



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2021/2022

La place de la RSE dans la mission et les objectifs de Manutan	14
Notre Gouvernance RSE	15
Les trois piliers de notre stratégie RSE	16
Pilier 1 : Promouvoir un business responsable	18
Application de la Taxonomie européenne aux activités du groupe Manutan International	22
Pilier 2 : Œuvrer pour une meilleure planète	28
Pilier 3 : Assurer la réussite des collaborateurs et des communautés	32
À propos de ce rapport	38
Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	40

LA PLACE DE LA RSE DANS LA MISSION ET LES OBJECTIFS DE MANUTAN

La responsabilité sociétale et environnementale (RSE) est au cœur des ambitions de Manutan. Au cours de l'année 2021/2022, le Groupe a fait évoluer son approche sur ce sujet et a mis en place une stratégie et une gouvernance claires pour s'aligner sur ses priorités et accélérer ses progrès en la matière. Manutan entreprend pour un monde meilleur en créant de la valeur pour ses parties prenantes, la société et l'environnement. Ce rapport met en lumière les fondements de notre approche et les objectifs de notre Groupe en matière de RSE.

Manutan est l'un des leaders européens du e-commerce BtoB spécialisé dans la distribution d'équipements pour les entreprises et les collectivités. Son offre de produits et services est l'une des plus étendues d'Europe et lui permet de couvrir l'ensemble des besoins de ses clients et de les accompagner dans l'optimisation de leurs achats indirects. Avec 27 filiales opérant dans 17 pays européens, le Groupe

comptait 2 157 collaborateurs⁽¹⁾ au 30 septembre 2022 et a réalisé un chiffre d'affaires de 906,5 millions d'euros au cours de l'exercice 2021/2022.

Afin de continuer à apporter de la valeur à ses parties prenantes, Manutan est animé par une mission fédératrice et une proposition de valeur forte.

Notre mission

Nous entreprenons pour un monde meilleur en construisant un modèle BtoB durable où chacun peut se développer et progresser.

Notre proposition de valeur

Manutan, c'est une offre de produits et de services tout en un qui permet à ses clients – entreprises, collectivités et artisans – d'agir au quotidien de manière efficace et durable.

Nos indicateurs ambitieux

Au sein du Groupe, la performance annuelle est mesurée à travers un ensemble d'indicateurs de performance clés où la RSE est clairement intégrée :

- ▶ Chiffre d'affaires – Total des ventes ;
- ▶ Résultat opérationnel – Rentabilité de l'entreprise ;
- ▶ *With Love Employee* – L'expérience de nos collaborateurs au quotidien ;
- ▶ *With Love Supplier* – La qualité de la relation avec nos fournisseurs ;
- ▶ *With Love Customer* – La satisfaction de nos clients ;
- ▶ *With Love Planet* – Nos engagements environnementaux et sociaux.

Nos objectifs et engagements

Les objectifs du Groupe permettent à chacun d'être concentré et aligné sur les priorités stratégiques de l'entreprise. La RSE est notamment abordée à travers l'objectif « Devenir une entreprise plus responsable » :

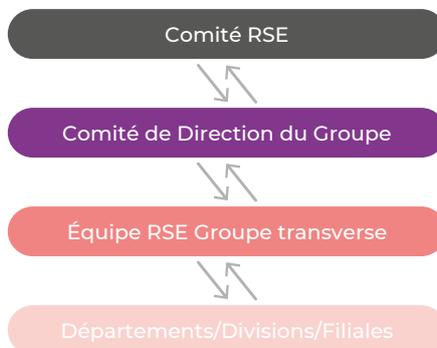
1. Enchanter nos clients ;
2. Digitaliser nos processus internes ;
3. Stimuler l'expérience collaborateur ;
4. Développer une plateforme technologique orientée data et utilisateurs ;
5. Devenir une entreprise plus responsable.

En 2022, nous avons déployé la méthodologie OKR pour accélérer et mesurer nos progrès sur nos objectifs stratégiques. Véritable méthodologie éprouvée, OKR signifie *Objective and Key Results* et est structurée de manière à assurer l'alignement de toutes les fonctions et filiales sur les mêmes objectifs. Pour garantir le bon déploiement de cette méthodologie, une communauté de « champions » a été constituée, qui de par leur rôle dans l'entreprise, tant en termes de missions que de hiérarchie, ont la capacité d'assurer une coordination et une mise en œuvre efficaces des actions entreprises.

(1) Effectifs Groupe : informations destinées à donner une vue d'ensemble et à faciliter la comparaison avec les données financières.

NOTRE GOUVERNANCE RSE

Nous avons élaboré une structure de gouvernance RSE qui met à profit l'organisation et l'expertise du Groupe et qui intègre la RSE dans ses activités commerciales.



Missions de la gouvernance RSE

Comité RSE

Composé de cinq membres du Conseil d'Administration, dont deux membres indépendants et notamment la Présidente, le comité RSE a pour rôle d'assister le Conseil dans la mise en œuvre et le suivi de la stratégie RSE du Groupe. Il est composé comme suit :

- Karine Viel, Présidente ;
- Marie-Laure Cassé ;
- Xavier Guichard ;
- Brigitte Auffret ;
- Pierre-Olivier Brial.

Au plus haut niveau, le Comité RSE oriente la stratégie, les actions et la performance RSE de Manutan. Il se réunit au moins une fois par an.

Comité de Direction du Groupe

Ce Comité pilote l'alignement de l'ensemble du Groupe, examine les opportunités émergentes en matière de RSE, définit l'approche stratégique et assure le pilotage de la qualité. Il supervise également l'atteinte des objectifs grâce notamment à un rapport d'avancement mensuel sur la RSE.

Équipe RSE Groupe transverse

Dans le cadre de l'élaboration de la stratégie RSE, et sous l'impulsion de la Directrice RSE, cette équipe est composée d'ambassadeurs représentant l'ensemble des départements et divisions de Manutan. Cette équipe a pour mission d'élaborer une stratégie RSE Groupe consolidée, représentative et inclusive.

Elle est responsable de :

- valider et s'assurer de l'alignement de la stratégie et de la feuille de route en matière de RSE avec la stratégie de chaque département et division ;
- prioriser les programmes et les ressources pour assurer le déploiement de cette feuille de route ;
- cartographier et aligner les objectifs RSE actuels et développer les futurs objectifs ;
- fixer des objectifs ambitieux et définir les indicateurs clés de performance pour mesurer les progrès ;
- incarner et piloter la stratégie RSE.

La RSE étant une ambition en mouvement chez Manutan, nous prévoyons également de faire évoluer notre feuille de route pour assurer sa réussite et conforter son intégration dans la stratégie de l'entreprise. L'un des principaux leviers envisagés est la mise en place d'une communauté d'experts sur des sujets clés de la RSE afin de stimuler l'engagement, les bonnes pratiques et de faciliter le déploiement de projets clés à travers le Groupe. Deux communautés d'experts sont en cours de constitution pour soutenir nos actions sur les thèmes de la décarbonation et de l'offre responsable.

LES TROIS PILIERS DE NOTRE STRATÉGIE RSE

Au cours de l'année 2021/2022, l'équipe d'ambassadeurs RSE du Groupe s'est concentrée sur la définition des piliers et la priorisation des sujets liés à notre stratégie RSE pour les trois années à venir. Elle visera à favoriser la création de valeur pour la société, l'environnement et l'économie des entreprises, en ligne avec notre mission « Entreprendre pour un monde meilleur ».

Notre stratégie RSE est organisée autour de trois piliers principaux, au sein desquels les domaines prioritaires à développer ont été définis en fonction d'une évaluation de notre niveau de maturité :



Nos priorités pour 2022/2023

Notre stratégie RSE guide la stratégie et la feuille de route du Groupe à long terme. Nous avons identifié quatre priorités pour l'exercice 2022/2023 qui sont liées à notre objectif « Devenir une entreprise plus responsable », lequel est déployé au sein du Groupe grâce à la méthodologie OKR mentionnée ci-dessus. Ces priorités sont les suivantes :

- décarboner les Scopes 1 et 2 ;
- sensibiliser à la RSE ;

- intégrer l'économie circulaire à notre offre ;
- développer une offre et un modèle d'approvisionnement responsable.

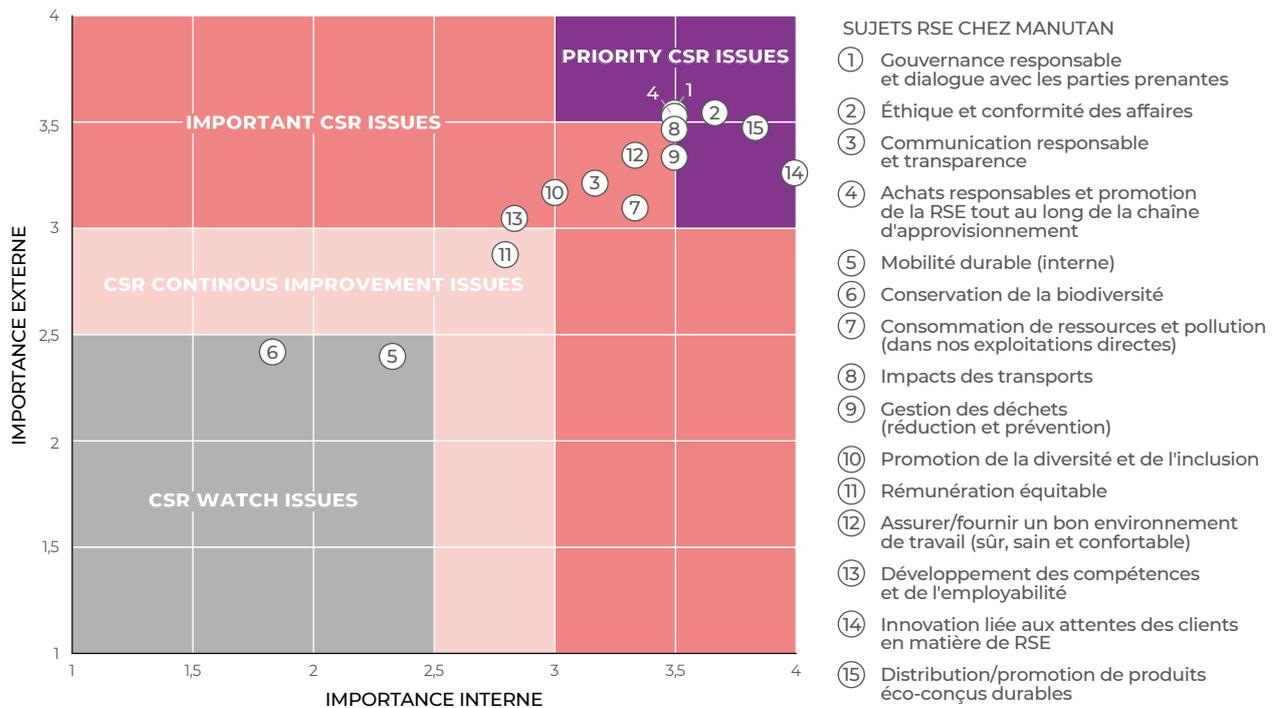
Nous avons déjà réalisé des progrès significatifs sur ces sujets au cours de l'année 2021/2022, qui sont décrits dans le présent rapport.

Le processus qui sous-tend notre stratégie RSE

L'équipe RSE a revu et validé les travaux menés par le groupe de travail qui avait été créé en 2019 (cf. chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2020/2021 de Manutan). En plus d'impliquer les principales parties prenantes internes, nous avons également veillé à intégrer les contributions des principales parties prenantes externes de Manutan qui ont été identifiées puis classées par ordre de priorité selon leur importance pour le Groupe et vice versa. Nous avons donc inclus à notre analyse des représentants des principaux clients de nos divisions, des fournisseurs de produits et services clés et des transporteurs. Afin de nous assurer que nous abordions tous les aspects des risques et des opportunités en matière de RSE, nous avons intégré non seulement les fournisseurs basés en Europe mais également ceux d'Asie et du reste du monde. Au-delà de cette liste de proches partenaires, nous avons aussi invité des associations, des ONG et des médias à participer afin d'inclure une évaluation plus globale des sujets RSE.

