



DELTAPLUS



Déclaration de Performance Extra-Financière **2025**



SOMMAIRE

- I. INTRODUCTION 6**
- II. MODÈLE D’AFFAIRE DE L’ENTREPRISE**
- III. LA POLITIQUE RSE ET SON PILOTAGE 10**
- IV. LES DIFFÉRENTS THÈMES 10**
 - Logique de sélection et thèmes exclus 10
 - “PEOPLE” : Nos engagements envers nos collaborateurs
 - “PLANET” : Nos engagements en faveur de l’environnement 11
 - “SUSTAINABLE ECONOMY” : Nos engagements en matière d’économie durable 11
- V. PRÉSENTATION DES PROJETS PAR THÈME 11**
 - “PEOPLE” - LES ENGAGEMENTS DE DELTA PLUS GROUP ENVERS SES COLLABORATEURS 11
 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 11
 - FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 16
 - SANTÉ ET PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS 18
 - GESTION DU TEMPS DE PRÉSENCE ET DE NOS RESSOURCES 20
 - CONCLUSION DU PILIER PEOPLE : L’HUMAIN AU CŒUR DE LA CROISSANCE 22
 - “PLANET” - LES ENGAGEMENTS DE DELTA PLUS GROUP EN FAVEUR DE L’ENVIRONNEMENT 23
 - PROJET MAÎTRISE DES RESSOURCES 23
 - GESTION DES DÉCHETS 27
 - IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE 31
 - IMPACT ENVIRONNEMENTAL DU CYCLE DE VIE PRODUITS 36
 - CONCLUSION DU PILIER PLANET : L’ANNÉE DU CHANGEMENT D’ÉCHELLE 39
 - “SUSTAINABLE ECONOMY”- LES ENGAGEMENTS DE DELTA PLUS GROUP EN MATIÈRE D’ÉCONOMIE DURABLE 39
 - LOYAUTÉ DES PRATIQUES 39
 - IMPLICATION DES FOURNISSEURS DANS NOTRE DÉMARCHE 41
 - CONCLUSION DU PILIER SUSTAINABLE ECONOMY : BÂTIR UNE CHAÎNE DE VALEUR ÉTHIQUE 43
- VI. CONCLUSION GÉNÉRALE 43**
- ANNEXE I à LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2025 44**

Impact positif

Notre mission est de protéger les hommes et les femmes au travail en concevant et fabriquant des solutions complètes de protection individuelle et collective pour les professionnels dans le monde entier.

Et cette mission de protection se décline en 10 engagements RSE, reposant sur 3 piliers.



People

Pour que nos collaborateurs aient les moyens de s'épanouir dans leur travail, en bonne santé et en toute sécurité.

Sécurité au travail

- ▶ **0 %** d'accidents au travail

Formation & développement des compétences

- ▶ Au moins **1** formation tous les 6 ans, pour les collaborateurs France et pour **30 %** des évalués à l'international

Santé & protection des salariés

- ▶ Couvrir à **100 %** nos salariés sur trois thèmes dont la santé & l'invalidité partout dans le Groupe

Gestion du temps de présence & de nos ressources

- ▶ Rester sous le seuil des **3 %** en absentéisme sur 6 mois consécutifs





Planet

Pour conduire notre développement économique en limitant son impact sur les générations futures.



Gestion des déchets

- ▶ Atteindre un taux de recyclage supérieur à 50 %



Impact sur le changement climatique

- ▶ Réaliser les bilans carbone complets des usines et plateformes logistiques et mettre en place des actions pour les réduire



Economie de ressources

- ▶ Réduire nos ratios de consommation de ressources dans tous les sites du Groupe



Impact du cycle de vie produit

- ▶ Franchir le seuil des **15 %** de matières recyclées en 2030



Sustainable

Economy

Pour développer notre activité dans un cadre sécurisé, éthique et responsable.



Loyauté des pratiques

- ▶ **100 %** des collaborateurs informés des règles anti-corruption & éthiques, et **100 %** formés pour les populations à risque



Implication des fournisseurs dans notre démarche

- ▶ **100 %** de conformité des fournisseurs sélectionnés & 2 thématiques RSE couvertes



| DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE 2025

I. INTRODUCTION

Depuis sa création, le Groupe DELTA PLUS, dont l'identité repose sur une culture d'entreprise familiale, s'est donné pour mission fondamentale de protéger les hommes et les femmes au travail à travers le monde. Cette mission se concrétise par la conception et la fabrication d'une offre globale de solutions de protection individuelle et collective, couvrant les cinq grandes familles de produits : la tête, la main, le corps, le pied et l'antichute.

L'activité du Groupe est guidée par quatre valeurs clés :

- **Curiosité**
- **Respect**
- **Écoute**
- **Fiabilité**

Conscient de sa responsabilité en tant que fabricant mondial, le Groupe DELTA PLUS s'est engagé depuis plus de dix ans dans une démarche globale de Responsabilité Sociétale des Entreprises. Initiée par une réflexion stratégique de la Direction Générale en 2017, cette démarche a abouti à un plan d'action ambitieux couvrant la période 2018-2023, et poursuivi en 2024 et 2025.

Cette politique RSE est structurée autour de trois axes principaux, déclinés en 10 engagements concrets et pilotés sous forme de projets :

- **PEOPLE (Social) :** Pour que chaque collaborateur puisse s'épanouir dans un environnement sain et sécurisé. Cet axe inclut la santé et la sécurité au travail, le développement des compétences, la protection sociale et la gestion du temps de présence.
- **PLANET (Environnemental) :** Pour limiter l'impact de nos activités sur les générations futures. Les efforts se concentrent sur la maîtrise des ressources, la gestion des déchets, l'impact sur le changement climatique et l'éco-conception des produits (cycle de vie).
- **SUSTAINABLE ECONOMY (Sociétal/Économie Durable) :** Pour assurer une croissance éthique et responsable. Cela passe par la loyauté des pratiques (lutte contre la corruption) et l'implication rigoureuse de nos fournisseurs dans notre démarche.

Tout en poursuivant ses engagements et les projets initiés dans son plan d'action historique, le Groupe DELTA PLUS a lancé de grands chantiers structurants. En effet, l'année 2025 s'inscrit pour le Groupe DELTA PLUS comme une étape de transition majeure dans le cadre de sa démarche visant à anticiper le futur cadre réglementaire applicable, cette étape permet une appréhension progressive des obligations futures relatives à la directive **CSRD** et renforce la fiabilité de son pilotage extra-financier.

La préparation à la CSRD

Le Groupe DELTA PLUS a entamé un travail de fond sur sa matrice de double matérialité. Cette analyse approfondie permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) les plus significatifs pour notre Groupe, en tenant compte à la fois de l'impact de nos activités sur notre écosystème et des risques que les évolutions environnementales et sociales font peser sur notre modèle d'affaires.

Un nouveau saut technologique pour nos données ESG

Pour soutenir cette ambition, le Groupe DELTA PLUS a pris la décision stratégique d'investir dans un **nouvel outil logiciel dédié**. Ce système permettra de :

- **Mesurer, analyser et rapporter** nos données de manière exhaustive.
- **Automatiser la collecte** des informations provenant de l'ensemble de nos filiales afin de garantir une transparence et une traçabilité accrues.
- Assurer une mise en conformité agile avec les futurs standards européens.
- **Réaliser nos Analyses de Cycle de Vie (ACV)** grâce à une interface plus adaptée à nos besoins métier, permettant une évaluation précise de l'empreinte environnementale de nos produits.

L'empreinte carbone à l'échelle du Groupe

Ce nouvel outil permet de franchir une étape décisive dans notre stratégie climat. Alors que nos précédents bilans carbone se concentraient sur des sites pilotes représentatifs (comme les sites situés en France à Apt, en Italie à Casalserugo (Padoue) ou nos plateformes logistiques situés en Pologne), nous réalisons désormais le **calcul de l'empreinte carbone à l'échelle de l'ensemble du Groupe**. Ce passage à un périmètre global est essentiel pour piloter efficacement nos trajectoires de réduction de gaz à effet de serre sur toute notre chaîne de valeur.



MODÈLE D'AFFAIRES

NOS RESSOURCES

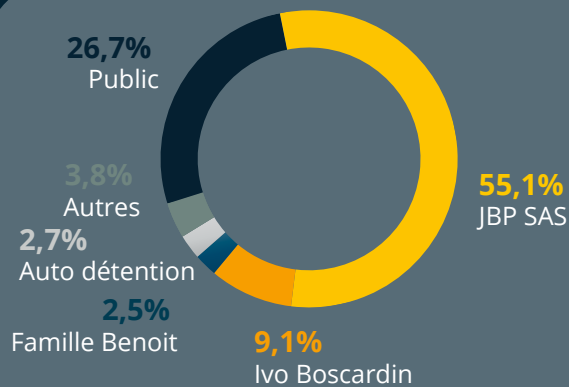
▲ Présence sur le territoire



18 sites de production, 20 entrepôts
2 plate-formes logistiques asiatiques
2 plate-formes logistiques européennes
49 filiales dans 32 pays



▲ Capital permanent



▲ Capital humain

1 groupe familial & indépendant

3 748 collaborateurs

49 filiales

86% de collaborateurs à l'international

Comité de direction

78% d'hommes 22% de femmes

Gouvernance

1 actionnaire majoritaire



▲ Croissance organique & externe

11 acquisitions finalisées au cours des 5 dernières années (de 2021 à 2025), soit près de 30% du chiffre d'affaires de 2025



▲ Capital sociétal & environnemental

Intégration de l'éco-conception dans nos cahiers des charges

1 croissance qui s'appuie sur des pratiques de développement durable et social

1 vision et une orientation qui priorisent la durabilité sur le long terme

NOTRE A



CONCEPTION

FABRICATION



PRÉCONISATION

1 proximité clients à travers le monde avec l'accompagnement au quotidien des distributeurs et utilisateurs grâce à nos experts

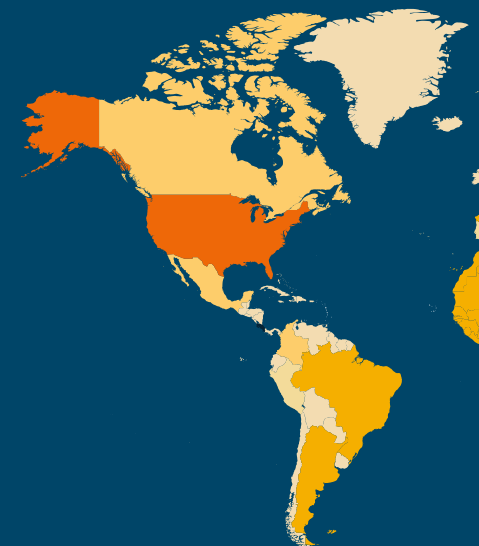
+ de 1 100 modèles
+ de 7 200 références



En chiffre d'affaires

+

-



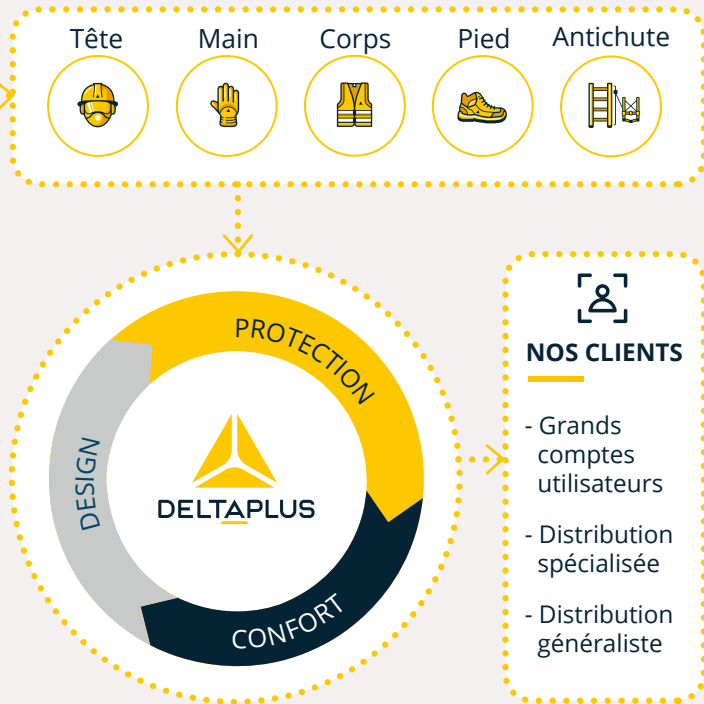
NOTRE MISSION

Protéger les hommes
et les femmes au travail

NOS VALEURS

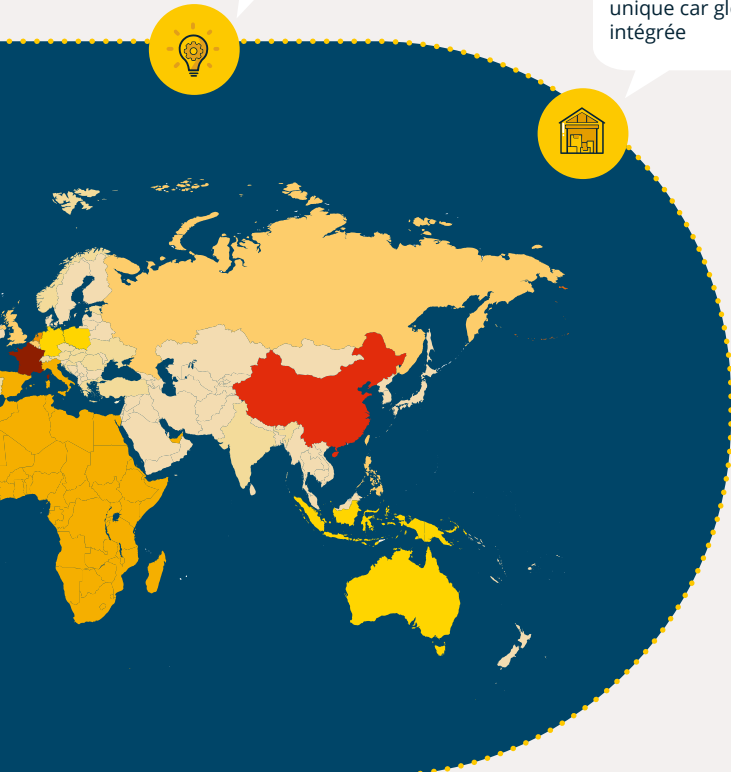
Curiosité, respect,
écoute, fiabilité

ACTIVITÉ



1 offre globale couvrant
les 5 grandes familles d'équipements
de protection individuelle et des
systèmes de protection collective

1 service de référence
dans le métier,
notamment via une
organisation logistique
unique car globale et
intégrée



NOTRE CRÉATION DE VALEUR



Classement de Delta Plus

- ▲ 1er fabricant français d'EPI
- ▲ Placé dans le **top 5** des leaders européens
- ▲ Placé dans le **top 10** des leaders mondiaux



▲ Clients

- Offre globale
- Proximité & service
- CA 389,6M€



▲ Fournisseurs / Partenaires

- Développement du CA
- Solidité financière
- 241M€ achats



▲ Salariés

- Développement des collaborateurs
- Forte activité de recrutement
- Masse salariale de 88,4M€



▲ Actionnaires

- Croissance rentable
- Récurrence des résultats
- Dividendes 5,5M€
- Résultat 27,8M€



▲ Société

- Défense de nos valeurs
- Impact positif sur nos territoires d'implantation
- Impôts 8,9M€

III. LA POLITIQUE RSE ET SON PILOTAGE

Une stratégie impulsée par la Direction Générale

Chaque année, la Direction Générale définit la politique d'orientation Qualité et Environnement du Groupe. Dans ce cadre, le Président Directeur Général de DELTA PLUS GROUP fixe les axes de travail prioritaires pour l'ensemble des processus, incluant la démarche RSE.

La mise en œuvre de la RSE s'appuie sur la méthodologie des certifications **ISO 9001** (couvrant 65 % des effectifs du Groupe) et **ISO 14001** (28 % des effectifs), garantissant une approche rigoureuse et une dynamique d'amélioration continue.

Une gouvernance structurée et collaborative

Le pilotage de la RSE au sein du Groupe s'organise autour de deux instances clés :

- **Le Comité de Pilotage RSE** : Composé du Directeur Administratif & Financier, de la Directrice des Ressources Humaines, de la Directrice des Achats, du Directeur Supply Chain, de la Directrice Qualité, Environnement et RSE, de la Responsable Marketing & Communication et de la Responsable Qualité Environnement. Il se réunit environ 4 fois par an pour piloter les actions, vérifier la conformité réglementaire et définir les indicateurs pertinents.
- **Les Équipes Projets** : Composées d'un chef de projet et de personnes qualifiées selon le projet, elles reçoivent leurs orientations de la part d'un membre du comité de pilotage. Chaque membre du comité anime et supervise plusieurs équipes.

IV. LES DIFFÉRENTS THÈMES

Cette section présente de manière détaillée la mise en œuvre de nos **10 engagements RSE**, structurés autour de nos trois piliers fondamentaux : **People**, **Planet** et **Sustainable Economy**.

Cette restitution s'appuie sur l'analyse des principaux risques et opportunités auxquels notre Groupe est exposé en raison de ses activités. Chaque engagement est piloté comme un projet stratégique avec des objectifs précis, des indicateurs de performance (KPI) et un suivi rigoureux au niveau du Groupe.

Logique de sélection et thèmes exclus

Dans un souci de pertinence et de concentration de nos efforts sur nos enjeux majeurs, certains thèmes sociaux ou sociétaux ne font pas l'objet d'un suivi global au sein de notre déclaration :

- **Sécurité des utilisateurs** : Notre cœur de métier étant la protection des personnes, nos produits sont déjà soumis à des réglementations

internationales extrêmement strictes (comme le Règlement UE 2016/425) qui garantissent une sécurité optimale sans nécessiter de mesures RSE additionnelles.

- **Enjeux alimentaires et bien-être animal** : Ces risques (gaspillage alimentaire, alimentation durable ou bien-être animal) sont considérés comme très éloignés de l'impact direct de notre activité économique.
- **Dialogue social local** : Bien que l'organisation du dialogue social et le bilan des accords collectifs ne soient pas uniformes à l'échelle mondiale en raison de la diversité des réglementations locales et des effectifs, le Groupe y accorde une importance majeure. Le Groupe DELTA PLUS se félicite de n'avoir jamais connu de conflits sociaux au sein de ses entités. Cette stabilité témoigne de la qualité des relations humaines au sein du Groupe. Nous veillons, à travers la négociation d'accords collectifs locaux, à améliorer continuellement les conditions de travail de nos collaborateurs.
- **Égalité de traitement, diversité et lutte contre les discriminations** : Le Groupe réaffirme son engagement en faveur de l'égalité des chances et de la diversité. L'ensemble de nos filiales reconnaît, sans distinction, la possibilité pour les hommes comme pour les femmes de postuler à toutes nos offres d'emplois. En 2025, la part des effectifs féminins représentait 50,41 % de la population globale du Groupe. Concernant l'insertion des personnes en situation de handicap, le suivi est effectué filiale par filiale pour s'adapter aux législations locales très disparates. À l'échelle du Groupe, ces collaborateurs représentent 0,95 % de notre effectif total. Si DELTA PLUS n'a pas mis en place de système de suivi global centralisé pour ces données (en raison des différences de mise en œuvre selon les pays), le respect de l'égalité de traitement et la lutte contre toute forme de discrimination demeurent des piliers fondamentaux de notre éthique sociale.

