RAPPORT DE PERFORMANCE RSE

Un Groupe engagé pour un développement durable

Édition 2025

martin belaysoud

La distribution humainement augmentée

SOMMAIRE

Le Groupe Martin Belaysoud 03

Notre **politique RSE** 06

Notre **gouvernance** 07

Les fait marquants 2024 08

1 **Agir en employeur responsable** **09**

2 **Préserver l'environnement** **17**

3 **Développer les achats responsables** **21**

4 **Avoir un impact positif sur son territoire** **25**

Indicateurs clés 30

ÉDITO

Le projet **Odyssée 2026** vise à construire l'avenir du Groupe pour 5 ans autour de la RSE désignée colonne vertébrale de notre développement.

Beaucoup de choses ont changé depuis le lancement de notre Plan Stratégique, mais pas la place de la démarche RSE dans nos valeurs et nos plans d'actions. Environnement, sécurité, respect des collaborateurs, diversité et mixité du management, etc., nous sommes actifs sur tous les fronts avec détermination et bon sens. Tout comme Patrick MARTIN et chacun des membres du COMEX, j'y reste viscéralement attaché.

Nous progressons dans tous les domaines et sommes multi-primés par des organismes de contrôle, c'est une grande fierté! Néanmoins, les exigences augmentent et nous ferons le nécessaire pour rester dans la course. En sécurité au travail, nous avons encore bien progressé et c'est la meilleure des nouvelles! C'est le signe que tous nos collaborateurs ont entendu le message et s'impliquent. Mais là, plus qu'ailleurs, nous devons faire bien mieux et cela dépend essentiellement de notre attention quotidienne.

Je suis particulièrement fier d'avoir rejoint un Groupe engagé sur cette voie. Nous allons nous employer à poursuivre nos efforts, sans relâche et avec enthousiasme.

Franck Bruel,
Président du Directoire
du Groupe Martin Belaysoud

martin belaysoud

Un Groupe en **plein essor,** au service des clients professionnels, engagé pour **relever les défis** de la distribution de demain.

Le Groupe **Martin Belaysoud** est spécialisé dans la distribution professionnelle pour les secteurs du bâtiment et de l'industrie. Avec une expérience client omnicanale, le Groupe bénéficie d'un ancrage territorial fort, d'une culture d'entreprise riche de ses près de 200 ans d'histoire, d'une gouvernance stable autour de la famille fondatrice et de valeurs partagées comme le respect, l'ambition et la performance.

Signataire depuis 2003 du Pacte mondial de l'ONU, le Groupe **Martin Belaysoud** envisage son développement dans une optique de responsabilité globale, dans une démarche continue de progrès afin d'améliorer son impact social, économique et environnemental. L'objectif visé est de devenir une référence d'entreprise responsable dans l'univers de la distribution professionnelle et contribuer à relever les standards du secteur.

Notre engagement en faveur des énergies renouvelables et de la transition énergétique est concrètement illustré par nos récentes acquisitions, comme celle de Solipac, distributeur spécialiste des solutions énergétiques.

NOS **CHIFFRES CLÉS**

UN GROUPE FAMILIAL ET PERFORMANT

1,04 Md€
de chiffre d'affaires

35 %
de croissance
en 5 ans

242
sites en France
offrant une couverture
complète du territoire

2 930
collaborateurs

NOTRE **HISTOIRE**

La quincaillerie créée en **1829** à Bourg-en-Bresse par Claude Belaysoud, devenue la société Martin-Belaysoud et Cie en 1938, est aujourd'hui l'un des leaders sur son marché.

Entre 2006 et 2008, le Groupe a élargi son offre en développant de nouvelles marques sur ses différents marchés : Téréva et sa déclinaison grand public Grandbains, Mabéo Industries, Crossroad Aciers et Fluides Service.

En 2020, le Groupe Martin Belaysoud a lancé un grand projet de modernisation logistique avec la construction de 3 nouvelles plateformes à Pusignan (69), à Brive-la-Gaillarde (19) et à Montagnat (01).

En 2021, le Groupe se dote d'un plan stratégique à 5 ans : Odyssée 2026.

En mars 2022, Martin Belaysoud accélère son implication vers la transition énergétique et les énergies renouvelables avec le rachat de NED, premier distributeur français spécialisé en solaire photovoltaïque résidentiel.

En 2024, le Groupe fait l'acquisition de Solipac, distributeur spécialiste des solutions énergétiques, puis d'Aprosios Énergie et CClim, distributeurs spécialistes des solutions énergétiques et du solaire photovoltaïque

NOS **ENSEIGNES**

Notre offre de produits et services permet de répondre aux besoins de tous les professionnels de l'industrie et du bâtiment. Cette offre est distribuée via **un réseau de 8 enseignes,** organisées par marché et par spécialité.

Partenaire responsable des professionnels du confort sanitaire et de la performance énergétique

Solutions en énergies renouvelables dans le résidentiel et le tertiaire

Distributeur spécialiste des solutions énergétiques

Spécialiste de la salle de bains clés en main

Distributeur responsable d'EPI, de fournitures industrielles et porteur de solutions techniques

Solutions en équipements, en fournitures industrielles et EPI

Conception et fabrication de machines spéciales sur-mesure

Négoce de produits sidérurgiques

NOTRE **POLITIQUE RSE**

La volonté du Groupe Martin Belaysoud de renforcer sa **responsabilité sociétale et environnementale** se traduit par la déclinaison d'une politique RSE qui repose sur **quatre piliers.**
Ces derniers sont déclinés en **neuf engagements** précis qui guident nos actions au quotidien et dessinent notre ambition.

1 AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

Être un acteur du développement et du bien-être de nos collaborateurs et lutter contre les discriminations et le harcèlement.

NOS ENGAGEMENTS

N°1 Promouvoir l'égalité des chances et la diversité et bannir toute forme de discrimination et de harcèlement

N°2 Renforcer l'engagement des équipes à travers un dialogue social proactif de qualité

N°3 Permettre à chacun de développer ses compétences, promouvoir les talents et le développement de carrière

N°4 Promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au travail de nos collaborateurs

2 PRÉSERVER L'ENVIRON-NEMENT

Être un acteur de la lutte contre le changement climatique et respectueux de l'environnement.

NOS ENGAGEMENTS

N°5 Réduire l'impact environnemental de nos activités et maîtriser la gestion de nos déchets

N°6 S'orienter vers une utilisation durable des ressources, en limitant nos consommations (eau, énergie, papier) et en intégrant des ressources renouvelables

3 DÉVELOPPER LES ACHATS RESPONSABLES

Être un acteur loyal, respectueux de chacun et responsable sur le marché.

NOS ENGAGEMENTS

N°7 Construire avec nos partenaires des relations mutuellement bénéfiques basées sur la confiance, respectueuses de nos valeurs et sources de solutions durables

N°8 Placer l'éthique au centre de nos affaires, en refusant toute forme de fraude, de corruption directe ou indirecte, ainsi que tout trafic d'influence

Patrick Martin
Président du Groupe Martin Belaysoud
15 décembre 2020

4 AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR SON TERRITOIRE

Être un acteur du développement des territoires.

NOS ENGAGEMENTS

N°9 Soutenir les associations et les initiatives locales en étant acteur de la solidarité et de l'ancrage territorial

Le Groupe Martin Belaysoud adhère pleinement aux principes formulés par :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- la Convention Européenne des Droits de l'Homme
- les principes de l'Organisation Internationale du Travail – OIT
- les principes du Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies

UNE GOUVERNANCE SOLIDE
POUR PILOTER LA DÉMARCHE RSE

La stabilité de la gouvernance du Groupe Martin Belaysoud est un atout pour sa démarche RSE, pilotée au plus haut niveau du management. Autour de Patrick Martin, Président du Groupe et de Franck Bruel, Président du Directoire, le comité de direction fixe la feuille de route et définit les actions RSE à déployer sur l'ensemble du Groupe.

La démarche RSE est intégrée à tous les niveaux de l'entreprise. Le déploiement de sa stratégie concerne tous les salariés et toutes les filiales du Groupe.

Franck BRUEL,
Président du Directoire du Groupe Martin Belaysoud
Directeur Général de Mabéo Industries

Didier FLAVENOT,
Président de Téréva

Sébastien SICCARDI,
Directeur Organisation et Système d'Information du Groupe Martin Belaysoud

Bernard BUTHOD,
Directeur Général Finances du Groupe Martin Belaysoud

Patrick MARTIN,
Président du Groupe Martin Belaysoud

Annie BOUVIER
DRH du Groupe Martin Belaysoud

LES FAITS MARQUANTS 2024

JANVIER

- Le Groupe renouvelle l'Accord Handicap
- Ouverture de l'agence **Téréva Beaune**

MAI

- **Téréva** reçoit le Trophée du Négoce catégorie Point de Vente
- **Mabéo Industries** est récompensée aux Trophées du Négoce, dans la catégorie « Négoce responsable » avec la démarche MABÉCO
- **Solipac,** filiale de Téréva, acquiert CCLIM, spécialisée dans la distribution de matériels en CVC (Chauffage – Ventilation – Climatisation)

JUILLET

- Ouverture de l'agence **Téréva Montélimar**
- **Mabéo Industries** récompensée aux Trophées e-commerce dans la catégorie « Expérience »
- Le Groupe poursuit sa politique de développement des compétences et lance la **Martin Belaysoud Académie**

NOVEMBRE

- Lancement des pré-pilotes du nouvel ERP ATLAS sur l'ensemble des équipes commerciales de Bourg-en-Bresse

JAN | FÉV | MARS | AVR | MAI | JUIN | JUIL | AOÛT | SEPT | OCT | NOV | DÉC

AVRIL

- Ouverture de l'agence Téréva Saint Junien

JUIN

- Phase de test du nouvel ERP Atlas
- Ouverture de l'agence Téréva Colmar
- NED, filiale de Téréva, acquiert Aprosios Energie qui œuvre sur le marché photovoltaïque depuis plus de dix ans

SEPTEMBRE

- Lancement de la construction de la nouvelle plateforme logistique à Louverné (53)

AGIR EN **EMPLOYEUR RESPONSABLE**

NOS **ENGAGEMENTS**

N°1 Promouvoir l'égalité des chances et la diversité et bannir toutes les formes de discrimination et de harcèlement

N°2 Renforcer l'engagement des équipes à travers un dialogue social proactif de qualité

N°3 Permettre à chacun de développer ses compétences, promouvoir les talents et le développement de carrière

N°4 Promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au travail de nos collaborateurs

Notre volonté

Être un acteur du développement et du bien-être de nos collaborateurs et lutter contre les discriminations

Annie Bouvier,
DRH Groupe

NOTRE **VISION**

Nous croyons qu'une entreprise qui fait la différence sur son marché est avant tout une entreprise dont les valeurs et la stratégie sont claires et partagées avec l'ensemble de ses équipes. Nous sommes une entreprise ancrée dans son écosystème et ouverte à tous les talents.

Ainsi, alignée sur nos objectifs stratégiques, notre politique RH PEP'S se fonde sur trois piliers forts : le développement de la performance, de l'engagement et des parcours professionnels.

Nous voulons proposer à nos équipes un quotidien au travail permettant à chacun de s'engager et de s'épanouir durablement dans notre organisation.

