

Rapport de Durabilité



A Marmon |
Berkshire Hathaway
Company

RAPPORT DE DURABILITE

SOMMAIRE

A. ESRs 2 - Informations générales	5
A1. Vue d'ensemble de Procoves, de sa gouvernance et de sa stratégie	6
A1.1 SBM-1 : STRATÉGIE, MODÈLE D'AFFAIRES ET CHAÎNE DE VALEUR	6
A.1.1.1 Stratégie	6
A.1.1.2 Description des produits, services, des marchés et des clients	7
A.1.1.3 Description du modèle et de la chaîne de valeur	7
A.1.1.3.1 Organisation	7
A.1.1.3.2 Chaîne de valeur	8
A1.2 SBM-2 : DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES	9
A.1.2.1 Engagement	9
A.1.2.2 Benchmarking	9
A1.3 SBM-3 : IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS DE PROCOVES	10
A2. Gouvernance de la durabilité	12
A2.1 GOV-1 : RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATIONS, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE	12
A.2.1.1 Engagement	12
A.2.1.2 Axes – Enjeux – Méthode – Ambition - Déploiement	13
A.2.1.3 Objectifs par ODD	14
A2.2 GOV-2 : INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE DE L'ENTREPRISE	15
A2.3 GOV-3 : INTÉGRALITÉ DES RÉSULTATS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES SYSTÈMES D'INCITATION	15
A3. Diligence raisonnable, gestion des risques et contrôles internes liés à l'information en matière de durabilité	16
A3.1 GOV4 : DÉCLARATION SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE	16
A3.2 GOV-5 : GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION LIÉE À LA DURABILITÉ	16
A.3.2.1 Processus global	16
A.3.2.2 Processus lié à la CSRD	16
A4. Méthode d'analyse de double matérialité	18
A4.1 IRO-1 : DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES IROS MATÉRIELS	18
A.4.1.1 La double matérialité	18
A.4.1.2 Méthodologie de calcul de la matérialité	18
A.4.1.3 Collecte des données	20
A.4.1.4 Résultats de l'analyse de double matérialité	21
A4.2 IRO-2 : EXIGENCES DE PUBLICATION AU TITRE DES ESRs PAR LA DÉCLARATION RELATIVE À LA DURABILITÉ DE L'ENTREPRISE	21
B. Information environnementale	22
B1. ESRs E1 : Changement climatique	23
B1.1 SBM-3 : IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO) MATÉRIELS ET LEUR LIEN AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'AFFAIRES	23
B1.2 POLITIQUES, ACTIONS ET OBJECTIFS RELATIFS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (E1-2 ; E1-3 ; E1-4)	24
B1.2.1 Consommations d'énergie et mix énergétique	24
B1.2.2 Hors énergie	24
B1.2.3 Actifs	25
B1.2.4 Déplacements	26
B1.2.5 Achats	27
B1.2.6 Déchets	27
B1.2.7 Produits vendus	27
B1.3 INDICATEURS RELATIFS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE	28
B1.3.1 E1-5 Consommations d'énergie et mix énergétique	28
B1.3.2 E1-6 Emissions brutes de scope 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES	28
B1.3.3 E1-7 Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	28
B1.3.4 E1-8 Tarification interne du carbone	28
B1.3.5 E1-9 Mécanisme d'ajustement carbone aux frontières	28
B2. ESRs E2 : Pollution	29
B2.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS RELATIFS À LA POLLUTION	29
B2.2 POLITIQUES, ACTIONS ET OBJECTIFS RELATIFS À LA POLLUTION (E2-1 ; E2-2 ; E2-3)	30
B2.3 INDICATEURS RELATIFS À LA POLLUTION	31
B2.3.1 E2-4 Air	31
B.2.3.2 E2-4 Eau et microfibres	31
B2.3.3 E2-4 Sols	31
B2.3.4 E2-5 Substances (extrêmement) préoccupantes –	31
B3. ESRs E3 : Ressources aquatiques et marines	32
B3.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS RELATIFS AUX RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES	32
B3.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS AUX RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES (E3-1 ; E3-2 ; E3-3)	32
B3.3 INDICATEURS RELATIFS AUX RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES (E3-4)	33
B3.3.1 Eau	33
B4. ESRs E4 : Biodiversité	34
B4.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS RELATIFS À LA BIODIVERSITÉ	34
B4.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS À LA BIODIVERSITÉ (E4-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	35
B4.3 INDICATEURS RELATIFS À LA BIODIVERSITÉ (E4-5)	36
B4.3.1 Biodiversité	36
B4.3.2 RDUE	36
B5. ESRs E5 : Économie circulaire	37
B5.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS RELATIFS À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE	37
B5.2 POLITIQUE OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE (E5-1 ; E5-2 ; E5-3 ; E4-4)	38
B5.3 INDICATEURS RELATIFS À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE	39
B5.3.1 Utilisation de matières	39
B5.3.1.1 Écoconception	39
B5.3.1.2 Production efficiente	39
B5.3.2 Durabilité des produits	40
B5.3.3 Déchets	41
B6. Taxonomie	42
B6.1 CADRE ET EXIGENCES DE LA TAXONOMIE EUROPÉENNE	42
B6.2 ÉVALUATION ET MÉTHODOLOGIE	43
B6.2.1 Introduction	43
B6.2.2 Approche d'identification des indicateurs financiers	43

C. ESRS 3 – INFORMATION SOCIALE	44
C1. ESRS S1 : EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE	45
C1.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE	45
C1.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	46
C1.2.1 Politique Ressources Humaines	46
C1.2.2 Droits de l'Homme et Société civile	47
C1.2.3 Déclinaison de la politique RSE au niveau des Ressources humaines	48
C1.2.4 Implication du personnel dans la démarche RSE de l'entreprise et sur son territoire	48
C1.2.5 Dispositif d'alerte	49
C1.3 INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	50
C1.3.1 Emploi	50
C1.3.1.1 Procoves	50
C1.3.1.2 STGS	50
C1.3.1.1 Procoves - Consolidé	51
C1.3.2 Santé et sécurité au travail	51
C1.3.2.1 Procoves	52
C1.3.2.2 STGS	52
C1.3.2.3 Procoves - Consolidé	53
C1.3.3 Qualité de vie au travail	54
C1.3.4 Formation – Education - Compétences	54
C1.3.4.1 Procoves	54
C1.3.4.2 STGS	55
C1.3.5 Plan de carrière	56
C1.3.5.1 Procoves	56
C1.3.5.2 STGS	56
C1.3.6 Egalité- Diversité – Lutte contre les discriminations	57
C1.3.6.1 Charte d'engagement	57
C1.3.6.2 Procoves	57
C1.3.6.3 STGS	59
C1.3.7 Partage de la valeur et intéressement	60
C1.3.7.1 Procoves	60
C1.3.7.2 STGS	61
C1.3.8 Dialogue social	62
C1.3.8.1 Procoves	62
C1.3.8.2 STGS	62
C1.3.9 Satisfaction des parties prenantes	63
C1.3.9.1 Parties prenantes	63
C1.3.9.2 Hot line	64
C2 ESRS S2 : TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR	65
C2.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS AUX TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR	47 65
C2.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS AUX TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	65
C2.3 INDICATEURS RELATIFS AUX TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	66
C3 ESRS S3 : COMMUNAUTÉS TOUCHÉES	67
C3.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS AUX COMMUNAUTÉS TOUCHÉES	67
C3.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS AUX COMMUNAUTÉS TOUCHÉES (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	68
C3.3 INDICATEURS RELATIFS AUX COMMUNAUTÉS TOUCHÉES (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	68
C3.3.1.1 Connaissance des enjeux	68
C3.3.1.2 Bilan des émissions GES	68
C3.3.1.3 Indice de performance environnementale	69
C3.3.1.4 Satisfaction des parties prenantes	69
C3.3.2 Contribution sociale	69
C3.3.2.1 Connaissance des enjeux	70
C3.3.2.2 Valorisation des actions sociales	70
C3.3.2.3 Satisfaction des parties prenantes	70
C3.3.3 Contribution économique	71
C3.3.3.1 Positionnement marché et performance économique générale	71
C3.3.3.2 Redistribution de la valeur ajoutée	72
C3.3.3.3 Satisfaction des parties prenantes	72
C4. ESRS S4 : CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX	73
C4.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS AUX CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX	73
C4.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS AUX CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	74
C4.3 INDICATEURS RELATIFS AUX CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	74
C4.3.1 Santé et sécurité	75
C4.3.2 Transparence et marketing responsable	75
C4.3.3 Accès aux produits et services	75
C4.3.4 Protection de la vie privée	75
D. INFORMATION SUR LA GOUVERNANCE	76
D1 ESRS G1 : GOUVERNANCE	77
D1.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS A LA GOUVERNANCE	78
D1.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS A LA GOUVERNANCE (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	79
D1.2.1 Intégrité et conduite des affaires	79
D1.2.1.1 Identification des risques	79
D1.2.1.2 Atténuation des risques et prévention des atteintes graves	80
D1.2.1.3 Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	81
D1.2.1.4 Suivi de l'efficacité du système	82
D1.2.2 Gestion des relations avec les fournisseurs	83
D1.2.3 Traçabilité	84
D1.2.4 Bien-être animal	84
D1.2.5 Propriété intellectuelle	85
D1.2.6 Culture d'entreprise	85
D1.3 INDICATEURS RELATIFS A LA GOUVERNANCE (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)	86
D1.3.1 Intégrité et conduite des affaires	86
D1.3.1.1 Activité du Groupe Marmon auprès de Procoves	86
D1.3.1.2 Activité de Procoves	86
D1.3.1.3 Activité de STGS	87
D1.3.1.4 Activité des fournisseurs de PROCOVES	87
D1.3.2 Gestion des relations avec les fournisseurs	88
D1.3.3 Traçabilité	88
D1.3.4 Bien-être animal	88
D1.3.5 Propriété intellectuelle	88
D1.3.6 Culture d'entreprise	88
E. SYNTHÈSE DES INDICATEURS	89

PREAMBULE

Le rapport de durabilité présente, pour l'année 2024, les enjeux matériels de PROCOVES et ses filiales en matière de durabilité, ainsi que les risques identifiés conformément aux dispositions suivantes :

- Les obligations découlant de la nouvelle directive européenne 2022/2464/UE, dite Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises ou Directive CSRD, qui remplace et élargit les exigences de la Directive 2014/95/UE relative à la publication d'informations non financières, et vise à harmoniser et renforcer le reporting extra-financier des entreprises ;
- L'article L. 225-102-1 du code de commerce relatif au plan de vigilance ;
- Le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 (dit règlement « Taxonomie »), qui établit un cadre pour faciliter les investissements durables au sein de l'Union européenne ;
- Le mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF) : qui met en place une "taxe carbone" pour les produits importés en Europe, dans certains secteurs industriels (fer, acier, aluminium, ciment, engrais, hydrogène, électricité...) ;
- La directive "omnibus" visant à rationaliser ou simplifier les réglementations précitées.

Procoves est aussi signataire du Pacte mondial des Nations Unies et, à ce titre, communique chaque année les progrès réalisés en réponse aux principes énoncés dans ce pacte.

Une note méthodologique consacrée aux méthodes d'obtention, de collecte, et de reporting des données est présentée dans le rapport.

Un rapport détaillé consacré à l'analyse de double matérialité est consultable sur demande.

Toutes les données quantitatives et qualitatives contenues mentionnées dans ce rapport de durabilité doivent s'interpréter à la lumière de l'analyse de double matérialité et sous réserve des explications et des descriptions qui y figurent.

A. ESRS 2 - INFORMATIONS GENERALES

A1. VUE D'ENSEMBLE DE PROCOVES, DE SA GOUVERNANCE ET DE SA STRATEGIE

A1.1 SBM-1 : STRATEGIE, MODELE D'AFFAIRES ET CHAINE DE VALEUR

A.1.1.1 Stratégie

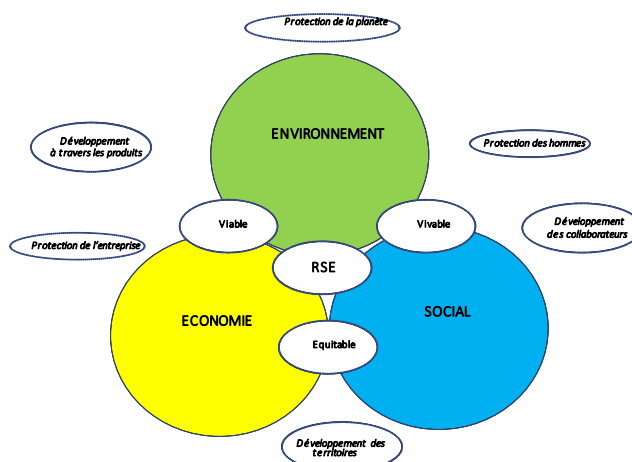
Depuis plusieurs années, PROCOVES et ses filiales (STGS & Procoves GMBH) sont engagées dans une démarche de responsabilité sociétale, qui s'applique à toutes nos activités et à toutes nos relations.

Ayant adhééré en 2023 au Pacte Mondial, notre ambition « Protection et Développement », s'articule autour de nos actions pour :

- La protection de la planète, des hommes et de l'entreprise,
- Le développement de nos produits, de nos compétences et de nos partenariats sur le territoire où nous sommes ancrés.

Pilotés par un système de management, nos objectifs sont simples, clairs et inchangés : réduire l'impact des activités industrielles et infrastructurelles, construire des partenariats en adéquation avec nos valeurs environnementales, éthiques et sociales, développer le capital humain et la diversité tout en contribuant à la bonne santé et la sécurité de nos salariés, de nos clients et de nos partenaires.

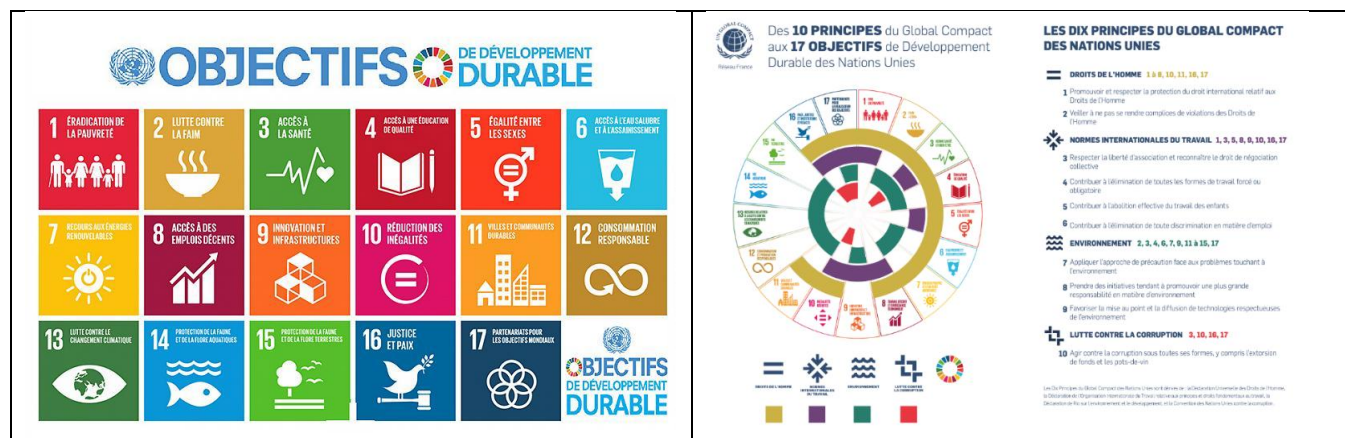
En s'appuyant sur les éléments structurants de la norme ISO 26000 et du label Engagé RSE en relation avec les Objectifs de Développement Durable, l'entreprise est engagée dans une démarche forte et volontariste. Elle est d'ailleurs représentée par un axe à part entière de la politique de l'entreprise : « poursuivre nos actions concrètes en faveur du développement durable pour contribuer aux enjeux planétaires et à la neutralité carbone à horizon 2050 »



La démarche de responsabilité sociétale, confirme, à travers ses engagements, la volonté de faire du développement durable une des finalités de son action. La stratégie RSE est la transformation opérationnelle des engagements de la société et de ses dirigeants en actions. Elle s'appuie sur les 3 piliers de la RSE : Environnement, Social et Economie.

Cette approche holistique s'appuie sur les valeurs de l'entreprise pour déployer ses engagements dans ses métiers : **l'Ecoute, l'Innovation et la Sécurité.**

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été adoptés par l'Organisation des Nations Unies. Ils constituent l'Agenda 2030, qui associe à chaque objectif des cibles à atteindre à l'horizon 2030, en vue d'« éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous ». PROCOVES a adhéré en décembre 2023 au Global Compact des Nations Unies et partage au quotidien les 10 principes universels regroupés en 4 grands domaines : Droits de l'homme, Normes internationales du travail, Environnement, Lutte contre la corruption. Aujourd'hui, PROCOVES engage des actions sur les 10 principes et ces actions sont reliées aux 17 ODD.



