

Ensemble pour un Monde meilleur



Sommaire

3 Édito

4 Nos fondamentaux

- 4 Le Groupe Manutan en un coup d'œil
- 5 Le Groupe Manutan en 12 dates clés
- 6 Notre modèle d'affaires
- 7 Une gouvernance RSE structurée
- 8 Notre chaîne de valeur
- 9 Dialogue avec nos parties prenantes
- 10 Analyse de double matérialité
- 11 Identification des enjeux matériels
- 12 Notre stratégie RSE
- 13 Nos indicateurs de performance



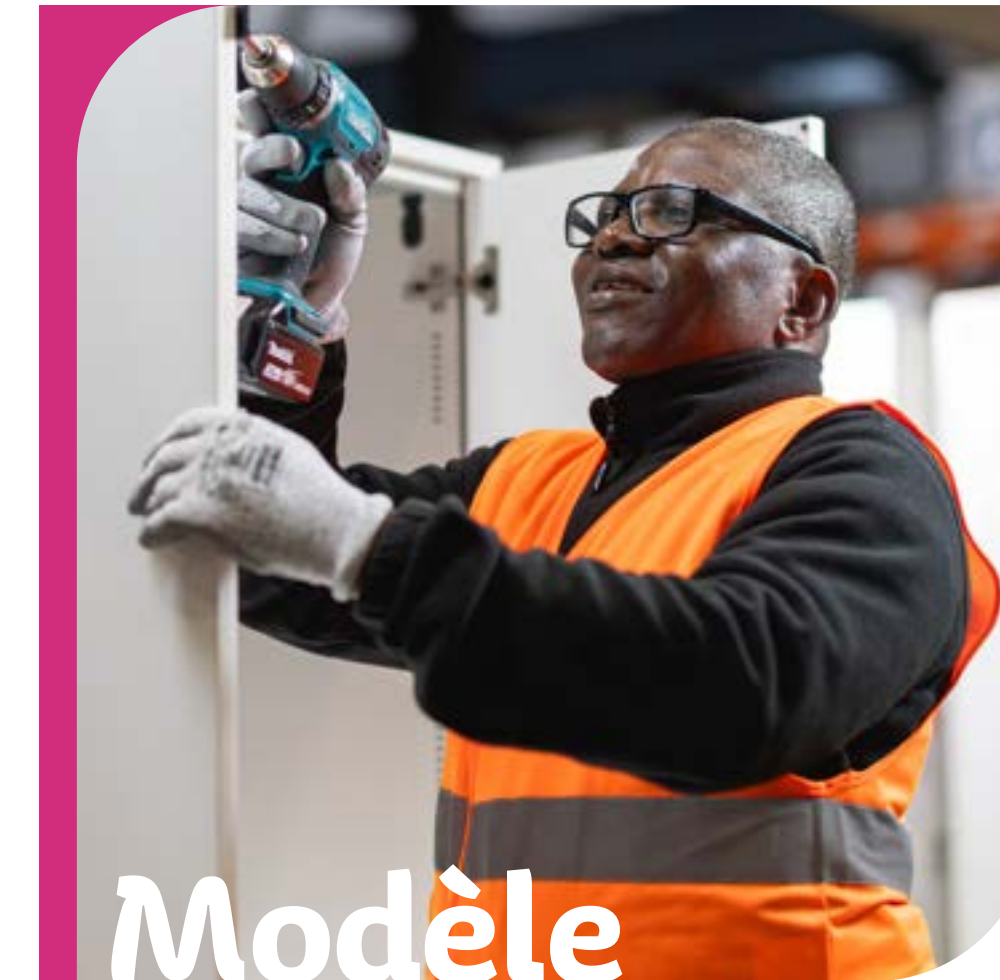
Planète plus durable

- 15 3 questions à...**
Paul Grédigui, co-fondateur de Holis, solutions de transformation fondées sur la donnée climatique
- 15 E1. Changement climatique**
Réduire notre impact, renforcer notre résilience
- 22 E5. Utilisation des ressources et circularité**
Faire mieux avec ce que nous avons



Société plus juste

- 25 3 questions à...**
Julien Brézun, directeur général de Great Place To Work® France
- 25 S1. Personnel de l'entreprise**
Construire un cadre de travail clair, équitable et adapté à chacun
- 27 S1.2. Santé, sécurité et bien-être au travail**
- 29 S1.4. Égalité et inclusion**
- 30 S1.4. Développement des compétences**



Modèle plus responsable

- 34 3 questions à...**
Guillaume Hérisson, co-directeur général du Groupe ARES
- 34 E5. Utilisation des ressources et circularité**
Transformer nos usages pour un modèle d'affaires plus circulaire
- 37 S2. Conditions de travail dans la chaîne de valeur**
Des relations fournisseurs fondées sur le respect et la responsabilité
- 38 S4. Consommateurs et utilisateurs finaux**
Créer les conditions d'une relation de confiance durable
- 40 G1. Conduite des affaires**
Faire vivre une culture d'intégrité au quotidien

Édito

Xavier Guichard,
Président
Groupe Manutan



“**La durabilité n’est pas un état, c’est une dynamique. Elle se construit par la capacité à transformer nos pratiques, à faire évoluer nos métiers et à embarquer l’ensemble de notre écosystème.**”

Aujourd’hui, dans un contexte de mutation profonde de nos environnements économiques, géopolitiques et réglementaires, **nous renforçons notre capacité à impacter positivement** l’ensemble de notre écosystème.

Avec l’arrivée de la directive européenne sur le reporting de durabilité (CSRD), nous structurons et approfondissons une démarche déjà ancrée dans notre culture. Après avoir défini des orientations claires l’an dernier, nous avons franchi une étape décisive avec l’arrivée d’une directrice RSE au Comité de Direction Groupe. **La durabilité est désormais pilotée au plus haut niveau, avec des responsabilités clarifiées et des engagements suivis dans le temps.** La CSRD s’impose pour nous comme un véritable outil de pilotage : elle nous permet de mieux prioriser nos enjeux, d’anticiper les risques et de renforcer la responsabilisation des métiers.

Nous avons également affirmé notre ambition climatique en adoptant des objectifs alignés avec l’Accord de Paris et validés par la Science Based Targets initiative (SBTi). À fin 2025, **nos émissions de scopes 1 et 2 ont diminué de plus de 44 %** par rapport à 2022, confirmant la solidité de notre trajectoire vers la neutralité carbone d’ici 2035. Parce que l’essentiel de notre empreinte se situe dans les produits que nous distribuons, cette ambition implique de **transformer notre modèle.** Le déploiement de nos Circular Hubs en France et aux Pays-Bas en est une illustration concrète : plus de 1 200 commandes de produits reconditionnés ont déjà été traitées, permettant d’éviter en moyenne près de 995 kg de CO₂ par commande et d’allonger significativement la durée de vie des équipements professionnels.

En 2025, nous avons également franchi une étape importante avec la création du « Manutan Social Fund ». Dédié à l’inclusion, au bien-être des enfants et à la santé mentale, il traduit concrètement **notre volonté d’agir au-delà de notre activité économique.** Ce fonds permet à nos collaborateurs de s’engager aux côtés d’associations locales et de **contribuer activement à des projets à fort impact social.**

Cette transformation repose avant tout sur l’engagement des femmes et des hommes du Groupe Manutan. Dans un contexte de croissance et d’évolution de nos activités, nous investissons dans le développement de nos collaborateurs **afin que chacun puisse agir, innover et contribuer pleinement à la performance collective.**

“**Une entreprise utile est une entreprise qui sait se projeter au-delà du court terme. Notre responsabilité est de transmettre un modèle solide, capable de créer de la valeur durable pour les générations à venir.**”

C’est grâce à cette mobilisation que nous pouvons aborder 2026 avec confiance. Nous renforcerons l’accompagnement de nos fournisseurs en développant de nouveaux outils pour les aider à concevoir des produits toujours plus durables. Nous continuerons également à guider nos clients vers des choix responsables, en leur apportant toujours plus de transparence et de lisibilité. Enfin, nous accélérerons le développement de notre offre circulaire.

Fidèles à notre raison d’être, nous poursuivons cette trajectoire avec exigence et humilité, convaincus que **c’est collectivement que nous pouvons continuer à entreprendre pour un Monde meilleur.**

Pierre-Olivier Brial,
Directeur Général
Groupe Manutan



Le Groupe Manutan en un coup d'œil

Acteur majeur de l'e-commerce BtoB en Europe, le Groupe Manutan est spécialisé dans la distribution d'équipements et de fournitures aux entreprises, collectivités et artisans. Le Groupe propose à ses clients une large offre de produits de qualité et de services sur mesure.

Portés par notre mission : entreprendre pour un Monde meilleur, nous construisons un modèle BtoB durable où chacun peut se développer et progresser.

UN FORT ANCRAGE EUROPÉEN

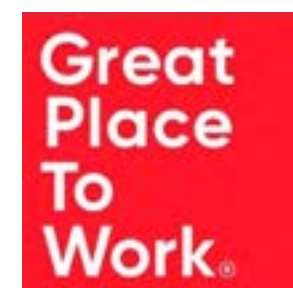
Implanté dans 17 pays européens, le Groupe Manutan est également présent en Afrique, en Asie et au Moyen-Orient à travers les activités d'exportation de ses filiales.

Grâce à sa connaissance approfondie de ses différents marchés, le Groupe adapte son offre pour répondre à tous les besoins de ses clients, y compris les attentes spécifiques.

ENGAGEMENTS AU NIVEAU GROUPE

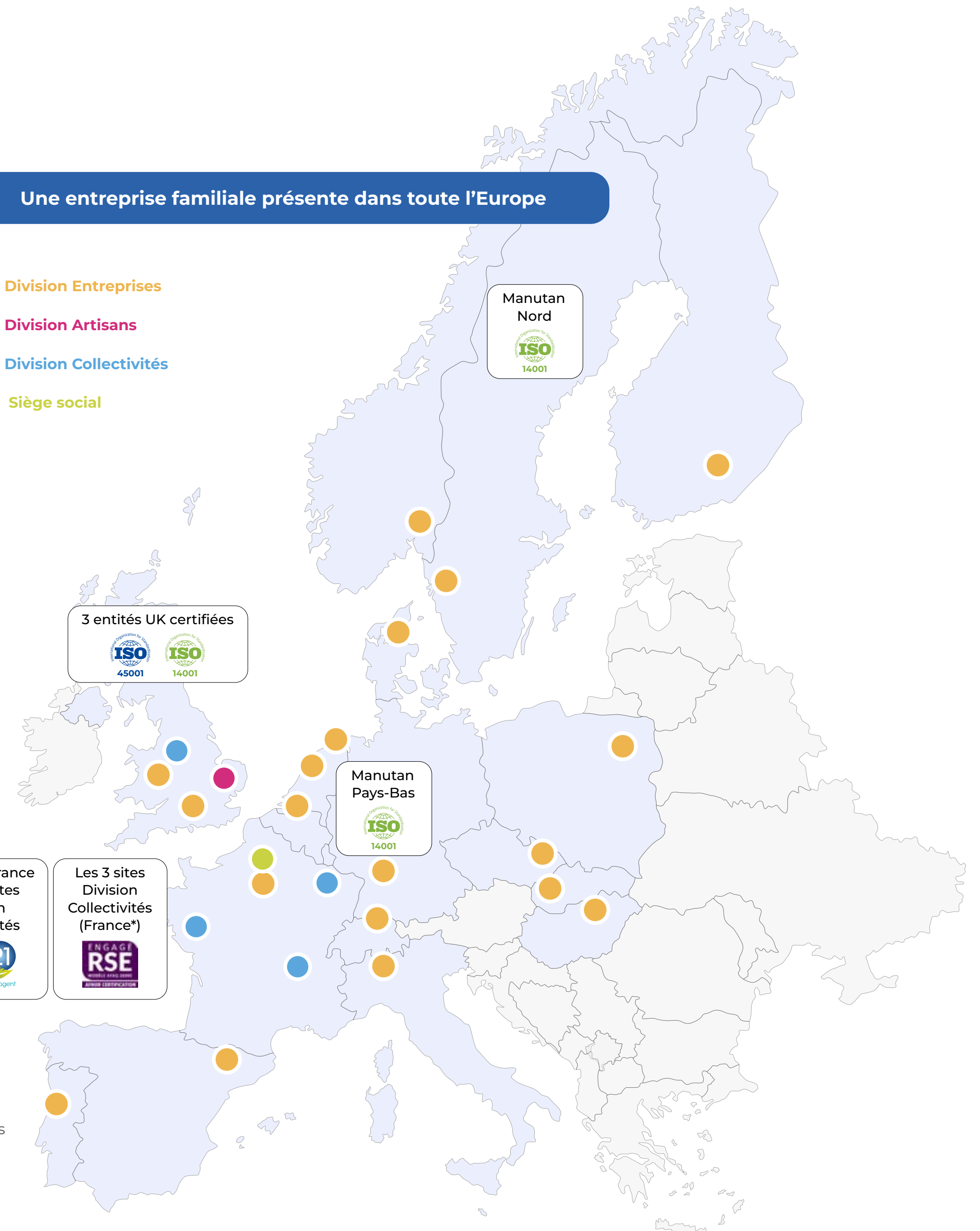


WE SUPPORT



Une entreprise familiale présente dans toute l'Europe

- Division Entreprises
- Division Artisans
- Division Collectivités
- Siège social



13

sites logistiques

17

pays

25

filiales

2 415

employés

1,03 Md€

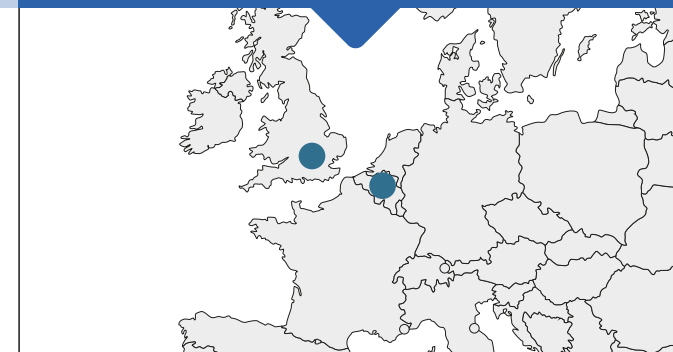
chiffre d'affaires

*Manutan France a signé avec la FEVAD (Fédération du e-commerce et de la vente à distance) la Charte environnementale, initiative collaborative créée en 2021 en collaboration avec le ministère français de la Transition écologique afin de réduire l'impact environnemental du commerce en ligne.

Le Groupe Manutan en 12 dates clés



1971



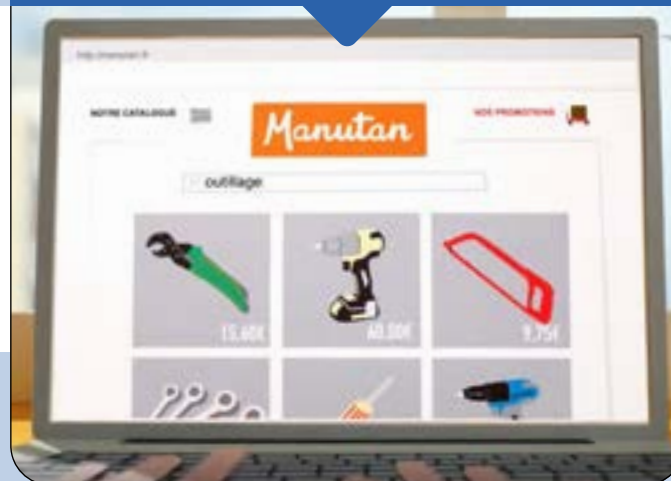
Début de l'expansion européenne
du Groupe avec les premières acquisitions.

1966



Création de Manutan
par André et Jean-Pierre Guichard, première société française de vente par catalogue d'équipements industriels.

2001



Lancement des premiers sites marchands
et mise à disposition de solutions e-procurement pour les grands comptes.

2007

500 M€ de chiffre d'affaires

2009



Première acquisition avec le rachat de Manutan Collectivités
(anciennement Camif Collectivités).

2011



Ouverture d'un site pionnier en performance environnementale
Le site de Gonesse est le premier site français **doublément certifié HQE** pour ses bâtiments tertiaires et logistiques.

2019



Engagement vers un modèle plus circulaire
Acquisition d'une entreprise néerlandaise d'équipements de stockage et de maintenance, spécialisée dans la seconde main et la location.

2022



Intégration de l'économie circulaire dans le modèle d'affaires
Prise de participation majoritaire dans la start-up Zack spécialiste de la collecte et du reconditionnement des produits électroniques usagés.

2023



Engagement climatique
Alignement des objectifs carbone sur les Accords de Paris.

2024



Déploiement opérationnel de la circularité
Ouverture d'un Hub Circulaire en France pour le mobilier de bureau et aux Pays-Bas pour les équipements logistiques.

2025



Extension du périmètre européen
Acquisition de Findel, distributeur de produits scolaires et éducatifs sur le marché britannique.

2025

1Md€ de chiffre d'affaires



Validation scientifique de la trajectoire climat
Objectifs de réduction des émissions validés par la Science Based Targets initiative (SBTi) parmi 10 000 entreprises engagées.

2025



18 filiales
du Groupe sont certifiées **Great Place To Work®**.



Notre modèle d'affaires

Le Groupe Manutan crée de la valeur en simplifiant et en structurant les achats professionnels grâce à un modèle hybride combinant plateformes numériques et expertise humaine. Acteur pivot entre fournisseurs et clients, le Groupe intègre performance opérationnelle, fiabilité des solutions et exigences de durabilité tout au long de la chaîne de valeur.

Ce sur quoi nous comptons :

Notre Groupe

1,03 Md€ de chiffre d'affaires

3 divisions : entreprises, collectivités et artisans

Nos équipes

39 nationalisés à notre siège social à Paris

49 % de femmes au niveau Groupe

16,5h de formation en moyenne par collaborateur et par an

Notre modèle

+ 850 000 références commercialisées

1 M de clients en Europe

59 % de commandes digitales

45 M de visites annuelles en e-shops sur nos sites e-commerce

Notre capacité logistique

13 plateformes en Europe dont 4 en France

220 000 m² de surface de stockage

15 000 commandes expédiées par jour (Groupe)

60 % de produits fabriqués en Europe

110 000 références stockées

4 000 partenaires

Notre capacité à innover

PRÈS DE 100 000 références éco-responsables

+ 34 000 références dotées d'un score d'impact environnemental (un dispositif étendu à l'ensemble des produits du Groupe d'ici fin 2026)

5 filiales couvertes par l'offre circulaire



La valeur que nous partageons :

Une planète plus durable

5 000 tCO₂ évitées grâce au réemploi

5 filiales certifiées ISO 14001 (environnement)

82 % des déchets recyclés (Siège social en France)

Électricité d'origine renouvelable : 94 % Groupe, 100 % Siège social

- 33 % de réduction des émissions sur les scopes 1 et 2 par rapport à 2023

Une société plus juste

ENVIRON 1,9 M€ de dons (Emmaüs et Téléthon)

SOIT 65 camions au total

1 action à impact par an et par filiale

69 collaborateurs en situation de handicap (Groupe)

18 filiales certifiées Great Place To Work®

91/100 Index Égalité Professionnelle Femmes-Hommes (Siège social)

Un modèle plus responsable

10 000 références reconditionnées et revendues

ENVIRON 60 000 produits usagés collectés auprès de nos clients (IT + mobilier)

17,1 % du chiffre d'affaires provient de l'offre éco-responsable (Division Entreprise)

80 % IQ PLUS Évaluations RSE fournisseurs et intégration progressive des critères responsables (Division Entreprise)

74/100 Résultat EcoVadis Groupe

76 % des fournisseurs de la division entreprises ont signé la Charte Éthique

Rapport sur l'impact CO₂ et les achats responsables à destination des clients

L'ensemble des chiffres est exprimé sur le périmètre de l'année fiscale 2024/2025.