Accélérer les apprentissages, développer un cadre de travail collaboratif, proposer des parcours d'évolution personnalisés sont les ingrédients indispensables à la performance et la réussite individuelle et collective.

Être la distribution humainement augmentée, c'est prendre soin de chacun, être à l'écoute de nos équipes, promouvoir un dialogue social constructif, pour avancer ensemble. C'est essentiel pour nous.

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Dans un contexte de transitions multiples – économiques, environnementales et sociales –, la performance durable d'une entreprise repose autant sur la vitalité de ses organisations que sur la progression des femmes et des hommes qui la composent.

Notre politique RH s'inscrit pleinement dans cette vision : soutenir la transformation du Groupe, c'est agir simultanément sur les compétences, l'engagement des équipes et l'efficacité de nos structures.

Nous structurons ainsi notre action autour de trois piliers fondamentaux :

- **La performance :** transformer notre culture en plaçant la performance au cœur du quotidien,
- **L'engagement :** créer les conditions de l'engagement des équipes,
- **Les parcours professionnels :** faire de la gestion des compétences un levier de fidélisation et de compétitivité.

PILIER 1 : PERFORMANCE
TRANSFORMER NOTRE CULTURE POUR ACCOMPAGNER LES PROJETS

La performance ne se décrète pas, elle se construit collectivement, avec des processus solides, une vision claire et une exigence partagée. En 2024, plusieurs chantiers ont contribué à donner de la consistance à cette ambition.

Nous avons démarré **un projet de gestion des temps et des activités (GTA)** pour nos activités logistiques, levier structurant pour une meilleure visibilité sur le temps de travail et une gestion plus efficace. Ce projet accompagne notre transformation culturelle, en ancrant les pratiques managériales dans la réalité quotidienne des équipes.

Notre **politique d'intérim** a été revue avec un renouvellement des accords intégrant des critères sociaux exigeants (méthodologie et process de recrutement, politique formation), en cohérence avec notre vision d'un emploi plus responsable et inclusif. En parallèle, l'intégration des filiales récemment acquises dans nos processus de management des ressources humaines traduit notre volonté de construire une culture managériale commune à l'échelle du Groupe.

Le **dialogue social** a continué de jouer un rôle essentiel dans notre capacité à évoluer collectivement. De nombreux accords ont été signés ou renouvelés dans les filiales : inclusion des personnes en situation de handicap, égalité professionnelle femmes-hommes, négociations annuelles obligatoires (NAO), ou encore dans le cadre de fusions.

Le **pilotage de la performance individuelle** a également gagné en maturité. En 2024, plus de 95 % des entretiens de performance ont été réalisés, témoignant de l'appropriation du processus par les managers et leurs équipes. Une campagne de mi-année a été introduite pour offrir un temps d'échange supplémentaire autour des objectifs. La digitalisation de nos processus RH s'est poursuivie, notamment celle de la revue salariale, renforçant ainsi transparence et pilotage individualisé.

PILIER 2 : ENGAGEMENT
CRÉER LES CONDITIONS D'UN COLLECTIF INVESTI

Favoriser l'engagement des collaborateurs, c'est leur permettre de s'exprimer, d'être écoutés, et de voir leurs efforts reconnus. En 2024, nous avons renouvelé **notre enquête de perception Groupe,** la troisième depuis son lancement. Deux axes forts ont structuré cette édition : la satisfaction au travail et le niveau de stress. Avec près de 73 % de participation et un taux de satisfaction de 6,4 sur 10, cette enquête prend tout son sens dans son suivi opérationnel : restitutions locales et plans d'action sont déployés pour améliorer concrètement le quotidien des équipes.

6,4/10
taux de satisfaction des collaborateurs

Nous avons aussi repensé nos outils de communication : **la refonte des journaux internes et la refonte du site intranet Groupe** permettront une meilleure circulation de l'information, la valorisation des réussites collectives et une plus grande visibilité sur les métiers et projets. L'intranet jouera un rôle structurant dans le partage des process et la diffusion d'une culture opérationnelle commune, au service d'un fonctionnement plus harmonisé à l'échelle du Groupe. L'enjeu est clair : renforcer la collaboration et mettre en lumière ce qui fait la richesse de nos équipes.

Inclure pour mieux rassembler

L'inclusion fait pleinement partie de notre politique RH. Depuis 4 ans, notre **Mission Handicap** agit pour promouvoir l'égalité des chances, améliorer l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, tout en sensibilisant les équipes.

En 2024 :

- 34 personnes en situation de handicap ont rejoint le Groupe, dont 18 dans le cadre du DuoDay ;
- Plus de 430 collaborateurs ont participé à l'Activ'Challenge, plaçant le Groupe en 7e position sur 970 entreprises ;
- 17 accompagnements RQTH et près de 50 aménagements de postes ont été réalisés ;
- Notre partenariat avec Log'Ins s'est renforcé avec l'accueil de 13 collaborateurs en logistique à Montagnat (Mabéo Industries) et à Pusignan (Téréva).

Favoriser l'égalité des chances et la diversité

L'égalité professionnelle femmes-hommes est un pilier structurant de notre politique RH. En 2024, nous avons renouvelé les accords égalité pro dans plusieurs entités (notamment chez Téréva et Mabéo Industries), et renforcé nos actions :

- Index égalité professionnelle : 89/100 pour Téréva, 93/100 pour Mabéo Industries ;
- Mise en place de dispositifs innovants : temps partiel scolaire, mentoring par le COMEX, journées de sensibilisation.

Index égalité professionnelle

89/100
pour
Téréva

93/100
pour
Mabéo Industries

Accueillir et faire grandir la nouvelle génération

Nous poursuivons activement notre engagement en faveur de l'alternance, levier clé d'insertion professionnelle. En 2024, nous avons été certifiés HappyIndex®Trainees pour la 3e année consécutive, avec 85,7 % de taux de recommandation. Ces retours positifs nourrissent notre volonté d'améliorer continuellement l'expérience des jeunes au sein du Groupe.

PILIER 3 : PARCOURS PROFESSIONNELS
FAIRE DE LA COMPÉTENCE UN LEVIER STRATÉGIQUE

Pour accompagner la montée en compétence de nos collaborateurs et faire des parcours professionnels un levier stratégique, nous avons lancé en 2024 la Martin Belaysoud Académie.
Véritable socle de notre politique de développement des compétences, elle regroupe plusieurs parcours ciblés, conçus pour répondre aux besoins spécifiques de nos populations clés et soutenir la transformation du Groupe.

Lancement en 2024 de la Martin Belaysoud Académie

En parallèle, l'**Académie des Ventes** propose deux parcours complémentaires :

- Un parcours technique de vente, destiné aux techni-co-commerciaux et grands comptes, centré sur la posture commerciale, la négociation et le développement du portefeuille client.
- Un parcours Management commercial, dédié aux managers commerciaux pour renforcer leurs capacités à piloter l'activité et à animer la performance de leurs équipes.

Ces formations sont rythmées par des sessions en présentiel (5 à 8 jours selon le métier), enrichies d'activités à distance (classes virtuelles, e-learning), via notre plateforme digitale de formation.
La MB Académie vise à construire un langage commun, des pratiques managériales cohérentes et une culture opérationnelle partagée. Elle contribue également à décloisonner les équipes, à structurer les parcours internes, et à faire évoluer notre modèle vers plus de transversalité et de responsabilité collective.
Ce dispositif est conçu pour évoluer au fil des besoins et des retours terrain. De nouvelles promotions sont déjà prévues et la MB Académie a vocation à s'enrichir régulièrement de nouveaux parcours.

En 2024, nous avons également lancé un **programme de mentoring Groupe** avec l'ambition d'encourager la transmission, de soutenir les parcours professionnels et de promouvoir l'égalité des chances. Ce dispositif associe des membres du COMEX à 15 collaborateurs issus de fonctions diverses – commerce, supply chain, fonctions support – dont 75 % de femmes.
Plus qu'un accompagnement individuel, ce mentoring favorise un dialogue direct et ouvert entre les niveaux de l'organisation. Il permet aux mentoré·es de prendre du recul, d'élargir leur vision de l'entreprise et de renforcer des compétences clés telles que le leadership, la communication ou encore la gestion d'équipe.

L'Académie du Leadership a inauguré cette année sa première promotion, composée de 15 top managers issus des différentes enseignes du Groupe. Ce parcours immersif de 7 jours répartis sur 6 mois combine travail collectif en présentiel, ateliers intersessions, codéveloppement, coaching individuel et pédagogies innovantes. Il invite les participants à mieux se connaître, à développer des postures de leadership alignées avec les enjeux de transformation, et à renforcer la coopération durable entre pairs. Une véritable boîte à outils au service du pilotage humain de la performance.

Parallèlement, nous avons proposé **un « centre de développement »** pour nos managers commerciaux, avec une finalité claire : soutenir la progression managériale. À travers des séquences d'observation, de simulation et de feedback, ce dispositif a permis à 15 managers commerciaux de notre filiale Mabéo Industries d'identifier ses leviers de développement, dans une logique de responsabilisation et de progression continue.
Notre **politique de mobilité interne** s'est structurée davantage, avec la mise en place de comité mobilité en 2024, avec pour objectif de mieux faire connaître les opportunités, encourager les mobilités transverses et faciliter les passerelles entre métiers. Notre taux de mobilité progresse ainsi chaque année, atteignant 26% en 2024.

En conclusion, en 2024, la politique RH du Groupe Martin Belaysoud a affirmé sa volonté de conjuguer performance, engagement et développement des compétences dans une dynamique cohérente de transformation.
Elle repose sur des fondations solides, des outils concrets et une ambition partagée : faire progresser les pratiques dans le respect des femmes et des hommes qui font la force du Groupe. Nous croyons que la réussite durable passe par l'attention portée à chaque collaborateur, à chaque équipe.

En 2025, chaque nouveau collaborateur suivra un parcours HSE dès son arrivée.

PRÉSERVER LA SANTÉ ET LA SECURITÉ AU TRAVAIL

Le respect et l'appropriation des consignes de sécurité sont une priorité du Groupe.

Former et sensibiliser les équipes

En 2024, deux nouvelles formations ont été lancées :

- **La formation « Management par la prévention »** a été lancée pour les managers de la logistique. Cette formation a été conçue et est coanimée par le service HSE et le service formation sécurité, elle vise à :
  - **Comprendre** le rôle d'un manager de proximité en matière de prévention
  - **Gérer** les situations à risques en matière de sécurité
  - **Intégrer** les nouveaux arrivants et les sensibiliser à la prévention des risques
- **La sensibilisation à l'éco-conduite et à la sécurité routière** qui a permis de former 70 personnes

Parallèlement, les deux formateurs internes du Groupe ont poursuivi le déploiement des formations sécurité sur les différents sites du Groupe :

- **CACES 1,3,5,6 + Gerbeurs :** 278 personnes formées
- **Pont Roulant :** 33 personnes formées
- **Gestes et Postures :** 95 personnes formées
- **TROLS** (transport Routier et Opérations de Livraisons en Sécurité) destinée aux chauffeurs Téréva : 51 personnes formées en 2024. L'objectif pour 2025 est d'atteindre 70 chauffeurs formés.

Les formateurs assurent également un rôle d'accompagnement sur les accueils sécurité et sur l'ensemble des sujets liés à la prévention sur les plateformes logistiques. Enfin, un accueil HSE en commun pour tous est en cours d'élaboration. Il comprendra 10 modules (port des EPI, Accident du Travail et premier secours, risque incendie, etc.). Il sera déployé en 2025 pour chaque nouveau collaborateur.