A.1.1.2 Description des produits, services, des marchés et des clients

L'activité est la conception, la fabrication et la vente de gants et de cagoules de protection contre les risques : la coupure, la chaleur, l'huile, le froid.

Les secteurs sont l'agroalimentaire, le transport, le métal, les métiers spécifiques à risques comme les pompiers.

A.1.1.3 Description du modèle et de la chaîne de valeur

A.1.1.3.1 Organisation

PROCOVES est une entreprise, créée en 1972, dont le siège social est basé à Semur en Auxois (21) et réalise un chiffre d'affaires situé aux alentours de 8 ME avec 30% à l'export.

L'organisation de Procoves se compose de :

- L'usine de gants de tricotage située à Semur en Auxois, regroupant les équipes administratives, le laboratoire de tests, les ateliers de tricotage-finition, la plateforme de stockage et distribution (Surface 5000 m²),
- La filiale de production STGS basée à Menzel Fersi en Tunisie (Sud Monastir) concentrée la fabrication de gants et cagoules en coupe/couture cuir/textile,
- La filiale PROCOVES GMBH basée à Sarrebruck en Allemagne dont la vocation est le développement spécifique sur le marché local auprès d'une clientèle ciblée par le Business Development Manager.

PROCOVES appartient à 100 % au Groupe américain MARMON (www.marmon.com) basé à Chicago composé de 180 sociétés pour un chiffre d'affaires consolidé de 8 billions de Dollars. Le groupe Marmon appartient à BERKSHIRE HATHAWAY.

PROCOVES est intégrée à la Division Gants du Groupe Marmon, qui est composée de :

- Wells Lamont Industrial situé à Chicago et Mississippi : www.wellslamontindustrial.com,
- Tucker Safety Products à Colorado Springs : www.tuckersafetyproducts.com,
- Wells Lamont Retail situé à Chicago : <https://www.wellslamont.com/>

Les partenaires technologiques sont Dupont Nemours, Dyneema et Honeywell.

Siège social :	 SEMUR-EN-AUXOIS – 21		
Usines - Filiale	 Semur en Auxois 1 laboratoire 70 machines à Tricoter - 20 machines à coudre 1 entrepôt	 Menzel Fersi 10 presses de coupe 120 machines à coudre	 Sarrebruck Filiale Commerciale
Création	1972	1995	2004
Effectifs 2024	27	90	1
Modèle Economique	 7,8 ME de Chiffre d'affaires – 30 % Export 45% CA fabriqué France 45% - CA fabriqué Tunisie 45 % – 10% négoce Chine-Pakistan Pompiers - Armée Industrie Agro-Alimentaire		
Achats	82 % en Europe dont 67 % en France 12 % Asie (Pakistan – Chine) – 5 % USA – 1 % Tunisie		
Technologies	    		
Actionnaire	 A Marmon Berkshire Hathaway Company		Hot line : https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/41502/index.html

A.1.1.3.2 Chaîne de valeur

Le périmètre représentatif de notre activité en diversité des produits principales et matières employées est le suivant

Produits	Matières
Gants de protection Cagoules de protection	Animales : laine, cuir Végétale : coton Synthétique : polyester, polyamide, polypropylène, aramide, polyéthylène Cellulosique : viscose

L'analyse se place par rapport à un modèle économique de PROCOTES en intégrant l'ensemble des activités de la chaîne de valeur conformément aux attentes de la CSRD.

L'analyse a pris en considération :

- Production : principalement intégrée en France et en Tunisie avec des opérations de sourcing au Pakistan et en Chine ;
- Distribution : vente directe ou via un réseau de distributeurs en Europe ;
- Cadre réglementaire applicable aux activités propres : français et européen.

Production des matières	Transformation	Marketing – Conception - Achats	Fabrication	Ventes	Usage	Fin de vie
Production/extraction des matières premières. Transformation des matières. Négoce des matières.	Filature. Tissage/tricotage. Tannage Ennoblement : teinture, délavage, impressions...	Analyse des tendances. Etude de marché Prévision des volumes. Ecoconception Echantillonnage. Tests qualité. Contractualisation, commande et paiement fournisseurs.	Tricotage- Coupe Assemblage & confection. Conditionnement/ Emballage du produit.	Marketing et publicité. Vente directe ou indirecte. Stockage des produits. Livraison. Conditionnement/ emballage du produit. Gestion des retours et des invendus.	Entretien du produit : lavage/séchage. Réutilisation (via canaux de seconde main)	Collecte, tri et recyclage des produits en fin de vie. Exportations : réutilisation ou mise en décharge.

A1.2 SBM-2 : DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

A.1.2.1 Engagement

Le tableau ci-dessous présente une liste des principaux groupes de parties prenantes avec lesquels PROCOVES entretient des relations. L'objectif global du processus d'engagement de PROCOVES consiste à tisser des liens, à servir ses objectifs et ses engagements de développement durable et à obtenir des points de vue extérieurs. PROCOVES tient compte des résultats de ce dialogue dans sa stratégie RSE. Un benchmarking est également réalisé pour compléter la vision 360° de l'écosystème de l'entreprise. Les exemples présentés dans ce tableau ne sont pas exhaustifs.

PARTIES PRENANTES	ATTENTES ET ENJEUX SPHERE ECONOMIQUE
Salariés et représentants du personnel	Bien-être au travail (santé, sécurité, qualité de vie) Rémunération, avantages et protection sociale Dialogue social Développement du capital humain et gestion des déchets Protection des données personnelles et de la vie privée Diversité et égalité des chances
Clients	Qualité des produits et services Bonnes relations Performance RSE Ethique
Fournisseurs et sous-traitants	Rentabilité Gestion et anticipation Bonnes relations Achats responsables
Actionnaires	Ethique – Sécurité - Innovation Rentabilité Retour sur investissement Information sur la stratégie à moyen et long terme Image et attractivité du groupe Marmon
Concurrents	Pratiques loyales et éthique des affaires
Partenaires financiers	Conformité éthique et juridique Sincérité comptable Solidité financière

PARTIES PRENANTES	ATTENTES ET ENJEUX SPHERE SOCIETE CIVILE
Riverains et communautés locales	Création d'emploi Respect de l'environnement et lutte contre les nuisances
Médias	Actualités Transparence
Centres de formation	Partenariats Promotion de la diversité et de l'égalité
Associations	Transparence Investissement / dons Partenariats

PARTIES PRENANTES	ATTENTES ET ENJEUX POUVOIRS PUBLICS
Autorités et administrations	Conformité réglementaire Développement économique Respect de l'environnement

A.1.2.2 Benchmarking

Un benchmarking est réalisé annuellement de manière à évaluer les bonnes pratiques sur le plan national, régional et local où Procoves et ses filiales sont localisées à savoir la France, la Tunisie et l'Allemagne. Etant donné le caractère sensible de certaines données, le benchmarking est consultable lors des différents audits auxquels l'entreprise est soumise.

A1.3 SBM-3 : IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS DE PROCOVES

Les tableaux ci-dessous répertorient les impacts, risques et opportunités (IRO) que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025, conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, par l'EFRAG, et d'autres lignes directrices. L'analyse détaillée de l'impact dans la chaîne de valeur est détaillée dans le rapport d'analyse de double matérialité.

ENVIRONNEMENT		SOCIAL				GOUVERNANCE
E1 : Changement climatique	E4 : Biodiversité	S1 : Main d'œuvre propre	S2 : Travailleurs de la chaîne	S3 : Communautés touchées	S4 : Consommateurs et utilisateurs finaux	G1 : Conduite des affaires
1/Changement climatiques : Adaptation au changement climatique, Atténuation du changement climatique, Energie	7. Déforestation et biodiversité dans la chaîne de valeur : Risque d'extinction mondiale de l'espèce, Dégradation des sols Changement climatique Pollution Changement d'affectation des terres, changement d'utilisation de l'eau douce et des mers	13. Représentation et protection des salariés : Sécurité de l'emploi Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail Protection de la vie privée Dialogue social	18. Santé et sécurité et conditions de travail : Sécurité de l'emploi Salaires décents Temps de travail Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail Protection de la vie privée Dialogue social Equilibre entre vie professionnelle et vie privée Santé et sécurité	22. Maintien des conditions de vie des communautés : Eau et assainissement Incidences liées à la sécurité Incidences liées aux terres	25. Santé et sécurité	29. Intégrité et conduite des affaires : Protection des lanceurs d'alerte Engagement politique / lobbying Corruption
E2 : Pollution				23. Liberté et droits des communautés : Liberté d'expression Liberté de réunion	26. Transparence et marketing responsable : Accès à l'information de qualité Pratiques de commercialisation responsables Protection des enfants	30. Gestion des relations avec les fournisseurs
2/Pollution de l'air 3/Pollution de l'eau Microfibres 4/Pollution des sols 5/Substances extrêmement préoccupantes	8. Biodiversité dans les opé., transport, logistique : Espèces exotiques envahissantes, Imperméabilisation des sols, Pollution lumineuse et sonore	14. Salaires décents et temps de travail : Salaires décents Temps de travail Equilibre entre vie professionnelle et vie privée		24. Ancrage local et contribution à la dynamique des territoires	27. Accès aux produits et services	31. Traçabilité
E3 : Ressources aquatiques et marines		15. Santé et sécurité	19. Diversité et inclusion : Diversité et inclusion Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale		28. Protection de la vie privée	32. Bien-être animal
6/Consommation d'eau	E5 : Economie circulaire	16. Diversité et inclusion : Diversité et inclusion Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	20. Droits humains : Travail des enfants Travail forcé			33. Propriété intellectuelle
	9/Utilisation de matières 10/Durabilité des produits 11/Circularité de l'offre 12/Déchets	17. Développement des compétences et des savoir-faire	21. Développement des compétences et des savoir-faire			34. Culture d'entreprise

RAPPORT DE DURABILITE

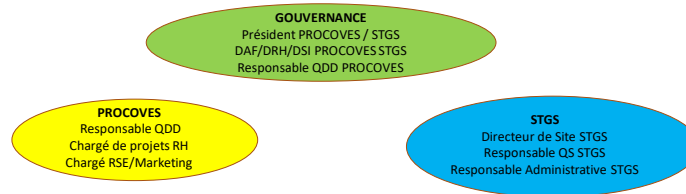
CHAINE DE VALEUR	PRODUCTION DE MATIERES	TRANSFORMATION	MARKETING CONCEPTION ACHATS	FABRICATION	VENTES	USAGE	FIN DE VIE
ENVIRONNEMENT							
E1 : Changement climatique 1/Changement climatiques : Adaptation au changement climatique, Atténuation du changement climatique, Energie	X	X	X	X	X	X	X
E2 : Pollution 2/Pollution de l'air 3/Pollution de l'eau Microfibres 4/Pollution des sols 5/Substances extrêmement préoccupantes	X	X	X	X	X	X	X
E3 : Ressources aquatiques et marines 6/Consommation d'eau	X	X					
E4 : Biodiversité 7. Déforestation et biodiversité dans la chaîne de valeur : Risque d'extinction mondiale de l'espèce, Dégradation des sols Changement climatique Pollution Changement d'affectation des terres, changement d'utilisation de l'eau douce et des mers 8. Biodiversité dans les opé., transport, logistique : Espèces exotiques envahissantes, Imperméabilisation des sols, Pollution lumineuse et sonore	X	X	X	X	X	X	X
E5 : Economie circulaire 9/Utilisation de matières 10/Durabilité des produits 11/Circularité de l'offre 12/Déchets	X		X	X	X	X	X
SOCIAL							
S1 : Main d'œuvre propre 13. Représentation et protection des salariés : Sécurité de l'emploi Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail Protection de la vie privée Dialogue social 14. Salaires décents et temps de travail : Salaires décents Temps de travail Equilibre entre vie professionnelle et vie privée 15. Santé et sécurité 16. Diversité et inclusion : Diversité et inclusion Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale 17. Développement des compétences et des savoir-faire	X	X	X	X	X		
S2 : Travailleurs de la chaîne 18. Santé et sécurité et conditions de travail : Sécurité de l'emploi Salaires décents Temps de travail Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail Protection de la vie privée Dialogue social Equilibre entre vie professionnelle et vie privée Santé et sécurité 19. Diversité et inclusion : Diversité et inclusion Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale 20. Droits humains : Travail des enfants Travail forcé 21. Développement des compétences et des savoir-faire	X	X			X	X	X
S3 : Communautés touchées 22. Maintien des conditions de vie des communautés : Eau et assainissement Incidences liées à la sécurité Incidences liées aux terres 23. Liberté et droits des communautés : Liberté d'expression Liberté de réunion 24. Ancrage local et contribution à la dynamique des territoires	X	X	X	X	X	X	X
S4 : Consommateurs et utilisateurs finaux 25. Santé et sécurité 26. Transparence et marketing responsable : Accès à l'information de qualité Pratiques de commercialisation responsables Protection des enfants 27. Accès aux produits et services 28. Protection de la vie privée					X	X	X
GOVERNANCE							
G1 : Conduite des affaires 29. Intégrité et conduite des affaires : Protection des lanceurs d'alerte Engagement politique / lobbying Corruption 30. Gestion des relations avec les fournisseurs 31. Traçabilité 32. Bien-être animal 33. Propriété intellectuelle 34. Culture d'entreprise	X	X	X	X	X	X	X

A2. GOUVERNANCE DE LA DURABILITE

A2.1 GOV-1 : ROLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE

A.2.1.1 Engagement

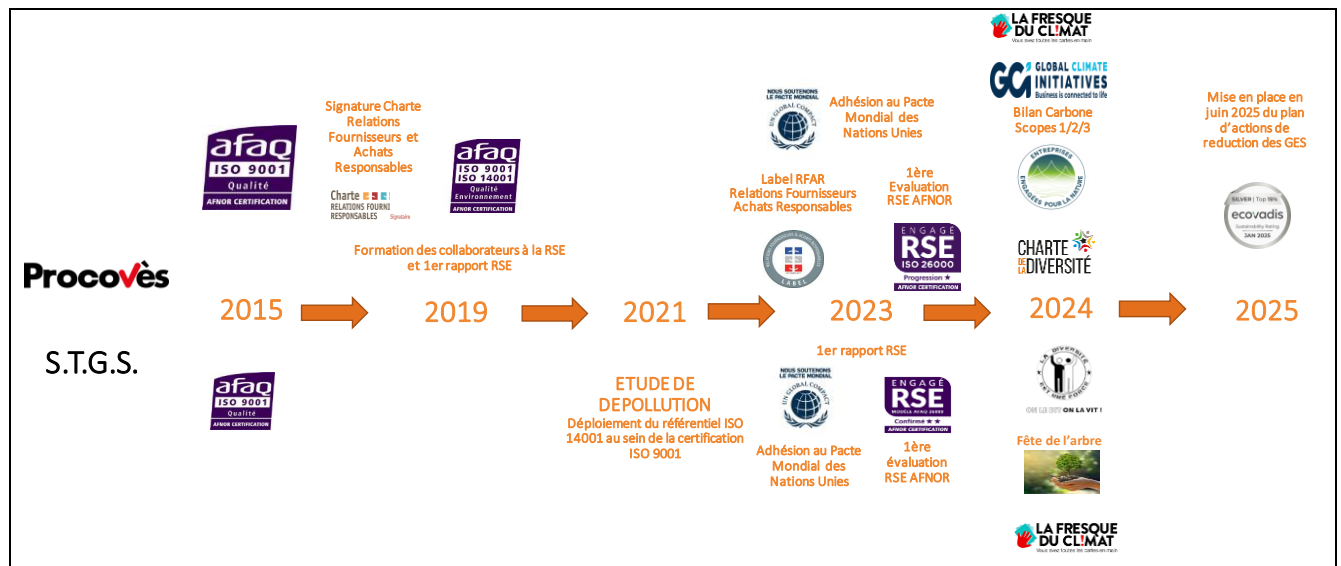
L'engagement de la Direction s'est notamment traduit par la création d'un comité de gouvernance RSE conjoint à PROCOVES en France et STGS en Tunisie avec un comité de projet par entreprise.



Pour servir les missions de l'entreprise, la politique est établie autour de 4 axes stratégiques dont un, à part entière, sur la RSE :

- Améliorer l'efficacité, l'agilité et la transversalité de l'organisation pour développer la satisfaction du client,
- Cultiver l'esprit de succès pour consolider la croissance de l'entreprise,
- Fidéliser et faire évoluer les collaborateurs pour accroître les compétences individuelles et collectives,
- Poursuivre nos actions concrètes en faveur du développement durable pour contribuer aux enjeux planétaires.

La démarche est structurée, engagée et cadencée entre PROCOVES et STGS.



A.2.1.2 Axes – Enjeux – Méthode – Ambition - Déploiement

Les axes de la stratégie RSE reprennent les enjeux en lien avec l'analyse de matérialité viennent servir les ambitions de PROCOVES qui accompagne la conduite du changement et déploie des projets collaboratifs.

