Déclaration de Performance Extra-Financière **2024**

www.deltaplus.eu

SOMMAIRE

IMPACT POSITIF....4

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE 2024 . 6

CHAPITRE I : INTRODUCTION 6

Modèle d'affaire....8

CHAPITRE II : LA POLITIQUE RSE ET SON PILOTAGE 10

CHAPITRE III : LES DIFFÉRENTS THÈMES 10

Thèmes sociaux....10

Thèmes environnementaux 11

Thèmes liés à l'économie durable 11

SYNTHÈSE DES INDICATEURS DES POLITIQUES DE LA RSE DELTA PLUS 2024 12

CHAPITRE IV : PRÉSENTATION DES PROJETS PAR THÈME 14

PEOPLE – LES ENGAGEMENTS DE DELTA PLUS GROUP ENVERS SES COLLABORATEURS....14

Santé et sécurité au travail....14

Formation et développement des compétences....17

Santé et protection sociale des salariés 19

Gestion du temps de présence et de nos ressources 21

PLANET – LES ENGAGEMENTS DE DELTA PLUS GROUPE EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT 22

Projet maîtrise des ressources 22

Gestion des déchets....26

Impact sur le changement climatique 29

Impact environnemental du cycle de vie produits 35

SUSTAINABLE BUSINESS – LES ENGAGEMENTS DE DELTA PLUS GROUP EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE DURABLE....40

Loyauté des pratiques 40

Implcation des fournisseurs dans notre démarche....42

ANNEXE I À LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2024 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.

P

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

P

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

E

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 selectionnés &
  2 thématiques RSE couvertes

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE 2024

I. INTRODUCTION

L'identité du Groupe est fondée sur une culture d'entreprise familiale, son cœur de métier est la protection de l'homme au travail. En parallèle de son développement international et de son élévation vers un statut de fabricant, notre Groupe a dû, très tôt, mettre en œuvre de bonnes pratiques et suivre leur application et leur déploiement. Très vite, trois grands axes de suivi sont apparus, un suivi en matière sociale, un suivi en matière environnementale et un suivi en matière d'éthique des affaires.

Fort de ces valeurs identitaires, le Groupe DELTA PLUS s'est engagé, depuis plus de dix ans, dans une démarche globale de responsabilité sociétale couvrant ces trois axes principaux : « People » pour la partie sociale, « Planet » pour la partie environnementale et « Économie Durable » pour la partie sociétale. Pour parfaire cette approche, la Direction Générale du Groupe a initié en 2017 une large réflexion autour de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Cette initiative a permis l'aboutissement d'un plan d'action RSE 2018-2023 poursuivi en 2024, sur le périmètre du Groupe, définissant onze objectifs à atteindre à horizon 2024. Ces objectifs sont travaillés sous format de projets, avec des points d'étapes annuels permettant de suivre leur avancement. Nous souhaitons inscrire l'empreinte RSE de DELTA PLUS dans son environnement direct à travers des initiatives ciblées. Nous vous présentons ci-après l'ensemble des informations sur la manière dont notre société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, ainsi que les effets de cette activité au regard du respect des droits de l'homme et de la lutte contre la corruption.

Cette restitution s'appuie sur l'analyse des principaux risques et opportunités auxquels notre Groupe est exposé en raison de ses activités. Elle présente une brève description des plans d'actions adoptés au niveau de la société mère DELTA PLUS Group, dans une optique de rayonnement dans l'ensemble du Groupe, et des mesures prises pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques. Elle présente enfin l'ensemble des méthodes de suivi adoptées pour améliorer notre performance extra-financière et les résultats de ces actions en 2024. À partir de l'exercice 2025, la CSRD devient applicable pour DELTA PLUS, cela entraînera de nombreux changements dans le processus et la méthodologie du prochain reporting.

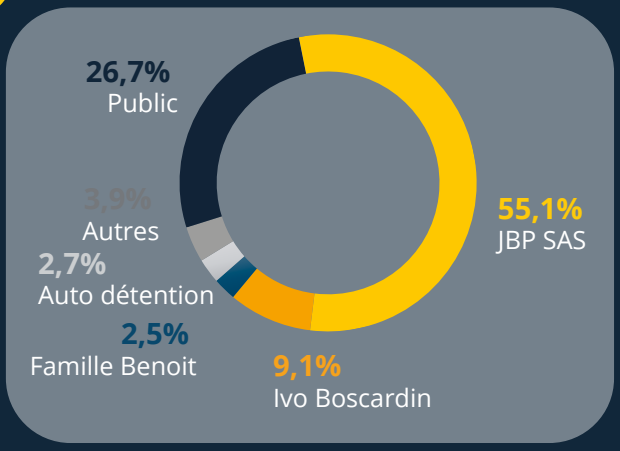
MODÈLE D'AFFAIRES

NOS RESSOURCES

▲ Présence sur le territoire

17 sites de production, **16** entrepôts
2 plate-formes logistiques asiatiques
2 plate-formes logistiques européennes
47 filiales dans **30** pays

▲ Capital permanent



▲ Capital humain

1 groupe familial & indépendant

3 700 collaborateurs

47 filiales

86% de collaborateurs à l'international

Comité de direction

78% d'hommes
22% de femmes

Gouvernance

1 actionnaire majoritaire

▲ Croissance organique & externe

8 acquisitions finalisées au cours des 5 dernières années (de 2020 à 2024), soit près de 30% **du chiffre d'affaires de 2024**

▲ 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

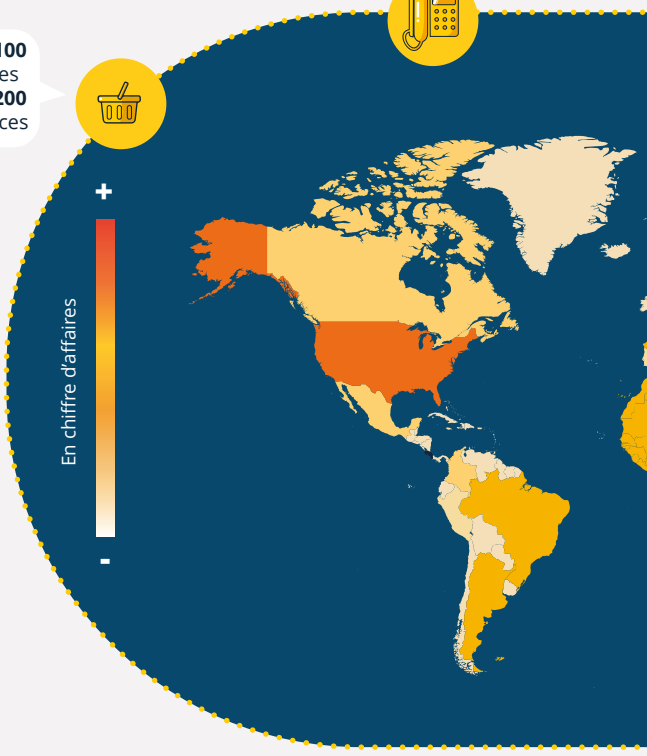
CONCEPTION

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



NOTRE MISSION
Protéger les hommes
et les femmes au travail

NOS VALEURS
Curiosité, respect,
écoute, fiabilité

ACTIVITÉ

Tête | Main | Corps | Pied | Antichute

PROTECTION
DESIGN
CONFORT
DELTAPLUS

NOS CLIENTS
- Grands comptes utilisateurs
- Distribution spécialisée
- Distribution généraliste

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 400M€

▲ Fournisseurs / Partenaires
- Développement du CA
- Solidité financière
- 275M€ achats

▲ Salariés
- Développement des collaborateurs
- Forte activité de recrutement
- Masse salariale de 85M€

▲ Actionnaires
- Croissance rentable
- Récurrence des résultats
- Dividendes 8M€
- Résultat 31M€

▲ Société
- Défense de nos valeurs
- Impact positif sur nos territoires d'implantation
- Impôts 11M€

DELTAPLUS

II. LA POLITIQUE RSE ET SON PILOTAGE

La Direction Générale donne chaque année sa politique d'orientation Qualité et Environnement pour l'année suivante. Dans ce cadre, le Président Directeur Général de DELTA PLUS Group donne les axes de travail à tous les processus, dont le processus RSE.

La mise en œuvre de la RSE est basée sur la méthodologie de la certification ISO 9001 et fait partie intégrante de l'organisation établie pour celle-ci, au même titre que la certification ISO 14001. La certification ISO 9001 couvre aujourd'hui 65 % des effectifs du groupe, et la certification ISO 14001 couvre 28 % des effectifs du groupe.

La RSE de DELTA PLUS Group est organisée de la manière suivante :

- Un comité de pilotage composé du Directeur Administratif & Financier, de la Directrice des Ressources Humaines, de la Directrice des Achats, de la Directrice Qualité et Environnement, de la Responsable Marketing & Communication et de la Responsable Qualité Environnement. Chaque membre du comité de pilotage coache et/ou supervise plusieurs équipes projet.
- Les équipes projets sont composées d'un chef de projet et d'équipiers et reçoivent de leur coach, membre du comité de pilotage, les orientations à suivre.

Le comité de pilotage RSE se réunit environ 4 fois par an (± en fonction des besoins).

Cette réunion a pour objet de :

- Piloter les actions à mener afin de répondre à la politique du PDG.
- Vérifier la conformité au décret RSE.

L'ordre du jour peut comprendre les sujets suivants :

- Décision sur des projets d'amélioration qui seront menés ainsi que des groupes de travail associés et bilan de l'état d'avancement à chacune des réunions.
- Définition des équipes projets pour collecter ou améliorer les processus de mesure et de consolidation des informations au niveau du Groupe.
- Déploiements géographiques.
- Définition d'indicateurs pertinents par thèmes et de leur périmètre.
- Définition de la fréquence de collecte des infos.
- Revue des indicateurs, des cibles, des résultats et plans d'action si nécessaire.
- Validation de documents.

Un document sous format Google sert à la préparation et au compte-rendu des comités de pilotage : il comporte l'ordre du jour, une mise à jour de l'avancement des projets et une liste d'actions pour le comité suivant.

III. LES DIFFÉRENTS THÈMES

Thèmes sociaux

L'ensemble des thèmes sociaux suivis par DELTA PLUS GROUP, dans une optique de rayonnement dans l'ensemble du Groupe, les politiques et les procédures mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques sociaux sont développés dans la partie : « PEOPLE ».

Certains thèmes sociaux ne représentent pas d'enjeu particulier pour notre Groupe et leur homogénéisation n'apporterait pas de solution globale pertinente. C'est le cas notamment pour les sujets suivants :

- L'organisation du dialogue social et le bilan des accords collectifs, qui n'est pas uniforme au niveau du Groupe DELTA PLUS. L'organisation du dialogue social au sein de chaque filiale dépend de différents paramètres (effectif, réglementation localement applicable...). Globalement, peu de filiales ont conclu des accords collectifs. Cependant, notre Groupe n'ayant jamais connu de conflits sociaux, nous considérons que cette thématique ne représente pas d'enjeu particulier pour DELTA PLUS.

  Nous veillons néanmoins au travers de plusieurs accords collectifs à améliorer les conditions de travail de nos employés et à déployer des actions visant à prévenir les discriminations. Les accords visent notamment à garantir et promouvoir l'égalité professionnelle par un ensemble de mesures mises en œuvre à cette fin. L'accord est négocié pour une période de 3 ans et déployé sur les sociétés d'Apt et de DELTA PLUS Systems-Alpic. Pour ces mêmes sociétés nous disposons d'un accord sur le droit à la déconnexion, qui est également négocié pour une durée de 3 ans. La Direction souhaite ainsi prendre des engagements forts en matière de bonne utilisation des outils numériques. Ces engagements sont destinés à préserver la santé des salariés en leur garantissant de bonnes conditions et un bon environnement de travail. Il en va de même pour l'accord sur le télétravail, qui est déjà appliqué sur ces mêmes sociétés et sera également déployé sur Alsolu. Afin d'encourager l'éco-mobilité, un accord sur les indemnités kilométriques en faveur des salariés venant au travail à vélo est valable pour l'ensemble des salariés des sociétés d'Apt.
- L'égalité de traitement et les mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées et les politiques de lutte contre les discriminations. Même si l'ensemble de nos filiales reconnaît, sans distinction, tant aux hommes qu'aux femmes la possibilité de postuler à toutes les offres d'emplois à pourvoir (à l'exception

des filiales implantées en Inde et aux E.A.U. qui appliquent des us et coutumes locaux ne le permettant pas) certains types de postes restent cependant bien moins occupés par des femmes, notamment les postes de manutention. L'insertion des personnes handicapées en entreprise est suivie filiale par filiale en considération des législations localement applicables, plutôt disparates. Le Groupe DELTA PLUS n'a pas mis en place de système de suivi global des données relatives à l'insertion des personnes handicapées ou à l'égalité de traitement. Le suivi et la consolidation de telles données ne serait pas pertinente compte tenu des disparités entre les différentes lois locales et des différences de mise en œuvre dans les pays dans lesquels notre Groupe est présent.

Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives

En 2024, afin de favoriser la pratique sportive de ses collaborateurs, DELTA PLUS met à disposition, en libre accès, des vestiaires et des douches. Nous communiquons également sur les rencontres sportives et les courses qui se tiennent dans la région, via un affichage dans les salles de pause et par email.

Pour la troisième édition consécutive, DELTA PLUS, en 2024, a accompagné ses collaborateurs du site d'Apt sur un événement sportif. Ce dernier, qui s'est déroulé en juin, était un challenge sportif inter entreprise et les collaborateurs participants ont pu bénéficier d'une demi-journée de libre.

De plus, suite au sponsoring triennal du Roc d'Azur CIC, pour la première année, DELTA PLUS a fait bénéficier ses collaborateurs de 100 dossards pour participer à la course de leur choix et a également distribué 100 autres dossards aux clients férus de VTT et à deux clubs de vélo locaux.

Thèmes environnementaux

Les thèmes environnementaux choisis pour la RSE sont des thèmes découlant de l'analyse des risques environnementaux effectuée dans le cadre de la certification ISO 14001 du siège social. Cette certification ISO 14001 est encadrée par des processus et procédures Qualité sous contrôle de la certification ISO 9001-2015 et les 4 thèmes sont déclinés en gestion de projet.

Le comité de pilotage Environnement se réunit 4 fois par an et comprend la directrice Qualité du Groupe, la responsable des Services Généraux, la responsable Qualité et les différents pilotes et intervenants des groupes projets.

L'ordre du jour peut comprendre les sujets suivants :

- Les changements apportés à l'analyse environnementale ou à l'analyse réglementaire.
- Les audits internes de ces thèmes, les non-conformités ou améliorations le cas échéant.
- Le bilan d'avancement des projets choisis suite à l'analyse environnementale.

L'enregistrement des comités de pilotage est conservé sur une présentation en format Google sur notre site intranet dédié à la Qualité.

Les avancements sur l'environnement sont également partagés en Comité de Pilotage Qualité par une fiche processus et par une fiche projet, ainsi qu'en comité de pilotage RSE.

L'analyse des risques environnementaux s'est appuyée sur la méthodologie d'identification des activités, des procédés de fabrication, des produits et des services du siège social et a déterminé pour chacun de ces aspects un impact environnemental qui a été pesé et par conséquent identifié comme significatif ou non.

Les impacts significatifs identifiés ont été classés en 4 types entraînant la création des 4 projets étiquetés « PLANET » :

- MAÎTRISE DES RESSOURCES
- GESTION DES DÉCHETS
- IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE
- IMPACT ENVIRONNEMENTAL DU CYCLE DE VIE PRODUIT

En 2024, nous avons continué le déploiement de la démarche RSE des projets PLANET sur de nouvelles filiales, ceci afin d'élargir le périmètre et pouvoir, à terme, couvrir 100 % du Groupe. En effet, la priorité fixée par le Président Directeur Général de DELTA PLUS Group dans la politique Qualité, Environnement et RSE pour l'année à venir est de respecter le déploiement à l'échelle des filiales pertinentes. Nous disposons maintenant de 3 organismes externes d'audit et de certification : Ethifinance, Ecovadis et le Cabinet de St Front. Nous avons pour objectif d'améliorer notre performance sur chacune de ces notations.

Chaque année, nous sélectionnons les entités qui se joindront aux différents projets environnementaux, en privilégiant les sites de production et de logistique les plus significatifs du groupe. En 2018, lorsque nous avons initié le plan RSE quinquennal, les filiales désignées « pertinentes » représentaient à elles seules 74 % des effectifs du groupe. Aujourd'hui, 100 % de nos filiales ont intégré à minima l'un de nos projets environnementaux.