Une gouvernance RSE structurée

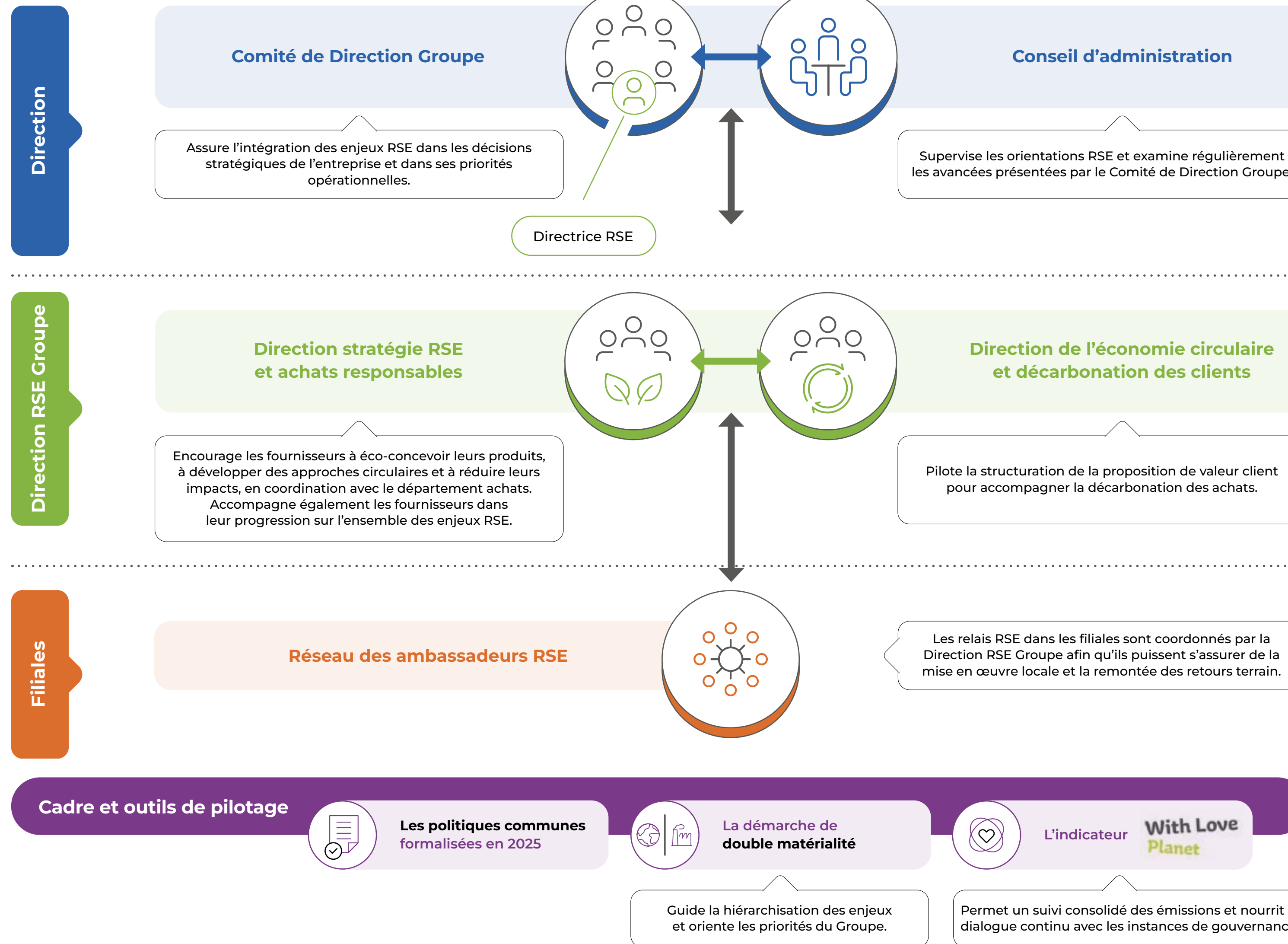
Au cœur de la stratégie du Groupe Manutan, la gouvernance RSE repose sur une organisation claire et responsabilisante, garantissant la cohérence des décisions et l'intégration des enjeux ESG dans l'ensemble des activités.

Elle couvre l'ensemble de nos priorités : décarbonation, économie circulaire, conditions de travail, éthique des affaires et achats responsables. Cette approche transversale permet d'agir à la fois sur nos opérations, notre chaîne d'approvisionnement et les produits que nous distribuons.

L'arrivée d'une directrice RSE Groupe au sein du Comité de Direction constitue une étape structurante. Elle renforce le pilotage stratégique de notre trajectoire durable et assure l'alignement entre ambition, plan d'action et résultats mesurables.

ORGANISATION DE L'ÉQUIPE RSE

Dans ce cadre, l'évolution de la gouvernance au 1^{er} octobre 2025 marque un renforcement spécifique du pilotage de la décarbonation, tant côté clients que fournisseurs.



Notre chaîne de valeur

Nous occupons une position de pivot au cœur de notre chaîne de valeur, à l'interface entre fournisseurs et clients. Elle nous permet d'influencer les pratiques à chaque étape et de contribuer durablement à la transformation de notre écosystème.

PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

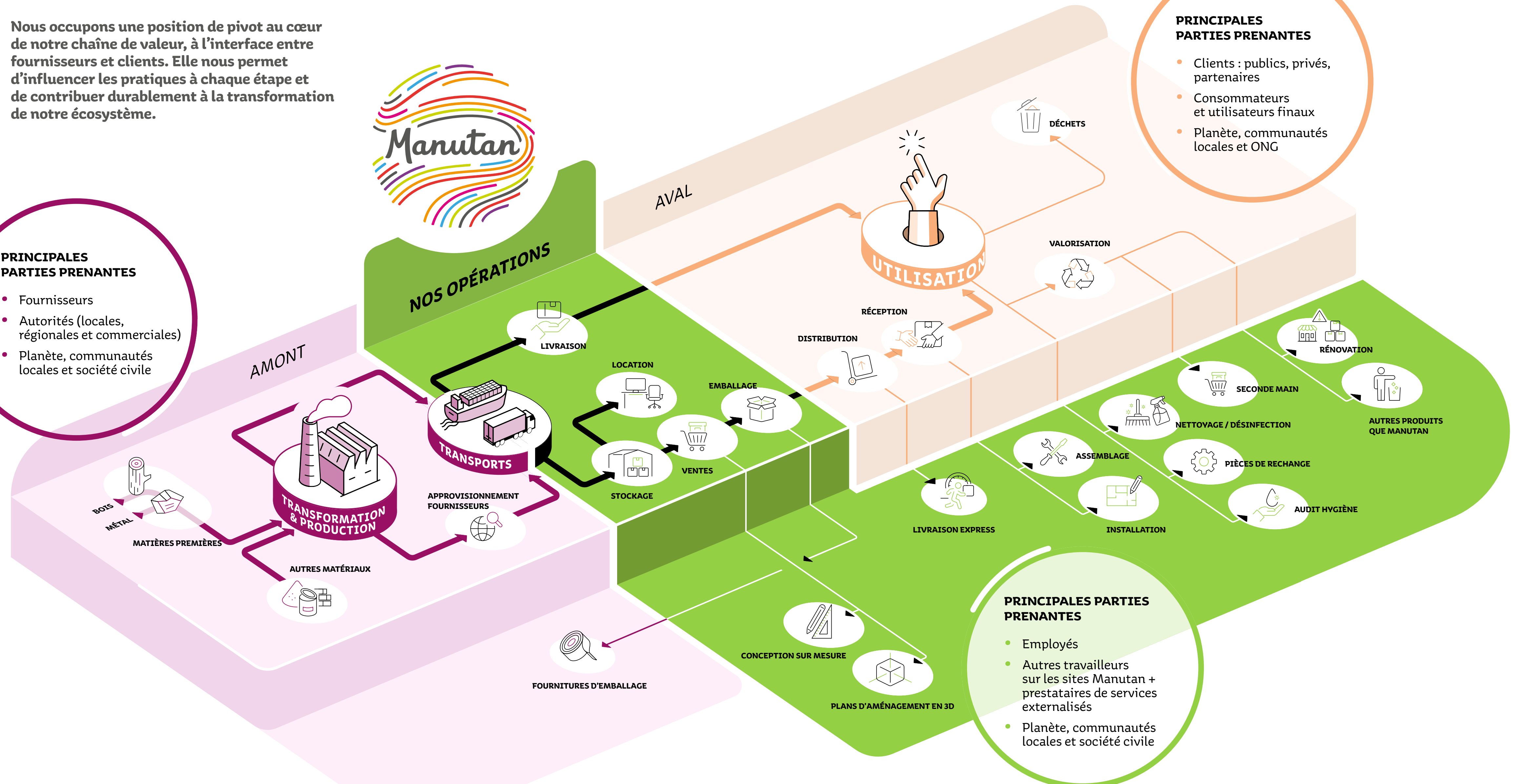
- Fournisseurs
- Autorités (locales, régionales et commerciales)
- Planète, communautés locales et société civile

PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

- Clients : publics, privés, partenaires
- Consommateurs et utilisateurs finaux
- Planète, communautés locales et ONG

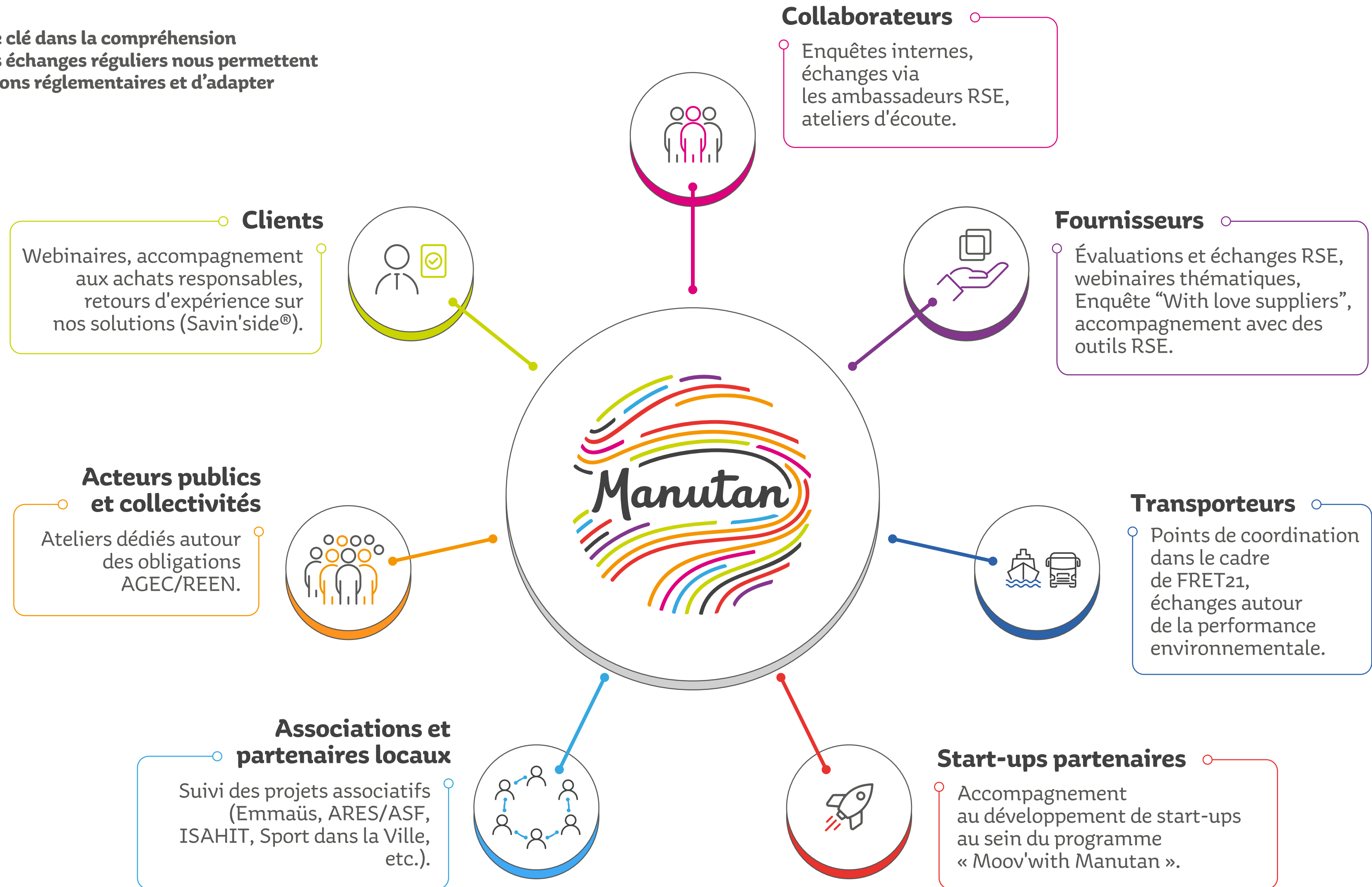
PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

- Employés
- Autres travailleurs sur les sites Manutan + prestataires de services externalisés
- Planète, communautés locales et société civile



Dialogue avec nos parties prenantes

Nos parties prenantes internes et externes jouent un rôle clé dans la compréhension de nos enjeux et orientent l'évolution de nos actions. Des échanges réguliers nous permettent d'identifier les besoins émergents, d'anticiper les évolutions réglementaires et d'adapter nos pratiques en conséquence.



Analyse de double matérialité

MÉTHODOLOGIE

En 2024, nous avons engagé une analyse de double matérialité afin de **mieux comprendre quels sujets de durabilité sont réellement déterminants pour notre activité**, nos parties prenantes et notre écosystème. En ligne avec les exigences de la CSRD, cette démarche nous permet de **concentrer nos efforts là où ils peuvent avoir le plus d'impact**.

Après avoir cartographié notre chaîne de valeur (voir p. 8), nous avons identifié 28 enjeux pouvant influencer ou être influencés par notre modèle.

Plus de 90 collaborateurs, représentant 12 pays et l'ensemble des directions, ont participé à des ateliers ou à des entretiens individuels. Un fournisseur stratégique a également été consulté.

Chaque enjeu a été examiné sous deux angles complémentaires :

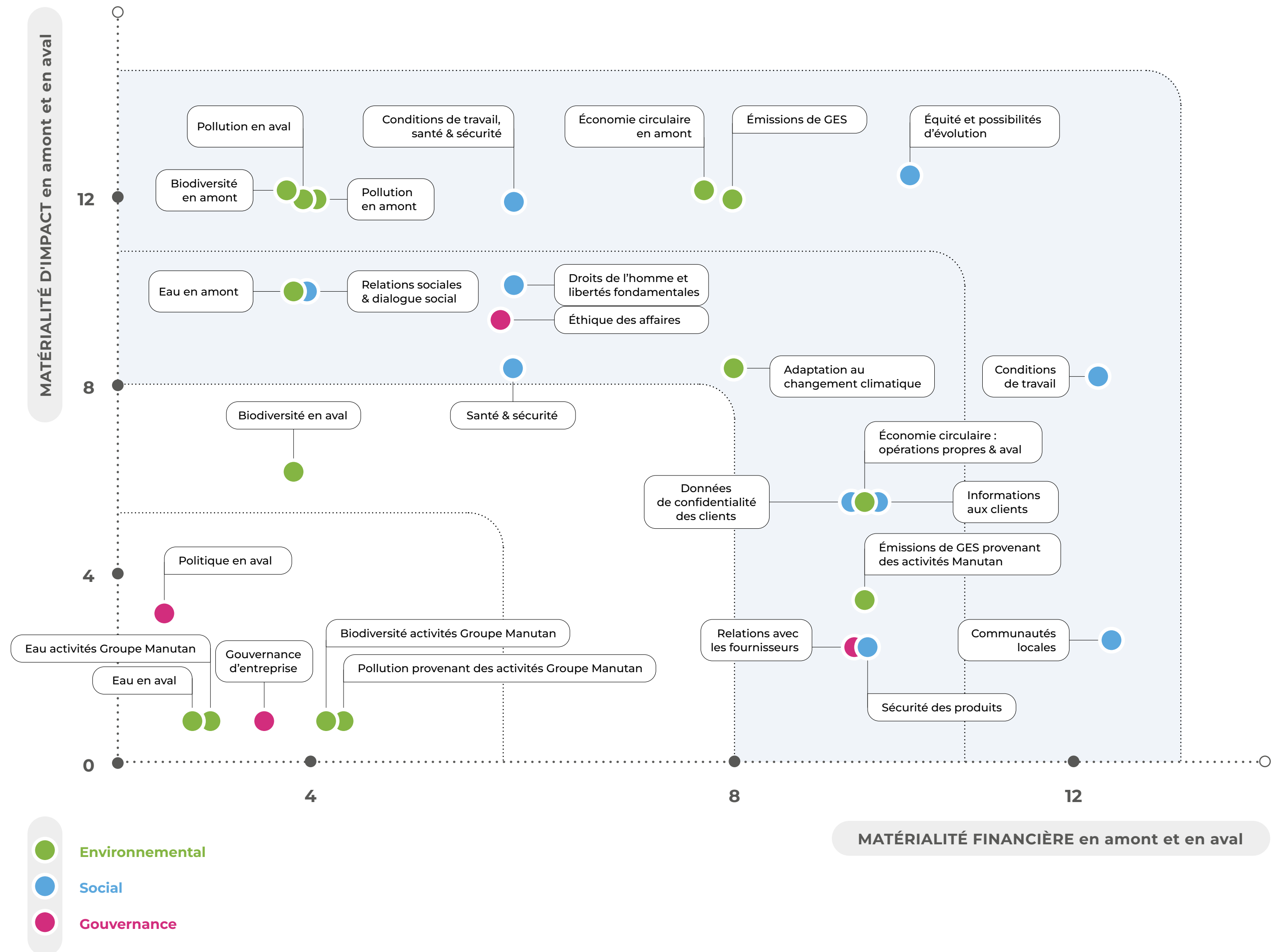
- La façon dont nos activités peuvent générer des **impacts sur l'environnement et la société**.
- La manière dont les enjeux de durabilité peuvent **créer des risques ou des opportunités** pour le Groupe Manutan.

Grâce à cette double lecture, nous pouvons appréhender **la durabilité comme un ensemble de relations réciproques** entre notre activité, notre chaîne de valeur et les évolutions du marché.

Cette démarche constitue aujourd'hui un outil de pilotage partagé. Elle nous aide à organiser nos priorités, à structurer nos chantiers et à renforcer la lisibilité de notre stratégie.

MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

La matrice de double matérialité donne une **vue d'ensemble du travail collectif mené autour de nos enjeux**. Elle met en lumière les sujets qui forment désormais la colonne vertébrale de notre démarche de durabilité. Elle synthétise l'exercice de double matérialité, qui a permis d'identifier près de 500 points de données, parmi lesquels seuls ceux dépassant le seuil de matérialité de 8/12 ont été retenus.



Identification des enjeux matériels

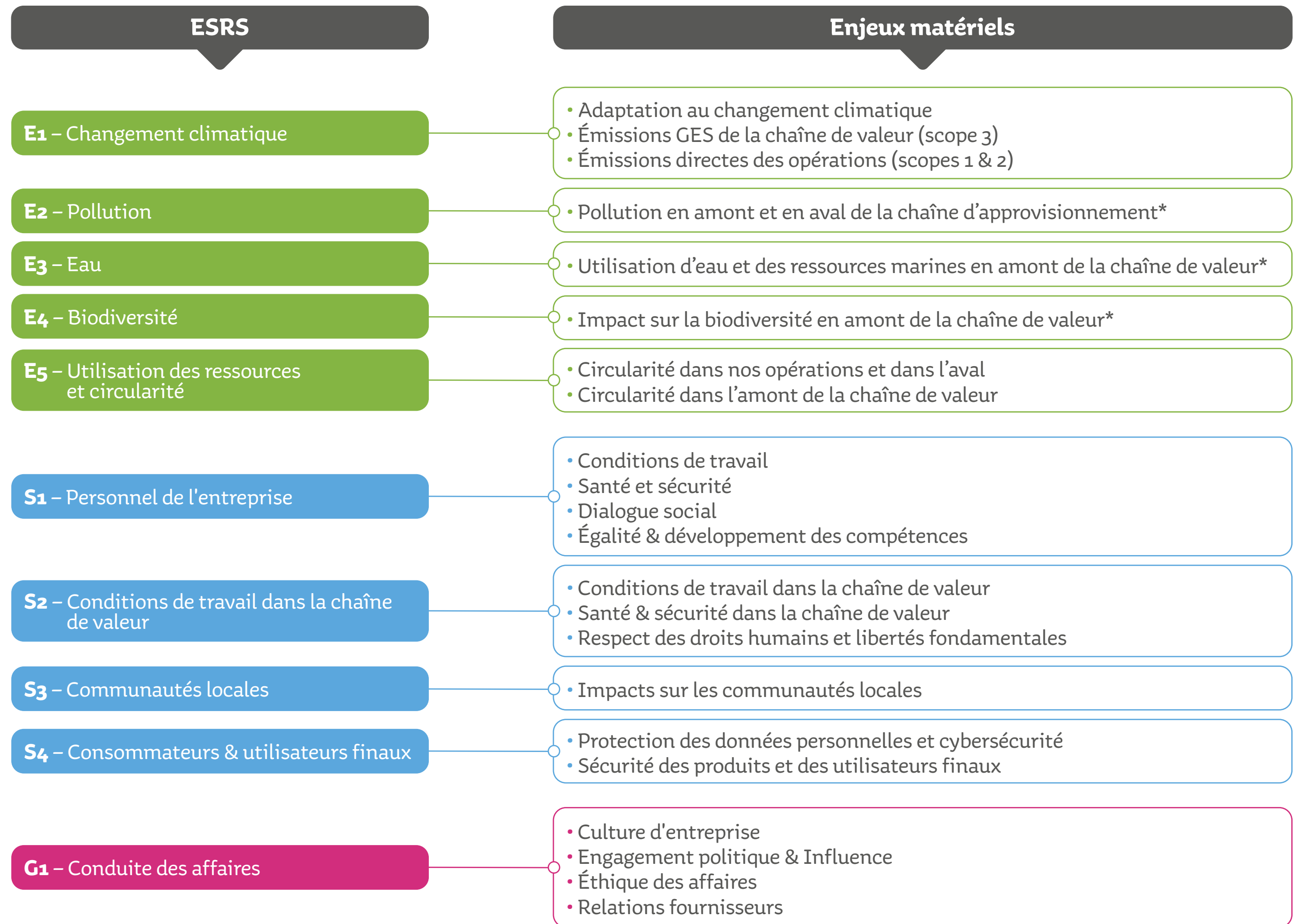
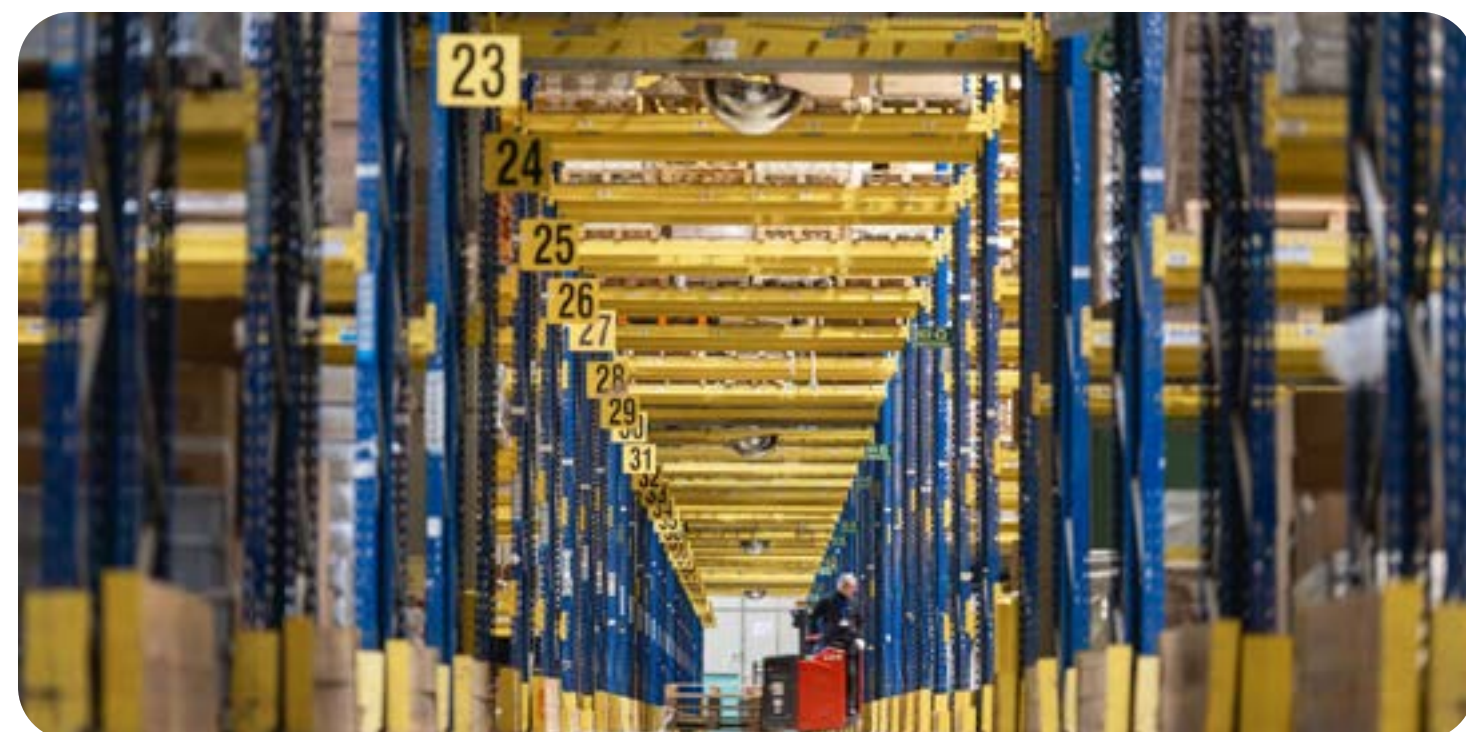
Parmi les 28 enjeux de durabilité analysés dans le cadre de l'exercice de double matérialité (voir p. 10), certains ont été identifiés comme matériels au regard des critères définis par la méthodologie.