Après avoir identifié les parties prenantes externes, nous les avons invitées à participer à notre évaluation de matérialité de notre RSE et, pour ce faire, nous avons utilisé des questionnaires (accompagnés d'entretiens si nécessaire) afin de recueillir l'avis de nos partenaires. Ce processus a été pris en charge par les principaux contacts de ces parties prenantes au sein du Groupe, permettant ainsi de l'intégrer pleinement aux relations que nous entretenons avec nos partenaires. À titre d'exemple, le Directeur des Transports a mené le processus intégrant les transporteurs. Les résultats de ces travaux ont été intégrés à différents documents de travail qui constituent aujourd'hui la base de notre stratégie RSE.

Au cours de l'année 2021/2022, l'évaluation de la matérialité des sujets clés a été mise à jour et validée par l'équipe RSE et le Comité de Direction du Groupe afin de s'assurer de l'alignement avec la stratégie de l'entreprise. Le résultat de cette évaluation est reproduit ci-dessous :



Les enjeux RSE prioritaires qui ont été identifiés sont l'éthique des affaires, l'innovation liée aux attentes des clients, les produits éco-conçus, les achats responsables, les impacts du transport et la gestion des déchets. En tant que distributeur, nous avons conscience de l'urgence de ces priorités et nous nous efforçons de bien comprendre notre rôle afin d'aborder et d'atténuer les risques et tirer parti des opportunités. Le marché évolue rapidement et la demande de produits responsables, éthiques et à faible teneur en carbone augmente. Cette évolution est principalement motivée par les changements réglementaires au sein de l'Union européenne où l'on s'attend à une exigence plus stricte de la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement et à l'ambition d'être neutre en carbone d'ici 2050.

De nombreux clients ont également fixé des objectifs clairs et ambitieux pour réduire leur empreinte carbone, conformément à l'initiative *Science-Based Targets* qui exige à son tour une nette réduction des biens et services achetés de scope 3. En tant que distributeur, nous pouvons jouer un rôle important en fournissant des solutions circulaires et à faible émission de carbone qui nous permettront, ainsi qu'à nos clients, d'atteindre l'objectif « Net Zéro ». Enfin, et c'est important, Manutan est une entreprise familiale animée par des valeurs profondes, par la mission d'entreprendre pour un monde meilleur et par le désir d'être un fournisseur et un partenaire éthique et responsable dans sa chaîne de valeur.

La stratégie RSE et les sujets importants seront revus chaque année pour s'assurer de prioriser les sujets pertinents et de prendre en compte les nouveaux risques, opportunités et problèmes émergents. Afin de mener cela de manière efficace, nous valoriserons le dialogue avec les parties prenantes (internes et externes) et nous mettrons en place des solutions permettant un engagement fort tout en faisant évoluer nos processus pour les améliorer.

PILIER 1 : PROMOUVOIR UN BUSINESS RESPONSABLE

Le groupe Manutan a un rôle important à jouer en tant que distributeur européen majeur d'équipements et fournitures. Une évaluation de l'empreinte carbone de notre chaîne de valeur menée au sein de notre siège européen indique que jusqu'à 92 % de notre empreinte totale est liée aux produits que nous achetons et vendons à nos clients. Nous supposons que cette répartition de notre profil carbone est similaire dans toutes les filiales et commençons donc à mettre en œuvre des programmes pour définir la manière dont nous comptons travailler avec nos fournisseurs et nos clients pour réduire cet impact.

Outre la réduction de l'empreinte carbone de notre offre, un autre défi majeur concerne la fin de vie de nos produits. La sensibilisation croissante des clients et la réglementation sur la réduction des déchets et l'optimisation de l'utilisation des ressources nous incitent à avancer également sur ce

sujet. À titre d'exemple, en France la loi AGECE (loi anti-gaspillage pour l'économie circulaire), adoptée en février 2020, devrait notamment encore accroître la demande d'équipement en mobilier de bureau reconditionné. Ce décret impose en effet aux acheteurs publics de consacrer au moins 20 % de leurs achats à des produits issus du réemploi ou de matériel recyclé. C'est pourquoi nous développons également notre offre vers l'économie circulaire et augmentons nos partenariats et nos expertises dans ce domaine.

En tant que distributeur, le groupe Manutan ne consomme pas directement de matières premières, mais nous nous engageons à offrir à nos clients la possibilité d'acheter des produits avec une faible empreinte carbone et/ou issus de l'économie circulaire, comme indiqué dans les priorités identifiées ci-dessous, en ligne avec notre stratégie.

Priorité #1 : Développer notre offre et nos services circulaires

Gouvernance

Manutan a lancé un Comité Groupe dédié à l'économie circulaire. L'objectif est de positionner les principes de l'économie circulaire au cœur de sa stratégie afin de réduire les émissions de CO₂ et l'impact sur les ressources naturelles. Le conseil stratégique de l'économie circulaire est composé de membres du Conseil d'administration du groupe Manutan ainsi que de responsables de la RSE, de l'économie circulaire et de la technologie.

Lancement d'un bureau composé à 98 % de matériaux réutilisés

- Nous nous sommes associés à Valdélia, un éco-organisme qui recycle le mobilier de bureau en fin de vie des entreprises, au groupe ARES, Association pour la réinsertion économique et sociale, ainsi qu'à un designer produit pour mener ce projet. Celui-ci vise à donner une seconde vie au mobilier de bureau en récupérant des plateaux de bureau usagés et en les transformant en bureaux design et fonctionnels, tout en donnant du travail à des personnes en situation d'exclusion sociale.
- Cette dynamique ambitieuse a poussé les équipes à concevoir un bureau utilisant à 98 % des matériaux issus du réemploi, baptisé « Séléne ». Ce tout premier produit conçu en collaboration avec des experts de l'économie circulaire marque une nouvelle étape dans le développement de notre gamme de produits durables.
- Le bureau Séléne est commercialisé par Manutan France et Manutan Collectivités et se démarque notamment par son bilan circulaire :
 - il est composé à 97,7 % de matériaux issus du réemploi (seules les vis sont neuves) ;
 - il représente 10 heures de travail par bureau effectuées par des personnes en situation d'insertion professionnelle ;
 - il permet d'éviter 80 % d'émissions de CO₂ et 26,89 kg de déchets par rapport à un bureau issu de l'économie linéaire.

Le bureau Séléne s'est vu récompensé en novembre 2022 par Ekopo d'une médaille de bronze.

Développement d'une offre éco-circulaire

Manutan développe activement sa gamme de produits avec des matériaux recyclés et/ou des produits ou emballages recyclables. En plus de la sélection de produits éco-responsables (voir « Priorité #2 : Développer une offre et un modèle d'approvisionnement responsables »), nous proposons également à nos clients plus de 100 000 produits recyclés ou recyclables.

En parallèle, sur le marché français, plus de 600 produits informatiques reconditionnés tels que des ordinateurs, des imprimantes et des cartouches sont distribués.

Acquisitions et partenariats pour développer notre expertise et notre implication dans le secteur de l'économie circulaire

- **Zack** : En février 2022, Manutan a acquis une participation majoritaire dans la start-up Zack, dans le cadre de son ambition d'inclure l'économie circulaire comme un pilier de son business model. Cette acquisition vient renforcer l'offre de services circulaires déjà proposée à ses clients, comme la location et la vente de produits d'occasion via sa filiale néerlandaise Kruizinga. La start-up parisienne Zack a été créée en réponse à l'augmentation exponentielle des déchets électroniques. Son modèle repose sur quatre domaines : la réparation, la revente, le don et le recyclage. Cette acquisition permet à Manutan de s'appuyer à la fois sur une plateforme technologique de pointe, le savoir-faire de la start-up et tout un écosystème de spécialistes pour proposer à ses clients un service de collecte et de revalorisation de leurs équipements électroniques usagés. Lorsque l'on sait que 80 % de l'empreinte numérique d'une entreprise est due au matériel, ce service devient un levier clé pour éviter les émissions de CO₂, économiser les ressources naturelles et limiter l'énergie déployée par les déchets et l'incinération.

- ▶ **Slean** : Cette start-up française accompagne les entreprises dans le changement des modes de travail (télétravail, travail hybride, *flex-office*) grâce à des solutions de mobilier éco-conçues, proposées sous forme d'abonnement. Ce nouveau partenariat, qui a débuté en juillet 2022, revêt plusieurs formes :
 - intégration des produits et solutions Slean dans l'offre Manutan ;
 - proposition de solutions Slean dans les réponses de Manutan aux appels d'offres ;
 - ajout des produits Manutan parmi l'offre Slean.

- ▶ **Bluedigo** : En juillet 2022, Manutan a acheté une participation minoritaire dans Bluedigo, une start-up créée en 2019 qui aménage des bureaux de manière éco-responsable grâce à du mobilier éco-conçu, reconditionné ou neuf. Bluedigo rachète les meubles de grandes marques à des entreprises qui déménagent ou réaménagent leurs bureaux pour les reconditionner et les proposer à d'autres entreprises. La start-up propose également des meubles éco-responsables neufs fabriqués en France.

Priorité #2 : Développer une offre et un modèle d'approvisionnement responsables

Offre responsable

Nous accélérons le développement de nos produits éco-responsables et leur visibilité (sur nos sites e-commerce et *via* des campagnes marketing) afin d'orienter nos clients vers ces références :

- ▶ Le groupe Manutan propose plus de 73 000 produits éco-responsables à ses clients :
 - la division Entreprises propose plus de 30 000 produits éco-responsables qui représentent 11,2 % du chiffre d'affaires ;
 - la division Collectivités propose plus de 50 000 produits éco-responsables qui représentent 20,7 % du chiffre d'affaires.
- ▶ Est considéré comme un produit éco-responsable, un produit avec un label environnemental reconnu, et/ou composé d'au moins 25 % de matière recyclée, et/ou un produit d'occasion/reconditionné.
- ▶ En plus de ces produits éco-responsables, Manutan propose plus de 100 000 produits avec d'autres caractéristiques environnementales (produits 100 % recyclables, emballages 100 % recyclables, matière recyclée dans les emballages).
- ▶ Nous encourageons nos clients à sélectionner des produits éco-responsables grâce à une forte visibilité et transparence sur nos sites e-commerce (possibilité de filtrer sur les produits éco-responsables ou l'origine des produits, informations transparentes et détaillées sur les atouts environnementaux) et une forte représentativité à travers nos campagnes marketing.
- ▶ Nous privilégions les produits de qualité, plus durables. La note moyenne de nos produits sur le marché français est de 4,5/5 et nos produits marque propre sont garantis 10 ans.

Approche de l'offre par impacts : une innovation Manutan

Au-delà de l'offre de produits éco-responsables et de la prise en compte de l'origine des produits, Manutan a développé une nouvelle approche pour mieux accompagner ses clients à atteindre leurs objectifs RSE. L'approche de l'offre par impacts permet aux clients de trouver et de sélectionner les produits en fonction de leurs impacts environnementaux et sociaux.

Développée en interne après une phase d'étude auprès de clients et prospects, cette approche est unique et innovante dans le secteur du e-commerce BtoB en prenant notamment en compte les aspects sociaux et l'engagement du fournisseur.

L'ambition est de fournir pour chaque produit une information complète, basée sur des preuves vérifiées autour de cinq impacts environnementaux et sociaux : préservation des ressources, réduction des déchets, réduction de l'empreinte carbone, santé et bien-être des utilisateurs, et inclusion sociale.

En somme, Manutan fournit à ses clients une solution pour les aider à déployer leur stratégie d'achats responsables tout en valorisant les fournisseurs engagés dans cette démarche.

Cette approche a été déployée sur les catégories de produits suivantes : les produits d'entretien, les bacs, les sacs poubelles, les poubelles (intérieures) de tri, les caissons en carton, les sachets, film bulle et calage, les sièges d'atelier, les assis debout, la papeterie et les fournitures de bureau ainsi que les vêtements de protection et de travail de la division Entreprises.

Achats responsables

Conformément à sa mission qui vise à accompagner l'évolution de tout son écosystème, le groupe Manutan souhaite associer ses fournisseurs à une démarche morale et éthique, notamment en matière de pratiques sociales équitables. Dans ce cadre, Manutan a animé en mars 2022 une webconférence à destination de l'ensemble de ses fournisseurs Groupe. Cette webconférence a permis d'asseoir la volonté de Manutan de promouvoir une démarche respectueuse des droits humains fondamentaux et de l'environnement, tout en encourageant l'amélioration continue dans la conception et la production des produits. Bon nombre de fournisseurs se sont ainsi engagés à nos côtés sur les sujets liés à la responsabilité d'entreprise. Au total nous avons enregistré la fréquentation suivante :

- ▶ 100 % des fournisseurs asiatiques du Groupe ;
- ▶ 62 % des fournisseurs européens du Groupe.