Thèmes liés à l'économie durable

L'ensemble des thèmes liés à l'économie durable adoptés au niveau du Groupe, les politiques et les procédures mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques relatifs à

SYNTHÈSE DES INDICATEURS DES POLITIQUES DE LA RSE DELTA PLUS 2024

		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	• 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 DÉMARCHE	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	OBJECTIFS 2025	PÉRIMÈTRE 2024	SCOPE FINAL
Taux de Fréquence	< 8	GROUPE	GROUPE
Taux de gravite	< 0,5	GROUPE	GROUPE
Taux de formation de la population de référence (population soumise à évaluation groupe, France : Effectif complet / Filales : jusqu'au niveau N-2 voir N-3 et sans les populations production et logistique)	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.	GROUPE (sauf Derrigal, Maspica et Safetylink)	GROUPE
Taux de conformité à la legislation locale	100 %	GROUPE	GROUPE
Taux de couverture Santé & Invalidité	100 %	GROUPE	GROUPE
% de couverture aux 6 thèmes (en nb de filiales et nb d'employés)	Maintien d'un taux de couverture à 100 % sur 3 thèmes	GROUPE	GROUPE
Taux d'absenteisme	< 3 %	GROUPE	GROUPE
Turnover	< 15 %	GROUPE	GROUPE
Taux de recyclage de nos déchets	> 50 %	FRANCE / DP SYSTEMS / POLOGNE / CHINE / INDE / BRÉSIL / MASPICA ITALIE	FRANCE / DP SYSTEMS / POLOGNE / CHINE / INDE / BRÉSIL / MASPICA ITALIE
Périmètre	70 % de l'effectif du groupe	FRANCE / DP SYSTEMS / POLOGNE / CHINE / INDE / BRÉSIL / MASPICA ITALIE / DP USA / DP COLOMBIE / DP MIDDLE EAST / SAFETYLINK AUSTRALIE	FRANCE / DP SYSTEMS / POLOGNE / CHINE / INDE / BRÉSIL / MASPICA ITALIE / DP USA / DP COLOMBIE / DP MIDDLE EAST / SAFETYLINK AUSTRALIE
Résultats des Bilans Carbone d'Apt, DP Dystems, Pologne et Maspica	Réaliser le Bilan Carbone au périmètre du groupe	FRANCE / POLOGNE / DP SYSTEMS / MASPICA	FRANCE / POLOGNE / DP SYSTEMS / MASPICA
Mise en place d'un plan d'action de réduction de nos emissions	Initier l'élaboration d'un plan d'action en fonction de la typologie des sites (usines, plateformes logistiques, bureaux)	FRANCE	FRANCE / POLOGNE / DP SYSTEMS / MASPICA
Réduire nos ratios de consommation d'électricité, d'eau, de gas et de papier sur le périmètre environnemental	**Éléctricité :** Bureaux < 4,3 kWh/m²/mois Sites logistiques < 1,4 kWh/m²/mois Usines < 47 K€ CA **Eau :** 13 m³/ pers. **Papier :** 5 kg/pers.	GROUPE	GROUPE
% de matière recyclée ou réutilisable sur le CA	15 %	95 % du périmètre Groupe	GROUPE
% des collaborateurs ayant connaissance du plan anticorruption	100 %	GROUPE	GROUPE
% des personnes exposées qui ont passé et réussi le test E-Learning	100 %	GROUPE	GROUPE
% de dénonciation (alertes notifiées) suivies et traitées	100 %	GROUPE	GROUPE
Taux de Couverture des thématiques avec les fournisseurs séléctionnés	Couvertures des 2 critères (Cycle de vie produits et Anticorruption) sur 100 % des fournisseurs de produits finis	2023 : 40 % de la valeur d achat sur 7 critères Transition en 2023 pour élargir 2024 : 100 % de la valeur d achats sur 2 critères	100 % des fournisseurs de produits finis
Taux de conformité des fournisseurs	90 %	100 % des fournisseurs de produits finis	100 % des fournisseurs de produits finis

l'économie durable, sont développés dans la partie : « SUSTAINABLE ECONOMY ».

Certains thèmes sociétaux, en revanche, ne présentent pas d'enjeu particulier pour notre Groupe et leur suivi ne nous a pas paru pertinent au regard des spécificités de notre Groupe. C'est le cas notamment :

- Des mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs, en ce que notre activité, et plus particulièrement nos produits, sont soumis à une réglementation stricte et vectrice de sécurité pour les consommateurs (produits normés, soumis à une réglementation locale spécifique tel que le règlement du 9 mars 2016 (UE) 2016/425 du parlement européen et du conseil, en Union Européenne). Il ne nous a pas paru nécessaire de mettre en place des mesures supplémentaires pour suivre la performance de notre entreprise en matière de sécurité du consommateur.

De même, certains risques listés communément comme :

- Les risques de nature alimentaire (précarité alimentaire, gaspillage alimentaire, alimentation responsable, équitable et durable).
- Le respect du bien-être animal.

n'ont pas été couverts par un thème car ils sont considérés comme très éloignés de potentiels impacts de notre activité économique.

IV. 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 du Groupe DELTA PLUS.

Elle répond à la volonté de maîtriser les risques humains sur la santé des salariés et leur intégrité physique, elle minimise le risque financier réglementaire (suivant la législation du pays), elle cadre le risque pénal en France notamment au travers de l'évaluation des risques, elle prémunit contre le risque opérationnel de manque de personnel formé lors d'arrêts de travail.

L'opportunité que nous avons choisie d'exploiter est de prendre la législation française comme référence (le Code du Travail français est un des environnements réglementaires les plus sévères) pour définir un processus exigeant à appliquer au Groupe en totalité.

Au-delà de la législation, à ce jour 3 filiales bénéficient également de la certification ISO 45001 qui relève des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. En France : DELTA PLUS Systems, en Italie : Maspica et notre filiale en Chine.

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 avant 2024.

DELTA PLUS cherche à satisfaire à minima aux exigences réglementaires des pays dans lesquels elle s'est implantée et veut conduire au-delà de l'aspect réglementaire un état des lieux mensuel de l'accidentalité du Groupe, une surveillance des ratios de performance sur des objectifs définis et attendus, un pilotage central de la politique de prévention locale.

Le suivi de cette politique est confié au département Ressources Humaines (RH) du Groupe et implique suivant le type de filiale le département RH de la filiale et les managers opérationnels.

Chaque mois, les résultats sécurité sont présentés et commentés en Comité de Direction, au siège social.

Un Groupe de travail constitué d'un membre du Comité de Direction, du RH Manager Groupe, du juriste en droit social, travaille sur le pilotage de la Santé et Sécurité au Travail au travers d'un process complet de gestion de la santé et sécurité, sur la base des exigences réglementaires françaises pour donner un cadre ambitieux à la politique du Groupe, notamment en matière de prévention. Le pilotage doit permettre de déployer des actions concrètes lorsque les résultats d'une filiale ne sont pas dans les objectifs.

La DRH du Groupe, qui mène cette démarche de déploiement, a créé un outil de communication interne, une plateforme de partage d'information appelée HR Community qui a vocation à diffuser les bonnes pratiques ainsi qu'une meilleure compréhension des processus pour la communauté RH. Par ailleurs, afin de structurer et de fiabiliser les remontées de données, un ensemble d'outils et de processus a été intégré, en collaboration avec la Direction financière, permettant aux filiales de construire des informations pertinentes et homogènes et au Groupe d'améliorer son contrôle et sa conformité des données.

Les engagements de la Direction se sont matérialisés par le partage annuel des 2 KPI (le taux de fréquence et le taux de gravité) dont la surveillance en Comité de Direction a permis de dresser un état des lieux pertinent par filiale et d'augmenter la conscience de tous vis-à-vis de ce thème.

Les Actions Concrètes

- En 2024, l'accent a été mis sur la réduction du taux de gravité et l'intégration des nouvelles filiales de production dans les processus de suivi

des accidents tout en maintenant le niveau de qualité de l'information recueillie et transmise par l'ensemble des filiales du Groupe.

- Nous avons finalisé la rédaction de la procédure Santé Sécurité Internationale pour les filiales à l'international avec pour objectif l'application à minima de nos standards et en veillant au respect des obligations locales. La procédure SST du groupe est désormais communiquée et déployée dans l'ensemble des filiales.
- Nous suivons les circonstances des accidents et les actions correctives mises en place par les filiales.

Lors de chaque accident survenu, la filiale a l'obligation d'indiquer quelle action a été mise en œuvre afin de réduire l'occurrence de répétition de cet accident.

En parallèle, le groupe de travail RSE a finalisé l'élaboration d'une procédure SST explicitant l'organisation, les rôles, les outils, les mesures et les attendus d'une bonne politique de prévention des risques permettant de construire des conditions de travail adéquates à la sécurité et à la santé. Ce groupe a construit un processus complet qui indique quels sont les rôles et responsabilités obligatoires, comment établir l'évaluation des risques dans une filiale, quels sont les outils nécessaires, comment les utiliser (fiches de poste, analyse des causes…) et la méthodologie de pilotage des actions curatives, correctives et préventives. Ce processus complet est déployé et appliqué sur le périmètre français et a été adapté et partagé avec l'ensemble des filiales hors France afin de les aider à travailler sur leur accidentologie en 2024.

Pour piloter la politique, le Comité de Direction dispose de tableaux de bord permettant de surveiller si les 2 KPI sont à l'objectif fixé. S'ils ne le sont pas, la raison de la dérive est identifiée et mise en avant par filiale ou par nature d'accident. Les performances attendues ont été calquées à la recommandation générale française qui préconise un TF < 8 et un TG < 1.

Depuis 2022, l'objectif du groupe pour le Taux de Gravité est passé de 1 à 0,5 pour le Groupe.

Pour rappe :

TAUX DE FRÉQUENCE : Nombre d'accidents de travail multiplié par 1 000 000 heures, rapporté au nombre d'heures travaillées.

TAUX DE GRAVITÉ SPÉCIFIQUE : Nombre de jours d'arrêt de travail sur le périmètre de l'année concernée, pour 1 000 heures travaillées.

Pour affiner les analyses, les indicateurs font un focus particulier sur les filiales dites de production (c'est-à-dire qui comportent au moins un site de production) car les accidents se concentrent principalement sur ces filiales.

Les Indicateurs d'État

EFFECTIFS ET ACCIDENTS DU TRAVAIL	2019	2020	2021	2022	2023	2024
EFFECTIFS MOYENS DU GROUPE						
PERMANENTS	1 968	2 053	2 596	2 515	3 128	3 103
INTERIMAIRES (ETP)	497	506	527	545	508	547
TOTAL	**2 465**	**2 559**	**3 123**	**3 060**	**3 636**	**3 650**
NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES	5 279 013	5 418 152	6 201 023	6 305 848	7 352 873	7 426 164
ACCIDENTS DU TRAVAIL (*)						
NOMBRE (*)	48	43	40	52	55	45
JOURS D'ARRËT	863	417	807	562	1 057	507

(*) 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.

De façon générale, les populations de production concentrent 81 % des effectifs en ETP (Équivalent Temps Plein) que ce soit des contrats permanents ou intérimaires qui représentent 96 % des accidents en 2024. Les employés de bureau des sites de production sont comptabilisés dans la population de production.

REPRÉSENTATIVITÉ ACCIDENTS DU TRAVAIL SELON LA POPULATION	2019	2020	2021	2022	2023	2024
EFFECTIFS MOYENS DU GROUPE						
POPULATION DE PRODUCTION	1 940	1 908	2 537	2 495	3 046	3 051
POPULATION AUTRE	525	651	586	565	590	599
TOTAL	**2 465**	**2 559**	**3 123**	**3 060**	**3 636**	**3 650**
% POPULATION DE PRODUCTION	79 %	75 %	81 %	82 %	84 %	84 %

ACCIDENTS DU TRAVAIL EN NOMBRE (*)						
POPULATION DE PRODUCTION	46	38	39	48	52	43
POPULATION AUTRE	2	5	1	4	3	2
TOTAL	**48**	**43**	**40**	**52**	**55**	**45**
% POPULATION DE PRODUCTION	96 %	88 %	98 %	92 %	95 %	96 %

(*) 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 (2 AT sur 2024).

Le nombre d'accidents a diminué, car nos process et notre culture en matière de sécurité ont été pris en compte. Également, 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			2019		2020		2021		2022		2023		2024	
FILIALES	***#AT***	**% ETP mondiaux**	**TF < 8**	**TG < 1**	**TF < 8**	**TG < 1**	**TF < 8**	**TG < 1**	**TF < 8**	**TG < 1**	**TF < 8**	**TG < 1**	**TF < 8**	**TG < 1**
ARGENTINE	*7*	4 %	47	0,70	29	0,20	12	0,07	16,7	0.2	12,4	0,06	23,3	0,40
DELTA PLUS SYSTEMS	*2*	3 %	30	0,47	17	0,31	65	2,29	32.4	0.2	36,7	1,30	9,8	0,00
BRÉSIL	*6*	6 %	16	0,08	14	0,15	7	0,13	6,4	0,20	8,8	0,20	12,2	0,10
SIÈGE	*2*	6 %	6	0,04	3	0,11	3	0,03	6	0.1	8,9	0,10	5,9	0,10
CHINE	*4*	18 %	8	0,19	13	0,12	7	0,05	7.3	0.2	4,5	0,10	3,1	0,10
AUTRES FILIALES	*2*	11 %	2	0,02	0	0,00	1	0,09	4.9	0,00	3,6	0,00	2,4	0,00
AUTRES PRODUCTIONS	*22*	53 %	3	0,13	8	0,03	2	0,02	7,26	0,03	11,3	0,16	5,8	0,00
TOTAL GROUPE	***45***	**100 %**	**9**	**0,16**	**8**	**0,08**	**6**	**0,13**	**8,24**	**0,089**	**7,50**	**0,10**	**6,10**	**0,10**

Le taux de fréquence sur 2024 a diminué (6,10 vs 7,50) principalement grâce au travail mené sur DELTA PLUS Systems qui avait un taux élevé. Le taux de gravité est faible et reste similaire à l'année dernière malgré l'évolution du périmètre, ce dernier est également lié aux différentes actions mais aussi à la politique du Groupe.

Globalement, l'évolution entre 2018 et 2024 est favorable.

- La fréquence des accidents a sensiblement diminué sur la période jusqu'en 2024 où du fait d'une amélioration de la précision des données et d'une meilleure prise en compte de l'accidentologie des intérimaires le TF est passé au-dessus de l'objectif.

Globalement le TF est passé de 7.5 à 6.1 en 2024.

- La gravité quant à elle reste stable en 2024, pour un objectif plus ambitieux passant de 1 à 0,5.

En 2024, 43 accidents (selon la définition du Code du Travail français) ont été constatés dans tout le Groupe contre 52 en 2023.

Il est à noter que l'accidentologie intérimaire représente 5 des accidents de 2024. Ainsi le TF de la population intérimaire est de 3,9 et le TG de 0.02. C'est une nette amélioration par rapport à 2023.

DELTA PLUS Systems est en très nette baisse puisque la filiale avait un taux de fréquence de 36,7 en 2023 contre 9,8 en 2024.

DELTA PLUS Systems connaît une baisse pour 2024 de son TF grâce à la mise en place du processus de routine qui permet d'identifier les causes potentielles de pré-accident, d'accident et de mettre en

place des actions correctives. Des formations sont faites de façon périodique et l'obligation de port de chaussures à semelles spécifiques, casques, gants est suivie à la lettre. Cela est revu hebdomadairement via le visuel la pyramide de BIRD.

En 2024, parmi les parties du corps blessées, les accidents sur la main représentent 44 % en 2024 versus 53 % en 2023 et la tête 18 % versus 15 % en 2023.

CONCLUSION : Objectifs et plan d'action

- La procédure SST pour les filiales internationales a été validée et transmise afin de fournir un socle commun de bonnes pratiques et de garantir un processus de santé et sécurité à l'ensemble de nos collaborateurs.
- Poursuivre le suivi des filiales lorsqu'elles sont en dépassement des objectifs groupe sur le TF et TG sur le trimestre afin de comprendre et voir les plans d'actions déployés par la filiale sur les points concernés.
- Intégrer les nouvelles filiales dans notre culture sécurité et les référents locaux dédiés à la sécurité de l'ensemble des filiales afin de déployer la politique Groupe sur les accidents. À partir de 2025, au travers des audits filiales à venir, le RH Manager s'assurera de la mise en place et suivi du process sécurité grâce à un outil de suivi trimestriel avec les référents RH de Zone.
- Enfin, nous souhaitons continuer la surveillance des indicateurs auprès de chaque filiale et poursuivre le recueil précis des données et plan d'action à mettre en place.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les collaborateurs restent la richesse première de l'entreprise DELTA PLUS. Les savoirs et savoir-faire permettent à l'entreprise de continuer sa croissance et de viser des objectifs de développement toujours plus ambitieux.