Communiquer au quotidien sur notre politique HSE

- **Des communications HSE mensuelles** sont envoyées à l'ensemble des collaborateurs, afin de les sensibiliser à des sujets HSE : exercice d'évacuation, produits dangereux, ergonomie au poste de travail, etc.
- **Des briefings hebdomadaires** sont organisés sur les sites logistique Téréva et Mabéo Industries ainsi que pour les chauffeurs. Ils sont animés par les managers sur des sujets de santé, de sécurité et de l'environnement.
- **Des flashs sécurité** sont diffusés à l'ensemble des collaborateurs à la suite d'accidents ou d'incidents afin de prévenir tout événement similaire. Ils décrivent les circonstances, les causes, les conséquences, ainsi que les actions à mener.
- **La création des 5 règles d'or du service transport** viennent compléter les règles d'or déjà existantes et affichées pour le commerce et la logistique

Plus de 1100 collaborateurs ont participé à la Semaine de la sécurité.

La Semaine de la Sécurité, un événement annuel pour tous

Afin de sensibiliser l'ensemble des salariés du Groupe aux enjeux de la sécurité au travail, la **Semaine de la Sécurité** a de nouveau été organisée en juin 2024.

Cette semaine aura été l'occasion de réaliser de nombreuses animations au sein de toutes les filiales du Groupe :

- Challenge sécurité en ligne pour TOUS et un challenge sécurité spécifique pour les équipes logistiques
- Webinaire de sensibilisation aux gestes qui sauvent
- Ateliers sur les conduites addictives, organisés dans plusieurs agences
- Ateliers séances d'échauffement, de gestes et postures, et d'étirements animés chez Crossroad Aciers, au Siège et en agences
- Chasse aux risques créée par le service HSE sur les plateformes de Montagnat, Brive et Pusignan
- Jeu ludique type « Qui veut gagner des ? » pour les conducteurs

Cet évènement a rassemblé plus de 1 100 collaborateurs autour des différents ateliers proposés, tandis que plus de 600 personnes ont participé aux challenges sécurité.

Améliorer notre performance grâce aux audits QSE

Depuis 2022, le Groupe évalue l'ensemble des agences Téréva et Mabéo Industries à travers une démarche d'audits internes. Ces audits couvrent 62 points de contrôle dont le pilotage, la gestion du libre-service, la gestion des stocks agence, la gestion commerciale, la gestion de l'infrastructure et la sobriété énergétique.
À l'issue de chaque audit, un plan d'actions est mis en place afin d'améliorer les performances de l'agence auditée. En 2024, le Groupe a effectué 48 audits et 12 diagnostics d'intégration pour les nouveaux responsables de sites.
Des audits 5S sont effectués régulièrement sur nos plateformes et nos ateliers. En complément, des audits flash seront lancés en 2025 sur nos agences afin de vérifier le respect des bonnes pratiques de rangement et de sécurité, portant notamment sur :

- L'accessibilité des moyens de secours (extincteurs, issues de secours…)
- Le dégagement des allées de circulations
- Le tri des déchets
- Le stockage sécurisé des palettes

En 2025 des audits croisés entre les services HSE et immobilier vont être lancés sur une partie des sites du Groupe. Ils permettront de faire un état des lieux des infrastructures, de vérifier la conformité réglementaire (registre de sécurité, vérifications générales périodiques, sécurité des racks, etc.)

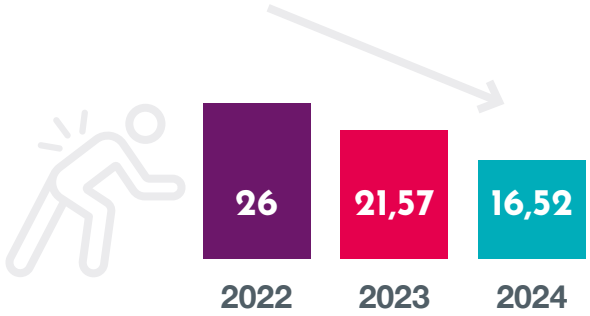
Poursuite des actions engagées et lancement de nouvelles initiatives en 2024

- **Gestes et postures :** échauffement et éveil musculaire avant chaque prise de poste sur Téréva et Mabéo Industries
- **Programme TMS Pros :** 3 collaborateurs du service HSE ont été formés au programme qui est en place sur 2 sites : Mabéo Montagnat (depuis 2024) et Téréva Pusignan.

- Le **cahier des charges fournisseurs** de Téréva a été revu pour optimiser la réception des palettes : exigences sur la **hauteur des palettes,** le **poids des cartons**, etc., afin de faciliter la manutention et préserver la sécurité des opérateurs.
- Différents tests sur des réhausses-palettes ont été réalisés.
- Distribution de **gilets Perckos** sur les plateformes Téréva et Crossroad Aciers aux opérateurs et aux chauffeurs, afin de réduire la fatigue musculaire du dos. En 2024, le déploiement s'est poursuivi avec 32 nouveaux gilets distribués.
- Intervention du **Truck Fastt** (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) auprès de nos salarié(e)s intérimaires autour de moments d'échanges sur la santé et la sécurité au travail sur Téréva et Mabéo Industries.
- Dématérialisation de l'évaluation des risques professionnels. Le Responsable de site / d'agence le met à jour et gérer son plan d'actions en temps réel.

Depuis mai 2023, la plateforme logistique Mabéo Industries de Montagnat (01) est certifiée ISO 14001 et ISO 45001.

Taux de fréquence des accidents du travail



Depuis 2022, le taux de fréquence a diminué de 10 points, témoignant de l'engagement fort et constant du Groupe en matière de sécurité et de prévention.

Favoriser l'innovation et l'optimisation des outils numériques pour développer la performance durable : le projet ATLAS

Dans une logique d'indépendance technologique, d'optimisation de ses ressources internes et de sécurisation de ses données, le Groupe a fait le choix fort de concevoir son propre ERP, baptisé ATLAS.

Ainsi, le projet **Atlas** a été lancé et s'est rapidement transformé en un projet innovant, offrant plusieurs avantages majeurs :

- Une approche omnicanale, intégrant les outils métiers pour offrir une vision globale du parcours client ;
- Une exploitation avancée des données via la data science, permettant de prioriser les actions et de proposer des recommandations personnalisées ;
- Une architecture technologique moderne combinant interface intuitive, infrastructure hyperconvergée performante et écosystème ouvert, assurant efficacité, flexibilité et interconnexion avec les outils internes ;
- Un gain de productivité grâce à un moteur de recherche rapide et un workflow simplifié qui centralise la gestion des commandes, réduit les erreurs et accélère la réactivité des équipes commerciales ;
- Une efficacité commerciale renforcée, avec une fiche article claire et un tableau de bord dynamique facilitant la personnalisation des offres et la priorisation des opportunités.

Atlas est avant tout un projet humain. Dès ses premières étapes, les futurs utilisateurs ont été impliqués dans sa conception, garantissant ainsi une ergonomie adaptée aux besoins opérationnels. Ce travail collaboratif a été soutenu par un programme de formation immersive et un accompagnement de proximité, favorisant une adoption fluide et limitant les impacts organisationnels. Des phases de test ont été effectués en 2024.
Atlas dépasse la simple fonction d'ERP : il agit comme un véritable copilote de la performance commerciale, avec pour objectif principal la satisfaction client. Ce projet illustre également la capacité du Groupe à innover, en réduisant la dépendance aux prestataires externes, en optimisant l'usage des infrastructures, et en accompagnant progressivement la transformation numérique dans une démarche responsable et durable.

Garantir la sécurité des données et des systèmes d'information

La sécurité de l'information est un enjeu majeur pour le Groupe, qui repose sur plusieurs aspects essentiels. Protéger les données sensibles et la propriété intellectuelle est indispensable pour préserver la réputation de l'entreprise et assurer la confiance de ses clients. Il est aussi crucial de garantir la continuité des activités en cas de cyberattaque, afin de limiter les interruptions et les pertes financières. Le respect des obligations légales et réglementaires en matière de sécurité de l'information est un autre point clé pour éviter toute sanction. Enfin, la protection de la vie privée et des données personnelles des individus est fondamentale pour maintenir la confiance des clients et des partenaires.
Pour répondre efficacement à ces défis, le Groupe s'appuie sur une stratégie de sécurité de l'information structurée autour de quatre piliers principaux. Tout d'abord, une gestion stratégique de la sécurité est mise en place via une gouvernance dédiée, assurant une approche globale et cohérente. Ensuite, l'identification et la réduction des risques sont assurées par des audits réguliers et des évaluations rigoureuses, permettant de prévenir les menaces potentielles. La mise en conformité des systèmes d'information avec les normes et réglementations en vigueur est également un objectif constant, respectant les meilleures pratiques du secteur. Enfin, la sensibilisation et la formation des collaborateurs sont prioritaires pour limiter les risques liés aux erreurs humaines et aux négligences, contribuant ainsi à renforcer la résilience globale du Groupe.

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

NOS **ENGAGEMENTS**

N°5 Réduire l'impact environnemental de nos activités et maîtriser la gestion de nos déchets.

N°6 S'orienter vers une utilisation durable des ressources, limiter nos consommations (eau, énergie, papier) et intégrer des ressources renouvelables.

Notre volonté

Être un acteur de la lutte contre le changement climatique et respectueux de l'environnement

Bernard Buthod,
Directeur Général
Finances Groupe

NOTRE **VISION**

Face aux enjeux du changement climatique, il est de notre responsabilité de nous engager en faveur de l'environnement et d'initier la mise en œuvre d'une économie bas carbone. En tant que distributeur nous pouvons agir directement sur nos principaux impacts :

- Les consommations énergétiques de nos bâtiments et ateliers ;
- La consommation de carburant de nos véhicules (légers et poids lourds) ;
- La production de déchets (métiers administratifs et logistiques).

Nous avons également une responsabilité indirecte qui consiste à proposer à nos clients des services et des produits plus respectueux de l'environnement et à œuvrer en faveur de la préservation de la biodiversité lors de l'implantation d'un nouvel établissement.
C'est un enjeu majeur pour notre Groupe de développer une culture RSE et de sensibiliser au respect de l'environnement en responsabilisant en priorité tous les employés et les managers du Groupe mais aussi en impliquant progressivement l'ensemble de nos parties prenantes.