LES AXES	LES ENJEUX	LA METHODE	LES AMBITIONS
Protection de la planète	Impacts environnementaux de nos activités Changement climatique et biodiversité	Poursuivre nos actions pour une production efficiente	Préserver la planète et renouveler ses ressources
Protection des hommes	Conditions de travail et droits humains	Traçabilité de nos chaînes d'approvisionnement et les évaluer sur les aspects sociaux et environnementaux	S'engager à adopter les meilleures pratiques du secteur
Protection de l'entreprise	Satisfaction Client Préservation des savoir-faire Qualité & Sécurité des produits Ethique des affaires Gouvernance Marketing et communication	Projet économique, environnemental et social avec le label Engagé RSE de l'Afnor	Construire un modèle de croissance équilibrée, rentable et durable
Développement des produits	Impacts de nos matières premières	Mise en œuvre des principes de l'économie circulaire : développer une offre de produits et services engagée	Elever nos produits vers l'excellence environnementale
Développement des collaborateurs	Qualité de Vie au Travail Attractivité, développement, conditions de travail et & management des talents Dialogue social Diversité et inclusion	Charte diversité et qualité vie au travail Mesure du bien-être au travail	Développer / Promouvoir un modèle inclusif et attractif Faire confiance pour développer de la valeur
Développement des territoires	Engagement sociétal : ancrage territorial	Mesure de l'impact sur l'emploi dans les territoires	Contribuer aux enjeux de développement durable sur les territoires
Développement des parties prenantes	Dialogue parties prenantes	Partenariat et dialogue institutionnalisés avec les parties prenantes	Faire confiance pour développer la valeur

Les décisions sont prises collégialement au cours de réunions (revue de direction, réunion de production, réunion produits). La communication générale sur l'entreprise est faite à travers les réunions du personnel et les réunions avec les instances. Les revues de direction couvrent les achats, la qualité, les thématiques de RSE et l'écoute des parties prenantes. Des sessions « Fresque du Climat » et « Découverte ODD » ainsi que l'analyse des résultats des enquêtes fournisseurs et collaborateurs accompagnent notre démarche pour PROCOVES. Des points hebdomadaires et la revue de direction annuelle formalisent l'avancement du plan d'actions couplé avec une analyse de risques PESTEL associée à un plan de remédiation.

A.2.1.3 Objectifs par ODD

Les axes de la stratégie RSE reprennent les enjeux en lien avec l'analyse de matérialité viennent servir les ambitions de PROCOTES. PROCOTES accompagne la conduite du changement et déploie des projets collaboratifs permettant à l'entreprise d'atteindre ses ambitions.

OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE		PROTECTION DE LA PLANETE			IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE NOS INFRA-STRUCTURES		PROTECTION DES HOMMES		PROTECTION DE L'ENTREPRISE		DEVELOPPEMENT DES PRODUITS		DEVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS		DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES		DEVELOPPEMENT DES PARTIES PRENANTES	
		Production efficiente	Gestion des déchets	Impact environnemental de nos infra-structures	Santé et sécurité des travailleurs	Innocuité des produits	Prévention de la corruption	Plan de continuité de l'entreprise	Satisfaction client	Réduction d'impacts environnementaux en conception	Bilan carbone des produits	Développement des compétences	Engagement des collaborateurs	Diversité, Équité et Égalité des chances	Biodiversité	Développement du capital humain	Partenariat et mécénat	Dialogue social
	Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde				1							1	1	1		1		
	Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable				1									1				
	Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges				1	1						1	1			1		1
	Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage											1		1		1		
	Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles													1				
	Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau	1	1	1						1								
	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût		1	1														
	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail	1			1		1	1	1							1		

OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE		PROTECTION DE LA PLANETE			IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE NOS INFRA-STRUCTURES		PROTECTION DES HOMMES		PROTECTION DE L'ENTREPRISE		DEVELOPPEMENT DES PRODUITS		DEVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS		DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES		DEVELOPPEMENT DES PARTIES PRENANTES	
		Production efficiente	Gestion des déchets	Impact environnemental de nos infra-structures	Santé et sécurité des travailleurs	Innocuité des produits	Prévention de la corruption	Plan de continuité de l'entreprise	Satisfaction client	Réduction d'impacts environnementaux en conception	Bilan carbone des produits	Développement des compétences	Engagement des collaborateurs	Diversité, Équité et Égalité des chances	Biodiversité	Développement du capital humain	Partenariat et mécénat	Dialogue social
	Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation									1	1				1			
	Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein											1	1				1	
	Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables		1				1							1		1		1
	Établir des modes de consommation et de production durables	1	1		1			1		1	1							
	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	1	1	1						1				1				
	Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable		1	1		1				1								
	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres	1	1		1					1				1				1
	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable						1										1	
	Partenariats pour la réalisation des objectifs																	1

A2.2 GOV-2 : INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE DE L'ENTREPRISE

PROCOVES et ses filiales assurent la transmission dans le cadre de leurs activités de reporting auprès du groupe Marmon. La politique du Groupe Marmon fait l'objet d'une communication régulière et est synthétisée sur le site institutionnel du groupe (<https://www.marmon.com/esg-responsibility-statement/>) :

« Afin de poursuivre ses initiatives en matière de responsabilité environnementale, Marmon s'engage à

- Intégrer les considérations relatives au changement climatique, à l'utilisation des ressources naturelles, à la qualité de l'air et à la gestion des déchets dans les processus de gouvernance et de gestion des risques de Marmon.
- Nommer un responsable du développement durable et mettre en place un comité de développement durable au niveau de la direction.
- Auditer régulièrement les installations pour s'assurer de leur conformité aux réglementations environnementales et évaluer les progrès réalisés en matière d'environnement.
- Elaborer des lignes directrices opérationnelles pour nos unités commerciales afin de réduire la consommation d'énergie, d'accroître l'efficacité et de réduire les déchets.
- Suivi des données relatives aux émissions de gaz à effet de serre afin d'identifier les tendances et les domaines d'amélioration.
- Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer que Marmon réduit son empreinte carbone nette, notamment en utilisant de l'énergie provenant de sources renouvelables, telles que l'énergie éolienne et solaire.
- Communiquer nos progrès vers la réalisation de nos objectifs et de nos engagements.

Dans l'ensemble du portefeuille de sociétés d'exploitation, le groupe Marmon s'efforce d'opérer de manière durable afin d'atteindre les objectifs de nos clients et d'améliorer les communautés au sein desquelles nous opérons. Nos efforts en matière de durabilité environnementale sont dirigés par notre responsable du développement durable, qui est chargé de veiller au respect de nos normes et à la réalisation de nos objectifs. Le responsable du développement durable rend compte directement à notre conseiller juridique principal.

Afin de poursuivre nos initiatives en matière de responsabilité sociale, depuis sa fondation en 1953, Marmon a toujours été une organisation hautement éthique qui s'efforce de respecter et d'apprécier tous ses employés et leurs contributions. Nous visons à devenir un employeur de choix dans chaque communauté où Marmon est implanté, et nous nous efforçons d'aider nos employés à réaliser leur plein potentiel tout au long de leur carrière chez Marmon, tout en développant nos activités. Nous pensons que chaque membre de l'équipe Marmon apporte un ensemble unique et important d'expériences, de talents et d'idées. Ces différences rendent Marmon plus innovant, plus dynamique, plus forte. Nous nous efforçons de faire en sorte que chacun se sente le bienvenu, valorisé et autorisé à partager ses contributions. Cette culture de l'engagement total augmentera l'accès aux opportunités et nous permettra d'attirer, de retenir et de développer les talents qui sont essentiels à notre succès, ainsi que de bénéficier à nos clients et aux communautés dans lesquelles nous opérons, que nous servons, et dans lesquelles vivent nos employés.

Nous nous engageons à valoriser et à respecter les différences au sein de notre personnel, y compris, mais sans s'y limiter, l'âge, la race, l'origine ethnique, l'origine nationale, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la religion, le statut socio-économique, le statut de vétéran, la langue et le statut d'handicapé.

Notre travail actif dans ce domaine comprend la nomination d'un responsable de la responsabilité sociétale chargé de diriger un plan complet mais réalisable pour des progrès significatifs. L'équipe dirigeante de Marmon soutient fermement les initiatives déjà en cours, y compris le soutien continu de nos groupes de ressources pour les employés. En outre, Marmon et ses filiales soutiennent des organisations philanthropiques qui offrent des possibilités d'éducation, mènent des activités culturelles ou civiques, ou répondent aux besoins sanitaires et sociaux de leurs communautés. Nous nous engageons à promouvoir un monde plus socialement responsable.

Afin de poursuivre ses initiatives en matière de gouvernance, la politique de Marmon et de ses filiales est de se conformer strictement à toutes les lois et réglementations qui s'appliquent à leurs activités et à leurs opérations. Chaque employé de Marmon est tenu d'adhérer aux normes éthiques les plus élevées, de respecter strictement toutes les lois et réglementations applicables et de faire preuve d'une grande prudence pour ne pas entreprendre ou autoriser des actions qui pourraient créer ne serait-ce que l'apparence d'une conduite illégale ou d'une autre irrégularité.

Conformément à la mission de Marmon de maintenir les normes éthiques les plus élevées, nous respectons les politiques et les pratiques visant à garantir des pratiques commerciales justes, éthiques et honnêtes et le respect de toutes les lois applicables. Compte tenu de l'étendue de ses groupes industriels, Marmon maintient des contrôles stricts, des politiques et des procédures pour garantir un comportement éthique dans les domaines suivants :

- Gouvernance d'entreprise
- Code de conduite
- Sécurité
- Environnement
- Droits de l'homme
- Minéraux de conflit
- Lutte mondiale contre la corruption
- Trafic d'esclaves modernes et d'êtres humains
- Code de conduite des fournisseurs
- Confidentialité/données

Nos normes de gouvernance d'entreprise sont dirigées par notre responsable de la conformité, qui est chargé de veiller au respect de ces normes d'éthique et de conduite. Le responsable de la conformité rend compte directement à notre conseiller juridique en chef. »

A2.3 GOV-3 : INTEGRALITE DES RESULTATS EN MATIERE DE DURABILITE DANS LES SYSTEMES D'INCITATION

PROCOVES et ses filiales ont intégré pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise des objectifs de performance liés à la Responsabilité Sociétale et Environnementale évalués annuellement dans le cadre de l'entretien d'évaluation.

Les dirigeants ont de surcroît des objectifs spécifiques détaillés intégrés dans la revue de performance générale de l'entreprise.

A3. DILIGENCE RAISONNABLE, GESTION DES RISQUES ET CONTROLES INTERNES LIES A L'INFORMATION EN MATIERE DE DURABILITE

A3.1 GOV4 : DECLARATION SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE

Conformément à l'article L. 225-102-4 du Code de commerce, le plan de vigilance comporte les mesures mises en place par PROCOVES et STGS en matière de prévention d'atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement, résultant des activités des sociétés ainsi que de ses fournisseurs pour garantir l'intégrité et la conduite des affaires.

A3.2 GOV-5 : GESTION DES RISQUES ET CONTROLES INTERNES DE L'INFORMATION LIEE A LA DURABILITE

A.3.2.1 Processus global

Le processus comprend l'identification et la cartographie des principaux risques du groupe en la matière, ainsi qu'un dispositif d'évaluation, d'atténuation et de prévention des risques graves. Il prévoit un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ainsi qu'un dispositif de suivi et d'évaluation de l'efficacité du système.

Ces catégories de risques liées au devoir de vigilance, observées en suivant les étapes clés de la chaîne de valeur, - que les activités soient réalisées en interne ou par des Fournisseurs -, peuvent être synthétisées en une matrice globale des zones de vigilance. Cette vue d'ensemble présente les risques potentiels avant prise en compte de l'impact des mesures de prévention et d'atténuation mises en place pour les réduire, et fait l'objet de revues régulières.

Au vu des moyens d'atténuation et des actions de prévention en place historiquement au sein du groupe Marmon, les risques d'atteintes graves envers les droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement portent avant tout sur les activités de la chaîne de valeur réalisées en externe, c'est-à-dire la chaîne d'approvisionnement du groupe et la sous-traitance. Du fait des évolutions du contexte international depuis 2022, impactant les risques intrinsèques aux pays directement concernés, le plan de vigilance du groupe intègre désormais une plus forte dimension interne.

Le groupe MARMON est confronté à un ensemble de risques internes et externes, raison pour laquelle la cartographie des risques majeurs du groupe est mise à jour annuellement. Lors de son élaboration, toutes les typologies de risques font l'objet d'une analyse, incluant les risques financiers, opérationnels, humains, liés à la santé et sécurité, à l'environnement, aux technologies de l'information et au respect des lois et règlements.

Les dirigeants exécutifs du Groupe et filiales réalisent annuellement une évaluation des risques à travers une réponse individuelle permettant une caractérisation plus fine et la définition d'un programme d'audits.

A la cartographie des risques majeurs du groupe s'ajoutent un certain nombre d'autres actions d'identification et d'analyse de risques, menées tout au long de l'année par certaines directions du groupe et renouvelées régulièrement.

A la cartographie des risques majeurs du groupe s'ajoutent un certain nombre d'autres actions d'identification et d'analyse de risques, menées tout au long de l'année par certaines directions du groupe et renouvelées régulièrement.

A.3.2.2 Processus lié à la CSRD

Au cours de la première année de déploiement de la directive CSRD, le Comité de gouvernance RSE s'est surtout préoccupé des procédures d'évaluation impactées par cette directive, par le biais d'une approche basée sur le risque destinée à détecter les principaux indicateurs à cibler. Il s'agissait avant tout de documenter la collecte de données quantitatives au sein des différents processus impactés, par le biais d'entretiens menés avec plusieurs responsables de ces points de données.

En outre, le Comité de gouvernance RSE s'est appuyé sur le document List of ESRS Data Points — Implementation Guidance (Liste des points de données ESRS — Lignes directrices de mise en œuvre) publié par l'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) pour recueillir, au niveau de granularité des points de données, un ensemble d'informations (politiques, systèmes utilisés, champ d'application, risques opérationnels, etc.) sur les données, tant quantitatives que qualitatives, à communiquer conformément à la directive CSRD.

Cet exercice a abouti à la présentation d'un inventaire des IRO classés par processus End to End, ainsi qu'un inventaire des systèmes et des risques, qui représentent la première étape du déploiement du système de contrôle interne.

D'autre part, les évaluations externes supportent le processus et se déclinent de la manière suivante :



Le Label Engagé RSE est le label de référence aujourd'hui pour évaluer la maturité des démarches RSE des organisations sur la base de l'ISO 26000.

PROCOVES a sélectionné le label Engagé RSE car c'est un outil :

- de réflexion stratégique et d'appropriation des enjeux RSE,
- de mobilisation interne,
- de pilotage pour construire, structurer et améliorer notre démarche RSE,

de valorisation pour crédibiliser notre démarche RSE auprès des parties prenantes internes et externes



La certification ISO 14001 est l'outil de référence pour prendre en compte les enjeux environnementaux de notre organisation dans le but d'améliorer notre performance environnementale globale et contribuer ainsi aux Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

La certification ISO 9001 constitue un socle pour optimiser notre fonctionnement interne, maîtriser nos activités, détecter les signaux de votre marché, réduire nos coûts et gagner en compétitivité.

PROCOVES a ainsi déployé ces référentiels au sein des deux usines de production car c'est un outil prouvant que l'organisation a instauré une culture client, et favorise l'innovation, a implémenté une culture d'écoute des parties intéressées et de prise en compte des enjeux environnementaux locaux (pollution...) et globaux (biodiversité, changement climatique, préservation des ressources naturelles...).



L'évaluation de la RSE EcoVadis est un service payant visant à évaluer les principaux impacts RSE de votre entreprise sur la base de documents.

L'évaluation de vos pratiques RSE par EcoVadis est organisée en quatre étapes :

- Inscription
- Questionnaire
- Analyse experte
- Résultats



PROCOVES est signataire de la charte **Relations Fournisseurs et Achats Responsables** depuis 2019. En 2023, l'entreprise a obtenu la reconnaissance du label Relations Fournisseurs et Achats Responsables.

PROCOVES a ainsi défini une Politique Achat claire et cohérente, au cœur de laquelle une démarche d'achats responsables est en adéquation avec les orientations générales de l'entreprise.

PROCOVES a communiqué auprès du panel de fournisseurs de matières cette politique achats privilégiant le dialogue et pour garder une démarche constructive quelles que soient les circonstances, et souhaite privilégier la médiation dans le traitement des éventuels litiges avec ses fournisseurs.