Un nombre important de départs volontaires des collaborateurs, et de ce fait de leurs connaissances et compétences, constituerait un risque important pour la Société et sa pérennité. L'adaptation constante de ces compétences à l'évolution de l'environnement professionnel et de marché dans lequel nous évoluons est un enjeu majeur également.

Afin de réduire ce risque et de contribuer à l'enrichissement professionnel et personnel des femmes et hommes qui œuvrent quotidiennement pour le Groupe, DELTA PLUS a choisi de mettre l'accent sur une politique de formation et développement internationale.

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

La Direction de DELTA PLUS met au centre de ses préoccupations l'enrichissement professionnel de ses salariés, et par là-même vise à mettre à leur disposition un panel d'outils de formation et de développement leur permettant de progresser. Plusieurs paramètres contributifs à cette thématique sont suivis tel que l'accès à la formation, l'évaluation des performances et les plans d'actions associés à l'atteinte d'objectifs individuels. En la matière, l'environnement législatif français est très structuré ce qui permet un suivi et une obligation de moyens et de résultats sur le volet du développement des compétences. Cette base législative inspire DELTA PLUS à travers le monde pour la mise en place d'un environnement propice au développement de ses collaborateurs.

L'objectif d'ici fin 2025, au-delà d'aider au développement des compétences de nos collaborateurs, est de garantir à nos collaborateurs évalués l'accès à au moins une formation tous les 6 ans. Les personnes évaluées sont celles soumises aux évaluations du Groupe et concerne pour la France tous les effectifs et pour les filiales jusqu'au N-2 voir N-3 en excluant les employés de production et logistique. Cette population suit des formations dispensées lors de leurs intégrations. Chaque filiale est autonome dans l'organisation et la gestion de ses formations.

Au travers de la mise en place d'orientations stratégiques de formation, de procédures de suivi et d'un cycle annuel d'évaluation, la DRH Groupe établit le cadre à respecter par l'ensemble des filiales.

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 « HR Community sur Google ».

Les Actions Concrètes

- En 2024, nous avons partagé les orientations de formation Groupe auprès de nos filiales, pour allouer les ressources sur les thématiques en lien avec les objectifs business du Groupe.
- Un suivi des formations déployées a été instauré. Il est analysé en fin d'année de manière à s'assurer que les orientations ont été respectées et à connaître la part de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année.

- Un travail sur le recueil des besoins de formation de l'ensemble des filiales internationales a été réalisé en 2024 en corrélation avec les axes stratégiques de développement de compétences du groupe.
- En parallèle, nous avons également continué de déployer les revues d'entretien de performance auprès des filiales et avons mis en place le processus dans les nouvelles acquisitions. Tous les managers et les RH de chaque filiale ont été formés à mieux définir leurs objectifs S.M.A.R.T. et à mieux évaluer avec des preuves factuelles à l'appui ayant pour objectif d'accompagner les collaborateurs de manière plus ciblée dans leur développement.
- Un travail a été mené visant à rationaliser et harmoniser les postes et les fiches de poste pour la France et l'international, afin de s'assurer que les compétences sont alignées, quel que soit le pays, sur des emplois communs du référentiel. Tous les postes ont 100 % des compétences associées et validées avec les référents RH.
- En 2024, le déploiement du référentiel de compétences (Savoir Faire, Savoir technique, soft skills) a été finalisé sur toutes les récentes filiales : Boots Company en Italie, DP Safety S.A. de C.V. (Mexique) et SafetyLink (Australie).Maspica et Derrigal (Italie et Albanie) seront effectués sur 2025.

Les Indicateurs d'état

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Heures de formations réalisées dans le Groupe	13 605	11 126	14 226	15 431	15 319	14 377
Nombre de personnes éligibles aux EAE France	224	296	275	304	292	327
% d'entretiens annuels réalisés en France	97 %	97 %	99 %	99 %	100 %	100 %
Nombre de personnes éligibles aux EAE International	399	451	507	587	601	648
% d'entretiens d'évaluation réalisés pour les filiales (hors production et logistique)	79 %	86 %	81 %	84 %	90 %	95 %

- Nous comptons aujourd'hui 3 103 collaborateurs (hors intérimaires) dans le monde pour un total de 14 377 heures de formation réalisées en 2024.

Une augmentation significative depuis 2018 (10 294 heures) qui s'explique par les efforts conjoints des filiales et de la DRH du siège à déployer la politique formation et par l'accroissement du périmètre du Groupe. D'autre part, la stratégie formation Groupe a été transmise à toutes les filiales pour alignement et la RH Manager fait un suivi trimestriel.

- Le cycle d'évaluation a bien été réalisé en France et à l'international, avec des taux de réalisation en constante progression, jusqu'à atteindre 100 % en France et 95 % sur les filiales internationales.

L'année 2024 a maintenu l'importance de ce process groupe car il permet de renforcer les échanges avec le management, l'accompagnement, la fixation des objectifs à venir durant cette période et la mise en place de plan de développement factuels pour une montée en compétences.

Les KPIs

% DE FORMATIONS EFFECTUÉES (EFFECTIF EAE) : KPI'S	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% de collaborateurs évalués ayant reçu au moins une formation dans l'année	29 %	15 %	40 %	47 %	50 %	55 %

Pour rappel de l'objectif Groupe :

En France, c'est 30 % de l'effectif évalué qui doit bénéficier d'au moins une formation.

En 2024, le taux de collaborateurs évalués ayant reçu au moins une formation dans l'année est de 54,83 % pour l'ensemble du groupe et de 59 % en France (une évolution significative par rapport à 2023 qui était de 50 % et au regard de 2018 ou nous avions un taux de 25 %).

En 2023, on note une hausse du taux de personnes évaluées ayant été formées par rapport à 2018.

International :

- Sur l'année 2024 : Certains pays ont maintenus leur effort de formation (Australie importante implication dans la formation, comme la Chine, Turquie, Pérou, Pologne, Middle East, Ukraine y compris), ce qui permet de maintenir un nombre d'heures de formation et d'améliorer le taux de collaborateurs formés.
- Nous n'avons pas intégré Maspica et Derrigal.

CONCLUSION : Objectifs et plan d'action

- Nous allons continuer en 2025 à déployer le référentiel métier sur la nouvelle filiale ARMOR B.V. aux Pays Bas qui n'en bénéficie pas encore ainsi que Maspica et Derrigal (Italie et Albanie).
- Nous ambitionnons de continuer à promouvoir le e-learning et motiver également les webinars pour nos collaborateurs ainsi que pour l'externe (France et international) grâce à l'implémentation d'un LMS Groupe.
- Un contrôle sera effectué auprès des référents dans le cas d'un faible nombre de formations réalisées sur l'année.
- À travers le monde, poursuivre le partage des formations stratégiques qui découlent des orientations business et les accompagner dans le choix des orientations de formation afin de poursuivre la montée en compétence des collaborateurs et ce sur les mêmes axes que le Groupe.
- Améliorer le process de collecte des données de formation en corrélation avec les EAE réalisés grâce au prochain LMS.
- Continuer le travail auprès des filiales qui n'ont pas ou peu fait bénéficier leurs collaborateurs de formations afin de faire un état des lieux des besoins prioritaires et ainsi veiller à leur déploiement.

SANTÉ ET PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS

Le Groupe DELTA PLUS s'est engagé dans une approche responsable vis-à-vis de ses collaborateurs, il veille à l'accès au droit à la santé pour tous.

Le risque majeur pour un salarié sans protection sociale est de devoir faire face à des dépenses importantes (maladie, maternité), ou à une diminution sensible de ses revenus habituels (chômage, vieillesse).

Ces situations sont susceptibles de mettre en danger la sécurité sociale, financière et économique de l'individu ou de sa famille, provoquant une baisse de ses ressources ou une hausse de ses dépenses.

Ce risque social pourrait également affecter l'entreprise. Il est susceptible de mettre en danger sa performance économique et financière en raison d'un absentéisme accru et d'un taux de service dégradé.

Pour l'entreprise, l'absence de protection sociale fait également courir un risque de non compétitivité par rapport à des sociétés environnantes qui proposent une couverture sociale.

DELTA PLUS et ses collaborateurs sont d'accord pour affirmer que la santé contribue à la performance de l'entreprise.

LA POLITIQUE : Définir et appliquer des principes communs de couverture sociale chez DELTA PLUS. L'objectif 2024 était de couvrir à 100 % le thème santé, le thème invalidité et un autre thème.

Le respect des principes fondamentaux énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail est indiscutable au sein du Groupe. Aucune tolérance n'est admise en la matière vis-à-vis des collaborateurs du Groupe (toutes les formes de travail illégal, forcé ou obligatoire, en particulier le travail des enfants, la discrimination en matière d'embauche et d'emploi, et la restriction de la liberté d'association et du droit de négociation collective, l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains). C'est un acquis indiscutable.

La politique du Groupe DELTA PLUS n'est cependant pas de rester sur ses acquis, la Direction a estimé essentiel de promouvoir le droit à la santé pour tous en s'assurant que chaque salarié du Groupe bénéficie d'une protection sociale.

Elle souhaite proposer une solution adaptée à leurs besoins avec un accompagnement et une protection sociale de qualité leur garantissant un accès à la santé, sans sélection, sans discrimination et sans exclusion quels que soient leur âge, leur état de santé ou leur niveau de revenu.

Le suivi de cette politique a été confié à un groupe de travail en interne, composé de deux personnes (Assistante de direction / responsable des services généraux ainsi qu'une Comptable générale). Ce groupe de travail a déployé une grille d'analyse des différents plans d'avantages sociaux actuellement en place dans les filiales du Groupe.

Cette grille rassemble les 6 thèmes de couverture suivants : frais de santé, prévoyance, invalidité, maternité, retraite et chômage.

Dans un premier temps, la politique du Groupe DELTA PLUS est de s'assurer de la conformité de toutes nos filiales avec les réglementations en vigueur dans chaque pays.

Cette politique vise ensuite à établir un standard interne en matière de santé et de sécurité sociale dans le Groupe.

Les Actions Concrètes

Le groupe de travail a utilisé comme document de référence pour son analyse la Fiche Cleiss (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale). Il s'agit d'un établissement public national, notamment chargé d'informer sur la protection sociale dans un contexte de mobilité internationale. Il est placé sous la double tutelle du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Depuis 2019, cette approche a été déployée sur l'ensemble des filiales du Groupe, à savoir 32 pays en 2024 (pas d'acquisition en 2023).

Sur ce périmètre, 26 fiches Cleiss sont existantes. Il est à noter que pour certains pays tels que les Émirats Arabes Unis, l'Ukraine, le Costa Rica, le Pérou, l'Albanie et le Mexique cette fiche n'existe pas.

En 2024, 10 fiches Cleiss ont été mises à jour : Allemagne, Australie, Canada, Chine, Colombie, Croatie, France, Espagne, Inde, Philippines. En partenariat avec chaque directeur de filiale, le groupe de travail s'est assuré que la nouvelle réglementation était respectée.

Une synthèse a été établie afin d'identifier des indicateurs et leur mise en place.

Les premiers KPI définis sont le taux de conformité à la législation locale et le taux de couverture pour les plans santé (depuis 2019) et invalidité (depuis 2020).

L'objectif est de maintenir ces deux taux à un niveau de 100 % de conformité à l'intégration des nouvelles filiales.

Par ailleurs, depuis 2020, un KPI permet de suivre le pourcentage de filiales et des effectifs couverts sur chacun des 6 thèmes concernés.

Notre objectif est de permettre l'atteinte d'une couverture à 100 % sur trois de ces six thèmes avant fin 2024.

Le nombre de plans de couverture volontaires mis en place à l'initiative des filiales est également suivi par le groupe de travail.

Les Indicateurs d'état

NOMBRE DE PAYS, NOMBRE DE FICHES CLEISS, EFFECTIF ET NOMBRE DE THÈMES	2023	2024
Nombre de pays analysés	32	32
Nombre de fiches CLEISS	26	26
Effectif total au 31 décembre	3 128	3 103
Nombre de thèmes analysés	6	6

Les KPI

TAUX DE CONFORMITÉ À LA LÉGISLATION LOCALE SUR LES 6 THÈMES	2023	2024
% des effectifs	100 %	100 %
% du nombre de filiales	100 %	100 %

TAUX DE COUVERTURE À UN PLAN SANTÉ ET À UN PLAN INVALIDITÉ	2023	2024
% des effectifs	100 %	100 %
% du nombre de filiales	100 %	100 %

TAUX DE COUVERTURE SUR LES 6 THÈMES DU PÉRIMÈTRE SANTÉ & PROTECTION SOCIALE SUR L'ANNÉE 2023	SANTÉ	INVALIDITÉ	MATERNITÉ	DÉCÈS	RETRAITE	CHÔMAGE
% des effectifs	100 %	100 %	100 %	80 %	97 %	93 %
% du nombre de filiales	100 %	100 %	100 %	92 %	97 %	92 %

Pour mémoire, les taux de couverture sur l'année 2022 étaient les suivants :

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

Ces indicateurs montrent une stabilité des taux de couverture par rapport à 2023 sur les thèmes de la santé, de l'invalidité et de la prévoyance, de la retraite et du chômage.

CONCLUSION : Objectifs et plan d'action

- Nous nous fixons comme objectif de maintenir en 2025 un taux de conformité à la législation locale de 100 % pour l'ensemble de nos filiales et de leurs effectifs.
- Nous avons également comme objectif pour 2025 de maintenir un taux de couverture à 100 % pour les thèmes Santé, Incapacité et Maternité, et ce pour l'ensemble de nos filiales et de leurs effectifs.

GESTION DU TEMPS DE PRÉSENCE ET DE NOS RESSOURCES

Le bien-être au travail représente un enjeu fort pour notre Direction dans la mesure où nous sommes convaincus que l'épanouissement des collaborateurs constitue un levier indiscutable de leur performance, de leur engagement et donc de leur contribution à la croissance de l'entreprise.

L'absentéisme est pour nous un baromètre fiable de la mesure de ce bien-être et de cet engagement. Des absences répétées et nombreuses de nos collaborateurs représentent un risque important pour la préservation des performances collectives, de l'organisation du travail des différents services, ou encore du maintien d'une relation clients/fournisseurs de qualité.

La mise en place progressive d'une organisation RH locale mature nous permet aujourd'hui d'envisager un suivi plus précis des populations, une analyse plus fine sur ces thématiques.

LA POLITIQUE : Utiliser l'absentéisme et le turnover comme baromètres d'engagement des salariés au travail pour surveiller et agir si besoin.

La Direction Générale et RH a mis en place une organisation visant à surveiller et mesurer l'absentéisme lié aux arrêts maladie de nos populations à travers le monde.

La Direction RH Groupe établit le cadre à respecter par l'ensemble des filiales et définit les seuils d'alerte et des objectifs à atteindre. Par le biais du fichier de suivi spécifique RH, les données détaillées et documentées sont étudiées pour chaque filiale. Si nécessaire, en cas de dérive, un suivi particulier est organisé dans le pays concerné.

Les Actions Concrètes

En capitalisant sur le suivi déjà existant, le Groupe a décidé d'étudier plus en profondeur les caractéristiques de l'absentéisme maladie en fonction des conditions de travail.

- En capitalisant sur le suivi déjà existant, le Groupe a mis en place des seuils d'alerte dédiés à l'absentéisme en fonction des conditions de travail. Les populations travaillant en entrepôt et sur les sites de production ont été isolées du reste de la population pour l'analyse de cet indicateur.
- L'objectif de l'entreprise est de maintenir le taux d'absentéisme à moins de 3 % pour l'ensemble des populations.
- Afin de fiabiliser la nature des données d'absentéisme filiales, nous avons mis en place un suivi consolidé des données, avec le contrôle de gestion via de nouveaux tableaux de suivi des KPIs qui permettent un contrôle plus affiné des variables.

Les Indicateurs d'État

MOUVEMENT DE PERSONNEL	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Effectif Groupe (hors rachats et cession)	2 019	2 053	2 596	2 515	3 128	3 103
Entrées de collaborateurs sur l'année (hors rachats et cession)	699	720	869	821	1 135	1 074
Sorties de collaborateurs sur l'année (hors rachats et cession)	730	551	823	896	1 128	1 098

En perpétuelle croissance, nous avons, cette année, fait l'acquisition d'une nouvelle filiale Armor B.V. aux Pays Bas, mais elle sera intégrée sur 2025.

Aujourd'hui, l'effectif du groupe est de 3 103 collaborateurs.

Le turnover global, bien que supérieur à l'objectif groupe (< 15 %) n'est pas pour autant synonyme d'effets et conséquences uniquement négatifs.

En effet, une conjoncture plus favorable, une forte croissance structurelle, ont contribué à des besoins de production variables voir en réductions sur l'Inde et le Brésil et ainsi à une évolution de nos ressources humaines.