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologie respectueuse de l'environnement

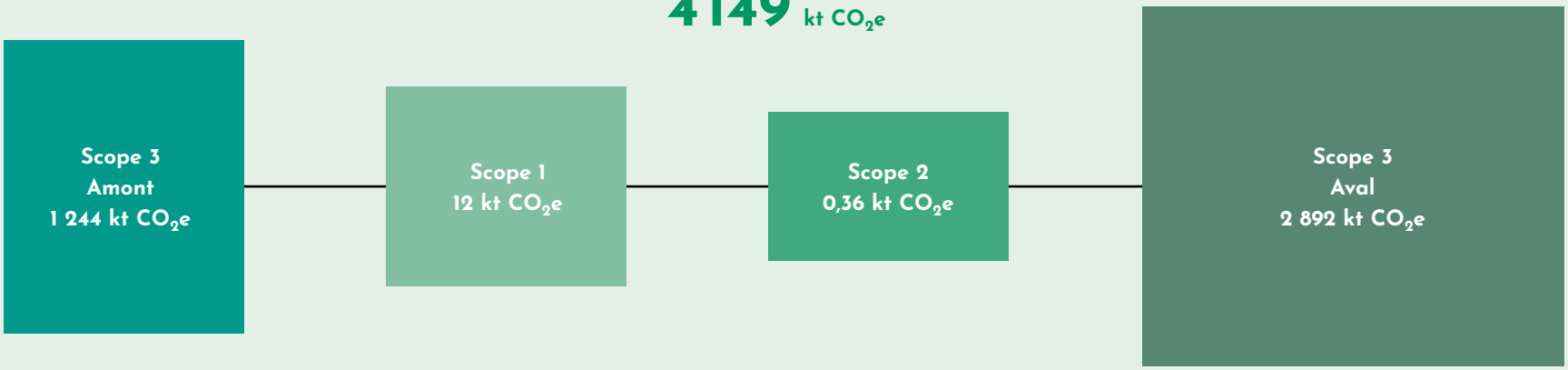
PARTICIPER À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Notre empreinte carbone

La réduction de notre empreinte carbone est une priorité majeure et un élément clé de notre stratégie RSE.
En 2022, nous avons lancé notre première évaluation complète des émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1, 2 et 3*. À la suite des enseignements tirés de cette première évaluation, nous avons décidé de poursuivre annuellement cet exercice afin de garantir une gestion et une réduction continues de nos émissions de gaz à effet de serre.
L'approche de la consolidation par le contrôle opérationnel est appliquée à toutes les filiales du Groupe.

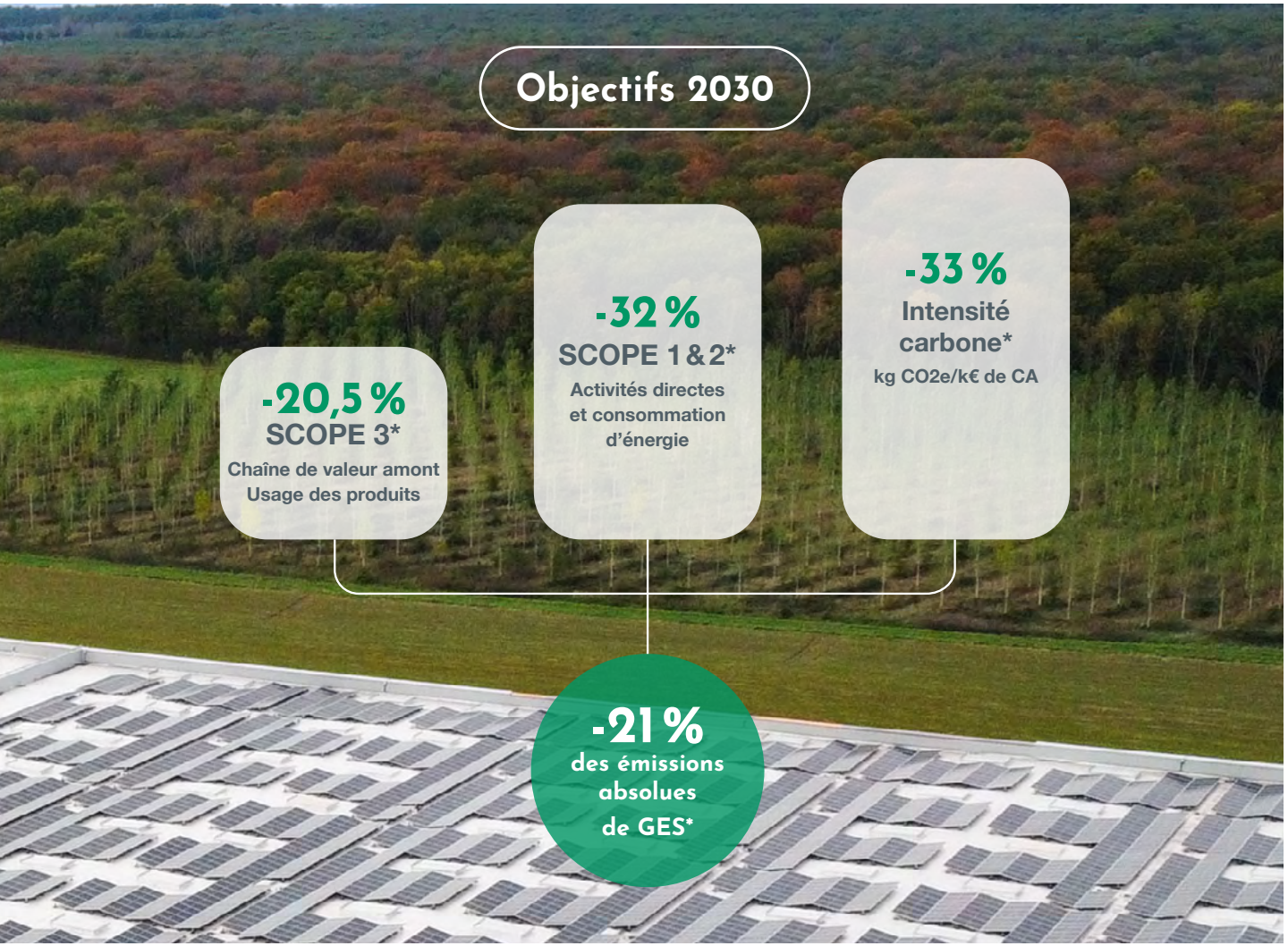
Empreinte carbone 2024 du Groupe Martin Belaysoud

4 149 kt CO_2e



Scope 1 : émissions directes de sources contrôlées par l'organisation.
Scope 2 : émissions indirectes d'origine énergétique (consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur).
Scope 3 : émissions indirectes (hors scope 2) qui englobent les activités en amont et en aval dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

NOTRE STRATÉGIE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES



*Par rapport à 2022, année de référence

Notre stratégie de décarbonation repose sur une approche globale qui intègre l'ensemble de nos sources d'émissions, en cohérence avec les objectifs fixés à l'horizon 2030.

- **Sur le scope 3,** les émissions proviennent majoritairement des produits que nous commercialisons et de leur utilisation. Nous agissons en amont, en diversifiant notre offre et en développant la part de produits à plus faible intensité carbone. En parallèle, nous renforçons notre collaboration avec des transporteurs engagés dans une trajectoire de réduction d'émissions.

- **S'agissant des scopes 1 et 2,** nos efforts se concentrent sur deux leviers : les bâtiments et les flottes. Pour notre parc immobilier, nous déployons un programme de rénovation visant à améliorer la performance énergétique, notamment par le renforcement de l'isolation et la transition des systèmes CVC vers des solutions électriques, comme les pompes à chaleur. L'intégration croissante d'énergies renouvelables vient compléter cette dynamique. Notre flotte constitue également un axe d'action prioritaire. Pour le transport de marchandises, nous poursuivons la diversification des motorisations, en introduisant progressivement des camions électriques et à carburants alternatifs. Concernant les véhicules de fonction, notre objectif est de sortir totalement du diesel, en le remplaçant par des véhicules hybrides ou 100 % électriques.

Indicateurs clés de performance (niveau Groupe)

Empreinte carbone

Postes d'émissions	Numéro de poste (GHG Protocol	Émissions 2024
SCOPE 1 & 2		**12,4 kt CO_2e**
Scope 1	1	12 kt CO2e
Scope 2	2	0,36 kt CO2e
SCOPE 3 - AMONT		**1 244 kt CO_2e**
Achats	3-1	1 209 kt CO2e
Immobilisations	3-2	9 kt CO2e
Émissions liées à l'énergie non incluse dans le scope 1 & 2	3-3	3 kt CO2e
Transport amont	3-4	20,07 kt CO2e
Déchets générés	3-5	NC
Déplacements professionnels	3-6	0,68 kt CO2e
Déplacements domicile-travail	3-7	2,8 kt CO2e
Actifs en leasing amont	3-8	NC
SCOPE 3 - AVAL		**2 892 kt CO_2e**
Transport aval	3-9	NC
Transformation des produits vendus	3-10	NC
Utilisation des produits vendus	3-11	2 845 kt CO2e
Fin de vie des produits vendus	3-12	47 kt CO2e
Actifs en leasing aval	3-13	NC
Franchises aval	3-14	NC
Investissements	3-15	NC
TOTAL		**4 149 kt CO2e**

Consommation d'énergie

	2024
Combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers	38 804 MWh
Combustible provenant du gaz naturel	12 694 MWh
Électricité	10 399 MWh
Électricité achetée à partir de sources renouvelables	*3 120 MWh*
Énergie renouvelable auto produite	*94 MWh*
Sous total énergie renouvelable	*3 214 MWh*
Part d'EnR dans la consommation d'électricité	31%
Total consommation d'énergie	**61 897 MWh**

DÉVELOPPER **LES ACHATS RESPONSABLES**

NOS **ENGAGEMENTS**

N°7 Construire avec nos partenaires des relations mutuellement bénéfiques basées sur la confiance, respectueuses de nos valeurs et sources de solutions durables.

N°8 Placer l'éthique au centre de nos affaires, en refusant toute forme de fraude, de corruption directe ou indirecte, ainsi que tout trafic d'influence.

Notre volonté

Être un acteur loyal, respectueux de chacun et responsable sur le marché

Franck BRUEL

Président du Directoire
Martin Belaysoud.

Directeur Général
de Mabéo Industries

NOTRE **VISION**

Notre volonté est d'être un distributeur responsable et d'adopter une démarche de performance globale équilibrée entre performance économique, sociale, sociétale et environnementale.

Nous souhaitons aussi être un acteur incontournable de l'économie circulaire en maîtrisant notre chaîne d'approvisionnement et nos relations avec nos clients. Notre politique d'achat vise à développer des partenariats durables et de confiance avec nos fournisseurs. Développer les achats responsables c'est également offrir à nos clients la possibilité d'identifier les produits présentant le meilleur bilan environnemental et d'encourager leurs achats.

Le Groupe Martin Belaysoud est attaché au respect des règles légales, aux principes éthiques et déontologiques dans la conduite des affaires, en particulier en matière de concurrence, de transparence et de code de conduite.

Il est attendu de chaque collaborateur d'agir en toute loyauté et indépendance vis-à-vis des partenaires extérieurs, en entretenant avec eux une relation de travail correcte dans le strict respect des lois et règlements applicables.

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

- Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme
- Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Abolir le travail des enfants
- Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

ÉVALUATION DES FOURNISSEURS

Chaque année, nous évaluons la performance RSE de nos fournisseurs via la plateforme EcoVadis pour nos filiales Mabéo Industries et Pôle Bâtiment (hors NED et HRC Environnement).
En 2024, 90 % du chiffre d'affaires achats a été sollicité pour cette évaluation, et 83 % ont été évalués par EcoVadis, avec une fiche d'évaluation datant de moins de deux ans.