Un médiateur interne est joignable à l'adresse suivante :

mediateur.fournisseurs@wleiprocoves.com

A4. METHODE D'ANALYSE DE DOUBLE MATERIALITE

A4.1 IRO-1 : DESCRIPTION DES PROCEDURES D'IDENTIFICATION ET D'EVALUATION DES IROS MATERIELS

L'analyse de double matérialité permet d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités (IROs) importants pour PROCOVES, qu'elle devra adresser dans son reporting de durabilité ESRS. Pour réaliser cette analyse, l'entreprise utilise comme point de départ ESRS 1 qui liste dans l'Application Requirement 16 (AR16) les enjeux ESG c'est-à-dire les thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes ESG qui correspondent aux normes ESRS thématiques. Sur chacun de ces thèmes, l'entreprise identifie ses Impacts, Risques et Opportunités (IROS) au regard de son activité puis évalue leur importance du point de vue de l'impact et de la matérialité financière : c'est l'analyse de double matérialité. L'entreprise identifie et évalue l'existence d'IROS matériels qui ne seraient pas couverts par la liste « AR 16 » mais pertinents au regard de son activité. Sur l'ensemble de ses IROS matériels, l'entreprise identifiera ensuite dans les standards les Disclosure Requirements (DR) et les Datapoints à reporter en se référant aux normes thématiques applicables ou le cas échéant en fournissant des informations spécifiques à l'entité telles que requises par l'ESRS 2 si les normes thématiques ne couvrent pas ou couvrent partiellement les IROS matériels identifiés.

A.4.1.1 La double matérialité

Un sujet de durabilité remplit les critères de matérialité s'il est matériel d'un point de vue de l'impact et/ou financier. Les IROS matériels sont ceux sur lesquels PROCOVES devra reporter conformément aux exigences des ESRS.

Matérialité d'impact Un sujet de durabilité est jugé matériel d'un point de vue de l'impact lorsqu'un lien peut être fait entre les activités de l'entreprise et des dommages/bénéfices sur les hommes ou l'environnement. Les impacts sont évalués selon des critères obligatoires : sévérité, étendue, irrémediabilité, probabilité.	Impacts Négatifs : Considération des externalités négatives (ex : utilisation intensive d'eau pour la production de matière, discrimination) Positifs : Considération des externalités positives de l'entreprise (et non les politiques de mitigation* des externalités négatives) (ex : pratiques d'agriculture régénératrice qui renforcent la résilience aux conditions.
Matérialité financière Un sujet de durabilité est jugé matériel d'un point de vue financier s'il a des effets financiers sur l'entreprise, c'est-à-dire s'il génère des risques ou des opportunités qui influencent ou sont susceptibles d'influencer ses flux financiers et sa valeur.	Risques : Considération de risques financiers pour l'entreprises (économiques, réglementaires, réputationnels, approvisionnement...) (ex : scandales environnementaux sur la chaîne de valeur) Opportunités : Considération de bénéfices financiers : développement de nouveaux marchés ou économies/ meilleurs rendements (ex. atteinte d'une clientèle engagée)

La norme cadre l'exercice de double matérialité selon les principes suivants (liste non-exhaustive) :

- Prise en compte de l'ensemble de la chaîne de valeur : l'entreprise doit considérer les impacts, risques et opportunités directs et indirects sur et par l'ensemble de la chaîne : de l'amont (production des matières premières) à l'aval (fin de vie des produits) ;
- Horizon non limité au court terme : les impacts, risques et opportunités ciblés peuvent intervenir à court, moyen ou long terme ;
- Approche d'évaluation en brut : l'appréciation de la matérialité doit être faite en tenant compte des incidences supposées, indépendamment des politiques et actions de remédiation déjà mises en œuvre par l'entreprise (ex : considération de la pression sur les matières vierges pour la production de nouveaux produits, hors actions pour favoriser l'incorporation de matière recyclée).

A.4.1.2 Méthodologie de calcul de la matérialité

La matérialité d'impact a été évaluée à l'aune de 4 critères prescrits par les ESRS sur une échelle de 1 à 4 :

- Ampleur : La gravité de l'incidence négative ou l'effet bénéfique de l'incidence positive sur la population ou l'environnement ;
- Etendue : La mesure dans laquelle les incidences négatives ou positives sont répandues ;
- Caractère irrémediable –*si impact négatif* : la question de savoir si les incidences négatives peuvent être réparées, et dans quelle mesure, par exemple en rétablissant l'environnement ou les personnes touchées dans leur situation antérieure ;
- Probabilité –*si l'impact est potentiel, hors enjeux droits humains*.

RAPPORT DE DURABILITE

CRITERES		ECHELLE			
		1	2	3	4
GRAVITE	Ampleur La gravité de l'incidence négative ou l'effet bénéfique de l'incidence positive sur la population ou l'environnement	Mineur : Atteintes à l'environnement et la société de faible gravité/bénéfice. Sujets éthiques mineurs.	Modéré : Atteintes à l'environnement et la société de moyenne gravité/bénéfice. Pratiques éthiques questionnables.	Significatif : Atteintes à l'environnement et la société d'importante gravité/bénéfice. Sujets éthiques majeurs.	Très significatif : Atteintes à l'environnement et la société de très importante gravité/bénéfice. Violation des règles éthiques établies.
	Etendue La mesure dans laquelle les incidences négatives ou positives sont répandues.	Restreinte : Locale, pas de conséquence en dehors du lieu de réalisation de l'impact / < de 10% des parties prenantes sont touchées.	Modérée : Nationale / entre 10 et 20% des parties prenantes sont touchées.	Etendue : Continentale / Entre 20 et 50% des parties prenantes sont touchées.	Généralisée : Mondiale / > de 50% des parties prenantes sont touchées.
	Caractère irréversible si impact négatif La question de savoir si les incidences négatives peuvent être réparées, et dans quelle mesure, par exemple en rétablissant l'environnement ou les personnes touchées dans leur situation antérieure.	Facile : Remédiation rapide et peu coûteuse.	Modérée : Remédiation avec temps et coûts.	Difficile : Remédiation très coûteuse et de long terme.	Impossible : Impact irréversible.
	Probabilité La probabilité si impact potentiel « La survenue de cet impact pour PROCOVES est... peu probable/possible/probable/très probable »	Peu probable : Peu de chance de se produire à horizon 10 ans.	Possible : Susceptible de se produire une fois à horizon 10 ans.	Probable : Susceptible de se produire une fois à horizon 5 ans.	Très probable : Susceptible de se produire plusieurs fois à horizon 5 ans.

La matérialité financière a été évaluée à l'aune de 2 critères prescrits par les ESRS sur une échelle de 1 à 4 :

- Ampleur : la gravité du risque ou l'effet bénéfique de l'opportunité sur l'entreprise ;
- Probabilité –*si impact potentiel*

CRITERES		ECHELLE			
		1	2	3	4
Ampleur La gravité du risque ou l'effet bénéfique de l'opportunité sur l'entreprise. Types de risques et opportunités à analyser : Réglementaire, Economiques, D'approvisionnement, Réputationnels		Mineure : Touche une part minime des activités ou filières, engendre des coûts ou une baisse/hausse de CA limités.	Modérée : Touche une part importante des activités ou filières, impacte la santé économique de l'entreprise à moyen terme.	Forte : Touche une part importante des activités ou filières, impacte la santé économique de l'entreprise à long terme.	Majeure : Présent sur toutes les activités ou filières de la marque, met en péril la survie de l'entreprise qui ne peut absorber les coûts et l'impact sur le CA / mène à des bénéfices majeurs pour l'entreprise.
Probabilité « La survenue de ces risques et opportunités pour PROCOVES est... rare/possible/probable/très probable »		Rare : Peu de chance de se produire à horizon 10 ans.	Possible : Susceptible de se produire une fois à horizon 10 ans.	Probable : Susceptible de se produire une fois à horizon 5 ans.	Très probable : Susceptible de se produire plusieurs fois à horizon 5 ans.

Dans le cadre de l'analyse de PROCOVES, la méthode de calcul retenue repose sur une moyenne des critères de gravité pour évaluer la matérialité d'impact et financière.

MATERIALITE D'IMPACT					
Ampleur + Etendue + Irrémediabilité	/ 3	Moyenne gravité	Moyenne Gravité Pondéré X 2 + Probabilité	/ 3	Moyenne Pondérée = Score de matérialité d'impact

MATERIALITE FINANCIERE		
Ampleur Pondérée X 2 + Probabilité	/ 3	Moyenne Pondérée = Score de matérialité financière

A.4.1.3 Collecte des données

L'analyse de double matérialité pour PROCOVES repose sur une méthodologie rigoureuse combinant données quantitatives et qualitatives. La collecte des données s'est déroulée en trois étapes :

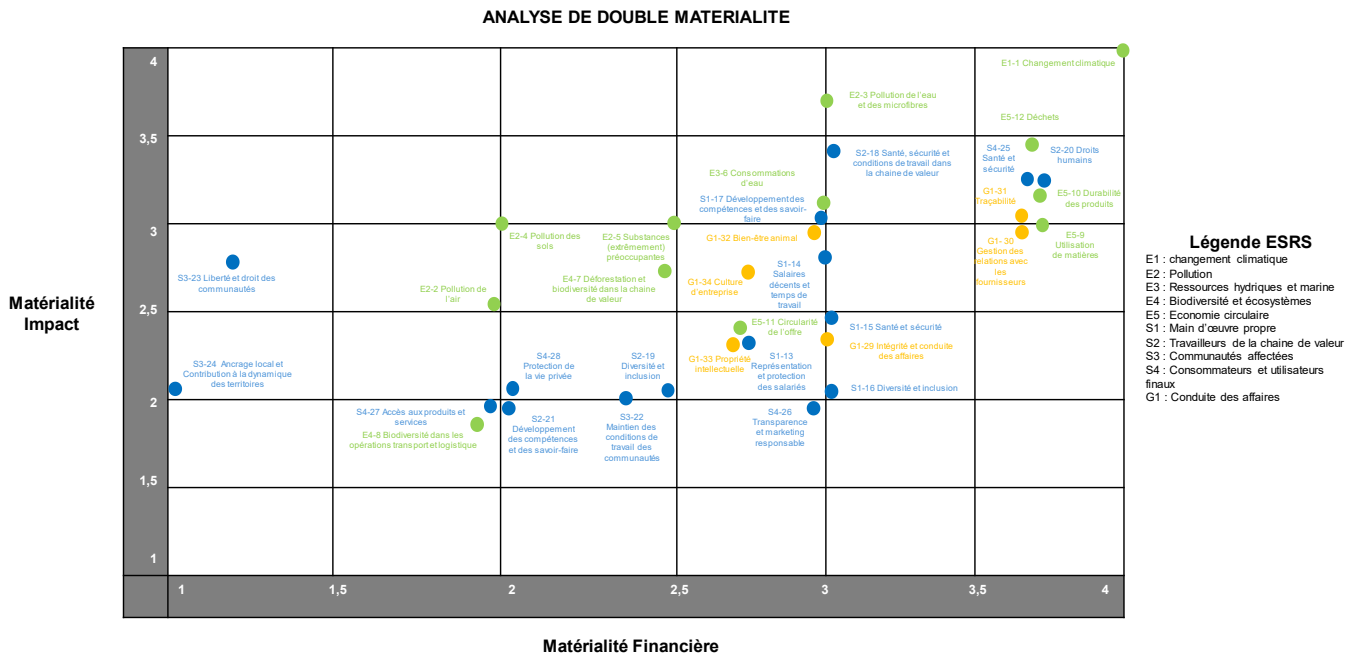
- Analyse documentaire : étude des référentiels réglementaires, examen des bonnes pratiques en matière de reporting de durabilité, revue des études sectorielles et des tendances ESG dans le textile,
- Exploitation des données sectorielles : données issues de rapports RSE publiés par des entreprises du secteur, indicateurs clés sur l'empreinte environnementale et sociale du secteur, études d'impact économique et réglementaire,
- Consultation des parties prenantes : analyse des attentes des clients, fournisseurs et acteurs de l'écosystème financier et juridique de l'entreprise.

Une sélection de 20 parties prenantes externes a été établie et consultée pour garantir la robustesse de l'analyse en fonction de la représentativité des typologies. Il a été laissé au choix de répondre suivant trois possibilités : questionnaire simplifié, questionnaire détaillé et entretien. La typologie et la synthèse des réponses est consultable dans le rapport d'analyse de double matérialité.

TYPE D'ACTEUR	PAYS
Public	France
Public	France
Public	France
Public	France
Financier	France
Financier	France
Financier	France
Financier	France
Financier	Tunisie
Financier	France
Financier	Allemagne
Chaine de valeur	France
Chaine de valeur	France
Chaine de valeur	France
Chaine de valeur	France
Chaine de valeur	France
Chaine de valeur	France
Chaine de valeur	France
Communauté Territoriale	France
Communauté Territoriale	France

A.4.1.4 Résultats de l'analyse de double matérialité

L'évaluation de la double matérialité de PROCOVES s'est basée sur 34 enjeux. Les éléments détaillés sont consultables dans le rapport d'analyse de double matérialité.



A4.2 IRO-2 : EXIGENCES DE PUBLICATION AU TITRE DES ERS PAR LA DECLARATION RELATIVE A LA DURABILITE DE L'ENTREPRISE

La publication de PROCOVES tient compte à minima des exigences liées à la législation omnibus visant à simplifier le Green Deal européen.

De par son statut de PME non cotée intégrée dans un groupe international, PROCOVES a d'ores et déjà dans ses exigences : l'analyse de double matérialité, la chaîne de valeur et le devoir de vigilance.

B. INFORMATION ENVIRONNEMENTALE

B1 ESRS E1 : CHANGEMENT CLIMATIQUE

B1.1 SBM-3 : IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES (IRO) MATERIELS ET LEUR LIEN AVEC LA STRATEGIE ET LE MODELE D'AFFAIRES

Le tableau ci-dessous répertorie les impacts, risques et opportunités liés à l'atténuation du changement climatique que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025. Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par PROCOVES ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, l'EFRAG, et d'autres lignes directrices, voir « Avertissement relatif à la Directive CSRD et note explicative ». Ces informations doivent être interprétées à la lumière de la norme ESRS 2, et tout particulièrement des exigences de publication IRO-1 et SBM-3.

L'atténuation climatique est le processus consistant à réduire les émissions de GES et à contenir l'élévation de la température moyenne de la planète par rapport aux niveaux préindustriels pour la limiter à 1,5 °C, comme le prévoit l'accord de Paris en ciblant la neutralité carbone à horizon 2050.

IROS MATERIELS IDENTIFIES			
Thème	Impacts	Risques	Opportunités
Adaptation et atténuation au changement climatique	Impact positif : - Recours à l'agriculture régénératrice aux nombreux co-bénéfices (ex : résilience aux conditions météorologiques extrêmes) Impacts négatifs : - Émissions GES le long de la chaîne de valeur du secteur (production de matières (38%), transformation (33%), distribution (6%), usage (20%), fin de vie (3%). - Recours à des matières premières fossiles (ex : pétrole pour le polyester) - Surutilisation de systèmes de climatisation - Consommations énergétiques liées au numérique et à la publicité	Approvisionnement - Rupture d'approvisionnement (baisse de l'accès à certaines ressources et/ou zones de production) et rupture des chaînes logistiques (voies fluviales asséchées, ...) liée à des événements climatiques extrêmes Économiques - Mise à l'arrêt des ventes suite à des événements climatiques extrêmes et/ou crises sanitaires - Augmentation du coût des matières du fait de leur épuisement/rareté - Augmentation de la facture énergétique - Augmentation du prix du carbone - Modification du comportement de consommation des clients, impliquant une baisse des ventes - Augmentation des coûts d'assurance - Evolution de l'éco-organisme Re fashion avec intégration de la filière EPI - Perte de la valeur de l'entreprise suite à une mauvaise notation ESG - Baisse de productivité/ augmentation des accidents de travail suite à la hausse des températures - Plan de sobriété énergétique imposé supposant un ralentissement de l'activité Juridiques - Renforcement de la réglementation Réputationnels - Perte de clientèle ou partenaires liée à un manque d'engagement ou une non atteinte des objectifs fixés	Économiques - Développement de nouvelles offres moins carbonées, adhésion d'une clientèle engagée - Primes (ex : bonus de l'éco organisme Re fashion) en cas de réintégration de la filière EPI

B1.2 POLITIQUES, ACTIONS ET OBJECTIFS RELATIFS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (E1-2 ; E1-3 ; E1-4)

Au cœur de sa politique de neutralité carbone à horizon 2050, PROCOVES collabore avec Global Climate Initiatives pour la mise en place d'une trajectoire des objectifs atteignables en ligne avec SBTi (Science Based Target Initiative). Depuis 2 ans, PROCOVES réalise son bilan carbone selon la norme ISO14064-1 :2018 – Gaz à effet de serre intégrant les scopes 1, 2 et 3 dans son évaluation incluant les deux sites de fabrication et sa chaîne de valeur.

Les objectifs et plans d'actions sont déclinés selon les thématiques suivantes : consommation d'énergies et mix énergétique, hors énergie, actifs, déplacements, achats, déchets, produits vendus. L'occurrence de ses actions dépend de la nature et peut être ainsi l'objet d'une opération ou d'une revue mensuelle, annuelle, pluriannuelle ou décennale.

