamique montre l'efficacité du dispositif et l'implication de tous. »



Loïc Méthalie
Chargé de missions environnementales du Groupe SAMSE





Groupe
SAMSE

2, rue Raymond Pitet
38030 Grenoble Cedex 2
FRANCE

04 76 85 78 00

groupe-samse.fr



Directeur de la publication : Simon Coullier - Conception et réalisation : Patte Blanche - Crédits photos : Groupe SAMSE, Jacques Robert, Cyrille Quintard, Adobe Stock - Publié le 21/05/2025