MABÉCO - LA DÉMARCHE D'EVALUATION DE NOS PRODUITS

Pour la troisième année consécutive, Mabéo Industries évalue les produits de ses fournisseurs à travers la démarche MABECO. Celle-ci évolue régulièrement pour répondre à la fois aux exigences réglementaires et aux attentes croissantes de nos clients.
Cette évaluation s'appuie sur la collecte de données transmises par les fournisseurs sous forme de preuves.
En 2024, la démarche d'évaluation a été élargie à la catégorie des produits OCE (Outillage, Consommables et Équipements), avec l'intégration de nouveaux critères :

- La réparabilité des produits,
- La disponibilité des notices et des vues éclatées sur les sites des fournisseurs,
- La durée de disponibilité des pièces détachées,
- La durée de la garantie,
- L'accessibilité des fiches de données de sécurité (FDS) pour les produits chimiques,
- La présence de substances dangereuses (CMR, SVHC).

En novembre 2024, la démarche a été auditée par SOCOTEC, qui a émis un avis favorable sur la qualité des données et le respect des procédures.
Comme l'année précédente, un webinaire a été organisé à destination de nos fournisseurs au mois de mars 2025. Cet événement a permis de présenter les évolutions de MABECO et de mettre en avant les fournisseurs les plus engagés. À cette occasion, nous avons remis les **Trophées Mabéco Engagement Responsable 2025** pour récompenser ceux qui se démarquent par leurs efforts en matière de RSE :

- **Lafont (Cepovett Safety)** – distingué pour son engagement en éco-conception sur sa gamme Positive Impact qui intègre de la matière recyclée.
- **Ansell** – salué pour la traçabilité de ses produits, avec un site dédié centralisant les informations et la mise en place d'ACV (Analyse de Cycle de Vie) sur certaines références.
- **Facom** – récompensé pour la durabilité, la robustesse et la performance de ses produits

Représentée lors de la remise des prix par Delphine Duc-Goninaz, Directrice Marketing, Mabéo Industries a reçu **le Trophée du Négoce dans la catégorie « Négoce responsable »** pour notre démarche d'évaluation des produits.

+ 5000
produits déjà évalués et médaillés MABECO

+ 20
fournisseurs engagés dans une démarche d'amélioration continue

+ 1 600 clients
ayant fait confiance à cette initiative depuis son lancement

En savoir plus sur la démarche MABECO
Découvrir la démarche MABECO

mabéco

BRONZE
OR
ARGENT
PLATINE

S'ENGAGER POUR LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS

Les relations commerciales mutuellement bénéfiques concernent également nos clients. En plaçant leur satisfaction au cœur de nos priorités, les filiales du Groupe Martin Belaysoud mettent tout en œuvre pour anticiper et satisfaire les besoins de leurs clients, en proposant une offre de produits et de services innovants adaptés à leurs problématiques.
La proximité de nos équipes avec leurs clients est une notion indispensable, que nous mettons au centre de nos priorités. Notre mission : être un partenaire engagé dans la performance de nos clients.
Dans cette dynamique, quatre filiales du Groupe — Téréva, Mabéo Industries, Fluides Service Distribution et Fluides Service Technologies — sont engagées dans une démarche de certification ISO 9001.

Des enquêtes régulières sont menées afin d'évaluer le niveau de satisfaction client et d'identifier les axes d'amélioration.

Mesurer la satisfaction des clients de Mabéo Industries

La satisfaction est mesurée via :

- les enquêtes continues menées tout au long de l'année : 857 avis clients en 2024 avec une moyenne de 4,48/5
- l'enquête annuelle : 2348 retours, Net Promoter Score + 13 pts par rapport à N-1

Avis client Mabéo Industries 4,48/5

Net Promoter Score +13 points

Mesurer l'expérience clients Téréva

L'expérience client chez Téréva s'articule autour de plusieurs dispositifs en 2024 :

- Des enquêtes continues menées tout au long de l'année : 1510 avis clients avec une moyenne de 4,5/5
- Une enquête annuelle plus approfondie sur plusieurs items tels que les agences et nos collaborateurs, les commerciaux itinérants, la supply chain, l'offre produit et le site marchand. En 2024, il y a eu 347 réponses, il y a eu amélioration de tous les indicateurs. 9 clients sur 10 reconnaissent que Tereva les accompagne dans leur quotidien, la livraison par nos chauffeurs leur apporte satisfaction et l'utilisation du site tereva.fr est un réflexe de leur quotidien. NPS global passe de 25 à 40.

Avis client Téréva 4,5/5

ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS LEURS DÉMARCHES DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Marques propres : accompagner la transition énergétique et les besoins des clients

Téréva poursuit la stratégie de valorisation de ses Marques Propres avec toujours le même objectif de proposer à ses clients directs installateurs, comme à ses clients finaux particuliers, des produits à un prix compétitifs sans concession sur la qualité qui reste aux standards professionnels. Téréva défend ainsi une filière professionnelle, synonyme de qualité mais attaquée par les circuits courts.

Son offre Salle de Bains en **Aquance** propose une gamme encore étoffée de produits fabriqués en France ou en Europe. Elle est incontournable dans son plan de vente et représente presque la moitié de ses revenus en Sanitaire.

Sa marque récente de Génie Climatique, **Thermance,** s'enrichit d'une offre « système » en plancher chauffant qui sécurise la décennale de ses clients et leur apporte une FDES pour affiner leur bilan carbone. Elle continue de s'adapter à l'évolution du marché de Téréva en proposant des accessoires d'installation pour les PAC Air/Eau comme Air/Air.

Enfin, soucieux d'accompagner ses clients dans la transition énergétique et s'appuyant sur l'expertise des sociétés qui l'ont rejoint ces dernières années, Téréva lance fin 2024 la marque **Bourgeois Global**, spécialiste du solaire photovoltaïque, venant ainsi compléter l'écosystème déjà riche proposé aux clients Téréva. Elle s'inscrit dans un dispositif global d'accompagnement : partenariat pour l'assurance décennale, appui aux démarches administratives, dimensionnement, et offre de supportage à J0 dans l'ensemble des agences. Créée en 2010, Bourgeois Global propose des modules, micro-onduleurs et dispositifs de pilotage, avec un excellent rapport qualité/prix et des garanties parmi les meilleures du marché. Élue Marque Préférée des Français en 2023, elle s'adresse aussi bien aux installateurs ponctuels qu'aux professionnels du solaire, en offrant une alternative exclusive face à la concurrence croissante des marques nationales.

Dans la continuité de ces développements, Mabéo Industries crée **Ileva**, une nouvelle marque dédiée aux équipements de protection individuelle (EPI). Elle sera progressivement déployée dans toutes les enseignes du Pôle Bâtiment, illustrant à nouveau la capacité du Groupe à mutualiser ses expertises pour enrichir son offre et répondre de manière cohérente aux besoins de ses clients.

BOURGEOIS GLOBAL

Le Club Intellia : une nouvelle offre de services pour faciliter le développement de l'activité de nos clients

Depuis septembre dernier, Téréva propose une offre de services très riche et à forte valeur ajoutée. Il s'agit du Club INTELLIA, un écosystème de services conçus pour accompagner les professionnels dans le développement de leur activité. C ette formule à la carte permet aux adhérents de gagner du temps dans leur quotidien et d'accroître leur chiffre d'affaires en bénéficiant d'appuis ciblés, dispensés par des experts de leur secteur.

Ainsi le Club INTELLIA inclut un accès moins contraignant et surtout compétitif à une assurance décennale spécifique à l'activité photovoltaïque.

Il propose également un service d'assistance administrative pour constituer les dossiers d'aides CEE/MPR et les demandes de raccordement photovoltaïque.
Deux services d'avance de paiement des primes CEE/MPR sont aussi disponibles. Le premier est destiné aux installateurs et leur permet de sécuriser leur trésorerie. Le second s'adresse aux clients particuliers pour qu'ils puissent financer plus facilement leur projet. En complément, des solutions de financement couvrent à la fois la prime à l'autoconsommation pour les projets photovoltaïques et surtout le reste à charge pour le client final.

Enfin, un centre de formation permet aux professionnels de monter en compétences et de rester à jour des évolutions techniques et réglementaires (QualiPAC, QualiPV, Attestation de Capacité, etc.).

Cette offre de services complète donc parfaitement notre métier premier de distributeur de matériel de second œuvre. Et elle renforce Téréva dans une position visant à faire réussir ses clients et à en partager les fruits.

Découvrez tous les solutions sur www.intellia.club

AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR SON TERRITOIRE

NOS **ENGAGEMENTS**

N°9 Soutenir les associations et les initiatives locales en étant acteur de la solidarité et de l'ancrage territorial.

Notre volonté

Être un acteur du développement des territoires

Didier FLAVENOT

Président de Téréva, de NED et de Solipac

NOTRE **VISION**

Notre objectif est d'inscrire durablement la politique RSE du Groupe dans les territoires en conciliant nos intérêts avec ceux des acteurs locaux et en renforçant notre ancrage territorial.

Cette dynamique citoyenne et solidaire se traduit par des actions concrètes sur le terrain au travers d'investissements et de nombreux partenariats construits avec les acteurs locaux.

Nos salariés s'impliquent dans des opérations citoyennes ou sportives locales. Au-delà des problématiques liées à leur métier, ils s'engagent en participant à des actions de solidarité de différents types.

Cet esprit de solidarité et d'engagement est profondément ancré dans les valeurs et dans l'ADN du Groupe.

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL SOUTENUS PAR LE GROUPE

- Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
- Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

PARTICIPER À DES ACTIONS SOLIDAIRES

Au-delà de notre contribution au dynamisme économique du territoire, nous voulons exercer notre responsabilité sociétale en développant notre contribution à des projets associatifs solidaires. Nous soutenons et incitons également les salariés du Groupe à s'investir dans ces projets.

Les dons à des associations de solidarité

L'entreprise propose à ses collaborateurs plusieurs leviers d'engagement solidaire, notamment à travers la possibilité de faire don de titres-restaurant au profit d'associations.

Depuis le déploiement du dispositif sur les cartes de titres-restaurant en 2024, les collaborateurs ont manifesté leur engagement via différents types de dons : ponctuels (54 %), récurrents (37 %) et dons via l'arrondi solidaire (9 %).

Pour l'année 2024, la répartition des dons reversés aux associations sont : Les Restos du Cœur (64,4 %), Action Contre la Faim (25,4 %) et le Secours Populaire (10,2 %).

Notre soutien à des associations de solidarité se traduit par des dons en matériel, fournitures et équipements qui peuvent être utiles à leur fonctionnement et à leurs bénéficiaires.

En 2024, Mabéo Industries a effectué des dons auprès de Secours Populaire (23 %), Emmaüs (35 %) et l'Association Garage pour l'Insertion et la Solidarité (42 %). Téréva a effectué des dons auprès de Emmaus (33 %), La Croix Rouge (42 %) et le Secours Populaire (26 %).

En 2022, Mabéo Industries a noué un partenariat avec Done (ex donnez.org), organisme qui aide à mieux structurer et organiser la politique de dons en ciblant les associations qui feront bon usage des produits.

Lors du Salon @Produrable qui se tenait en octobre 2024, Mabéo Industries est intervenue à une conférence intitulée « Mabéo Industries x Done : le don aux associations pour rentabiliser ses surstocks ».

Cette conférence a été l'occasion de faire un bilan de ces deux ans de collaboration :

680 k€
de produits donnés

120 258 kg
de CO_2 évités

19 associations
qui ont bénéficié de dons

En 2024, nos deux principales filiales, Téréva et Mabéo Industries, ont contribué à hauteur de 1 526,5 k€ en mécénat et dons aux associations, dont 1 481 k€ en dons de marchandises aux associations.
Au total, le montant alloué aux associations et au mécénat par toutes les filiales du Groupe Martin Belaysoud s'élève à 2,4 M€.