B1.2.1 Consommations d'énergie et mix énergétique

Objectifs	Actions
Maitriser l'efficacité énergétique des sources fixes – combustibles en mettant en place une gestion technique du bâtiment : climatisation, chauffage, production de froid, etc	Substituer le chauffage au fuel vers un chauffage fonctionnant à l'électricité dont le mix énergétique est très peu émetteur de GES en France : <i>installation effectuée d'un groupe froid réversible</i> Favoriser une meilleure isolation des bâtiments : <i>effectué</i> Etudier la faisabilité d'Installation de panneaux solaires sur un bâtiment : <i>étude effectuée avec un payback trop long à 7 ans</i> Effectuer des travaux de rénovations énergétique : <i>effectif quand cela est techniquement et économiquement faisable</i> Effectuer un audit des contrats fournisseurs en vue de potentielles renégociations : <i>nouveau contrat EDF avec 100% énergie décarbonée</i> Mettre en place des ateliers de bons réflexes : aération des bureaux en période de climatisation ou de chauffage, gestion des éclairages, extinction des postes de travail la nuit et les jours non travaillés (extinction automatique, multiprises etc.) : <i>effectif</i> Prévoir la réalisation d'un diagnostic de performance énergétique (DPE) : <i>à prévoir suivant le budget</i>
Maitriser la consommation électrique en source fixe	Remplacer l'éclairage via des néons ou ampoules « halogène » par de la technologie « LED » : <i>effectif</i> Mettre en place des capteurs de lumières/détecteurs de présence pour l'éclairage automatique : <i>effectif</i> Favoriser les audits énergétiques de sites et le suivi d'actions d'amélioration visant à réduire les consommations d'énergie (relamping, isolation, sensibilisation aux écogestes) : <i>effectif</i> Remplacement les vieux radiateurs électriques par des neufs ou des radiateurs radiants : <i>effectif</i> Changer de fournisseur d'électricité (contrat énergie verte) : <i>effectif</i>
Maitriser l'efficacité des réseaux de chaleur / froid	Agir sur la performance des équipements, sur le pilotage de l'installation, sur la maintenance et sur le réseau de distribution : <i>effectif</i> Assurer une bonne ventilation dans ses bureaux pour limiter la climatisation : <i>effectif pour les bureaux administratifs</i>
Maitriser l'efficacité énergétique des sources mobiles – combustibles	Remplacer les véhicules de société thermiques par des véhicules électriques ou hybrides : <i>effectif</i> Favoriser la formation du personnel à l'écoconduite : <i>effectif</i> Suivre les consommations de carburant des sources mobiles de manière rigoureuse : <i>effectif</i> Prévoir l'installation des bornes de recharges pour véhicules électriques (ou hybride) : <i>à prévoir lorsque le budget de permettra</i>

B1.2.2 Hors énergie

Objectifs	Actions
Maitriser l'efficacité des processus industriels	Identifier les sources de progrès (veille technologique) en matière de réduction de la consommation énergétique des ateliers : <i>effectif</i> Valorisation énergétique issue des déchets : consiste à récupérer et valoriser l'énergie produite lors du traitement des déchets par combustion ou méthanisation : <i>Non applicable dans le processus Procoves car les gisements de déchets sont faibles par rapport à un investissement</i>
Maitriser la consommation des réfrigérants	Mettre en place des formations pour le personnel technique et de maintenance afin de réduire les fuites : <i>effectif</i> Assurer un suivi et la maintenance de l'ensemble des équipements contenant des fluides frigorigènes : Privilégier les fluides frigorigènes à bas pouvoir réchauffant (PRG) : <i>non applicable dans le processus Procoves</i> Rénovation et redimensionnement des installations (suppression des climatisations individuelles et mutualisation du système de climatisation...) : <i>système en place avec optimisation des climatisations individuelles et collective</i>
Améliorer l'utilisation des terres	Assurer le reboisement d'une parcelle : <i>effectif avec démarrage d'une haie dans la parcelle côté bureau</i> Effectuer le fauchage tardif : <i>effectif avec la parcelle non utilisée côté groupe froid</i>

B1.2.3 Actifs

Objectifs	Actions
Améliorer la durabilité des actifs en amortissement du parc immobilier	Favoriser la construction de bâtiment avec des éléments de structure issus de la récupération (Bois de structure, Blocs de pierre de récupération) : <i>non applicable dans le processus actuel Procoves</i> Favoriser l'utilisation de matériaux de qualité et avec une longue durée de vie lors de la construction de bâtiments : <i>non applicable dans le processus actuel Procoves</i> Favoriser la rénovation des bâtiments lorsque c'est possible plutôt que l'achat de bâtiments neufs : <i>effectif</i> Se séparer des bâtiments énergivores : <i>Déjà effectué lors de la vente du bâtiment du centre-ville</i> Favoriser l'achat ou la construction de bâtiments ayant une lettre DPE (Diagnostic de Performance Energétique) carbone et énergie avantageuse : <i>non applicable actuellement</i> Se renseigner sur les poids carbonés des matériaux via les FDES (Fiche de Déclaration Environnementale et Sanitaire) de la base de données INIES lors d'une rénovation ou d'une construction neuve : <i>non applicable actuellement</i> Obtenir une ACV (Analyse de Cycle de Vie) dynamique du bâtiment pour évaluer l'impact carbone sur le long terme de manière précise : <i>non applicable actuellement</i>
Améliorer la durabilité des actifs en amortissement du parc véhicules	Privilégier l'achat de véhicules hybrides ou électriques en raison de leurs émissions réduites de gaz à effet de serre durant leur phase d'utilisation : <i>effectif</i> Favoriser l'achats de véhicules neufs avec des motorisations récentes moins émettrices de GES : <i>effectif avec les leasings 3 ans</i> Favoriser l'achats de voitures labelisées NCAP Green (certification écologique, économe en carburant et en énergie.) : <i>le site NCAP Green ne présente pas une offre fournie de véhicules n'intégrant pas la totalité des gammes de voitures C5 ou Peugeot 3008</i> Favoriser l'entretien régulier de vos véhicules pour une utilisation rallongée : <i>effectif avec respect des dates d'entretien</i> Favoriser la réparation de véhicules en panne pour réutilisation : <i>effectif</i> Négocier avec les prestataires pour allonger la durée de leasing afin d'amortir au maximum le véhicule : <i>effectif dès que le kilométrage du véhicule est en deçà de l'engagement initial</i>
Améliorer la durabilité des actifs en amortissement du parc informatique	Remplacer les sources lumineuses par des modèles basse consommation (consommation fluo compact ou LED) : <i>effectif</i> Remplacer les imprimantes et scanners individuels par des appareils collectifs multifonction : <i>effectif</i> Programmer la mise en veille des appareils électroniques pour rallonger leur durée de vie : <i>effectif</i> Favoriser l'utilisation d'un ordinateur portable plutôt qu'une unité centrale : <i>effectif</i> Favoriser les achats de produits informatiques labelisés de type : l'EPEAT, l'Energy Star, Ange bleu (certification de la sauvegarde des ressources naturelles exploitées dans la production) TCO certified (certification internationale) et l'écolabel EU (certifie un moindre impact sur l'environnement sur la base de critères environnementaux et de critères de performance) : <i>effectif avec politique OCI RSE et achats ordinateurs dernière génération à faible empreinte carbone</i> Prévoir la maintenance, des mises à jour régulières ou encore un nettoyage fréquent permettant de prolonger la durée de vie de vos équipements électroniques : <i>effectif</i> Favoriser la réparation du matériel informatique pour réutilisation : <i>effectif quand cela est techniquement et économiquement faisable</i> Se renseigner auprès de prestataires informatiques connaissant les bonnes pratiques environnementales : <i>effectif</i>
Améliorer la durabilité des actifs en amortissement du parc gros électroménager	Favoriser l'achat d'appareils électroménagers dont la classe énergétique est un « A » (7 classes énergétiques de A à G) : <i>effectif avec dernière MAL et sècheur</i> Favoriser les achats d'appareils électroménagers labelisés de type : l'Energy Star, TCO certified (certification internationale) et l'écolabel EU (européen) : <i>effectif avec appareil à faible empreinte carbone</i> Remplacer ou nettoyer régulièrement les filtres, joints, bacs de vos appareils électroménagers : <i>effectif avec maintenance MAL de production</i> Favoriser la réparation des appareils électroménagers pour réutilisation lorsque cela est possible : <i>effectif quand cela est techniquement et économiquement faisable</i>
Améliorer la durabilité des actifs en amortissement du parc mobilier et autres actifs	Favoriser l'achat de mobilier en bois labelisés Ecolabel EU : <i>effectif quand cela est techniquement et économiquement faisable</i> Effectuer l'entretien et le nettoyage régulier du parc mobilier : <i>effectif</i>

B.1.2.4 Déplacements

Objectifs	Actions
Réduire l'empreinte carbone des déplacements domicile-travail	Développement du co-voiturage domicile-travail : <i>effectif avec le personnel intéressé</i> Favoriser la mise en place du télétravail et des visioconférences : <i>effectif</i> Sensibiliser à l'utilisation des transports en commun et la mobilité douce (vélo, marche) : <i>non applicable étant donné la localisation de Procoves à la différence de STGS</i> Proposer des abonnements à des parkings voiture ou vélo : : <i>non applicable</i> Insertion d'un indicateur sur le nombre de trajets en transport en commun entre le siège et les établissements secondaires : <i>effectif entre Procoves, GMBH et STGS</i> Sélectionner un lieu d'hébergement proche du site de travail et accessible : <i>effectif</i> Proposer le Forfait Mobilité Durable (FMD) pour inciter les collaborateurs à utiliser les mobilités douces : <i>non applicable à Procoves ou STGS</i> Organisation d'événements comme « Mai à vélo » pour faire découvrir la pratique du vélo sur les déplacements du quotidien : <i>non applicable à Procoves ou STGS</i> Réaliser une enquête déplacements domicile-travail auprès des collaborateurs pour mieux comprendre les besoins : <i>effectif dans les sessions RSE (Procoves : peu d'intérêt – STGS : louage en place)</i>
Réduire l'empreinte carbone des déplacements professionnels	Réduire les déplacements inter-sites : <i>effectif</i> Favoriser l'autopartage et le covoiturage : <i>effectif</i> Favoriser la visioconférence et les appels téléphonique en cernant au mieux le besoin et en ne se déplaçant que si nécessaire : <i>effectif</i> Encourager la formation à l'écoconduite pour les salariés : <i>effectif</i> Favoriser l'utilisation des transports en commun : <i>effectif</i> Réduire au maximum l'usage de l'avion sur les déplacements intra-muros : <i>effectif</i> Favoriser le train sur les longues distances : <i>effectif sauf en cas du risque de grève</i>
Réduire l'empreinte carbone des hébergements lors des déplacements professionnels	Favoriser la sélection d'établissements engagés dans une démarche éco-responsable labellisée sur des sites comme « Hôtels et Écolodges » ou « La Clef Verte » : <i>effectif dans les hôtels Accor</i> https://group.accor.com/fr-FR/commitment/approach/sustainability-strategy Sélectionner un lieu d'hébergement éco-responsable : <i>effectif dans les hôtels Accor</i> https://group.accor.com/fr-FR/commitment/approach/sustainability-strategy S'intéresser à la possibilité de louer un hébergement (chambre/studio) chez l'habitant via des sites comme AirBNB (moins d'émissions associées à la blanchisserie et climatisation par rapport aux hôtels) : <i>non applicable</i> Eviter les déplacements professionnels et ainsi le besoin d'hébergement en favorisant les conférences Web et téléphoniques : <i>effectif</i>
Réduire l'empreinte carbone des déplacements des visiteurs	Limiter les déplacements en avion aux usages essentiels : <i>effectif</i> Favoriser l'autopartage et le covoiturage : <i>effectif</i> Favoriser la mise en place du télétravail et des visioconférences : <i>effectif</i>
Réduire l'empreinte carbone des déplacements de marchandises	Faire le choix d'un transporteur qui optimise ses taux de chargement, limite ses trajets à vide et forme ses conducteurs à la conduite éco responsable : <i>effectif avec le réseau de transporteurs</i> Mettre en place de véhicules au GNV en substitution de véhicules diesel : <i>effectif avec le réseau de transporteurs</i> Piloter les consommations des véhicules via la télématique embarquée : <i>effectif pour le fret client</i> Favoriser le report modal (fret routier vers Fluvial/Maritime/Ferroviaire) : <i>effectif pour les flux d'import</i> Encourager la formation à l'écoconduite embarquée : <i>effectif pour le fret client</i> Décarbonation de flottes de véhicules par l'achat de véhicules électriques : <i>effectif avec le réseau de transporteurs</i> Encourager l'approvisionnement en produits locaux pour éviter les longs déplacements : <i>non applicable</i> Favoriser des transporteurs ou commissionnaires de transport qui s'engagent dans une démarche RSE avec TK'Blue, l'Agence de labellisation et notation du transport de marchandises, qui propose d'améliorer les performances économiques et environnementales du transport grâce à sa plateforme de services aux professionnels : <i>effectif avec le réseau de transporteurs ayant tous des politiques RSE et une évaluation ECOVADIS</i> Favoriser l'optimisation des tournées de livraison par les fournisseurs : <i>non applicable car le fret aval est piloté indépendamment</i>

B.1.2.5 Achats

Objectifs	Actions
Réduire l'empreinte carbone des achats de : - produits chimiques, - plastiques - consommables de bureau - autres achats de biens	Travailler sur la politique environnementale en développant un cahier des charges fournisseur adapté qui permet de vérifier la politique environnementale du fournisseur : le mode de production, les matériaux utilisés, la durée de vie du produit et sa recyclabilité : <i>effectif avec labellisation RFAR</i> Eco-conception des produits : réduire ou optimiser le poids des matières premières utilisées dans chaque produit : <i>effectif</i> Réduire la part de matériaux issus des énergies fossiles dans les produits : <i>effectif quand cela est techniquement et économiquement faisable</i> Rédiger et déployer une charte d'achats responsables : : <i>effectif avec labellisation RFAR</i> Rédiger et déployer une charte de bonne conduite environnementale pour exiger plus de transparence aux prestataires : : <i>effectif avec labellisation RFAR</i> Sensibiliser et former les équipes achats : : <i>effectif avec labellisation RFAR</i> Contrôler la conformité des fournisseurs dans le temps et vérifier qu'ils font perdurer leurs bonnes pratiques : : <i>effectif avec labellisation RFAR et les différents labels RSE et ISO</i> Mettre en place une démarche de sourcing responsable (analyse et comparaison du marché) : : <i>effectif avec labellisation RFAR</i> Acheter des produits ou des services écolabellisés (sur ce site) : : <i>effectif avec labellisation RFAR</i>

B1.2.6 Déchets

Objectifs	Actions
Réduire l'empreinte carbone des déchets	Développer le compostage collectif dans les espaces privés : non applicable car pas de service maintenance/ entretien dédié Adoption d'un système de vaisselle réutilisable lors d'événements : non applicable car 1 seul événement par an Utilisation de carafes d'eau plutôt que de bouteilles plastiques lors d'événements : Adoption d'un système de vaisselle réutilisable lors d'événements : non applicable car 1 seul événement par an Implémentation d'un plan visant à réduire le gaspillage alimentaire : non applicable car restauration individuelle Transition vers la dématérialisation des supports de communication : cartes de vœux, catalogue Mise en place d'un système de diffusion numérique des documents : effectif avec la messagerie Encourager l'utilisation d'emballages fabriqués à partir de matériaux recyclés plutôt que de matériaux neufs : effectif

B1.2.7 Produits vendus

Objectifs	Actions
Réduire l'empreinte carbone des produits vendus dans sa transformation	Réutiliser/valoriser des déchets issus de la production : <i>effectif avec extension de la durabilité par le lavage</i>
Réduire l'empreinte carbone des produits vendus dans son utilisation	Favoriser la production de biens constitués de matériaux éco-responsables et biodégradables : <i>effectif quand cela est techniquement et économiquement faisable pour les matériaux éco-responsables mais impossible pour les biodégradables</i> Limiter/Optimiser la consommation énergétique des produits lors de leur utilisation par les consommateurs : <i>effectif avec extension de la durabilité par le lavage</i>
Réduire l'empreinte carbone des produits vendus dans sa fin de vie	Favoriser la production de Biens constitués de matériaux recyclables : : <i>effectif quand cela est techniquement et économiquement faisable pour les matériaux recyclables</i> Limiter la production de déchets par les produits vendus lors de leur fin de vie : <i>effectif avec extension de la durabilité par le lavage</i>

B1.3 INDICATEURS RELATIFS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

B1.3.1 E1-5 Consommations d'énergie et mix énergétique-

La consommation d'énergie est mentionnée par type d'énergie, et les valeurs de chaque année sont calculées à périmètre constant avec des valeurs 2022 et 2023, 2024.