Chaque enjeu a été évalué selon deux dimensions complémentaires :

- L'importance des impacts potentiels de nos activités sur l'environnement et nos parties prenantes (matérialité d'impact).
- L'effet possible de ces enjeux sur le Groupe Manutan, sous forme de risques ou d'opportunités (matérialité financière).

Les impacts sont évalués selon la gravité, l'ampleur, l'étendue, l'irréversibilité et la probabilité, afin d'établir un score d'impact (Score IMP) ; les risques et opportunités sont évalués selon l'effet financier et la probabilité, afin d'établir un score financier (Score FIN). Le score final correspond au maximum entre le Score IMP et le Score FIN, et un score final supérieur ou égal à 8 qualifie l'enjeu de matériel.

Les sujets dépassant le seuil de matérialité défini lors de l'analyse constituent la liste présentée ci-contre.



Cette lecture partagée nous permet aujourd'hui de structurer nos priorités de manière claire et cohérente, et d'aligner l'ensemble du Groupe autour des sujets qui comptent le plus.

*Conformément au principe de mise en conformité progressive avec la CSRD, ces enjeux seront traités dans le prochain rapport.

Notre stratégie RSE



Nisrene Haddad,

Directrice RSE,
Comité de Direction Groupe
Groupe Manutan

La stratégie RSE du Groupe Manutan s'est profondément transformée ces dernières années pour **inscrire la durabilité au cœur de notre stratégie**, de notre organisation et de notre modèle.

Lorsque j'ai rejoint le Groupe, la priorité était de poser les bases, de clarifier nos ambitions et de construire les premiers outils. Aujourd'hui, **la RSE est devenue une composante naturelle de notre activité**, et la CSRD a joué un rôle structurant dans cette transition, en renforçant la formalisation de nos processus, la clarification de nos politiques et la répartition des responsabilités. Les équipes interrogent désormais leur rôle, anticipent les attentes et identifient elles-mêmes les leviers d'action. **Cette évolution nous a aussi permis de mieux situer nos principaux impacts.** En tant qu'acteur du e-commerce et de la distribution BtoB, plus de 90 % de notre empreinte carbone relève de notre chaîne de valeur. Cette réalité transforme notre approche : nous ne pouvons progresser seuls. **Elle implique d'engager nos fournisseurs et d'accompagner nos clients** dans la décarbonation de leurs achats.

La transformation suppose également d'acquérir de nouvelles compétences, de travailler différemment et d'adapter nos pratiques managériales.

Notre stratégie RSE reflète cette trajectoire. Structurée autour de trois piliers – transition environnementale, progrès social et intégrité des pratiques – elle repose sur une conviction partagée : **pour être efficace, la durabilité doit être pleinement intégrée à notre modèle.**

Notre manifeste

Ensemble, devenons acteurs du changement pour un Monde meilleur !

Notre vision du Monde

Un Monde où chacun s'engage à développer de meilleures manières de produire, de vendre et d'acheter, pour respecter la planète.

Un Monde où performance et impacts positifs sont indissociables.

Un Monde où chacun peut se développer et progresser, quels que soient son genre, ses origines ou son parcours.

Ensemble, apportons notre contribution à ce Monde auquel nous croyons résolument !



Planète plus durable

- 1 • Nous visons zéro émission nette de gaz à effet de serre et incitons nos parties prenantes à faire de même.
- 2 • Nous optimisons nos ressources et engageons notre chaîne de valeur vers l'économie circulaire.
- 3 • Nous choisissons des solutions logistiques et d'emballage plus durable.



Société plus juste

- 1 • Nous appliquons concrètement notre promesse d'inclusion et de diversité en permettant à chacun de trouver sa place et de laisser sa singularité s'exprimer.
- 2 • Nous offrons le meilleur environnement de travail possible pour donner à tous nos collaborateurs des moyens d'agir et d'apporter leur contribution.
- 3 • Nous participons au développement économique et social des territoires où nous sommes implantés.



Modèle plus responsable

- 1 • Nous guidons notre écosystème (fournisseurs, partenaires, collaborateurs et clients) vers une économie circulaire.
- 2 • Nous innovons en proposant des produits et services éco-responsables répondant aux besoins de nos clients.
- 3 • Nous travaillons de manière éthique et transparente avec nos parties prenantes.

Transformer les défis en opportunités pour un avenir durable et équitable, en intégrant la RSE de façon intrinsèque à l'ensemble des activités du Groupe.





Nos indicateurs de performance

La transition réglementaire engagée avec la CSRD apporte un langage commun qui facilite le travail collectif et renforce notre capacité à piloter une stratégie de durabilité alignée sur notre vision.

Pour suivre notre trajectoire, nous nous appuyons sur un ensemble d'indicateurs complémentaires qui couvrent 100 % de notre périmètre de contrôle opérationnel.

LES INDICATEURS WITH LOVE



Ces quatre indicateurs, partagés par toutes les équipes mesurent la qualité de notre relation avec nos principales parties prenantes :

<p>With Love Planète</p>  <p>La maîtrise de nos émissions de gaz à effet de serre.</p>	<p>With Love Collaborateurs</p>  <p>L'expérience et l'engagement des collaborateurs.</p>	<p>With Love Fournisseurs</p>  <p>La qualité du partenariat avec nos fournisseurs.</p>	<p>With Love Clients</p>  <p>La satisfaction et la fidélité de nos clients.</p>
--	--	---	---

Ils expriment ce que nous voulons réussir collectivement : progresser avec nos parties prenantes et inscrire la durabilité au cœur de notre modèle.

LES INDICATEURS ÉCONOMIQUES

Ils reflètent la solidité et la dynamique du Groupe, garantissent l'équilibre global de notre modèle et permettent de mesurer la création de valeur nécessaire pour soutenir nos ambitions environnementales, sociales et sociétales.

<p>Chiffre d'affaires total</p> 	<p>Résultat opérationnel</p> 
---	---



LES EXIGENCES DE DIVULGATION ESRS

Un exercice de cartographie et de priorisation a été réalisé afin d'aligner les exigences de la CSRD avec les principales obligations internes en matière de RSE (dont EcoVadis, Sapin II, santé et sécurité, cybersécurité, etc.). Cet exercice a permis de **mettre en évidence des synergies significatives** : sur les 502 points de données requis par la CSRD, 199 recoupent des exigences déjà identifiés au sein du Groupe.

Le rapport 2025 couvre en priorité les points de données matériels et disponibles à ce stade. Les autres exigences feront l'objet d'un déploiement progressif et seront intégrées dans les prochains rapports.

ALIGNEMENT SUR LA CSRD : UNE APPROCHE PROGRESSIVE ET STRUCTURÉE

L'exercice de reporting 2025 marque une première étape et n'a pas pour objectif d'assurer une conformité réglementaire totale, mais de **tester, structurer et renforcer notre système de gestion de la durabilité** avant son application obligatoire.

En 2025, l'accent a été mis sur la gouvernance et la fiabilité des données plutôt que sur l'exhaustivité. Les indicateurs présentent donc des niveaux de maturité variables selon les thématiques :

- Les indicateurs relatifs au climat et à l'économie circulaire sont les plus avancés et bénéficient d'une gouvernance structurée et de données historiques.
- Les indicateurs sociaux et relatifs à la chaîne de valeur sont en phase de consolidation, avec une harmonisation progressive entre les pays.
- Certains points de données ESRS ne sont pas encore couverts ou ne le sont que partiellement.

Ces axes d'amélioration sont identifiés et suivis dans le cadre de notre feuille de route de transition CSRD.

Prochaines étapes (2026-2027)

- Renforcer le contrôle interne des données RSE.
- Relier les enjeux de durabilité aux impacts financiers.
- Anticiper l'audit externe du reporting.



Planète plus durable

ESRS

P

lus de 90 % de notre empreinte environnementale se situe dans notre chaîne de valeur. Ce chiffre dit tout : notre responsabilité dépasse largement nos propres opérations. En tant qu'acteur du e-commerce et de la distribution BtoB, nous avons choisi d'agir là où

l'impact est le plus significatif – aux côtés de nos fournisseurs, avec nos clients – pour transformer durablement nos modes de production, de distribution et d'achat. C'est en activant l'ensemble de cet écosystème que nous pouvons réellement accélérer la décarbonation des achats professionnels.

- E1** Changement climatique
- E5** Utilisation des ressources et circularité

3 questions à...



Paul Grédigui,
co-fondateur de Holis,
solutions de transformation fondées
sur la donnée climatique



Holis est une start-up climate-tech accompagnée dans le cadre de « Moov'with Manutan », notre programme dédié aux start-ups BtoB engagées dans la transformation durable. Paul Grédigui partage avec nous sa vision d'une action climatique pragmatique, fondée sur la coopération et la capacité à passer de l'intention à l'impact.



En quoi les partenariats entre start-ups et grands groupes peuvent-ils accélérer la transition vers une économie bas-carbone ?

Ces tandems sont très efficaces. Les start-ups apportent l'agilité, la capacité d'innover rapidement et l'expertise technologique. Les grands groupes disposent d'une connaissance métier approfondie, d'une capacité de déploiement à grande échelle et d'un impact structurant sur leur chaîne de valeur. Quand une équipe interne est engagée et moteur, cette complémentarité permet de transformer des solutions innovantes en leviers opérationnels concrets.

Comment l'action climatique peut-elle devenir un levier de compétitivité et de résilience pour les entreprises ?

La réglementation joue souvent un rôle d'accélérateur, mais sur le terrain, je constate surtout une volonté

d'anticipation. Les entreprises savent que la transformation prend du temps et ne veulent pas être prises au dépourvu. Face à des risques climatiques de plus en plus visibles, mieux comprendre et piloter ses impacts environnementaux permet de sécuriser les activités, d'anticiper les ruptures et, à terme, de créer une valeur durable.

Comment rendre la donnée environnementale réellement actionnable, au-delà de la conformité ?

La donnée n'a de valeur que si elle éclaire la décision. Aujourd'hui, accéder à l'information environnementale coûte peu par rapport aux investissements nécessaires pour décarboner une chaîne de valeur. Sans données fiables et intégrées aux processus de décision, on peut investir beaucoup pour peu d'impact. L'enjeu est de traduire ces données en leviers concrets, compréhensibles et portés par des décideurs capables d'agir.



E1. Changement climatique

Réduire notre impact, renforcer notre résilience

Les effets du changement climatique, la pression sur les ressources et l'évolution des réglementations influencent directement notre activité, nos sites et la sécurité de nos équipes. Pour y répondre, nous devons réduire nos émissions, renforcer notre capacité d'adaptation et analyser régulièrement nos impacts et nos risques.

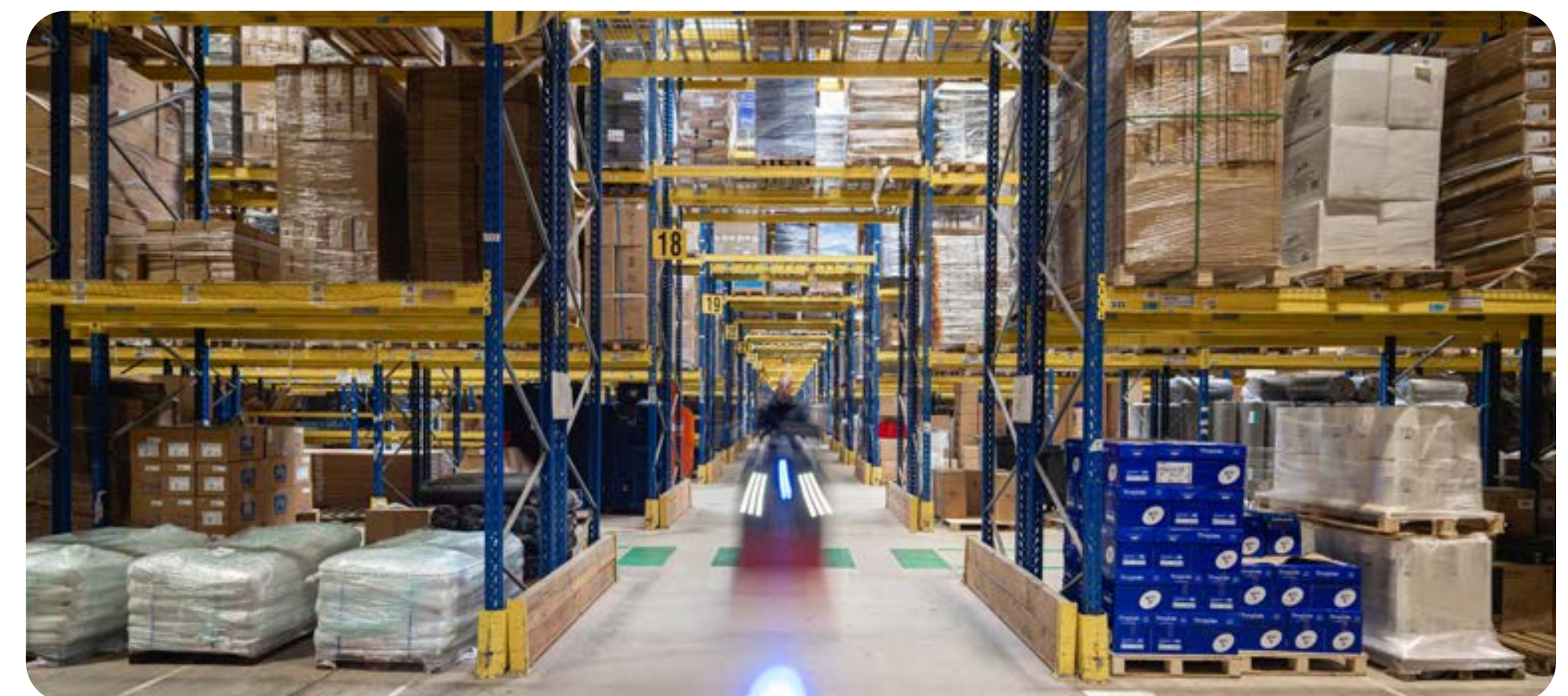
CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

La gouvernance climat repose sur une organisation intégrée mobilisant l'ensemble du Groupe. Elle est pilotée par la Direction RSE et la Direction Économie Circulaire & Décarbonation Client, en lien étroit avec les équipes opérationnelles des filiales. Le Comité de Direction Groupe assure le suivi des avancées et valide les orientations stratégiques.

E1.1. Adaptation au changement climatique : renforcer notre résilience et celle de nos clients

Le changement climatique expose nos sites, nos équipements et nos partenaires logistiques à des risques physiques susceptibles d'affecter la continuité des opérations et la sécurité des personnes. Leur évaluation fait donc partie intégrante de notre gestion globale des risques.



● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Nous structurons actuellement notre politique d'adaptation au changement climatique. Nous analysons les risques susceptibles d'impacter nos sites, nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement, afin d'anticiper les perturbations potentielles et de **renforcer la résilience de notre organisation**.

● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Nous aidons nos clients à s'adapter au **changement climatique** en leur proposant des gammes de produits et services de prévention pour qu'ils puissent :

- S'adapter à la hausse des températures : ventilation, refroidissement, vêtements.
- Se protéger contre les inondations : barrières anti-crue, pompage, drainage.
- Assurer la continuité de leur activité et la sécurité de leurs équipes : groupes électrogènes, signalétique, EPI.

Aux Pays-Bas, la filiale Manutan a rassemblé une centaine d'acheteurs, experts RSE, décideurs et partenaires pour un événement consacré aux achats responsables. Un rendez-vous pensé, comme le rappelle Judith Van Kaathoven, directrice commerciale, pour « inspirer et aider nos partenaires à faire des choix responsables ».

1,07 M tCO₂eq
empreinte carbone totale

Nous accompagnons nos clients dans l'analyse de leurs achats et de leurs consommations afin d'orienter leurs choix vers des solutions plus sobres, circulaires et réemployables.

En combinant données carbone, expertise produit et offres d'économie circulaire, nous affirmons notre rôle de partenaire de transition et contribuons à rendre leurs achats plus responsables et plus résilients face aux contraintes climatiques et aux tensions sur les ressources.

(👉 voir p. 32)



CONTINUER À SERVIR NOS CLIENTS

En République tchèque, la tempête Boris a dévasté les bureaux et l'entrepôt du rez-de-chaussée de notre bâtiment. Grâce à la mobilisation rapide des équipes locales, des services techniques et du management, l'entrepôt a pu reprendre son activité en moins de deux semaines, assurant la continuité du service.

→ Cette expérience a permis d'identifier des pistes d'amélioration pour **renforcer davantage la résilience de nos infrastructures et de nos modes d'organisation**.

Nous préservons nos collaborateurs dans un **contexte climatique changeant** en créant des conditions de travail sûres, confortables et durables pour toutes nos équipes grâce :

- À l'amélioration du confort thermique : régulation de la température dans les locaux et les entrepôts et construction de bâtiments durables.
- À la flexibilité du travail dans la mesure du possible (télétravail, horaires décalés).
- Au développement d'une culture de la résilience : webinaires, sensibilisation, événements responsables.

CULTIVER LA RÉSILIENCE

Dans le cadre du Mois de la RSE, plus de 500 collaborateurs ont participé à une conférence animée par l'explorateur Christian Clot, spécialiste de l'adaptation humaine face aux environnements extrêmes.

→ Cette intervention a permis d'ouvrir un espace d'échange sur les **impacts du changement climatique, les mécanismes d'adaptation et les comportements à adopter dans des situations inhabituelles**.

● CE QUE ÇA CHANGE

Objectifs et résultats

L'adaptation au changement climatique est désormais intégrée aux réflexions stratégiques, afin de **renforcer la résilience de notre modèle et la continuité de nos activités**. Elle se traduit par une attention accrue portée à l'évolution de notre offre, à la solidité de notre chaîne de valeur et à notre capacité d'anticipation. Elle implique également une évolution des pratiques. Nous formons nos équipes à mieux identifier les risques et à adapter les modes de fonctionnement face aux aléas.