« PEOPLE » : Nos engagements envers nos collaborateurs

Le pilier « People » vise à offrir à nos collaborateurs un environnement de travail où ils peuvent s'épanouir en toute sécurité et avec une protection sociale adéquate.

- **Santé et Sécurité au travail** : Faire de la maîtrise des accidents du travail une composante essentielle du bien-être. Notre politique vise le « zéro accident » avec des objectifs de Taux de Fréquence (TF < 6) et de Taux de Gravité (TG < 0,5) ambitieux.



- **Formation et Développement des compétences** : Garantir l'adaptation continue de nos équipes par la montée en compétences clés. L'objectif est d'assurer au moins une formation tous les 6 ans pour les collaborateurs évalués, en s'appuyant désormais sur notre nouveau **LMS Groupe**.
- **Santé et Protection sociale des salariés** : Définir et appliquer des principes communs de couverture sociale au sein du Groupe DELTA PLUS. L'engagement du Groupe est de garantir que **100 % de ses effectifs** bénéficient d'un plan de protection sociale sur les thématiques essentielles de la **Santé**, de l'**Incapacité** (Invalidité) et de la **Maternité**, et ce, dans l'ensemble de nos filiales à travers le monde.
- **Gestion du temps de présence et de nos ressources** : Utiliser l'absentéisme et le turnover comme baromètres d'engagement pour surveiller et agir si besoin. Le Groupe maintient un objectif de taux d'absentéisme inférieur à 3 %.

« PLANET » : Nos engagements en faveur de l'environnement

Le pilier « Planet » traduit notre volonté de conduire notre développement économique en limitant son impact sur les générations futures.

- **Impact sur le Changement Climatique** : En 2025, ce projet franchit une étape historique grâce à notre **nouvel outil digital** qui permet de réaliser le calcul de l'empreinte carbone (Scopes 1, 2 et 3) à l'échelle **du Groupe**. Cette avancée nous permettra de passer d'une phase de reporting à un véritable pilotage global de nos émissions.
- **Impact environnemental du Cycle de Vie Produit** : Inclure systématiquement l'éco-conception lors du développement produit pour diminuer les impacts environnementaux. Notre ambition est d'atteindre **15 % de matières recyclées** dans nos produits d'ici 2030.
- **Gestion des Déchets** : Maîtriser les quantités, les types et les filières de recyclage sur les sites pertinents du Groupe. Nous maintenons un objectif de taux de recyclage global supérieur à 50 %.
- **Maîtrise des Ressources** : Surveiller, maîtriser et réduire nos consommations de ressources (énergie, eau, papier) dans nos usines, plateformes et sites administratifs de par le monde.

« SUSTAINABLE ECONOMY » : Nos engagements en matière d'économie durable

Ce pilier regroupe les engagements de DELTA PLUS GROUP pour conduire ses affaires de manière intègre, transparente et responsable, tant en interne qu'à travers sa chaîne d'approvisionnement.

- **Loyauté des Pratiques** : Conduire nos activités dans le respect strict des règles éthiques et anti-corruption. Nous visons une information de 100 % de nos collaborateurs sur ces règles et une formation réussie pour 100 % des populations fortement exposées.
- **Implication des Fournisseurs dans notre démarche** : Travailler avec nos fournisseurs de produits finis pour s'assurer qu'ils partagent nos valeurs de loyauté et de secret professionnel. Nous couvrons désormais 100 % de la valeur de nos achats de produits finis avec ce suivi de conformité.

V. PRÉSENTATION DES PROJETS PAR THÈME

« PEOPLE » – LES ENGAGEMENTS DE DELTA PLUS GROUP ENVERS SES COLLABORATEURS

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La prévention des accidents du travail est une composante majeure de la politique RSE de DELTA PLUS GROUP. Fidèle à sa mission de protéger les hommes et les femmes au travail, le Groupe considère la maîtrise des risques humains comme un levier essentiel du bien-être, de la performance opérationnelle et de la conformité réglementaire mondiale.

Risques et Opportunités

L'analyse des enjeux de sécurité a permis d'identifier des facteurs de risques et des leviers d'amélioration spécifiques:

- **Risque Humain et Opérationnel** : Impact sur l'intégrité physique des salariés et risque de désorganisation lié à l'absence de personnel formé lors d'arrêts de travail.
- **Risque Juridique et Financier** : Exposition aux législations locales et au risque pénal (notamment en France via l'évaluation des risques).
- **Opportunité de Standardisation** : le Groupe DELTA PLUS a choisi d'utiliser le Code du Travail français, l'un des cadres les plus exigeants au monde, comme référentiel exigeant pour l'ensemble de ses filiales à l'échelle mondiale.

LA POLITIQUE : Faire de la maîtrise des accidents du travail une composante essentielle du bien-être au travail et pour cela viser le « zéro accident ».

Pour traduire cet engagement en actions concrètes et pérennes, le Groupe a structuré un cadre de gouvernance et de suivi rigoureux, applicable à l'ensemble de ses géographies. Cette politique repose sur :

- Un **pilotage centralisé** par la DRH Groupe et un suivi mensuel en **Comité de Direction**.

SYNTHÈSE DES INDICATEURS DES POLITIQUES DE LA RSE DELTA PLUS 2025

		THÈME	POLITIQUE
PEOPLE	1	SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Faire de la maîtrise des accidents du travail une composante essentielle du bien être au travail
	2	FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Développer l'adaptation continue de nos équipes par la montée en compétences clés
	3	SANTÉ ET PROTECTION DES SALARIÉS	Définir et appliquer des principes communs de couverture sociale
	4	GESTION DU TEMPS DE PRÉSENCE ET DE NOS RESSOURCES	Utiliser l'absentéisme et le Turnover comme baromètres d'engagement des salariés au travail pour surveiller et agir si besoin
PLANET	5	GESTION DES DÉCHETS	Maîtriser les quantités, les types et filières de recyclage de déchets des usines et des plateformes logistiques pertinentes
	6	IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE	Réaliser le Bilan Carbone complet du périmètre environnemental prioritaire (usines et plateformes logistiques pertinentes)
	7	MAÎTRISE DES RESSOURCES	Mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de surveiller, maîtriser et réduire nos consommations de ressources dans nos usines, sur nos plateformes logistiques, ainsi que sur nos sites administratifs partout dans le monde
	8	IMPACT ENVIRONNEMENTAL DU CYCLE DE VIE PRODUIT	<ul style="list-style-type: none"> • Objectiver les choix éco-conception grâce au calcul d'une éco-note pour chaque nouveau produit vendu en Europe de l'ouest • Transformer 15 % du portefeuille en produits à composants recyclés ou recyclables
SUSTAINABLE ECONOMY	9	LOYAUTÉ DES PRATIQUES	Conduire nos activités dans le respect des règles éthiques
	10	IMPLICATION DES FOURNISSEURS DANS NOTRE DÉMARCHÉ	Travailler avec nos fournisseurs de produits finis sur 2 thématiques RSE du Groupe pour qu'elles deviennent des critères d'évaluation en 2023



DESCRIPTION KPI	PÉRIMÈTRE 2025	OBJECTIFS 2025	RÉALISATION 2025
Taux de Fréquence	GROUPE	< 8	4,3
Taux de gravité	GROUPE	< 0,5	0,1
Taux de formation de la population de référence (population soumise à évaluation Groupe, France : Effectif complet / Filiales : jusqu'au niveau N-2 voir N-3 et sans les populations production et logistique)	GROUPE (sauf Derrigal, Maspica et Safetylink)	100 % des collaborateurs en France formés au moins 1 fois tous les 6 ans. À l'international 30 % des collaborateurs ayant bénéficié d'un EAE et présents sur les 6 dernières années auront eu au moins 1 formation d'ici 2025	France 63,86 % formés sur 2025 International 46,86 % formés en 2025 100 % de personnes formées entre 2020 et 2025
Taux de conformité à la législation locale	GROUPE	100 %	100 %
Taux de couverture Santé & Invalidité	GROUPE	100 %	100 %
% de couverture aux 6 thèmes (en nb de filiales et nb d'employés)	GROUPE	Maintien d'un taux de couverture à 100 % sur 3 thèmes	100 % sur 3 thèmes
Taux d'absentéisme	GROUPE	< 3 %	2,39 %
Turnover	GROUPE	< 15 %	33 %
Taux de recyclage de nos déchets	75 % DES EFFECTIFS DU GROUPE	> 50 %	48,3 %
Périmètre	75 % DES EFFECTIFS DU GROUPE	70 % de l'effectif du Groupe	75 %
Résultats du bilan Carbone	> 85 % DU CA GROUPE > 90 % DES EFFECTIFS DU GROUPE	Réaliser le Bilan Carbone au périmètre du Groupe	Bilan carbone Groupe réalisé
Mise en place d'un plan d'action de réduction de nos émissions	> 85 % DU CA GROUPE > 90 % DES EFFECTIFS DU GROUPE	Initier l'élaboration d'un plan d'action en fonction de la typologie des sites (usines, plateformes logistiques, bureaux)	Baseline 2025 est établi, nous pourrions commencer à définir les objectifs en 2026
Réduire nos ratios de consommation d'électricité, d'eau, de gaz et de papier sur le périmètre environnemental	GROUPE	Électricité : Bureaux < 4,6 kWh/m ² /mois Sites logistiques < 1,5 kWh/m ² /mois Usines < 47 K€ CA Eau : 13 m ³ /pers. Papier : 4,7 kg/pers.	Électricité : Bureaux < 4,5 kWh/m ² /mois Sites logistiques < 1,5 kWh/m ² /mois Usines < 48 K€ CA Eau : 12,8 m ³ /pers. Papier : 4,8 kg/pers.
% de matière recyclée ou réutilisable sur le CA	95 % du périmètre Groupe	15 %	6,2 %
% des collaborateurs ayant connaissance du plan anticorruption	GROUPE	100 %	100 %
% des personnes exposées qui ont passé et réussi le test E-Learning	GROUPE	100 %	100 %
% de dénonciation (alertes notifiées) suivies et traitées	GROUPE	100 %	100 %
Taux de Couverture des thématiques avec les fournisseurs sélectionnés	2023 : 40 % de la valeur d achat sur 7 critères Transition en 2023 pour élargir 2025 : 100 % de la valeur d achats sur 2 critères	Couvertures des 2 critères (Cycle de vie produits et Anticorruption) sur 100 % des fournisseurs de produits finis	100 %
Taux de conformité des fournisseurs	100 % des fournisseurs de produits finis	90 %	99 % signature de charte 94 % couverts ISO9001 95 % ont un code anticorruption

- Une surveillance stricte de deux indicateurs clés : le **Taux de Fréquence (TF)** et le **Taux de Gravité (TG)**.
- Une dynamique d'**amélioration continue** certifiée par l'ISO 45001 dans des filiales clés (France, Italie, Chine).

Historique et Évolution

Depuis plusieurs années, DELTA PLUS GROUP a engagé une transformation profonde de sa culture sécurité, passant d'un suivi local à une standardisation mondiale de ses exigences. Cette trajectoire s'est structurée autour de jalons clés:

- **2018-2021** : Mise en place des premiers reportings et sensibilisation des sites de production.
- **2022** : Renforcement de l'ambition avec un objectif de Taux de Gravité abaissé de 1 à 0,5 pour l'ensemble du Groupe.
- **2024** : Déploiement de la procédure SST internationale et préparation des outils de remontée automatisés.

Actions Concrètes 2025

L'année 2025 a marqué une accélération majeure dans l'harmonisation des standards de sécurité du Groupe, passant d'un suivi de conformité à une culture de prévention active.

Digitalisation et Pilotage de la Performance

- **Déploiement du Dashboard SST International** : Mis en place au second semestre 2025, cet outil permet désormais de capturer bi-annuellement les KPIs de l'ensemble des filiales à l'échelle mondiale.

Les Indicateurs d'État

L'exercice 2025 montre une baisse significative de l'accidentologie, portée par les populations de production qui concentrent 83 % (ETP, permanents ou intérimaires) des effectifs et 97 % des accidents.

EFFECTIFS ET ACCIDENTS DU TRAVAIL	2020	2021	2022	2023	2024	2025
EFFECTIFS MOYENS DU GROUPE						
PERMANENTS	2 053	2 596	2 515	3 128	3 103	3 174
INTERIMAIRES (ETP)	506	527	545	508	547	470
TOTAL	2 559	3 123	3 060	3 636	3 650	3 644
NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES	5 418 152	6 201 023	6 305 848	7 352 873	7 426 164	6 979 011
ACCIDENTS DU TRAVAIL (*)						
NOMBRE (*)	43	40	52	55	45	30
JOURS D'ARRÊT	417	807	562	1 057	507	600

(*) Selon définition française pour le calcul du Taux de fréquence et de gravité. Sont comptabilisés, pour les indicateurs de fréquence et de gravité, les accidents ayant provoqué au minimum 1 jour d'arrêt de travail.

Les employés de bureau des sites de production sont comptabilisés dans la population de production.

- **Fiabilisation de la donnée** : Intégration systématique des accidents de la population intérimaire mondiale et des « presque-accidents » dans le reporting pour anticiper les risques graves.

Standardisation des Processus et Gouvernance

- **Diffusion du Référentiel Groupe** : La procédure « S.S.T » (Santé et Sécurité du Travail), basée sur les standards exigeants du Code du Travail français, est désormais déployée dans toutes les filiales. Elle définit précisément les rôles, les responsabilités et la méthodologie d'analyse des causes (Pyramide de BIRD).
- **Accompagnement des nouvelles filiales** : Un effort particulier a été mené pour intégrer les filiales récemment acquises dans la culture sécurité globale.

Prévention Opérationnelle et Formations Terrain

- **Analyses Post-Accidents** : Instauration d'une obligation pour chaque filiale de définir et de documenter une action corrective immédiate après chaque accident survenu pour éviter toute récurrence.
- **Focus sur les Sites de Production** :
 - **Argentine et Brésil** : Mise en place de protocoles hebdomadaires de sécurité et suivi strict du port des E.P.I. spécifiques (chaussures à semelles spéciales, casques, gants).
 - **Résultats Mains et Tête** : Les actions ciblées ont permis une nette amélioration de la protection de la tête (3 % des blessures en 2025 contre 18 % en 2024).



REPRÉSENTATIVITÉ ACCIDENTS DU TRAVAIL SELON LA POPULATION	2020	2021	2022	2023	2024	2025
EFFECTIFS MOYENS DU GROUPE						
POPULATION DE PRODUCTION	1 908	2 537	2 495	3 046	3 051	3 029
POPULATION AUTRE	651	586	565	590	599	615
TOTAL	2 559	3 123	3 060	3 636	3 650	3 644
% POPULATION DE PRODUCTION	75 %	81 %	82 %	84 %	84 %	83 %
ACCIDENTS DU TRAVAIL EN NOMBRE (*)						
POPULATION DE PRODUCTION	38	39	48	52	43	29
POPULATION AUTRE	5	1	4	3	2	1
TOTAL	43	40	52	55	45	30
% POPULATION DE PRODUCTION	88 %	98 %	92 %	95 %	96 %	97 %

(*) Selon définition française pour le calcul du Taux de Fréquence et de Gravité.

L'attention est donc naturellement portée sur les filiales de production pour le suivi des accidents dans les KPI individuels, les autres filiales bénéficient également d'un suivi, bien que leur nombre d'accidents soit moins élevé (1 AT sur 2025).

Le nombre d'accidents en production a significativement baissé entre 2024 et 2025, car nos process et notre culture en matière de sécurité ont été pris en compte. De plus, nous prenons en compte comme l'an passé l'ensemble des AT y compris ceux des intérimaires monde.

Les KPIs individuels : Taux de Fréquence et Taux de Gravité

TF & TG FILIALES : KPI'S	2025		2022		2023		2024		2025	
FILIALES	#AT	% ETP mondiaux	TF < 8	TG < 0,5	TF < 8	TG < 0,5	TF < 8	TG < 0,5	TF < 8	TG < 0,5
ARGENTINE	2	4 %	16,7	0,2	28,9	0,06	23,3	0,40	6,8	0,10
DP SYSTEMS	4	3 %	32,4	0,2	36,7	1,30	9,8	0,00	19,3	0,10
SAFETYLINK	3	1 %			35,3	0,00	29,5	0,00	41,7	0,50
BOOTS	2	2 %	6,7	0,20	16,6	0,20	13,7	0,10	15,6	0,30
BRESIL	1	7 %	6,4	0,20	8,8	0,20	12,2	0,10	2,1	0,00
WHITE LAKE	1	11 %	0	0,00	3,2	0,20	8,5	0,10	1,5	0,10
DERRIGAL	0	13 %	0	0,00	2,9	0,10	0,0	0,00	0,0	0,00
MASPICA	1	3 %	0	0,00	10,2	0,00	20,3	0,20	5,1	0,00
MIDDLE EAST	1	3 %	5,5	0,30	0,0	0,00	0,0	0,00	4,8	0,10
SIEGE	0	5 %	6	0,1	8,9	0,10	5,9	0,10	0,0	0,00
CHINE	5	19 %	7,3	0,2	4,5	0,10	3,1	0,10	4,0	0,10
USA	0	4 %	22,5	0,00	17,6	0,00	6,8	0,00	0,0	0,00
AUTRES FILIALES	1	17 %	4,9	0,00	3,6	0,00	2,4	0,00	1,2	0,00
AUTRES PRODUCTIONS	9	8 %	0	0,00	7,6	0,08	4,1	0,04	5,7	0,16
TOTAL GROUPE	30	100 %	8,24	0,089	7,50	0,10	6,10	0,10	4,30	0,10

L'année 2025 marque une étape clé avec une amélioration sensible de la sécurité sur nos sites, confirmant l'efficacité des mesures de prévention ciblées.

- **Taux de Fréquence (TF) : 4,30 (Cible 2025 : < 8,00) :**

Analyse : Le TF enregistre une baisse de près de 30 % par rapport à 2024 (6,10). Cette performance s'explique par la stabilisation des effectifs et une meilleure maîtrise des risques sur les sites de production historiques. Nous sommes largement en avance sur notre trajectoire à long terme.