Les KPIs

ABSENTEISME ET TURNOVER : KPI'S	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
Objectifs	**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 »	1,34 %		1,17 %		1,02 %		2,90 %		2,1 %		2,24 %	
Absentéisme Production et Entrepôt	1,70 %		1,97 %		1,25 %		3,00 %		3,3 %		3,55 %	
Absentéisme Total	1,56 %		1,68 %		1,18 %		3,00 %		2,9 %		3,15 %	
Turnover Groupe (hors rachat et cession)		36,40 %		33,36 %		33,18 %		33,10 %		36 %		35 %

- Pour l'année 2024, nous relevons un taux d'absentéisme maladie « Office » de 2,24 % et de 3,55 % pour les populations travaillant en entrepôts ou en production, l'absentéisme reste plutôt stable.

Cette année le taux d'absentéisme est principalement porté par la longue maladie en France et par des arrêts plus fréquents que les années précédentes. En Slovaquie, moins de collaborateurs, ce qui tire vers le haut le % ; DELTA PLUS Deutschland, moins de collaborateurs donc effet plus marqué ; White Lake-Brésil cela est dû à l'épidémie de Dengue.

En ce qui concerne le turnover, nous atteignons 35 % cette année. Les taux de turnover les plus significatifs concernent :

- Les États-Unis (81 %) Il y a eu 118 entrées et 97 sorties.
- Le Costa Rica avec un taux de 68 %, il y a eu 8 entrées et 7 sorties.

L'impact est majoritairement lié à l'activité des filiales, en effet, la population de certains pays de nos filiales de production est plus volatile et nous avons fait face à une baisse de production dans certaines filiales.

La culture des populations de certaines de nos filiales de production (Amérique du Sud, Chine) impacte également notre turnover, à l'aune de l'attachement culturel et non à l'entreprise.

CONCLUSION : Objectifs et plan d'action

Sur 2025, nous poursuivons notre volonté de suivre le niveau de l'absentéisme qui ne doit pas dépasser 3 % sur 3 mois consécutifs au sein d'une filiale. Au-delà de ce niveau, une analyse plus poussée et un plan d'action est demandé à la filiale.

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

Le Groupe DELTA PLUS a choisi en 2017 d'acquérir la certification ISO 14001 pour 2 sites majeurs, la société chinoise et la société française qui exploitent les sites logistiques et de production DELTA PLUS les plus importants du Groupe. Le certificat ISO 14001 a été obtenu en Chine en 2017 et a été validé en 2020 pour la France selon un processus de validation en 3 étapes (2018/2020). L'entité Systems, acquise en 2017, ainsi que la société Maspica, acquise en 2022, possèdent également le certificat ISO 14001. En 2024, le Groupe a annoncé sa décision de lancer le processus de certification ISO 14001 sur le site de DELTA PLUS Inde. La connaissance croissante des exigences de la norme environnementale au sein du Groupe facilite le déploiement progressif et atteste de notre volonté de réduire l'impact environnemental de nos activités partout dans le monde.

Quatre axes de travail ont été déterminés suite à l'analyse d'impact environnemental de notre métier et ont été déclinés en 4 projets inscrits dans notre plan d'action RSE : Maîtrise des Ressources, Gestion des Déchets, Impact sur le Changement Climatique, Impact Environnemental du Cycle de Vie Produits.

Nous souhaitons étendre ces méthodes dans le cadre de la RSE aux sites pertinents du monde DELTA PLUS.

PROJET MAÎTRISE DES RESSOURCES

À l'instar de tous nos projets environnementaux, le projet Maîtrise des Ressources est basé sur la méthodologie de la certification ISO 9001 et fait partie intégrante de l'organisation établie dans le cadre de notre certification ISO 14001. Ce projet est coaché par la Directrice Qualité Environnement et piloté par la Responsable Qualité Environnement avec la collaboration du service exploitation et de nos relais RSE locaux dans chacun des sites du Groupe.

Au travers de ce projet Maîtrise des Ressources, nous souhaitons démontrer notre engagement dans la réduction des consommations d'énergie générées par nos activités partout dans le monde. Il a débuté sur un périmètre significatif et prioritaire pour DELTA PLUS, et a été déployé au périmètre du Groupe en 2023.

Ce projet recense chaque année les ressources impactées par nos activités, afin de les qualifier, de les mettre sous contrôle par des mesures, et chercher à réduire les ratios de consommation dans tous les sites du Groupe, qu'il s'agisse de sites de production, de logistique ou encore administratif. Nous visons à sensibiliser tous nos collaborateurs, quelle que soit leur localisation géographique ou le type de site sur lequel ils opèrent.

Afin d'atténuer l'impact de DELTA PLUS sur l'environnement, il est nécessaire de comprendre et d'identifier les facteurs de risques principaux qui peuvent être engendrés par nos activités. Après avoir réalisé l'analyse environnementale de nos sites principaux, nous avons identifié les risques de pollution de l'eau, des sols et de l'air, générés tout au long du cycle de vie de ces énergies (extraction, transport, utilisation et évacuation), ainsi que l'appauvrissement des ressources lié à la surexploitation de celles-ci.

Les conséquences de ces facteurs de risques sont préoccupants et nécessitent que nous les prenions en compte :

- La pollution dégrade les zones de vie des populations et altère la santé humaine. Elle participe de manière significative à l'érosion de la biodiversité : destruction des ressources indispensables aux espèces présentes, destruction de leurs habitats naturels, disparition d'espèces sauvages, etc.
- L'appauvrissement des ressources énergétiques : ces ressources sont extraites à un rythme plus rapide que leur renouvellement ; par conséquent, à un moment donné elles finiront par être complètement épuisées. L'épuisement des ressources aura pour conséquence l'extinction d'espèces animales et végétales, l'apparition de conflits sociaux, la dégradation de la santé humaine, etc. Il est donc indispensable de se tourner vers des sources d'énergies renouvelables et respectueuses de l'environnement.

LA POLITIQUE : 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.

Dans un premier temps, de nombreuses opportunités ont été saisies sur notre site français situé à Apt. Ce site, qui regroupe notre siège social, notre usine de production anti-chute ainsi que la plateforme logistique la plus importante d'Europe, est certifié ISO 14001. À ce titre, il nous a servi de zone test pour la mise en œuvre des premières actions de réduction. Cela nous a permis d'accroître notre maîtrise environnementale, dans un objectif de déploiement au niveau du Groupe.

Dans un second temps, à partir de 2020, le projet Maîtrise des Ressources a été déployé sur nos usines de production et plateformes logistiques majeures : DELTA PLUS Chine, DELTA PLUS Inde, DELTA PLUS Systems et DELTA PLUS Pologne. Notre choix s'est d'abord porté sur ces sites car ils ont été identifiés comme ayant l'impact le plus important sur l'environnement au niveau du Groupe de par leur importance. Ces sites ont également été sélectionnés car ils sont majoritairement certifiés ISO 14001. Cette certification implique la mise en place d'une démarche d'amélioration continue visant à limiter leur impact sur l'environnement ; par conséquent, la démarche environnementale était d'ores et déjà lancée localement sur les sites concernés.

Le périmètre historique DELTA PLUS France, ainsi que le périmètre prioritaire mis en place en 2020, suivent leurs indicateurs et objectifs en fonction du type d'activité (production, logistique et/ou administratif). Des plans d'action de réduction de consommation des ressources ont été mis en place ; et les premières actions menées se sont concentrées sur l'électricité, l'eau et le papier, identifiés comme impacts prioritaires.

Ces premières actions ont consisté à :

- Installer une ferme photovoltaïque sur notre site d'Apt, dont la production est vendue en énergie verte.
- S'associer à un opérateur énergétique en 2018 pour la construction d'ombrières de parking soutenant une centrale photovoltaïque de 1 650 m² sur notre site d'Apt.
- Déployer la mise en place de panneaux photovoltaïques sur d'autres sites du Groupe, comme en Pologne 2022, puis en Chine en 2023.
- Éclairer nos sites français et chinois avec des éclairages LED en extérieur comme en intérieur. Sur nos sites français, la luminosité est pilotée et offre un éclairage artificiel adapté en fonction de la luminosité naturelle.
- Renouveler le parc de copieurs pour minimiser les déchets papier au travers du pilotage individuel des impressions sur nos sites français.

Suite à la mise en place des actions sur ces sites prioritaires, une surveillance régulière des consommations est réalisée et nous permet d'éviter toute dérive. L'enjeu est maintenant d'identifier de nouveaux leviers qui nous permettent de réduire nos consommations sur ces sites, notamment en France où nous sommes tenus d'atteindre l'objectif du décret tertiaire n° 2019-771 du 23 juillet 2019, issu de l'application de l'article 175 de la loi ELAN, qui vise à réduire les consommations d'énergie finale dans les bâtiments à usage tertiaire de 60 % en 2050.

Les Actions Concrètes

Notre engagement visant à réduire nos consommations d'énergie dans le Groupe se traduit par des actions concrètes que nous mettons en place chaque année :

- L'action concrète principale de 2024 est la continuité du déploiement de ce projet au périmètre du groupe, qui a consisté à accompagner nos relais RSE locaux sur chacun des sites. L'enjeu a été de les sensibiliser sur le sujet des consommations de ressources, de leur expliquer l'organisation que nous avons mise en place dans ce cadre, de leur fournir les supports nécessaires à la consolidation de ces données et de leur présenter les objectifs que nous souhaitons atteindre.
- Après avoir réalisé la cartographie de nos consommations de ressources sur le périmètre prioritaire, nos relais RSE locaux ont identifié les premiers leviers de réduction de consommation, et mis en place des actions visant à les réduire. Parmi ces actions, en 2024 figurent notamment :
  - L'installation de panneaux photovoltaïques supplémentaires sur le toit de notre usine chinoise.
  - La mise en place de détecteurs de présence sur le site DELTA PLUS Systems, afin de limiter la consommation d'électricité.
  - Le remplacement des néons par des LED chez DELTA PLUS Systems, ainsi que sur nos sites en Italie, en Espagne et à Dubaï.
  - La sensibilisation du personnel aux bonnes pratiques de sobriété énergétique dans l'ensemble du groupe.
- Parmi les actions de diminution de consommation de papier déployées au niveau du Groupe :
  - L'augmentation du nombre de processus dématérialisés en 2024 : en Belgique, au Costa-Rica, en Inde, en Italie et en France ; témoignant d'une sensibilité accrue du personnel quant à la réduction de la consommation de papier.
  - En ce qui concerne l'impression de notre catalogue, nous avons pris le virage de la digitalisation afin de réduire le poids des impressions. Ceci a été réalisé progressivement au travers de différentes actions de réductions, telles que la réduction du nombre d'exemplaires imprimés, la réduction du nombre de pages, la réduction du grammage ; pour aboutir en 2024 à quelques impressions à la marge, vs 166 tonnes de papier imprimé en 2015.
- Nous poursuivons les actions du projet écocitoyen dans l'optique de sensibiliser nos équipes et accroître leur collaboration autour de nos thèmes RSE.
  - En 2024, nous avons réitéré la Delta Clean-Up Week (la semaine du nettoyage digital) par l'intermédiaire du Digital Clean-Up Day, à l'occasion de la semaine mondiale du nettoyage numérique. La participation de l'ensemble du groupe à ce projet a permis de sensibiliser tous nos collaborateurs aux enjeux des déchets numériques et de leurs impacts sur l'environnement.
  - Nous avons également réitéré notre participation à la Clean Walk, événement qui consiste à organiser une action citoyenne de ramassage des déchets, sur l'ensemble de nos sites français en 2024. Cela permet de sensibiliser à la problématique des déchets sauvages, tout en ayant un impact concret sur l'environnement. Ce sont 118 kg de déchets qui ont été récoltés à cette occasion.

DELTAPLUS

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/m²	Logistique	"KPI kWh/ m²"	Production	KPI kWh/K€ CA	m³	m³/ pers	kg	kg/ pers	kWh
FRANCE	Siège social	3 915	347 363	7,4	-	-	-	-	2 427	12	1 978	10	-
	Froment	-	-	-	-	-	36 825	21					27 855
	Plateforme Logistique	16 600	-	-	329 468	1,7	-	-					-
	DP Systems	-	-	-	-	-	235 112	10	541	5	577	5	108 286
	Alsolu	-	-	-	-	-	125 980	7	355	10	438	13	65 534
POLOGNE	DP Polska	9 628	-	-	149 941	1,3	-	-	622	16	853	22	314 454
CHINE	Usine	-	-	-	-	-	3 382 146	28	1 722	-	-	-	86
	Plateforme Logistique	17 306	-	-	86 441	0,4	-	-	1 971	-	-	-	-
	Bureau	3 892	152 300	3,3	-	-	-	-	8 113	13	2 684	4	-
INDE	Usine	-	-	-	-	-	1 401 388	74	12 982	20	243	0	111 975
	Plateforme Logistique	5 200	-	-	484 850	7,8	-	-					
ALLEMAGNE	DP Deutschland	-	-	-	-	-	149 032	32,1	55	6	352	35	585 646
BENELUX		100	4 921	4,1	-	-	-	-	28	2	113	9	20 579
BRÉSIL	DP Brasil (2 sites)	-	-	-	-	-	1 278 356	88,8	2 362	10	979	4	0
	WhiteLake	-	-	-	-	-	717 016	93	2 609	9	858	3	10 874
COLOMBIE	DP Colombie	1 429	17 109	1,0	-	-	-	-	374	9	336	8	0
CROATIE	DP Croatia	180	-	-	8 887	4,1	-	-	0	0	395	40	12 272
MIDDLE EAST	DPME	1 200	109 800	7,6	-	-	-	-	117	17	24	3	0
	AllSafe Production	-	-	-	-	-	146 760	21	1 172	14	115	1	0
	AllSafe Logistique	1 400	-	-	115 860	6,9	-	-					
ESPAGNE		900	26 049	2,4	-	-	-	-	105	5	135	6	0
GRÈCE		1 000	-	-	22 586	1,9	-	-	0	-	546	61	0
HONGRIE		142	2 835	1,7	-	-	-	-	0	0	0	0	1 796
ITALIE	Maspica Production	-	-	-	-	-	1 784 621	39	767	8	1 485	15	707 839
	Maspica Logistique	6 005	-	-	108 779	1,5	-	-					
	Derrigal	-	-	-	-	-	872 974	122	222	0	868	2	0
	DP Italie	900	26 174	2,4	-	-	-	-	338	15	346	16	22 224
	Boots Company	-	-	-	-	-	2 556 152	226	1 190	16	252	3	2 389
USA	DP USA	-	-	-	-	-	2 224 629	85	1 975	13	724	5	562 634
CANADA	DP Canada Production	-	-	-	-	-	282 240	56,8	14	1	0	0	420 838
	DP Canada Logistique	25 000	-	-	109 620	0,4	-	-					
AUSTRALIE	SafetyLink Production	-	-	-	-	-	37 692	3,6	208	5	344	8	17 742
	SafetyLink Logistique	1 223	-	-	26 638	1,8	-	-					
SLOVAQUIE		146	4 968	2,8	-	-	-	-	9	1	0	-	0

		ÉLECTRICITÉ							EAU		PAPIER		GAZ
		Surface	Bureaux	KPI kWh/m²	Logistique	"KPI kWh/ m²"	Production	KPI kWh/K€ CA	m³	m³/ pers	kg	kg/ pers	kWh
TURQUIE		1 150	-	-	19 847	1,4	-	-	44	3	90	6	0
UK		2 469	-	-	68 329	2,3	-	-	758	54	396	28	213 076
PÉROU		1 000	-	-	14 732	1,2	-	-	363	15	264	11	0
PHILIPPINES		1 885	-	-	40 215	1,8	-	-	1 001	30	602	18	0
MEXIQUE		6 124	-	-	122 910	1,7	696 492	116	353	7	203	4	0
PAYS-BAS	DP Systems	-	-	-	-	-	19 196	3	131	5	740	28	2 866
COSTA-RICA		700	-	-	2 796	0,3	-	-	22	2	1	0,1	0
ROUMANIE		150	4 110	2,3	-	-	-	-	55	8	12	2	20 433
ARGENTINE	Production	-	-	-	-	-	262 773	20	4 324	33	600	5	116 028
	Logistique	1 000	-	-	83 171	6,9	-	-					
TOTAL	Groupe	110 644	695 629		1 795 070		16 209 384		47 329		17 553		3 345 426

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 :

CONSOMMATION GROUPE		CONSOMMATION	KPI	OBJECTIF 2025
ÉLECTRICITÉ (kWh)	Bureaux	695 629	4,5 kWh/m²/mois	-5 %
	Logistique	1 795 070	1,5 kWh/m²/mois	
	Usines	16 209 384	46,7 K€ CA	
GAZ (kWh)		3 345 426		-5 %
EAU (m³)		47 329	14 m³ par pers.	-5 %
PAPIER (kg)		17 553	5 kg par pers.	-5 %
TOTAL – ÉNERGIE (kWh)		**22 045 509**		

Conclusion : Objectifs et plan d'action

Ce second exercice de consolidation Groupe, nous permet de fixer les objectifs suivants :

- Ancrer cette démarche au sein de chacun des sites de façon pérenne, en continuant nos actions de sensibilisation et de coaching pour optimiser l'organisation de ce projet sur l'ensemble du périmètre.
- Analyser les consommations afin de mieux les comprendre, mieux les maîtriser et identifier les axes prioritaires de réduction.
- Poursuivre les efforts de réduction de consommation de ressources au travers de nouvelles actions concrètes.