La formalisation d'un cadre d'analyse et d'un plan d'adaptation constituent les prochaines étapes de notre feuille de route.

E1.2. & E1.3. Contribuer à atténuer le changement climatique : diminuer nos émissions et celles de notre chaîne de valeur

Les émissions de gaz à effet de serre issues de nos activités et de notre chaîne de valeur contribuent directement au réchauffement climatique, renforçant les risques qui pèsent sur nos opérations et nos parties prenantes. **Leur réduction fait donc partie intégrante de notre responsabilité environnementale et de la performance durable de notre modèle.**

LECTURE DES RÉSULTATS CLÉS : PROGRESSION VERS NOS OBJECTIFS CLIMATIQUES

Les progrès réalisés à ce stade positionnent le Groupe sur une trajectoire cohérente avec ses objectifs 2030.

Les scopes 1 et 2 sont en nette baisse, avec un scope 1 à -26 % et un scope 2 à -59 % (objectifs -20 % vs 2023), signe que les actions sur l'énergie et les opérations (électricité bas carbone, efficacité énergétique, électrification progressive) portent rapidement leurs fruits.

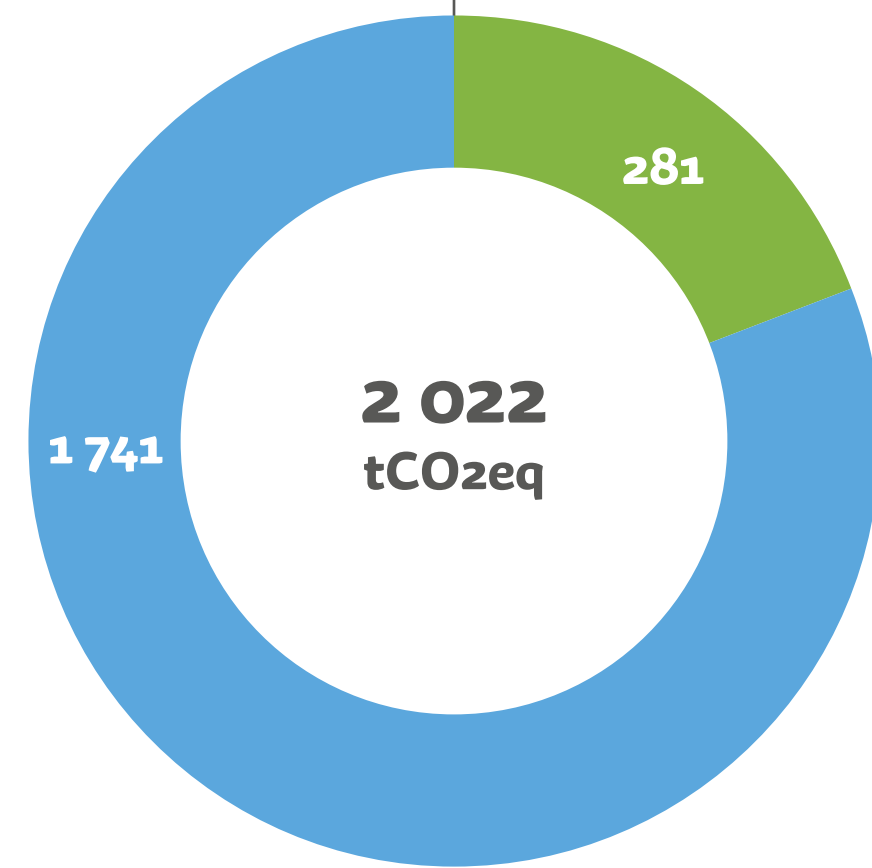
Sur le scope 3, la baisse totale atteint -14 %. Elle reflète surtout des évolutions de mix produits, de volumes d'achats et de facteurs énergétiques nationaux, plutôt que l'effet plein de nos leviers structurels. Notre priorité est désormais d'affiner les données au niveau produit pour piloter plus finement notre trajectoire de décarbonation.

	RÉTROSPECTIVE					ÉTAPES STRUCTURANTES ET ANNÉES CIBLES	
	Année de référence (2023)	Comparatif (2024)	N (2025)	Évolution en % N / N-1	Évolution en % N / Année de référence	2025	2030
Émissions de GES de scope 1							
Émissions brutes de GES de scope 1 (tCO ₂ eq)	2 347	2 182	1 741	-20 %	-26 %	-20 %	-60 %
Émissions de GES de scope 2							
Émissions brutes de GES de scope 2 liées à l'emplacement (tCO ₂ eq)	1 315	1 399	1 144	-18 %	-13 %	n/a	n/a
Émissions brutes de GES de scope 2 basées sur le marché (tCO ₂ eq)	681	499	281	-44 %	-59 %	-20 %	-60 %
Émissions de GES de scope 1 & 2							
Émissions brutes de GES de scope 1 & 2 basées sur le marché (tCO ₂ eq)	3 028	2 691	2 022	-25 %	-33 %	n/a	n/a
Émissions importantes de GES de scope 3							
Émissions indirectes totales brutes de GES (tCO ₂ eq)	1 017 012	1 057 952	907 909	-14 %			
1 – Biens et services achetés, y compris les produits destinés à la vente	564 470	646 315	558 243	-14 %			
2 – Biens d'équipement	5 217	2 593	2 593	0 %			
3 – Activités liées au carburant et à l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)	614	441	441	0 %			
4 – Transport et distribution en amont	7 308	7 308	7 308	0 %			
5 – Déchets générés par les opérations	1 396	5 022	5 022	0 %			
6 – Voyages d'affaires	371	746	746	0 %			
7 – Déplacements domicile-travail des employés	1 240	666	666	0 %			
8 – Actifs loués en amont	La catégorie 8 du Scope 3 ne s'applique pas au Groupe Manutan, car nous n'exploitons aucun actif loué en amont qui ne relève pas de nos limites de scope 1 et 2.						
9 – Transport en aval	2 178	2 178	2 178	0 %			
10 – Traitement des produits vendus	La catégorie 10 du Scope 3 ne s'applique pas au Groupe Manutan, car nous sommes un distributeur et ne fabriquons ni ne vendons de produits intermédiaires destinés à être transformés.						
11 – Utilisation des produits vendus	396 701	354 110	297 315	-16 %	-25 %	-12 %	-42 %
12 – Traitement de la fin de vie des produits vendus	37 436	38 492	33 318	-13 %	-11 %	-12 %	-42 %
13 – Actifs loués en aval	81	81	81	0 %			
14 – Franchises	La catégorie 14 du Scope 3 ne s'applique pas au Groupe Manutan, car l'entreprise n'utilise pas de modèle de franchise.						
15 – Investissements	La catégorie 15 du Scope 3 ne s'applique pas au Groupe Manutan, car la société ne détient pas d'investissements répondant aux critères d'inclusion du GHG Protocol, tels que des participations ou des investissements en dette dans d'autres entités sur lesquelles elle exerce une influence notable ou un contrôle.						
Émissions totales de GES de scope 1, 2 et 3							
Émissions totales de GES (basées sur la localisation) (tCO ₂ eq)	1 020 675	1 061 533	910 794	-14 %			
Émissions totales de GES (basées sur le marché) (tCO ₂ eq)	1 020 041	1 060 633	909 931	-14 %			

Notre empreinte carbone*

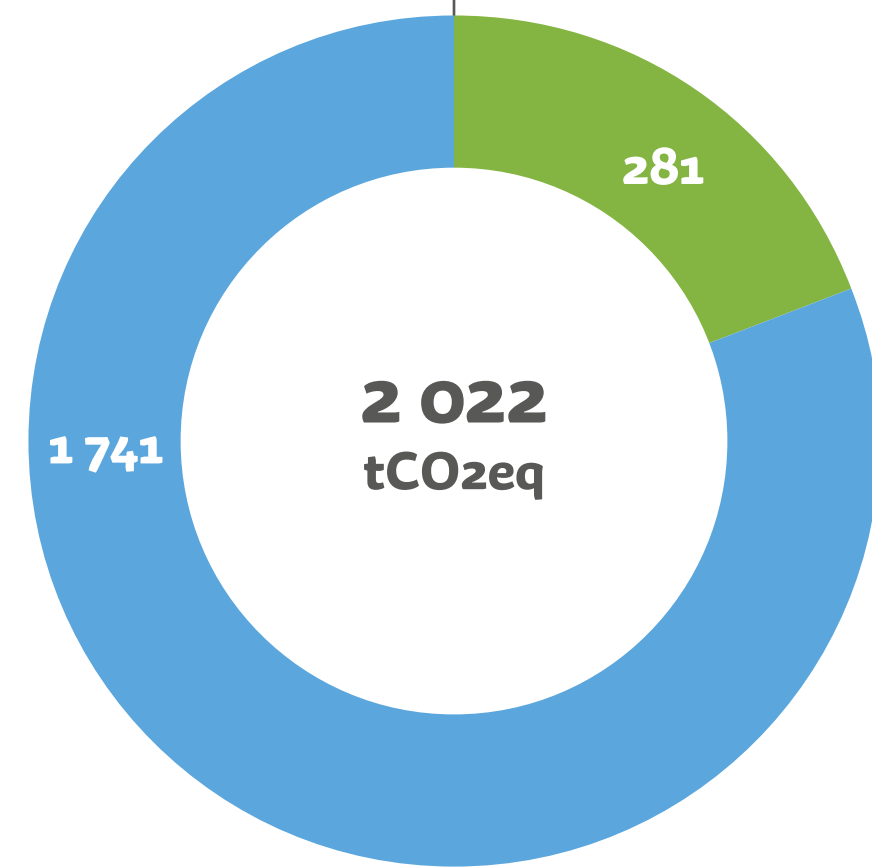
SCOPE 1

Émissions directes** produites directement par les activités de l'entreprise.



SCOPE 2

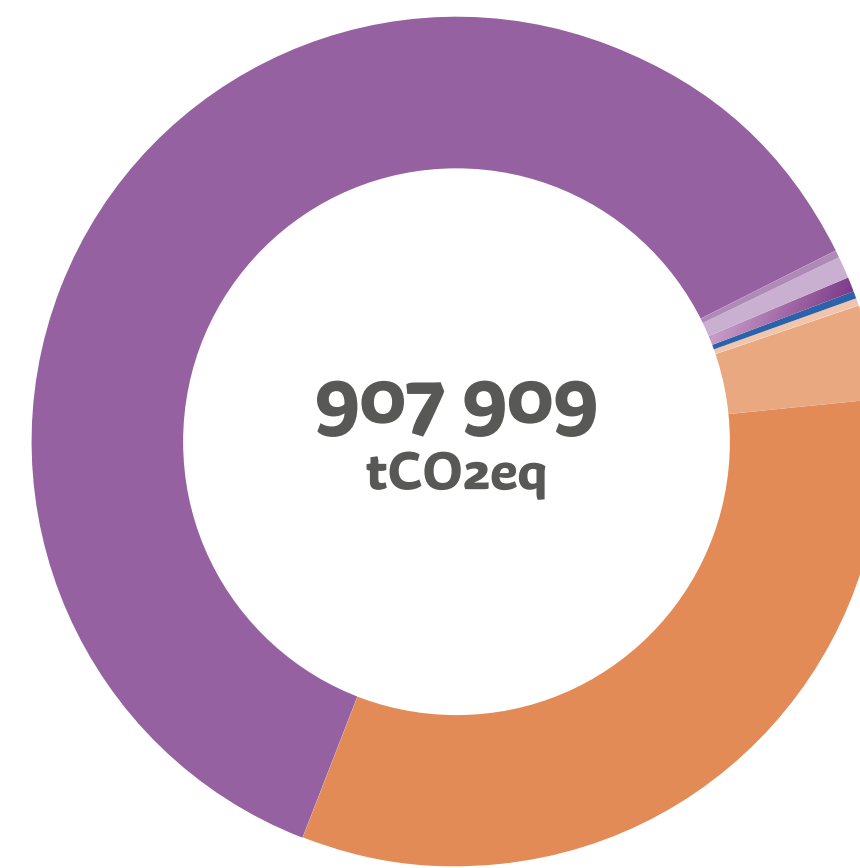
Émissions indirectes*** liées à la consommation d'énergie achetée par l'entreprise.



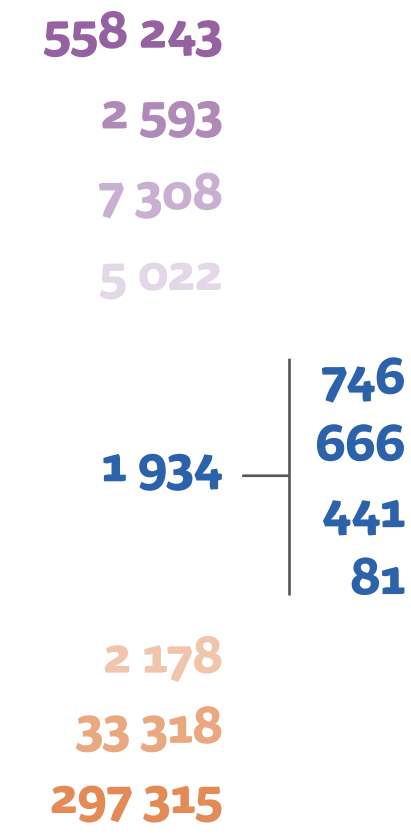
2 022 tCO2eq

SCOPE 3

Émissions indirectes*** résultant des activités de l'entreprise mais provenant de sources qu'elle ne possède ni ne contrôle directement.



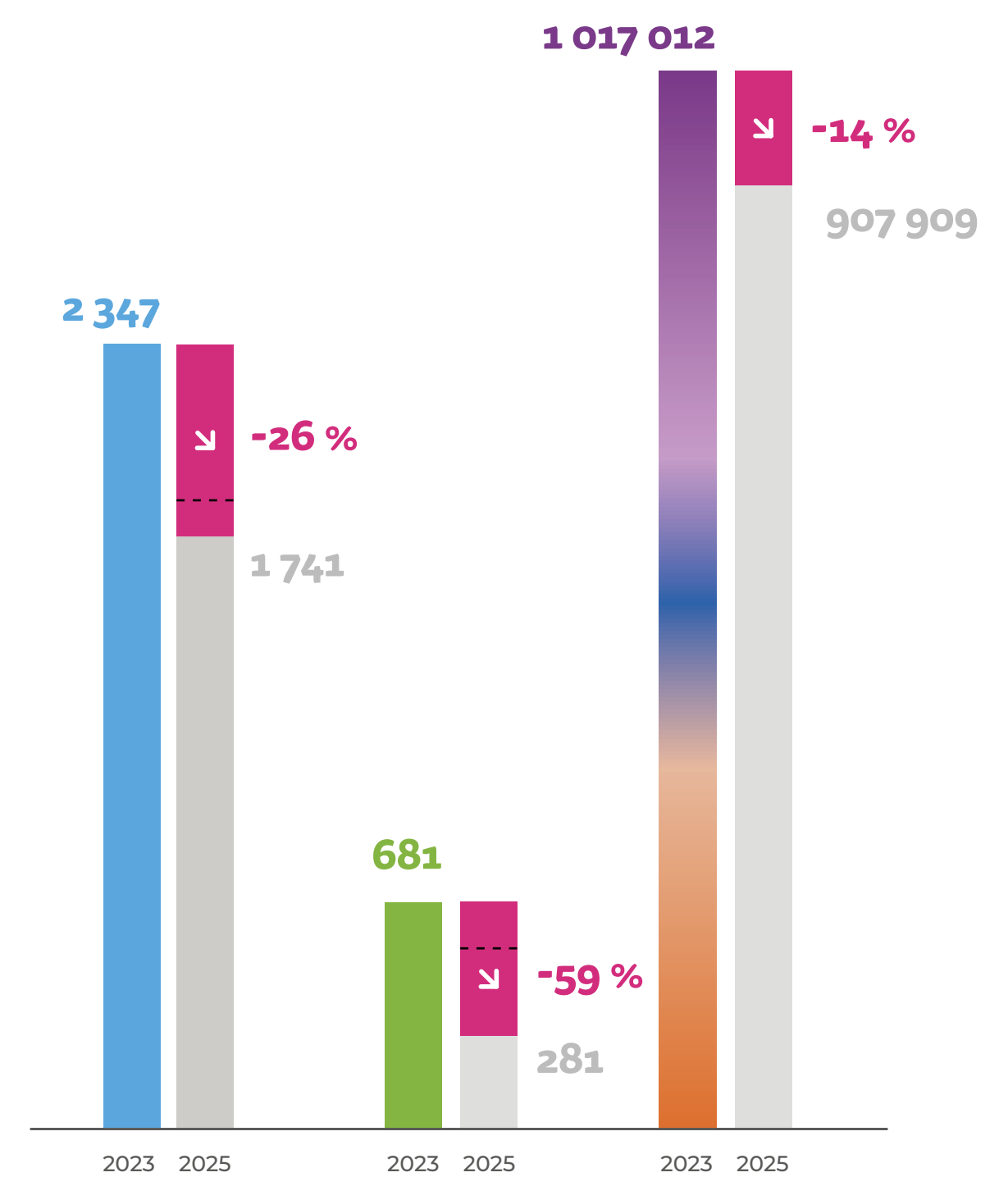
- Biens et services achetés y compris les produits destinés à la vente
- Biens d'équipement
- Transport et distribution en amont
- Déchets générés par les opérations
- Voyages d'affaires
- Déplacement domicile/travail des salariés
- Activités liées au carburant et à l'énergie (non incluses dans les scopes 1&2)
- Actifs loués en aval
- Transport en aval
- Traitement de fin de vie des produits vendus
- Utilisation des produits vendus



SCOPE 1

SCOPE 2

SCOPE 3



↘ Variation comparée à 2023

----- Objectif : -20 %

*Calculé selon le « GHG protocol »
 **Émissions brutes de GES (tCO2eq)
 ***Émissions brutes de GES basées sur le marché (tCO2eq)

● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Notre politique environnementale intègre un volet dédié à l'atténuation du changement climatique.

Elle constitue le cadre de référence de nos priorités et de nos décisions stratégiques, opérationnelles et d'investissement. Elle tient compte du fait que **l'essentiel de notre empreinte climatique se situe au-delà de nos opérations directes**, dans les produits que nous achetons et distribuons, les matériaux qui les composent, ainsi que dans leur transport, leur usage et leur fin de vie.

Agir sur le climat implique donc une mobilisation de l'ensemble de notre chaîne de valeur :

- Engager nos fournisseurs dans des trajectoires de réduction d'émissions alignées avec l'Accord de Paris.
- Accompagner nos clients dans l'évolution de leurs pratiques d'achat et d'usage vers des solutions plus durables.

Notre politique s'appuie sur **une trajectoire de réduction des émissions validée par la Science Based Targets initiative (SBTi), en cohérence avec les exigences de l'Accord de Paris** visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C. Elle couvre l'ensemble de nos émissions réparties en trois scopes :

- Les émissions directes liées à nos sites et à nos équipements (scope 1).
- Les émissions associées à l'énergie consommée dans nos entrepôts et nos bureaux (scope 2).
- Les émissions indirectes de notre chaîne de valeur (scope 3), principalement liées à la fabrication, au transport, à l'usage et à la fin de vie des produits que nous achetons et distribuons.

Notre stratégie climat s'articule autour de quatre leviers complémentaires :

- Décarboner nos opérations, en transformant notre mix énergétique, en réduisant l'usage des énergies fossiles sur nos sites et en poursuivant l'électrification de notre flotte de véhicules.
- Réduire l'empreinte du transport, en optimisant les flux logistiques et en collaborant avec nos partenaires pour développer des solutions moins carbonées.
- Transformer notre chaîne de valeur, en accélérant l'éco-conception, la circularité et l'engagement de nos fournisseurs dans des démarches de réduction d'émissions.
- Accompagner nos clients, en leur proposant des solutions plus durables et en renforçant la transparence sur l'impact environnemental des produits.

With Love
Planète



-33 %

réduction des émissions de GES
des scopes 1 et 2 comparées à 2023



“Sur nos sites, la transition énergétique se joue au quotidien, à travers des choix opérationnels concrets, des ajustements progressifs et une mobilisation des équipes pour faire évoluer durablement nos pratiques.”

Nathalie Cara,
Responsable de l'Environnement de Travail – Groupe Manutan



UNE DIRECTION CLAIRE

Notre trajectoire climat s'appuie sur trois horizons complémentaires qui structurent le pilotage de nos actions et orientent nos priorités sur les scopes 1, 2 et 3.

2030

- **-60 %** émissions des scopes 1 et 2 (année de base 2023).
- **100 %** d'électricité renouvelable utilisée sur l'ensemble de nos sites.
- **-42 %** émissions de scope 3 sur la phase d'utilisation et de fin de vie du produit.
- **70 %** de nos fournisseurs (en volume d'émissions) disposent d'objectifs validés par la SBTi.

2035

- Net Zero sur les scopes 1 et 2.
- **100 %** de véhicules d'entreprise électriques.
- **100 %** de l'énergie consommée sur les sites est renouvelable.

2050

- Net Zero global, couvrant l'ensemble de notre chaîne de valeur (trajectoire définie en 2028).