- **Taux de Gravité (TG) : 0,10 (Cible 2025 : < 0,50) :**

Analyse : Le TG reste bas et stable. Bien que le nombre de jours d'arrêt ait légèrement augmenté (+18 %), cela est dû à quelques accidents aux conséquences plus longues, mais sans caractère de gravité vitale. L'indicateur demeure en dessous du seuil critique de 0,50 fixé par le Groupe.

- **Indicateur de Vigilance « Presqu'accidents » :**

En 2025, le Groupe a systématisé la remontée des situations dangereuses sans blessure. Cette approche proactive permet d'identifier les signaux faibles. 100 % des presqu'accidents déclarés ont fait l'objet d'un plan d'action correctif sous 30 jours.

CONCLUSION : Objectifs et plan d'action

Le bilan de l'exercice 2025 témoigne de la maturité croissante de DELTA PLUS GROUP dans la gestion de son capital humain. En réussissant à abaisser son Taux de Fréquence à 4,30, le Groupe prouve que sa croissance internationale ne se fait pas au détriment de la sécurité de ses collaborateurs.

La force de notre modèle repose sur l'exportation des standards de sécurité les plus exigeants vers nos filiales dans les pays émergents. L'enjeu pour 2026 sera de maintenir cette discipline opérationnelle tout en intégrant les nouveaux périmètres d'acquisition. L'objectif « Zéro Accident » reste le cap immuable de notre stratégie PEOPLE, car aucune performance économique ne peut justifier une atteinte à l'intégrité physique de nos équipes.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les collaborateurs constituent la richesse première du Groupe DELTA PLUS. Leurs savoirs et savoir-faire sont les moteurs de notre croissance et nous permettent d'atteindre des objectifs de développement toujours plus ambitieux. Dans un marché en constante mutation, l'adaptation continue de ces compétences est un enjeu de performance et de pérennité pour le Groupe.

Risques et Opportunités

La gestion des compétences répond à des défis stratégiques majeurs :

- **Risque de Perte de Savoir-faire :** Un nombre important de départs volontaires entraînerait une fuite des connaissances critiques pour la Société.
- **Risque d'obsolescence des compétences :** L'absence d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel limiterait notre capacité d'innovation.
- **Opportunité de Rétention et d'Engagement :** En investissant dans l'enrichissement professionnel des femmes et des hommes du Groupe, ce dernier renforce l'attractivité de sa marque employeur et la fidélisation de ses talents.

LA POLITIQUE : Développer l'adaptation continue de nos équipes par la montée en compétences clés et garantir un accès pour tous à la formation.

Pour traduire cet engagement en levier de croissance, le Groupe a structuré une politique internationale qui place l'enrichissement professionnel au centre de ses préoccupations. Cette politique repose sur :

- **Un cadre juridique inspiré du droit français :** Le Groupe utilise l'environnement législatif et réglementaire français, très structuré, comme base pour instaurer un standard de développement des compétences à travers le monde.
- **Un objectif d'accès universel :** Garantir à chaque collaborateur évalué l'accès à au moins une formation tous les 6 ans.
- **Une gouvernance centralisée :** La DRH Groupe définit les orientations stratégiques et les procédures, tandis que chaque filiale gère de manière autonome l'organisation de ses formations dans ce cadre défini.

Historique et Évolution

Depuis plusieurs années, le Groupe DELTA PLUS a fait évoluer son approche de la formation, passant d'une gestion purement locale à une stratégie de développement globale.

- **Avant 2024 :** Consolidation des processus d'entretiens annuels et mise en place des premiers référentiels métiers.
- **2025 :**
 - Lancement du projet de Talent Review internationale et préparation du nouvel outil LMS.
 - Harmonisation mondiale des fiches de postes et finalisation du référentiel de compétences (Savoir-faire, Savoir technique, Soft skills).



Actions Concrètes 2025

L'année 2025 a été marquée par une structuration technologique et méthodologique forte pour aligner les compétences sur les objectifs business.

Digitalisation et Harmonisation des Référentiels

- **Référentiel de compétences global** : Finalisation du déploiement sur les filiales (Maspica, Derrigal) et alignement des fiches de poste pour s'assurer que les compétences sont communes quel que soit le pays.
- **Préparation du LMS Groupe** : Travaux préparatoires pour le lancement en 2026 d'une plateforme de gestion de l'apprentissage (LMS) facilitant la diffusion massive des formations.

Management de la Performance et des Talents

- **Campagne d'Évaluations (EAE)** : Atteinte de taux de réalisation records avec 97 % en France et 99 % à l'international pour les populations éligibles.
- **Talent Review** : Mise en place d'un processus d'identification des talents basé sur le potentiel et la performance pour favoriser la rétention et les plans de succession.

- **Professionalisation des managers** : Formation des managers et RH à la définition d'objectifs S.M.A.R.T. et à l'évaluation basée sur des preuves factuelles.

Pilotage et Recueil des Besoins

- **Alignement stratégique** : Recueil des besoins de formation de l'ensemble des filiales en corrélation directe avec les axes de développement du Groupe.
- **Suivi trimestriel** : Instauration d'un suivi régulier par les RH Managers pour analyser la part de salariés formés et le respect des orientations budgétaires.

Par l'intermédiaire d'un fichier de suivi spécifique RH, les indicateurs sont étudiés par l'équipe RH dédiée (DRH et HR Manager) pour chaque pays et donnent lieu le cas échéant à une revue de la procédure ou à un suivi particulier dans le pays concerné.

La population RH est sensibilisée régulièrement aux nouveautés et aux temps forts « Formation et Développement » par l'intermédiaire de communiqués mails et sur sa plateforme de partage d'information dédiée « Site HR ».

Les Indicateurs d'état

La montée en puissance de la culture formation se traduit par une hausse continue de l'investissement temps.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Heures de formations réalisées dans le Groupe	11 126	14226	15431	15319	14377	26062
Nombre de personnes éligibles aux EAE France	296	275	304	292	327	309
% d'entretiens annuels réalisés en France	97 %	99 %	99 %	100 %	100 %	97 %
Nombre de personnes éligibles aux EAE International	451	507	587	601	648	683
% d'entretiens d'évaluation réalisés pour les filiales (hors production et logistique)	86 %	81 %	84 %	90 %	95 %	99 %

L'exercice 2025 marque un tournant historique pour DELTA PLUS GROUP avec une augmentation de **81 % du volume horaire de formation** par rapport à 2024. Cette progression s'explique par deux facteurs conjoints : d'une part, l'intégration complète des nouvelles filiales au sein du reporting Groupe, et d'autre part, le déploiement de programmes de formation intensifs sur les nouveaux référentiels de compétences.

Parallèlement, le taux de réalisation des Entretiens Annuels d'Évaluation (EAE) atteint un niveau de maturité avancé de **99 % à l'international**. Ce résultat témoigne de l'appropriation des outils de management par les filiales, faisant de l'entretien annuel le socle indispensable du recueil des besoins en formation et de la détection des potentiels.

Les KPIs

Le Groupe pilote sa performance à travers des indicateurs de court et long terme, garantissant à la fois une dynamique annuelle soutenue et un accès universel à la formation sur le temps long.

Objectif France : Garantir l'accès universel au développement.

- **Cibles** : 30 % de l'effectif évalué doit bénéficier d'au moins une formation dans l'année. 100 % des collaborateurs formés au moins une fois sur le cycle de 6 ans.
- **Résultat 2025** : Sur le **plan annuel**, la cible est largement dépassée avec 63,86 % de l'effectif formé en 2025. Sur le **cycle de 6 ans**, le Groupe

est en conformité avec sa trajectoire, sécurisant l'employabilité de 100 % de ses collaborateurs présents sur la période.

Objectif international : Dynamiser la culture de formation mondiale.

- **Cible** : 30 % des collaborateurs présents sur les 6 dernières années (et ayant bénéficié d'un EAE) formés sur 2025.
- **Résultat 2025 : Objectif atteint.** Grâce à l'accélération du plan de formation 2024-2025, le Groupe enregistre un taux de **46.86 %** de collaborateurs formés sur le périmètre international pour ce cycle.

Formation Annuelle 2025

% DE FORMATIONS EFFECTUÉES (EFFECTIF EAE) : KPI'S	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% de collaborateurs évalués ayant reçu au moins une formation dans l'année	15 %	40 %	47 %	50 %	55 %	59 %

- **Collaborateurs formés (Global) : 59 %** (contre 55 % en 2024).
- **Collaborateurs formés (France) : 63,86 %** (Cible annuelle : > 30 %).

Analyse : La France double quasiment son objectif annuel minimal, tandis que la dynamique mondiale s'intensifie, portée par les pays émergents (Argentine, Brésil, Chine).

CONCLUSION : Objectifs et plan d'action

L'exercice 2025 marque une étape de maturité décisive pour DELTA PLUS GROUP. En atteignant nos objectifs de cycle (6 ans) tant en France qu'à l'International, nous démontrons notre capacité à transformer des engagements de fond en réalités opérationnelles pour l'ensemble de nos 3 174 collaborateurs.

L'augmentation du nombre d'heures de formation suivies (26 062 heures en 2025 vs 14 377 heures en 2024) et la quasi-totalité des entretiens annuels réalisés (99 % à l'international) prouvent que la culture du développement est désormais un levier de performance partagé par toutes nos filiales.

En 2026, l'enjeu sera de capitaliser sur ce socle solide avec le lancement du **LMS Groupe** (Learning Management System). Cette plateforme digitale permettra de démocratiser l'accès aux savoirs, de diffuser nos formations stratégiques en temps réel et de piloter avec une précision accrue nos engagements pour les cycles à venir.

SANTÉ ET PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS

DELTA PLUS GROUP place la préservation de la santé et la sécurité financière de ses collaborateurs face aux aléas de la vie au cœur de sa responsabilité sociale. Au-delà des obligations légales, offrir une protection sociale de qualité est un engagement fondamental pour garantir la sérénité des équipes et l'attractivité du Groupe à l'échelle mondiale.

Risques et Opportunités

Ce volet de notre politique RH répond à des enjeux de stabilité et de performance :

- **Risque de Précarisation** : Une couverture santé ou prévoyance insuffisante peut fragiliser les collaborateurs et leurs familles en cas d'accident de la vie ou de maladie.
- **Risque d'Absentéisme** : Un mauvais suivi de santé peut entraîner une dégradation du climat social et une baisse de la productivité.
- **Opportunité de Marque Employeur** : Dans de nombreuses géographies, la qualité de la protection sociale est un levier majeur de différenciation pour attirer et fidéliser les talents.

LA POLITIQUE : Intégrer les nouvelles filiales dans le périmètre, maintenir à 100 % les taux de conformité à la législation locale sur les 6 thèmes et les taux de couverture des salariés sur les plans Santé, Incapacité et Maternité.



Pour traduire cet engagement en actions concrètes et pérennes, le Groupe a structuré un cadre de gouvernance s’assurant que chaque salarié bénéficie d’une protection sociale couvrant les aléas de la vie. Cette politique repose sur deux piliers majeurs :

- **La Conformité Réglementaire** : Dans un premier temps, la politique du Groupe DELTA PLUS est de s’assurer de la conformité de l’intégralité de nos filiales avec les réglementations et législations en vigueur dans chaque pays d’implantation.
- **Un Socle de Protection Élargi** : Au-delà des obligations locales, le Groupe veille à la mise en place de garanties couvrant les six thématiques clés suivantes : **Santé, Prévoyance, Invalidité, Maternité, Retraite, Chômage.**

Cette approche structurée permet de réduire les disparités géographiques et d’offrir une sécurité renforcée à nos 3 174 collaborateurs mondiaux.

Historique et Évolution

Depuis plusieurs années, DELTA PLUS GROUP a engagé une transformation profonde de sa culture de protection sociale, passant d’une gestion locale à une stratégie d’harmonisation mondiale. Cette évolution s’est structurée autour d’un outil propriétaire :

- **2021-2023** : Adoption du référentiel Cleiss : choix des fiches Cleiss (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale) comme document de référence. Leur exploitation a permis de réaliser un état des lieux exhaustif des couvertures Santé et Prévoyance dans chaque filiale, identifiant ainsi les zones de vulnérabilité par rapport aux standards internationaux.

- **2024** : Opérationnalisation et Reporting : Accélération du déploiement des contrats de protection sur la base des écarts identifiés via le référentiel et mise en place d’un système de reporting dédié pour piloter la performance sociale.

Actions Concrètes 2025

L’année 2025 a été marquée par une structuration accrue de l’offre de protection sociale, s’appuyant sur la fiabilisation de nos outils de suivi.

Pilotage par le référentiel Cleiss

- **Veille et mise en conformité systématique** : Revue complète de l’ensemble des filiales sur la base des dernières publications du Cleiss permettant d’évaluer en temps réel l’alignement du Groupe sur les 6 piliers de protection par rapport aux standards de chaque pays.
- **Audit des nouvelles filiales** : Utilisation des Fiches Cleiss comme outil d’intégration pour les structures acquises récemment, garantissant un alignement rapide sur les standards de protection sociale du Groupe.

Harmonisation et Déploiement

- **Standard d’intégration des nouvelles filiales** : En 2025, le processus d’intégration garantit désormais un taux de conformité de 100 % dès l’entrée dans le périmètre sur les trois thèmes prioritaires : Santé, Incapacité et Maternité.
- **Optimisation en France** : Revue des garanties pour maintenir un haut niveau de remboursement et de protection face à l’évolution des coûts de santé.

Les Indicateurs d’état

Les indicateurs de l’exercice 2025 démontrent une couverture solide et stable sur l’ensemble du périmètre.

NOMBRE DE PAYS, NOMBRE DE FICHES CLEISS, EFFECTIF ET NOMBRE DE THÈMES	2024	2025
Nombre de pays analysés	32	32
Nombre de fiches CLEISS	26	26
Effectif total au 31 décembre	3 103	3174
Nombre de thèmes analysés	6	6

Les KPI

TAUX DE CONFORMITÉ À LA LÉGISLATION LOCALE SUR LES 6 THÈMES	2024	2025
% des effectifs	100 %	100 %
% du nombre de filiales	100 %	100 %

TAUX DE COUVERTURE À UN PLAN SANTÉ, À UN PLAN INVALIDITÉ ET À UN PLAN MATERNITÉ	2024	2025
% des effectifs	100 %	100 %
% du nombre de filiales	100 %	100 %

TAUX DE COUVERTURE SUR LES 6 THÈMES DU PÉRIMÈTRE SANTÉ & PROTECTION SOCIALE 2025	SANTÉ	INVALIDITÉ	MATERNITÉ	DÉCÈS	RETRAITE	CHÔMAGE
% des effectifs	100 %	100 %	100 %	80 %	97 %	93 %
% du nombre de filiales	100 %	100 %	100 %	92 %	97 %	92 %

En 2025, DELTA PLUS GROUP maintient un niveau d'exigence maximal avec 100 % de conformité aux législations locales sur l'ensemble de ses implantations. Cette performance est sécurisée par l'actualisation systématique des Fiches CLEISS par toutes nos filiales. Cet outil d'audit interne nous permet de garantir que chaque collaborateur, quelle que soit sa zone géographique, bénéficie au minimum des droits fondamentaux en vigueur, tout en préparant l'alignement vers les standards supérieurs du Groupe.

CONCLUSION : Objectifs et plan d'action

L'exercice 2025 réaffirme la solidité du modèle social de DELTA PLUS GROUP, qui place la protection de ses collaborateurs au sommet de ses priorités. Grâce à une gouvernance rigoureuse et au pilotage par les Fiches Cleiss, le Groupe a su garantir un filet de sécurité homogène à l'échelle mondiale.

Pour 2026, notre ambition est de maintenir cette excellence opérationnelle à travers deux engagements majeurs :

Conformité Absolue : Garantir un taux de conformité de 100 % vis-à-vis des législations locales pour l'intégralité de nos filiales et de leurs effectifs.

Protection Universelle : Assurer le maintien d'un taux de couverture de 100 % sur les thèmes fondamentaux que sont la Santé, l'Incapacité et la Maternité.

En sécurisant ainsi le présent et l'avenir de nos collaborateurs face aux aléas de la vie, DELTA PLUS GROUP confirme que sa performance économique est indissociable d'un engagement social sans faille.

GESTION DU TEMPS DE PRÉSENCE ET DE NOS RESSOURCES

La gestion du temps de travail et l'optimisation des ressources humaines sont des enjeux stratégiques pour DELTA PLUS GROUP. Dans un contexte de croissance internationale, le Groupe veille à concilier la performance opérationnelle et industrielle avec le respect de l'équilibre de vie des collaborateurs, tout en s'assurant de la conformité aux standards sociaux de chaque pays.

Risques et Opportunités

Ce volet permet de sécuriser le capital humain et l'efficacité de l'organisation :

- **Risque d'épuisement professionnel :** Une mauvaise gestion du temps de présence ou une surcharge de travail prolongée peuvent impacter la santé mentale et physique des salariés.
- **Risque de désorganisation :** Un taux d'absentéisme élevé, notamment sur les sites de production, peut freiner la capacité du Groupe à servir ses clients.
- **Opportunité de flexibilité :** Une gestion moderne du temps de travail est un levier de rétention et d'attractivité pour les talents actuels et futurs.

LA POLITIQUE : Garantir une organisation du travail respectueuse de la santé des collaborateurs et conforme aux standards du Groupe.

Pour traduire cet engagement en actions concrètes et pérennes, le Groupe a structuré un cadre de gouvernance et de suivi rigoureux, applicable à l'ensemble de ses géographies. Cette politique repose sur :

- **Le strict respect des législations locales :** S'assurer que chaque filiale respecte les durées légales de travail, les temps de repos et les congés.



- **La lutte contre l'absentéisme** : Analyser les causes des absences pour mettre en place des actions correctives ciblées.
- **La standardisation du pilotage** : Harmoniser les méthodes de comptage du temps de présence et d'absence à l'échelle mondiale pour une meilleure visibilité.

Historique et Évolution

Depuis plusieurs années, DELTA PLUS GROUP a engagé une transformation profonde de son suivi des ressources, passant d'un reporting déclaratif à une gestion par indicateurs de performance.

- **2022-2023** : Mise en place d'un reporting mensuel consolidé au niveau Groupe sur l'absentéisme et les effectifs.
- **2024** : Déploiement de nouveaux outils de gestion des temps dans les principales filiales européennes.

Actions Concrètes 2025

L'année 2025 a été marquée par une structuration accrue de la mesure du temps et une analyse fine de l'engagement des collaborateurs.