GRI Standard		2022	2023	2024
GRI 302-1	CONSOMMATION D'ENERGIE DES BÂTIMENTS			
	Electricité	276 MWh	307 MWh	315 MWh
	Dont énergie nucléaire	201 MWh	266 MWh	272 MWh
	Dont énergie renouvelable	15 MWh	14 MWh	15 MWh
	Gaz Naturel	15 323 m3	6 190 m3	6 287 m3
	Fuel domestique	8 800 L	8 000 L	0 L

B1.3.2 E1-6 Emissions brutes de scope 1,2 ou 3 et émissions totales de GES

T Co ² e	2023	2024	Ecart
Scope 1	51,91	32,25	Baisse de 38%
Scope 2	66,73	65,19	Baisse de 2,4 %
Scope 3	1852,91	2288,35	Hausse de 23,5 % - (périmètre saisi différent en 2023)
TOTAL	1971,6	2385,79	Hausse de 23,5 % -(périmètre saisi différent en 2023)

B1.3.3 E1-7 Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone

Dans le cadre de son objectif de zéro émission nette, Procoves s'engage à réduire ses émissions en suivant une trajectoire fondée sur des données scientifiques et à éliminer de manière permanente ses émissions résiduelles dans l'air à partir de 2045. Pour ce faire, PROCOVES développe une stratégie volontaire de compensation carbone de manière à compenser ses émissions résiduelles à partir de 2030. Le programme de compensation carbone vise à créer un équilibre entre les projets permettant de séquestrer ou d'éviter des volumes importants d'émissions tout en générant des co-bénéfices pour les communautés locales et l'environnement. PROCOVES publiera tous les détails relatifs aux projets d'absorption ou d'évitement ainsi qu'aux hypothèses, méthodologies et cadres de calcul correspondants dès que leur état d'avancement sera suffisant.

PROCOVES sera supporté par l'expertise RESALCO (www.resalco.fr) afin de sélectionner les programmes adaptés.

B1.3.4 E1-8 Tarification interne du carbone

À l'appui de son plan de transition, Procoves n'a pas encore mis en place un prix interne du carbone qui se situerait entre 60 et 100 €/t CO₂eq, dont le montant a été déterminé d'après diverses références externes (analyse du Carbon Disclosure Project) et d'après les tendances du système d'échange de quotas d'émission (SEQE) de l'UE.

L'utilisation de ce mécanisme de prix fictif pourrait se faire de trois manières :

- pour faciliter la prise de décision en l'intégrant au calcul de rentabilité des projets d'investissement,
- pour déterminer le coût d'achat des principales matières premières dans le cas d'appels d'offres,
- pour estimer le coût des leviers de décarbonation, en l'absence d'analyse détaillée, pour soutenir la planification financière stratégique de l'entreprise.

En fonction de l'évolution de la maturité de Procoves, ce mécanisme sera déployé dans les années futures.

B1.3.5 E1-9 Mécanisme d'Ajustement Carbone aux Frontières

Le Mécanisme d'Ajustement Carbone aux Frontières créé de nouvelles obligations réglementaires pour les importateurs, c'est-à-dire les acteurs économiques (identifiés par leur numéro EORI) responsables de la mise en libre pratique des produits listés à l'annexe I du règlement MACF (identifiés par leur codes CN) dans le territoire douanier de l'Union Européenne.

Afin de limiter la complexité du dispositif, le MACF s'appliquera, dans un premier temps, uniquement à certaines marchandises dites « simples » fortement exposés au risque de fuite de carbone : Acier, Ciment, Aluminium, Engrais azotés, Hydrogène.

Ces secteurs représentent en cumulé environ la moitié des émissions industrielles dans l'UE. L'objectif affiché de la Commission est d'élargir progressivement ce périmètre de marchandises à d'autres secteurs de l'industrie, notamment le raffinage et la chimie, ainsi qu'à certains produits de l'aval afin de limiter les risques de contournement par l'aval proche, via l'importation de produits semi-transformés qui tombent en dehors du champ d'application du MACF.

Dans l'immédiat, PROCOVES et sa filiale STGS ne sont pas directement concernés (Non applicable pour Procoves GmbH).

B2. ESRS E2 : POLLUTION

B2.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS A LA POLLUTION

Le tableau ci-dessous répertorie les impacts, risques et opportunités liés à la pollution que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025. Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par PROCOVES ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, l'EFRAG, et d'autres lignes directrices, voir « Avertissement relatif à la Directive CSRD et note explicative ». Ces informations doivent être interprétées à la lumière de la norme ESRS 2, et tout particulièrement des exigences de publication IRO-1 et SBM-3.

IROS MATERIELS IDENTIFIES			
Thème	Impacts	Risques	Opportunités
Air	Impacts négatifs : • Pollution de l'air liée à la production de matières premières (dont pesticides) • Utilisation de substances tels que les solvants, colorants, microfibres dans l'air ambiant en phase de transformation • Emission de particules fines liée au transport • Pollution de l'air issue de l'incinération en fin de vie des produits et packaging	Approvisionnement • Rupture d'approvisionnement liée à l'arrêt ou fermeture d'usines trop polluantes Juridiques • Renforcement de la réglementation sur les sites de production polluants et l'utilisation de certains produits • Manquement au devoir de vigilance	
Eau et microfibres	Impacts négatifs : • Pollution de l'eau liée à la production de matières premières (dont pesticides) • Utilisation de produits chimiques lors des procédés de transformation, pouvant être rejetés dans les cours d'eau sans traitement • Recours à des détergents pour le lavage, polluants et nocifs pour les écosystèmes • Pollution en fin de vie liée aux décharges à ciel ouvert et contamination de l'eau par décomposition des produits • Rejet de déchets (dont packaging) dans la nature	Approvisionnement • Rupture d'approvisionnement liée à l'arrêt ou fermeture d'usines trop polluantes Arrêts d'usines liés aux révoltes des communautés locales ou des grèves des travailleurs Économiques • Malus de l'éco-organisme Re_Fashion Juridiques • Renforcement de la réglementation sur les sites de production polluants, l'utilisation de certains produits et la fuite de microfibres • Manquement au devoir de vigilance • Non-conformité à l'article 13 de la loi AGECE exigeant l'affichage d'une information concernant la présence de microplastiques dans les articles	Économiques • Primes (ex : bonus de l'éco organisme Re_fashion) en cas de réintégration de la filière EPI
Sols	Impact positif : • Recours à l'agriculture régénératrice aux nombreux co-bénéfices (ex : protection et amélioration de la santé des sols) Impacts négatifs : • Pollution des sols liée à la production de matières premières (dont pesticides, cultures OGM, fertilisants, engrais, antibiotiques, etc) • Utilisation de produits chimiques lors des procédés de transformation pouvant être rejetés dans les sols • Pollution des sols en fin de vie liée aux décharges à ciel ouvert et contamination des sols par décomposition des produits	Économiques • Baisse de fertilité des sols, réduisant l'approvisionnement en matières premières Juridiques • Renforcement de la réglementation sur les sites de production polluants, l'utilisation de certains produits et la fuite de microfibres dans les sols • Manquement au devoir de vigilance	
Substances (extrêmement) préoccupantes	Impact négatif : • Utilisation de substances chimiques pour la fabrication de matières premières (dont pesticides et engrais, etc) et lors des procédés de transformation	Approvisionnement • Baisse de rendements et fertilité des sols, réduisant l'approvisionnement en certaines matières premières Juridiques • Renforcement de la réglementation sur les sites de production polluants, l'utilisation de certains produits chimiques • Manquement au devoir de vigilance • Non-conformité à l'article 13 de la loi AGECE exigeant l'affichage d'une information concernant la présence de substances dangereuses (dont perturbateurs endocriniens) • Amendes ou répercussions financières en lien avec une non-conformité (ex : REACH)	

B2.2 POLITIQUES, ACTIONS ET OBJECTIFS RELATIFS A LA POLLUTION (E2-1 ; E2-2 ; E2-3)

PROCOVES déploie les référentiels suivants (ISO9001-ISO14001-Oekotex-Leather Working Group) au sein des deux usines de production et de sa chaîne de valeur car ce sont des outils prouvant que l'organisation a instauré une culture client, et favorise l'innovation, a implémenté une culture d'écoute des parties intéressées et de prise en compte des enjeux environnementaux locaux (pollution...) et globaux (biodiversité, changement climatique, préservation des ressources naturelles...). D'autre part PROCOVES a établi un plan de contrôle réglementaire pour tester statistiquement les matières et produits afin de s'assurer de la conformité aux exigences d'innocuité et à l'ensemble des spécifications techniques des produits. Cette démarche a été initiée afin de garantir des produits conformes aux exigences réglementaires et à celles des clients.

		
La certification ISO 14001 est l'outil de référence pour prendre en compte les enjeux environnementaux de notre organisation dans le but d'améliorer notre performance environnementale globale et contribuer ainsi aux Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU. La certification ISO 9001 constitue un socle pour optimiser notre fonctionnement interne, maîtriser nos activités, détecter les signaux de votre marché, réduire nos coûts et gagner en compétitivité.	PROCOVES demande à ses fournisseurs des preuves de l'innocuité de leurs matières premières cuirs en collectant leur certification Leather Working Group. La norme d'audit LWG est un outil crédible et performant, développé en collaboration avec des experts techniques expérimentés, en particulier pour les fabricants de cuir, bénéficiant de la vision et contribution des marques et du commerce de détail. Le référentiel évolue constamment pour répondre aux besoins du marché. Cela se traduit par la volonté de se challenger sur des sujets difficiles tels que la traçabilité, la déforestation, la pollution, la santé et la sécurité, la conformité sociale et la gouvernance	PROCOVES demande à ses fournisseurs des preuves de l'innocuité de leurs produits textiles en collectant leur certification OEKO-TEX®. En effet, le label OEKO-TEX® Standard 100 est un label, aussi appelé "Confiance Textile", qui garantit l'innocuité des textiles ou des produits utilisés lors du processus de production, pour protéger les Hommes (les travailleurs et les consommateurs) et protéger la planète. Il assure la production de matières et de produits finis dépourvus de substances allergènes et cancérogènes.

La déclinaison de la politique, des objectifs et des actions est la suivante :

Organisation	Politique	Objectifs	Actions
PROCOVES	Surveiller et respecter les limites d'émissions par leur déclaration d'exploitation et la réglementation avec la mise en place d'un plan d'action spécifiques si nécessaire	Garantir la certification ISO9001 et ISO14001	Mise en place des référentiels
STGS	Surveiller et respecter les limites d'émissions par leur déclaration d'exploitation et la réglementation locale, avec la mise en place d'un plan d'action spécifiques si nécessaire	Garantir la certification ISO9001 et le déploiement du référentiel ISO14001	Mise en place des référentiels
CHAINE DE VALEUR	Déployer une politique Relations Fournisseurs et d'achats Responsables	Sélectionner des fournisseurs ayant : -Un système de management environnemental (ISO14001, LWG, etc) pour l'entreprise -Une certification oekotex pour les produits et fibres	Mise en place de la collecte et de la traçabilité des certifications fournisseurs

B2.3 INDICATEURS RELATIFS A LA POLLUTION

B2.3.1 E2-4 Air

Emissions dans l'air (air intérieur et air extérieur) dues aux activités directes et indirectes de l'entreprise, ainsi que la prévention et la réduction de ces émissions. Sont exclues les émissions de GES, car incluses dans E1 – Changement climatique.			
Organisation	2023	2024	Commentaires
PROCOVES	0	0	Usine de tricotage
STGS	0	0	Usine de coupe/couture
CHAINE DE VALEUR	Non communiqué	Non communiqué	Données non transmises par les fournisseurs

B.2.3.2 E2-4 Eau et microfibres

Rejets dans l'eau dus aux activités directes et indirectes de l'entreprise (ex : substances chimiques dans les cours d'eau), ainsi que la prévention et la réduction de ces émissions. Petits morceaux de plastique ou d'autres matières (ex : HPPE, polyester), mesurant généralement moins de 5mm évacués dans les eaux usées et dans l'environnement (ex : mer, alimentation, eau potable).			
Organisation	2023	2024	Commentaires
PROCOVES	315 000 gants soumis 10, 2 kg de microfibres	350 000 gants soumis 11,4 kg de microfibres	0,130 kg max / gant Rejet estimé (surface d'un gant en mm²) : $0,1 / 400 = 0,00025$
STGS	0	0	Usine de coupe/couture
CHAINE DE VALEUR	Non communiqué	Non communiqué	Données non transmises par les fournisseurs

Action spécifique : avoir une mesure plus détaillée par prélèvement

B2.3.3 E2-4 Sols

Rejets dans le sol dus aux activités directes et indirectes de l'entreprise (ex : pesticides) ainsi que la prévention et la réduction de ces émissions.			
Organisation	2023	2024	Commentaires
PROCOVES	0	0	Usine de tricotage
STGS	0	0	Usine de coupe/couture
CHAINE DE VALEUR	Non communiqué	Non communiqué	Données non transmises par les fournisseurs

B2.3.4 E2-5 Substances (extrêmement) préoccupantes -

Production, utilisation et distribution, par l'entreprise ou sa chaîne de valeur, de substances préoccupantes (dont perturbateurs endocriniens pour l'environnement) menaçant l'équilibre des écosystèmes. Production, utilisation et distribution, par l'entreprise ou sa chaîne de valeur, de substances qui remplissent les critères énoncés par le règlement REACH (énoncés dans l'article 57 du règlement n° 1907/2006 et déterminés dans l'article 59, paragraphe 1).			
Organisation	2023	2024	Commentaires
PROCOVES	0	0	Tests spécifiques fournisseurs pour le Chrome VI et PFAS Tests des matières en laboratoire pour les cuirs et le produits négoce à base cuir Certification des produits durant 5 ans avec contrôle Reach
STGS	Non concerné	Non concerné	Non concerné car piloté par Procoves
CHAINE DE VALEUR	Non communiqué	Non communiqué	Tanneries certifiées LWG Usines certifiées ISO14001 Matières certifiées Oekotex Cf KPI Spécifiques

B3. ESRS E3 : RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES

B3.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS AUX RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES

Le tableau ci-dessous répertorie les impacts, risques et opportunités liés à la pollution que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025. Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par PROCOVES ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, l'EFRAG, et d'autres lignes directrices, voir « Avertissement relatif à la Directive CSRD et note explicative ». Ces informations doivent être interprétées à la lumière de la norme ESRS 3, et tout particulièrement des exigences de publication IRO-1 et SBM-3.

IROS MATERIELS IDENTIFIES			
Thème	Impacts	Risques	Opportunités
Eau	Impacts négatifs : - Utilisation intensive d'eau pour la production de matières premières, menant à un épuisement des ressources en eau potable et nappes phréatiques - Utilisation intensive d'eau lors de la confection du produit et en phase d'utilisation, liée au lavage fréquent	Approvisionnement - Choc d'approvisionnement ou baisse de qualité en matières premières liés à un stress hydrique et aux sécheresses - Rupture d'approvisionnement liée à l'arrêt ou fermeture d'usines en lien avec un stress hydrique/sécheresse ou à une mesure de restriction locale, notamment pour certaines opérations à forte consommation (culture de coton, teinture, etc) Économiques - Malus de l'éco-organisme Re_fashion Juridiques en cas d'intégration de la filière ÉPI Juridiques - Renforcement de la réglementation sur les sites ou pratiques consommatrices - Manquement au devoir de vigilance	Économiques - Eco-conception des produits et adhésion d'une clientèle engagée - Primes (ex : bonus de l'éco organisme Re_fashion en cas d'intégration de la filière EPI)

B3.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS AUX RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES (E3-1 ; E3-2 ; E3-3)

PROCOVES déploie les référentiels suivants (ISO9001-ISO14001-Oekotex-Leather Working Group) au sein des deux usines de production et de sa chaîne de valeur car ce sont des outils prouvant que l'organisation a instauré une culture client, et favorise l'innovation, a implémenté une culture d'écoute des parties intéressées et de prise en compte des enjeux environnementaux locaux (pollution...) et globaux (biodiversité, changement climatique, préservation des ressources naturelles...). D'autre part PROCOVES a établi un plan de contrôle réglementaire pour tester statistiquement les matières et produits afin de s'assurer de la conformité aux exigences d'innocuité et à l'ensemble des spécifications techniques des produits. Cette démarche a été initiée afin de garantir des produits conformes aux exigences réglementaires et à celles des clients.