ABORDER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE DE MANIÈRE PRAGMATIQUE ET DURABLE

Partout en Europe, nos filiales améliorent leur consommation énergétique en adoptant des pratiques désormais largement partagées : éclairage LED, optimisation des usages, pilotage intelligent des bâtiments ou encore sensibilisation des équipes. Chacune aborde sa transition en cherchant les solutions les plus adaptées à son environnement.

Par exemple :

- Casal Sport (France) : introduction d'un intéressement indexé sur la baisse des consommations, pour embarquer l'ensemble des équipes.
- Findel (UK) : électrification progressive des équipements de manutention.
- Manutan (Suède) : adaptation du système de ventilation pour concilier confort et performance énergétique.



FRET21

Le dispositif FRET21 en France est un programme national piloté par l'ADEME qui aide les entreprises à mesurer et réduire les émissions liées au transport de marchandises. Ce programme nous a permis de structurer un plan d'optimisation des flux logistiques, fondé sur une meilleure organisation des tournées, un ajustement des volumes transportés et une collaboration renforcée avec nos partenaires.

Objectif 2025 de réduction des émissions liées au transport en France (toutes les entités) : -7% vs 2023

Résultat :

-12,6 %

Objectif 2027 : -10 % vs 2025



“Avec FRET21 nous pilotons la décarbonation de nos transports : une mesure annuelle, composée de quatre leviers suivis dans la durée (conversion énergétique, achats, chargement, optimisation des distances). Le premier cycle a dépassé l'objectif et nous fiabilisons maintenant les données pour viser le label en 2026 et poursuivre la réduction.”

Gabriel Tellier,
Directeur Transport – Goupe Manutan

● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Nous accélérons la transition énergétique de nos sites

Nous achetons plus d'énergie renouvelable.

- 13 sites s'approvisionnent en électricité 100 % renouvelable.
- 2 sites en biogaz.

Nous convertissons notre parc de véhicules pour qu'il soit 100 % électrique

- 12 sites ont mis en place une politique de véhicules 100 % électriques pour leurs salariés.

Nous réduisons l'impact carbone du transport

Le transport constitue un poste important d'émissions indirectes, nous travaillons à le réduire de manière transversale sur plusieurs axes :

- Optimisation de la structure du réseau logistique.
- Optimisation des tournées pour réduire les kilomètres parcourus par commande.

- Amélioration du taux de remplissage des véhicules.
- Développement de solutions de groupage et mutualisation des flux entre filiales lorsque cela est possible.
- Intégration progressive de motorisations alternatives (électrique, biodiesel, biogaz) avec nos partenaires transport.
- Suivi régulier des émissions liées au transport dans plusieurs pays, avec des plans d'action adaptés à chaque contexte logistique.

Nous renforçons l'engagement de nos fournisseurs

Les émissions indirectes liées à notre chaîne de valeur représentant une part significative de notre empreinte carbone, l'engagement de nos fournisseurs constitue un levier clé de notre stratégie climat.

Dans ce cadre, nous nous sommes engagés à ce que 70 % de nos fournisseurs (en valeur d'émissions), couvrant les achats de biens et services ainsi que les transports amont et aval, se dotent d'objectifs de réduction des émissions alignés avec la science d'ici 2030.

Notre démarche :

- Identification des fournisseurs prioritaires, basée sur leur contribution aux émissions du scope 3.
- Dialogue structuré avec nos partenaires sur la réduction des émissions, incluant la collecte de données carbone, des objectifs chiffrés et des trajectoires alignées avec nos engagements.
- Intégration progressive de critères carbone dans le référencement des produits.

80 %

des fournisseurs en valeur d'achat cartographiés grâce à EcoVadis IQ

- Nous identifions ainsi les risques environnementaux, sociaux, éthiques et achats responsables de nos fournisseurs et les priorités en matière de performance carbone (pour en savoir plus [voir p. 35](#)).

- Montée en compétence des fournisseurs à travers des évaluations, des échanges techniques et le partage de bonnes pratiques favorisant l'éco-conception, la réparabilité et l'optimisation des matériaux.

Notre ambition est de construire avec nos fournisseurs une trajectoire de décarbonation partagée.

Principaux défis identifiés :

- Disponibilité et fiabilité limitées des données sur les émissions des principaux fournisseurs.
- Maturité inégale en matière de décarbonation parmi les partenaires logistiques.
- Compromis économiques entre les solutions à faible émission de carbone et la compétitivité des coûts.

Priorités pour 2025 et 2026 :

- Renforcer l'engagement des fournisseurs en matière de données sur le carbone et de plans de réduction.
- Développer les solutions de transport à faible émission de carbone lorsque cela est viable sur le plan opérationnel.
- Améliorer la traçabilité et la qualité des données pour les catégories scope 3.

La transition climatique au sein du Groupe Manutan est donc un **parcours progressif et collectif, qui nécessite un engagement à long terme tout au long de la chaîne de valeur.**

Nous faisons baisser notre empreinte grâce à la circularité

Le scope 3 représente la majeure partie de notre empreinte carbone, dont plus de la moitié est liée au cycle de vie des produits vendus. **L'économie circulaire constitue un levier direct de réduction des émissions de gaz à effet de serre** : en prolongeant la durée d'usage des produits, elle évite la fabrication de biens neufs, l'extraction de matières premières et les émissions associées (pour en savoir plus [voir p. 17](#)).

À partir de 2026, nous embarquerons nos fournisseurs dans notre trajectoire bas carbone, en commençant par les fournisseurs de la Division Entreprises. Nous partagerons avec eux nos ambitions et évaluerons leur niveau de maturité afin d'instaurer un dialogue structuré et orienté vers l'action.

Nous leur proposerons des outils concrets d'évaluation de l'empreinte carbone et d'écoconception (score d'impact environnemental produit) **afin d'accélérer durablement la transformation de notre chaîne de valeur.**

Le développement de cette approche circulaire se fait à travers nos Hubs Circulaires (France et Pays-Bas), des centres dédiés au reconditionnement du mobilier de bureau et des équipements d'entrepôt.

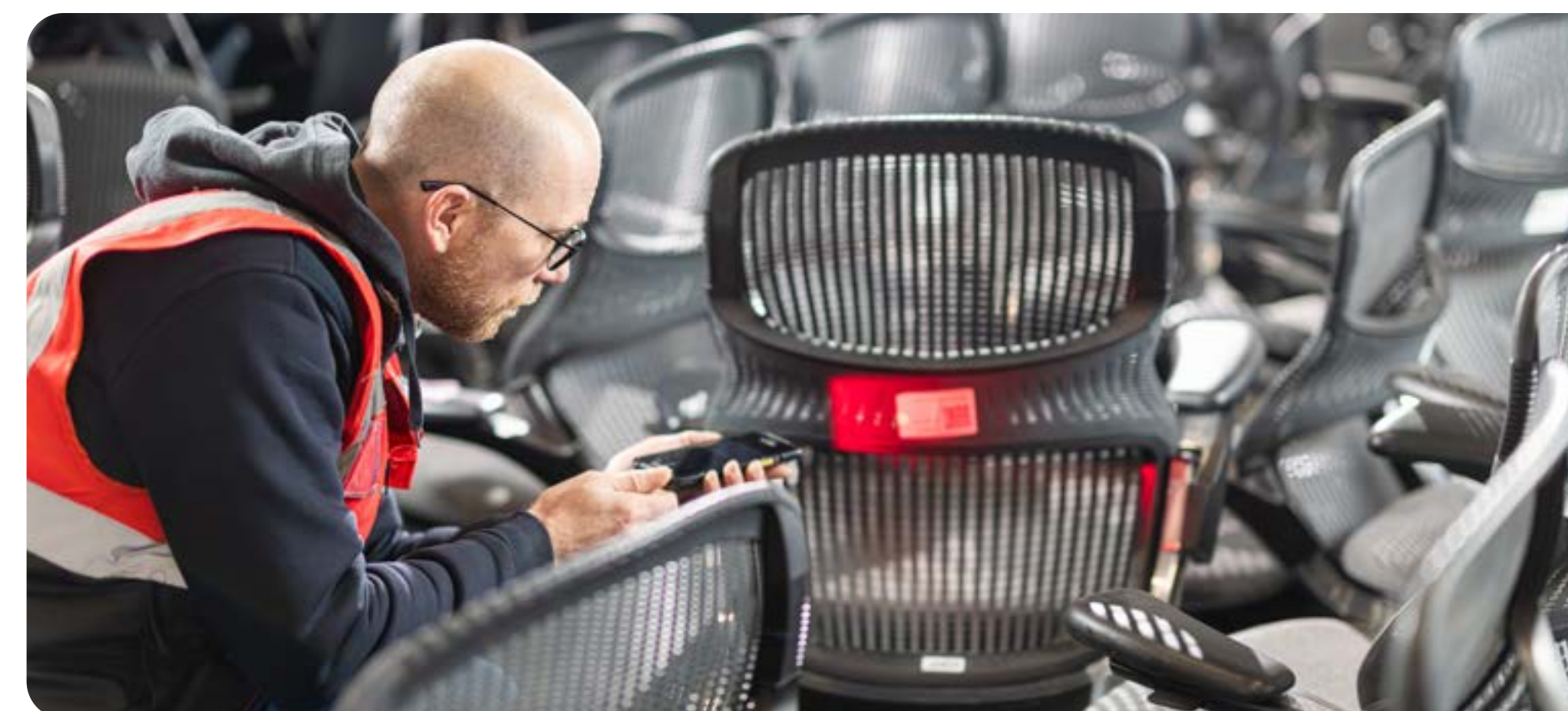
Commandes depuis le lancement en 2022

+1 200

Émissions évitées par commande reconditionnée

995 kgCO₂eq

en moyenne



E5. Utilisation des ressources et circularité

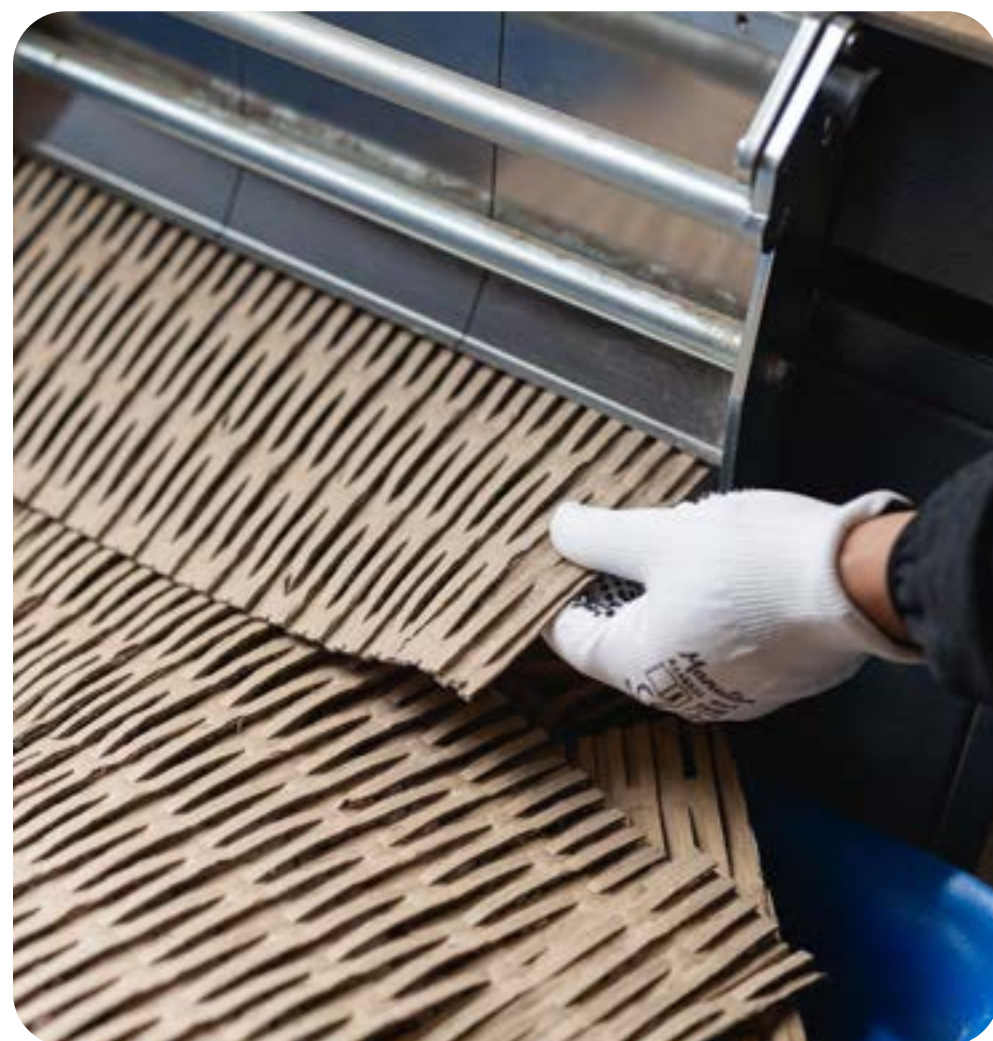
Faire mieux avec ce que nous avons

La pression croissante sur les ressources et l'augmentation des déchets représentent des défis majeurs pour la planète et influencent directement notre modèle de distribution. Pour renforcer la sobriété de nos activités, nous concentrons nos efforts sur ce qui dépend de nous : l'utilisation, le conditionnement, le recyclage et la valorisation des matériaux au sein de nos opérations.

● CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

La gouvernance environnementale de nos opérations repose sur une responsabilité partagée : les équipes logistiques assurent la mise en œuvre, la Direction RSE en coordonne le déploiement, et la Direction Groupe en assure le suivi régulier.



● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Notre politique environnementale s'appuie sur une idée simple : utiliser mieux avant d'utiliser plus. Elle nous engage à prolonger la durée de vie des ressources, à limiter le recours aux matières vierges et à faire évoluer nos pratiques pour réduire notre impact.

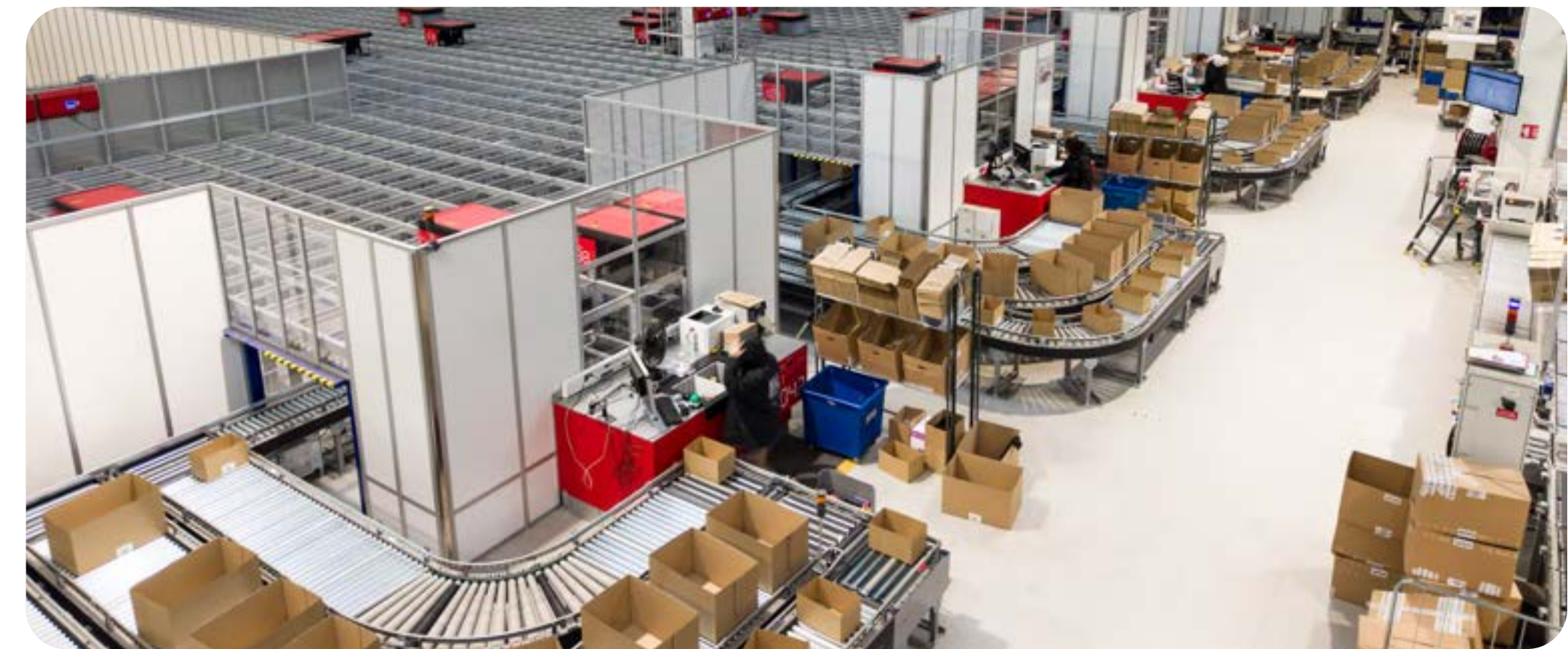
● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Nous réduisons notre consommation de matières avant de penser à les recycler

L'optimisation de nos pratiques logistiques nous permet de réduire la consommation de ressources nécessaires à nos opérations :

- **Optimisation** des formats d'emballage grâce aux machines B+.
- **Remplacement** du plastique de calage par des alternatives carton.
- **Passage** généralisé au ruban adhésif kraft 100 % recyclable.
- **Réutilisation** systématique des cartons fournisseurs en matériaux de calage.



Des emballages en fibres recyclées

Nos produits sont principalement expédiés dans des cartons. Ceux-ci sont fabriqués à partir de fibres de cellulose majoritairement issues du recyclage — 100 % chez Manutan Collectivités et Pichon (filiales du Groupe Manutan) et entre 80 % et 90 % dans nos autres entités selon les approvisionnements — et sont tous recyclables. Lorsque certaines références intègrent une part de fibres vierges, celle-ci reste limitée et provient de filières certifiées, garantissant une gestion responsable des ressources forestières. Les petits articles sont expédiés dans des enveloppes, notamment chez Pichon, où elles sont composées à 100 % de matière recyclée et sont entièrement recyclables.

À mesure que ces pratiques se généralisent dans nos entrepôts, nos filiales poursuivent leurs efforts pour mieux maîtriser leurs emballages et l'usage des matières :

- **En Suède**, la filiale Manutan a engagé avec l'appui des équipes françaises un important travail de réduction du plastique sur ses flux logistiques, qui a permis une réduction de 60 % de film entourant les palettes expédiées vers les pays nordiques.
- **Au Royaume-Uni**, la filiale Findel a revu son processus d'expédition grâce à des cartons fabriqués sur mesure, réduisant de 45 % la taille des colis et de 46 % les émissions liées au packaging, tout en économisant plus de 32 000 km de transport chaque année.
- **En France**, la filiale Pichon renforce la logique de réemploi en transformant les cartons de ses fournisseurs en matériaux de calage, soit près de 4 tonnes réutilisées chaque semaine. L'optimisation du remplissage des colis a, quant à elle, permis d'augmenter le taux de remplissage de 33 %.



UNE CIRCULARITÉ ÉTENDUE À TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

Notre engagement pour la circularité dépasse largement la façon dont nous utilisons et valorisons les ressources dans nos opérations. Il prend aussi forme dans les solutions que nous construisons pour nos clients : produits de seconde main, reconditionnement, services circulaires... autant de leviers qui transforment notre modèle et réduisent les déchets sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Pour découvrir ces initiatives en détail, voir p. 17.

Nous donnons une seconde vie aux matériaux

La réparation et la réutilisation sont devenues des réflexes opérationnels permettant de réduire la pression sur les ressources tout en optimisant nos coûts logistiques :

- À Gonesse dans notre centre de distribution, plus de 10 000 palettes réparées chaque année.
- Compactage et recyclage de 60 tonnes de cartons au Royaume-Uni.
- Partenariats locaux pour valoriser les déchets non recyclables via des circuits courts au sein du Groupe.
- Retours clients et stocks invendus ponctuellement proposés à des associations en France.

Nous faisons de la sobriété un réflexe collectif

Nous mobilisons nos équipes par :

- Le déploiement progressif de la méthodologie 5S, qui vise à organiser les espaces de travail pour réduire le gaspillage, optimiser l'usage des ressources et améliorer l'efficacité au quotidien.
- Des actions de nettoyage (World Clean Up Day).
- Le Mois de la RSE consacré à la réduction des déchets physiques et numériques.

Pichon (France), notre filiale, a lancé le projet « CARTON REVERSE » qui consiste à transformer une partie des plus de 700 000 cartons d'expédition utilisés tous les ans en supports de jeux et activités ludiques pour les enfants.
 ➔ **Donner une seconde vie aux emballages tout en créant une expérience client différenciante.**



“Guidés par la data et les bonnes pratiques RSE, nous réduisons le vide de nos emballages, optimisons les ressources et renforçons l'expérience client, tout en maîtrisant le coût de nos opérations.”

Gaëtan Besnoin,
 Chef de projet Logistique – Groupe Manutan

● CE QUE ÇA CHANGE

Objectifs et résultats

En réduisant et en réemployant les matières, nous limitons les déchets et rendons nos flux logistiques plus sobres, ce qui contribue à diminuer les volumes traités et les émissions de CO₂ associées.