Pilotage de l'Absentéisme

- **Analyse de l'absentéisme** : Mise en place d'un suivi différencié entre l'absentéisme de courte durée (souvent lié à la motivation ou aux conditions de travail) et l'absentéisme de longue durée (lié à des pathologies lourdes ou accidents).
- **Entretiens de retour** : Généralisation des entretiens après une absence prolongée pour faciliter la réintégration et prévenir les rechutes.

Optimisation des Ressources et Flexibilité

- **Accord Télétravail** : Poursuite et ajustement des accords de télétravail dans les fonctions support pour favoriser la Qualité de Vie au Travail (QVT) sans compromettre la cohésion d'équipe.
- **Gestion des pics d'activité** : Amélioration de la planification sur les sites logistiques et de production pour limiter le recours aux heures supplémentaires excessives.

Les Indicateurs d'État

L'exercice 2025 montre une stabilisation globale des indicateurs malgré un périmètre en expansion.

MOUVEMENT DE PERSONNEL	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Effectif Groupe (hors rachats et cession)	2 053	2 596	2 515	3 128	3 103	3 174
Entrées de collaborateurs sur l'année (hors rachats et cession)	720	869	821	1 135	1 074	1 043
Sorties de collaborateurs sur l'année (hors rachats et cession)	551	823	896	1 128	1 098	989

Au 31 décembre 2025, l'effectif de DELTA PLUS GROUP s'établit à 3 174 collaborateurs, marquant une progression liée à la stratégie d'expansion internationale du Groupe.

Les KPIs

ABSENTÉISME ET TURNOVER : KPI'S	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	Abs < 3 %	Turnover < 15 %	Abs < 3 %	Turnover < 15 %	Abs < 3 %	Turnover < 15 %	Abs < 3 %	Turnover < 15 %	Abs < 3 %	Turnover < 15 %	Abs < 3 %	Turnover < 15 %
Absentéisme « Office »	1,17 %		1,02 %		2,9 %		2,1 %		2,24 %		1,58 %	
Absentéisme Production et Entrepôt	1,97 %		1,25 %		3 %		3,3 %		3,55 %		2,76 %	
Absentéisme Total	1,68 %		1,18 %		3 %		2,9 %		3,15 %		2,39 %	
Turnover Groupe (hors rachat et cession)	33,36 %		33,18 %		33,10 %		36 %		35 %		33 %	

Taux d'absentéisme : 2.39 % (Objectif < 3 %)

- **Analyse** : Le Groupe atteint son objectif annuel. Ce maintien sous le seuil des 3 % témoigne de la résilience de nos organisations et de l'adaptation des actions de Qualité de Vie au Travail (QVT).

Taux de rotation (Turnover) : 33 % (Objectif Groupe : < 15 %)

- **Analyse et mise en perspective** : Le taux de rotation 2025 s'établit à 33 %, soit un niveau supérieur à l'objectif Groupe fixé à 15 %. Cet écart doit toutefois être analysé à la lumière de la conjoncture économique 2025 et du modèle d'agilité industrielle de DELTA PLUS GROUP.

En premier lieu, ce niveau de turnover ne reflète pas uniquement des départs non souhaités, mais traduit également une gestion dynamique et pilotée des effectifs, liée à :

- une croissance structurelle soutenue sur certaines zones, nécessitant des ajustements rapides de compétences et de profils ;
- une adaptation ciblée de l'outil industriel, dans un contexte de cycles de production variables, ayant conduit à des ajustements volontaires de capacité sur certaines implantations.

Par ailleurs, l'analyse géographique met en évidence des disparités significatives. Dans certains pays, notamment en Amérique du Sud, les marchés du travail sont historiquement caractérisés par une mobilité professionnelle plus élevée et une volatilité économique plus marquée. Dans ces environnements, un objectif de turnover inférieur à 15 % n'est pas structurellement réaliste à court terme.

En excluant les ajustements liés aux cycles industriels et aux contextes locaux spécifiques, le turnover dit « subi » demeure maîtrisé. Les indicateurs de fidélisation sur les fonctions stratégiques et les postes clés restent stables, traduisant l'efficacité des politiques mises en œuvre (développement des compétences, dispositifs de formation, protection sociale et accompagnement managérial).

Le pilotage du turnover fait l'objet d'un suivi régulier par zone géographique et par typologie de départ, permettant d'adapter les plans d'action de rétention tout en préservant la flexibilité nécessaire à notre modèle industriel.

CONCLUSION : Objectifs et plan d'action

L'exercice 2025 confirme la capacité de DELTA PLUS GROUP à gérer sa croissance avec équilibre et pragmatisme. En maintenant un taux d'absentéisme maîtrisé à **2,39 %**, le Groupe démontre la solidité de son climat social et l'efficacité de ses politiques de prévention.

Si le taux de rotation (turnover) de **33 %** reste supérieur à l'objectif cible de 15 %, il reflète avant tout l'agilité opérationnelle du Groupe face à une conjoncture variable. Les ajustements d'effectifs industriels réalisés au **Brésil** et au **Mexique** témoignent de notre capacité à adapter nos ressources aux besoins réels de production sans compromettre la pérennité de l'organisation.

Pour 2026, l'objectif est de poursuivre la dynamique de baisse du turnover amorcée cette année (-2 points). En renforçant l'attractivité de notre marque employeur et en capitalisant sur les piliers de formation et de protection sociale, DELTA PLUS GROUP s'assure que ses **3 174 collaborateurs** disposent d'un cadre de travail stable, performant et respectueux de leur équilibre.

CONCLUSION DU PILIER PEOPLE : L'HUMAIN AU CŒUR DE LA CROISSANCE

L'exercice 2025 marque une étape de consolidation et de maturité pour la politique sociale de DELTA PLUS GROUP. En harmonisant ses standards mondiaux, le Groupe prouve que sa performance économique repose sur un capital humain protégé, formé et engagé.

Cette année a été caractérisée par des avancées majeures dans chacun de nos engagements :

- **Une culture sécurité renforcée** : La baisse significative du Taux de Fréquence à **4,30** (contre 6,10 en 2024) valide notre ambition « zéro accident » et l'efficacité de l'exportation des standards de sécurité les plus exigeants dans nos filiales internationales.
- **Un investissement record dans les compétences** : Avec une hausse de **81 % du volume horaire de formation** et l'atteinte de nos objectifs de cycle (6 ans) en France et à l'International, nous sécurisons l'employabilité de nos 3174 collaborateurs face aux mutations du marché.
- **Une protection sociale universelle** : L'utilisation systématique des **Fiches Cleiss** garantit désormais une conformité totale et une couverture santé/prévoyance robuste, protégeant nos équipes contre les aléas de la vie sur tous les continents.
- **Une agilité opérationnelle maîtrisée** : Malgré les ajustements nécessaires de notre outil industriel au Brésil et en Inde, le Groupe maintient un taux d'absentéisme bas 2,39 % et engage une baisse structurelle de son taux de rotation.



En 2026, l'accélération de la digitalisation de nos outils RH (déploiement du **LMS Groupe** et du **Dashboard SST**) permettra de franchir un nouveau cap. DELTA PLUS GROUP continuera de placer l'épanouissement et la sécurité de ses collaborateurs au centre de son modèle, convaincu qu'il n'y a pas de développement durable sans une responsabilité sociale exemplaire.

PLANET – LES ENGAGEMENTS DE DELTA PLUS GROUPE EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Le pilier « Planet » incarne la volonté stratégique de DELTA PLUS GROUP de conduire son développement économique tout en limitant son empreinte sur les générations futures. Cette ambition environnementale s'appuie sur une culture de la mesure et de l'amélioration continue, initiée dès 2017 avec la certification ISO 14001 de nos sites les plus significatifs en France et en Chine. Aujourd'hui, cette dynamique s'étend à l'ensemble de nos filiales de production et logistiques, attestant de notre engagement à réduire l'impact de nos activités partout dans le monde.

Notre action environnementale est structurée autour de quatre projets clés, identifiés suite à une analyse rigoureuse de nos impacts significatifs :

- **Maîtrise des Ressources** : Un engagement pour surveiller, contrôler et réduire nos ratios de consommation d'énergie, d'eau et de papier sur tous nos sites, qu'ils soient de production, logistiques ou administratifs.
- **Gestion des Déchets** : Une démarche visant à inventorier, réduire et recycler nos déchets via des filières agréées, avec l'objectif de dépasser un taux de recyclage global de 50 %.
- **Impact sur le Changement Climatique** : Une volonté de comprendre et de limiter nos émissions de gaz à effet de serre (GES) sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.
- **Impact environnemental du Cycle de Vie Produits** : Une approche systématique de l'éco-conception pour réduire l'impact écologique de nos produits, de l'extraction des matières premières à leur fin de vie.

L'année 2025 marque une accélération majeure dans le pilotage de ces enjeux. Grâce à l'implémentation de **notre nouvel outil digital dédié**, nous franchissons une étape historique en réalisant le calcul de notre empreinte carbone sur **le périmètre Groupe**. Ce saut technologique nous permettra de passer d'une phase de reporting à un pilotage proactif de notre performance, tout en préparant l'intégration à cet outils de nos Analyses de Cycle de Vie (ACV) dès 2026.

PROJET MAÎTRISE DES RESSOURCES

À l'instar de tous nos projets environnementaux, le projet Maîtrise des Ressources est fondé sur la rigueur méthodologique de la certification ISO 9001 et s'intègre pleinement dans l'organisation de notre certification ISO 14001. Ce projet témoigne de notre engagement concret à réduire l'empreinte énergétique de nos activités à travers le monde en impliquant directement nos services exploitation et nos relais RSE locaux.

Initié historiquement sur nos sites les plus significatifs, ce projet a franchi une étape majeure avec son déploiement à l'échelle du Groupe en 2023. L'enjeu est de recenser annuellement les ressources impactées par nos métiers afin de les qualifier et de les mettre sous contrôle par des mesures précises. Cette démarche vise à optimiser nos ratios de consommation sur tous nos sites – qu'ils soient de production, de logistique ou administratifs – tout en sensibilisant l'ensemble de nos collaborateurs aux enjeux de la transition énergétique.

Risques et Opportunités

L'analyse environnementale de nos sites a permis d'identifier des facteurs de risques majeurs liés à nos activités :

- **Pollution** : Les risques de pollution de l'eau, des sols et de l'air générés tout au long du cycle de vie des énergies utilisées.
- **Appauvrissement des ressources** : La surexploitation des ressources énergétiques non renouvelables.
- **Santé et Biodiversité** : Les conséquences de ces pollutions sur la santé humaine et l'érosion de la biodiversité.

Face à ces risques, DELTA PLUS saisit l'opportunité de se tourner vers des sources d'énergies renouvelables et d'accroître sa maîtrise environnementale globale.

LA POLITIQUE : Le Groupe DELTA PLUS s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de surveiller, maîtriser et réduire ses consommations de ressources dans ses usines, sur ses plateformes logistiques, ainsi que sur ses sites administratifs partout dans le monde.

Genèse et évolution du périmètre

Le projet Maîtrise des Ressources a suivi une trajectoire de déploiement rigoureuse et progressive :

- Phase de test (Apt, France) : Les premières opportunités de réduction ont été saisies sur notre site d'Apt, qui regroupe notre siège social, notre usine de production anti-chute et notre plateforme logistique européenne majeure.

Certifié ISO 14001, ce site a servi de zone test pour accroître notre maîtrise environnementale avant un déploiement plus large.

- **Déploiement prioritaire (2020) :** À partir de 2020, la démarche a été étendue aux sites ayant l'impact environnemental le plus significatif au sein du Groupe : DELTA PLUS China, DELTA PLUS India (P.Ltd.), DELTA PLUS Systems et DELTA PLUS Polska. Ces sites ont été sélectionnés pour leur importance stratégique et leur engagement préalable dans une démarche d'amélioration continue via la certification ISO 14001.
- **Méthodologie par activité :** Le périmètre suit ses indicateurs et objectifs en fonction du type d'activité (production, logistique ou administratif). Dès l'origine, les plans d'action se sont concentrés sur trois flux identifiés comme impacts prioritaires : l'électricité, l'eau et le papier.

Historique des actions marquantes (2018-2024)

Depuis le lancement de notre plan quinquennal, en 2018, le projet Maîtrise des Ressources a permis d'ancrer des changements structurels profonds au sein du Groupe. Ces premières étapes ont servi de socle à notre politique actuelle :

- **Énergies renouvelables :** Installation d'une ferme photovoltaïque dès 2018 sur notre site d'Apt, complétée par des ombrières de parking, ainsi que le déploiement de panneaux solaires en Pologne (2022), en Chine (2023) et aux Pays - Bas (Armor en 2019)
- **Efficacité énergétique :** Passage généralisé à l'éclairage LED sur nos sites français et chinois, tant en intérieur qu'en extérieur.
- **Sobriété papier :** Rationalisation du parc de copieurs avec pilotage individuel des impressions et transition majeure vers le catalogue numérique, faisant passer la consommation de papier de 166 tonnes en 2015 à un volume marginal aujourd'hui.
- **Engagement des équipes :** Institution de rendez-vous annuels tels que le Digital Clean-Up Day pour réduire la pollution numérique et la Clean Walk pour la préservation de l'environnement local.

Les Actions Concrètes 2025

Notre engagement visant à réduire nos consommations d'énergie dans le Groupe se traduit par des actions opérationnelles fortes, renforcées en 2025 par une automatisation accrue du pilotage et des investissements techniques sur nos sites majeurs.

Déploiement et Pilotage de la Performance

- **Accompagnement des relais RSE locaux :** Nous poursuivons le déploiement du projet au périmètre global en accompagnant nos relais locaux par des sessions de sensibilisation, une explication approfondie de notre organisation et la mise à disposition de supports dédiés pour atteindre les objectifs fixés.
- **Automatisation de la donnée :** Pour fiabiliser notre reporting, nous avons créé un fichier de récupération automatique des consommations d'électricité, de gaz, d'eau et de papier, centralisant les informations de chaque fichier source des filiales.
- **Analyse et réactivité :** Un processus de contrôle rigoureux est instauré durant les mois d'octobre et novembre pour analyser les hausses ou baisses de consommation avec les filiales et procéder à la mise à jour annuelle des plans d'actions locaux.

Investissements et Optimisations par Site

En Chine :

- **Efficacité industrielle :** Remplacement de la presse à injection traditionnelle par un modèle électrique, offrant une meilleure efficacité énergétique.
- **Énergie solaire :** Poursuite de l'installation de panneaux photovoltaïques sur le site pour accroître notre part d'autoconsommation d'énergie verte.

Maspica (Italie) :

- **Transition énergétique :** Lancement des travaux d'installation de panneaux photovoltaïques sur le site de production de chaussures de sécurité.

En Espagne :

- **Efficacité énergétique :** Remplacement des éclairages fluorescents par des éclairages LED.

En Australie :

- **Sobriété opérationnelle :** Rondes nocturnes des responsables pour éteindre les lumières et équipements, réparation des portes défectueuses et réglage de la climatisation à 23 °C, afin de réduire la consommation d'énergie.

Aux Pays- Bas (ARMOR) :

- **Efficacité énergétique :** Automatisation de l'éclairage de bureau pour extinction automatique à heure fixe.
- **Mobilité durable :** Recours à un partenaire logistique utilisant une flotte importante de véhicules électriques pour réduire l'empreinte carbone liée au transport.



Au Brésil :

- Energie propre : DELTA PLUS Brésil a intégré l'utilisation d'énergies propres dans ses processus de production. Cette initiative concrète contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, garantit la provenance de l'énergie utilisée et réaffirme l'engagement de la filiale en faveur de pratiques industrielles durables.

En France (Siège social) :

- Audit et Stratégie : Réalisation d'un audit énergétique complet du site d'Apt afin d'identifier de nouveaux leviers de réduction conformes aux exigences du décret tertiaire.
- Pilotage technique : Mise en place d'un système de pilotage centralisé pour les équipements de

chauffage et de climatisation afin d'optimiser la consommation en fonction de l'occupation des locaux.

- Mobilité durable : Ajout d'une borne de recharge électrique supplémentaire pour soutenir l'électrification progressive de notre flotte de véhicules.

Continuité dans les engagements Écocitoyen:

- Digital Clean-Up Day : Organisation de la *Delta Clean-Up Week* pour sensibiliser les collaborateurs à la réduction des déchets numériques.
- Clean Walk : Réitération de l'action citoyenne de ramassage des déchets sur nos sites français, ayant permis de collecter 118 kg de déchets lors de l'édition précédente.