En parallèle de ces actions de sensibilisation, Manutan demande à ses fournisseurs d'adhérer à sa Charte Achats Responsables et Éthique et à son Code de conduite, afin d'assurer un meilleur respect des normes internationales en matière de droits humains fondamentaux, de droits de l'enfant et de conditions de travail afin de prévenir le travail forcé, le travail non déclaré et le travail des enfants, la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail.

Au 30 septembre 2022 :

- 95 % des fournisseurs asiatiques ont signé la Charte Éthique ;
- 56 % des fournisseurs européens ont signé la Charte Éthique.

En signant cette charte, les fournisseurs intègrent une démarche d'amélioration continue de leurs méthodes de production exigée par Manutan et s'engagent à répondre à toute demande d'informations et/ou d'audit de sa part.

Au cours de l'année 2021/2022, Manutan a revu son processus d'évaluation des fournisseurs et a développé trois méthodologies d'évaluation distinctes, en cohérence avec le processus initial de hiérarchisation des risques. Les méthodologies nouvellement définies viseront à :

- apprendre à connaître le fournisseur ;
- améliorer le processus d'identification des risques ;
- exploiter efficacement les opportunités identifiées.

Sur la base des résultats de la hiérarchisation des risques, Manutan a défini une première liste de fournisseurs du Groupe à évaluer à partir d'avril 2022, selon chacune des trois méthodologies ci-dessous :

- **Audits sur site des fournisseurs européens** : avec le soutien d'un partenaire d'audit externe, plusieurs fournisseurs ont été audités et un plan d'actions correctives a été élaboré pour accompagner davantage les fournisseurs dans leurs progrès. Le groupe de fournisseurs

sélectionné représente jusqu'à 15,9 % du montant des achats de Manutan sur ce marché.

- **Déploiement d'auto-évaluations auprès de certains fournisseurs européens** : les questionnaires complétés ont donné un aperçu de la maturité RSE des fournisseurs. Ils sont examinés plus en détail et validés avec des pièces justificatives si nécessaire. Les fournisseurs soumettant une auto-évaluation représentent jusqu'à 17 % du montant des achats de Manutan sur ce marché.
- **Audits sociaux des fournisseurs asiatiques** : en 2022, nous avons collecté 14 audits basés sur des directives internationales reconnues telles que BSCI et SEDEX. Ceux-ci représentent jusqu'à 50 % du montant des achats annuels de Manutan auprès de fournisseurs basés en Asie.

Au total, une base de fournisseurs représentant jusqu'à 26 % de notre montant total d'achat a été évaluée à l'aide d'une ou plusieurs des méthodes d'évaluation ci-dessus.

Au-delà de l'évaluation de la maturité RSE des fournisseurs actuels du Groupe, Manutan souhaite intégrer des critères sociaux et durables dans le processus de sélection de nouveaux fournisseurs. Par exemple, dans le cadre du partenariat avec Eastwise, notre agent *sourcing* qui nous accompagne dans le référencement de fournisseurs asiatiques, avant le début de toute relation commerciale, un audit de chaque usine est réalisé, dont une partie est axée sur la RSE. Une fois que le fournisseur potentiel est confirmé en tant que fournisseur du Groupe, les auditeurs d'Eastwise sont tenus de signaler toute violation potentielle des droits de l'homme. Par ailleurs, les équipes *sourcing* de Manutan visitent chaque année plus de 60 sites de fournisseurs.

AUTRES DOMAINES D'ACTION DANS LE CADRE DE NOTRE PILIER BUSINESS RESPONSABLE

Priorité #3 : Améliorer nos notations et certifications RSE

Le groupe Manutan est fier de partager ses réalisations avec toutes ses parties prenantes et veille à aligner ses performances sur les normes industrielles mondialement reconnues. Les certifications obtenues en 2021/2022 sont les suivantes :

- Plusieurs filiales du Groupe évaluent leur performance RSE avec l'aide de l'organisme EcoVadis, agence reconnue internationalement et spécialisée dans l'évaluation documentée de la performance RSE des entreprises. Manutan France a obtenu une note de 66/100 et une médaille d'argent, elle fait partie du top 4 % des entreprises du secteur. Manutan UK a également reçu une médaille d'argent avec un score de 58/100.

- 10 filiales du Groupe ont obtenu la certification « Best Workplaces » délivrée par l'institut Great Place to Work, dont Manutan France qui figure pour la sixième année consécutive dans le classement France, à la 19^e place.
- Le groupe Manutan a remporté la médaille d'argent dans la catégorie « Garantir la qualité de vie au travail » lors du Grand Prix de la Good Économie avec son projet « Feedback is a gift », visant à promouvoir la culture du feedback pour permettre à chacun de progresser. Cette catégorie concerne les actions visant à améliorer la sécurité et le bien-être au travail pour tous.
- Le site de Den Dolder, notre filiale aux Pays-Bas, est certifié ISO 14001 depuis six ans.

Priorité #4 : Risque RSE et réglementation

Nous suivons l'évolution de la réglementation impactant notre performance RSE à travers différents canaux. Les services de veille réglementaire et juridique sont connectés avec diverses parties prenantes en interne et en externe et analysent les différentes réglementations qui émergent. D'autres sources telles que nos fournisseurs et nos clients jouent également un rôle essentiel pour s'assurer que nous sommes en ligne avec les évolutions réglementaires. Enfin nous sommes membres de diverses associations à travers

l'Europe qui nous permettent d'être à l'écoute des évolutions du marché.

La liste des parties prenantes clés et la manière dont nous interagissons régulièrement avec elles pour rester informés des tendances et des risques est disponible ci-après, au paragraphe « S'engager sur la RSE avec les parties prenantes ».

Nous avons répertorié la plupart des tendances et risques émergents en matière de RSE liés au déploiement du *Green Deal* européen :

- plan d'action pour l'économie circulaire : de nombreux États membres mettent en œuvre diverses réglementations liées à l'économie circulaire, la loi française AGEC étant la plus importante aujourd'hui ;
- directive sur les rapports sur la responsabilité d'entreprise : en tant qu'acteur européen, Manutan sera soumis à cette loi et œuvrera pour un processus de reporting RSE transparent et évolutif ;
- diligence raisonnable de l'entreprise et de la chaîne d'approvisionnement ;
- loi sur le climat de l'UE : la nécessité de décarboner nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement fait partie intégrante de cette ambition. Nous travaillerons donc en étroite collaboration avec nos collaborateurs, partenaires,

fournisseurs et clients pour développer un plan de décarbonation complet et réalisable ;

- stratégie chimique pour la durabilité : nous collaborerons avec nos fournisseurs pour garantir le respect de la feuille de route CSS (« Stratégie pour une chimie durable ») ;
- *Sustainable Product Initiative* : nous suivons de près cette stratégie environnementale visant à promouvoir le développement et la mise sur le marché de produits éco-conçus pour nous assurer un bon alignement avec nos standards de durabilité des produits ;
- taxonomie verte européenne ;
- stratégie de mobilité durable et intelligente.

Ce n'est ici qu'un extrait des principales réglementations que nous surveillons alors que l'UE continue d'élargir le champ d'application de la réglementation en matière de RSE.

Priorité #5 : L'éthique des affaires

Au-delà de sa mission, ses valeurs et ses engagements, Manutan a formalisé dans son Code de conduite les règles d'engagement qui s'imposent aux entreprises et aux collaborateurs du Groupe, et auxquelles ses parties prenantes (fournisseurs, intermédiaires, agents, etc.) sont invitées à se conformer.

Ce Code vise à donner des lignes directrices à tous les collaborateurs et managers de Manutan pour les guider dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles, mais aussi à prévenir la corruption. Il encourage à agir avec intégrité et à adopter un comportement professionnel exemplaire dans toutes les situations.

Effets de l'activité de l'entreprise en ce qui concerne à l'évasion fiscale

Le groupe Manutan exerce ses activités de manière éthique et dans le respect des législations locales applicables, notamment en matière de fraude et d'évasion fiscale. Pour l'exercice 2021/2022, la charge d'impôt s'élève à 16 426 milliers d'euros dans l'ensemble des pays où le Groupe opère, soit un taux d'imposition de 24,43 % (voir note 8.21 des annexes aux comptes consolidés). Pour assurer le respect de la réglementation et de la responsabilité fiscale, Manutan a choisi de s'entourer de conseillers spécialisés en droit fiscal. Ils répondent à nos questions qui peuvent avoir un impact sur notre fiscalité. Notre département de gestion des risques n'a pas identifié de risques majeurs de non-conformité aux lois fiscales. Des revues sont menées avec l'ensemble des Directions Financières du Groupe. Aucun des contrôles fiscaux menés par les autorités fiscales des différents pays dans lesquels le Groupe opère n'a fait état d'un manquement pouvant être qualifié d'optimisation fiscale. Par ailleurs, le groupe Manutan produit une déclaration fiscale pour chaque pays (CBCR) dans une philosophie de transparence et de communication. Le Groupe déclare ainsi la répartition de ses bénéfices, impôts et activités dans chaque pays.

Engagements anticorruption

En matière de prévention de la corruption, une cartographie est régulièrement mise à jour pour identifier, analyser et hiérarchiser les risques auxquels le Groupe peut être exposé. La cartographie des risques et la procédure d'évaluation sont suivies par l'équipe financière interne. Depuis 2018, les obligations de la loi Sapin II ont été identifiées et ses différents piliers mis en œuvre au sein du groupe Manutan par la Direction Juridique.

Parmi ces piliers le Code de conduite a été rédigé avec la Direction Générale et validé par les instances représentatives du personnel. Par ailleurs, des formations de sensibilisation ont été réalisées, notamment auprès des forces commerciales de la Direction de la Collectivité (Casal Sport, Manutan Collectivités et Papeteries Pichon).

Actuellement, un atelier de digitalisation du processus de formation est en cours. Le groupe Manutan a également choisi d'externaliser sa plateforme d'alerte. Cette plateforme, baptisée « Ethicorp », est basée dans un cabinet d'avocats, ce qui permet de préserver la confidentialité des alertes, ainsi que l'anonymat des salariés qui souhaitent dénoncer ou signaler.

Ce dispositif est bien sûr accessible sur le site internet de Manutan et son site de communication interne M-life, qui contient le rappel des règles de la loi Sapin II et la procédure d'utilisation de la plateforme.

La cybersécurité

La cybersécurité est un sujet important chez Manutan. Nous avons déployé des mesures clés pour protéger et guider davantage nos expériences numériques et celles de nos partenaires. Sous la direction de notre Directeur Informatique, nous avons mis en place une politique de sécurité informatique et déployé une formation à la cybersécurité ciblant 100 % des collaborateurs du Groupe. La priorité est de garantir la sécurité des informations détenues par Manutan afin de préserver notre réputation auprès de toutes les parties intéressées, qu'elles soient clients, fournisseurs, partenaires, collaborateurs ou candidats potentiels.

RGPD

La gestion et la protection des données personnelles sont au cœur des activités du groupe Manutan et une attention particulière est portée à l'application de ces règles.

Ainsi, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) a nécessité la classification et la traçabilité de nos données, la rédaction et la signature d'avenants aux contrats et la mise en place d'aménagements spécifiques pour assurer un bon suivi des données personnelles. Des réunions de communication et d'information ont été organisées pour sensibiliser les collaborateurs du Groupe aux nouvelles exigences issues du RGPD et à son importance opérationnelle.

Dans le cadre du déploiement des différentes phases du dispositif de mise en conformité avec le RGPD, le Groupe a fait appel à différents prestataires spécialisés dans ce domaine. Par ailleurs, en 2022, Manutan a décidé de se doter d'un outil d'aide à la mise en conformité et de créer un réseau de référents RGPD dans les différentes directions et filiales pour accompagner le DPO (« Délégué à la Protection des Données »).