Déchets

- En 2025, le Groupe Manutan a généré **1 311 tonnes** de déchets non dangereux, dont **90 %** ont été recyclés ou valorisés, témoignant d'un haut niveau de valorisation des matières sur l'ensemble de nos sites. Par ailleurs, 591 tonnes de déchets dangereux ont été générées à la suite d'un événement climatique exceptionnel ayant affecté notre entrepôt en République tchèque. Ce volume correspond à des déchets résultant de dommages liés à la tempête Boris et ne reflète pas l'activité opérationnelle normale. Ces déchets ont été pris en charge et éliminés conformément à la réglementation applicable.

Objectifs

- **Zéro déchet** en décharge à horizon 2030.
- **Élimination progressive** du plastique à usage unique dans les emballages d'ici 2030.

Nos indicateurs CSRD

	KPI	DONNÉES 2025
E1-5-37 (a)	Consommation d'énergie fossile (MWh)	9 360
E1-5-37 (b)	Consommation d'énergie nucléaire (MWh)	136
E1-5-37 (c) ii.	Consommation d'énergie renouvelable achetée (MWh)	7 103
E1-5-37 (c) iii.	Consommation d'énergie renouvelable autoproduite (MWh)	194
E1-5-39	Production d'énergie renouvelable (solaire) (MWh)	286
E1-6-53 & 54	Intensité des émissions de GES (émissions totales de GES par chiffre d'affaires net)	0,00087 tonne d'équivalent CO ₂ /euro
GOV-3-13	Prime moyenne (gain cible) consacrée à la réduction des émissions de GES et aux considérations climatiques - Direction générale	15 %



Société plus juste

ESRS

Notre modèle social évolue parce que notre environnement évolue. Croissance, nouvelles activités, exigences accrues : pour rester performants et responsables, nous devons attirer et faire grandir des talents aux profils variés.

Cela suppose plus que des principes : un cadre clair, un environnement sûr, des conditions de travail exigeantes et de vraies perspectives d'évolution. C'est ainsi que l'engagement devient durable – et que chacun peut contribuer, pleinement, à la performance collective.

S1 Personnel de l'entreprise

S3 Communautés locales

3 questions à...



Jullien Brézun,
Directeur général de Great Place To Work® France.



Great Place To Work® accompagne le Groupe Manutan depuis plusieurs années pour comprendre et améliorer l'expérience collaborateur. Grâce à une méthodologie fondée sur la confiance et l'écoute directe, l'organisation analyse chaque année des millions de retours dans le monde, apportant un regard exigeant sur les pratiques managériales. Jullien Brézun explique ici ce qui distingue les entreprises où le bien-être se vit vraiment et les leviers pour ancrer durablement engagement et performance sociale.



De nombreuses entreprises revendiquent aujourd'hui des engagements en matière de qualité de vie au travail. Qu'est-ce qui distingue, selon vous, celles où ces engagements se traduisent réellement dans le quotidien des équipes ?

La différence se joue d'abord dans la cohérence. Les organisations où le bien-être est réellement vécu sont celles qui portent une attention sincère au collectif, mais aussi à l'individu dans sa globalité. Cela passe par une exemplarité managériale forte, une lutte active contre le favoritisme et un management qui responsabilise, encourage l'initiative et crée les conditions de la sécurité psychologique. On observe aussi une plus grande clarté dans le partage de la valeur et une démarche RSE perçue comme authentique, parce qu'alignée avec les pratiques internes.

Les démarches d'écoute des collaborateurs se multiplient. Lorsqu'elles sont bien utilisées, que permettent-elles de mieux comprendre sur ce qui compte vraiment au travail ?

Elles permettent de dépasser les idées reçues. Nos analyses montrent que quatre attentes structurent

durablement le rapport au travail : l'autonomie dans l'exercice de ses missions, la reconnaissance — notamment à travers une rémunération perçue comme juste —, le besoin de collectif et de convivialité, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces leviers sont constants, mais leur importance varie selon les parcours, l'âge ou les contextes de vie. L'écoute donne aux entreprises la capacité d'ajuster leurs décisions au plus près de ces réalités.

Face à des attentes en forte évolution autour du sens, de l'équité et de l'équilibre, quel rôle les entreprises doivent-elles jouer pour rester attractives et responsables dans la durée ?

Il n'existe pas d'entreprise idéale. En revanche, les organisations les plus solides sont celles qui font preuve de clarté et de transparence sur leur culture, leurs engagements et aussi leurs limites. Cette cohérence permet d'attirer des profils en affinité, capables à la fois de s'intégrer et de faire évoluer l'organisation. Dans cette perspective, les dispositifs d'écoute ne sont pas des outils accessoires : ils constituent un socle essentiel pour ajuster les pratiques, renforcer la confiance et inscrire la performance sociale dans le temps long.



S1. Personnel de l'entreprise

Construire un cadre de travail clair, équitable et adapté à chacun

S1.1. & S1.3. Conditions de travail et Dialogue social

Au sein du Groupe Manutan, la performance économique n'a de sens que si elle contribue positivement à la société.

NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

Entreprendre pour un Monde meilleur commence par la manière dont nous travaillons ensemble.

Les piliers de notre culture d'entreprise :

- Les relations humaines & la bienveillance.
- La performance et l'amélioration continue.
- La technologie et la data.
- Les clients & l'entrepreneuriat.



CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

La gouvernance sociale s'appuie sur un cadre commun défini par la Direction des Ressources Humaines, garant de la cohérence des politiques à l'échelle du Groupe.

Les équipes RH locales et les managers en assurent la déclinaison opérationnelle, dans le respect des

contextes sociaux et réglementaires propres à chaque pays, en lien avec les représentants du personnel.

Le climat social et l'efficacité des actions engagées sont suivis à travers des dispositifs de mesure Groupe, notamment l'enquête annuelle Great Place To Work®.

● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Nos politiques sociales reposent sur un cadre commun et sont déclinées localement :

- Organisation et temps de travail.
- Qualité de vie au travail.
- Rémunération et avantages sociaux.
- Dialogue social et droits des collaborateurs.



● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Faire du dialogue managérial un repère partagé

Les entretiens annuels permettent d'échanger sur les objectifs, les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que sur les attentes réciproques et le développement du collaborateur. Ces rendez-vous annuels sont complétés par des points intermédiaires obligatoires. Les managers sont formés à la conduite de ces entretiens.

Améliorer concrètement l'environnement et l'expérience de travail

Chaque année, les résultats de l'enquête Great Place to Work® sont partagés avec l'ensemble des managers et servent de base à la définition de plans d'action construits de manière concertée avec les équipes.

Depuis deux ans, un chantier spécifique est mené pour réduire l'écart de satisfaction entre les collaborateurs des bureaux et ceux des entrepôts, dont les résultats sont traditionnellement plus faibles. Même si les niveaux observés se situent au-dessus des standards du secteur, **notre ambition est d'offrir aux équipes logistiques une expérience au travail comparable à celle des fonctions tertiaires.**



Des plans d'action ont ainsi été définis et leur mise en œuvre est suivie au niveau de la Direction Générale. Les axes d'amélioration portent par exemple sur le renforcement de la coopération au sein des équipes, sur la qualité de la communication managériale ou encore sur l'amélioration des locaux.

Des moments de convivialité, tels que des tournois sportifs ou des afterworks ont été organisés, et les managers et « team leaders » ont été formés au feedback et à la gestion d'équipe.

● CE QUE ÇA CHANGE

Objectifs et résultats

Notre ambition est de **faire de la qualité des conditions de travail un levier central** d'engagement des collaborateurs.

Résultats 2025 :

- **90 %** de taux de participation à l'enquête Great Place To Work®.
- **100 %** des pays éligibles sont certifiés Great Place To Work®.
- **+ 12 points** de réponses positives dans les entrepôts suite aux actions mises en place.

WORKING@MANUTAN :

WORKING@MANUTAN est un programme visant à améliorer l'expérience de travail à travers des actions concrètes, reposant sur la responsabilisation et l'autonomie des collaborateurs. Le travail hybride est proposé aux collaborateurs éligibles qui sont invités à être présents sur site en moyenne huit jours par mois. Chaque équipe définit ses règles de fonctionnement et s'assure qu'au moins une journée de présence sur site rassemble l'ensemble de ses membres. Les plénières et les formations en présentiel restent des temps forts obligatoires afin de préserver la dynamique collective.

With Love
Collaborateurs



78 % de réponses positives à la question « Pensez-vous que Manutan est une Great Place To Work® ? »

“Pour faire vivre l'équité, nous cherchons à rendre nos règles plus lisibles, plus claires et permettre à nos salariés de mieux comprendre notre système de rémunération. La transparence est un accélérateur de réduction d'écart injustifié, et une opportunité pour nos salariés de se projeter dans l'organisation, en ayant une meilleure visibilité sur nos parcours de carrière.”

Antoine Dru,

Directeur Groupe Rémunération & Avantages Sociaux & RH – Manutan France

S1.2. Santé, sécurité et bien-être au travail

Préserver la qualité de vie de chacun

Alors que les métiers évoluent, que les attentes se diversifient et que les risques se transforment, nous renforçons chaque année notre capacité à protéger, écouter et accompagner nos collaborateurs, en les associant à une démarche de prévention et d'amélioration continue.

CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

La santé, la sécurité et le bien-être au travail sont pilotés au plus près du terrain. Sur chaque site, un correspondant SST (santé et sécurité au travail) assure le suivi et la coordination des actions. Il supervise les formations réglementaires, réalise des audits sécurité et effectue des tournées régulières afin d'identifier les anomalies et de mettre en place des plans d'action dans une logique d'amélioration continue. Lorsque les réglementations le prévoient,

des instances spécifiques, comme la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) en France, sont associées à ce pilotage.

À partir de 2026, un cadre HSE Groupe harmonisé sera déployé via le « Safety Plan » afin de renforcer la prévention, la culture sécurité et l'homogénéité du reporting, et de consolider l'analyse des incidents et les actions correctives.

Ces sujets sont intégrés au dialogue social et suivis à travers les dispositifs Groupe de mesure du climat interne.



UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Les engagements du Groupe reposent sur un ensemble de politiques et référentiels communs, adaptés localement selon les réglementations.

Santé et sécurité au travail

- Des protocoles Groupe Santé & Sécurité couvrent notamment la prévention des accidents, la gestion des risques physiques (manutention, température, bruit, éclairage), la sécurité incendie et les procédures d'urgence.
- Des normes Groupe sur l'aménagement des espaces de travail, garantissent ergonomie, luminosité, confort thermique, modularité et accessibilité.
- Les 5S sont mis en place dans tous les entrepôts, afin de réduire les situations à risque sur les postes de travail.
- Des formations sécurité sont obligatoirement suivies par les collaborateurs en fonction de leur poste, afin de renforcer la maîtrise des risques et l'adoption des bons gestes au quotidien.

Bien-être au travail

- Droit à la déconnexion.
- Politiques QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) portées par le programme « Working@Manutan » : travail hybride, flexibilité, outils adaptés, espaces réaménagés et initiatives dédiées aux équipes logistiques.
- Protocoles de santé mentale et de prévention des risques psychosociaux, soutenus par des actions locales (campagnes, semaines dédiées, ressources d'accompagnement).



SPORT DANS LA VILLE, SOUTENIR L'ORIENTATION DES JEUNES

À Gonesse, où est implanté notre siège social, nous travaillons avec l'association locale Sport dans la Ville. En 2025 :

- 5 collaboratrices se sont engagées comme marraines pour accompagner des jeunes dans leur orientation professionnelle.
- 5 collégiens du quartier ont été accueillis pour leur stage d'orientation de troisième.
- 2 alternants issus du parcours d'accompagnement de l'association ont été intégrés à nos équipes.
- 3 terrains de sport ont été financés.



“En tant que collaboratrice et joueuse au Rugby Club Paris 15 (RCP15), voir mon entreprise devenir partenaire de mon club de rugby représente bien plus qu’un soutien sportif. C’est l’opportunité de porter ensemble des initiatives sociétales fortes et de contribuer au développement du rugby féminin, un engagement qui me tient particulièrement à cœur.”

Clara Masse,
Cheffe de projet marques propres – Groupe Manutan

● **CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN**

Actions

DREDA : Un environnement conçu pour la qualité de vie au travail

Le campus européen DREDA (Des Racines Et Des Ailes), siège social du Groupe Manutan, a été pensé comme un véritable lieu de vie, avec un environnement ouvert et lumineux, intégrant des espaces de formation, un centre sportif, ainsi qu’un restaurant d’entreprise. Par ailleurs, les bâtiments bénéficient d’une double certification HQE couvrant les espaces tertiaires et logistiques.

DREDA sert de site de référence pour les projets de rénovation et d’aménagement menés sur les autres sites européens. Les équipes y sont associées dès la conception afin d’**adapter les solutions aux usages réels** : optimisation des flux, confort des postes, luminosité, organisation des zones de préparation ou déploiement d’équipements limitant la pénibilité. **La sécurité y est abordée dans une logique d’amélioration continue**, à partir de situations concrètes observées sur le terrain. La prévention et la sensibilisation font également

l’objet d’actions déployées sur l’ensemble des sites du Groupe. En 2025, DREDA a accueilli des ateliers de sensibilisation à la conduite en état d’ivresse, animés par la police, avec des mises en situation à l’aide de lunettes de simulation, ainsi que plusieurs ateliers SST et bien-être au travail.

● **CE QUE ÇA CHANGE**

Objectifs et résultats

En 2025, un tableau de bord Groupe a été mis en place avec sept indicateurs communs, suivis sur l’ensemble des sites, avec une attention particulière portée aux entrepôts. Ces indicateurs constitueront les premiers KPI consolidés à l’échelle du Groupe à partir de 2026.

93 %

des collaborateurs ont répondu positivement à la question « Les conditions de sécurité sont remplies ? »

Éléments relatifs aux communautés locales (S3)

LE « MANUTAN SOCIAL FUND »

Notre impact sur les communautés locales repose avant tout sur notre rôle d’employeur et notre contribution au tissu économique des territoires. Les actions en faveur de l’insertion professionnelle et de l’accès à l’emploi, en particulier pour les jeunes, renforcent cette création de valeur sociale.

Le « Manutan Social Fund » incarne cette volonté de faire converger engagement sociétal et activité économique afin que chaque initiative ait du sens et s’inscrive pleinement dans la mission du Groupe Manutan. Pensé comme une plateforme commune, le dispositif a pour ambition de fédérer les actions sociales menées par les filiales et collaborateurs, tout en laissant une large place à l’initiative locale, selon une approche « penser global, agir local ».

Chaque année de nouvelles initiatives émergent dans nos différents pays.

En 2025 :

- Rugby Club Paris 15 : soutien au rugby féminin, promotion du sport et accompagnement de jeunes issues de quartiers prioritaires par des collaborateurs engagés.
- Défi vélo de Gonesse à Den Dolder (filiale des Pays-Bas) pour collecter des fonds pour l’association SOS Préma.
- World Clean Up Day : opérations locales de ramassage de déchets et de sensibilisation menées par les collaborateurs dans plusieurs pays.
- Findel – Miles for Smiles : défi sportif solidaire organisé pour soutenir la santé mentale des enfants.
- IronmongeryDirect – campagnes de sensibilisation à la santé mentale chez les professionnels du bâtiment.



S1.4. Égalité et inclusion

Favoriser un environnement où chacun trouve sa place

Nos sites sont implantés dans des bassins d'emploi très mixtes, et cette diversité se retrouve naturellement dans nos équipes. L'égalité et l'inclusion sont des engagements qui visent à ce que chacun, quel que soit son genre, son âge, ses origines, son orientation sexuelle, son parcours ou son handicap, trouve sa place et puisse évoluer sereinement.

CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

Elle repose sur un pilotage RH structuré au plus près des réalités locales. Les Directions des Ressources Humaines de chaque pays en assurent la mise en œuvre, dans le respect des conventions collectives propres à chaque territoire, avec une coordination

à l'échelle du Groupe. Les décisions sont formalisées au travers d'accords d'entreprise et, lorsque cela est requis, validées par les instances représentatives du personnel.

La Commission Harcèlement constitue le dispositif central de prévention et de traitement des situations sensibles.

UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Notre approche s'appuie aujourd'hui sur :

- Des accords locaux sur l'égalité professionnelle, garantissant une rémunération équitable pour un travail de valeur égale.
- Une charte de prévention et de traitement des situations de harcèlement.

CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Égalité de genre

Sur le site de notre siège, l'Index Égalité Professionnelle Femmes-Hommes (EPFH) atteint 91/100 en 2025, un score supérieur à la moyenne du secteur, notre ambition est de tendre vers



un score de 100/100. L'un des principaux axes de travail porte sur le **renforcement de la mixité dans les promotions internes**. Des dispositifs d'**accompagnement des managers** ont également été mis en place, incluant une formation sur le recrutement inclusif (« Well Recruiting ») ainsi qu'un module dédié au management de la diversité et à la prévention du harcèlement.

Le déploiement de la directive européenne sur la transparence salariale permettra une lecture harmonisée de l'égalité femmes-hommes à l'échelle européenne.

Handicap

En 2025, nous avons engagé la **rédaction de notre Charte Handicap**, afin d'harmoniser les pratiques et de renforcer l'accompagnement des collaborateurs concernés dans l'ensemble des filiales. Son déploiement est prévu en 2026.

Insertion professionnelle

Certaines de nos activités intègrent des dispositifs d'insertion professionnelle autour de métiers en développement. **Le Hub Circulaire accueille ainsi des salariés en parcours d'insertion**, en partenariat avec le Groupe ARES, qui interviennent sur des activités de tri, de diagnostic, de reconditionnement et de logistique, leur permettant d'acquérir des

compétences opérationnelles et de construire un retour durable vers l'emploi.

CE QUE ÇA CHANGE

Objectifs et résultats

Les indicateurs que nous suivons nous permettent de mesurer à la fois les parcours et le ressenti des collaborateurs :

- **+ 90 %** de réponses positives sur les questions liées à la diversité lors de la dernière enquête Great Place To Work®.
- **69** collaborateurs bénéficient d'une reconnaissance de travailleur handicapé au sein du Groupe.
- **49 %** de nos collaborateurs sont des femmes.
- **39** nationalités au sein de notre siège.

49 %

de nos collaborateurs sont des femmes



S1.4. Développement des compétences

Accompagner chaque collaborateur dans son évolution

Dans un contexte de transformation, les métiers évoluent et nous devons nous adapter en permanence. Au sein du Groupe Manutan, nous considérons que les talents sont dans tous les métiers. Grâce à des dispositifs concrets, chacun est encouragé à progresser selon ses capacités et ses motivations.



● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Notre « Learning Policy » repose sur cinq principes :

- Apprentissage quotidien.
- Développement holistique.
- Partage des connaissances.
- Apprentissage impactant.
- Proximité et engagement mutuel.

16,5 heures

de formation par collaborateur et par an en moyenne

● CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

La Direction des Ressources Humaines pilote le plan de formation. Les orientations sont définies chaque année en fonction des priorités de l'activité, et des besoins identifiés lors des entretiens annuels de performance. L'offre combine des programmes communs au Groupe et des dispositifs spécifiques portés par les filiales. **Le développement des talents est suivi tous les trimestres en Comité exécutif.** Cette gouvernance s'appuie sur un système de gestion des ressources humaines centralisé, qui facilite le suivi des parcours et la cohérence des pratiques.



● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Les programmes communs au Groupe :

U'Learn

L'université en ligne du Groupe Manutan est une plateforme de formation **ouverte à l'ensemble des collaborateurs**. Elle propose des contenus e-learning, généraux ou ciblés, en plusieurs langues, et permet également de gérer les formations en présentiel ou à distance, en centralisant l'ensemble des parcours de formation.

Path of Management

Suivi par tous les managers du Groupe, ce programme propose des modules en ligne, des ateliers pratiques et des masterclass pour les **accompagner dans l'appropriation des valeurs et des pratiques managériales** du Groupe.

Programme Tribes

Dédié aux jeunes talents du Groupe, ce programme fait **explorer aux participants différents métiers et départements** à travers des échanges avec des leaders. Un coach accompagne leur développement personnel.

Programme Leaders of Tomorrow (LoFT)

Dédié aux futurs leaders du Groupe, ce programme permet aux participants de **se mettre dans la peau**

d'un dirigeant en simulant, par équipes et le temps d'une journée, la direction d'une filiale, sous le regard du COMEX du Groupe Manutan. Le programme inclut également un travail sur la communication et la connaissance de soi, à travers un feedback 360°, ainsi qu'une « Learning Expedition » au sein d'une autre entreprise.

Voie de l'Excellence

Ce programme comprend un module e-learning ouvert à tous, ainsi qu'un workshop destiné aux managers, pour **s'approprier la méthodologie LEAN** et optimiser les processus tout en améliorant l'expérience client et collaborateur. Certains collaborateurs peuvent également accéder aux certifications « Green Belt » ou « Black Belt ».

● CE QUE ÇA CHANGE

Objectifs et résultats

Chaque filiale consolide un bilan annuel de formation, qui permet de suivre les priorités locales et d'orienter les plans d'apprentissage de l'année suivante.

- **2 280** collaborateurs ont suivi au moins une formation.
- **38 335** heures de formation ont été suivies.
- **16,5h** de formation par collaborateur et par an en moyenne.