Les Indicateurs d'État

Les consommations de ressources de l'ensemble des sites du Groupe sont suivis sur le tableau suivant :

		ÉLECTRICITÉ								EAU		PAPIER	GAZ				
		Surface	Bureaux	KPI kWh/m ²	Logistique	KPI kWh/m ²	Production	CA	KPI kWh/K€ CA	Effectif	m ³	KPI m ³ /pers	kg	kWh			
FRANCE	Siège social	3 947	321 714	6,8	-	-	-	-	152	3 951	21	1 800	-				
	Froment	-	-	-	-	-	34 488	1 759	20				8	34 225			
	Plateforme Logistique	16 600	-	-	315 845	1,6	-	-	-				32	-			
	DP Systems	-	-	-	-	-	281 781	23 127	12				106	284*	3	893	108651
	Alsolu	-	-	-	-	-	135 539	16 624	8				38	228	6	385	54 291
POLOGNE	DP Polska	9 628	-	-	156 066	1,4	-	-	43	662	15	588	364 656				
CHINE	Usine	-	-	-	-	-	4 457 741	106 331	42	2 365	-	-	0				
	Plateforme Logistique	17 306	-	-	111 368	0,5	-	-	-	628	1 128	-	-	-			
INDE	Bureau	3 892	203 940	4,4	-	-	-	-	-	9 894	16	2 708	-				
	Usine	-	-	-	-	-	1 078 055	15 418	70	589	10 436	18	197	113 220			
ALLEMAGNE	Plateforme Logistique	10 000	-	-	408 944	3,4	-	-	-	10 436	18	197	113 220				
	DP Deutschland	-	-	-	-	-	14 590	3 602	4,1	7	49	7	352	8 288			
BENELUX		160	5 326	2,8	-	-	-	-	-	11	24	2	99	29 118			
BRÉSIL	DP Brasil (2 sites)	-	-	-	-	-	1 192 645	15 776	75,6	222	2 355	11	772	0			
	WhiteLake	-	-	-	-	-	763 727	8 617	89	349	3 208	9	864	21 665			
COLOMBIE	DP Colombie	1 429	19 172	1,1	-	-	-	-	-	39	330	8	358	0			
CROATIE	DP Croatia	180	-	-	7 860	3,6	-	-	-	9	0	0	399	16 524			
MIDDLE EAST	DPME	1 200	-	-	156 660	10,9	-	-	-	17	140	8	24	0			
	AllSafe Production	-	-	-	-	-	150 840	8 238	18	75	1 199	16	103	0			
	AllSafe Logistique	1 400	-	-	135 360	8,1	-	-	-								
ESPAGNE		900	23 262	2,2	-	-	-	-	-	24	119	5	115	0			
GRÈCE		1 000	-	-	19 305	1,6	-	-	-	9	0	-	377	0			
HONGRIE		142	3 265	1,9	-	-	-	-	-	7	0	0	0	1 680			

	ÉLECTRICITÉ									EAU		PAPIER	GAZ					
	Surface	Bureaux	KPI kWh/m ²	Logistique	KPI kWh/m ²	Production	CA	KPI kWh/ K€ CA	Effectif	m ³	KPI m ³ /pers	kg	kWh					
ITALIE	Maspica Production	-	-	-	-	1 205 329	43 525	28	99	678*	7	1 493	689 106					
	Maspica Logistique	6 005	-	-	111 203	1,5	-	-										
	Derrigal	-	-	-	-	-	872 950	7 481						117				
	DP Italie	900	36488*	3,4	-	-	-	-						416	459	0	863	0
	Boots Company	-	-	-	-	-	2 159 233	8 735						247	19	355	19	323
USA	DP USA	-	-	-	-	1 860 060	23 955	78	141	1 815	13	543	579 750					
CANADA	DP Canada Production	-	-	-	-	19 200	5 012	3,8	15	13	1	0	380 532					
	DP Canada Logistique	27 810	-	-	105 660	0,3	-	-										
AUSTRALIE	SafetyLink Production	-	-	-	-	43 963	9 037	4,9	38	205	5	243	15 786					
	SafetyLink Logistique	1 223	-	-	30 759	2,1	-	-										
SLOVAQUIE		112	6 522	4,9	-	-	-	-	7	9	1	-	0					
TURQUIE		1 150	-	-	17 125	1,2	-	-	14	48	3	90	0					
UK		2 469	-	-	61 134	2,1	-	-	13	1 468	113	185	106 044					
PÉROU		1 000	-	-	14 403	1,2	-	-	25	475	19	209	0					
PHILIPPINES		1 885	-	-	47 299	2,1	-	-	27	1 146	42	462	0					
MEXIQUE		6 124	-	-	114 667	1,6	649 790	6 210	105	51	373	7	251	0				
PAYS-BAS	DP Systems	-	-	-	-	17 554	6 505	3	26	142	5	740	3 556					
	ARMOR	1 740	-	-	29470*	-	-	-	21	69	3	400						
COSTA-RICA		700	-	-	2 646	0,3	-	-	14	23	2	1	0					
ROUMANIE		94	10 391	9,2	-	-	-	-	7	41	6	36	15 811					
ARGENTINE	Production	-	-	-	-	381 244	9 331	41	132	0	0	648	105 061					
	Logistique	1 435	-	-	127 082	7,4	-	-										
TOTAL	Groupe	120 431	630 080		1 972 855		15 318 729	319 283		3 496	44 861		16 752	2 693 090				

* Estimation

Les KPIs

Les KPIs mis en place concernent l'électricité, suivie en fonction du type de site, l'eau et le papier, suivis en fonction de l'effectif :

CONSUMMATION GROUPE	2024			2025			
	CONSUMMATION	KPI	OBJECTIF 2025	CONSUMMATION	KPI	2025 vs 2024	
ÉLECTRICITÉ (kWh)	Bureaux	748 505	4,9 kWh/m ² /mois	-5 %	630 080	4,5 kWh/m ² /mois	-7 %
	Logistique	1 821 251	1,6 kWh/m ² /mois		1 972 855	1,5 kWh/m ² /mois	-3 %
	Usines	17 181 816	49,5 kWh/ k€ CA		15 318 729	48,0 kWh/ k€ CA	-3 %
GAZ (kWh)		2 781 403		-5 %	2 693 090		-3 %
EAU (m ³)		49 460	14,1 m ³ par pers.	-5 %	44 861	12,8 m ³ par pers.	-9 %
PAPIER (kg)		17 553	5,0 kg par pers.	-5 %	16 752	4,8 kg par pers.	-4 %
TOTAL – ÉNERGIE (kWh)		22 532 975			20 614 754		-9 %



L'exercice 2025 confirme l'efficacité de notre stratégie de maîtrise des ressources, avec des résultats globaux très encourageants qui dépassent les objectifs fixés pour l'année.

Performance Énergétique Globale

Sur l'ensemble du périmètre Groupe, notre consommation totale d'énergie (électricité + gaz) a poursuivi sa tendance baissière. Elle est passée de **22,5 GWh en 2024 à 20,6 GWh en 2025**, enregistrant ainsi une réduction significative de 8,4 %. Cette performance globale témoigne du succès de nos actions structurelles d'efficacité énergétique (renouvellement d'équipements, pilotage centralisé, éclairage LED).

Analyse Détaillée par Fluide et Activité

- **Électricité (Consommation brute - Évolution des KPI) :**
 - **Usines :** L'intensité énergétique de nos sites industriels, mesurée par kWh consommé par k€ de Chiffre d'Affaires, a poursuivi son amélioration. Le KPI est passé de 49,5 en 2024 à 48 en 2025. Cette évolution représente une réduction de 3 % par rapport à la performance de 2024, nous rapprochant de l'objectif DPEF 2024 (< 47).
 - **Bureaux :** Les surfaces administratives enregistrent également une baisse de 7 % de leur consommation au m² (de 4,9 à 4,5 kWh/m²/mois), validant les efforts de pilotage du chauffage/climatisation et de sensibilisation aux éco-gestes.
 - **Logistique :** Nos plateformes logistiques poursuivent leur optimisation avec une réduction de 3 % de leur ratio (de 1,6 à 1,5 kWh/m²/mois), malgré une activité soutenue.
- **Gaz (-3 % au global) :** La consommation de gaz a également été réduite de **3 %**, s'établissant à **2,69 GWh en 2025** (contre 2,78 GWh en 2024). Cette baisse, bien que plus modérée que l'année précédente, est inférieure à notre objectif annuel de -5 %.
- **Eau (-9 % par personne) :** La consommation d'eau par collaborateur a connu une nette amélioration, diminuant de **9 %** pour atteindre **12,8 m³ par personne** par an (contre 14,1 m³ en 2024). Ce résultat dépasse largement l'objectif fixé de -5 %.
- **Papier (-4 % par personne) :** La transition numérique se poursuit avec succès, entraînant une baisse de 4 % de la consommation de papier par collaborateur (passant de 5 kg à **4,8 kg par personne**). Cette performance résulte des efforts continus de dématérialisation et du déploiement de workflows numériques dans l'ensemble de nos entités, contribuant ainsi à la maîtrise de nos ressources.

Conclusion du Projet

L'année 2025 marque une étape de maturité pour le projet « Maîtrise des Ressources ». Les résultats obtenus démontrent la capacité du Groupe à découpler sa croissance économique de sa consommation de ressources.

Avec une réduction globale de **8,4 % de sa consommation énergétique totale** et des indicateurs d'efficacité en nette amélioration sur l'ensemble des flux (électricité, gaz, eau, papier), DELTA PLUS GROUP dépasse ses objectifs annuels.

Ces performances valident la stratégie combinant un déploiement méthodologique rigoureux (ISO 14001, automatisation du reporting), des investissements techniques ciblés sur les sites industriels et une mobilisation continue des équipes locales. Fort de ces résultats, le Groupe est en bonne voie pour atteindre ses objectifs environnementaux à moyen terme.

GESTION DES DÉCHETS

Dans le cadre de ses activités industrielles et logistiques, DELTA PLUS GROUP génère inévitablement des déchets liés à la production, à l'emballage et à la distribution de ses équipements de protection individuelle.

L'enjeu pour le Groupe est double

- Limiter l'impact environnemental associé à la fin de vie de ces matériaux (pollution, saturation des décharges).
- S'inscrire dans une logique d'économie circulaire où le déchet est considéré comme une ressource potentielle, tout en maîtrisant des coûts de traitement en hausse structurelle.

Principaux Facteurs de Risques

Une mauvaise gestion des déchets expose le Groupe à plusieurs types de risques identifiés:

- **Risque de non-conformité réglementaire :** Face au durcissement rapide des législations locales et internationales concernant le tri, le recyclage et la traçabilité (notamment pour les déchets dangereux).
- **Risque environnemental :** Pollution potentielle des sols ou des eaux en cas de stockage inadéquat sur site ou de recours à des filières de traitement aval non maîtrisées.
- **Risque économique :** Augmentation continue des taxes d'enfouissement et des coûts de traitement, doublée d'une perte de valeur économique sur les gisements de matériaux non valorisés (cartons, plastiques, métaux).
- **Risque réputationnel :** Attentes croissantes des clients et des investisseurs concernant la gestion responsable des déchets opérationnels.

Politique et Objectifs de transition 2025

La politique de DELTA PLUS GROUP repose sur la hiérarchie standard des « 3R » :

1. **Réduire** à la source la production de déchets.
2. **Réutiliser** en interne ce qui peut l'être (ex. : réemploi d'emballages, palettes).
3. **Recycler** et valoriser les déchets résiduels en privilégiant la valorisation matière (recyclage) ou, à défaut, la valorisation énergétique.

L'Objectif 2025 : Structurer pour piloter.

À l'instar des projets « Climat » et « Ressources », 2025 est une année de transition majeure. L'objectif prioritaire n'est pas encore de fixer des objectifs chiffrés de réduction, mais de structurer la démarche à l'échelle du Groupe. Cela passe par :

- L'harmonisation des pratiques de tri sur l'ensemble des filiales industrielles et logistiques.
- La fiabilisation de la remontée des données (tonnages précis par type de déchets et par filière de traitement finale) via notre nouvel outil de reporting centralisé, afin d'établir une année de référence (baseline) solide.

Les Actions Concrètes

L'année 2025 marque un tournant dans la gestion des déchets chez DELTA PLUS GROUP, caractérisé par un **élargissement** du **périmètre** suivi et une **structuration** rigoureuse de la **collecte de données**, préalable indispensable au pilotage global.

Historique et Extension du Périmètre

Historiquement gérée au niveau local par chaque site selon les contraintes réglementaires nationales, la gestion des déchets fait désormais l'objet d'une approche Groupe harmonisée.

L'exercice 2025 voit le périmètre de reporting s'élargir considérablement pour intégrer de nouveaux sites de production et de distribution clés : Allemagne, France (Alsolu), Italie (Boots cie), Canada, Roumanie, UK, Slovaquie, Philippines et Brésil (White Lake). Cette extension confirme notre volonté de couvrir l'ensemble des opérations significatives du Groupe.

Structuration et Fiabilisation de la Donnée

Sous une nouvelle impulsion projet depuis mai 2025, un travail de fond a été mené pour fiabiliser le reporting :

- Harmonisation des référentiels : Une recatégorisation complète des types de déchets a été opérée. L'objectif est double : harmoniser les pratiques de tri entre filiales et assurer une intégration optimale de ces données dans le Bilan Carbone du Groupe (sur les exercices 2024 et 2025).

- Automatisation de la collecte : Un fichier de récupération automatique des données saisies par les filiales a été mis en place suite à une campagne de prise de contact avec l'ensemble des sites en septembre, garantissant une remontée d'information plus fiable et homogène.

Actions Opérationnelles de Réduction et Valorisation

Sur le terrain, les filiales poursuivent leurs efforts pour appliquer la règle des « 3R » (Réduire, Réutiliser, Recycler) à travers des actions concrètes adaptées à leur activité.

Optimisation Logistique et Réemploi :

- France (Entrepôt d'Apt) : Achat d'une deuxième filmreuse à pré-étirage 300%, permettant de réduire significativement la quantité de film plastique utilisée par palette expédiée.
- France (DP SYSTEMS) : Réduction des coûts et diminution de l'impact carbone grâce à un nouveau prestataire situé à 10 km (au lieu de 30 km).
- Pologne : Mise en place d'une boucle d'économie circulaire interne : récupération des tubes de carton et films non utilisés en stockage pour les réutiliser intégralement comme matériaux de calage dans les colis clients.
- Colombie : Remise des déchets valorisables (carton, plastique, électronique) à une fondation pour une gestion certifiée des déchets et le réinvestissement des bénéfices de la revente dans des programmes sociaux pour les travailleurs informels.
- Groupe : Poursuite de la politique générale de réparation des palettes cassées et de réutilisation des emballages cartons et plastiques dans les flux logistiques internes.

Efficacité Industrielle et Recyclage :

- Chine : Optimisation des process de l'usine et amélioration des connaissances techniques (opérateurs et machines) ayant conduit à une baisse mesurable des déchets de cuir. Le recyclage interne du plastique se poursuit.
- Inde : Continuation du recyclage interne des chutes de polyuréthane.
- Brésil : Mise en place du recyclage des embouts de protection (Toe Box et Counter).

Vie de bureau (Siège social) :

- Installation d'un composteur sur le site d'Apt pour valoriser les biodéchets de table et mise en place du tri sélectif du verre au réfectoire.



Sensibilisation des équipes

Parce que le tri à la source est la clé de la valorisation, la campagne de sensibilisation « Trions ensemble » a été reconduite, accompagnée d'un

déploiement de nouveaux affichages sur sites pour rappeler les consignes de tri aux collaborateurs.

Les Indicateurs d'État

L'exercice 2025 constitue l'année de référence (base-line) pour notre nouveau périmètre de reporting élargi. Les données consolidées ci-dessous offrent

une photographie exhaustive des gisements de déchets générés par les activités industrielles et logistiques du Groupe.

Tonnage de déchets rejetés sur le périmètre

TYPE DE DÉCHETS																				
DÉCHETS RECYCLÉS (EN TONNES)	APT	DP SYSTEMS	CHINA	INDIA	MASPICA	DP BRAZIL	POLAND	USA	SAFETYLINK	COLOMBIA	DPME & ALL SAFE	ALLEMAGNE	ALSOLU	BOOTS	CANADA	ROMANIA	UK	SLOVAKIA	PHILIPPINES	WHITE LAKE
Aluminium	0,0	14,2	0,0	0,0	1,8	0,1	0,0	0,0	5,8	0,0	0,00	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bois	7,2	16,7	6,6	9,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,46	0,0	19,4	0,0	0,0	2,7	7,0	0,0	0,0	20,8
Métaux	5,2	0,0	0,1	2,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,5	3,3	0,0	0,0	1,5	0,0	0,1	0,0
Métaux ferreux	0,0	17,0	5,5	0,0	11,0	0,8	0,0	0,0	1,3	0,0	0,00	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,9
Batteries	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Huiles	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres déchets dangereux	0,3	0,7	36,3	0,0	6,3	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Eaux usées et boues	7,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
DEEE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
Carton et Papier	15,2	11,3	56,9	12,3	37,3	6,0	2,9	39,8	11,8	1,2	3,65	1,1	11,1	4,7	4,0	4,7	2,0	6,1	0,4	13,2
Plastique - Autres emballages	1,7	0,6	65,1	12,2	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,37	0,0	0,0	4,1	0,0	0,1	0,8	0,0	0,0	1,1
Emballage Aluminium	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Textiles et linges	0,0	0,0	0,0	49,0	0,0	64,7	0,3	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	35,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8
Déchets Industriels Banals (DIB)		6,5	0,0	72,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	22,1	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0
Total recyclés (en tonnes)	37,58	66,95	170,50	158,49	56,42	76,59	4,07	39,84	18,88	1,28	6,48	1,12	60,88	48,13	4,00	7,54	16,57	6,06	0,42	57,79
DÉCHETS NON-RECYCLÉS (EN TONNES)																				
Déchets résiduels	5,9	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0	1,4	74,6	30,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	6,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Déchets dangereux (DD)	0,0	0,0	0,0	0,0	33,9	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3
Plastique - Autres emballages	0,0	0,0	8,1	72,9	182,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,11	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Textiles et linges	0,0	0,0	275,1	0,0	0,0	12,7	0,0	0,0	0,6	0,0	0,01	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	179,2
Carton et Papier																1,6				
Bois																1,6				
Total non-recyclés (en tonnes)	5,96	0,00	287,37	72,91	216,32	12,74	1,42	75,16	30,60	0,00	0,12	0,00	0,00	0,02	6,00	3,30	2,50	0,00	0,00	183,54
Tonnage total de déchets	43,54	66,95	457,87	231,40	272,74	89,32	5,49	115,00	49,48	1,28	6,60	1,12	60,88	48,15	10,00	10,84	19,07	6,06	0,42	241,33
% de déchets recyclés	86%	100%	37%	68%	21%	86%	74%	35%	38%	100%	98%	100%	100%	100%	40%	70%	87%	100%	100%	24%

Production totale déchets (ancien Périmètre) : 1 340

Production totale déchets : 1 737,54

Taux de recyclage ancien Périmètre : 47,6 %

Taux de recyclage nouveau Périmètre : 48,3 %

Objectif 2025 > 50 %

Les KPIs

1) Le taux de recyclage de nos déchets : KPI N° 1

TYPE DE DÉCHETS																				
DÉCHETS RECYCLÉS (EN TONNES)	APT	DP SYSTEMS	CHINA	INDIA	MASPICA	DP BRAZIL	POLAND	USA	SAFETYLINK	COLOMBIA	DPME & ALL SAFE	ALLEMAGNE	ALSOLU	BOOTS	CANADA	ROMANIA	UK	SLOVAKIA	PHILIPPINES	WHITE LAKE
Total recyclés (en tonnes)	37,58	66,95	170,50	158,49	56,42	76,59	4,07	39,84	18,88	1,28	6,48	1,12	60,88	48,13	4,00	7,54	16,57	6,06	0,42	57,79
Tonnage total de déchets recyclés	43,54	66,95	457,87	231,40	272,74	89,32	5,49	115,00	49,48	1,28	6,60	1,12	60,88	48,15	10,00	10,84	19,07	6,06	0,42	241,33
% de déchets recyclés	86%	100%	37%	68%	21%	86%	74%	35%	38%	100%	98%	100%	100%	100%	40%	70%	87%	100%	100%	24%

Taux de recyclage nouveau Périmètre : 48,3 %

Objectif 2025 > 50 %

C'est le pourcentage de déchets que nous trions pour nous assurer qu'ils soient recyclés ou revalorisés.

L'analyse des résultats de l'exercice 2025 doit être menée à deux niveaux pour apprécier justement la performance du Groupe : une vue d'ensemble intégrant le nouveau périmètre élargi (notre nouvelle référence), complétée par une analyse à périmètre constant pour mesurer l'évolution réelle de nos sites historiques par rapport à 2024.

En 2025, l'intégration de nouveaux sites (Allemagne, White Lake, Philippines, etc.) porte le gisement total de déchets gérés par le Groupe à un niveau inédit.

Sur ce nouveau périmètre élargi, les résultats s'établissent comme suit :

- **Gisement Total : 1 737 tonnes** de déchets générés.
- **Taux de Valorisation Global : 48,3 %** (soit 839 tonnes recyclées ou valorisées).