APPLICATION DE LA TAXONOMIE EUROPÉENNE AUX ACTIVITÉS DU GROUPE MANUTAN INTERNATIONAL

La Taxonomie européenne des activités durables ou « Taxonomie » établit une liste d'activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental sur la base de critères techniques ambitieux et transparents. Les six objectifs environnementaux définis dans le règlement européen sur la Taxonomie sont l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au changement climatique, l'utilisation et la production durables de l'eau et des ressources marines, la transition vers une économie circulaire, la prévention et la réduction de la pollution, et la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes. Jusqu'à présent, des critères de sélection techniques ont été établis pour les deux premiers objectifs liés au climat dans des actes délégués. La mise en place de ce référentiel destiné à distinguer les activités économiques contribuant à l'objectif européen de neutralité carbone – le *Green Deal* – souligne l'ampleur des transformations économiques et industrielles à accomplir ainsi que l'ambition des autorités européennes en matière de finance

durable et de transparence. Fort de ses engagements environnementaux, sociaux et sociétaux, Manutan International S.A. soutient pleinement la Commission européenne dans son travail d'analyse des activités et de définition de critères d'examen techniques destinés à orienter les investissements des acteurs publics et privés vers les projets contribuant à la transition vers une économie durable et bas carbone⁽¹⁾.

Les premiers objectifs environnementaux de la Taxonomie relatifs à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique ont priorisé les secteurs d'activités ayant une contribution majeure aux émissions de gaz à effet de serre au niveau de l'Union européenne. De par un modèle d'affaires basé principalement sur la distribution d'équipements et fournitures aux entreprises et collectivités, les activités de Manutan ne sont pas éligibles au regard de ces objectifs.

1. Niveaux de qualification retenus par le groupe Manutan International

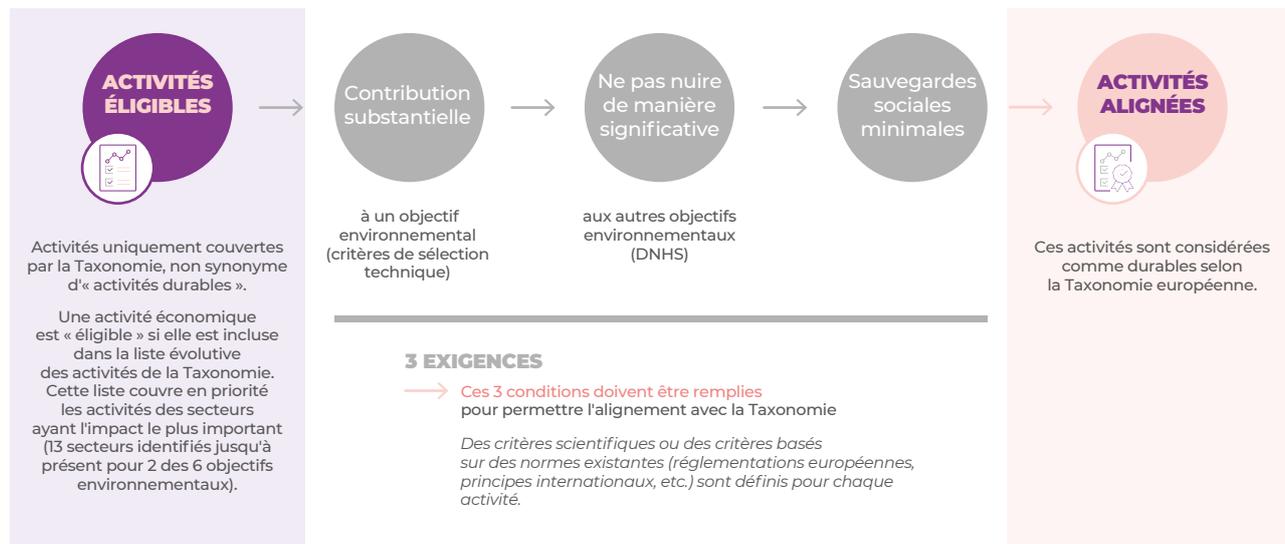
Conformément au Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables au sein de l'Union européenne (UE)⁽²⁾, le groupe Manutan International est tenu de publier, au titre de l'exercice fiscal 2022, la part de son chiffre d'affaires, de ses investissements et de ses dépenses d'exploitation éligibles et alignés résultant de produits et/ou services associés à des activités économiques considérées comme durables au sens de la classification et des critères définis dans la Taxonomie pour les deux premiers objectifs climatiques d'atténuation et d'adaptation.

Pour répondre à cette obligation réglementaire, Manutan International a mis en place un groupe de travail composé de membres de la Direction Financière, de la Direction RSE ainsi que des équipes métier. Ce Comité a œuvré pour l'analyse de l'éligibilité et de l'alignement des activités du Groupe, notamment sur la base du Règlement délégué Climat du 4 juin 2021 et de ses annexes complétant le règlement (UE) 2020/852 en précisant les critères techniques permettant de déterminer à quelles conditions une activité économique peut être considérée comme contribuant substantiellement à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation à celui-ci.

(1) https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/sustainable-finance/eu-taxonomy-sustainable-activities_fr

(2) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852&from=F>

Le graphe ci-dessous reprend les critères techniques à remplir pour l'alignement :



À partir d'une analyse détaillée de l'ensemble de ses métiers, Manutan n'a identifié aucun chiffre d'affaires éligible et de ce fait, un alignement nul. Les Capex valorisés au titre de l'éligibilité sont issus des investissements associés aux mesures individuelles, incluant les locations longues durées

ainsi que des initiatives diverses, comme des installations favorisant l'efficacité énergétique, cependant aucun alignement n'a été démontré. Le KPI Opex a par ailleurs été identifié comme non significatif au regard des Opex totaux du Groupe.

2. Évaluations et méthodologies

Le groupe de travail constitué a procédé à une analyse de l'éligibilité et de l'alignement des activités du Groupe. Il ressort que :

Chiffre d'affaires

À l'instar de 2021, le Groupe n'a identifié aucun chiffre d'affaires éligible du fait de la priorisation par la Commission européenne des secteurs d'activités qui ont une contribution majeure aux émissions de gaz à effet de serre. L'activité de distribution n'est pas visée à date par les deux premiers objectifs, expliquant l'absence de chiffre d'affaires éligible et de ce fait, d'un alignement également nul.

Investissements

En raison de l'absence de chiffre d'affaires éligible, les investissements rattachés aux activités concourant au chiffre d'affaires n'ont pu être qualifiés d'éligibles. L'analyse de l'éligibilité pour les investissements a donc uniquement été centrée sur les mesures individuelles liées à l'atténuation au changement climatique, ce qui explique la faiblesse des montants éligibles au regard de la taille du Groupe.

Les investissements éligibles identifiés sont principalement relatifs aux activités Taxonomie relatives à l'objectif d'atténuation suivantes :

- ▶ 6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers (y compris IFRS 16) ;
- ▶ 7.7. Acquisition et propriété de bâtiments (y compris IFRS 16) ;
- ▶ 7.3. Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique ;

- ▶ 7.4. Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments) ;
- ▶ 7.6. Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables.

Les investissements éligibles tels que définis par le règlement Taxonomie s'élèvent en 2022 à 3,6 millions d'euros (dont 2,9 millions d'euros relatifs aux contrats de location longue durée de bâtiments et de véhicules), par rapport à un total d'investissements de 27,8 millions d'euros. Le Groupe continuera à adapter sa méthodologie et son analyse d'éligibilité au fur et à mesure de la mise en place de la Taxonomie et de l'évolution de la réglementation, des activités listées et des critères d'examen technique.

Le premier exercice d'alignement a été réalisé avec prudence par le Groupe. Manutan International S.A. a choisi d'appliquer strictement la réglementation et n'a ainsi pas qualifié ses investissements éligibles d'alignés compte tenu des critères techniques précis à respecter et des analyses requises qui ne sont pas, à date, exhaustivement disponibles. À noter que 2022 constitue un premier exercice d'alignement, les analyses de risques liées à l'adaptation au changement climatique et les autres objectifs visés par la Taxonomie n'ont pu être réalisées avec la granularité requise. Le Groupe travaille néanmoins pour y répondre dans les années à venir, et est en phase d'implémentation de processus et d'outils de mesure des seuils prévus par la Taxonomie. Il s'agit d'un point d'amélioration identifié par le Groupe.

À noter enfin que le Groupe répond partiellement aux exigences des garanties minimales du rapport de la Plateforme sur la Finance Durable (PSF), et que les travaux prévus permettront un alignement sur les prochains exercices.

Dépenses d'exploitation

En raison de l'absence de chiffre d'affaires éligible, les dépenses d'exploitation rattachées aux activités concourant au chiffre d'affaires n'ont pu être qualifiées d'éligibles. De fait, les différentes actions mises en place pour réduire l'empreinte carbone des produits du Groupe n'ont pas été prises en compte dans les indicateurs de performance relatifs aux dépenses d'exploitation.

Les mesures individuelles prévues par la Taxonomie au titre du KPI Opex sont inférieures à 5 % du total des dépenses d'exploitation et de ce fait, non significatives pour le Groupe.

3. Résultats

Une analyse détaillée a été effectuée ainsi qu'un examen des processus et des systèmes de reporting existants permettant de détourner les agrégats financiers requis par la Taxonomie. De plus, les informations financières extraites des systèmes d'information du Groupe ont fait l'objet d'une analyse et d'un contrôle afin d'en assurer la cohérence avec le chiffre d'affaires consolidé, les Opex et les Capex durant l'exercice 2022.

En millions d'euros	2022		2021	
	KPI Chiffre d'affaires	KPI Capex	KPI Chiffre d'affaires	KPI Capex
Éligibilité	Non	Oui	Non	Oui
Numérateur du KPI	0	3,633 (dont 2,9 M€ liés à IFRS 16)	0	2,48
Dénominateur du KPI	906,5	27,8	820	13,90
TAUX D'ÉLIGIBILITÉ	0,0 %	13,1 % (dont proportion de Capex éligible liés à IFRS 16 : 10,5 %)	0,0 %	17,8 % (dont proportion de Capex éligible liés à IFRS 16 : 8,8 %)
Alignement	Non		Non	
Numérateur du KPI	0,0		0,0	
Dénominateur du KPI	Non applicable		Non applicable	
TAUX D'ALIGNEMENT	0,0 %		0,0 %	

Les résultats présentés ont été obtenus sur la base des états financiers consolidés du Groupe au 30 septembre 2022.

Entre 2021 et 2022, la base d'investissements a doublé, passant de 13,9 millions d'euros à 27,8 millions d'euros. L'exercice 2022 est caractérisé par le début d'un cycle d'investissements notamment les investissements incorporels majoritairement en lien avec la digitalisation du Groupe (14 millions d'euros d'investissements). Les investissements incorporels n'étant pas éligibles au sens de la Taxonomie, l'augmentation de la base a eu pour effet de diminuer le taux d'éligibilité des Capex (13,1 % en 2022 contre 17,8 % en 2021).

4. Perspectives

Les axes identifiés portent essentiellement sur la mise en place d'outils et processus de collecte d'informations précises, permettant de répondre au mieux aux critères techniques (contribution substantielle, DNSH et MS).

L'augmentation du chiffre d'affaires entre 2021 et 2022 est liée à un double effet prix et volume.

En l'absence du respect précis des critères techniques et d'analyses précises requises par la Taxonomie, quand bien même le Groupe travaille à l'amélioration de ses processus afin de fournir dans les années futures toute l'information requise, le Groupe a choisi de considérer tous les investissements éligibles comme non alignés.

La mise en place de ces outils et processus s'inscrit dans la stratégie RSE du Groupe.