“Le développement des compétences se joue surtout dans le quotidien. L'idée est simple : apprendre en situation, partager des repères communs, et ouvrir des mobilités quand un collaborateur est prêt.”

Valérie Benoit,

Directrice Développement Humain – Groupe Manutan

Nos indicateurs CSRD

	LIBELLÉS	CRITÈRES	DONNÉES 2025		LIBELLÉS	CRITÈRES	DONNÉES 2025	
S1-2-27(b)	Rituels	Description des types d'étapes, fréquence d'engagement avec le personnel	Les décisions et les informations sont communiquées à différents niveaux :		S1-10-69	Tous les employés reçoivent-ils un salaire adéquat, conforme aux critères de référence applicables ?	Salaire adéquat	Oui, 100 %
			<ul style="list-style-type: none"> Présence locale aux réunions M2C et 3M afin de recueillir les dernières informations du Groupe et de partager les pratiques locales. Organisation d'une réunion plénière mensuelle (locale et Groupe) pour partager les résultats et communiquer les décisions clés. Organisation de réunions hebdomadaires ou mensuelles par équipe ou par service pour assurer une coordination régulière et partager les informations. Au moins un sondage annuel et participation au programme Great Place To Work® (GPTW) pour recueillir les commentaires des employés. 				Écart salarial adéquat	11 % (Dans les pays où il existe un salaire minimum défini, nous sommes en moyenne 11 % au-dessus de celui-ci.)
							Protection sociale	Hongrie, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Royaume-Uni
							Handicap	69*
S1-6-50(c)	Rotation du personnel*	Attrition des employés	146	S1-11-75	Pays où les employés ne bénéficient pas d'une protection sociale	Protection sociale	Hongrie, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Royaume-Uni	
		Départs	267					
		Recrutements	207					
S1-7-55(a)	Les personnes travaillant pour l'entreprise sans contrat de travail, y compris les travailleurs temporaires, les travailleurs indépendants et les consultants.	Personnes non salariées participant au projet	49,3	S1-12-79	Employés en situation de handicap	Handicap	69*	
		Personnes non salariées en activité	128,9					
S1-8-60(a) S1-8-60(b) S1-8-(c) S1-8-63(a)	Salariés couverts par une convention collective	Couverture des conventions collectives (CBA)	1 590*	S1-13-83(a)	Pourcentage d'employés participant à une évaluation des performances	Évaluation des performances (tous les employés permanents)	87,8 %	
		Couverture des conventions collectives au sein de l'EEE	1 577*			Évaluation des performances (tous les employés permanents femme)	87,1 %	
		Couverture des conventions collectives en dehors de l'EEE	13			Évaluation des performances (tous les employés permanents homme)	88,4 %	
		Représentants des travailleurs	77*			Évaluation des performances (tous les autres employés permanents)	100,0 %	
S1-9-66(a)	Répartition des sexes au niveau de la haute direction	Top Management (tout)	60	S1-13-83(b)	Nombre moyen d'heures de formation par employé et par sexe.	Formation (en heures)	16,5	
		Top Management (femmes)	23			Formation - Femmes (en heures)	16,9	
		Top Management (hommes)	37			Formation - Hommes (en heures)	16,0	
		Top Management (autres)	0			Formation - Autres (en heures)	40	
S1-14-88(b)	Le nombre de décès résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles	Accidents mortels - Employés	0	S1-14-88(c)	Le nombre d'accidents du travail enregistrables	Accidents du travail - Employés	86*	
		Accidents mortels - Non employés	0					
S1-14-88(e)	Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de maladies professionnelles	Jours perdus - employés	4 434,7*	S1-17-104(a)	Nombre d'incidents graves liés aux droits humains et non-respect des normes de l'ONU/OIT/OCDE.	Incidents liés aux droits de l'homme	0	
		Violations des droits humains - non-respect des principes directeurs	0					

*Ces chiffres n'incluent pas les données de deux filiales aux Pays-Bas (MNL et Kruizinga).

Nos indicateurs CSRD

	GENRE	NBRE D'EMPLOYÉS
S1-6-50(a)	Homme	1 160
	Femme	1 162
	Autre	1
	Non renseigné	N/A
	Nombre total d'employés (hors contrats temporaires et à durée déterminée)	2 323
	PAYS*	NBRE D'EMPLOYÉS
	France (sites de DREDA)	715
	Royaume-Uni (FINDEL)	254

Les chiffres de Manutan indiquent un total de 2 415 employés, ce qui comprend les intérimaires, les contrats à durée déterminée et les employés permanents.

	TAUX	COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES		DIALOGUE SOCIAL
S1-8-60&63	Taux de couverture	Employés - EEE (pour les pays comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % du nombre total d'employés)	Employés – Hors EEE (estimation pour les régions comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % du nombre total d'employés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays comptant plus de 50 employés représentant plus de 10 % du nombre total d'employés)
	0-19 %		Royaume-Uni	France
	20-39 %			
	40-59 %	France		
	60-79 %			
	80-100 %			

*Effectif dans les pays où l'entreprise compte au moins 50 salariés représentant au moins 10 % de son effectif total.

	EMPLOYÉS	FEMME	HOMME	AUTRE	TOTAL			
S1-6-50(b)	Nombre d'employés	1 162	1 160	1	2 323			
	Nombre d'employés temporaires	85	94	0	179			
		DIVISION ENTREPRISE	DIVISION COLLECTIVITES	DIVISION ARTISAN	TOTAL			
	Nombre d'employés	1 461	709	153	2 323			
	Nombre d'employés permanents	1 360	646	150	2 156			
	Nombre d'employés temporaires	114	63	2	179			
	Nombre d'employés à temps plein (ETP)	1 407,8	686,5	143,3	2 237,6			
		FRANCE	SUD	NORD	EST	ROYAUME-UNI	BENEGE	TOTAL
	Nombre d'employés	1 170	120	71	122	528	312	2 323
	Nombre d'employés permanents	1 051	113	63	117	524	288	2 156
	Nombre d'employés temporaires	112	7	8	5	3	44	179
	Nombre d'employés à temps plein (ETP)	1 151,0	116,9	56,5	107,5	512,6	293,1	2 237,6

France : Manutan France, Pichon, Casal, Manutan Collectivités

Sud : Manutan Italie, Manutan Espagne, Manutan Portugal

Nord : Witre Suède, Norvège, Finlande, Danemark

Est : Manutan Hongrie, Manutan Pologne, Manutan République tchèque, Manutan Slovaquie

Royaume-Uni : Iron, Findel, Manutan UK, Rapid Raking

BeNeGe : Manutan Belgique, Manutan Allemagne, Manutan Pays-Bas, Kruizinga

Modèle plus responsable

ESRS

E

n tant que distributeur, nous agissons au cœur de notre chaîne de valeur en développant la circularité des produits, afin d'en prolonger la durée de vie, en améliorant la transparence sur leurs impacts et en faisant évoluer les pratiques de nos partenaires.

De la sélection de notre offre à l'accompagnement de nos clients, cette approche structure notre manière de conduire nos activités et de construire, avec notre écosystème, un modèle plus responsable, plus résilient et plus performant.

E5 Utilisation des ressources et circularité

S2 Conditions de travail dans la chaîne de valeur

G1 Conduite des affaires

S4 Consommateurs et utilisateurs finaux

3 questions à...



Guillaume Hérisson,
co-directeur général du Groupe ARES



Acteur historique de l'insertion par l'activité économique, le Groupe ARES développe depuis plus de 35 ans des activités de collecte, de reconditionnement, de réemploi et de revalorisation. Son expertise, notamment dans le mobilier de bureau, complète la nôtre et nous permet de déployer à plus grande échelle des solutions circulaires. Guillaume Hérisson partage ici sa conviction qu'une économie circulaire performante qui repose sur des alliances capables de conjuguer performance économique et impact social.

Selon vous, en quoi l'économie circulaire devient aujourd'hui un vrai sujet économique pour les entreprises ?

Dans les chaînes industrielles et de distribution, l'économie circulaire prend une dimension très concrète en touchant directement à la relation client, à la gestion de bout en bout des flux de matières et à la capacité de prolonger la durée de vie des produits. Elle ouvre aussi de nouvelles opportunités, comme la réparation ou la location. Quand on l'aborde sous cet angle, on voit bien que ce n'est plus seulement un sujet environnemental ou social, mais un véritable enjeu économique.

Qu'est-ce qui change dans la manière dont les entreprises abordent ces sujets, et en quoi votre collaboration avec le Groupe Manutan est-elle révélatrice ?

Le point clé, c'est la coopération. L'économie circulaire est souvent une réponse à un défi d'adaptation pour les entreprises. Parce qu'elles ne peuvent pas y arriver seules, elles cherchent à s'appuyer sur des partenaires

capables d'apporter des compétences humaines et opérationnelles. Le secteur de l'insertion a une vraie carte à jouer, notamment grâce à son savoir-faire en matière de gestion des flux, de réemploi et, dans notre cas, de mobilier de bureau. L'entreprise apporte de son côté la capacité d'investissement et de passage à l'échelle. Avec le Groupe Manutan et son Hub Circulaire, cette complémentarité est très concrète : nous associons notre expertise opérationnelle du réemploi à votre réseau commercial et à votre capacité de déploiement.

Que changent concrètement ces projets pour les personnes que vous accompagnez ?

Pour les salariés en parcours, l'enjeu est de retrouver confiance et autonomie par le travail. Nous sommes convaincus que travailler pour des grandes entreprises ou des ETI permet de se projeter, de se rétablir et de se sentir pleinement acteur de la société. Les métiers liés à l'économie circulaire sont aussi des métiers d'avenir, avec de nouvelles compétences à acquérir, tout en donnant du sens à ce que l'on fait.

E5. Utilisation des ressources et circularité

Transformer nos usages pour un modèle d'affaires plus circulaire

Dans un contexte de tensions sur les ressources et les chaînes d'approvisionnement, la circularité constitue un levier de sécurisation de notre activité. En réduisant le recours aux matières vierges et en développant le réemploi, nous diversifions nos modes d'approvisionnement et renforçons la continuité de nos opérations.

LOI AGECE : 20-30 % DE PRODUITS CIRCULAIRES DANS LES ACHATS DES COLLECTIVITÉS

L'article 58 de la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire (AGECE) impose aux acheteurs publics d'intégrer, pour certaines catégories de produits, une part minimale de biens issus du réemploi, de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées. L'offre disponible est cependant encore peu structurée et les appels d'offres peu adaptés sur ces segments, ce qui rend ces obligations complexes à mettre en œuvre. En accompagnant les collectivités dans leurs achats responsables, nous faisons de l'économie circulaire un levier de croissance.

● CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

En 2025, une équipe Achats responsables a été créée au sein de la Direction RSE, en lien étroit avec la Direction des achats. Elle pilote l'évolution des pratiques de sourcing, la structuration du cadre achats responsables et l'accompagnement des fournisseurs sur leur maturité RSE et l'éco-conception. À partir de 2026, des indicateurs dédiés seront intégrés au pilotage mensuel de la performance achats. Cette démarche s'inscrit dans la stratégie d'économie circulaire du Groupe, portée par une équipe dédiée d'une vingtaine de personnes sous la direction du Comité de Direction Groupe.

● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Notre démarche d'économie circulaire s'inscrit dans un référentiel intégré à notre politique environnementale. Elle vise à orienter, dans la durée, la manière dont nous concevons l'offre, structurons nos achats et accompagnons nos clients vers des usages plus sobres en ressources.

Dans la continuité des dispositifs déjà déployés, une **politique d'achats responsables** Groupe est en cours de formalisation pour 2026.

Cette politique précisera nos priorités :

- Généralisation de la signature de la Charte éthique du Groupe.
- Déploiement d'évaluations fournisseurs assorties de plans de progrès.
- Développement de la part de produits et services durables ou circulaires.
- Engagement des fournisseurs dans des trajectoires de décarbonation.
- Recours accru aux énergies non fossiles.
- Intégration systématique de critères RSE dans nos appels d'offres.

En 2025, nous avons renforcé notre politique d'évaluation fournisseurs en déployant de nouveaux outils, dont EcoVadis (plateforme internationale d'évaluation de la performance RSE), et en recourant systématiquement à des évaluations réalisées par des tiers.

Les modalités d'évaluation ont été clarifiées selon une approche graduée, combinant analyse de risques, questionnaires et, le cas échéant, audits. Les résultats sont désormais assortis de seuils d'acceptabilité et de plans de progrès. Cette approche sera généralisée à l'échelle du Groupe en 2026.

● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Renforcer le réemploi et le reconditionnement pour prolonger la durée d'utilisation des équipements de nos clients

En 2025, nous avons renforcé nos capacités de reconditionnement dans nos Hubs Circulaires, en France et aux Pays-Bas. Les équipes y ont développé de nouvelles expertises, amélioré les processus

d'évaluation et élargi progressivement les familles de produits prises en charge. Dans notre Hub Circulaire en France, soutenu par la région Île-de-France, un processus de reconditionnement pour les fauteuils de bureau a également été audité et certifié par l'Institut FCBA (institut technologique forêt cellulose bois-construction ameublement). En parallèle, nous développons de manière ciblée des solutions de location de mobilier professionnel et d'équipements d'entrepôt. Elles répondent à des besoins d'usage temporaire, par exemple lors de l'occupation d'un site provisoire pendant la construction de nouveaux locaux.



Siham El Hail,
Directrice Commerciale
– Manutan France



Pierre-Emmanuel Saint-Esprit,
Directeur Économie Circulaire et Décarbonation Client – Groupe Manutan

Le reconditionnement « as-a-service » est également intégré dans certains appels d'offres, afin de proposer des alternatives au remplacement systématique. Aux Pays-Bas, un de nos clients a fait reconditionner 300 chaises haut de gamme, plutôt que d'en acquérir de nouvelles.

Améliorer le recyclage et la valorisation des matières dans nos opérations

Au sein de nos entrepôts, la réduction et la valorisation des déchets passent par une multitude de pratiques quotidiennes : réutilisation

d'emballages, réparation de palettes, substitution du plastique par du carton recyclé, amélioration continue du tri (voir p. 23).

Mesurer l'impact environnemental de nos fournisseurs et de nos clients

En 2025, nous avons poursuivi le déploiement du Score d'Impact Environnemental Produit, fondé sur la méthodologie européenne PEF (« Product Environmental Footprint ») et une analyse de cycle de vie simplifiée intégrant la durée d'usage. Ce dispositif, qui sera étendu à l'ensemble de notre offre d'ici fin 2026, est aujourd'hui déployé sur plus de 34 000 références, couvrant un large ensemble de catégories.

“La RSE est devenue un levier commercial très concret : nos clients nous attendent sur la décarbonation de leurs achats et sur la crédibilité de nos preuves. Notre rôle est d'apporter des solutions responsables, mesurables, et de les intégrer naturellement dans le conseil et l'offre.”

Pour nos fournisseurs, le score d'impact constitue un outil de lecture et d'amélioration. Il permet d'identifier les principaux postes d'impact (« hot spots ») de leurs produits et d'initier une démarche d'éco-conception.

Pour nos clients, le score d'impact apporte une information lisible et comparable, utilisable dans leurs propres démarches d'achats responsables. L'élargissement progressif des produits évalués, nous permet de mettre en avant les solutions les plus sobres et de proposer, dans certains appels

LE HUB CIRCULAIRE : UNE NOUVELLE ÉTAPE POUR TRANSFORMER LES USAGES

Nos Hubs Circulaires réunissent l'ensemble des étapes nécessaires pour prolonger la vie d'un produit. Nous sommes la première entreprise de notre secteur à proposer un service complet de collecte et de reconditionnement, garantissant la remise sur le marché d'équipements de bureau.

En 2025, notre offre reconditionnée est disponible dans cinq filiales (Manutan Collectivités, France, Pays-Bas, Belgique et Italie). Chaque équipement remis en circulation représente une économie concrète de ressources et contribue à réduire l'empreinte carbone des achats de nos clients.

- + 3 000 articles collectés et reconditionnés.
- 1 200 articles commandés.
- 30 % moins cher que le neuf, sans compromis sur la qualité.
- -995 kg de CO₂ sur une commande moyenne.

d'offres, des alternatives plus vertueuses à coût équivalent.

● CE QUE ÇA CHANGE

Objectifs et résultats

Nos objectifs globaux

2026

- **Déployer** l'offre circulaire dans 10 filiales réparties dans 5 pays.
- **100 %** des produits disposent d'un score carbone.
- **Développer** un reporting ESG achats pour accompagner les clients dans la réduction de leur empreinte environnementale.
- **Engager** nos 20 fournisseurs de produits les plus émetteurs en carbone à réaliser leur bilan carbone et à se fixer des objectifs de réduction basés sur la science.

2028

- **25 %** du montant d'achat réalisés auprès de fournisseurs stratégiques et pour les Produits Marque Propre Manutan seront engagés dans un programme d'éco-design.

2030

- Les fournisseurs représentant 70 % des émissions carbone des achats de biens, services et transports amont et aval, auront un engagement de réduction basé sur la science.

2035

- **100 M€** de produits reconditionnés vendus.
- **30 M€** de chiffre d'affaires issus des services circulaires.

Nos résultats 2025

- **9** filiales dans 8 pays couverts par l'offre circulaire.
- **17,1 %** du CA réalisé avec des produits éco-responsables* (Division Entreprise).
- **+100 000** produits éco-responsables* référencés (Groupe).
- **34 000** produits Entreprise disposent d'un score PEIS.

17,1 %

du CA réalisé avec des produits éco-responsables* (Division Entreprise)

La plateforme Savin'side® complète ce dispositif en analysant les pratiques d'achats des clients (volumes, familles de produits, usages). Plus poussé pour les grands comptes, l'outil s'appuie sur une équipe dédiée pour accompagner la structuration et la décarbonation des achats. Les équipes commerciales disposent également d'un reporting automatisé intégrant les données liées aux achats responsables de leurs clients afin de les accompagner dans la décarbonation de leurs achats.

LE « DIGITAL PRODUCT PASSPORT »

Le « Digital Product Passport » (DPP), issu du règlement européen sur l'écoconception des produits durables (ESPR), sera déployé progressivement à partir de 2026 pour structurer et partager des données fiables sur les produits. Dans nos Hubs Circulaires, nous posons dès aujourd'hui les bases en structurant progressivement les données et les pratiques qui accompagneront l'évolution des standards réglementaires et de marché.



*Les produits éco-responsables sont des produits disposant de labels environnementaux reconnus, et/ou composés d'au moins 25 % de matière recyclée et/ou de seconde main. Ils sont facilement identifiables au sein de l'offre et promus auprès de nos clients.

S2. Conditions de travail dans la chaîne de valeur

Des relations fournisseurs fondées sur le respect et la responsabilité

La qualité des conditions de travail chez nos fournisseurs influence directement la fiabilité de notre chaîne d'approvisionnement. Des pratiques respectueuses des droits fondamentaux contribuent à limiter les risques sociaux et les interruptions d'activité. En tant que distributeur, nous travaillons avec nos fournisseurs pour renforcer la transparence et mettre en place des plans de progrès, lorsque cela est nécessaire.

● CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

La gestion des conditions de travail dans notre chaîne de valeur est intégrée à notre dispositif d'achats responsables. Le pilotage repose sur une coordination transverse entre les équipes Achats, RSE et Risques. En 2025, cette organisation a été

renforcée par la création d'un Comité conformité trimestriel, piloté par la Direction des Risques, en complément du Comité mensuel SPO (Sustainable Procurement Organization).

Deux dispositifs d'alerte complémentaires sont disponibles afin de prévenir et traiter les situations sensibles (voir p. 40).



76 %
des fournisseurs Entreprise ont signé la Charte Éthique en cumulé sur les 3 dernières années

● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Notre Charte Éthique, mise à jour en 2025, est intégrée à l'ensemble de nos accords-cadres. Elle engage nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires à **respecter les droits fondamentaux au travail** conformément aux conventions de l'OIT (Organisation internationale du Travail) et aux standards internationaux. En cas de non-conformité, des audits peuvent être réalisés et des plans d'amélioration exigés. Un Code de conduite complète ce dispositif en fixant un cadre éthique commun pour guider les décisions des collaborateurs et assurer la conformité du Groupe aux réglementations applicables.

● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Évaluations et audits fournisseurs

Lancé en 2022, le dispositif d'évaluation fournisseurs s'est poursuivi en 2025 et alimente notre cartographie des risques. La contractualisation avec EcoVadis en 2025 a permis d'**élargir la couverture des fournisseurs évalués et d'affiner l'analyse de leur performance RSE**. Les audits sociaux réalisés en Asie, fondés sur des référentiels reconnus (Sedex, BSCI), sont pilotés par une équipe dédiée, chargée d'analyser les résultats et de suivre les plans d'amélioration.

Formation aux enjeux sociaux

Les équipes achats, offre et RSE sont formées aux enjeux sociaux dans la chaîne de valeur à travers des modules courts déployés sur « U'Learn », notre plateforme e-learning interne. Cette formation accompagne **une montée en compétence progressive sur l'analyse des risques et la relation fournisseurs**. Une nouvelle version de ce parcours sera lancée en 2026.