Ces données constituent **notre nouvelle année de référence (baseline) exhaustive** pour le pilotage futur de la stratégie déchets du Groupe.

Pour évaluer l'efficacité des actions menées, il est essentiel de comparer la performance des sites présents sur les deux exercices. **Sur ce périmètre historique constant**, l'analyse révèle une double dynamique de progrès très positive :

INDICATEUR CLÉ (PÉRIMÈTRE CONSTANT)	EXERCICE 2024	EXERCICE 2025	ÉVOLUTION / TENDANCE
Total Déchets Générés (Tonnes)	1 509	1 340	Réduction significative (-11 %) (Application du principe « Réduire »)
Taux de Recyclage Moyen (%)	43 %	47,6 %	Amélioration notable (+4,6 pts) (Application du principe « Recycle »)

Cette analyse démontre que, à périmètre comparable, le Groupe a réussi simultanément à **réduire sa production globale de déchets** et à **mieux valoriser ceux qu'il génère**.

L'amélioration de la performance globale à périmètre constant s'explique par des résultats concrets sur le terrain :

- **Réduction à la source** : La baisse sensible du tonnage global est notamment portée par des sites comme **Apt (France)**. Grâce à des actions d'optimisation (ex. : nouvelle filmeuse), le site a vu son volume total de déchets diminuer de près de 18 %, passant de 52,9 tonnes en 2024 à **43,5 tonnes** en 2025.

- **Progression du taux de valorisation** : L'augmentation du taux moyen est tirée par la progression encourageante de sites industriels majeurs qui partaient de niveaux plus bas, comme la **Chine** (dont le taux passe de 32 % à **37 %**) et **Maspica** (de 16 % à **21 %**). Ces résultats valident les premiers efforts de structuration des filières pour les déchets industriels complexes.



II) L'avancement du périmètre : KPI N° 2

KPI N° 2	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Sites du périmètre	Apt (siège, plateforme + usine)	Apt (siège, plateforme + usine)	Apt, DP Chine, DP Pologne, DP Systems	Apt, DP Chine, DP Pologne, DP Systems, DP Inde, DP Brésil, Maspica Italie	Apt, DP Chine, DP Pologne, DP Systems, DP Inde, DP Brésil, Maspica Italie, DP USA, SafetyLink Australie, DP Colombie, DP Middle East	Apt, DP Chine, DP Pologne, DP Systems, DP Inde, DP Brésil, Maspica Italie, DP USA, SafetyLink Australie, DP Colombie, DP Middle East, DP Allemagne, Alsolu, Boots Company, DP Canada, Roumanie, UK, Slovaquie, Philippines, White Lake
Effectif concerné	7 %	7 %	28 %	55 %	63 %	75 %

Cet indicateur clé mesure le déploiement de la démarche structurée de gestion des déchets au sein du Groupe. Il reflète la part des effectifs travaillant sur des sites dont les données déchets sont remontrées et consolidées.

Le graphique démontre une accélération très nette de la démarche depuis 2022. En trois ans, le taux de couverture a plus que doublé, passant de 28 % à une prévision de **75 % pour l'exercice 2025**. Cette progression rapide concrétise la volonté du Groupe d'intégrer progressivement l'ensemble de ses sites industriels et logistiques majeurs dans un pilotage unifié.

CONCLUSION

L'exercice 2025 marque une étape décisive de structuration et de changement d'échelle pour la gestion des déchets chez DELTA PLUS GROUP.

Historiquement gérée localement, la démarche est passée à une phase de pilotage Groupe volontariste. Cela s'est traduit par un élargissement massif du périmètre de reporting, qui couvre désormais 75 % des effectifs, contre seulement 7 % cinq ans plus tôt.

Cette structuration porte déjà ses fruits. Les résultats 2025 démontrent la capacité du Groupe à activer simultanément les deux leviers de l'économie circulaire : réduire les volumes à la source sur ses sites matures et améliorer les filières de valorisation sur ses sites industriels en développement.

Avec une « baseline » désormais solide de 1 737 tonnes et un taux de départ de 48,3 %, DELTA PLUS GROUP dispose des fondations nécessaires pour définir, dans les prochains exercices, des objectifs chiffrés d'amélioration de son taux de valorisation global.

IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

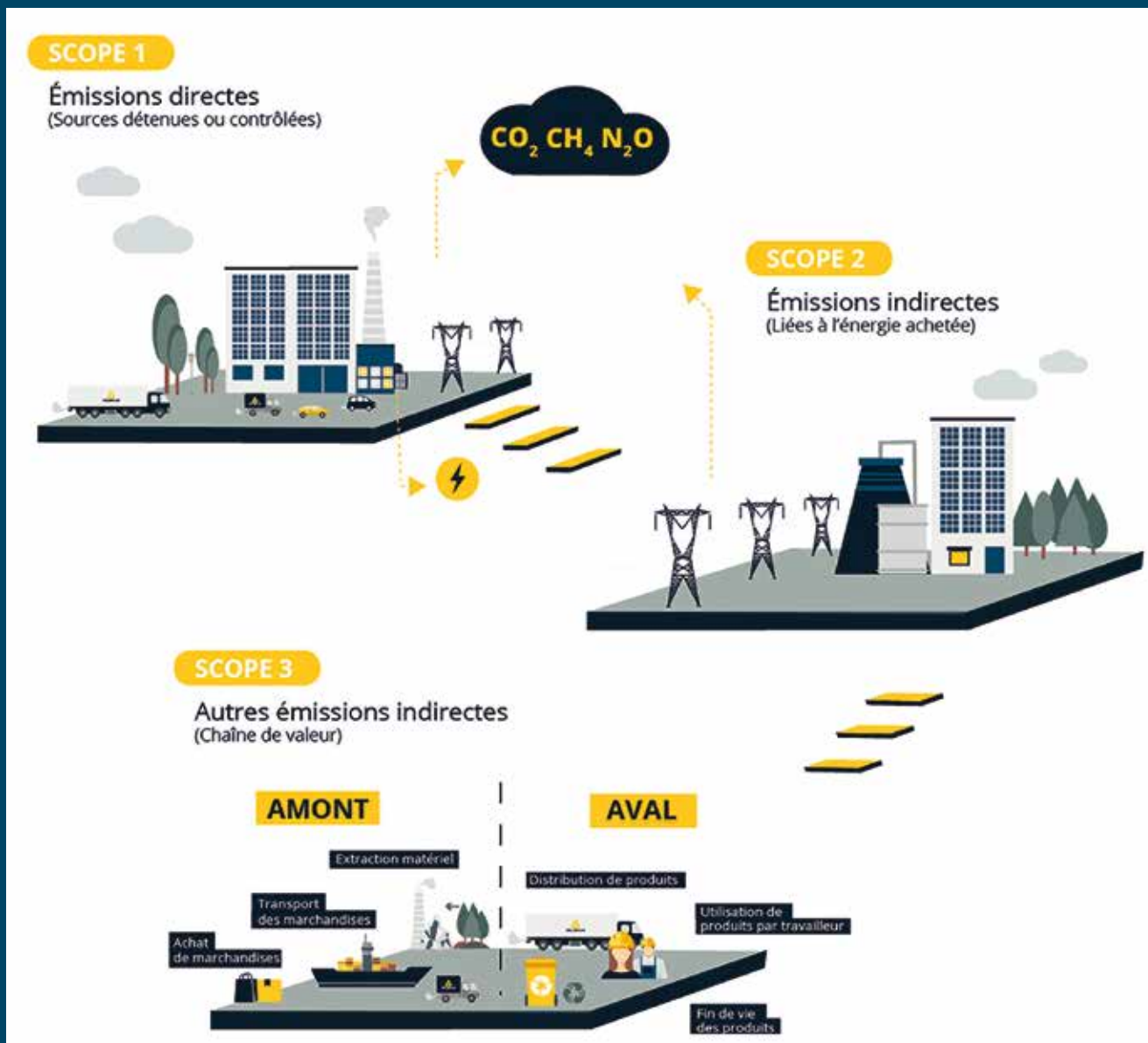
Dans le cadre de sa démarche environnementale, DELTA PLUS GROUP s'engage à comprendre, mesurer et limiter l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre (GES) générées directement et indirectement par son activité. L'accumulation de ces gaz dans l'atmosphère entraîne un dérèglement climatique majeur, marqué par la hausse des températures mondiales et du niveau des océans.

Face à ces enjeux, notre objectif est d'identifier nos leviers d'action pour réduire l'impact climatique de l'ensemble du Groupe, qu'il s'agisse de nos sites de production, de logistique ou administratifs.

Principaux Facteurs de Risques

Le dérèglement climatique engendre des risques majeurs que le Groupe a identifiés et souhaite atténuer :

- **Accumulation des GES** : L'accumulation des gaz à effet de serre dans l'atmosphère entraîne une hausse des températures à l'échelle planétaire et une élévation du niveau des océans.
- **Événements extrêmes** : La multiplication d'événements climatiques et naturels extrêmes (inondations, incendies, tempêtes) nécessite une adaptation rapide et de plus en plus coûteuse pour nos infrastructures.
- **Érosion de la biodiversité** : Le changement climatique provoque l'extinction de certaines espèces animales et végétales, entraînant une uniformisation de la biodiversité incapable de s'adapter à ces changements brutaux.
- **Saturation de la régulation naturelle** : La nature n'est plus en mesure d'absorber les volumes croissants de gaz à effet de serre émis au niveau mondial, perdant ainsi son rôle de régulateur de la qualité de l'air.



LA POLITIQUE et la Transition vers le Pilotage Global

La politique du Groupe consiste à réaliser un bilan carbone complet couvrant les trois scopes d'émissions. L'ambition est de passer d'un stade de simple « reporting » à un véritable stade de « pilotage » de nos émissions de GES.

- Une année charnière en 2025 : Alors que nos bilans précédents se concentraient sur un périmètre prioritaire (Siège d'Apt, DELTA PLUS Systems, Maspica et plateforme polonaise), l'année 2025 marque le passage au calcul de l'empreinte carbone à l'échelle du Groupe en couvrant désormais **95 % des effectifs et 86 % du Chiffre d'Affaires** du Groupe.
- Transformation Digitale : Ce changement d'échelle est rendu possible par l'implémentation de notre nouvel outil logiciel dédié, qui automatise la

collecte des données auprès de toutes nos filiales et garantit une précision accrue des résultats.

Historique et Évolution

Le projet a débuté au siège social d'Apt suite à l'analyse environnementale liée à la certification ISO 14001. Jusqu'en 2021, le périmètre était restreint aux émissions liées au transport de marchandises (poste significatif du Scope 3), identifié dès l'origine comme un impact majeur de notre activité.

En 2024, nous avons réussi à comparer les trajectoires sur nos sites pilotes, observant notamment une réduction de 4 % des émissions sur le site d'Apt entre 2022 et 2023. Fort de cette expérience, le Groupe déploie désormais cette expertise à l'ensemble de ses filiales pour définir des plans d'actions de réduction adaptés à chaque typologie de site.



Méthodologie et Périmètre d'Analyse (Scopes 1, 2 et 3)

Notre méthodologie s'appuie sur les standards internationaux (Bilan Carbone et GHG Protocol) pour analyser trois catégories d'émissions:

- **Scope 1 (Émissions directes)** : Émissions liées aux sources fixes et mobiles de combustion (chaudières, flotte de véhicules) et aux émissions fuitives.
- **Scope 2 (Émissions indirectes liées à l'énergie)** : Émissions liées à la consommation d'électricité et aux réseaux de chaleur.
- **Scope 3 (Autres émissions indirectes)** : Cette catégorie est la plus significative, représentant généralement plus de 80 % de notre bilan. Elle couvre l'ensemble de notre chaîne de valeur amont et aval : achats de matières premières et de services, transport de marchandises, déplacements des collaborateurs, ainsi que la fin de vie des produits vendus.

Les Actions Concrètes

L'année 2025 marque un tournant dans la stratégie climat de DELTA PLUS GROUP, caractérisée par le passage d'un reporting par sites pilotes à une gestion de projet centralisée et globale.

Digitalisation et Pilotage à l'échelle du Groupe

- Sélection d'un **nouvel outil** expert : Le Groupe a choisi la solution Greenly pour piloter ses données environnementales. Cet outil a été sélectionné pour sa capacité à répondre aux exigences de la future directive CSRD, offrant une interface robuste pour la collecte et l'analyse des données ESG.
- **Cadrage du projet** Bilan Carbone Groupe : Un travail de structuration majeur a été réalisé pour définir les processus de collecte d'informations auprès de l'ensemble de nos filiales mondiales, garantissant une méthodologie homogène et rigoureuse.

Les Indicateurs d'État

Les données ci-dessous constituent notre photographie de référence à l'instant T. Elles serviront de socle pour définir nos futures trajectoires de réduction.

- **Fiabilisation méthodologique** sur le poste « Achats » : Une amélioration nette a été apportée à la qualité des données de notre poste d'émissions principal (Scope 3). Nous avons abandonné l'approche basée sur des données financières (ratios monétaires) utilisée lors des exercices précédents au profit de **données physiques réelles** (tonnages, matières) pour ce bilan 2024, affinant considérablement la précision de notre mesure.
- Réalisation du **Bilan Carbone 2024 à l'échelle Groupe** : Pilotage en mode projet du bilan carbone (Scopes 1, 2 et 3) portant sur l'exercice 2024, atteignant une représentativité quasi-totale du Groupe (95 % des effectifs et 86 % du CA), permettant d'établir une ligne de base complète pour nos futures trajectoires de réduction.

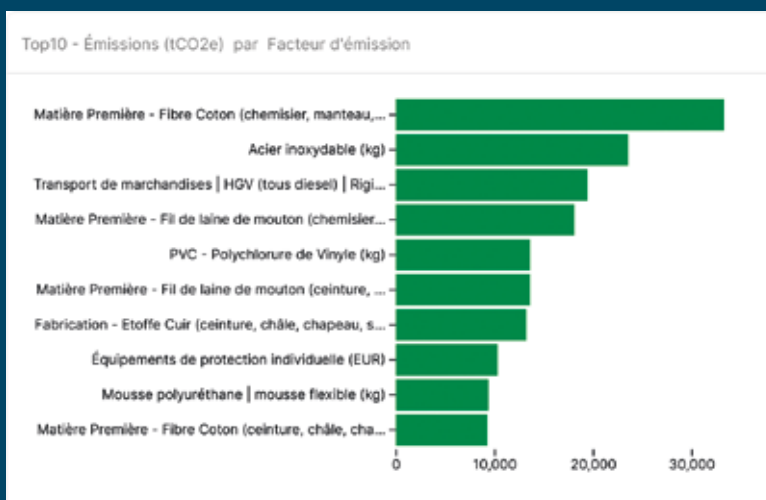
Optimisation des Flux et Sobriété Opérationnelle

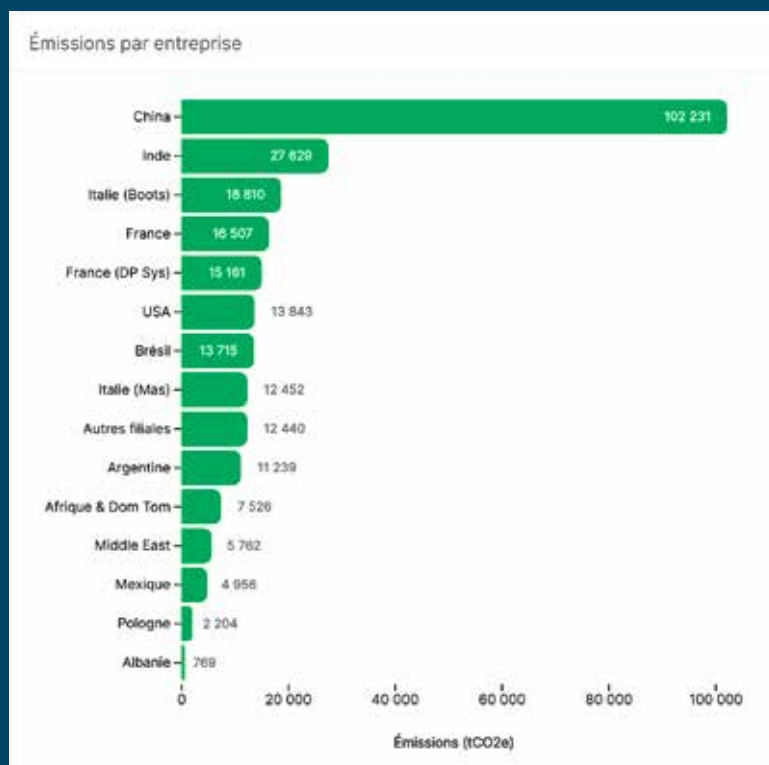
En parallèle de ces chantiers structurants, DELTA PLUS poursuit les actions concrètes initiées pour réduire ses émissions directes et indirectes :

- **Transport de marchandises** : Optimisation du remplissage des containers de grande capacité pour limiter le nombre de trajets.
- **Report modal** : Priorisation systématique du transport maritime et limitation stricte du recours au fret aérien.
- **Sélection des partenaires** : Priorité donnée aux transporteurs disposant d'une certification environnementale ou ayant mis en place des démarches « zéro émission sur le dernier kilomètre ».
- **Mobilité des collaborateurs** : Maintien du télétravail pour réduire les déplacements domicile-travail et incitation active au covoiturage et à la mobilité verte.
- **Éco-conception** : Intégration de la démarche d'Analyse de Cycle de Vie (ACV) pour identifier les leviers de réduction d'émissions dès la conception des produits.