MÉCÉNAT + DONS AUX ASSOCIATIONS : **2,4 M€** EN 2024

TISSER DES PARTENARIATS AVEC DES ACTEURS LOCAUX

Grâce à son implantation historique dans plusieurs régions, le Groupe est un partenaire naturel et engagé des associations qui animent le territoire.
Nous soutenons des clubs et associations sportives avec lesquels nous avons des valeurs communes et qui contribuent à la qualité de vie locale.

Renouvellement du partenariat avec Thu Kamkasomphou

Pour la troisième année consécutive, le Groupe Martin Belaysoud renouvelle avec fierté son partenariat avec Thu Kamkasomphou, athlète de haut niveau en tennis de table handisport qui a participé aux jeux para-olympiques de Paris 2024. Cette collaboration, fondée sur des valeurs fortes telles que l'engagement, la persévérance et le dépassement de soi, s'inscrit pleinement dans notre démarche RSE.

Au-delà de l'accompagnement sportif, ce partenariat reflète notre volonté concrète de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, que ce soit dans le domaine sportif, dans la vie quotidienne ou dans le milieu professionnel.

Relais Marathon des Entreprises et Associations de Viriat

Le samedi 8 juin 2024 s'est tenue la 30e édition du Marathon Relais des Entreprises et Associations de Viriat, à laquelle le Groupe Martin Belaysoud a pris part en tant que partenaire pour la troisième année consécutive.

L'événement a été marqué par une mobilisation importante des collaborateurs avec **8 équipes de 6 coureuses et coureurs** qui ont pris le départ pour parcourir, en relais, la distance mythique des 42,195 km du Marathon de Viriat. En parallèle de la performance sportive, les participantes et participants se sont pleinement investis dans l'ambiance festive de l'événement, en illustrant avec créativité le thème de « La Fête du sport » à travers des déguisements originaux et colorés.

À l'occasion de cette 30e édition, le Marathon de Viriat a apporté son soutien à l'association France ADOT 01 en reversant 1 € pour chaque participant inscrit. France ADOT 01 a pour mission principale de promouvoir le don d'organes et de tissus humains.

Alliances et Territoires

Chaque année, plusieurs cadres du Groupe Martin Belaysoud participent au programme PME Boost Innov, un dispositif structurant où ils accompagnent pendant plusieurs jours des dirigeants de TPE dans l'élaboration de leur plan stratégique : Ils partagent expériences, compétences, méthodes et contraintes business. En 2024 le Groupe Martin Belaysoud avec d'autres dirigeants ont accompagné l'entreprise KapitalCar'e.
L'association propose aussi du mécénat de compétences sur des problématiques plus ciblées, et anime des communautés de pairs sur les enjeux actuels RSE, RH etc.
Une solidarité gagnant-gagnant, qui fait avancer tout un territoire.

Téréva membre du Pil'es

Téréva, par l'intermédiaire de sa plateforme de Pusignan, est membre du Pôle d'Intelligence logistique ou Pil'es, le réseau des logisticiens en Rhône-Alpes.
Ce réseau associatif basé en Nord Isère, compte 140 adhérents (dont 110 entreprises) et rassemble 500 professionnels de la logistique. Il a pour objectifs de promouvoir la logistique et ses savoir-faire, de développer l'emploi sur le territoire et d'améliorer les conditions de travail, de s'engager concrètement dans le développement durable et d'imaginer la logistique de demain.

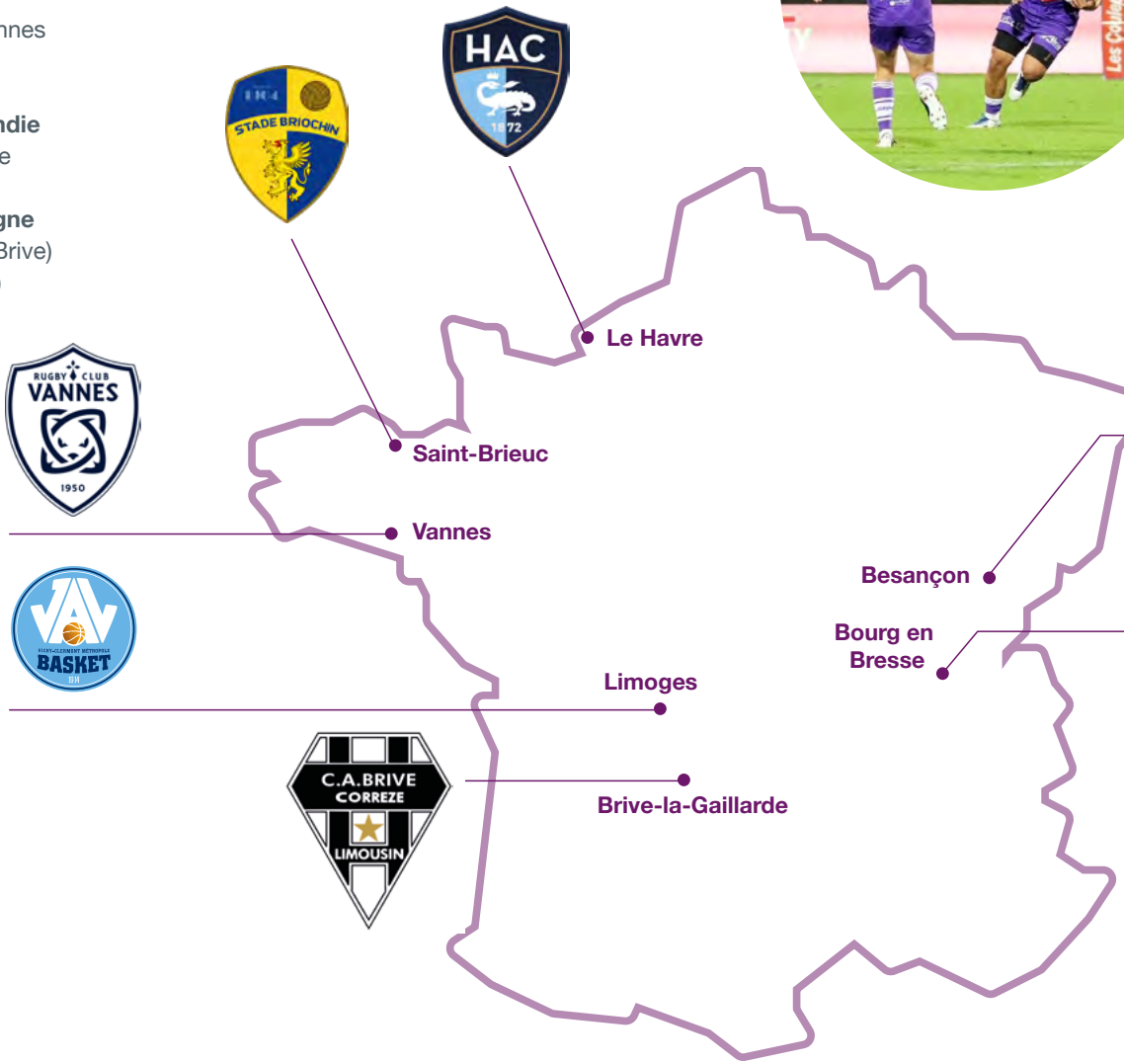
SOUTENIR LES CLUBS SPORTIFS FRANCAIS

Téréva soutient :

Secteur Bretagne
- Le Rugby Club de Vannes
- Stade Brionchin

Secteur Haute Normandie
- Football club du Havre

Secteur Centre-Auvergne
- Club de rugby ASM (Brive)
- Basket JAV (Limoges)



Secteur Franche-Comté Sud Alsace
- Club BMX Besançon

Secteur Bresse
- JL Bourg, basket Bourg

Mabéo Industries soutient :

- USPBA, rugby Bourg-en-Bresse
- JL Bourg, basket Bourg

Soutien à Benoît Thibal

Depuis 2018, Téréva est sponsor de Benoît THIBAL.
Pilote moto professionnel puis entraîneur pour la fédération française de moto, Benoît a dû écourter sa carrière à la suite d'un accident qui lui a fait perdre l'usage de ses bras et ses jambes. Sportif tenace et hors norme, Benoît s'est alors lancé dans des compétitions de ski alpin et d'handikart, remportant de nombreux prix, dont celui de Champion de France moto Handisport en 2018.

Benoît Thibal a également ouvert sa propre école de pilotage moto « Off Road Coaching » dans l'Aveyron.

Accompagner Benoît Thibal sur la durée et l'encourager dans tous ses challenges fait partie de la politique de sensibilisation des collaborateurs et des clients de Téréva au handicap.

	2022	2023*	2024*
EMPLOI			
Effectif des salariés	1396	1980	1896
Effectif des salariés permanents (CDI)	1036	1563	1592
Effectif des salariés temporaires (CDD, apprenti, stage)	112	136	130
Effectif de non- salariés	129	121	94
Turn over	19,7 %	20 %	17 %
CONDITIONS DE TRAVAIL			
Taux de salariés bénéficiant de régime de partage des bénéfices	100 %	97 %	98 %
Ratio de rémunération annuelle-personne la plus payée par rapport à la médiane	-	731 %	622 %
Score de satisfaction des salariés	-	6,5/10	
Taux de salariés ayant répondu à une enquête de satisfaction	-	73 %	
Taux de salariés ayant accès au télétravail	26 %	25 %	26 %
Taux de salariés bénéficiant d'une organisation de travail flexible	53 %	48 %	48 %
Taux de salariés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité basé sur les exigences légales et/ou des normes ou directives reconnues	100 %	100 %	100 %
DIALOGUE SOCIAL			
Taux de salariés couverts par des représentants des travailleurs	100 %	100 %	100 %
Taux des salariés couverts par des conventions collectives	100 %	100 %	100 %
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION			
Taux de femmes dans l'effectif	24,1 %	25,6 %	26,2 %
Écart de rémunération entre les sexes	4,6 %	4,4 %	3,2 %
Indice d'égalité professionnelle	87/100	88/100	89/100
Nombre de femmes dans les équipes de direction	15	16	21
Taux de femmes dans les équipes de direction	23 %	20 %	26 %
Nombre d'hommes dans les équipes de direction	50	65	59
Taux d'hommes dans les équipes de direction	77 %	80 %	74 %
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination ou de harcèlement	-	1	0