5. Tableaux réglementaires

Investissements

Activités économiques	Code	Capex absolus	Part des Capex	Critères de contribution substantielle			Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Does Not Significantly Harm)					Part des Capex alignée à la Taxonomie 2022	Part des Capex alignée 2021	Catégorie activité habilitante	Catégorie activité transitoire	
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Adaptation au changement climatique	Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines	Transition vers une économie circulaire	Prévention et contrôle de la pollution	Protection et rétablissement de la biodiversité et des écosystèmes	Garanties minimales					
		K€	%	%	%	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	%				
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées à la Taxonomie)																
		0	0 %													
Capex des activités durables sur le plan environnemental (i.e. alignés à la Taxonomie) (A.1)																
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées à la Taxonomie)																
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6.5	1 275	5,3 %													
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	7.3	41	0,2 %													
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments	7.4	30	0,1 %													
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	7.6	600	2,5 %													
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	1 684	7,0 %													
Traitement de données, hébergement et activités connexes	8.1	3	0,0 %													
Capex des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignés à la Taxonomie) (A.2)																
Total (A.1 + A.2)		3 633	13,1 %													
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																
Capex des activités non éligibles à la Taxonomie (B)																
		24 187														
TOTAL (A+B)		27 820														

Chiffre d'affaires

Activités économiques	Code	CA absolus	Part du CA	Critères de contribution substantielle		Critères d'absence de préjudice important (DNSH – <i>Does Not Significantly Harm</i>)							Part du CA alignée à la Taxonomie 2022	Part du CA alignée 2021	Catégorie activité habitante	Catégorie activité transitoire	
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Adaptation au changement climatique	Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines	Transition vers une économie circulaire	Prévention et contrôle de la pollution	Protection et rétablissement de la biodiversité et des écosystèmes	Garanties minimales	Oui/Non					Oui/Non
		K€	%	%	%	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	%					
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																	
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées à la Taxonomie)		0	0 %														
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (i.e. alignés à la Taxonomie) (A.1)																	
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées à la Taxonomie)		0	0 %														
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignés à la Taxonomie) (A.2)																	
Total (A.1 + A.2)		0	0 %														
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																	
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie (B)		906 456															
TOTAL (A+B)		906 456															

Dépenses d'exploitation

Activités économiques	Code	Opex absolus	Part des Opex	Critères de contribution substantielle			Critères d'absence de préjudice important (DNSH – <i>Does Not Significantly Harm</i>)						Part des Opex alignée à la Taxonomie 2022	Part des Opex alignée 2021	Catégorie activité habilitante	Catégorie activité transitoire	
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Adaptation au changement climatique	Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines	Transition vers une économie circulaire	Prévention et contrôle de la pollution	Protection et rétablissement de la biodiversité et des écosystèmes	Garanties minimales	Oui/ Non					Oui/ Non
		K€	%	%	%	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	%					
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																	
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées à la Taxonomie)		0	0 %														
Opex des activités durables sur le plan environnemental (i.e. alignés à la Taxonomie) (A.1)																	
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées à la Taxonomie)		0	0 %														
Opex des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignés à la Taxonomie) (A.2)																	
Total (A.1 + A.2)		0	0 %														
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																	
Opex des activités non éligibles à la Taxonomie (B)		272 878															
TOTAL (A+B)		272 878															

PILIER 2 : ŒUVRER POUR UNE MEILLEURE PLANÈTE

Manutan aspire à être un leader en matière de développement durable, non seulement par les produits et services que nous proposons à nos clients, mais aussi par la manière dont nous menons nos activités. Nous recherchons continuellement des opportunités d'évoluer vers des modèles avec des impacts environnementaux plus positifs en minimisant ou éliminant les impacts négatifs.

Le changement climatique est l'un des plus grands défis auxquels la population mondiale est confrontée et présente à la fois des risques et des opportunités pour notre développement. Un autre défi majeur pour notre secteur est la rareté des ressources et la fin de vie de nos produits.

Atteindre notre mission, « Entreprendre pour un monde meilleur », passera par la gestion de ces risques, l'adaptation de nos processus vers un modèle résilient qui prendra en compte les évolutions du climat et la préservation des ressources tout en saisissant de nouvelles opportunités qui permettront de conduire la société vers un avenir durable.

Nous nous engageons à fixer des *Science-Based Targets* (initiative visant à encourager les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre en cohérence avec les préconisations scientifiques), avec une trajectoire de décarbonation clairement définie pour réduire les émissions conformément aux objectifs de l'Accord de Paris. Dans la présente section relative à notre pilier 2, nous décrivons la première étape de mesure de nos impacts et détaillons notre ambition sur ce sujet.

Priorité #1 : Mesurer et réduire notre impact

Au cours de l'année 2021/2022, nous nous sommes concentrés sur l'élaboration de nos mesures et de notre feuille de route pour les indicateurs de performance clés afin de nous permettre de mesurer nos progrès par rapport à nos priorités en matière de RSE et d'harmoniser nos

rapports en conséquence. La phase initiale de ce processus consiste à se concentrer sur la construction de notre empreinte mondiale d'émission de gaz à effet de serre liée aux scopes 1 et 2. Les sections suivantes mettent en évidence les résultats de ce processus.

Priorité #2 : Décarboner nos opérations (Scopes 1 et 2)

Nous nous engageons à mesurer et à réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Le dioxyde de carbone est l'un des nombreux gaz qui compromettent notre atmosphère et entraînent des changements climatiques. Les termes émissions de gaz à effet de serre (GES) et empreinte carbone sont utilisés de manière interchangeable, cependant, cette dernière est une composante de la première.

Dans cette section, nous développons sur la mesure de l'empreinte carbone de nos opérations, appelée Scope 1 (Direct) et Scope 2 (Indirect).

Le tableau ci-dessous illustre nos émissions de gaz à effet de serre au cours des trois dernières années. En 2021/2022, nous avons élargi notre mesure de l'empreinte carbone pour inclure également les voitures de location d'entreprise afin d'aligner notre reporting sur le protocole de

comptabilisation des gaz à effet de serre. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, nos émissions totales de GES pour l'ensemble du Groupe au cours de l'année de déclaration 2021/2022 s'élèvent à 3 907 tonnes d'équivalent CO₂. Cette empreinte semble être également répartie entre la consommation d'électricité (33 %), le chauffage (33 %) et la mobilité avec des véhicules appartenant à l'entreprise ou loués (34 %).

Nous pouvons également noter dans cette analyse les effets du confinement au cours de l'année 2019/2020 par rapport à l'année 2020/2021, où la consommation d'énergie augmente fortement. Alternativement, les impacts de la guerre en Ukraine sur l'approvisionnement en gaz ont également joué un rôle dans la réduction de notre consommation de gaz au cours de l'année 2021/2022.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE GROUPE (en tonnes CO₂ eq)

Scope	Type d'activité	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Scope 1	Consommation de gaz	954	1 275	1 056
	Scope 1 – Sous-total	954	1 275	1 056
Scope 2	Électricité achetée	1 374	1 248	1 284
	Chaleur et vapeur achetées	227	233	239
	Scope 2 – Sous-total	1 601	1 481	1 523
Total		2 554	2 756	2 579
Scope 1	Voitures de location de société (seulement 2021/2022)	N/A	N/A	1 328
TOTAL				3 907

Dans cette optique, notre trajectoire de décarbonation Scopes 1 et 2 s'appuiera sur trois leviers clés :

- réduire la consommation d'énergie ;

- remplacer les sources d'énergie fossiles par des sources renouvelables ;

- électrifier notre parc automobile.

ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

Consommation d'électricité et de chauffage achetée	2019/2020	2020/2021	2021/2022
En kWh	9 039 732	9 552 993	9 624 153

La consommation d'électricité et de chauffage achetée au cours de l'exercice 2021/2022 par rapport au chiffre d'affaires du Groupe représente 10,62 kWh/millier d'euros (contre 10,45 kWh/millier d'euros au cours de l'exercice 2020/2021).

Consommation de gaz	2019/2020	2020/2021	2021/2022
En kWh	5 262 063	7 034 341	5 827 235

La consommation de gaz naturel au cours de l'exercice 2021/2022 par rapport au chiffre d'affaires du Groupe représente 6,43 kWh/millier d'euros (contre 8,38 kWh/millier d'euros au cours de l'exercice 2020/2021).

- Les émissions de CO₂ liées à la consommation électrique s'élèvent à 1,284 tonne de CO₂ eq. Par rapport au chiffre d'affaires, elles représentent un ratio de 0,0014 tonne de CO₂ eq/mille euros.
- Les émissions de CO₂ liées à la consommation de gaz s'élèvent à 1,056 tonne de CO₂ eq. Par rapport au chiffre d'affaires, elles représentent un ratio de 0,0012 tonne de CO₂ eq/mille euros.
- Au cours de l'exercice 2020/2021, les émissions de CO₂ liées à la consommation électrique et à la consommation de gaz par rapport au chiffre d'affaires ont représenté un ratio de 0,004 tonne de CO₂ eq/mille euros.

Afin d'accélérer sur ce sujet, nous avons fixé un objectif pour le Groupe visant à réduire l'empreinte carbone de 5 % d'ici la fin de l'exercice 2022/2023 par rapport à la fin de l'exercice 2021/2022. Cet objectif est directement lié à notre OKR « Devenir une entreprise plus responsable » et un référent a été nommé dans chaque filiale afin de mettre en place et suivre les actions nécessaires à cet effet. Le sujet de la décarbonation est également géré par l'équipe RSE Groupe transverse et le Comité de Direction du Groupe car il est lié à notre indicateur *With Love Planet*.

Les émissions de CO₂ pour le Groupe s'élèvent à 3 907 tonnes de CO₂ eq. Par rapport au chiffre d'affaires, elles représentent un ratio de 0,0043 tonne de CO₂ eq/mille euros. Au cours de l'année 2021/2022, nous avons mis en œuvre des actions d'envergure pour réaliser des réductions de la consommation d'énergie dans l'ensemble du Groupe ; voici quelques exemples :

- Sur notre site de Den Dolder aux Pays-Bas, nous avons poursuivi l'achat d'électricité 100 % renouvelable auprès de notre fournisseur Engie. Cela a été complété par l'installation de panneaux photovoltaïques qui peuvent fournir jusqu'à 80 % de l'électricité du site. De plus, quatre nouvelles chaudières éco-énergétiques ont été installées pour remplacer les anciens équipements. Enfin, la flotte automobile inclut et encourage l'utilisation des voitures électriques et hybrides.
- Au sein du siège social basé en France, nous avons mis en place une navette 100 % électrique entre la gare RER du Bourget et le site afin de favoriser l'usage des transports en commun. De plus, la politique automobile a été mise à jour pour inclure et encourager l'utilisation de voitures électriques et hybrides. Enfin, un éclairage économe en énergie a été installé autour de l'entrepôt et dans les zones de promenade.
- Chez Manutan Collectivités, de nombreux projets d'amélioration ont eu lieu l'année dernière comme le remplacement de la chaudière par une plus performante, l'isolation du toit du bâtiment et l'installation de bornes de recharge pour voitures électriques.

- ▶ Rapid Racking au Royaume-Uni a mis en place un éclairage 100 % LED dans l'entrepôt, ce qui a entraîné une réduction de 2 % de sa consommation électrique par rapport à l'année précédente.
- ▶ Chez IronmongeryDirect, la mise en place d'un éclairage LED a également entraîné une réduction de la consommation et des coûts électriques.

En outre, sur de nombreux sites, nous avons également réduit les heures de travail et consolidé le travail à domicile pour contribuer aux réductions d'énergie, en parallèle d'une sensibilisation à la consommation d'énergie et à l'efficacité énergétique. Un autre de nos leviers d'actions est de remplacer les voitures à moteur thermique par des voitures électriques : malheureusement en raison des pénuries d'approvisionnement, nous avons dû repousser ce déploiement sur nos sites.

Priorité #3 : Décarboner Scope 3

Focus : L'optimisation des emballages pour contribuer à la décarbonation du Scope 3

En tant que distributeur, l'essentiel de l'empreinte carbone de Manutan sera comptabilisé à travers le Scope 3. En effet, la majeure partie de notre activité est liée aux produits que nous achetons et vendons à nos clients. Nous comprenons parfaitement les défis que cette responsabilité implique et nous mettons en place plusieurs initiatives pour nous aider, nous et nos clients, à réduire notre impact carbone. Un certain nombre d'éléments sont mentionnés dans la section relative à notre pilier « Promouvoir un business responsable » où sont développées les différentes manières d'accompagner nos clients vers des choix de produits à faible émission de carbone et issus de l'économie circulaire.

De plus, nous intégrons également des pratiques à faible émission dans nos propres opérations afin de réduire davantage notre empreinte et celle de notre chaîne de valeur.

Manutan travaille à l'optimisation de ses emballages pour les livraisons

- ▶ Chez Papeteries Pichon, en offrant des tailles d'emballage et des enveloppes plus petites, nous avons pu réduire l'utilisation de boîtes et augmenter jusqu'à 89 % de volumes par envoi.
- ▶ À Gonesse, notre siège social et centre de distribution français, nous réparons jusqu'à 90 palettes en bois par jour afin de les réutiliser, ce qui réduit notre besoin d'acheter de nouvelles palettes ainsi que notre consommation de matières premières.
- ▶ Chez Rapid Racking au Royaume-Uni, l'accent est mis sur la réduction de la consommation de plastique entrant et sortant :
 - plastique entrant : nous testons des alternatives aux emballages plastique actuels comme par exemple un plastique plus léger ou le fait de ne pas recouvrir de plastique les palettes ;
 - plastique sortant : nous sommes passés de plastiques thermorétractables lourds à des plastiques rétractables plus légers (contenant 30 % de plastique recyclé) pour les expéditions palettisées. Cela a permis d'utiliser 13 tonnes de plastique en moins depuis 2021.