Émissions 265k tCO2e	Émissions par employé 76,6 tCO2e/employé	Émissions par chiffre d'affaires 766 tCO2e/CA (M)	Part d'approche physique 88% du total des émissions
-----------------------------------	---	--	--

Catégorie	Description	Scope	Émissions (tCO2e)	
1.1	Production d'électricité, de chaleur ou de vapeur	Scope 1	411.4	
1.2	Transport de matériaux, de produits, de déchets et d'employés	Scope 1	534.8	
1.3	Transformation physique ou chimique	Scope 1	0	
1.4	Émissions fugitives	Scope 1	34.9	
2.1	Émissions indirectes liées à l'électricité	Scope 2	7267.6	
2.2	Émissions indirectes liées à la vapeur, au réseau de chaleur et de froid	Scope 2	0.1	
3.1	Achats de biens et de services	Scope 3	Amont	214771.2
3.2	Biens immobilisés	Scope 3	Amont	3991.8
3.3	Activités liées aux combustibles et à l'énergie non incluses dans le scope 1 ou 2	Scope 3	Amont	2143.6
3.4	Transport de marchandises amont et distribution	Scope 3	Amont	24637.2
3.5	Déchets générés	Scope 3	Amont	1454.1
3.6	Déplacements professionnels	Scope 3	Amont	3132.2
3.7	Déplacements domicile-travail	Scope 3	Amont	4393.9
3.8	Actifs en leasing amont	Scope 3	Amont	1352.4
3.9	Transport de marchandises aval et distribution	Scope 3	Aval	436.4
3.10	Transformation des produits vendus	Scope 3	Aval	3.7
3.11	Utilisation des produits vendus	Scope 3	Aval	0
3.12	Fin de vie des produits vendus	Scope 3	Aval	677.1
3.13	Actifs en leasing aval	Scope 3	Aval	0
3.14	Franchises	Scope 3	Aval	0
3.15	Investissements	Scope 3	Aval	1.0





L'analyse de cette première mesure globale met en évidence une empreinte carbone totale de **266 000 tCO₂e** pour l'exercice analysé. La répartition par scope révèle une prépondérance massive du Scope 3, qui représente à lui seul **97 %** des émissions du Groupe. Cette structure est caractéristique de notre secteur d'activité, où les impacts principaux ne résident pas dans les consommations énergétiques de nos sites (Scopes 1 et 2), mais bien dans notre chaîne de valeur amont. Le poste « Achats de biens et de services » est de loin le contributeur majoritaire (plus de 214 700 tCO₂e), suivi par le transport de marchandises amont. L'analyse fine des facteurs d'émission confirme que l'impact carbone est concentré dans les matières premières de nos produits, notamment le coton, l'acier inoxydable, la laine, le PVC et le cuir. Géographiquement, cette réalité industrielle se traduit par une contribution

majeure de notre entité de production en Chine (102 231 tCO₂e), suivie par l'Inde et l'Italie.

Cet exercice de mesure exhaustive, rendu possible par la digitalisation de notre collecte de données, nous permet d'établir une **année de référence (baseline) robuste** et transparente. Cette cartographie précise constitue désormais le socle indispensable sur lequel le Groupe s'appuiera pour définir des **trajectoires de réduction ciblées (KPI)** dans les prochains exercices, en priorisant les actions d'éco-conception, le choix de matériaux moins émissifs et l'optimisation de la logistique amont.

Note : Des objectifs chiffrés de réduction des émissions (trajectoires bas-carbone) seront définis ultérieurement, une fois cette année de référence 2024 parfaitement stabilisée et analysée.

Les KPIs

Au-delà des résultats bruts du bilan, le succès de cette année de transition se mesure à notre capacité à avoir structuré et déployé une méthodologie de collecte fiable à l'échelle mondiale.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2025	CIBLE / PÉRIMÈTRE	RÉSULTAT 2024	STATUT
Établir une année de référence (« Baseline ») carbone complète et auditable	> 90 % des effectifs	95 % des effectifs	Objectif Atteint
	> 85 % du CA	86 % du CA	

Conclusion

Le projet « Impact sur le Changement Climatique » traverse en 2025 une étape charnière. En passant d'une approche par sites pilotes à une mesure quasi-exhaustive du périmètre Groupe grâce à la digitalisation (Greenly), DELTA PLUS se dote des moyens nécessaires pour piloter sa stratégie climatique.

Cette année est consacrée à la fiabilisation de notre mesure, socle indispensable pour définir, dans un second temps, des trajectoires de réduction ambitieuses et scientifiquement fondées sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

IMPACT ENVIRONNEMENTAL DU CYCLE DE VIE PRODUITS

En tant que concepteur et fabricant, l'impact environnemental majeur de DELTA PLUS GROUP ne réside pas dans ses usines, mais dans les produits qu'il met sur le marché. Les résultats du Bilan Carbone 2024 l'ont confirmé : les matières premières (coton, métaux, plastiques, cuir) constituent le premier poste d'émissions du Groupe.

L'enjeu est de passer d'un modèle linéaire (« extraire, fabriquer, jeter ») à une approche circulaire. Il s'agit d'intégrer l'environnement tout au long de la vie du produit et surtout dès la phase de conception, moment où 80 % de l'impact futur d'un produit est déterminé.

Principaux Facteurs de Risques

- **Risque environnemental et épuisement des ressources (Risque écologique) :** L'utilisation intensive de matières premières vierges non renouvelables (notamment les plastiques issus des énergies fossiles) contribue à l'épuisement des ressources naturelles. De plus, la fin de vie des produits, s'ils sont enfouis ou incinérés sans valorisation, génère une pollution durable des écosystèmes (sols, océans) et contribue au changement climatique.
- **Risque économique et de compétitivité (Risque économique) :** Ce risque se matérialise par une augmentation des coûts directs et indirects : volatilité croissante des prix des matières premières vierges et de l'énergie, hausse des taxes environnementales (taxe carbone aux frontières, taxes sur les plastiques non recyclés) et augmentation des contributions financières aux éco-organismes (coûts de gestion de la fin de vie - REP). L'inaction menacerait également la compétitivité face à des concurrents qui proposeraient plus rapidement des offres alternatives durables.
- **Risque réglementaire et normatif (Fort) :** Le durcissement rapide des législations européennes et internationales impose une transformation des pratiques : loi AGECE en France, futur Règlement européen sur l'Éco-conception (ESPR), exigences accrues sur l'affichage environnemental, l'interdiction progressive de certaines substances et l'arrivée du « Passeport Numérique Produit ».
- **Risque de marché et réputationnel (« Greenwashing ») :** Face aux attentes croissantes des clients et utilisateurs pour des produits plus responsables, le Groupe doit être en mesure de proposer des alternatives crédibles. Le risque majeur est celui du « greenwashing » : communiquer sur des arguments écologiques

non étayés par des données scientifiques (comme des Analyses de Cycle de Vie basées sur des bases de données non officielles), ce qui exposerait le Groupe à de graves sanctions et à une perte de confiance durable.

Politique et Objectifs 2025

LA POLITIQUE : Mesurer pour Agir

La politique du Groupe est d'intégrer systématiquement l'éco-conception dans le développement des nouveaux produits et le renouvellement des gammes existantes. Cette démarche ne repose pas sur l'intuition mais sur la mesure scientifique de nos impacts pour guider nos choix de conception et ce, sans jamais compromettre la sécurité et la performance, cœur de métier de l'E.P.I.

Les Objectifs prioritaires de l'année 2025

L'année 2025 est consacrée à l'accélération opérationnelle de cette stratégie autour de deux axes majeurs :

1. Augmenter le pourcentage de matériaux recyclés dans nos produits : Inscrire le Groupe sur une trajectoire ambitieuse visant à atteindre une cible de 15 % de matériaux recyclés d'ici 2030.
2. Identifier les leviers de réduction d'impact par la science : Généraliser l'utilisation des Analyses de Cycle de Vie (ACV) via le calcul d'« Éco-notes » (kg CO₂eq) pour identifier précisément où se situent les impacts et quels sont les leviers de réduction les plus efficaces sur nos gammes.

En complément de ces deux objectifs produits, le Groupe poursuit ses objectifs spécifiques sur la réduction de l'impact des emballages (recyclabilité et information tri).

Les Actions Concrètes

Pour répondre à ces objectifs, l'année 2025 a été marquée par une accélération forte des actions sur trois axes complémentaires : la mesure, les matériaux et les emballages.

Axe 1 : Identification des leviers via la mesure scientifique (Objectif ACV) Pour identifier les sujets de réduction d'impact de manière robuste et pérenne, le Groupe a mené en 2025 un travail de structuration majeur sur ses outils de mesure.

- **Sélection d'un nouvel outil expert :** Un audit des solutions du marché a été réalisé pour identifier un outil plus adapté aux spécificités de nos produits E.P.I. que la solution actuelle (« La Belle Empreinte »). Le choix s'est porté sur l'outil **Greenly**, qui remplacera progressivement la solution existante pour offrir des analyses de cycle de vie plus fines et intégrées.



- **Massification des calculs (Outil actuel) :** En attendant le déploiement de ce nouvel outil, les équipes ont accéléré l'utilisation de la solution existante. L'action 2025 s'est concentrée sur le calcul systématique d'une éco-note pour les produits lancés, avec pour objectif d'atteindre une couverture des «20/80» (calculer les éco-notes pour les 20% des produits représentant 80% des ventes en Europe de l'Ouest, soit environ 350 références entre 2025 et 2026)

(Note : Certaines entités comme Maspica sont en attente de passage sur des outils spécifiques type SIMAPRO en 2026).

Axe 2 : Intégration des Matières Recyclées

(Objectif 15 % en 2030) Pour amorcer la trajectoire vers la cible de 15 % en 2030, plusieurs leviers structurels ont été activés en 2025:

- **Gouvernance et Process R&D :** Le « Driver Sustainability » est devenu un critère obligatoire dans le développement de chaque famille de produits. Les équipes de développement proposent désormais des matières recyclées dès le début des projets, s'appuyant sur des « books matières » spécialisés (plastique, métal).

- **Montée en gamme :** Capitalisation sur le positionnement premium pour intégrer des matériaux recyclés plus coûteux, comme l'illustre la gamme Helevo de Sixton qui intègre plus de 50 % de matériaux recyclés.

- **Boucles d'économie circulaire industrielles :** Combinaison du savoir-faire industriel du Groupe avec des initiatives de collecte de chutes de production pour créer des boucles fermées (exemple du DPOL chez DP India, modèle duplicable).

Axe 3 : Packaging Responsable Une démarche innovante est poursuivie pour réduire l'impact des emballages. Les efforts 2025 se sont concentrés sur la maximisation de la recyclabilité des composants (principaux et secondaires) et la conformité de l'information consommateur (étiquettes info-tri).

Indicateurs de Performance (KPI) et Résultats 2025

Le pilier «Produits» présente des résultats tangibles sur l'exercice, démontrant l'avancée concrète vers les objectifs fixés.

Les KPIs

L'objectif initial de 2025 (calculer l'Éco-note sur plus de 100 produits) a été largement dépassé, témoignant de la volonté d'identifier les leviers de réduction à grande échelle.

INDICATEUR	OBJECTIF 2025 INITIAL	RÉSULTAT 2025	STATUT
Nombre d'Analyses de Cycle de Vie (ACV) / Éco-notes réalisées	> 100 calculs	203 calculs réalisés	Objectif dépassé (x 2)

Détail des 203 calculs permettant d'identifier les impacts par famille : 57 Chaussures, 49 Gants, 40 Head, 38 Fall, 19 Bodywear.

Augmentation de la part de matériaux recyclés

Un objectif de 15 % de matières recyclées a été fixé pour 2030.

Le résultat 2025 est en augmentation en raison de facteurs spécifiques (contribution de l'activité Protection collective, baisse des ventes sur certaines catégories), et malgré le périmètre couvert qui est en retrait en raison des acquisitions récemment réalisées.

L'évolution lente de l'acceptation par les clients des contraintes potentielles liées à l'utilisation de matières recyclées est une des causes principales de ce retard sur le plan de mise en œuvre des matières recyclées.

TAUX DE RECYCLAGE OU DE RÉUTILISATION DES PRODUITS À LA GAMME		CA 2022 au 26/01/2023 (en k€)	% Valeur recyclée (en % du CA)	Turnover 2023 at 26/01/2024 (en k€)	% recycled value (in % du turnover)	Turnover 2024 at 10/01/2025 (en k€)	% recycled value (in % du turnover)	Turnover 2025 at 31/12/2025 (en k€)	% recycled value (in % du turnover)
Périmètre de CA couvert									
Antichute	- Kits	6 684	6,0 %	5 059	0,65 %	4 435	0,80 %	4 426	0,80 %
Antichute	- Mécaniques	8 907	1,2 %	9 936	3,06 %	9 762	3,20 %	9 527	3,20 %
Antichute	- Textiles	9 735	5,1 %	11 180	0,77 %	10 375	0,80 %	9 271	0,80 %
Antichute	- Elingues			7 060	0,00 %	5 512	0,00 %	4 765	0,00 %
Antichute	- Protection collective	23 589	7 %	53 513	18,00 %	47 580	20,95 %	48 836	29,99 %
Tête	- Casques	24 903	1,7 %	23 952	2,00 %	26 298	2,20 %	25 765	2,20 %
Tête	- Antibruit	7 096	1,8 %	7 311	1,84 %	7 152	1,88 %	7 117	1,88 %
Tête	- Lunettes	19 826	7,5 %	20 862	6,50 %	20 406	6,50 %	19 814	2,30 %
Tête	- Respiratoire	14 849	0,5 %	13 630	0,57 %	13 446	0,50 %	14 758	0,50 %
Chaussures	- Chaussures avec recyclé	29 181	6,0 %	89 212	9,80 %	88 115	6,80 %	80 812	6,70 %
Chaussures	- Chaussures sans recyclé			43 693	0,00 %	35 140	0,00 %	31 861	0,00 %
Vêtement	- Produits contenant du recyclé	1 407	37,0 %	52 120	2,41 %	50 995	4,65 %	48 954	4,89 %
Vêtement	- Produits sans recyclé	64 946	0,0 %	15 687	0,00 %	9 895	0,00 %	8 986	0,00 %
Gants	- Gants	50 147	0,0 %	52 413	0,04 %	46 166	0,04 %	42 808	0,04 %
Périmètre de CA couvert		261 270	2,7 %	405 627	5,5 %	375 277	5,6 %	357 700	6,7 %
Périmètre de CA non couvert									
Antichute	- E.P.I. Antichute								
Antichute	- Protection collective	27 676	0 %				0 %		
Antichute	- Elingues	6 703	0 %						
Tête	- Lunettes								
Tête	- Respiratoire								
Chaussures	- Chaussures	48 836	0 %						
Non classé		74 736	0 %	15 051	0 %	19 782	0 %	31 819	0 %
Périmètre de CA non couvert		157 951	0 %	15 051	0 %	19 782	0 %	31 819	0 %
Périmètre de CA Total		419 221	1,7 %	420 678	5,3 %	395 059	5,3 %	389 519	6,2 %
PART DU PÉRIMÈTRE COUVERT EN % CA			62 %		96 %		95 %		92 %

Explications : Le périmètre CA couvert correspond au périmètre produits dans lequel le recensement des pourcentages de matières recyclées utilisées a pu être comptabilisé de façon totale ou partielle.

A contrario, le périmètre non couvert correspond au périmètre produits dans lequel le pourcentage de matériau recyclé n'est pas encore recensé.

Packaging : Recyclabilité et Information

Les objectifs prioritaires fixés pour 2025 sur les emballages ont atteint des niveaux de réalisation très élevés.

OBJECTIF PACKAGING 2025	RÉSULTAT / PRÉVISION 2025
Matières recyclables (Composants principaux)	99,9 % (Proche cible 100 %)
Matières recyclables (Composants secondaires)	90 % (Cible 100 %)
Étiquettes info tri sur les emballages	99,8 % (Proche cible 100 %)

Note sur la conformité Huiles Minérales : En complément de ces résultats chiffrés, le Groupe a initié en 2025 le recensement des huiles minérales dans ses encres d'emballage. Si la demande est désormais systématiquement intégrée aux cahiers des charges fournisseurs, la mise en œuvre opérationnelle de la substitution n'était pas encore totale à fin 2025.

Conclusion

L'année 2025 marque un tournant opérationnel dans la stratégie produit de DELTA PLUS GROUP.

Le Groupe a structuré son avenir en sélectionnant Greenly comme futur outil de mesure ACV, plus

adapté à ses produits, tout en réussissant à massifier dès à présent l'identification de ses impacts (203 produits analysés avec l'outil actuel). Parallèlement, la structuration des processus R&D a été finalisée pour augmenter la part de matériaux recyclés.



Si le taux actuel de 6,2 % (donnée 2025) montre le chemin restant à parcourir pour atteindre la cible de 15 % en 2030, les fondations solides posées en 2025 (nouveaux outils, processus obligatoires) constituent le levier indispensable pour accélérer cette transition matérielle dès les prochains exercices.

CONCLUSION DU PILIER PLANET : L'ANNÉ DU CHANGEMENT D'ÉCHELLE

L'exercice 2025 restera comme une année charnière dans la stratégie environnementale de DELTA PLUS GROUP. Elle matérialise la transition d'une approche RSE historiquement fondée sur des initiatives locales et des sites pilotes, vers une **stratégie globale, structurée et pilotée par la donnée**.

Face à l'urgence des défis écologiques et au durcissement du contexte réglementaire (CSRD), le Groupe a investi massivement dans la fiabilisation de ses mesures pour se doter d'une vision exhaustive de ses impacts. Ce changement d'échelle s'illustre parfaitement à travers la maturité nouvelle de nos quatre projets majeurs :

1. **Sur le Climat** : Le passage au pilotage global est acté. Grâce à la digitalisation (Greenly) et à la fiabilisation des données « Achats », le Groupe a établi sa première « baseline » carbone complète (266 000 tCO₂e), couvrant 97 % de ses émissions réelles.
2. **Sur les Ressources** : L'efficacité des démarches historiques est confirmée. Le Groupe dépasse ses objectifs annuels avec une réduction globale de **8,4 % de sa consommation énergétique**, prouvant sa capacité à découpler croissance et consommation.
3. **Sur les Déchets** : La structuration est en marche. L'élargissement massif du périmètre de reporting (couvrant désormais **75 % des effectifs**) a permis d'établir un socle de référence solide (**1 737 tonnes**) et d'enclencher des dynamiques positives de réduction à la source et de valorisation.
4. **Sur les Produits** : L'accélération est tangible pour s'attaquer au cœur de notre impact (le Scope 3). En 2025, le Groupe a doublé ses analyses de cycle de vie (**203 Éco-notes**) et rendu obligatoire l'éco-conception dans ses processus R&D pour atteindre sa cible de 15 % de matériaux recyclés d'ici 2030.

En conclusion, en 2025, DELTA PLUS GROUP a posé les fondations indispensables à un pilotage environnemental crédible et ambitieux.

En passant du « reporting » au « pilotage », et en disposant désormais d'années de référence (baselines) robustes sur l'ensemble de ses impacts matériels, le Groupe est prêt à définir, dans les prochains exercices, des trajectoires de réduction scientifiques et chiffrées à moyen et long terme.

SUSTAINABLE BUSINESS – LES ENGAGEMENTS DE DELTA PLUS GROUP EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE DURABLE

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

La loyauté des pratiques vise à sécuriser les relations de l'entreprise avec l'ensemble de ses parties prenantes (organismes publics, partenaires, fournisseurs, clients...) en garantissant une conduite éthique des transactions...

C'est dans cette démarche que nous avons créé un code de bonne conduite et de mesures anticorruption applicables à l'ensemble des salariés du Groupe DELTA PLUS.