		
La certification ISO 14001 est l'outil de référence pour prendre en compte les enjeux environnementaux de notre organisation dans le but d'améliorer notre performance environnementale globale et contribuer ainsi aux Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU. La certification ISO 9001 constitue un socle pour optimiser notre fonctionnement interne, maîtriser nos activités, détecter les signaux de votre marché, réduire nos coûts et gagner en compétitivité.	PROCOVES demande à ses fournisseurs des preuves de l'innocuité de leurs matières premières cuirs en collectant leur certification Leather Working Group. La norme d'audit LWG est un outil crédible et performant, développé en collaboration avec des experts techniques expérimentés, en particulier pour les fabricants de cuir, bénéficiant de la vision et contribution des marques et du commerce de détail. Le référentiel évolue constamment pour répondre aux besoins du marché. Cela se traduit par la volonté de se challenger sur des sujets difficiles tels que la traçabilité, la déforestation, la pollution, la santé et la sécurité, la conformité sociale et la gouvernance.	PROCOVES demande à ses fournisseurs des preuves de l'innocuité de leurs produits textiles en collectant leur certification OEKO-TEX®. En effet, le label OEKO-TEX® Standard 100 est un label, aussi appelé "Confiance Textile", qui garantit l'innocuité des textiles ou des produits utilisés lors du processus de production, pour protéger les Hommes (les travailleurs et les consommateurs) et protéger la planète. Il assure la production de matières et de produits finis dépourvus de substances allergènes et cancérigènes. L'inclusion des PFAS dans l'interdiction des substances nocives témoigne de l'engagement de OEKO-TEX à suivre les réglementations et à garantir la sécurité des produits certifiés.

RAPPORT DE DURABILITE

La déclinaison de la politique, des objectifs et des actions est la suivante :

Organisation	Politique	Objectifs	Actions
PROCOVES	Surveiller et respecter les limites d'émissions par leur déclaration d'exploitation et la réglementation avec la mise en place d'un plan d'action spécifiques si nécessaire	Garantir la certification ISO9001 et ISO14001	Mise en place des référentiels
STGS	Surveiller et respecter les limites d'émissions par leur déclaration d'exploitation et la réglementation locale, avec la mise en place d'un plan d'action spécifiques si nécessaire	Garantir la certification ISO9001 et le déploiement du référentiel ISO14001	Mise en place des référentiels
CHAINE DE VALEUR	Déployer une politique Relations Fournisseurs et d'achats Responsables	Sélectionner des fournisseurs ayant : -Un système de management environnemental (ISO14001, LWG, etc) pour l'entreprise -Une certification oekotex pour les produits et fibres	Mise en place de la collecte et de la traçabilité des certifications fournisseurs

B3.3 INDICATEURS RELATIFS AUX RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES (E3-4)

B3.3.1 Eau

Quantité d'eau prélevée par l'entreprise ou sa chaîne de valeur tout au long du cycle de vie du produit (production et transformation de matière, usage, recyclage...).			
Organisation	2023	2024	Commentaires
PROCOVES	394 l 197 l pour prélavage 3150000 gants 0,0006 l/gant	424 l 212 l pour prélavage 350000 gants 0,0006 l/gant	50% lié au prélavage de gants et 50% en usage domestique
STGS	380	297	100 % en usage domestique
CHAINE DE VALEUR	Non communiqué	Non communiqué	Données non transmises par les fournisseurs

B4. ESRS E4 : BIODIVERSITE

B4.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS A LA BIODIVERSITE

Le tableau ci-dessous répertorie les impacts, risques et opportunités liés à la pollution que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025. Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par PROCOVES ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, l'EFRAG, et d'autres lignes directrices, voir « Avertissement relatif à la Directive CSRD et note explicative ». Ces informations doivent être interprétées à la lumière de la norme ESRS 4, et tout particulièrement des exigences de publication IRO-1 et SBM-3.

IROS MATERIELS IDENTIFIES			
Thème	Impacts	Risques	Opportunités
Déforestation et biodiversité dans la chaîne de valeur	Impacts positifs : - Pratiques d'agriculture régénératrice qui bénéficient aux écosystèmes locaux Impacts négatifs : - Changement d'affectation et dégradation des terres pour la production de matières premières (culture, élevage, zone de pâturage pour les fibres animales...) notamment liés à des pratiques de déforestation. - Surexploitation de ressources issues de la biodiversité (ex : pulpe de bois, caoutchouc...) - Dégradation des sols liés à un pâturage excessif pour les matières animales	Approvisionnement - Choc d'approvisionnement ou baisse de la qualité des matières liés à la surexploitation des ressources - Erosion des services écosystémiques, produisant une baisse de rendements Economiques - Pertes de financements et/ou de valeur de l'entreprise suite à une mauvaise notation ESG - Arrêts d'usines liés à un pic de pollution impactant la production - Malus de l'éco-organisme Re_fashion en cas d'intégration de la filière EPI Juridiques - Renforcement réglementaire encadrant l'usage et restreignant la dégradation des sols (ex : EUDR pour la déforestation importée) - Manquement au devoir de vigilance Réputationnels - Perte de clientèle ou de partenaires liée à un manque d'engagement ou une non atteinte des objectifs fixés	Économiques - Eco-conception des produits et adhésion de la part d'une clientèle engagée - Primes (ex : bonus de l'éco-organisme Re_fashion en cas d'intégration de la filière EPI) Réputationnelle - Opportunité de différenciation en lien avec des matières premières alternatives, véhiculant une image plus vertueuse
Biodiversité dans les opérations, transport et logistique	Impacts négatifs : - Artificialisation des sols pour la production et la distribution de produits : construction d'entrepôts et de points de ventes - Introduction d'espèces exotiques envahissantes du fait du transport de marchandises - Évasion potentielle d'animaux issus d'élevage - Pollution lumineuse (écrans publicitaires, vitrines...) et sonore (entrepôts...)	Économiques - Pertes de financements et/ou de valeur de l'entreprise suite à une mauvaise notation ESG Juridiques - Renforcement réglementaire limitant l'usage et la dégradation des sols (ex : loi Zéro Artificialisation Nette en France) - Non-respect des horaires d'extinction des éclairages des lieux de vente - Manquement au devoir de vigilance - Malus de l'éco-organisme (ex : Re_Fashion en cas de réintégration de la filière EPI) Réputationnels - Perte de clientèle ou de partenaires liée à un manque d'engagement ou une non atteinte des objectifs fixés - Médiatisation de l'introduction accidentelle d'espèces envahissantes	Économiques - Eco-conception des produits et adhésion de la part d'une clientèle engagée - Primes de l'éco-organisme (ex : bonus Re_fashion en cas d'intégration de la filière EPI)

B4.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS A LA BIODIVERSITE (E4-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

L'interdépendance forte entre la biodiversité et les activités des entreprises rend les enjeux importants tant pour la nature que pour l'entreprise qui peut tirer de son action de nombreux avantages :

- Se positionner sur de nouveaux marchés de produits ou de services « verts » ;
- Sécuriser ses chaînes d'approvisionnement en matières premières et optimiser ses coûts ;
- Anticiper la réglementation pour mieux gérer les obligations à venir ;
- Accéder à des financements qui intègrent de plus en plus de critères environnementaux ;
- Améliorer sa notoriété en répondant aux préoccupations et exigences environnementales croissantes des consommateurs et clients ;
- Fédérer ses salariés en donnant du sens à l'activité et gagner en attractivité auprès des futures recrues ;
- Innover en s'inspirant du vivant (biomimétisme, solutions fondées sur la nature...) ;
- Renforcer son ancrage territorial.

L'organisation prend en considération la réglementation et les études diligentées par les Pouvoirs Publics en se concentrant sur la France et la Tunisie où sont installés les sites de fabrication et sur la Réglementation Déforestation de l'Union Européenne impactant la chaîne de valeur.

PROCOVES Semur en Auxois		L'Atlas de la Biodiversité Communale de la commune de Semur-en-Auxois mené de juillet 2021 à 2023 par la Ligue de Protection des Oiseaux a permis de constituer un socle de connaissance fine du patrimoine naturel du territoire, d'apporter des outils de préservation des enjeux de biodiversité et d'engager une sensibilisation de la population à travers une approche pro-active et participative.
STGS Menzel Fersi		Afin d'enrayer la perte de biodiversité, le projet BIODEV2030 propose une démarche innovante d'intégration de la biodiversité (et de ses services rendus) dans les secteurs économiques de 16 pays pilotes en associant tous les acteurs de la société. La Tunisie est l'un des 16 pays engagés dans le projet - (https://www.biodev2030.org/biodev2030/)
CHAINE DE VALEUR		Le Règlement contre la déforestation et la dégradation des forêts (RDUE) est le nouveau règlement européen qui vise à interdire la mise sur le marché ou l'exportation depuis le marché de l'UE des produits ayant contribué à la déforestation ou à la dégradation des forêts après le 31 décembre 2020. Ce texte est entré en vigueur le 29 juin 2023 et s'appliquera à l'ensemble des États membres le 30 décembre 2025.

La déclinaison de la politique, des objectifs et des actions est la suivante :

Organisation	Politique	Objectifs	Actions
PROCOVES 	Être une entreprise engagée pour la nature en rejoignant le programme piloté par l'Office de la biodiversité et en conformité avec la réglementation européenne en vigueur	Intégrer de la biodiversité à leur chaîne de valeur ou de production, leur chaîne d'approvisionnement ou encore les décisions d'investissements ; Agir directement en faveur de la biodiversité en menant des actions ciblées. Fédérer et sensibiliser ses salariés, ses clients, ses fournisseurs et partenaires pour favoriser une prise de conscience des dangers qui pèsent sur la biodiversité et partager des priorités claires. Inspirer et essaimer en partageant son expérience et ses bonnes pratiques.	Définition et déploiement du plan d'actions Entreprise Engagée pour la Nature
STGS 	Être un contributeur actif de la Fête de l'Arbre car cet acte fait appel à la population de chaque pays à planter des arbres dans les normes justes. Le contrôle du budget alloué, le bénéfice qu'en tirent les salariés et leurs familles, l'impact positif sur l'environnement, l'éducation, la biodiversité et la communauté ont été les moteurs de cette décision	Intégrer de la biodiversité à leur chaîne de valeur ou de production, leur chaîne d'approvisionnement ou encore les décisions d'investissements ; Agir directement en faveur de la biodiversité en menant des actions ciblées. Fédérer et sensibiliser ses salariés, ses clients, ses fournisseurs et partenaires pour favoriser une prise de conscience des dangers qui pèsent sur la biodiversité et partager des priorités claires. Inspirer et essaimer en partageant son expérience et ses bonnes pratiques.	Plantation de 10 arbres par an
CHAINE DE VALEUR	Mise en œuvre de la RDUE	Être conforme à la réglementation avec le déploiement de la diligence	Analyser les pays impactés par la RDUE et obtenir les déclarations de diligences raisonnées

B4.3 INDICATEURS RELATIFS A LA BIODIVERSITE (E4-5)

B4.3.1 Biodiversité

Pour Procoves, les indicateurs de mise en œuvre du plan d'actions Entreprise Engagée pour la Nature sont les suivants :

Intitulé de l'action*	Objectifs SMART*	Indicateurs de suivi de l'action associés et valeur à date	Etapes de mise en œuvre
<i>L'intitulé de votre action doit être précis et en lien avec les objectifs SMART de l'action.</i>	<i>Précisez ici les objectifs SMART associés à votre action. Vous pouvez retrouver plus d'informations sur la définition d'objectifs SMART dans le guide pour l'action.</i>	<i>Précisez ici les indicateurs que vous allez utiliser pour réaliser le suivi de l'action. Préciser également le niveau de départ sur l'indicateur choisi. Vous pouvez retrouver plus d'informations sur la définition d'indicateurs dans le guide pour l'action.</i>	<i>Indiquez les différentes étapes à mener pour la mise en œuvre de votre action et leur phasage dans le temps.</i>
Certifier à horizon 2025, 4 produits de la gamme agro-alimentaire avec des performances après lavage (4 gants sur un total de 5) et avec la certification Oekotex	Dans notre gamme agro-alimentaire il y a 4 produits qui représentent 99% de nos ventes	Nombre gants certifiés après lavage et nombre de gants certifiés Oekotex	Lavage : Montage du dossier technique pour lavage Q4 2023, Tests et certification Q1 2024 Oekotex : montage du dossier technique Q1 2025
Certifier à horizon 2025, 3 produits pompiers avec des performances après lavage	Dans notre gamme pompiers il y a 34 produits qui représentent 99% de nos ventes	Nombre gants certifiés après lavage	Lavage : Montage du dossier technique pour lavage Q1 2025, Tests et certification Q2 2025
Définir une stratégie et une trajectoire de décarbonation pour atteindre la neutralité carbone à horizon 2050	Réalisation de notre bilan carbone et de notre plan d'action échéancé de décarbonation	Réduction de nos émissions par SCOPE 1 2 et 3	Q4 2024 bilan carbone 2023 Q1 2025 bilan carbone 2024 Q2 2025 Adhésion à SBTi et définition du plan d'action
Etablir à partir de février 2024 un plan de remplacement progressif des éclairages de l'usine avec de la technologie LED	Déterminer un plan de remplacement par zone et par échéance	2 zones d'exploitation et 4 bureaux	Production 2023 Logistique 2024 2 bureaux en 2024 2 bureaux en 2025
Mettre en œuvre à partir d'avril 2024 une tonte à 10 cm de hauteur pour l'espace végétal concerné	Mettre en œuvre à partir d'avril 2024 une tonte à 10 cm de hauteur pour l'espace végétal concerné	Contrôle de la tonte en fin de chantier	A chaque passage
Planter à fin 2025 une haie végétale de 10 mètres linéaire, installer 1 nichoir, mettre en place un espace minéral comprenant des cailloux et du bois	Choisir les essences d'arbre et la typologie de cailloux	20 charmilles, 3 bambous, 1 tas de cailloux, du bois et 1 nichoir	Intallation pour fin juin 2025
Avoir sensibilisé les employés de PROCOVES à fin 2025 aux enjeux reliant l'entreprise à la biodiversité, à l'intérêt des mesures de réintroduction de biodiversité sur le site et aux écosystèmes naturels locaux	Communiquer sur les actions RSE avec un focus biodiversité lors des réunions du personnel ou des réunions d'exploitation	Rapport RSE	Sujet RSE abordés lors de chaque CSE, lors des réunions d'exploitation Atelier fresque du climat et ODD

Pour STGS, les indicateurs sont :

STGS	2023	2024
Nombre arbres plantés	/	10

B4.3.2 RDUE

Thématique	2023	2024	Commentaires
Famille de matières	/	Cuir	Le cuir est un produit dérivé du bovin
Nombre de fournisseurs	/	1	Procoves a un devoir de vigilance avec le fournisseur de cuir (PMF) qui est concerné avec une tannerie principale en Italie soumise à diligence raisonnée Les gants cuirs fabriqués au Pakistan ne rentrent pas dans la nomenclature douanière et donc le fournisseur est non concerné
Nombre de diligences raisonnées	/	1	

B5. ESRS E5 : ECONOMIE CIRCULAIRE

B5.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS A L'ECONOMIE CIRCULAIRE

Le tableau ci-dessous répertorie les impacts, risques et opportunités liés à la pollution que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025. Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par PROCOVES ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, l'EFRAG, et d'autres lignes directrices, voir « Avertissement relatif à la Directive CSRD et note explicative ». Ces informations doivent être interprétées à la lumière de la norme ESRS 5, et tout particulièrement des exigences de publication IRO-1 et SBM-3.