Priorité #4 : Intégrer la circularité dans nos opérations

Focus : Valorisation des déchets

La réduction et l'optimisation de la valorisation des déchets visent à réduire l'impact environnemental de nos activités et à limiter les risques financiers liés aux amendes et à la manutention intensive des déchets.

Nous suivons nos flux de déchets chaque année afin de mieux analyser les axes d'amélioration en termes de réduction, de recyclage et de réutilisation :

Déchets En tonnes	2020/2021	2021/2022
Carton + papier + films PE	709	375
Déchets industriels banals + encombrants	527	962
Bois de classe A	924	317
Ferraille	312	272
Verre ⁽¹⁾	0,94	4
Restauration ⁽¹⁾	23	133
Plastique	22	204
Huiles	107	4
Solvants	159	0
Peinture/encre solide/colle	153	0
Aérosols	122	0
Recyclage mixte	29,34	38
Compost ⁽¹⁾	1,66	9
Déchets végétaux	5,36	7
Bois de classe B	4,08	127
Traitement des documents papier ⁽²⁾	3 800	0
Autres déchets	36,8	1
Déchets informatiques ⁽³⁾		8
TOTAL	6 936,18	2 460

(1) La quantité de ces déchets est partiellement estimée car notre site de Gonesse (DREDA) répertorie ces catégories de déchets (verre, restauration, compost) avec une estimation de leur poids. En effet, sur ce site, le nombre et le volume des poubelles utilisées pour la collecte sont répertoriés puis convertis en poids en utilisant un facteur de densité de 0,75 kg/litre.

(2) Il s'agit d'une catégorie de déchets irréguliers pour la destruction et l'élimination de documents d'archives sensibles. Ce type de déchets est un cas isolé qui se produit de manière occasionnelle.

(3) Seul notre site de Gonesse (DREDA) rapporte ce type de déchets. Les déchets informatiques représentent une nouvelle catégorie de déchets. Il s'agit d'une estimation basée sur le nombre de produits informatiques envoyés au recyclage et leur poids moyen.

Initiatives de réduction et de recyclage des déchets à travers le Groupe

- Chez Papeteries Pichon, nous revalorisons les couvertures de cahiers en polypropylène usagées en les transmettant à une entreprise qui les recycle en garde-boue de vélo en polypropylène récupéré.

- Kruizinga a mis en place une nouvelle manière de recycler le carton, le papier et le plastique en utilisant une presse pour regrouper les déchets triés avant de les livrer à une entreprise de recyclage dédiée.

- Dans notre entrepôt aux Pays-Bas, nous assurons une stratégie de tri des déchets et réutilisons les palettes dans la mesure du possible.

Priorité #5 : Prévenir la pollution dans notre chaîne de valeur

La pollution est l'une des principales raisons de la perte de biodiversité. Elle réduit la capacité des écosystèmes à fournir des services tels que la séquestration et la décontamination du carbone. En tant que distributeur, nous avons la responsabilité de nous assurer que nos activités et nos produits ne nuisent pas à l'environnement et que leur impact est limité. Au fur et à mesure que nous développons

et élargissons nos capacités de mesure et de reporting, nous commençons également à étudier les différentes façons dont nous pouvons atténuer notre impact environnemental dans notre chaîne de valeur. Notre objectif est de développer une politique claire et proactive en matière de gestion de l'impact environnemental et de protection de la biodiversité au cours de l'année à venir.

PILIER 3 : ASSURER LA RÉUSSITE DES COLLABORATEURS ET DES COMMUNAUTÉS

Dans le cadre de sa mission « Entreprendre pour un monde meilleur », Manutan met l'humain au cœur de sa stratégie et mise sur ses collaborateurs.

En combinant notre engagement, nos compétences et nos expériences individuelles, nous créons une véritable culture partagée autour de l'innovation, la collaboration et l'agilité. Chaque année, nous lançons notre enquête de satisfaction des collaborateurs⁽¹⁾ qui détermine le score de notre indicateur *With Love Employee*. Dans toutes les filiales du Groupe, les collaborateurs sont invités à participer et à partager librement leurs ressentis sur la vie quotidienne au sein du Groupe. Cette année, le taux de participation a atteint 90 % (contre 92 % l'an dernier). Cela démontre à quel point les collaborateurs s'intéressent à la vie du Groupe.

Les résultats de cette enquête fournissent des informations indispensables pour faire évoluer notre politique RH et guident les équipes de direction afin qu'elles se concentrent sur les sujets prioritaires.

Manutan s'engage à respecter les principes de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail. Le Groupe s'engage à respecter les réglementations sociales nationales et locales, concernant l'âge minimum des travailleurs, le refus du travail forcé et des pratiques disciplinaires abusives, la prévention des discriminations, le soutien à la liberté d'association et au droit de négociation collective, les horaires de travail, la rémunération, la santé et sécurité.

Faits et chiffres sur l'emploi

MANUTAN AU 30 SEPTEMBRE 2022

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Effectif permanent (CDI)	2 050	1 988	2 036
Effectif temporaire	55	40	176

- ▶ Permanent (CDI) : regroupe tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée.
- ▶ Effectif temporaire : inclut tout le personnel intérimaire et/ou détaché.

La politique de rémunération

La politique de rémunération du Groupe repose sur les éléments suivants :

- ▶ rémunération fixe : la rémunération fixe est liée au niveau de responsabilités et repose sur une cohérence au sein du Groupe ;
- ▶ rémunération variable : la rémunération variable vise à encourager les performances individuelles et collectives. Les objectifs de performance liés aux résultats du Groupe sont fixés par le Conseil d'Administration ;

- ▶ rémunération collective : la rémunération collective vise à encourager la performance collective au bénéfice de l'entreprise.

En parallèle, nous cherchons à améliorer la vie des personnes dans les communautés et territoires où nous exerçons nos activités. Nous souhaitons apporter une réponse aux besoins critiques urgents tout en contribuant à renforcer les communautés à travers la collaboration, les partenariats et la poursuite d'un impact social positif à long terme.

Dans ce chapitre, nous rendons compte des divers sujets clés qui contribuent au succès de nos collaborateurs et de nos communautés.

(1) L'enquête est développée et analysée par le partenaire externe Great Place to Work.

Priorité #1 : Engagement communautaire

Nous encourageons un dialogue social sain et collaboratif avec les collaborateurs et les communautés avec lesquelles nous interagissons.

Organisation du dialogue social

La Direction de chaque entité est chargée d'accompagner l'entreprise dans son engagement sociétal, tout en développant durablement son activité économique.

Les politiques sociales sont déterminées dans le cadre d'un dialogue régulier avec les partenaires sociaux de chaque entité. Il y a au moins 69 élus répartis au sein du Groupe.

Dans l'ensemble du Groupe, Manutan entretient un dialogue permanent avec les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel :

- En France, un Comité Social d'Entreprise (CSE) a été mis en place en janvier 2020 pour l'ensemble des entités et pour l'UES Manutan (Unité économique et sociale Manutan).

- Le Comité de Groupe Manutan est en place depuis septembre 2010. Suite aux dernières élections du CSE et sur la base d'un accord entre la Direction Générale et les organisations syndicales, avec l'adjonction de la société Sports et Loisirs (Casal Sport), il y a désormais sept représentants des salariés au sein du Comité de Groupe Manutan.
- Des accords sont conclus régulièrement entre ces parties prenantes, prenant en compte l'impact sur les performances économiques du Groupe et les conditions de travail des salariés.
- Les accords collectifs en vigueur au sein de l'UES Manutan, qui regroupe Manutan International SA, Manutan SA et l'Association du RIE Manutan, sont résumés dans le tableau suivant :

Sujet	Signature
Accord télétravail	Juillet 2021 (entrée en vigueur 1 ^{er} octobre 2021)
NAO (négociations annuelles obligatoires)	Novembre 2019
Vote électronique	Juillet 2019
Intéressement	Mars 2019
NAO (négociations annuelles obligatoires)	Décembre 2018
Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Juillet 2017/août 2018
Accord Intergénérationnel	Juillet 2017
Astreintes du service informatique	Juillet 2017
Astreinte du service technique	Mars 2017
Accord Qualité de vie au travail	Juillet 2017
Accord GPEC	Juillet 2017
Accord sur la réduction du temps de travail	Décembre 2014
Participation à formule dérogatoire	Décembre 2013
Plan d'épargne entreprise	Septembre 2012/avenant décembre 2018
Plan d'épargne retraite collectif	Septembre 2012/avenant décembre 2018
Temps partiel choisi	Décembre 2011
Compte épargne temps	Décembre 2011/septembre 2012/août 2013

Nos communautés

Une grande partie des activités du Groupe est localisée en périphérie des agglomérations (Paris, Amsterdam, Southampton, Göteborg, Ostrava...) de par le métier de distributeur qui nécessite des espaces de stockage importants. De ce fait, les perturbations ou impacts négatifs sur les populations riveraines et locales sont très limités.

Entreprendre pour un monde meilleur, c'est prendre soin des personnes et des communautés qui nous entourent. C'est pourquoi nous mettons un point d'honneur à promouvoir des affaires éthiques et responsables avec nos partenaires, en veillant à ce que la santé, la sécurité, le commerce équitable et les droits de l'homme soient respectés tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Parallèlement, nous nous impliquons régulièrement par le biais de bénévolat et de dons auprès d'associations pour aider les personnes les plus démunies.

Exemples d'activités d'engagement communautaire en 2021/2022 :

- Pour faire face à la crise humanitaire qui sévit en Ukraine, Manutan a fait un don de 100 000 euros à l'Unicef et organisé deux jours de congés solidaires pour les salariés. De nombreuses filiales (Manutan Italie, Suisse, Hongrie, Royaume-Uni, République tchèque, Rapid Racking et Kruizinga) se sont également mobilisées pour collecter de la nourriture et des produits de première nécessité, ou ont fait don de mobilier à des associations engagées pour la même cause.

- Les enfants sont notre avenir et c'est pourquoi nous veillons à répondre à leurs besoins essentiels et à favoriser leur épanouissement. Dans cette dynamique, Manutan Pologne a apporté un soutien financier et matériel à un orphelinat local, Rapid Racking a fait don de matériel de rangement et d'étagères à Stroud District Kids Stuff, une association qui soutient les familles locales en recyclant des objets pour enfants, et enfin, Manutan France a organisé une collecte de jouets pour MaMaMa, une association qui distribue des colis solidaires d'urgence aux familles en situation de précarité.
- Deux grandes opérations de nettoyage ont eu lieu chez Manutan France et Manutan UK à l'occasion du *Clean-Up Day*. L'objectif était de ramasser un maximum de déchets autour des locaux pour lutter contre la pollution et contribuer à préserver notre environnement : les abords du siège européen de Gonesse (France) et la plage de Boscombe à Bournemouth (Royaume-Uni). Une dizaine d'employés volontaires, dont certains sont venus accompagnés de leurs amis, famille et même fournisseurs, ont ramassé papier, bouteilles et mégots.

Priorité #2 : Sensibiliser à la RSE

Nous veillons à ce que la RSE soit un sujet sur lequel nos collaborateurs et nos parties prenantes soient engagés et développent leurs connaissances. Grâce aux plateformes énumérées ci-dessous, nous restons informés des derniers défis et opportunités remontés par nos équipes et nos parties prenantes et renforçons nos connaissances sur ce sujet en pleine évolution.

S'engager sur la RSE avec les parties prenantes

Depuis de nombreuses années, le Groupe s'attache à construire un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes au niveau local et national, dans tous les pays où il opère. Il privilégie des échanges transparents, qui permettent de développer des projets ou partenariats innovants. Les modes de dialogue varient selon les parties prenantes concernées, au niveau de chaque entité ou au niveau du Groupe.

Grâce au travail des équipes Ressources Humaines et Communication, nous sommes en mesure de partager notre message RSE de manière harmonisée et de suivre les différentes actions engagées par l'ensemble des filiales.