Le plan RSE, désormais arrivé à son terme, nous permet de constater les progrès significatifs réalisés. À l'origine, ce projet ne couvrait que le site d'Apt ; et au fil des années, son périmètre s'est progressivement élargi pour inclure l'ensemble du groupe en 2023. Nous avons pu observer que nos collaborateurs à travers le monde sont particulièrement sensibles aux enjeux environnementaux liés à nos activités. En 2025, cette problématique sera intégrée dans le bilan carbone du groupe, avec la mise en place d'actions visant à réduire nos consommations énergétiques et ainsi, à limiter nos émissions de gaz à effet de serre.

GESTION DES DÉCHETS

Ce projet est le reflet de la volonté de maîtriser et limiter les risques environnementaux liés aux déchets générés par le site d'Apt, dans un premier temps puis sur le périmètre RSE.

Ce projet consiste à inventorier les types de déchets générés par les principaux sites de DELTA PLUS, pour les réduire et/ou les recycler au maximum dans une filière agréée en assurant leur traçabilité.

L'objectif en 2024 est de recycler un maximum de nos déchets et limiter le rejet de nos déchets majeurs sur la totalité du périmètre.

Les risques identifiés que nous avons souhaité couvrir sont les risques environnementaux de pollution des sols, de l'air et de l'eau et l'appauvrissement de

matières par des consommations mal contrôlées mais également le risque financier de sanctions en cas de rejets sauvages ou de non respect du tri à la source.

Les conséquences de ces facteurs de risques sont à prendre en compte :

- La pollution des sols provoque une réaction en chaîne. En effet, cette dernière altère la biodiversité des sols, réduit la matière organique du sol et la capacité des sols à agir comme un filtre. Le sol étant un milieu de l'environnement en lien étroit avec l'eau et l'air, cela provoque un déséquilibre des éléments nutritifs présents dans les sols en contaminant les eaux souterraines et l'eau stockée dans les sols ainsi que le développement de poussières et de vapeurs émises par les sols pollués. Pour la population, les voies d'exposition sont par l'ingestion ou par l'inhalation et peuvent avoir des conséquences dramatiques sur la santé.
- Un sol dont le taux de matière organique est trop bas s'appauvrit. C'est ce que nous appelons l'appauvrissement de matières. Ceci entraîne une perte de fertilité de la terre, une modification de sa structure et de sa porosité. Ainsi, le sol a une plus grande vulnérabilité à l'érosion et perd son rôle de filtre à effluents et polluants.

Les opportunités saisies face à l'ensemble de ces risques concernent les différents types de déchets recyclés et donc les partenariats qui ont été mis en place, en conséquence. La gestion des déchets passe également par de la communication interne pour sensibiliser chaque personne et veiller au bon respect du tri des déchets.

LA POLITIQUE : Maîtriser les quantités, les types et les filières de recyclage de déchets des sites pertinents du groupe (usines et sites logistiques de taille significative) pour obtenir une cartographie complète des déchets sur ce périmètre, limiter la génération de déchets et favoriser les filières de recyclage.

Dans le cadre de l'obtention du certificat ISO 14001, le projet a commencé sur le périmètre France grâce à un groupe de travail français. Nous nous sommes appuyés sur les méthodes de la certification ISO 14001 française pour mener ce projet à l'échelle mondiale.

Le déploiement vers le reste du Groupe passe en premier lieu par les filiales qui sont déjà ISO 14001 pour un déploiement vers les autres sites pertinents par la suite. Une analyse d'impact environnemental doit être réalisée sur les différents sites pour mettre en place les solutions les plus adaptées. Un groupe de travail, avec des interlocuteurs sur les sites concernés, veille à ce que nous restions en conformité avec les résultats attendus.

Les KPI en vigueur sur le site français sont progressivement étendus au reste du Groupe, sur les mêmes matières ou sur d'autres si besoin, le but étant d'avoir des KPI similaires dans les filiales mais adaptés à chacune d'entre elles.

Le pilotage est à ce jour au périmètre de la France, fait par une équipe de travail composée de la responsable Qualité Environnement (en chef de projet), de la coordinatrice des Services Généraux et du Demand Planning Manager Supply Chain. Cette mixité dans les fonctions des différentes personnes de l'équipe permet de faciliter la gestion des déchets sur l'ensemble du site d'Apt.

Les Actions Concrètes

• Évolution du périmètre

Tous les sites ayant pour objectif d'entrer dans le processus de gestion des déchets à fin 2024, c'est-à-dire, nos usines de production en Argentine, aux États-Unis, ainsi que nos plateformes logistiques en Croatie et UK ont été modifiés en cours d'année en fonction de la disponibilité des informations à collecter, et de la maturité des sites dans la mise en place de filières de recyclage. Les sites qui ont intégré le périmètre en 2024 sont nos sites de production des États-Unis, de l'Australie, du Middle East, ainsi que notre site en Colombie.

• Sensibilisation « Trions ensemble » et affichages

Pour limiter tous les écarts de tri et pour impliquer tous les collaborateurs de DELTA PLUS sur le site d'Apt, une sensibilisation « Trions ensemble » a été créée et diffusée à tous les collaborateurs et est mise à jour annuellement. Les affichages ont également été mis à jour suite aux retours d'expérience des collaborateurs, l'idée étant d'aller vers un tri ludique et facile. Les autres sites ont effectué leurs propres sensibilisations et leurs propres affichages. Une homogénéisation des supports est prévue pour l'ensemble du groupe par le biais d'un projet d'amélioration sur le « management visuel ».

• Diminution des déchets grâce à la réutilisation des matières et la réparation

Chaque site du groupe a mis en place de très bonnes pratiques, telles que la réutilisation des emballages cartons et plastiques dans les plateformes logistiques, la réparation des palettes cassées, le recyclage interne du polyuréthane en Inde et du plastique en Chine. Ces actions permettent une diminution de la quantité de déchets rejetés ainsi qu'une diminution des achats de matières premières neuves. Ces bonnes pratiques ont été intégrées dans les process, ce qui garantit leur pérennité.

Les Indicateurs d'État

Les sites qui ont été intégrés au périmètre en 2024 sont nos sites de production DELTA PLUS USA, DELTA PLUS Middle East, SafetyLink en Australie, ainsi que DELTA PLUS Colombie.

Les indicateurs d'état de ce projet sont les tonnages de déchets rejetés sur l'année par type.

Tonnage de déchets rejetés sur le périmètre

DÉCHETS REJETÉS PAR TYPE	APT	DP SYSTEMS	DP CHINE	DP INDE	MASPICA	DP BRÉSIL	DP POLOGNE	DP USA	SAFETYLINK	DP COLOMBIE	DPME	TOTAL
DÉCHETS REJETÉS (en tonnes)												
Cartons	13,8	10,4	61,0	17,5	33,7	6,4	2,4	31,6	4,1	0,1	0	181
Plastique mou	2,4	1,3	63,3	3,9	4,3	2,6	0,1	0	0	0,2	0,7	79
Multi flux (bois, papiers, objets cartonnés et en plastique)	22,3	11,7	14,9	136,9	0	2,9	0	0	0,7	1,8	4,7	196
DEEE	0	0	0	0	0	0	0	0	0,1	0,1	0	0
Déchets métalliques	2,3	21,7	4,1	5,3	2,9	0,8	0	0	8,0	0	0	45
Déchets Chimiques	9,2	0,3	43,6	19,8	0	0,8	0	0	0	0	0	74
Déchets textiles et cuir	0	0	0	0	0	58,1	0	0	0	0	0	58
Autres (capsules café, masques jetables...)	0	12,8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
TOTAL RECYCLÉ	50,0	58,2	186,9	183,4	40,9	71,8	2,5	31,6	12,9	2,1	5,4	646
Déchets résiduels	2,9	3,8	383	90,7	181,6	0	1,6	98,9	26,9	0	0	789
Déchets chimiques	0	0	17,1	0	34,7	0,1	0	0	0	0	0	52
Cuir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Textiles	0	0	0	0	2,2	19,8	0,5	0	0	0	0	23
TOTAL NON RECYCLÉ	2,9	3,8	400,1	90,7	218,5	19,9	2,2	98,9	26,9	0	0	864
TOTAL DÉCHETS	52,9	61,9	587,0	274,1	259,4	91,7	4,6	130,5	39,9	2,1	5,4	1509
TAUX DE RECYCLAGE	95 %	94 %	32 %	67 %	16 %	78 %	53 %	24 %	32 %	100 %	100 %	43 %
Objectif 2024 >	90 %	83 %	29 %	80 %	16 %	81 %	66 %					50 %

Les KPIs

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

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

Taux de recyclage sur le périmètre

TAUX DE RECYCLAGE	DELTA PLUS APT	DELTA PLUS SYSTEMS	DELTA PLUS CHINE	DELTA PLUS INDE	MASPICA ITALIE	DELTA PLUS BRÉSIL	DELTA PLUS POLOGNE	DELTA PLUS USA	SAFETYLINK	DELTA PLUS COLOMBIE	DELTA PLUS MIDDLE EAST	TOTAL 2024
Tonnage total de déchets rejetés	52,9	61,9	587,0	274,1	259,4	91,7	4,6	130,5	39,9	2,1	5,4	1 504,1
Tonnage total de déchets recyclés	50,0	58,2	186,9	183,4	40,9	71,8	2,5	31,6	12,9	2,1	5,4	640,2
KPI N° 1												
% de déchets recyclés	95 %	94 %	32 %	67 %	16 %	78 %	53 %	24 %	32 %	100 %	100 %	43 %
Objectif sur 2024 >	90 %	83 %	29 %	8 0 %	16 %	81 %	66 %					50 %

En assemblant toutes les données collectées par chaque site du périmètre sur 2024, nous obtenons un taux de recyclage de 43 %.

Les sites DELTA PLUS en Chine et Maspica en Italie représentent 56 % des déchets du périmètre 2024. Ces deux sites ont donc un fort impact sur le taux de recyclage global du périmètre. Des actions sont à mener en 2025 pour améliorer leurs taux de recyclage, pour DELTA PLUS Chine sur les déchets textiles et pour Maspica en Italie sur les déchets chimiques. Ces déchets non recyclés sont liés à l'activité de production de chaussures et bottes de sécurité.

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

KPI N° 2	2020	2021	2022	2023	2024
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
Effectif concerné	7 %	7 %	28 %	55 %	63 %

Cet indicateur comptabilise les effectifs des sites ayant intégré le projet. La gestion des déchets est un projet qui impacte l'ensemble des collaborateurs des sites sur lesquels il est déployé. Il nous a donc semblé pertinent de mettre en exergue l'évolution de l'effectif du groupe qui est impliqué dans cette démarche.

En 2024, nous avons observé une hausse significative avec l'intégration de 4 nouveaux sites. Depuis le début du projet, le périmètre a connu une croissance de + 56 %.

CONCLUSION : objectifs et plan d'actions

Pour 2025, nous souhaitons conserver l'objectif défini pour 2024, c'est-à-dire 50 % de taux de recyclage global. Cet objectif reste inchangé pour différentes raisons : les sites qui n'ont pas atteint l'objectif cette année pourront poursuivre leurs efforts vers un objectif atteignable et pertinent ; d'autre part, celui-ci reste challengeant pour les sites ayant atteint l'objectif, car de nouveaux sites intègrent chaque année le périmètre. L'homogénéisation des sensibilisations fait partie des actions en cours dans le cadre du projet sur le management visuel, afin de permettre aux différents sites de gérer au mieux leurs déchets. Rendre le tri ludique et facile pour tous reste l'un des leviers de performance de la gestion des déchets.

Le plan RSE, désormais finalisé, a permis d'accomplir des progrès majeurs. Ayant débuté sur le site d'Apt, le projet a progressivement étendu son périmètre pour atteindre 63 % de l'effectif du groupe en 2024. Nos collaborateurs ont pleinement adhéré à cette démarche en initiant des actions concrètes de gestion des déchets. L'enjeu, au-delà de la volonté de maîtriser et de réduire le volume et déchets, est également de pouvoir les inventorier de manière précise et de les tracer tout au long de leur cycle de vie.

IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Dans le cadre de notre démarche environnementale, nous avons souhaité comprendre, mesurer et limiter l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre émis directement et indirectement par notre activité. Le projet Impact sur le Changement Climatique a été initié par le siège social à l'issue de l'analyse environnementale réalisée pour notre certification ISO 14001 ; puis déployé au périmètre du groupe dans le cadre de notre démarche RSE. Nous avons pour objectif d'identifier nos leviers d'action et mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de réduire l'impact sur le changement climatique de l'ensemble du groupe, qu'il s'agisse de sites de production, de logistique ou administratif.

Les facteurs de risques pour le changement climatique sont essentiellement liés aux émissions de gaz à effet de serre (GES). L'accumulation de ces gaz à effet de serre dans l'atmosphère entraîne un dérèglement climatique et notamment la hausse des températures à l'échelle planétaire et la hausse du niveau des océans. Des événements climatiques et naturels extrêmes interviennent, tels que des inondations, des incendies, des tempêtes, etc. Une adaptation rapide et de plus en plus importante face à ces changements brutaux est nécessaire. D'autre part, l'extinction d'espèces animales et végétales entraîne une uniformisation de la biodiversité car toutes ne sont pas en capacité de s'adapter. La nature, qui joue un rôle de régulation de la qualité de l'air à travers l'absorption de certains volumes de

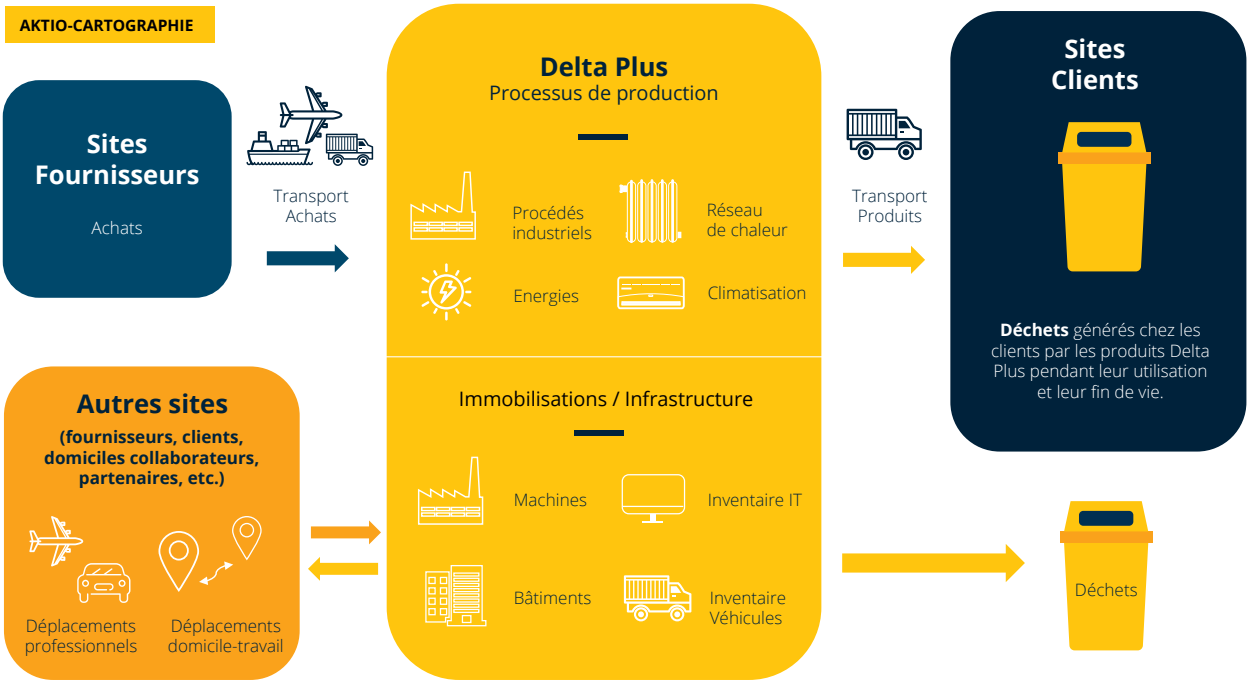
polluants, n'est plus en mesure d'absorber les quantités croissantes de gaz à effet de serre émises au niveau mondial.