Pour DELTA PLUS GROUP, cela répond à la nécessité **absolue** de maîtriser les risques de fraude, de **corruption** et d'évasion fiscale. Si les risques fiscaux sont **historiquement maîtrisés** par notre système de reporting financier piloté par la Direction Financière, la mise en place d'un plan **spécifique était indispensable pour endiguer le risque de corruption**.

Les faits de corruption **exposent le Groupe à des risques majeurs** :

- **Un risque légal et pénal** : exposition aux sanctions pénales pour la Direction ou la Société selon le degré de gravité, et aux sanctions internationales (suite au contrôle de conformité des agences internationales) ayant pour conséquence des amendes importantes, voire des pertes de marché.
- **Un risque économique** : détournements, fraudes pouvant avoir pour conséquence la perte de marchés et de compétitivité (positionnement local, impossibilité d'agir sur certains marchés, pertes financières, ...).
- **Un risque réputationnel** : perte durable de confiance et de crédibilité auprès de nos clients et partenaires et investisseurs.

Il était impératif de disposer d'un code de bonne conduite reprenant l'ensemble des pratiques admises et listant les pratiques interdites, servant de guide anticorruption pour le Groupe.

LA POLITIQUE : Conduire nos activités dans le respect des règles anticorruption et éthiques.

La Direction attend de chaque collaborateur qu'il adopte un comportement responsable, défini dans notre « Code de bonne conduite et mesures anticorruption », conforme aux exigences de la loi Sapin 2. Ce dispositif, piloté par la DRH Groupe avec la contribution de juristes, repose sur un triple objectif de couverture à 100 % :

- 100 % des collaborateurs informés du plan.
- 100 % des populations exposées sont formées et évaluées.
- 100 % des alertes reçues ont été élucidées.

Les Actions Concrètes

En 2025, le Groupe a poursuivi le déploiement et la sécurisation de son dispositif :

- **Mise à jour de la cartographie des risques :** Suite à la revue complète finalisée en 2022, la liste des postes qualifiés de « fortement exposés » a été tenue à jour pour adapter les plans de formation en 2025.
- **Veille et Alertes : Surveillance continue de la boîte mail dédiée aux lanceurs d'alerte**

et veille législative pour assurer la conformité permanente du plan (aucune adaptation majeure nécessaire en 2025).

Indicateurs d'État

L'effectif du Groupe à fin 2025 était de 3 174 collaborateurs. Le code de bonne conduite et mesures anti-corruption a été traduit dans 15 langues pour être accessible à tous les collaborateurs. Il a été diffusé dans toutes les filiales incluses dans le périmètre RSE.

EFFECTIF LOYAUTÉ DES PRATIQUES	2023	2024	2025
Effectif concerné par la procédure*	3 128 dont 1 191 entrées	3 103 dont 1 074 entrées	3 174 dont 1 043 entrées
Effectif faiblement exposé au risque	1 014	913	890
Effectif moyennement exposé au risque	63	28	28
Effectif fortement exposé au risque	114	133	125

* Note Méthodologique : Les données présentées dans le tableau pour 2025 sont arrêtées au 31/12/2025.

Les KPI's

Taux de couverture (Communication du Code)

- **Objectif : 100 %** de l'effectif RSE.
- **Résultat 2025 : 100 %.**
- **Analyse :** L'ensemble des collaborateurs, y compris les nouveaux entrants, a été notifié de l'existence du code avec un suivi systématique.

Taux de formation des populations à risque

- **Objectif : 100 %** de réussite à l'e-learning pour les personnes fortement exposées.
- **Résultat 2025 : 100 %.**

- **Analyse :** La totalité des collaborateurs occupant des postes « fortement exposé » (selon la cartographie à jour) a réussi le test.

Taux de traitement des alertes

- **Objectif : 100 %** de résolution des cas.
- **Résultat 2025 : 100 %.**
- **Analyse :** Quatre alertes ont été dénombrées en 2025. Toutes ont été traitées conformément à la procédure prévue par le code.

KPI LOYAUTÉ DES PRATIQUES	2023	2024	2025
% effectif ayant connaissance du plan (basé sur nouveaux entrants)	100 %	100 %	100 %
% de la population fortement exposée ayant passé et réussi l'e-learning (basé sur les nouveaux entrants identifiées sur l'année)	100 %	100 %	100 %
% de résolution des dénonciations (dénonciation sur l'année écoulée)	100 %	100 %	100 %

Conclusion et Perspectives 2026

La réussite de ce pilier repose sur la sécurisation continue des processus. Pour 2026, les objectifs restent le maintien des taux de couverture à 100 %

(communication, formation, traitement), avec une action spécifique prévue pour mettre à jour le contenu du module de formation e-learning.



IMPLICATION DES FOURNISSEURS DANS NOTRE DÉMARCHÉ

L'implication de nos fournisseurs de produits finis dans notre démarche RSE est un levier essentiel pour étendre notre impact positif au-delà du périmètre direct de DELTA PLUS GROUP.

Contexte et Enjeux

Cette démarche vise à maîtriser deux risques critiques identifiés au sein de notre chaîne d'approvisionnement :

- **Risques opérationnels** : Ruptures d'approvisionnement (commandes, stocks) en cas de blocage d'une usine fournisseur pour non-conformité sociale ou environnementale.
- **Risque réputationnel** : Impact significatif sur l'image de marque et la crédibilité du Groupe si un problème grave survenait chez un fournisseur majeur.

Politique et Pilotage : Partenariat et Amélioration Continue.

La politique Achats Responsables du Groupe vise à s'assurer que nos fournisseurs de produits finis partagent nos valeurs de loyauté et atteignent le niveau de conformité attendu. Elle s'inscrit également dans la démarche globale d'Analyse de Cycle de Vie (ACV) des produits initiée par le Groupe.

Pilotée par la Directrice Achats, cette politique repose sur une collaboration étroite : les équipes Achats (Responsables Achats, Acheteurs, Assistante Achats) accompagnent les fournisseurs dans leur démarche RSE et la mise en place de plans d'amélioration continue. Les sujets RSE sont désormais intégrés aux échanges réguliers avec les fournisseurs, au même titre que les prix et conditions commerciales.

Les avancées sont partagées lors des réunions de service, et un point annuel est réalisé sur le reporting des fournisseurs.

Historique et Évolution de la démarche

Jusqu'en 2022, notre approche RSE était concentrée sur nos fournisseurs préférentiels, qui représentaient en moyenne 40 % de la valeur de nos achats.

Durant cette période, nous avons évalué la situation de ces fournisseurs principaux et mené des actions de sensibilisation sur l'importance de la démarche.

L'année 2023 a marqué une étape de transition majeure avec la décision d'élargir la démarche à l'ensemble des fournisseurs de produits et la révision des critères de suivi.

Depuis 2024, cette nouvelle approche RSE globale est désormais bien appliquée à 100 % des achats de produits finis, marquant la maturité du dispositif.

Méthodologie d'Audit

Pour garantir l'impartialité des évaluations, les audits annuels sur site (en place depuis 2019) ne sont pas réalisés par l'acheteur en charge du fournisseur audité. Cela permet d'apporter un regard extérieur. Le rapport d'audit identifie les points forts, les axes d'amélioration et les nouveaux sujets à aborder. Ces plans d'actions sont discutés en équipe, puis suivis par l'acheteur dans le cadre de sa relation avec le fournisseur.

Actions Concrètes

En 2025, la base de données RSE, qui permet le suivi des données de nos fournisseurs de produits finis, a été mise à jour pour fiabiliser le pilotage. Nous avons maintenu la réalisation des audits RSE sur site selon le planning établi, qui vise à auditer chaque fournisseur une fois tous les 6 ans.

Les KPIs

Depuis 2024, nous suivons de nouveaux KPI et objectifs selon 2 projets :

Pour le premier projet Conformité, Loyauté et Secret professionnel, les indicateurs sont les suivants :

1) Taux de signature annuelle de la Charte Achats de DELTA PLUS par les fournisseurs :

Nous faisons signer cette charte sur le premier semestre de chaque année, au moment des retours d'évaluations aux fournisseurs.

Ce KPI se mesure en pourcentage de valeur d'achats couverte par la signature. L'objectif à atteindre est 100 %. Il n'est pas encore atteint mais nous avons une progression notable en 2025.

KPI LOYAUTÉ DES PRATIQUES	PURCHASE CHARTER
OBJECTIFS	100 %
Total in purchase value 2023	-
Total in purchase value 2024	84 %
Total in purchase value 2025	99 %

2) Taux d'obtention des certificats ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001 de nos fournisseurs de produits.

Nous avons mis en place une base de données pour suivre les informations qualitatives des fournisseurs.

Ce KPI se mesure en pourcentage de valeur d'achat couverte par les différents certificats ISO des fournisseurs.

KPI LOYAUTÉ DES PRATIQUES	ISO 9001 : 2015	ISO 4001 : 2015	ISO 45001 : 2018
OBJECTIFS	95 %	75 %	50 %
Total in purchase value 2023	85 %	60 %	44 %
Total in purchase value 2024	94 %	64 %	49 %
Total in purchase value 2025	94 %	73 %	61 %

3) Taux de possession d'un code anticorruption de nos fournisseurs.

Ce KPI se mesure en nombre de fournisseur et

en pourcentage de valeurs d'achats
L'objectif à atteindre est 100 %.

KPI LOYAUTÉ DES PRATIQUES	ANTICORRUPTION CODE
OBJECTIFS	100 %
Total in purchase value 2023	75 %
Total in purchase value 2024	92 %
Total in purchase value 2025	95 %

Pour la partie cycle de vie produits, le service achats est en support pour de déploiement du projet géré par le service marketing. Les KPIs sont décrits dans la partie dédiée à ce projet.

CONCLUSION : objectifs et plan d'actions

La démarche Achats Responsables couvre désormais l'ensemble des fournisseurs de produits finis et les actions menées ont pour conséquence une amélioration notable des indicateurs de performances en 2025.

Points forts et conformité : La quasi totalité (99 % de la valeur d'achats) des fournisseurs ont signé la charte Achats du Groupe, ce qui confirme leur accord concernant nos attentes. Les objectifs sont presque atteints concernant les certifications qualité (ISO 9001/ ISO 14001) et totalement atteints pour santé-sécurité (ISO 45001).

Axes d'amélioration et plans d'actions :

- **Certification ISO** : L'objectif étant atteint pour l'ISO 45001, nous allons augmenter l'objectif à 65 %. Conscients que ces démarches sont longues pour nos partenaires, nous renforcerons néanmoins nos actions de sensibilisation pour accélérer l'obtention de ces certificats.
- **Code anticorruption Fournisseurs** : Le taux de possession n'est pas au niveau attendu. Un plan d'action spécifique sera déployé en 2026, avec pour objectif que tous disposent d'un code anticorruption d'ici début 2027.



CONCLUSION DU PILIER SUSTAINABLE ECONOMY : BÂTIR UNE CHAÎNE DE VALEUR ÉTHIQUE

L'exercice 2025 confirme la maturité de DELTA PLUS GROUP dans la gestion de ses enjeux éthiques et relationnels. En sécurisant 100 % de ses effectifs exposés via des formations anti-corruption et en couvrant désormais 100 % de la valeur de ses achats de produits finis par un suivi RSE, le Groupe démontre que son intégrité est le socle de sa performance économique.

Cette année a permis de transformer une démarche de conformité en un véritable outil de pilotage stratégique de la chaîne d'approvisionnement. Si la quasi-totalité de nos fournisseurs de produits finis (99 %) adhère désormais à notre Charte Achats, l'enjeu de 2026 sera d'accompagner nos partenaires vers une excellence normative accrue, notamment sur les certifications environnementales et les codes anti-corruption locaux.

En intégrant l'éthique et la responsabilité sociétale au cœur de ses transactions, DELTA PLUS GROUP s'assure une croissance durable, capable de répondre aux exigences de transparence les plus strictes de ses clients et régulateurs mondiaux.

VI. CONCLUSION GÉNÉRALE

2025, L'ANNÉE DU CHANGEMENT D'ÉCHELLE PAR LA DONNÉE

L'exercice 2025 constitue une étape charnière dans l'histoire de l'engagement RSE de DELTA PLUS GROUP. Dans un contexte mondial marqué par l'accélération des défis écologiques et le durcissement des exigences réglementaires, le Groupe a opéré une transition stratégique majeure : passer d'une somme d'initiatives locales à un **pilotage global, structuré et mesurable de sa performance extra-financière**.

Cette année de transformation a été consacrée à la construction de fondations robustes. En investissant massivement dans la digitalisation (sélection d'outils experts comme Greenly), l'harmonisation des processus (RH, Achats, HSE) et l'élargissement de ses périmètres de reporting, DELTA PLUS GROUP s'est doté d'une vision exhaustive et fiable de ses impacts.

Ce changement d'échelle se matérialise sur nos trois piliers stratégiques :

- **Sur le pilier PEOPLE :** Le Groupe a renforcé sa cohésion sociale en déployant des standards élevés et harmonisés à l'échelle mondiale, qu'il s'agisse de la sécurité au travail (inspirée du référentiel français), de la protection sociale (via la méthodologie CLEISS) ou du développement des talents. Nous affirmons une culture de la performance responsable, où l'exigence et l'accompagnement vont de pair.

- **Sur le pilier PLANET :** Nous avons franchi le cap décisif de la mesure scientifique. En établissant notre première « baseline » carbone complète (incluant un Scope 3 maîtrisé via des données physiques), en élargissant massivement le suivi de nos déchets et en accélérant les analyses de cycle de vie de nos produits, nous avons identifié précisément nos leviers d'action. L'intégration systématique de l'éco-conception dans nos processus R&D marque notre volonté de nous attaquer au cœur de notre impact : la matière.

- **Sur le pilier SUSTAINABLE ECONOMY :** La maturité est atteinte sur la sécurisation de nos pratiques éthiques internes. Sur notre chaîne de valeur, si la couverture de nos fournisseurs est désormais totale, l'année 2026 sera consacrée à la résorption des écarts de conformité identifiés (environnement, anti-corruption) pour consolider un socle de partenaires fiables et engagés.

Cap sur 2026 et la CSRD

En 2025, DELTA PLUS GROUP a « appris à se mesurer » à l'échelle mondiale. Fort de ces années de référence (baselines) désormais solides et auditable, le Groupe est prêt à engager la phase suivante : **la définition de trajectoires de progrès chiffrées et ambitieuses à moyen terme**.

L'exercice à venir sera celui de l'accélération et de la mise en conformité avec la nouvelle directive européenne CSRD, abordée non comme une contrainte, mais comme un levier de pilotage stratégique pour confirmer notre position de leader responsable sur le marché des E.P.I.



ANNEXE I À LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2025

L'objectif de cette annexe est de présenter de façon synthétique une sélection de KPI en lien avec les sujets sociaux, environnementaux et de gouvernance qui ne sont pas couverts par les 10 thématiques détaillées dans la Déclaration de Performance Extra-Financière.

People

- L'effectif moyen du Groupe DELTA PLUS est de 3 174 collaborateurs en 2025.
- L'effectif non permanent à fin 2025 est de 353 collaborateurs.
- Pour l'ensemble du Groupe, le nombre de recrutements de salariés permanents (CDI) est de 940.
- La France représente en 2025, 9,22 % des effectifs du Groupe.
- La part des effectifs permanents en France est de 97 %.
- Les cadres (cadres en France, managers pour l'international) représentent 9,83 % des effectifs.
- La part des effectifs non permanents pour l'ensemble du Groupe est de 11,12 %.
- La part de l'effectif du Groupe opérant sous accord collectif est de 71,46 %.
- Il existe un dispositif de profit sharing sur les sociétés françaises ainsi qu'au Pérou et au Mexique.
- La part des effectifs féminin dans le Groupe est de 50,41 %.
- La part des cadres (cadres en France, managers pour l'international) féminin est de 34,38 %.
- La part de l'effectif senior (> 50 ans) est de 22,67 %.
- La part de l'effectif en situation de handicap représente 0,95 % de la population du Groupe.
- En 2025, le nombre d'heures moyen de formation pour les personnes évaluées et formées est de 13 heures pour la France et de 48 heures sur le Groupe.
- En cas de sollicitation, tout réserviste peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour une période d'emploi ou de formation au titre de la réserve opérationnelle (lien Nation-armée)

Sustainable Economy

Informatique : sécurité du système IT du Groupe

- Des audits sécurité informatique sont réalisés régulièrement par des sociétés externes. Cela nous permet d'assurer le maintien d'un niveau de sécurité informatique cohérent.
- Une charte informatique est remise aux nouveaux entrants.

Lobbying

- En tant qu'acteur incontournable de la protection des hommes et des femmes au travail, DELTA PLUS est naturellement membre d'organisations professionnelles nationales.
- Ces engagements ont pour ambition de travailler en coopération avec tous les acteurs de la protection, de faire entendre notre voix de fabricant indépendant et de proposer les meilleures solutions de protection.
- DELTA PLUS intervient, par exemple, auprès du Synamap, de l'OPPBT ou de l'OPFSA et du GIPHA ou de l'OPPBT en France, d'ISEA aux États-Unis, de China Textile Association en Chine ou encore d'Animaseg au Brésil.
- De par notre participation à ces organisations, nous pouvons concrètement agir sur des problématiques identifiées en amont en proposant des solutions innovantes et en mettant en lumière des risques pour lesquels une action est nécessaire.
- Les risques liés aux perturbateurs endocriniens sont un des exemples sur lequel nous travaillons, de concert avec les autres acteurs du marché. C'est pourquoi, dans le cadre de REACH notamment, DELTA PLUS renforce ses contrôles sur l'utilisation de substances nocives ou préoccupantes.

Gouvernance

- La part du capital détenu par les salariés est de 0,23 % au 31/12/2025.
- Le Conseil d'Administration compte la présence de 2 censeurs en 2025.
- À compter de 2023, un indicateur de mesure de performance RSE a été pris en compte dans la rémunération variable du PDG (décision du Conseil d'Administration de décembre 2022).
- Le nombre d'alertes reçues en 2025 sur le système DPG Warning est de 4.
- Une présentation du bilan RSE de l'année écoulée et de la stratégie RSE de l'année en cours est faite à l'occasion du Conseil d'Administration du mois de Juillet (depuis 2022).



DELTA PLUS GROUP

ZAC LA PEYROLIÈRE - B.P. 14
84405 APT CEDEX - FRANCE
T.+ 33 (0)490 742 033
F.+33 (0)490 740 603

relation.investisseur@deltaplus.eu

www.deltaplusgroup.com

SA au capital de 3 679 354 Euros
RCS AVIGNON B 334 631 868
SIRET 334 631 868 00026 - NAF 7010 Z
N° TVA Intracommunautaire : FR 33
334 631 868

www.deltaplus.eu

Delta Plus Group est cotée auprès de Euronext Growth
sous le code ISIN FR0013283108
DELTA PLUS est membres du SYNAMAP

enjoy safety.