Parties prenantes	Principales formes de dialogue
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Actions régulières de communication interne (Intranet), destinées à toutes les filiales Écrans de communication répartis dans toutes les filiales Réunions régulières entre la Direction Générale et les équipes, dont une séance plénière tous les mois Enquêtes de satisfaction (Great Place to Work & Choose my Company)
Partenaires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> Échanges réguliers avec les instances représentatives du personnel Signature des conventions collectives avec les délégués syndicaux
Actionnaires, investisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres semestrielles avec la communauté financière, à l'occasion de la publication des résultats du Groupe Publications trimestrielles disponibles sur le site www.manutan.com, en français et en anglais États financiers disponibles sur le site www.manutan.com, en français et en anglais, pour présenter l'évolution du Groupe et communiquer les informations financières et boursières
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Sites marchands Communication sur les réseaux sociaux Enquêtes de satisfaction client (<i>With Love Customer</i>) Publications régulières pour promouvoir le Groupe
Autorités publiques et locales	<ul style="list-style-type: none"> Membre du réseau Entreprendre Val-d'Oise
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> Membre de la Fédération des entreprises de vente à distance (FEVAD) Membre du Club ETI Île-de-France
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Événements fournisseurs et webconférences Enquêtes de satisfaction (<i>With Love Suppliers</i>)
Régulateurs et organismes gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> Veille réglementaire et consultation du service juridique Sites Internet d'Euractiv et de la Commission européenne Agence de relations publiques

Formation RSE, médias et webconférences

Au cours de l'année 2021/2022, nous avons eu la chance d'animer plusieurs formations et webconférences sur le thème de la RSE. Voici quelques exemples :

- Les ambassadeurs RSE Offre et Supply Chain Groupe ainsi que les Directeurs Supply Chain ont participé à deux ateliers de la Fresque du Climat dans le cadre de leur séminaire annuel. La Fresque du Climat est un outil ludique et collaboratif pour sensibiliser le plus grand nombre aux enjeux du réchauffement climatique.
- En 2021/2022, nous avons organisé deux jeux visant à sensibiliser les équipes sur le thème de la protection de l'environnement et des économies d'énergie. Ces jeux sous forme de quiz permettaient de tester ses connaissances sur le sujet et de gagner un prix.

- Les membres de la Direction du Groupe, des équipes achats et *sourcing*, *category management* et offre durable et *supply chain*, ont organisé deux webconférences en 2022. L'une rassemblait les représentants de 250 fournisseurs européens et l'autre ciblait 60 fournisseurs asiatiques. À ces deux occasions, ils ont partagé la stratégie RSE du Groupe et ont associé les fournisseurs au déploiement de notre offre et de notre politique d'achats responsables.
- Diverses formations et webinaires ont été déployés au sein de différentes filiales et départements, sur plusieurs sujets, tels que l'offre responsable, l'économie circulaire ou encore la cybersécurité, pour n'en citer que quelques-uns.

Priorité #3 : Promouvoir la diversité et l'inclusion

Politique anti-discrimination

Compte tenu de la diversité de ses métiers, des profils recrutés et du nombre de ses collaborateurs, Manutan s'attache à lutter contre toute forme de discrimination. Les principaux domaines d'action du Groupe concernent l'origine, le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la diversité religieuse, etc.

En cohérence avec notre mission « Entreprendre pour un monde meilleur » et notre culture d'entreprise inclusive, nous considérons l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un élément majeur du projet Manutan, tant au niveau de l'équilibre et de la diversité des profils que des performances globales de l'entreprise.

Faits et chiffres sur la diversité

POURCENTAGE DE FEMMES PARMIS L'EFFECTIF MOYEN

2019/2020	2020/2021	2021/2022
45 %	48 %	46 %

DIVERSITÉ D'ÂGE PARMIS L'EFFECTIF MOYEN

Tranche d'âge	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Âge < 30 ans	18 %	19 %	18 %
Âge 30-39 ans	27 %	26 %	26 %
Âge 40-49 ans	29 %	28 %	27 %
Âge ≥ 50 ans	26 %	27 %	29 %

POURCENTAGE DE PERSONNES HANDICAPÉES PARMIS L'EFFECTIF MOYEN

2019/2020	2020/2021	2021/2022
2,4 %	2,5 %	2,8 %

POURCENTAGE DE SALARIÉS AYANT UNE AUTRE NATIONALITÉ QUE CELLE DU PAYS DANS LEQUEL ILS TRAVAILLENT PARMIS L'EFFECTIF MOYEN

2019/2020	2020/2021	2021/2022
2,2 %	2,2 %	4,4 %

Inclusion

Nous nous engageons à créer un environnement de travail inclusif, dans lequel nos collaborateurs peuvent mettre à contribution leur potentiel. Nous reconnaissons et apprécions la créativité que les collaborateurs d'horizons et de compétences différentes apportent à leur travail.

Depuis 2021, nous cherchons des opportunités pour créer un environnement de travail inclusif et travailler avec des partenaires pour nous aider à tirer parti des attributs distincts et uniques de chacun :

- Chez Sports et Loisirs (Casal Sport), les pratiques de traitement des déchets de bureau ont été totalement revues grâce à la conclusion d'un partenariat avec le réseau ELISE. Dans le but de mettre en place un processus de tri des déchets à la source, le responsable du *facility management* de Casal Sport a mis en place des points de dépôt volontaires dans les zones stratégiques et a supprimé la plupart des poubelles individuelles. Chaque point de dépôt dispose d'une poubelle pour chaque type de déchets, tels que le plastique, le papier,

les canettes métalliques et les déchets industriels banals. Cette initiative présente de nombreux avantages, tels que la réduction de notre empreinte carbone, la baisse de nos coûts, le soutien à l'inclusion sociale et la sensibilisation de nos collaborateurs à l'importance du tri de leurs déchets.

- Dans le cadre de sa démarche RSE, Manutan a décidé de donner une seconde vie à son matériel informatique, en faisant appel à Zack, start-up spécialisée dans l'économie circulaire qui a récemment rejoint le Groupe Manutan. Au total, 247 produits électroniques ou 1,5 tonne de matériel ont été recyclés depuis le début de l'année 2022. Jusqu'à 90 % des produits ont été recyclés dans le respect de l'environnement par une entreprise d'insertion professionnelle en France. Le reste des produits a été vendu tel quel pour être reconditionné puis réutilisé. Le produit de la vente a été reversé à une association. Cela représente plus de 15 heures de travail pour la réinsertion professionnelle et 77 tonnes de CO₂ évitées.

Priorité #4 : Santé, sécurité et bien-être des collaborateurs

Depuis plusieurs années, le Groupe est engagé dans une démarche d'amélioration continue concernant la santé et la sécurité physique et mentale de ses collaborateurs. Cette considération contribue au bien-être des équipes, mais améliore également l'image de l'entreprise. C'est un moteur de performance indéniable et un socle solide de qualité de vie au travail.

Conditions de santé et de sécurité au travail

Manutan inscrit sa démarche de prévention dans son dialogue social. En France, une Direction Hygiène Sécurité Environnement (HSE) a été créée en 2010 au sein de la Direction des Ressources Humaines du Groupe. Cette organisation, dédiée au bien-être des collaborateurs, permet d'identifier les risques professionnels spécifiques aux métiers et de créer une véritable démarche de prévention :

- ▶ améliorer l'ergonomie et le confort des postes de travail ;
- ▶ améliorer les outils de travail ;
- ▶ agir de manière préventive.

Toutes ces actions visent à réduire le nombre d'accidents du travail.

Bien-être des employés

Cultiver le bien-être est une priorité chez Manutan, que ce soit en proposant des outils et des expériences favorisant le développement, l'équilibre et l'autonomie de nos collaborateurs, en créant des canaux de conversation par centres d'intérêt ou en soutenant des formes de travail hybrides.

▶ Encourager la pratique du sport – Le projet sportif, incarné notamment par le Centre sportif du Groupe à Gonesse de 1 000 m², est un élément essentiel de l'ambition humaine de Manutan. Cela permet aux collaborateurs de pratiquer une activité physique régulière, avec l'aide de coachs spécialisés. Au cours de l'exercice 2021/2022, plus de 28 % des employés se sont inscrits à l'une des 11 activités offertes par le Centre sportif. Au 30 septembre 2022, le nombre de membres atteint 284, ce qui représente 42,4 % des effectifs.

▶ Prévenir le harcèlement au travail – Afin d'assurer la sécurité physique et de protéger le bien-être psychologique des salariés au travail, une Charte anti-harcèlement a été signée au sein du siège européen en avril 2014 et une commission spécifique a été constituée. Après avoir entendu les parties prenantes, une Commission de Médiation du Harcèlement au Travail recherche une solution amiable à tout malaise et autres conflits pouvant avoir un effet néfaste sur l'environnement de travail, sans se prononcer sur le fondement juridique des faits sous-jacents. Le Code de conduite du Groupe relatif à la loi française Sapin II aborde également ce sujet. Il constitue une nouvelle annexe au Règlement intérieur pour réglementer les fautes. Les ajouts et modifications portent notamment sur les cigarettes électroniques, l'identification des problèmes de toxicomanie, la prévention des comportements sexistes et l'utilisation des véhicules de société et des véhicules personnels pour les besoins professionnels.

Faits et chiffres sur la santé, la sécurité et le bien-être

ACCIDENTS DU TRAVAIL

(hors Ibérie, Italie, Suisse, Pologne, Hongrie, Belgique, Allemagne et Kruizinga BV)

Nombre d'incidents avec arrêt de travail avec plus d'un jour d'arrêt dans l'ensemble du Groupe. Le taux de fréquence des incidents avec perte de temps est un calcul standardisé. La formule est la suivante : (nombre d'accidents du travail avec arrêt / [FTE x nombre d'heures théoriques par semaine x 52] x 1 000 000).

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Incidents avec perte de temps liés au travail	21,0	19,0	32,0
Taux de fréquence (LTIF)	4,24	2,80	5,84

NOMBRE DE JOURS DE MALADIE PAR EMPLOYÉ

2019/2020	2020/2021	2021/2022
16,9	16,4	18,3

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ PARENTAL PRIS DANS LE GROUPE

2019/2020	2020/2021	2021/2022
7 156,0	5 981,3	7 821,6

Priorité # 5 : Développement des collaborateurs

Apprendre, partager et toujours s'améliorer font partie de notre culture d'entreprise. Assurer l'amélioration continue de nos collaborateurs est un facteur clé de succès pour la performance du Groupe.

La politique d'apprentissage vise à encourager et à accompagner le développement des compétences de toutes les équipes en créant un environnement favorable. Chacun peut apprendre à tout âge, à tout moment, quel que soit son métier et quelle que soit l'étape de son parcours professionnel. Nous avons ainsi mis en place des politiques et des lignes directrices claires pour faciliter et guider l'évolution des collaborateurs :

- Le Cycle de Développement capitalise sur les ressources mises en place pour assurer le développement des collaborateurs, afin qu'ils aient toutes les compétences pour exercer leur métier, être autonomes et proactifs, en cohérence avec la culture d'entreprise. Il est notamment indispensable qu'ils s'approprient en permanence les évolutions de l'entreprise et de leur environnement professionnel.
- Favoriser l'intégration des collaborateurs – Chaque nouveau collaborateur du Groupe suit un parcours d'intégration adapté, qui lui permet de découvrir et d'expérimenter le projet d'entreprise (le parcours dure environ un mois pour les managers). En plus de présenter l'entreprise et de découvrir ses activités, chaque nouveau collaborateur peut poser toutes ses questions afin de comprendre le business plan de l'entreprise avant de commencer ses missions.
- Faciliter la mobilité interne – La politique de mobilité interne démontre la volonté du Groupe d'offrir de nouvelles opportunités à tous ses collaborateurs afin de leur permettre d'atteindre leurs ambitions professionnelles. La mobilité peut se faire au sein d'une même filiale, mais aussi entre les différentes filiales du Groupe. Tous les postes vacants sont publiés sur l'intranet du Groupe (M-life).
- La *Learning Policy* repose sur ces six principes directeurs :
 - des opportunités d'apprentissage et de développement peuvent être saisies tous les jours ;
 - les initiatives d'apprentissage combinent le développement des compétences métiers et du savoir-être ;
 - nous partageons ce que nous apprenons avec nos collègues, managers, équipes et pairs ;

- nous agissons ensemble pour rendre les apprentissages impactants sur le terrain ;
- l'Université est présente partout ;
- l'entreprise et chaque collaborateur s'engagent mutuellement à réaliser au moins une journée de *learning* par an.
- Pour se donner les moyens de ses ambitions, le Groupe a créé sa propre Université et consacre une part importante à la formation à travers des actions menées tant au niveau du siège européen que des différentes filiales localement.