LA POLITIQUE : Réaliser le bilan carbone en couvrant les 3 scopes sur le périmètre environnemental prioritaire : Siège social et plateforme logistique française, nos sites de production situés en Europe : Froment et DELTA PLUS Systems en France, ainsi que Maspica en Italie, et notre plateforme logistique polonaise. À terme, nous avons pour objectif de déployer le bilan carbone à l'ensemble du Groupe.

Dans le cadre de l'obtention de notre certificat ISO 14001, le projet a commencé grâce à la mise en place d'un groupe de travail réunissant les fonctions stratégiques concernées sur le site d'Apt. Le déploiement au périmètre du groupe a été initié en 2020 par la désignation de correspondants RSE locaux, qui nous permettent aujourd'hui de récolter les données nécessaires, et qui nous permettront par la suite de mettre en place les plans d'action adéquats en fonction de la typologie de leurs sites respectifs.

Dans un premier temps, nous avons initié notre bilan carbone sur le périmètre de notre site d'Apt, en France, où se trouvent le siège social, l'une de nos plus importantes plateformes logistiques européennes, ainsi qu'un site de production anti-chute. Pour des raisons de délais liés à la disponibilité des données financières pour l'année du reporting, une année de décalage est à prendre en compte et subsistera dans notre organisation bilan carbone. Nous présentons donc les résultats des bilans carbone 2023 dans cette déclaration.

Le bilan carbone étant un exercice itératif, l'enjeu pour DELTA PLUS est d'obtenir un aperçu complet et de plus en plus précis dans les sites les plus générateurs de CO^2. Nous avons débuté cet exercice par la réalisation d'une cartographie préliminaire de nos flux d'énergie, de matières premières, de déchets et de produits ; de façon à avoir une vision macro, qui nous permette de mieux visualiser les intéractions entre nos activités et de mettre en place un processus de collecte des informations.



Un travail de coordination complexe a été mis en place afin d'identifier et d'impliquer les personnes les plus à même d'être en possession des informations nécessaires, que ce soit en interne (collaborateurs) ou en externe (fournisseurs, partenaires, etc.). Nous avons collecté les données du bilan carbone, en cherchant à privilégier autant que possible les données primaires (en kgCO²eq) et physiques (mode de transport, distance, kWh...), et en utilisant les données secondaires et monétaires à la marge. L'objectif étant d'obtenir des données toujours plus précises et pertinentes dans chacune des sections du bilan carbone.

Jusqu'en 2021, le périmètre de notre bilan carbone était restreint au scope 3 avec un focus sur le transport, identifié comme impact majeur.

Les scopes désignent le périmètre dans lequel sont étudiées les émissions de gaz à effet de serre d'une entreprise :

- Le scope 1, les émissions directes, regroupe les émissions de gaz à effet de serre directement liées à la fabrication du produit.
- Le scope 2, les émissions indirectes liées aux consommations énergétiques, regroupe les émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie nécessaires à la fabrication du produit.
- Le scope 3, les autres émissions indirectes, regroupe toutes les autres émissions de gaz à effet de serre qui ne sont pas liées directement à la fabrication du produit, mais à d'autres étapes du cycle de vie du produit (approvisionnement, transport, utilisation, fin de vie...)

Aujourd'hui, nous couvrons tous les thèmes requis pour un bilan carbone sur les 3 scopes :

Scope 1 – Scope 2 – Scope 3

Énergie & fluides
Électricité
Gaz, fioul et autres
Combustibles
Climatisation et fluides
Frigorigènes
Réseaux de chaleur, vapeur et froid

Transports
Transport de marchandises
Carburants
Déplacements professionnels
Déplacements domicile-travail
Déplacement des visiteurs et clients

Achats et Immobilisations
Achats
Parc immobilier
Parc informatique
Autres immobilisations

Déchets
Déchets collectés par la municipalité
Déchets collectés par un prestataire
Eaux usées

Produits et Services vendus
Utilisation de nos produits par les clients
Services réalisés chez nos clients

Les résultats sont partagés lors des comités de pilotage Qualité, Environnement et RSE en interne de façon trimestrielle.

Les Actions Concrètes

- Suite à la réalisation de nos bilans carbone au périmètre de notre site d'Apt sur l'année 2022 puis sur l'année 2023, tous deux certifiés selon la méthode Bilan Carbone®, portée par l'Association pour la transition Bas-Carbone, au travers de l'audit de nos données par notre Consultant Carbone chez Aktio ; nous avons pu pour la première fois, comparer ces données pour obtenir une première trajectoire. Celle-ci a permis d'identifier une réduction de nos émissions de CO_2 de 4 % entre 2022 (année de référence) et 2023.
- Notre plateforme logistique polonaise, notre usine de fabrication de protections collectives près de Grenoble, DELTA PLUS Systems, ainsi que notre usine de chaussures de sécurité, Maspica, en Italie, ont réalisé leur bilan carbone 2023. Ils ont été accompagnés pour cela par l'équipe Qualité Environnement, en charge du pilotage, de l'animation et du déploiement du projet Impact sur le Changement Climatique. Ces 3 bilans carbone ont également été audité par Aktio selon la méthode Bilan Carbone®, portée par l'Association pour la transition Bas-Carbone.
- Nous continuons de mettre en place des actions pour nous permettre de réduire notre bilan carbone :
  - Nous optimisons le remplissage de containers grande capacité.
  - Nous favorisons le transport maritime et évitons les transports aériens.
  - Nous avons mis en place une journée de télétravail pour les collaborateurs.
  - Nous encourageons le covoiturage auprès de nos collaborateurs.
  - Une incitation à la mobilité verte a été mise en place.
  - Nous privilégions les transporteurs ayant une certification environnementale et/ou ayant mis en place une démarche « zéro émission sur le dernier kilomètre ».
  - Nous réalisons les Analyses de Cycle de Vie de nos produits afin d'identifier les leviers de réduction des émissions.

Les Indicateurs d'État

Avec la publication de notre bilan carbone sur 4 sites et sur les 3 scopes, nous avons obtenu les résultats suivants :

Émissions en tCO_2eq		APT		DP SYSTEMS	DP POLOGNE	MASPICA
CATÉGORIE	**POSTE**	**2022**	**2023**	**2023**	**2023**	**2023**
Émissions directes	1.1. Émissions directes des sources fixes de combustion	7	6	21	68	116
	1.2. Émissions directes des sources mobiles de combustion	334	182	224	33	3
	1.3. Émissions directes des procédés hors énergie	0	0	0	0	0
	1.4. Émissions directes fugitives	0	0	0	0	0
	1.5. Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0	0	0	0	0
Émissions indirectes associées à l'énergie	2.1. Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	19	20	6	118	593
	2.2. Émissions indirectes liées à la consommation d'énergie autre que l'électricité	0	0	0	0	0
Émissions indirectes associées au transport	3.1. Transport de marchandise amont	1 174	913	113	134	448
	3.2. Transport de marchandise aval	829	933	0	446	59
	3.3. Déplacements domicile-travail	291	294	126	28	109
	3.4. Déplacements des visiteurs et des clients	11	520	3	0	77
	3.5. Déplacements professionnels	943	857	560	18	24
Émissions indirectes associées aux produits achetés	4.1. Achats de biens	84 245	64 480	6 716	90	11 814
	4.2. Immobilisations de biens	547	291	105	112	518
	4.3. Gestion des déchets	44	19	18	4	53
	4.4. Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0
	4.5. Achats de services	2 584	2 268	540	108	430
Émissions indirectes associées aux produits vendus	5.1. Utilisation des produits vendus	1 688	17 271	0	0	24
	5.2. Actifs en leasing aval	0	0	0	0	0
	5.3. Fin de vie des produits vendus	4 136	5 025	1 977	0	948
	5.4. Investissements	0	0	0	0	0
Autres émissions indirectes	6.1. Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0

Les émissions de fabrication de produits ont été principalement estimées à partir d'analyses de cycle de vie et sont donc très précises, à la différence des achats qui sont issus d'analyses monétaires.

Les émissions se situent principalement en amont (fabrication) et en aval de l'activité (utilisation et fin de vie). L'intensité carbone des matières premières et le nombre de produits vendus sont les facteurs de variation de ces émissions.

Les KPIs

Les résultats de nos bilans carbones sont présentés ci-dessous par catégorie et par scope :

Émissions en tCO_2eq	APT		DP SYSTEMS	DP POLOGNE	MASPICA
CATÉGORIE	**2022**	**2023**	**2023**	**2023**	**2023**
Énergies	37	38	35	196	727
Émissions fugitives	0	0	0	0	0
Numérique	42	37	18	8	14
Parc immobilier	380	146	63	56	0
Parc automobile	0	0	0	0	0
Achats divers	86 731	66 690	7 194	179	12 241
Immobilisations diverses	126	108	24	48	504
Transports de marchandises	2 003	1 846	113	581	507
Déplacements de personnes	1 665	1 898	967	87	214
Déchets et eaux usées	44	19	18	4	53
Produits vendus	5 824	22 296	1 977	0	972
Autres	0	0	0	0	0

Par scope	APT	DP SYSTEMS	DP POLOGNE	MASPICA
	2023	**2023**	**2023**	**2023**
SCOPE	**Émissions en tCO_2eq**			
Scope 1	187	245	101	119
Scope 2	20	6	118	593
Scope 3	92 870	10 158	939	14 519

Nous constatons que les scopes 3 sont supérieurs à 80 % des bilans, c'est une situation courante qui est due au fait que notre chaîne de valeur carbonée se situe en amont. C'est donc sur des postes d'émissions du scope 3 qu'il faudra concentrer les efforts des plans d'actions afin de réduire les émissions GES le plus efficacement possible.

La majeure partie du bilan réside dans les achats, en amont de notre activité, et dans la fin de vie des produits vendus, en aval de notre activité. La réduction de ces émissions est complexe et nécessite un travail collaboratif de toute la chaîne de valeur. Des actions répondant à la réduction de ces émissions sont déjà déployées, et sont détaillées dans le reporting sur le projet Cycle de Vie Produits.

Les autres sources d'émissions (transport, déplacements, énergie) sont inférieures, mais représentent néanmoins des leviers de réduction plus directs, et que nous souhaitons aborder dans nos plans d'actions.

CONCLUSION : objectifs et plans d'action

La réalisation de ces premiers bilans carbone, incluant le siège social, deux plateformes logistiques majeures, ainsi que deux sites de production, représente une étape importante vers la définition d'une stratégie bas carbone. L'objectif du Groupe est de passer du stade de « reporting » au stade de « pilotage » de nos émissions de gaz à effet de serre. Pour cela, nous prévoyons de :

- Réaliser le bilan carbone complet selon la méthodologie GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol), pour l'ensemble du groupe sur l'exercice 2024 ; ceci nous permettra également de répondre à l'ESRS E1 de la CSRD.
- Définir des plans d'actions de réduction en fonction de la typologie de nos différents sites (usines, plateformes logistiques, sites administratifs), qui pourront être déployés dans l'ensemble du groupe.
- Approfondir les analyses des bilans carbone réalisés afin de décorréler les facteurs méthodologiques de la réalisation des bilans carbone, des évolutions réelles d'émissions.
- Obtenir des données physiques sur certains achats, en priorité sur les plus émetteurs.

Le plan RSE étant désormais arrivé à son terme, nous pouvons affirmer qu'un progrès considérable a été accompli depuis son lancement. Initialement centré sur le scope 3, spécifiquement sur le transport au périmètre d'Apt, nous avons aujourd'hui

franchi un cap important : quatre sites, représentant des typologies différentes, ont réalisé leur bilan carbone sur les 3 scopes. Cette avancée significative en termes de maturité, nous offre désormais la possibilité d'étendre le bilan carbone à l'ensemble du groupe.

IMPACT ENVIRONNEMENTAL DU CYCLE DE VIE PRODUITS

Dans le cadre de sa démarche de certification ISO 14001 pour le site d'Apt, le comité de pilotage environnement a lancé fin 2018 un groupe de travail, axé sur la réflexion de l'impact environnemental du cycle de vie des produits.

Pour ce projet, le périmètre ISO 14001, est relatif à l'offre globale de produits DELTA PLUS, distribuée dans tous les pays où le groupe est implanté.

Le projet consiste à améliorer l'impact environnemental des produits du catalogue DELTA PLUS en travaillant davantage l'écoconception.

Les risques sont multiples à toutes les étapes du cycle de vie produit :

Risques écologiques :

- L'épuisement des matières fossiles directement ou indirectement via les besoins en eau ou énergie pour leur extraction, ou encore pour leur transformation.
- L'accumulation des déchets, leur non traitement, et cela passe par 5 étapes :

  1/ L'absence de matières recyclées ne permet pas d'avoir une gestion des déchets proactive, et ne permet donc pas leur abaissement.

  2/ L'utilisation de matières recyclées nécessite beaucoup moins d'énergie, d'eau, pour leur extraction/transformation. Leur non utilisation ne permet donc pas de réduire l'impact environnemental.

  3/ Une optimisation des procédés de transformation permet de minimiser les impacts environnementaux durant la fabrication liée à la consommation d'énergie, l'impact sur la consommation des eaux bleues, les impacts des rejets éventuels sur l'eutrophisation des eaux douces.

  4/ Un packaging non réutilisable ou difficilement identifiable, voire non recyclable, génère du déchet, sans avoir eu pour autant une réelle valeur ajoutée.

  5/ Si le produit en fin de vie est non démontable, avec des composants non identifiables, sa recyclabilité ne peut exister, ce qui crée du déchet non traité/traitable.
- Il en est de même quant à l'impact environnemental, et surtout au bilan carbone, dû à la logistique de ces produits, qu'il s'agisse de l'acheminement des matières premières, des composants, jusqu'au produit fini.
- La prise en compte de la typologie des packagings utilisés est aussi un sujet important à traiter afin de pouvoir réduire au maximum les déchets générés par ces derniers, mais aussi de pouvoir les recycler/ réutiliser facilement.

Risques économiques :

- La notion de proximité est devenue une nécessité, afin d'éviter toute rupture du produit en cas de divers problèmes, comme nous avons pu le constater via la fermeture des frontières lors de la crise sanitaire du Covid-19.
- Les clients portent de plus en plus leur attention sur des produits responsables. Ne pas faire d'effort serait se couper d'une partie de nos clients, à court et moyen terme.
- La mise en place de taxe européenne comme le Mécanisme d'Ajustement Carbone aux Frontières (MACF) dans un contexte de renforcement de l'ambition climatique au niveau européen ou d'éco-participation dans le cadre de la loi AGEC française (ecomaison, eco-bat…) liée au recyclage de produits tend à valoriser les actions autour de l'éco-conception et de l'optimisation de l'impact carbone de la fabrication et distribution des produits. Ne pas s'y préparer dès la phase de développement des produits pourrait peser sur les performances économiques de l'entreprise via les taxes associées à chaque produit.

Différentes opportunités s'offrent à DELTA PLUS du fait de cette action :

- L'élan créé depuis quelques années par l'éco-conception, permet d'obtenir plus d'informations et de possibilités auprès de nos fournisseurs tant en matière première, qu'en procédé de transformation ou qu'en typologie d'emballage.
- Un rapprochement auprès de certains de nos clients quant à une démarche d'amélioration commune notamment sur la fin du cycle de vie.
- Une nouvelle offre plus verte, pour l'approche de nouveaux clients.
- L'acquisition d'une image d'éco-concepteur.
- La rationalisation du nombre de fournisseurs et de fournitures achetés (moins de packaging inutiles achetés).

LA POLITIQUE : Inclure une démarche systématique d'évaluation des possibilités d'éco-conception lors du développement produit pour diminuer les impacts environnementaux.

Notre ambition est de transformer 15 % du Chiffre d'Affaires Groupe en produits éco-conçus, fabriqués à partir de composants recyclés ou dont les composants sont réutilisables, d'ici l'année 2030.

Le groupe de travail RSE cycle de vie produit est animé par le directeur Marketing Groupe avec une équipe pluridisciplinaire composée d'un représentant de chaque famille de produits (Global Product Line Manager ou son/ses Product Manager(s)), et d'une personne support pour les informations transversales (concurrence, emballages, réglementation, veille), afin de mener à bien sa mission.

Par le passé, une analyse d'impact environnemental de l'ensemble des étapes du cycle de vie produit a constitué le point de départ de la réflexion, afin de permettre d'identifier et caractériser différents paramètres. Dans cette optique, nous avions dans un premier temps sélectionné la base de données de l'ADEME « Base Impact » en tant qu'outil central pour structurer le projet, pour assurer une réflexion neutre et indépendante sur les attendus. Face aux difficultés d'adaptation de cette base de données à notre organisation, nous avions développé un éco-score à usage interne mais il n'était pas labellisé et pouvait se voir reprocher un parti pris.