	2022	2023[1]	2024[2]
Nombre d'incidents confirmés de discrimination ou de harcèlement	-	0	0
Taux de salariés handicapés	4,1 %	4 %	4,5 %
Taux de salariés handicapés occupant des postes de direction (à l'exclusion du conseil d'administration)	0 %	0 %	0 %
GESTION ET FORMATION DE CARRIÈRE			
Nombre de salariés formés	985	1 397	1 299
Nombre moyen d'heures de formation par personne pour les salariés	9	8	11
Nombre total d'heures de formation dispensées	13 228	15 942	16 335
Taux de salariés ayant reçu une formation liée à leur carrière ou à l'acquisition de nouvelles compétences	38 %	70 %	68 %
Taux de salariés ayant participé à des évaluations de performance	87 %	90 %	96 %
Taux de salariés ayant participé à des discussions de développement de carrière régulières	87 %	90 %	96 %
SANTÉ ET SÉCURITÉ			
Nombre total d'heures travaillées	2 019 596	2 967 263	2 796 244
Taux de gravité des accidents de travail	1,6	2,17	1,4
Taux de fréquence (Tf1) des accidents de travail enregistrables pour sa propre main-d'œuvre	27,40	37,30	18,24
Nombre d'accidents de travail (AA, SA, ATJ) enregistrables pour sa propre main-d'œuvre	62	105	82
Nombre d'accidents de travail avec perte de temps de plus de 24 heures	45	71	51
Nombre de jours perdus en raison de blessures liées au travail, de décès dus à des accidents de travail	3 153	4 437	3 902
Nombre de jours perdus liés aux maladies professionnelles	815	855	1 007
Taux de salariés représenté dans un comité conjoint de santé et de sécurité (CSSCT)	100 %	100 %	100 %
Taux de salariés ayant complété une évaluation de santé au travail	34 %	35 %	36 %
Taux de salariés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle, etc)	100 %	100 %	100 %
IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE			
Achat réalisé avec le secteur protégé	215,7 k€	280 k€	385 k€
Montant alloué au mécénat et/ou association	367,6 k€	612 k€	1 083,1 k€
Don de produits aux associations	44	63	41

* Hors HRC Environnement, NED et ADV

mabéo INDUSTRIES	2022	2023	2024
EMPLOI			
Effectif des salariés	573	576	556
Effectif des salariés permanents (CDI)	443	431	442
Effectif des salariés temporaires (CDD, apprenti, stage)	47	44	39
Effectif des non-salariés (intérimaires)	66	46	32
Turn over	18,7 %	27 %	21 %
CONDITIONS DE TRAVAIL			
Taux de salarié bénéficiant d'un régime de partage des bénéfices	100 %	100 %	100 %
Ratio de rémunération annuelle totale - personne la plus payée par rapport à la médiane	-	386 %	390 %
Score de satisfaction des salariés	-	6,5/10	
Taux de salariés ayant répondu à une enquête de satisfaction	-	68 %	
Taux de salariés ayant accès au télétravail	64 %	64 %	61 %
Taux de salariés bénéficiant d'une organisation de travail flexible	81 %	80 %	78 %
Taux de salariés dans la main-d'œuvre couvertes par un système de gestion de la santé et de la sécurité basé sur les exigences légales et/ou des normes ou directives reconnues	100 %	100 %	100 %
DIALOGUE SOCIAL			
Taux des salariés couverts par des représentants des travailleurs	100 %	100 %	100 %
Taux des salariés couverts par des conventions collectives	100 %	100 %	100 %
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION			
Taux de femmes dans l'effectif	31,9 %	35,1 %	35,8 %
Écart de rémunération entre les sexes	22,7 %	16,3 %	14,7 %
Indice d'égalité professionnelle	86/100	88/100	93/100
Nombre de femmes dans les équipes de direction	2	4	5
Taux de femmes dans les équipes de direction	11 %	22 %	31 %
Nombre d'homme dans les équipes de direction	16	14	11
Taux d'hommes dans les équipes de direction	89 %	78 %	69 %
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination ou de harcèlement	0	0	1

mabéo INDUSTRIES	2022	2023	2024
Nombre d'incidents confirmés de discrimination ou de harcèlement	0	0	0
Taux de salariés handicapés	3,4 %	4,3 %	5,5 %
Taux de salariés handicapés occupant des postes de direction (à l'exclusion du conseil d'administration)	6 %	6 %	8 %
GESTION ET FORMATION DE CARRIÈRE			
Nombre de salariés formés	357	411	374
Nombre moyen d'heures de formation par personne pour les salariés	10	10	11
Nombre total d'heures de formation dispensées	6392	5785	5879
Taux de salariés ayant reçu une formation liée à leur carrière ou à l'acquisition de nouvelles compétences	-	58 %	41 %
Taux de salariés ayant participé à des évaluations de performance	89 %	82 %	98 %
Taux de salariés ayant participé à des discussions de développement de carrière régulières	89 %	82 %	98 %
SANTÉ ET SÉCURITÉ			
Nombre total d'heures travaillées	853703	862413	809038
Taux de gravité des accidents de travail	0,38	0,53	0,72
Taux de fréquence (Tf1) des accidents de travail enregistrables pour sa propre main-d'œuvre	19,9	9,29	13,6
Nombre d'accidents de travail (AA, SA, ATJ) enregistrables pour sa propre main-d'œuvre	28	11	18
Nombre d'accidents de travail avec perte de temps de plus de 24 heures	17	8	11
Nombre de jours perdus en raison de blessures liées au travail, de décès dus à des accidents de travail	328	456	586
Nombre de jours perdus liés aux maladies professionnelles	264	365	670
Taux de salariés représenté dans un comité conjoint de santé et de sécurité (CSSCT)	100 %	100 %	100 %
Taux de salariés ayant complété une évaluation de santé au travail	27 %	35 %	44 %
Taux de salariés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle, etc)	100 %	100 %	100 %
IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE			
Achat réalisé avec le secteur protégé	47,8 k€	21,8 k€	19 k€
Montant alloué au mécénat et/ou association	344,7 k€	209,03 k€	443,5 k€
Don de produits aux associations (nombre d'opération)	7	14	10

CROSSROAD ACIERS	2022	2023	2024
EMPLOI			
Effectif des salariés	50	50	50
Effectif des salariés permanents (CDI)	48	38	37
Effectifs des salariés temporaires (CDD, apprenti, stage)	4	5	3
Effectif des non-salariés (intérimaires)	3	4	3
Turn over	9,8 %	18 %	34 %
CONDITIONS DE TRAVAIL			
Score de satisfaction des salariés	-	6/10	
Taux de salariés ayant répondu à une enquête de satisfaction	-	72 %	
Taux de salarié bénéficiant d'un régime de partage des bénéfices	100 %	100 %	100 %
Taux de salariés bénéficiant d'une organisation de travail flexible	22 %	22 %	22 %
Taux de salariés dans la main-d'œuvre couvertes par un système de gestion de la santé et de la sécurité basé sur les exigences légales et/ ou des normes ou directives reconnues	100 %	100 %	100 %
DIALOGUE SOCIAL			
Taux des salariés couverts par des représentants des travailleurs	100 %	100 %	100 %
Taux des salariés couverts par des conventions collectives	100 %	100 %	100 %
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION			
Taux de femmes dans l'effectif	22 %	18 %	16 %
Écart de rémunération entre les sexes	-	-	12,8 %
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination ou de harcèlement	0	0	0
Nombre d'incidents confirmés de discrimination ou de harcèlement	0	0	0
Taux de salariés handicapés	6 %	6 %	6 %

CROSSROAD ACIERS	2022	2023	2024
GESTION ET FORMATION DE CARRIÈRE			
Taux de salariés ayant participé à des évaluations de performance	-	54 %	98 %
Taux de salariés ayant participé à des discussions de développement de carrière régulières	-	54 %	98 %
Nombre de salariés formés	-	34	33
Nombre moyen d'heures de formation par personne pour les salariés	-	-	10
Nombre total d'heures de formation dispensées	-	-	478,5
Taux de salariés ayant reçu une formation liée à leur carrière ou à l'acquisition de nouvelles compétences	-	68 %	66 %
SANTÉ ET SÉCURITÉ			
Nombre total d'heures travaillées	74 517	74 230	72 183
Taux de gravité des accidents de travail	5,15	3,93	2,38
Taux de fréquence (Tf1) des accidents de travail enregistrables pour sa propre main-d'œuvre	94	107,77	96,98
Nombre d'accidents de travail (AA, SA, ATJ) enregistrables pour sa propre main-d'œuvre	7	9	8
Nombre d'accidents de travail avec perte de temps de plus de 24 heures	7	8	7
Nombre de jours perdus en raison de blessures liées au travail, de décès dus à des accidents de travail	384	292	172
Nombre de jours perdus liés aux maladies professionnelles	0	0	0
Taux de salariés représenté dans un comité conjoint de santé et de sécurité (CSSCT)	100 %	100 %	100 %
Taux de salariés ayant complété une évaluation de santé au travail	70 %	34 %	48 %
Taux de salariés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle, etc)	100 %	100 %	100 %

FLUIDES SERVICE TECHNOLOGIES	2022	2023	2024
EMPLOI			
Effectif des salariés	31	28	24
Effectif des salariés permanents (CDI)	28	27	20
Effectifs des salariés temporaires (CDD, apprenti, stage)	0	0	1
Effectif des non- salariés (intérimaires)	11	8	6
Turn over	12,1 %	13 %	32 %
CONDITIONS DE TRAVAIL			
Taux de salarié bénéficiant d'un régime de partage des bénéfices	0 %	0 %	0 %
Score de satisfaction des salariés	-	5,2/10	
Taux de salariés ayant répondu à une enquête de satisfaction	-	71 %	
Taux de salariés bénéficiant d'une organisation de travail flexible	3 %	4 %	4 %
Taux de salariés dans la main-d'œuvre couvertes par un système de gestion de la santé et de la sécurité basé sur les exigences légales et/ou des normes ou directives reconnues	100 %	100 %	100 %
DIALOGUE SOCIAL			
Taux des salariés couverts par des représentants des travailleurs	100 %	100 %	100 %
Taux des salariés couverts par des conventions collectives	100 %	100 %	100 %
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION			
Taux de femmes dans l'effectif	16 %	18 %	21 %
Écart de rémunération entre les sexes	-	19,5 %	14,3 %
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination ou de harcèlement	0	0	0
Nombre d'incidents confirmés de discrimination ou de harcèlement	0	0	0
Taux de salariés handicapés	3,2 %	7,1 %	4,2 %

FLUIDES SERVICE TECHNOLOGIES	2022	2023	2024
GESTION ET FORMATION DE CARRIÈRE			
Nombre de salariés formés	-	18	24
Nombre moyen d'heures de formation par personne pour les salariés	-	15	27
Nombre total d'heures de formation dispensées	-	432,5	645
Taux de salariés ayant reçu une formation liée à leur carrière ou à l'acquisition de nouvelles compétences	-	64 %	100 %
Taux de salariés ayant participé à des évaluations de performance	88 %	86 %	36 %
Taux de salariés ayant participé à des discussions de développement de carrière régulières	90 %	88 %	96 %
SANTÉ ET SÉCURITÉ			
Nombre total d'heures travaillées	46 774	49 167	43 391
Taux de gravité des accidents de travail	0,04	0	0
Taux de fréquence (Tf1) des accidents de travail enregistrables pour sa propre main-d'œuvre	21	0	0
Nombre d'accidents de travail (AA, SA, ATJ) enregistrables pour sa propre main-d'œuvre	1	0	0
Nombre d'accidents de travail avec perte de temps de plus de 24 heures	1	0	0
Nombre de jours perdus en raison de blessures liées au travail, de décès dus à des accidents de travail	2	0	0
Nombre de jours perdus liés aux maladies professionnelles	0	0	0
Taux de salariés ayant complété une évaluation de santé au travail	13 %	21 %	42 %
Taux de salariés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle, etc)	100 %	100 %	100 %