Faits et chiffres sur le développement des employés

- Nous favorisons également le développement de nos collaborateurs en proposant des outils modernes et digitaux d'évaluation individuelle et de suivi (plateforme Flashbrand généralisée en 2021) mais aussi d'apprentissage. En effet, cette année, nous avons ouvert U'Learn (plateforme 360Learning) à tous nos collaborateurs. Cette dernière fournit des contenus d'apprentissage et administre des formations. Elle permet aux collaborateurs d'accéder plus facilement aux contenus des formations et à l'entreprise de mieux piloter sa stratégie.
- Depuis octobre 2020, la question « Avez-vous eu au moins un *Learning Day* au cours de l'année écoulée ? » a été incluse dans le formulaire de revues de développement, pour pouvoir suivre notre engagement (sixième principe). L'année dernière, 92 % des employés interrogés ont répondu « oui » à cette question.
- Nous encourageons nos collaborateurs à participer à davantage de formations en développant davantage de méthodes d'apprentissage, y compris la formation en ligne. Cela se traduit par le nombre total d'heures consacrées à la formation pour le Groupe :
 - 29 869 heures pour l'ensemble des salariés du Groupe cette année contre 23 379 heures l'an dernier.
- Nombre total d'heures de formation par salarié dans l'ensemble du Groupe (hors Sports et Loisirs (Casal Sport), Manutan Hongrie, Pologne, Slovaquie et République tchèque)

2019/2020	2020/2021	2021/2022
12,0	13,0	15,5

À PROPOS DE CE RAPPORT

Note méthodologique de la Déclaration de Performance Extra-Financière

Sauf indication contraire, les données recueillies couvrent la période allant du 1^{er} octobre de l'année N au 30 septembre de l'année N+1. Le reporting de ces données s'effectue annuellement.

Périmètre

La méthode de consolidation du périmètre de reporting est l'intégration globale (les données sont intégrées à 100 %).

Le groupe Manutan opère exclusivement sur le marché européen. Bien que des particularités locales existent, les pays européens présentent une certaine homogénéité en matière économique, sociale, culturelle et environnementale. La méthodologie et la définition des indicateurs sont donc identiques sur l'ensemble du périmètre choisi.

Les principaux indicateurs RSE sont publiés chaque année dans le Document d'enregistrement universel du Groupe, disponible sur le site www.manutan.com.

Les données sociales présentées couvrent 99,97 % du chiffre d'affaires Groupe (ces données excluent la société Zack acquise en février 2022 qui ne sera intégrée qu'en 2022/2023 après une année complète au sein du périmètre).

- Les données de formation des entités Manutan s.r.o. et Trovatar a.s. (République Tchèque), Manutan Slovakia (Slovaquie), Manutan Polska (Pologne), Manutan Hungária Kft (Hongrie) et Sports et Loisirs (France) sont exclues. L'ensemble de ces entités représente 11 % des effectifs du Groupe.
- Les données d'accidentologie des entités Manutan SL (Espagne), Manutan Unipessoal (Portugal), Manutan Italia (Italie), Manutan GmbH (Suisse), Manutan Polska (Pologne), Manutan Hungária Kft (Hongrie), Kruizinga BV (Pays-Bas), Manutan NV (Belgique) et Manutan GmbH (Allemagne) sont exclues. L'ensemble de ces entités représente 8 % des effectifs du Groupe.

Les données environnementales présentées couvrent l'ensemble des activités du Groupe, à l'exception des entités suivantes :

- Eurostore Group Ltd – Royaume-Uni ;
- Manutan GmbH – Suisse ;
- Manutan Traders Group Ltd – Royaume-Uni ;
- Manutan SL – Espagne ;
- Manutan GmbH – Allemagne ;
- Trovatar a.s. – République tchèque ;
- Zack - France (les données de Zack seront intégrées en 2022/2023, cf. supra).

Globalement, les données publiées couvrent 98,7 % du chiffre d'affaires du Groupe et donnent donc une vue d'ensemble représentative des données.

L'indicateur de quantité de déchets produits représente 83,9 % du chiffre d'affaires, étant précisé qu'il couvre les sites suivants :

- siège social du Groupe à Gonesse (DREDA) : les chiffres relatifs aux déchets sont partiellement estimés. Plus précisément, les estimations suivantes ont été faites :
 - Le verre, la restauration et le compost sont déclarés par notre gestionnaire de déchets en litres et ont donc été estimés en kilogrammes en appliquant une densité de 0,75 kg/litre.
 - Les déchets informatiques envoyés au recyclage ont été estimés selon le poids moyen d'un produit et le nombre de produits.
- ses filiales françaises (Manutan Collectivités, Sports et Loisirs (Casal Sport), Papeteries Pichon) ; et
- les filiales étrangères suivantes : Manutan BV (Pays-Bas), Manutan UK Ltd, Rapid Racking Ltd, IronmongeryDirect Ltd (Royaume-Uni), Manutan s.r.o. (République Tchèque), Kruizinga (Pays-Bas) et Witre AB (Suède).

Les produits responsables sont proposés dans toutes nos filiales, à l'exception de notre division Artisans. Les produits responsables sont donc définis dans l'ensemble de l'offre des divisions Entreprises et Collectivités qui représente 93 % de notre chiffre d'affaires.

Notre évaluation des fournisseurs couvre nos Key Markets qui représentent 52 % du chiffre d'affaires du groupe Manutan (Key markets : France, Belgique, Pays-Bas, Espagne, Italie, Portugal, Allemagne et Suisse).

Les indicateurs suivants sont publiés pour la première fois au titre de l'exercice 2021/2022 et, par conséquent, ne comportent pas de donnée comparative sur l'exercice précédent :

- part des achats du Groupe concernée par les audits de fournisseurs ;
- pourcentage de produits éco-responsables proposés par la division Entreprises rapportés au chiffre d'affaires ;
- pourcentage de produits éco-responsables proposés par la division Collectivités rapportés au chiffre d'affaires.

Choix des indicateurs

Les indicateurs ont été choisis au regard des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux des activités des sociétés du Groupe et des risques liés aux enjeux professionnels auxquels ils sont confrontés.

Processus de reporting et de collecte de données

Les données sont collectées de manière mutualisée, ou auprès de chaque entité incluse dans le périmètre de reporting RSE, à partir des sources suivantes : extraits du système de gestion de la paie, fichiers de suivi Excel, factures... Parallèlement, les informations qualitatives sont collectées par l'équipe de direction du groupe Manutan sur une base mutualisée.

Limites et spécificités méthodologiques

- ▶ L'effectif (2 212) est celui présent à fin septembre (les salariés ayant quitté l'entreprise le 30 septembre sont inclus).
- ▶ Les statistiques relatives aux effectifs sont fondées sur le nombre de salariés permanents présents au 30 septembre (les salariés ayant quitté l'entreprise le 30 septembre sont inclus). Les salariés entrés dans l'entreprise fin septembre mais payés à partir d'octobre sont exclus.
- ▶ Pour les émissions de CO₂ liées à la consommation d'électricité et de gaz naturel, les facteurs d'émission suivants sont utilisés :
 - gaz naturel :
 - 0,181 kgCO₂ eq/kWh GCV (source : EPA, « Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories », Table 1, Stationary Combustion Emission Factors, 9 mars 2018) ;

Audits externes

Le groupe Manutan a soumis à l'un de ses Commissaires aux Comptes la présente Déclaration de Performance Extra-Financière, émise au titre de l'exercice 2021/2022 en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

En application des dispositions de l'article L. 225-102-1-V du Code de commerce et de l'article R. 225-105-2 du Code de commerce, KPMG SA a été désigné organisme tiers indépendant chargé d'émettre un avis motivé portant sur la conformité et la sincérité de la Déclaration de Performance Extra-Financière 2021/2022.

- Chaleur et vapeur achetées : 0,23 kg/CO₂ eq/kWh (Source : EPA, « Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories », Table 7, Steam and Heat) ;
- électricité (source : European Residual Mixes 2018 v1.2, publié en juillet 2019) :
 - France : 0,0532 kgCO₂ eq/kWh,
 - Hongrie : 0,378 kgCO₂ eq/kWh,
 - Italie : 0,487 kgCO₂ eq/kWh,
 - Norvège : 0,280 kgCO₂ eq/kWh,
 - Pays-Bas : 0,533 kgCO₂ eq/kWh,
 - Pologne : 0,904 kgCO₂ eq/kWh,
 - Portugal : 0,315 kgCO₂ eq/kWh,
 - République tchèque : 0,612 kgCO₂ eq/kWh,
 - Royaume-Uni : 0,381 kgCO₂ eq/kWh,
 - Suède : 0,037 kg CO₂ eq/kWh.

RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 30 septembre 2022

À l'Assemblée Générale des Actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant ou OTI (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884⁽¹⁾, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 30 septembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :

- Les résultats présentés en regard de certains risques sociétaux et environnementaux⁽²⁾ n'incluent pas d'indicateurs clés de performance, ce qui ne permet pas d'apprécier précisément les performances atteintes.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'administration.

(1) Accréditation Cofrac Validation et Vérification, n°3-1884, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

(2) Gouvernance responsable et dialogue avec les parties prenantes ; Éthique et conformité des affaires ; Communication responsable et transparence ; Innovation liée aux attentes des clients en matière de RSE et Impact des transports.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière, complété le cas échéant de nos procédures propres⁽¹⁾, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽²⁾.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre novembre 2022 et janvier 2023 sur une durée totale d'intervention d'environ trois semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration [, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats].

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;

(1) Procédures du Centre d'Excellence ESG de KPMG France relatives à la vérification en tant qu'OTI des Déclarations de Performance Extra-financière.

(2) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

- ▶ Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- ▶ Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- ▶ Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques⁽¹⁾, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités⁽²⁾.
- ▶ Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- ▶ Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- ▶ Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽²⁾ et couvrent entre 25 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- ▶ Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Les commissaires aux comptes
Paris La Défense, le 10 janvier 2023

KPMG S.A.

Audrey Cour
Associée Audit - Commissaire aux comptes

Fanny Houlliot
Expert ESG - Centre d'Excellence ESG

(1) Informations relatives à la gouvernance responsable et au dialogue avec les parties prenantes, à l'éthique et à la conformité des affaires, à la communication responsable et transparence, à la mobilité durable, à la rémunération équitable, à l'impact des transports, à la lutte contre l'évasion fiscale, et à la lutte contre la corruption.

(2) Siège social du Groupe DREDA (France) et Manutan BV.

Annexe

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Actions en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap
 Politique de rémunération
 Accords collectifs relatifs aux pratiques du dialogue social
 Politique de santé et bien-être des collaborateurs
 Politique relative au développement en continu des compétences des collaborateurs
 Actions de réduction de l'impact environnemental des activités
 Actions pour utiliser des emballages éco-responsables
 Actions pour réduire l'empreinte carbone des emballages
 Actions de sensibilisation autour de l'approvisionnement responsable et de l'économie circulaire
 Code de conduite en matière de bonne conduite des affaires et de lutte contre la corruption
 Actions pour engager une démarche RSE autour de certifications et de labels
 Promouvoir des achats responsables
 Actions mises en œuvre pour favoriser l'économie circulaire

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants	Niveau d'assurance
Effectif au 30/09/2022 et répartition par genre	Modéré
Effectif en CDI au 30/09/2022	Modéré
Nombre d'heures de formation par salarié	Modéré
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	Modéré
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	Modéré
Taux de gravité des accidents du travail	Modéré
Consommation d'électricité rapportée au chiffre d'affaires	Modéré
Consommation de gaz naturel rapportée au chiffre d'affaires	Modéré
Emissions de gaz à effet de serre provenant des consommations d'électricité et de gaz naturel rapportées au chiffre d'affaires	Modéré
Quantité de déchets produits	Modéré
Part des achats ayant fait l'objet d'évaluation fournisseurs	Modéré
Part de produits éco-responsables proposés de la division Entreprise proposés rapporté au chiffre d'affaires	Modéré
Part de produits éco-responsables proposés de la division Collectivités rapporté au chiffre d'affaires	Modéré