Nous avons donc entamé en 2022 une étude visant à définir une éco-note labellisée ADEME avec notre partenaire La Belle Empreinte pour remplacer l'eco-score interne. Pour cela, nous avons utilisé la méthode dite Analyse de Cycle de Vie (ACV) simplifiée qui permet de regarder l'impact environnemental d'un produit tout au long de son cycle de vie depuis les matières premières qui le composent jusqu'à sa fin d'usage. Cette méthode permet de collecter des données qui entreront dans le calcul d'un éco-score sur le volet Planète en fournissant plusieurs indicateurs en rapport avec l'impact du cycle de vie produit sur :

- L'air (gaz à effet de serre émis, pollution photochimique, appauvrissement couche d'ozone, particules).
- L'eau (eutrophisations, acidification).
- Les ressources de la Terre (consommation d'eau, utilisation de ressources fossiles, minérales, sol).

Le pilotage en 2022 s'est orchestré avec des réunions bi-mensuelles organisées par la chef de projet, où les membres du Groupe font état de leurs avancées dans la collecte des données permettant le calcul de l'ACV simplifiée. Après la formation des acteurs marketing, nous avons rapidement élargi le groupe de travail aux fonctions permettant de récolter les données les plus détaillées possibles et acteur dans la communication externe sur ce sujet :

- Responsable d'atelier de production capable de fournir les informations de ratio de pertes et consommation d'énergie lors de la fabrication du produit.
- Chargée d'Études Supply Chain pour collecter les informations liées au transport.
- Acheteur en lien avec les fournisseurs de matières premières et composants.
- Responsable Marketing & Communication pour identifier la communication cible sur l'indicateur eco-score.

À l'issue de l'évaluation sur 15 produits en 2022, nous avons décidé de garder une éco-note uniquement basée sur l'impact carbone avec le calcul des kg de CO_2 équivalents. Le calcul se fait désormais au sein des équipes Global Product Line (GPL) marketing avec l'outil de notre partenaire La Belle Empreinte.

Lors de la réunion mensuelle marketing où sont représentées toutes les gammes produits (Global Product Line protection du corps, des mains, des pieds, de la tête et antichute), un état des lieux est présenté.

En 2024, le projet est pleinement pris en main par les équipes marketing et la R&D, qui se chargent d'enregistrer les produits existants et à sortir les résultats, pour les ventes en Europe de l'Ouest, dans l'outil La Belle Empreinte.

Les Actions Concrètes

Les objectifs 2024 fixés étaient les suivants :

- Objectiver les choix éco-conception proposés par le marketing et la R&D par le calcul d'une éco-note pour chaque nouveau produit développé par la R&D en interne et vendu en Europe de l'ouest.
- Augmenter le pourcentage de matériaux recyclés dans nos produits avec une cible à 15 % en 2030.
- Continuer le recensement des matières utilisées dans les usines et mettre à jour annuellement le catalogue de matières recyclées ou écologiquement plus vertueuses lors de développements R&D internes.
- Conduire les actions emballages en cohérence avec les exigences de la loi AGEC.

« Objectiver les choix éco-conception proposés par le marketing et la R&D par le calcul d'une éco-note pour chaque nouveau produit développé par la R&D en interne et vendu en Europe de l'ouest. »

Durant l'année 2024, plusieurs choix d'éco-conception ont été fait sur différentes familles de produits lors de nouveaux développements ou de rationalisations des gammes :

- Sur la chaussure, une étude a été réalisée sur un potentiel modèle de chaussures, nommé JANCO et réalisé à partir de 100 % de matériaux recyclés (textiles, plastiques et métaux). Il a été mis en évidence que les métaux recyclés ainsi que les semelles en PU recyclé sont plus difficiles à

trouver que le polyester recyclé pour les parties textiles de la chaussure. Ce projet portait sur une chaussure existant déjà à la gamme, la chaussure SUMMER, et a finalement été redirigé vers une nouvelle chaussure en cours d'année.

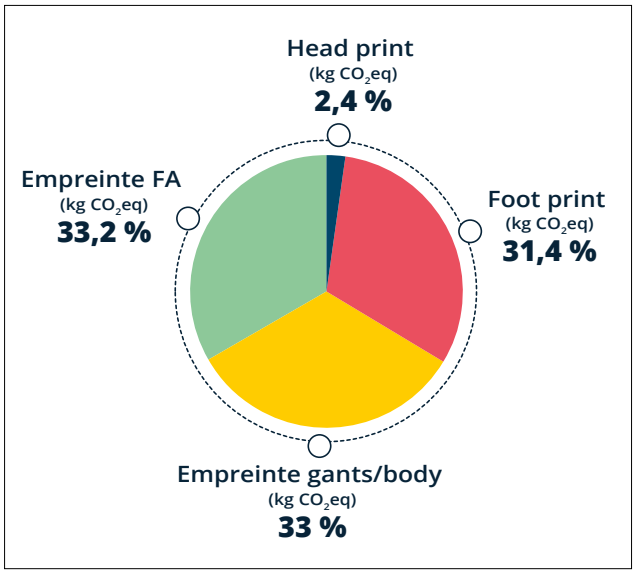
- Toujours sur la chaussure, 2024 est un tournant majeur pour DELTA PLUS car notre filiale italienne Maspica a développé deux gammes de chaussures éco conçues, les gammes Helevo et Diventure. Ces deux gammes qui comportent entre 6 et 7 modèles de chaussures ont fait l'objet de deux innovations majeures :
  - L'utilisation de polyuréthane C-CYCLED, certifié 100 % recyclé.
  - L'utilisation de divers matériaux recyclés (insert anti perforation, semelle de propreté, couture, lacets).

  Ces différents matériaux recyclés permettent de réduire l'empreinte carbone des chaussures de ces gammes :
  - Les chaussures de la gamme Helevo ont une empreinte carbone d'environ 9 kg équivalent CO_2 par paire, soit des émissions inférieures d'environ 13,5 kg eq. CO_2 par rapport à des produits concurrents fabriqués avec des matériaux similaires.
  - Pour les chaussures de la gamme Diventure, l'empreinte carbone moyenne est de 10,5 kg eq. CO_2, soit des émissions inférieures de 19,1 kg eq. CO_2 par rapport à des produits concurrents fabriqués avec des matériaux similaires.
- D'autres choix d'éco-conception ont également été faits sur le périmètre SYSTEMS. En effet, l'année 2024 a été marquée par une rationalisation de la gamme et une reconception de certains produits, notamment un angle sous lisse en plastique. Cette pièce sert de liaison entre deux lisses métalliques et a été optimisée cette année, pour un gain de poids passant de 27,8 g à 21 g, soit 24 % de poids en moins.

Le nombre d'éco-notes pour les produits DELTA PLUS a également considérablement augmenté, notamment au sein de nos filières italiennes Boots Company et Maspica, passant de 4 produits en 2023 à 21 cette année.

La formation des équipes marketing et R&D s'est également poursuivie pour continuer le chantier RSE et renseigner 89 éco notes de nos produits (toutes familles confondues) sur l'année 2024.

La répartition des empreintes carbone des différentes familles est illustrée sur le graphique suivant.



« Augmenter le pourcentage de matériaux recyclés dans nos produits avec une cible à 15 % en 2030 »

Le recensement a pu se poursuivre en 2024, avec l'intégration de données plus précises sur les familles vêtements, anti-bruit, casques et respiratoire. Les recrutements au sein des équipes marketing de DELTA PLUS ont permis de couvrir un panel plus large d'usines. Nous avons pour la première fois collecté les données pour les usines suivantes :

- Notre usine Safety Link en Australie acquise en 2022.

L'optimisation des outils d'injection plastique a permis entre 2020 et 2024 de limiter sensiblement la production de rebuts, qui entraient dans la part de recyclés jusque-là pour les familles casques, anti-bruit et respiratoire. Elle a donc diminué sur ces périmètres au profit d'une action de limitation des rebuts donc réduction des consommations de matières premières tout aussi vertueuse dans l'éco-conception.

Globalement, le pourcentage recyclé sur le périmètre couvert s'est maintenu à 5,6 % en 2024, avec un périmètre couvert de plus de 95 % du groupe.

Malgré un périmètre couvert proche de 100 % du groupe DELTA PLUS, les 15 % de matières recyclées dans nos produits ne sont pas encore atteints, cependant nous continuons l'intégration de ces matériaux recyclés dans les nouveaux produits développés en conservant cet objectif pour 2030.

« Continuer le recensement des matières utilisées dans les usines et mettre à jour annuellement le catalogue de matières recyclées ou écologiquement plus vertueuses lors de développements R&D internes. »

En 2023, le recensement des matières utilisées dans les usines a débuté avec le recensement des matières plastiques, pour aboutir à la création d'un catalogue de matières plastiques DELTA PLUS.

En 2024, la collecte et la réalisation d'une banque de matériaux utilisés par les usines du groupe a permis de rationaliser les choix de matériaux pour les nouveaux développements R&D et de proposer des matières alternatives recyclées ou écologiquement plus vertueuses.

Cette collecte s'est également étendue au périmètre métallique pour créer le même type de catalogue que pour les matières plastiques.

« Conduire les actions emballages en cohérence avec les exigences de la loi AGEC »

Adoptée en février 2020, la loi française « anti-gaspillage et économie circulaire » (dite loi AGEC), entend accélérer le changement de modèle de production et de consommation afin de limiter les déchets et préserver les ressources naturelles, la biodiversité et le climat.

Un certain nombre d'articles ou de décrets de cette loi concerne les emballages.

- Décret nº 2021-517 du 29 avril 2021 relatif aux objectifs de réduction, de réutilisation et de réemploi, et de recyclage des emballages en plastique à usage unique pour la période 2021-2025, articles 2 et 3.
- Loi AGEC : article 17 relatif à la signalétique sur les modalités de tri des emballages.

En 2024, nous avions donc 3 objectifs prioritaires :

- 100 % d'emballages recyclables au 1er janvier 2025 (à destination des ménages et des professionnels).
- Informer le consommateur par l'apposition du marquage info-tri sur 100 % des emballages (à destination des ménages et des professionnels) (article 17 loi AGEC).
- Recenser les emballages imprimés avec des encres à base d'huiles minérales.

Pour répondre aux différents enjeux environnementaux et législatifs, l'ensemble des familles de produits a effectué le recensement des emballages pour identifier la présence de matériaux non recyclables ou d'encres minérales.

Durant l'année 2024, DELTA PLUS a demandé à ses fournisseurs de proposer des emballages recyclables et de substituer les encres à base d'huiles minérales par des encres à base d'huiles végétales ou d'eau. Cette instruction est imposée dans un fichier spécialisé (supplier file) dans lequel le fournisseur s'engage à la respecter.

Au 31 décembre 2024, la part de matériaux recyclables dans les emballages s'élève à 97,7 %.

En 2024, DELTA PLUS a également finalisé le déploiement de l'info tri et cette information est maintenant présente sur 99,3 % de nos emballages. Ce taux est le taux maximal atteignable en 2024 car la part manquante pour atteindre les 100 % sont des produits qui ne sont plus fabriqués par DELTA PLUS. Cela implique que 100 % des produits fabriqués actuellement par DELTA PLUS comportent un marquage info-tri.

L'équipe Marketing (Mains, Tête et Corps) a également initié en 2024 un projet pour mettre en production dès que possible des emballages plastiques avec incorporation de matière recyclée à 30 %.

Concernant le packaging des vêtements fabriqués avec des matériaux recyclés, l'étiquette est passée d'une impression en quadrichromie à une impression en 1 couleur sur un support kraft.

Les Indicateurs d'État

Un état des lieux de la valorisation des matériaux utilisés pour la production de nos produits, lancé en 2019, a été poursuivi en 2024 afin de la faire vivre et évoluer, au fur et à mesure des informations recensées, en initialisant la mesure des indicateurs d'état présentés dans le tableau suivant. Le périmètre a été défini pour chacun des indicateurs à l'échelle du Groupe.

Les KPIs

TAUX DE RECYCLAGE OU DE RÉUTILISATION DES PRODUITS À LA GAMME		CA 2021 (en k€)	% Valeur recyclée (en % du CA)	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)
Périmètre de CA couvert									
Antichute	- Kits	4 051	6,0 %	6 684	6,0 %	5 059	0,65 %	4 435	0,80 %
Antichute	- Mécaniques	5 410	1,2 %	8 907	1,2 %	9 936	3,06 %	9 762	3,20 %
Antichute	- Textiles	5 761	5,1 %	9 735	5,1 %	11 180	0,77 %	10 375	0,80 %
Antichute	- Elingues					7 060	0,00 %	5 512	0,00 %
Antichute	- Protection collective	13 585	8,2 %	23 589	7 %	53 513	18,00 %	47 580	20,95 %
Tête	- Casques	14 875	3,5 %	24 903	1,7 %	23 952	2,00 %	26 298	2,20 %
Tête	- Antibruit	5 437	10,3 %	7 096	1,8 %	7 311	1,84 %	7 152	1,88 %
Tête	- Lunettes	18 930	7,5 %	19 826	7,5 %	20 862	6,50 %	20 406	6,50 %
Tête	- Respiratoire	21 795	1,9 %	14 849	0,5 %	13 630	0,57 %	13 446	0,50 %
Chaussures	- Chaussures avec recyclé			29 181	6,0 %	89 212	9,80 %	88 115	6,80 %
Chaussures	- Chaussures sans recyclé					43 693	0,00 %	35 140	0,00 %
Vêtement	- Produits contenant du recyclé	537	30,0 %	1 407	37,0 %	52 120	2,41 %	50 995	4,65 %
Vêtement	- Produits sans recyclé	52 617	0,0 %	64 946	0,0 %	15 687	0,00 %	9 895	0,00 %
Gants	- Gants	46 179	0,0 %	50 147	0,0 %	52 413	0,04 %	46 166	0,04 %
Périmètre de CA couvert		**189 176**	**2,5 %**	**261 270**	**2,7 %**	**405 627**	**5,5 %**	**375 277**	**5,6 %**
Périmètre de CA non couvert									
Antichute	- E.P.I. Antichute	4 321	0 %						
Antichute	- Protection collective	26 836	0 %	27 676	0 %				0 %
Antichute	- Elingues	4 875	0 %	6 703	0 %				
Tête	- Lunettes								
Tête	- Respiratoire								
Chaussures	- Chaussures	72 556	0 %	48 836	0 %				
Non classé		45 209	0,0 %	74 736	0 %	15 051	0 %	19 782	0 %
Périmètre de CA non couvert		**153 797**	**0 %**	**157 951**	**0 %**	**15 051**	**0 %**	**19 782**	**0 %**
Périmètre de CA Total		**342 973**	**1,4 %**	**419 221**	**1,7 %**	**420 678**	**5,3 %**	**395 059**	**5,3 %**
PART DU PÉRIMÈTRE COUVERT EN % CA			**55 %**		**62 %**		**96 %**		**95 %**

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.

CONCLUSION : objectifs et plans d'action

Le résultat du pourcentage de matériaux recyclés pour 2024 est en dessous des attentes que nous nous étions fixées. D'un autre côté, l'indicateur éco-note pour calculer l'empreinte carbone de chaque produit vendu a été fortement déployé et adopté par toute l'entreprise, et nous continuerons d'utiliser cette outil qui permet d'avoir une vue plus complète de l'empreinte d'un produit au-delà du simple pourcentage de matière recyclée. En 2025, nous continuerons donc sur notre lancée et mettrons en œuvre un plan d'action afin de poursuivre l'extension du périmètre couvert mais aussi penser l'éco-conception de manière globale et pas uniquement via le pourcentage de recyclé.

Pour ce faire, les actions prévues pour 2025 sont les suivantes :

- Intensifier les choix éco-conception proposés par le marketing et la R&D par le calcul d'une éco-note pour chaque nouveau produit développé par la R&D en interne et vendu en Europe de l'ouest.
- Augmenter le pourcentage de matériaux recyclés dans nos produits avec une cible à 15 % en 2030.
- Continuer le recensement des matières utilisées dans les usines et mettre à jour annuellement le catalogue de matières recyclées ou écologiquement plus vertueuses lors de développements R&D internes.
- Développer la communication sur la fin de vie des produits auprès des utilisateurs.