FLUIDES SERVICE DISTRIBUTION	2022	2023	2024
EMPLOI			
Effectif des salariés	28	30	35
Effectifs des salariés permanents (CDI)	19	20	26
Effectifs des salariés temporaires (CDD, apprenti, stage)	2	1	4
Effectif des non- salariés (intérimaires)	1	4	1
Turn over	46 %	39 %	20 %
CONDITIONS DE TRAVAIL			
Taux de salarié bénéficiant d'un régime de partage des bénéfices	100 %	100 %	100 %
Score de satisfaction des salariés	-	4,6/10	
Taux de salariés ayant répondu à une enquête de satisfaction	-	69 %	
% d'employés ayant accès au télétravail	61 %	67 %	71 %
Taux de salariés bénéficiant d'une organisation de travail flexible	64 %	70 %	74 %
Taux de salariés dans la main-d'œuvre couvertes par un système de gestion de la santé et de la sécurité basé sur les exigences légales et/ou des normes ou directives reconnues	100 %	100 %	100 %
DIALOGUE SOCIAL			
Taux des salariés couverts par des représentants des travailleurs	100 %	100 %	100 %
Taux des salariés couverts par des conventions collectives	100 %	100 %	100 %
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION			
Taux de femmes dans l'effectif	46,4 %	50 %	57,1 %
Écart de rémunération entre les sexes	33,4%	29,9%	27%
Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination ou de harcèlement	0	0	0
Nombre d'incidents confirmés de discrimination ou de harcèlement	0	0	0
Taux de salariés handicapés	3,57 %	3,33 %	0 %

FLUIDES SERVICE DISTRIBUTION	2022	2023	2024
GESTION ET FORMATION DE CARRIÈRE			
Nombre de salariés formés	-	23	22
Nombre moyen d'heures de formation par personne pour les salariés	-	10	6
Nombre total d'heures de formation dispensées	-	300,5	212,5
Taux de salariés ayant reçu une formation liée à leur carrière ou à l'acquisition de nouvelles compétences	-	76 %	62 %
Taux de salariés ayant participé à des évaluations de performance	68 %	76 %	100 %
Taux de salariés ayant participé à des discussions de développement de carrière régulières	68 %	76 %	100 %
SANTÉ ET SÉCURITÉ			
Nombre total d'heures travaillées	37 039	46 818	56 536
Taux de gravité des accidents de travail	1,84	2,16	0
Taux de fréquence (Tf1) des accidents de travail enregistrables pour sa propre main-d'œuvre	27	0	0
Nombre d'accidents de travail (AA, SA, ATJ) enregistrables pour sa propre main-d'œuvre	1	0	0
Nombre d'accidents de travail avec perte de temps de plus de 24 heures	1	0	0
Nombre de jours perdus en raison de blessures liées au travail, de décès dus à des accidents de travail	68	101	0
Nombre de jours perdus liés aux maladies professionnelles	0	0	0
Taux de salariés ayant complété une évaluation de santé au travail	100 %	100 %	100 %
Taux de salariés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle, etc)	100 %	100 %	100 %

térēva	2022	2023	2024
GESTION DE L'ÉNERGIE			
Pourcentage de sources renouvelables dans la consommation totale d'électricité	21 %	26 %	31 %
Consommation totale d'électricité provenant de sources renouvelables	1575 MWh	1 999 MWh	2 332 MWh
Consommation totale d'énergie liée aux propres opérations	48 845 MWh	49 448 MWh	48 288 MWh
GESTION DES DÉCHETS			
Quantité de déchets non dangereux	1140 t	1223,1 t	1208,3 t
Quantité totale de déchets dangereux	6 t	5,9 t	1,7 t
Quantité totale de déchets générés	1146 t	1229 t	1210 t
Quantité de déchets non recyclés	172 t	166 t	209,6 t
Quantité de déchets recyclés	974 t	1063 t	1000,4 t
Pourcentage de déchets recyclés	85 %	86,5 %	82,6 %
Pourcentage de déchets non recyclés	15 %	13,5 %	17,4 %
GESTION DES GES			
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 1	9 775 t CO_2e	9 297 t CO_2e	9 604 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 2 basées sur la localisation	260 t CO_2e	262 t CO_2e	261 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 2 basées sur le marché	206 t CO_2e	194 t CO_2e	179 t CO_2e
Émissions de GES - Scope 3 amont	848 650 t CO_2e	1 044 250 t CO_2e	999 296 t CO_2e
Émissions de GES - Scope 3 aval	3 837 151 t CO_2e	3 276 908 t CO_2e	2 855 835 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 3	4 685 801 t CO_2e	4 321 157 t CO_2e	3 855 131 t CO_2e
Émissions totales de GES	4 696 kt CO_2e	4 331 kt CO_2e	3 865 kt CO_2e
SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CLIENTS			
Nombre de procédures de rappel pour les produits vendus sur la période	7	6	0

mabēo INDUSTRIES	2022	2023	2024
GESTION DE L'ÉNERGIE			
Pourcentage de sources renouvelables dans la consommation totale d'électricité	20 %	25 %	30 %
Consommation totale d'électricité provenant de sources renouvelables	322 MWh	448 MWh	513 MWh
Consommation totale d'énergie liée aux propres opérations	10 037 MWh	9 219 MWh	9 154 MWh
GESTION DES DÉCHETS			
Quantité de déchets non dangereux	188,2 t	380,7 t	301,4
Quantité totale de déchets dangereux	44 t	45,3 t	45,6 t
Quantité totale de déchets générés	233,3 t	426 t	347 t
Quantité de déchets non recyclés	56,9 t	107 t	48 t
Quantité de déchets recyclés	176,4 t	319 t	299 t
Pourcentage de déchets recyclés	75,6 %	74,8 %	86,1 %
Pourcentage de déchets non recyclés	24,4 %	25,2 %	13,9 %
GESTION DES GES			
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 1	1 875 t CO_2e	1 638 t CO_2e	1 606 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 2 basées sur la localisation	60 t CO_2e	61 t CO_2e	59 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 2 basées sur le marché	48 t CO_2e	45 t CO_2e	42 t CO_2e
Émissions de GES - Scope 3 amont	136 057 t CO_2e	116 127 t CO_2e	94 792 t CO_2e
Émissions de GES - Scope 3 aval	7 228 tCO_2e	5 662 t CO_2e	4 222 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 3	143 285 t CO_2e	121 788 t CO_2e	99 014 t CO_2e
Émissions totales de GES	145 kt CO_2e	123 kt CO_2e	101 kt CO_2e
SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CLIENTS			
Nombre de procédures de rappel pour les produits vendus sur la période	7	6	9

CROSSROAD ACIERS	2022	2023	2024
GESTION DE L'ÉNERGIE			
Pourcentage de sources renouvelables dans la consommation totale d'électricité	20 %	25 %	30 %
Consommation totale d'électricité provenant de sources renouvelables	24 MWh	29 MWh	37 MWh
Consommation totale d'énergie liée aux propres opérations	1 845 MWh	2 162 MWh	2 340 MWh
GESTION DES GES			
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 1	429 t CO_2e	518 t CO_2e	551 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 2 basées sur la localisation	4 t CO_2e	4 t CO_2e	4 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 2 basées sur le marché	3 t CO_2e	3 t CO_2e	3 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 3	62 332 t CO_2e	56 104 t CO_2e	55 387 t CO_2e
Émissions totales de GES	63 kt CO_2e	57 kt CO_2e	56 kt CO_2e

FLUIDES SERVICE TECHNOLOGIES	2022	2023	2024
GESTION DE L'ÉNERGIE			
Pourcentage de sources renouvelables dans la consommation totale d'électricité	20 %	25 %	30 %
Consommation totale d'électricité provenant de sources renouvelables	20 MWh	27 MWh	31 MWh
Consommation totale d'énergie liée aux propres opérations	311 MWh	255 MWh	343 MWh
GESTION DES DÉCHETS			
Quantité de déchets non dangereux	3,20 t	14,30 t	11,28 t
Quantité totale de déchets dangereux	8,83 t	8,93 t	1,59 t
Quantité de déchets non recyclés	3,53 t	9,67 t	0,09 t
Quantité de déchets recyclés	8,50 t	13,56 t	12,78 t
Quantité totale de déchets générés	12,03 t	23,23 t	12,87 t
Pourcentage de déchets recyclés	71%	58%	99%
Pourcentage de déchets non recyclés	29%	42%	1%
GESTION DES GES			
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 1.	41 t CO_2e	31 t CO_2e	54 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 2 basées sur la localisation	3 t CO_2e	3 t CO_2e	4 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 2 basées sur le marché	2 t CO_2e	2 t CO_2e	3 t CO_2e
Émissions de Ges - Scope 3 Amont	3 343 t CO_2e	1 230 t CO_2e	1 072 t CO_2e
Émissions de Ges - Scope 3 Aval	15 654 t CO_2e	69 706 t CO_2e	32 087 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 3	18 997 t CO_2e	70 935 t CO_2e	33 159 t CO_2e
Émissions Totales de GES	19 kt CO_2e	71 kt CO_2e	33 kt CO_2e
GESTION DE L'EAU			
Consommation d'eau	200 m^3	259 m^3	248 m^3

FLUIDES SERVICE DISTRIBUTION	2022	2023	2024
GESTION DE L'ÉNERGIE			
Pourcentage de sources renouvelables dans la consommation totale d'électricité	20 %	25 %	30 %
Consommation totale d'électricité provenant de sources renouvelables	5 MWh	7 MWh	13 MWh
Consommation totale d'énergie liée aux propres opérations	151 MWh	120 MWh	116 MWh
GESTION DES GES			
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 1	29 t CO_2e	28 t CO_2e	16 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 2 basées sur la localisation	1 t CO_2e	1 t CO_2e	2 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 2 basées sur le marché	1 t CO_2e	1 t CO_2e	1 t CO_2e
Émissions brutes de gaz à effet de serre de Scope 3	6447 t CO_2e	9304 t CO_2e	8955 t CO_2e
Émissions totales de GES	6 kt CO_2e	9 kt CO_2e	9 kt CO_2e

térēva	2022	2023	2024
ACHAT RESPONSABLE (FOURNISSEURS)			
Pourcentage de CA achat de fournisseurs ayant signé le code de conduite ou la politique d'approvisionnement durable	87 %	99 %	99 %
Pourcentage de fournisseurs évalués sur leur approche RSE	75 %	81 %	86 %
ÉTHIQUE DES AFFAIRES			
Nombre de condamnation sur les questions éthiques	0	0	0
Nombre d'alertes reçues par le dispositif	0	0	1

mabēo INDUSTRIES	2022	2023	2024
ACHAT RESPONSABLE (FOURNISSEURS)			
Pourcentage de CA achat de fournisseurs ayant signé le code de conduite ou la politique d'approvisionnement durable	97 %	87 %	92 %
Pourcentage de fournisseurs évalués sur leur approche RSE	64 %	68 %	71 %
ÉTHIQUE DES AFFAIRES			
Nombre de condamnation sur les questions éthiques	0	0	0
Nombre d'alertes reçues par le dispositif	0	0	0

Tandem Conseil | Shifumi | 2025

Nos récompenses et certifications RSE

Mabéo Industries

Téréva

Fluides Service Technologies

Groupe MARTIN BELAYSOUD
18 Avenue Arsène d'Arsonval
01000 Bourg en Bresse
Tel : 04 74 45 75 75
www.martin-belaysoud.com

martin belaysoud

La distribution humainement augmentée