● CE QUE ÇA CHANGE

Objectifs et résultats

Nos objectifs 2026

- **90 %** de nos dépenses d'achats dédiées à la division Entreprise cartographiées via EcoVadis IQ Plus.
- **80 %** de nos dépenses d'achats dédiées à la division Entreprise couverts par la Charte éthique.
- **90 %** des acheteurs et chefs de produits du Groupe formés aux achats responsables.

2027

- **80 %** du montant d'achat direct avec nos fournisseurs à haut risque et/ou non-européens audités sur site (BSCI, Sedex, audit par tierce-partie).
- **100 %** avec des non-conformité suivies dans le cadre d'un plan d'action correctif.

Nos résultats 2025

- **80 %** de nos dépenses d'achats dédiées à la division Entreprise cartographiées via EcoVadis IQ Plus.
- **0** non-conformité majeure détectée lors des audits sociaux Entreprise.
- **76 %** des fournisseurs Entreprise ont signé la Charte Éthique en cumulé sur les 3 dernières années.

S4. Consommateurs et utilisateurs finaux

Créer les conditions d'une relation de confiance durable

La confiance de nos clients repose sur des produits sûrs, des solutions fiables et une information claire. En lien avec notre chaîne de valeur, nous veillons à la conformité, à la traçabilité et à la qualité des informations produits afin de leur permettre de faire des choix éclairés et adaptés à leurs contraintes.

S4.1. Protection des données personnelles et cybersécurité

La protection des données et la cybersécurité conditionnent aujourd'hui la fiabilité de nos solutions et la continuité des services que nous apportons à nos clients.

● CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

La cybersécurité est pilotée au niveau Groupe par le CISO (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information), sous le contrôle régulier des Directions générales et avec un pilotage transversal assuré par la Direction Audit & Risques, compte tenu de son caractère stratégique. Cette gouvernance s'appuie sur plusieurs instances structurantes : un Comité Sécurité (SISCO), réuni trimestriellement, et un Comité Cyber hebdomadaire garantissant un suivi rapproché des enjeux opérationnels. Des référents sécurité assurent par ailleurs la coordination dans les départements et les filiales. **La gouvernance intègre également un volet essentiel dédié à la protection des données personnelles.** Un Data Protection Officer (DPO) est en charge, au niveau Groupe, de veiller

à la bonne application du RGPD dans l'ensemble des activités Manutan. Chaque nouveau projet fait l'objet d'une analyse systématique de conformité RGPD, permettant d'intégrer les exigences de protection des données dès la conception.

Par ailleurs, **tout investissement IT est soumis à une évaluation rigoureuse des risques de cybersécurité**, pleinement intégrée au processus décisionnel. Le Groupe mène également **un programme de sensibilisation cyber** particulièrement structuré et déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs afin de renforcer durablement la culture cyber. Enfin, **la cybersécurité est maintenant devenue une force pour développer les nouvelles opportunités de marché** : elle constitue une opportunité d'accroître la résilience, de renforcer la confiance des clients et partenaires, et d'accompagner le développement du business dans un cadre maîtrisé et sécurisé.

● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

La Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) fixe les règles essentielles de protection des données et des infrastructures. Une version révisée, publiée cette année, intègre les principes de « security by design » et de « Zero Trust » afin de renforcer la sécurité dès la conception des solutions.

● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

En 2025, nous avons lancé le programme de certification ISO 27001, dont l'objectif est d'obtenir la certification d'ici 2028.

Plusieurs avancées concrètes ont marqué l'année :

- Création du Vulnerability Operation Center (VOC) pour centraliser la détection, le suivi et la correction des vulnérabilités.
- Déploiement d'un système de rotation des mots de passe afin de limiter les risques liés à l'exposition des identifiants.
- Intégration d'une solution de sécurité Cloud pour renforcer la protection des environnements hébergés.



- Mise en œuvre d'un suivi de la sécurité des domaines e-mail pour prévenir les tentatives d'usurpation.
- Généralisation du Web Application Firewall (WAF) à l'ensemble des systèmes critiques.

● CE QUE ÇA CHANGE

Objectifs et résultats

- Une diminution sensible de nos vulnérabilités a été mesurée.
- Notre scoring DMARC (Domain-based Message Authentication, Reporting et Conformance) a atteint A+ sur tous nos domaines.



“La cybersécurité est avant tout un engagement de protection : la sécurité des données de nos clients, partenaires et collaborateurs guide nos actions au quotidien. La vigilance de chacun renforce cette confiance et garantit la continuité de service indispensable à notre activité européenne.”

Sebastien Person,
Directeur Sécurité des Systèmes d'Information – Groupe Manutan

S4.2. & S4.3. Sécurité des produits et des utilisateurs finaux

La sécurité des utilisateurs des produits que nous commercialisons repose sur des processus rigoureux. Notre démarche associe évaluation préalable, contrôle continu et amélioration constante, afin de renforcer en permanence le niveau de sécurité des articles proposés.

● CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

La sécurité des produits est pilotée par les équipes Qualité et Conformité Produit, en coordination avec les équipes Achats, chefs de produits et juridique. Placées sous la responsabilité de la directrice Qualité Groupe, elles assurent le suivi des audits ISO 9001 et veillent à la conformité des produits, du référencement à leur mise à disposition. Par ailleurs, notre filiale Manutan France, est signataire de la Charte FEVAD pour un e-commerce responsable.

● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

La politique qualité repose sur deux principes complémentaires : anticiper les risques et traiter sans délai les écarts identifiés. Elle intègre la conformité réglementaire et encadre la veille associée, ainsi que les procédures de retrait et de rappel des produits.



“À mesure que les exigences RSE et réglementaires se renforcent, nos clients attendent bien plus que des produits conformes. Ils recherchent des informations fiables, des solutions durables et des partenaires capables de les accompagner concrètement dans leurs propres trajectoires de transformation.”

Dimitra Koutsochera,
Directrice Qualité – Groupe Manutan

DÉMARCHE PDCA : PLAN – DO – CHECK – ACT

- **PLAN (Planifier) :** Identifier un problème ou un objectif, analyser la situation et définir un plan d'action.
- **DO (Mettre en œuvre) :** Déployer les actions prévues à petite échelle ou en pilote.
- **CHECK (Vérifier) :** Mesurer les résultats, comparer avec les objectifs, analyser les écarts.
- **ACT (Ajuster) :** Ajuster, standardiser les solutions efficaces, et relancer un nouveau cycle d'amélioration.

● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Nos produits en marque propre, ainsi que certains autres produits du catalogue relevant de notre responsabilité directe, font systématiquement l'objet d'une **évaluation approfondie avant leur référencement**. Examen fonctionnel, analyse de sécurité et vérification documentaire sont menés en lien étroit avec nos agents internationaux afin d'anticiper les points de vigilance et d'accompagner les fournisseurs dans les améliorations nécessaires. La conformité documentaire est contrôlée de manière systématique pour l'ensemble du catalogue. Lorsqu'un produit endommagé nous est signalé, nous menons une analyse systématique afin d'en identifier la cause et de mettre en place les actions correctives nécessaires.

● CE QUE ÇA CHANGE

Objectifs et résultats

Nos objectifs globaux

- **< 1 %** de produits endommagés ou défectueux pour les entités du Groupe qui sont tracés de façon centralisée.

Nos résultats 2025

- **0,45 %** de produits endommagés ou défectueux (ratio en pourcentage du nombre de produits vendus par rapport au nombre de produits signalés comme endommagés ou défectueux par nos clients).
- **5 rappels produits** qui représentent une part négligeable des 13 178 451 produits vendus (périmètre ERP Groupe). Ces rappels sont faits à l'initiative de nos fournisseurs et nous permettent de bloquer ou retirer des produits non conformes ou dangereux, avec information des clients lorsque nécessaire. Aucun produit de marque propre n'était concerné et aucune blessure grave n'a été signalée.

Procédure de Product Quality Alert (PQA) :

- **Détection d'un problème produit.**
- **Retrait ou rappel des produits avec communication aux clients concernés.**
- **Plan d'action correctif et préventif.**
- **Évaluation d'efficacité avant remise en vente.**

TRANSPARENCE ET AIDE À LA DÉCISION

Donner à nos clients l'accès à une information fiable, compréhensible et exploitable leur permet d'arbitrer plus facilement entre les différents produits de notre catalogue. À la documentation réglementaire (sécurité, conformité, traçabilité, information environnementale), nous ajoutons des informations conçues pour guider leur parcours d'achat.

Les équipes en charge de l'offre travaillent en lien étroit avec les équipes commerciales. Ces échanges permettent d'ajuster en continu les contenus et les supports afin que les informations répondent aux besoins et usages de nos clients.

Des outils d'aide à la décision, comme Savin'side®, offrent aux clients une vision consolidée de leurs achats et facilitent le pilotage de leurs démarches d'achats responsables et durables.

G1. Conduite des affaires

Faire vivre une culture d'intégrité au quotidien

La conduite des affaires s'appuie sur un cadre clair et partagé, qui sécurise les pratiques et guide les décisions au quotidien. Fondé sur des dispositifs de gouvernance, d'éthique et de cybersécurité, il permet de prévenir les risques, de structurer les relations d'affaires et d'assurer une cohérence d'ensemble à l'échelle du Groupe.

G1.1. & G1.2. Culture d'entreprise et Engagement politique & Influence

Notre culture d'entreprise repose sur une ambition partagée : **entreprendre pour un monde meilleur**. Elle se manifeste au quotidien à travers des principes simples – intégrité, responsabilité et attention portée aux impacts – qui guident nos décisions et notre manière de travailler ensemble.

● CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

La Direction Juridique, en lien avec les Ressources Humaines, pilote le déploiement et la mise à jour du Code de conduite. Publié sur notre intranet et présenté à chaque nouveau collaborateur, il constitue **un repère commun pour comprendre nos attentes et nos pratiques**.

AFFAIRES PUBLIQUES

Dans nos relations avec les acteurs publics, nous faisons le choix d'une neutralité stricte. Nous ne menons aucune activité de lobbying et ne réalisons aucun don ni contribution politique.

En 2025, nous avons mis en place un Comité d'éthique, chargé d'accompagner l'application du Code et de traiter les situations signalées, via le dispositif d'alerte interne.

● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Notre Code de conduite fixe le cadre commun de nos pratiques. Il encadre notamment :

- La prévention de la corruption et du trafic d'influence.
- La gestion des conflits d'intérêts.
- Le respect des règles de concurrence.
- L'intégrité dans les relations professionnelles.

● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Pour favoriser une appropriation concrète du Code de conduite, nous avons déployé une communication harmonisée à l'échelle du Groupe et identifié localement des points de contact permettant à chacun de poser des questions.

Cette démarche est complétée par une formation obligatoire pour tous les collaborateurs, afin de renforcer la compréhension des risques et des comportements attendus. L'éthique est également intégrée à nos processus d'évaluation et d'évolution professionnelle, afin de valoriser les comportements exemplaires et de rappeler l'importance de l'intégrité dans l'exercice des responsabilités.

● CE QUE ÇA CHANGE

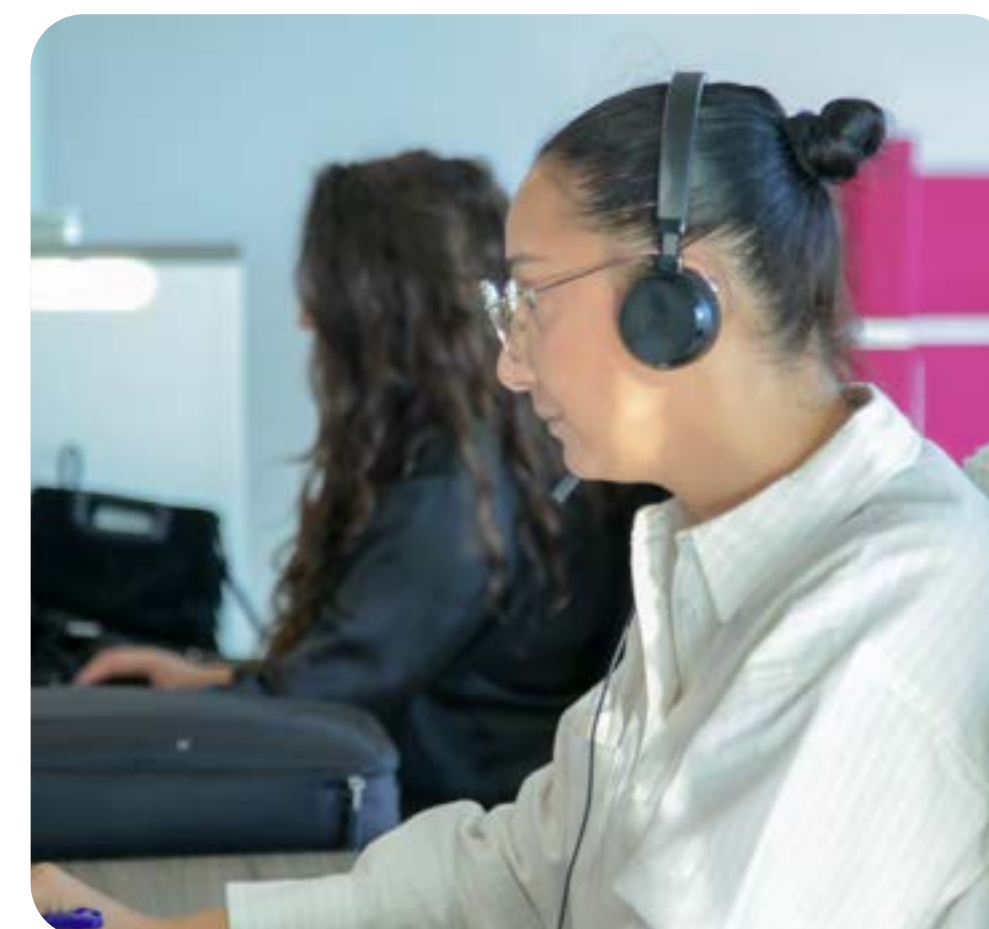
Objectifs et résultats

Nos objectifs globaux

- Maintenir un taux de plus de 80 % des collaborateurs formés d'ici 2027.

Nos résultats 2025

- Déploiement du nouveau Code de conduite dans toutes les filiales.
- Lancement du registre des cadeaux et invitations.
- **80 %** des collaborateurs ont participé à la formation anti-corruption - Loi sapin II.



CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE

Prévenir la corruption et le trafic d'influence repose sur une exigence simple : **s'assurer que nos décisions restent guidées par l'intérêt de l'entreprise et de ses parties prenantes, conformément à notre politique.**

Pour soutenir cette exigence au quotidien, plusieurs dispositifs spécifiques structurent nos pratiques :

- Une politique de cadeaux et invitations qui encadre strictement les avantages pouvant être reçus ou offerts.
- Un dispositif de déclaration des conflits d'intérêts, permettant d'identifier et de traiter les situations sensibles de manière appropriée.
- Une formation obligatoire pour tous les collaborateurs, afin de renforcer la compréhension des risques et des comportements attendus.
- Des clauses anticorruption intégrées aux nouveaux contrats, formalisant les engagements attendus de nos partenaires.
- Des audits internes et externes permettant d'évaluer l'efficacité des dispositifs existants et d'identifier les axes de progrès.

80 %

des collaborateurs ont participé à la formation anti-corruption - Loi sapin II



G1.3. Éthique des affaires

Notre dispositif d'alerte permet de signaler, en toute sécurité, toute situation contraire au Code de conduite, à l'éthique ou à la réglementation. Il garantit la protection des lanceurs d'alerte et un traitement impartial des signalements.

● CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

Le dispositif d'alerte est piloté par le Comité d'éthique, composé de représentants de plusieurs directions, dont des membres du Conseil d'administration. Ce comité supervise le traitement des signalements, assure la cohérence du processus et garantit la conformité aux exigences légales.

● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

Le système d'alerte est opéré via la plateforme externe Ethicorp, qui assure une gestion **indépendante, impartiale et confidentielle des signalements**. Le portail sécurisé est accessible à toutes les parties prenantes du Groupe.

Dès le dépôt de l'alerte, un accusé de réception est transmis au lanceur, puis le dossier est analysé par un avocat indépendant. L'entreprise n'a pas accès à son identité sans son accord.

Le lanceur d'alerte peut ensuite suivre l'avancement de son dossier via son espace personnel et échanger directement avec l'avocat en charge. Il peut compléter à tout moment son signalement.

● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

En 2025, le déploiement du dispositif d'alerte Ethicorp s'est accompagné d'actions de sensibilisation destinées à en faciliter l'adoption. Une communication interne a présenté le fonctionnement de la plateforme, ses garanties de confidentialité et les situations pour lesquelles un signalement peut être utilisé.

Des sessions de formation ont également été organisées pour les managers et les équipes des Ressources Humaines, afin de clarifier leur rôle dans la prise en charge des signalements et de renforcer la protection des lanceurs d'alerte.

● CE QUE ÇA CHANGE

Nos résultats 2025

- Déploiement du dispositif Ethicorp dans toutes les entités du Groupe.
- Sensibilisation des équipes au fonctionnement du dispositif.

G1.4. Relations fournisseurs

Notre ambition est de construire des partenariats durables avec nos fournisseurs, fondés sur la transparence contractuelle, le professionnalisme et des pratiques de paiement responsables.

● CE QUE NOUS AVONS MIS EN PLACE

Gouvernance

La relation avec nos fournisseurs repose sur une gouvernance centralisée. Le Directeur des Achats et du Sourcing Groupe signe les contrats pour l'ensemble des filiales du pôle entreprise (à l'exception de nos filiales Kruizinga et Rapid Racking), ce qui permet d'assurer des pratiques harmonisées à l'échelle du Groupe. Ces contrats s'appuient sur une hiérarchie documentaire claire, intégrant notamment la Charte Éthique, les obligations de vigilance, les exigences logistiques et des annexes environnementales.

Les équipes Achats et Finance veillent au respect des échéances afin de préserver des relations équilibrées et la continuité de la chaîne de valeur. Signataire de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR), en France, depuis 2022, le Groupe réaffirme son engagement en faveur de relations responsables et du recours à la médiation en cas de litige.

● UNE APPROCHE FORMALISÉE

Politiques

La politique d'achats du Groupe, publiée en 2026, fait suite à une démarche d'amélioration continue de l'expérience fournisseur initiée en 2022 avec le projet « Supplier Experience ».

Une enquête annuelle NPS (Net Promotor Score) fournisseur et que l'on appelle « With love supplier » permet de mesurer le niveau de satisfaction de nos partenaires. C'est l'un des 5 indicateurs clés suivis par l'entreprise.

● CE QUE NOUS FAISONS AU QUOTIDIEN

Actions

Un processus d'« onboarding » fournisseurs, déployé en 2025, permet de leur présenter clairement nos attentes. Nous avons également élargi l'évaluation de l'expérience fournisseur afin de mieux comprendre les points forts de la collaboration et d'identifier des leviers d'amélioration concrets.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité des actions engagées pour simplifier et fiabiliser les échanges, notamment à travers l'optimisation du processus « Procure-to-Pay », appuyée par la digitalisation des flux et un suivi plus régulier de la qualité de facturation.

Un suivi mensuel conjoint entre les équipes Achats et Finance permet de mieux prioriser le règlement des paiements en retard et de fluidifier les échanges.

Sur le plan opérationnel, des exigences contractuelles renforcées ont été mises en œuvre :

- Transmission complète des données techniques et réglementaires.
- Information immédiate en cas de non-conformité,
- Procédures logistiques précises.
- Engagements sur le taux de service et mécanismes de compensation en cas d'écart.



Marine Varret,
Responsable Stratégie RSE
et Achats Responsables –
Groupe Manutan



Kevin Granado,
Responsable Achats –
Groupe Manutan

● CE QUE ÇA CHANGE

Objectifs et résultats

Objectifs

En 2026, l'objectif est de déployer la politique achats responsables à l'ensemble du Groupe.

Résultats 2025

- Délai moyen de paiement : 43 jours. À compter de la date de départ du délai contractuel ou légal^{1 2}.
- Part des transactions de paiement respectant les délais contractuels ou standards³ : 81 %.

“Aux Achats, nous engageons la décarbonation de nos dépenses et évaluons nos fournisseurs avec exigence, en avançant ensemble pour déployer une chaîne de valeur plus responsable. En identifiant les partenaires les plus engagés et en réduisant nos risques, nous construisons, collectivement, les bases d'un avenir durable.”

¹ Périmètre de publication : Groupe. ² Le nombre moyen de jours de paiement est calculé sur la base du périmètre complet des états financiers consolidés. ³ La part des paiements respectant les délais contractuels ou standards est calculée sur un périmètre couvrant 86 % des dépenses totales du Groupe dans les comptes consolidés.

Nos indicateurs CSRD

	KPI	DONNÉES 2025
G1-4-24 (a)	Le nombre de condamnations et le montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin.	0
G1-6-33 (a)	Nombre moyen de jours pour payer une facture à compter de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou légal commence à être calculé.	43 jours
G1-6-33 (b)	Pourcentage des transactions de paiement conformes aux conditions de paiement contractuelles ou standard.	81 %
S2-4-36	Nombre d'incidents ou de problèmes liés aux droits humains dans la chaîne de valeur, le cas échéant.	0
S4-4-35	Nombre de problèmes et d'incidents graves liés aux droits de l'homme concernant les consommateurs/utilisateurs finaux.	0



All you need. **With love.**

Conception & réalisation : Sidièse
Crédits photos : Groupe Manutan,
Adrien Daste, iStock