- Préparer le changement possible de la suppression des notices d'utilisation papier pour certains produits.
- Réduire les emballages (réduction des emballages individuels).
- Mettre en œuvre les obligations applicables de la nouvelle REP sur les emballages professionnels.
- Mettre en œuvre les obligations des nouveaux règlements (UE) :
  - Le règlement (UE) 2023/1115 sur la déforestation est entré en vigueur en 2023 et est applicable au plus tard le 31/12/2025.
  - Le Règlement (UE) 2024/1781, règlement-cadre sur l'éco-conception, a été publié en 2024. Des actes délégués seront publiés au fur et à mesure pour préciser les groupes de produits et les obligations relatives à ces produits.

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

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

La loyauté des pratiques regroupe la conduite éthique des transactions d'une entreprise, grâce à sa politique anti-corruption applicable à l'ensemble de ses collaborateurs, pour sécuriser ses relations avec les organismes publics, partenaires, fournisseurs, sous-traitants, clients, concurrents, associations...

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.

Cela répond à la nécessité de maîtriser les risques en matière de lutte contre les fraudes et pour endiguer les risques d'évasion fiscale.

Les risques fiscaux et d'évasion fiscale étaient déjà maîtrisés grâce à notre système de reporting financier mensuel, piloté par la Direction Financière du Groupe. Ce système nous assurant de suivre, contrôler et limiter ces risques, sans qu'il soit nécessaire de mettre en place un outil de suivi complémentaire.

En revanche, l'adoption d'un plan adapté à la maîtrise du risque de corruption était nécessaire. Les faits de corruption pouvant entraîner à la fois :

- Un risque légal : 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 de perte de confiance, de crédibilité et de compétitivité auprès de nos clients et fournisseurs.

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 du Groupe DELTA PLUS attend de ses collaborateurs qu'ils adoptent un comportement responsable et respectueux des valeurs et des principes de son plan anticorruption. Ce plan repose sur

le « Code de bonne conduite et mesures anticorruption » (conforme à la loi Sapin 2) et sur un dispositif de formation et d'évaluation des collaborateurs (les plus exposés au risque de corruption), mis en place sous forme de test e-learning.

L'objectif étant de déployer ce plan au niveau du Groupe en faisant en sorte que 100 % des collaborateurs DELTA PLUS aient connaissance du plan, 100 % des populations fortement exposées au risque soient formées et que 100 % des dénonciations soient élucidées. Le plan d'action est piloté par la DRH Groupe avec la contribution de deux juristes (en droit social et en droit des affaires).

Les Actions Concrètes

La dernière révision du code de bonne conduite, par le Conseil d'Administration, date de décembre 2019, le code a ensuite été communiqué à tous les collaborateurs à partir de 2020.

En 2022, nous avons finalisé la revue de la cartographie des risques de corruption et demandé à chacun des responsables de Direction de remettre à jour, si nécessaire, la cartographie des risques existante. Les résultats de cette campagne de mise à jour ont donné lieu à une révision de la liste des postes qualifiés de « fortement exposés » au risque de corruption, et ainsi à une mise à jour des effectifs fortement exposés au risque. Nous en avons tenu compte pour adapter notre plan (informer/sensibiliser, et former).

En 2024, l'accent a été mis sur la précision, le détail et la qualité de l'information recueillie et transmise par l'ensemble des filiales du Groupe.

Enfin, nous avons continué en 2024 de suivre et de veiller à la résolution de chaque alerte/dénonciation faite sur la boîte mail dédiée.

Nous avons également suivi les évolutions législatives de l'année écoulée afin de vérifier l'adéquation de notre plan anticorruption aux normes en vigueur, sans qu'il y ait eu besoin de l'adapter.

Indicateurs d'État

L'effectif du Groupe à fin 2024 était de 3 103 collaborateurs. Le code de bonne conduite et mesures anticorruption 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	2022	2023	2024
Effectif concerné par la procédure*	2 515 dont 821 entrées	3 128 dont 1 191 entrées	3 103 dont 1 074 entrées
Effectif faiblement exposé au risque	607	1 014	913
Effectif moyennement exposé au risque	142	63	28
Effectif fortement exposé au risque	72	114	133

** Note Méthodologique : Les données présentées dans le tableau pour 2024 sont arrêtées au 31/12/2024.*

Les KPI's

- Taux de Couverture de l'effectif –> Objectif 100 % de l'effectif Groupe couvert par la procédure :

Les personnes s'étant vues communiquer le Code/ effectif RSE total = 100 %

Que ce soit par remise en main propre, voie d'affichage ou contre signature, tout l'effectif du Groupe doit avoir connaissance de l'existence du code (en avoir eu communication). En 2020 (année où le code a été mis à jour), la campagne de communication a été refaite. Les années où le code demeure en vigueur, seuls les nouveaux entrants doivent être notifiés (remise en main propre, voie d'affichage ou contre signature du code). C'est ce que nous avons fait en 2024.

L'effectivité de cette mesure est assurée par le suivi et l'archivage de la communication du plan aux collaborateurs et aux nouveaux entrants.

- Taux de Couverture de la population fortement à risque –> Objectif 100 % de cet effectif a passé et réussi l'e-learning :

Les personnes ayant réussi l'E-Learning/nombre total de personnes fortement exposées = 100 %

La liste des postes fortement exposés au risque doit être régulièrement mise à jour en fonction de la cartographie des risques pour qu'elle reste adaptée. Nous surveillons que la totalité des collaborateurs à ces postes fortement exposés passent et réussissent le test e-learning. La mise à jour de la cartographie des risques a permis une revue globale et une mise à jour des postes qualifiés de « fortement exposés » en 2022.

• Taux de Traitement et de résolution des cas
–> Objectif 100 % de résolution des alertes/ dénonciations

Nous avons dénombré une alerte en 2024. Toute alerte doit être traitée selon la procédure mise en place (et aboutir à des sanctions) prévue par le code en vue de la résolution de 100 % des alertes notifiées sur la boîte dpgwarning@deltaplus.eu

KPI LOYAUTÉ DES PRATIQUES	2021	2022	2023
% 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 %

D'une manière générale, l'évolution entre 2019 (date de révision du code de bonne conduite) et 2024 est plus que favorable. En effet, durant cette période de référence, l'effectif global de l'entreprise a connu une forte augmentation (1 932 collaborateurs en 2019 contre 3 103 au 31 décembre 2024) sans pour autant avoir impacté les résultats attendus (100 % des objectifs ont été atteints sur la période de référence). Cette réussite est dûe à une amélioration continue du process anticorruption au fil des années.

CONCLUSION : Objectifs et plan d'action 2025

- Faire en sorte que 100 % de la population DELTA PLUS ait connaissance du plan et continuer d'assurer le suivi et l'archivage de la communication du plan aux nouveaux entrants.
- Faire en sorte que 100 % de la population fortement exposée ait passé et réussi l'e-learning, revoir l'e-learning et faire une mise à jour (nouvelle version) du test.
- Faire en sorte que 100 % des dénonciations soient traitées, et par conséquent surveiller la boîte mail dpgwarning@deltaplus.fr, et instruire, traiter et résoudre, le cas échéant, toute dénonciation.

IMPLICATION DES FOURNISSEURS DANS NOTRE DÉMARCHE

L'implication de nos fournisseurs de produits finis dans notre démarche RSE est un moyen d'étendre l'impact de celle-ci plus largement qu'au sein de DELTA PLUS.

Jusqu'en 2022, nous avons concentré notre approche RSE sur les fournisseurs préférentiels (en moyenne représentant 40 % de la valeur d' achats). Nous avons évalué la situation des fournisseurs principaux et sensibilisé en interne et en externe sur l'importance de la démarche. En 2023, nous avons élargi la démarche à l'ensemble des fournisseurs de produits et revu les critères suivis, ça a donc été une année de transition.

En 2024, la nouvelle approche RSE est bien appliquée à 100 % des achats de produits finis.

Cette volonté vise à maîtriser deux risques :

- Les risques opérationnels (sur les commandes et les stocks) en cas de blocage d'usine.
- Le risque de crédibilité et d'image de marque pour DELTA PLUS si un problème d'ordre sociétal ou environnemental arrivait à l'un de nos fournisseurs préférentiels.

LA POLITIQUE : Travailler avec nos fournisseurs de produits finis pour s'assurer qu'ils partagent nos valeurs de loyauté et de secret professionnel afin qu'ils soient au niveau de conformité que nous souhaitons. Et qu'ils s'inscrivent dans la démarche de Cycle de vie produits initiée par le Groupe.

Le service Achats (c'est-à-dire la Directrice Achats, les acheteurs, les responsables achats et l'assistante achats) travaillent en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour les accompagner dans leurs démarches RSE et les aider, si besoin, à mettre en place des actions d'amélioration continue.

Le pilotage du projet est réalisé par la Directrice Achats. Les acheteurs doivent dorénavant échanger régulièrement des sujets RSE avec les fournisseurs de produits finis dont ils ont la charge, au même titre que les prix, conditions et autres sujets achats. Lors des réunions de service, nous échangeons sur les avancées puis annuellement, le service fait le point sur les reporting de nos fournisseurs.

Il est important de souligner que les audits annuels mis en place depuis 2019 ne sont pas faits par l'acheteur qui est en charge du fournisseur audité. Ainsi, nous avons un autre regard sur le fournisseur et le reporting d'audit nous permet de souligner les points forts, les points d'améliorations et de nouveaux sujets qui vont pouvoir être abordés sur l'année suivante. Ces plans d'actions sont donc discutés

au sein du service et l'acheteur en charge du fournisseur reprend alors le suivi et les échanges avec son fournisseur sur ces sujets.

Nous avons défini des indicateurs de performances différents en fonction des deux nouveaux projets présentés dans la politique.

Les Actions Concrètes

En 2024, nous avons mis en place une nouvelle façon de travailler grâce à notre base de données RSE qui nous permet de suivre les données RSE des fournisseurs de produits finis.

Nous avons maintenu la réalisation des audit RSE chez les fournisseurs, nous avons établi un planning d'audit pour réaliser les audits 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 %.

2) Taux d'obtention des certificats ISO 9001, ISO 14 011 et 45 001 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.

Le taux est de 94 % pour l'ISO 9001, 64 % pour l'ISO 45001 et 48 % pour l'ISO 14001 en 2024 (sur le montant d' achats 2024)

L'objectif à atteindre est 95 % pour l'ISO 9001, 75 % pour l'ISO 45001 et 50 % pour l'ISO 14001 pour 2026 sur le montant d'achats.

KPI LOYAUTÉ DES PRATIQUES	ISO 9001 :2015	ISO 4001 :2015	ISO 45001 :2018
TOTAL EN VALEUR D'ACHATS 2023	85 %	60 %	44 %
TOTAL EN VALEUR D'ACHATS 2024	94 %	64 %	48 %

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

Le taux est de 92 % sur les montants d'achats 2024 (vs 75 % en 2023).

L'objectif à atteindre est 100 %.

En complément de ces 3 KPIs, nous nous engageons à réaliser des audits RSE au moins une fois tous les 6 ans.

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

CONCLUSION : objectifs et plan d'actions

Les objectifs des deux KPI du premier plan RSE étant atteint depuis plus de 2 ans et avec le changement de plan RSE, nous avons revus nos objectifs.

La conclusion du premier plan RSE pour la partie implication des fournisseurs est que la totalité de nos fournisseurs préférentiels sont conformes aux attentes sur les sujets que nous avions définis. Un certain nombre de critères suivis sont des sujets sur lesquels nos fournisseurs sont impliqués et l'impact que pourrait avoir DELTA PLUS sur cette gestion est minime. C'est pourquoi nous nous sommes concentrés sur des sujets sur lesquels il est capital pour DELTA PLUS que nos fournisseurs soient aux attentes (conformité, loyauté, secret professionnel) et qu'ils s'inscrivent dans notre de projet de cycle de vie des produits.

D'autre part, il devenait problématique de ne pas traiter la totalité du périmètre d'achats, ce qui a été revu pour les nouveaux KPIs, qui couvrent 100 % des achats.

ANNEXE À LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2024

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 3 129 collaborateurs en 2024.
- L'effectif non permanent à fin 2024 est de 317 collaborateurs.
- Pour l'ensemble du Groupe, le nombre de recrutements de salariés permanents (CDI) est de 967.
- La France représente en 2024, 11 % des effectifs du Groupe.
- La part des effectifs permanents en France est de 94,81 %.
- Les cadres (cadres en France, managers pour l'international) représentent 9,02 % des effectifs.
- La part des effectifs non permanents pour l'ensemble du Groupe est de 10,22 %.
- La part de l'effectif du groupe opérant sous accord collectif est de 71,67 %.
- 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 50,56 %.
- La part des cadres (cadres en France, managers pour l'international) féminin est de 31,79 %.
- Pour l'égalité des hommes et des femmes, DELTA PLUS a signé le Parental Act permettant au deuxième parent l'accès à un congé parental de 1 mois.
- La part de l'effectif senior (> 50 ans) est de 18,88 %.
- La part de l'effectif en situation de handicap représente 0,90 % de la population du groupe.
- En 2024, le nombre d'heures moyen de formation pour les personnes évaluées et formées est de 33,5 heures pour la France est de 15 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'OPPBTP ou de l'OPFSA 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 0,10 % au 31/12/2024.
- Le Conseil d'Administration compte la présence de 2 censeurs en 2024.
- 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 2024 sur le système DPG Warning est de 1.
- 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).

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA SINCÉRITÉ ET LA CONFORMITÉ DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Exercice clos le 31 décembre 2024

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité Cofrac Vérification, n° 3-1860 (liste des implantations et portée disponibles sous www.cofrac.fr »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra financière relative à l'exercice cité ci-dessus (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de Commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'Administration ou au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures internes.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de Commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées, un programme disponible sur demande visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de Commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 2° et du 3° du I de l'article R. 225 105 du Code de Commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de Commerce :

- Nous avons réalisé une planification prévisionnelle de la mission, réalisé une réunion de lancement interne et une réunion de lancement avec le client pour prendre connaissance de la déclaration, du périmètre, des risques d'inexactitudes et ajuster la planification ;
- Nous avons réalisé une relecture critique pour apprécier la cohérence d'ensemble de la DPEF ;
- Nous avons vérifié la conformité : nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale et le cas échéant en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au I de l'article R. 225-105 et les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons présenté nos conclusions intermédiaires et fait une revue des corrections apportées ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, le cas échéant, avec les limites précisées dans la Déclaration ;

- Nous avons identifié les personnes en charge des processus de collecte et examiné les processus de collecte, compilation, traitement et contrôle visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons fait une revue de cohérence des évolutions des résultats et indicateurs clés de performance ;
- Nous avons identifié les tests de détail à réaliser et listé les preuves à collecter ;
- Nous avons consulté des sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives que nous avons considérées les plus importantes.
- Nous avons vérifié la sincérité d'une sélection d'indicateurs clés de performance et résultats quantitatifs (données historiques) que nous avons considérés les plus importants*[1] via des tests de détail (vérification de la correcte application des définitions et procédures, vérification de la consolidation, rapprochement des données avec des pièces justificatives). Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 23 et 100 % des données sélectionnées pour ces tests.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre décembre et février sur une période d'intervention de 3 mois. Nous avons mené 11 entretiens des personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de Commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Nous attirons l'attention du lecteur sur les restrictions de périmètre précisées dans la DPEF, concernant la consolidation des indicateurs clés de performance suivant :
  - « % de l'effectif évalué ayant reçu au moins 1 formation dans l'année » comme indiqué dans le chapitre « FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES », paragraphe « Les KPIs ».
  - « Taux de recyclage des déchets » comme indiqué dans le chapitre « GESTION DES DECHETS », paragraphe « Les KPIs ».
  - Les indicateurs portant sur les « Émissions tCO_2eq » tels que présentés dans les tableaux « Les Indicateurs d'État » et « Les KPIs » du chapitre « IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ».
- Nous avons observé des lacunes sur la remontée et la consolidation des données relatives à l'indicateur « % de l'effectif évalué ayant reçu au moins 1 formation dans l'année ». Nous invitons DELTA PLUS GROUP à poursuivre le renforcement des procédures de reporting des données sociales.

Fait à Toulouse, le 2 avril 2025

L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT
SAS CABINET DE SAINT FRONT

Pauline de Saint Front
Présidente

- Indicateurs les plus importants et entités testées :
- Taux de fréquence (Maspica, Derrigal, DP Systems)
- Taux de gravité (Maspica, Derrigal, DP Systems)
- % de l'effectif évalué ayant reçu au moins 1 formation dans l'année (DP Systems, DELTA PLUS SAS)
- Absentéisme total (Maspica, Derrigal, DP Systems)
- Consommation électrique – Factory (Maspica, Derrigal, DP Systems)
- Taux de recyclage des déchets (Maspica, Derrigal, DP Systems)
- Émissions scope 1 (Maspica)
- Émissions scope 2 (Maspica)
- Émissions scope 3 (Maspica)
- Taux de possession d'un code anticorruption de nos fournisseurs (Groupe)

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.