IROS MATERIELS IDENTIFIES			
Thème	Impacts	Risques	Opportunités
Utilisation de matière	Impacts positifs : - Pratiques d'éco-conception (dont optimisation de matière utilisée, intégration de matière recyclée, etc) - Pratiques de production agile (à la demande, à la commande, réactive...) Impacts négatifs : - Surexploitation et participation à la déplétion globale des ressources naturelles pour la production des articles et leur transport (eau, pétrole, etc) - Génération de chutes de production en phase de confection - Non-adéquation de la production avec la demande, menant à une production excessive et à la génération d'inventus et de stocks de matière dormants - Création de produits complexes, multimatières et multi-composants, dont le recyclage devient impossible - Exploitation d'importantes quantités de ressources pour la production de packaging et PLV (Publicité sur Lieu de Vente)	Approvisionnement - Épuisement des ressources non renouvelables - Faible disponibilité de certaines matières premières recyclées Économiques - Augmentation des coûts des matières premières recyclées du fait de l'augmentation de la demande globale - Potentiel malus appliqué aux marques EPI, sur des critères tels que le rythme de renouvellement des collections, etc. Juridiques - Renforcement réglementaire sur l'écoconception Réputationnels - Dégradation de l'image de marque en cas de scandale (destruction, inventus, etc)	Économiques - Réduction des volumes d'emballage menant à des économies financières - Bonus Re_fashion en cas d'intégration de la filière EPI : prime relative à l'incorporation de matières premières issues du recyclage ou relative à la certification par des labels environnementaux
Durabilité des produits	Impacts positifs : - Mise sur le marché d'articles robustes (durabilité intrinsèque) pour maximiser leur durée d'usage et éviter un renouvellement trop fréquent - Sensibilisation des consommateurs pour allonger la durée de vie des produits (ex : consignes d'entretien) Impacts négatifs : - Mise sur le marché d'articles peu robustes qui s'usent au bout de quelques utilisations et ne peuvent être portés ou réutilisés - Renouvellement fréquent des collections et incitation à une consommation importante. - Stratégie de volumes impliquant une utilisation importante de matières, majoritairement vierges - Fixation d'un prix peu élevé, qui n'incite pas à faire réparer son article.	Économiques - Potentiel malus appliqué aux marques sur des critères tels que le rythme de renouvellement des gammes Réputationnels - Potentielle obligation d'informer les consommateurs, dans le cadre de l'affichage environnemental, de caractéristiques de l'article liés à la durabilité intrinsèque et extrinsèque	Économiques - Développement d'offres plus durables (intrinsèquement et extrinsèquement) et de nouveaux services qui participent au rayonnement de l'image de marque auprès de ses parties prenantes, et qui ouvrent de nouveaux marchés auprès de clientèle engagée - Primes (Bonus Refashion : prime relative à la durabilité des produits en cas d'intégration de la filière EPI)
Circularité de l'offre	Impacts positifs : - Déploiement de modèles économiques circulaires pour réduire la pression sur les ressources vierges (dont la réparation, la seconde-main et la location) - Création d'emplois, y compris en insertion	Économiques Rentabilité limitée de certains modèles d'affaires	Économiques Développement d'offres plus durables et de nouveaux services qui participent au rayonnement de l'image de marque auprès de ses parties prenantes, et qui ouvrent de nouveaux marchés auprès d'une clientèle engagée
Déchets	Impacts positifs : - Participation au développement de filières de recyclage améliorant la circularité de l'industrie textile et contribuant à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi Impacts négatifs : - Suremballage des produits (ex : polybags individuels...) - Exportation des déchets post-utilisation dans des pays en développement, souvent en mauvais état rendant impossible leur réutilisation - Non-valorisation des matières utilisées	Économiques : - Augmentation des écocontributions Juridiques : - Non-conformité à la loi AGECE, et pénalités financières associées - Durcissement des procédures et mesures de contrôles européennes pour les transferts de déchets vers des pays tiers Réputationnels : - Dégradation de l'image de marque en cas de scandale (suremballage, déchets abandonnés dans la nature...) - Accusations de greenwashing liées au développement de packagings "durables", non-accompagné d'efforts de réduction du volume de packaging - Perte de clientèle ou de partenaires liée à un manque d'engagement ou une non atteinte des objectifs fixés	Économiques : Rayonnement de l'image de la marque auprès de ses parties prenantes et alignement avec les attentes des consommateurs

B5.2 POLITIQUE OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS A L'ECONOMIE CIRCULAIRE (E5-1 ; E5-2 ; E5-3 ; E4-4)

PROCOVES voit dans l'économie circulaire un modèle inspiré de la nature, qui prône à la fois une consommation plus frugale et efficiente des ressources et une limitation de la production de déchets. Il s'agit d'un modèle de production et de consommation qui privilégie le partage, la location, la réutilisation, la réparation, la refabrication et le recyclage des matières premières et des produits existants le plus longtemps possible, afin d'allonger le cycle de vie des produits. L'économie circulaire incarne l'objectif consistant à dépasser la réduction de l'impact, au profit d'un modèle de création de valeur positive sur le plan social, économique et environnemental.

L'économie circulaire repose sur trois principes, dictés par la manière dont les produits sont conçus : l'élimination des déchets et de la pollution, l'usage prolongé des produits et des matières premières et la régénération des systèmes naturels afin de dissocier croissance économique et consommation de ressources finies.

L'équipe de conception R/D gère un ensemble de normes et de lignes directrices :

- Procédure sur la gestion des déchets ;
- Manuel de l'écoconception ;
- Réglementations Reach, contact alimentaire,
- Label Oekotex
- Loi AGECE

Thématique	Objectifs	Actions
Utilisation de matières	Optimiser l'utilisation de matière pour la conception et la production d'un produit : travail sur le patronage pour réduire les chutes de production, production agile afin de jouer sur les invendus, incorporation de matière recyclée...	Déployer le processus d'éco-conception en intégrant le plus en amont possible les aspects environnementaux grâce à une approche portant sur le cycle de vie en ciblant le meilleur compromis entre les bénéfices environnementaux, économiques, sociétaux, techniques et de qualité. Réaliser une analyse du cycle de vie est faite pour chaque conception de nouveaux produits. Mettre en œuvre une production efficiente intégrant de réduction des impacts environnementaux et de diminution de l'usage des ressources tout au long de la vie du système (conception, fonctionnement, fin de vie) avec les outils 5S-Lean-80/20. Mise en oeuvre de la certification ISO9001.
Durabilité des produits	Accroître la durabilité physique (solidité et résistance à l'usure) et durabilité non physique (capacité à générer un attachement pérenne) consistant à allonger la durée d'usage d'un produit.	Déployer un programme de certifications des produits après lavage pour une garantie d'utilisations élevée et un coût global d'acquisition performant.
Déchets	Réduire les déchets de produits et des emballages en fin de vie, hors réutilisation.	Maîtriser les processus d'amélioration continue par la mise en œuvre de la certification ISO9001 et des outils 5S-Lean-80/20. Réduire les surconsommations.
Circularité de l'offre	Développer de nouveaux modèles d'affaires circulaires (location, seconde main, réparation...) pour s'extraire de modèles linéaires reposant sur l'utilisation de matière vierges et sur les produits neufs.	Déterminer la faisabilité technique et s'engager dans un programme de circularité.

B5.3 INDICATEURS RELATIFS A L'ECONOMIE CIRCULAIRE

B5.3.1 Utilisation de matières

B5.3.1.1 Ecoconception

PROCOVES s'engage à l'amélioration environnementale continue des produits et au management durable de la chaîne d'approvisionnement. PROCOVES déploie le processus d'éco-conception en intégrant le plus en amont possible les aspects environnementaux grâce à une approche portant sur le cycle de vie en ciblant le meilleur compromis entre les bénéfices environnementaux, économiques, sociétaux, techniques et de qualité. Une analyse du cycle de vie est faite pour chaque conception de nouveaux produits.

Notation

- 1 lorsque la matière remplit la condition citée
- 0,5 lorsque la matière remplit en partie la condition citée
- 0 lorsque la matière ne remplit pas la condition citée
- Non applicable lorsque la condition n'est pas applicable

GRILLE D'ANALYSE D'ECO-CONCEPTION					
PRODUIT :	MATIERES PREMIERES	FABRICATION	CONDITIONNEMENT	UTILISATION	FIN DE VIE
ENVIRONNEMENT	1/ Matière OEKOTEX	1 / RSE	1 / Limitation des cartons par des grandes unités de conditionnement	1/Matière sous contrôle OEKOTEX	0.5 / Mono matière (aramide) et meilleure recyclabilité
SOCIAL	1 / Standards sociaux internationaux (ISO9001)	1 / Standards sociaux internationaux (ISO9001)	Non applicable	Non applicable	Non applicable
ECONOMIQUE	Non applicable	1/ fournisseur français	Non applicable	1 / Lavabilité pour une durée d'utilisation plus longue	0 / Aucun élément précité
Total	X / 10				

L'amélioration des modes de production des produits (machines, technique de couture) permet d'optimiser au mieux l'utilisation des matières premières et de limiter les surconsommations.

Le processus d'industrialisation est ainsi directement intégré en phase de conception pour PROCOVES et STGS.

B5.3.1.2 Production efficiente

Les actions méthodologiques se déclinent ainsi :

Thématique	Action	PROCOVES 2024	STGS 2024
	Maitrise de la norme ISO 9001 est la norme du management de la qualité. Elle apporte des garanties en termes de qualité organisationnelle au sein de tout type de structure. La certification ISO 9001 consiste à apporter la preuve qu'un système d'amélioration continue a été mis en place au sein de l'entreprise. PROCOVES est certifié depuis plus 20 ans.	Renouvelé	Renouvelé
	Mise en œuvre du modèle économique 80/20 selon le principe de Pareto qui décrit une règle selon laquelle environ 80 % des effets sont le produit de 20 % des causes.	En continu	En continu
	Déploiement du 5S dans l'organisation, la propreté et la sécurité d'un plan de travail. Les 5S ont été inventés pour les ateliers, mais ils s'appliquent aussi bien dans les services et les bureaux. Les significations des S sont Seiri – Trier, Seiton – Ranger, Seiso – Nettoyer, Seiketsu – Standardiser, Shitsuke – Respecter.	En continu	En continu
	Déploiement du Lean Management qui est une méthode dédiée à l'analyse de l'existant et notamment de la chaîne de valeur afin de déceler les potentiels gaspillages dans le but de les réduire au maximum. La réussite de ce système repose sur la communication, l'organisation et la motivation des collaborateurs.	En continu	En continu

RAPPORT DE DURABILITE

L'optimisation des stocks dans le modèle économique 80/20 de PROCOVES renvoie à l'ensemble des actions réalisées par une organisation pour planifier, distribuer, réapprovisionner et rationaliser son stock de marchandises ou de matériels pour réduire son impact environnemental.

Les enjeux liés aux stocks sont :

- La satisfaction du client
- La rentabilité de l'entreprise
- Le calibrage précis des approvisionnements
- L'optimisation des sorties de stock
- L'organisation précise du stockage et de l'étiquetage
- Le pilotage des outils ERP et WMS
- La rationalisation trimestrielle des unités de gestion de stock

Stock 	2022	2023	2024	Objectif
Matières premières - Négoce	15%	14%	13%	15%
Produit fini	3%	2%	3%	3%
Total	24%	20%	20%	24%
Dépréciation	2%	2%	2%	3%

Les surconsommations se décomposent :

Euros	2023	2024
PROCOVES	21805	18737
STGS	76675	46531
Total	98 480	65268
Chiffre d'affaires	7 791 952	7 643 690
% surconsommations	1,26 %	0,85 %
Objectif	<1,5 %	< 1,5 %

B5.3.2 Durabilité des produits

Au titre de l'évolution de la norme EN ISO 21420, Le nettoyage est décrit plus clairement. Si les instructions d'entretien sont fournies, les essais doivent être effectués avant et après le nettoyage.

PROCOVES est reconnu pour la durée d'usage de ses produits pour ses matières résistantes et d'aspect stable et pour la qualité de confection des produits textiles. La réduction de la consommation des produits à service rendu égal est la piste la plus efficace de réduction de l'impact environnemental tant en production qu'en déchets. Ainsi les produits PROCOVES ont une durée de garantie élevée avec le coût d'acquisition global le plus performant du marché.

Les gants agroalimentaires sont certifiés après 30 ou 50 lavages.

Les gants pompiers répondant au standard européen et aux exigences accrues de la Sécurité Civile sont certifiés après 5 lavages.

Les cagoules pompiers répondant au standard européen et aux exigences accrues de la Sécurité Civile sont certifiées après 50 lavages.

Résultats	Food 2023	Food 2024	Pompiers 2023	Pompiers 2024	Industrie 2023	Industrie 2024
Produits certifiés sans garantie lavage	10 sur 10 100%	4 sur 10 40%	16 sur 26 62 %	15 sur 28 53 %	100 %	100 %
Produits certifiés avec garantie lavage	0%	6 sur 10 60%	10 sur 26 38%	13 sur 28 47%	0%	0%

B5.3.3 Déchets

TYPE DE DECHETS PROCOVES	2023 Tonnes	2024 Tonnes
Carton ondulé ordinaire	3,76	5,74
Ecrits couleurs	0,2	0,04
Déchets industriels banaux	4,83	4,92
Film plastique en sac fermé	0,99	0,54
Cône plastique	0,84	2,14
TOTAL	10,6	13,38

TYPE DE DECHETS STGS	2022 Tonnes	2023 Tonnes	2024 Tonnes
Déchets industriels banaux	12,19	13,26	15,195
Déchets industriels spéciaux	0,1	0,03	0,28
Déchets alimentaires	1,16	1,066	1,097
TOTAL	13,45	14,35	15,2

Actions 2024/2025 : suppression progressive des emballages plastiques suivant la catégorie de produits et remplacement par des emballages papier.

B5.3.4 Circularité de l'offre

Les deux entreprises ne peuvent s'inscrire dans des modèles de location, seconde main et réparation car la fonction des produits de protection contre les risques implique une récupération systématique des produits pour des tests de performance avant une remise sur le marché.

Les actions se déclinent de la manière suivante :

Entreprise	Actions	Résultats	KPI
PROCOVES	La filière textile française est majoritairement concentrée sur les matières pour la protection thermique et balistique. Les trois clusters régionaux sont situés en région lyonnaise, lilloise et strasbourgeoise. En conséquence, l'économie circulaire sur les matières principales rentrant dans la fabrication des gants et cagoules est basée sur des fournisseurs membre de la FACIM PROCOVES à travers la démarche RFAR sélectionne les partenaires et développe dans la mesure des possibilités techniques du fournisseur, une activité commerciale durable.	Continuité des actions	RFAR
STGS	La filière textile tunisienne est concentrée sur les matières pour le prêt à porter et la filière cuir tunisienne est focalisée sur la chaussure et la maroquinerie. En conséquence, l'économie circulaire sur les matières principales rentrant dans la fabrication des gants ne peut être effective qu'avec des matières en provenance d'Europe (textile : label Oekotex et Cuir : Leather Working Group) STGS à travers la démarche RFAR sélectionne les partenaires et développe dans la mesure des possibilités techniques du fournisseur, une activité commerciale durable	Continuité des actions	RFAR

B6. TAXONOMIE

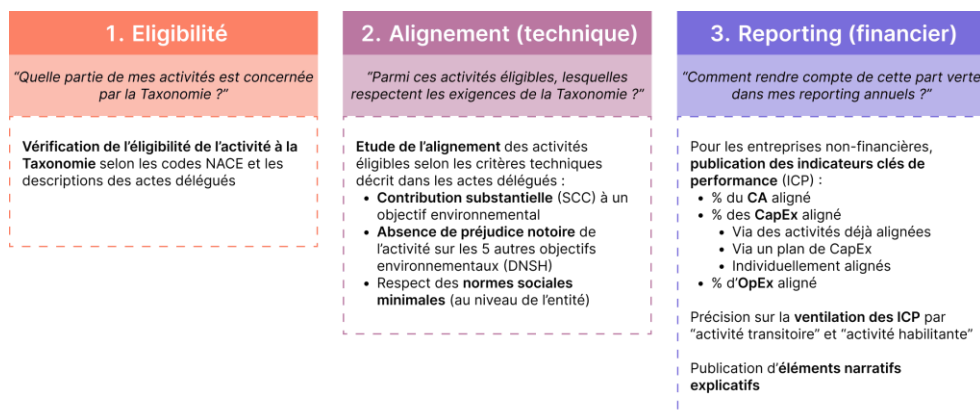
B6.1 CADRE ET EXIGENCES DE LA TAXONOMIE EUROPEENNE

L'Union européenne (UE) a publié le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 (dit règlement « Taxonomie ») relatif à l'établissement d'un cadre visant à promouvoir les investissements durables au sein de l'UE. Ce cadre réglementaire impose aux entreprises de publier les parts de leurs ventes, de leurs dépenses d'investissement (CAPEX) et de leurs dépenses d'exploitation (OPEX) éligibles à un ou plusieurs des six objectifs environnements suivants :

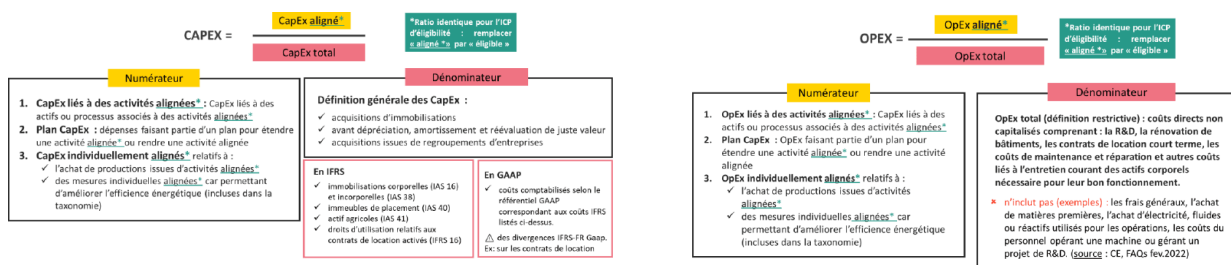
- Atténuation du changement climatique ;
- Adaptation au changement climatique ;
- Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines ;
- Transition vers une économie circulaire ;
- Prévention et contrôle de la pollution ;
- Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Les annexes au règlement délégué fournissent les définitions des activités éligibles, y compris les codes de la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE) correspondants, ainsi que les critères techniques permettant de qualifier ces activités comme effectivement durables. En conséquence, les activités qui ne répondent pas à ces définitions sont considérées comme non définies dans le cadre de référence (ou « non éligibles »). Les exigences de publication des indicateurs clés de performance au titre de l'exercice 2024 concernent « l'éligibilité » et « l'alignement » à tous les objectifs.

Dans le but d'analyser leur alignement, les activités éligibles aux six objectifs ont été passées en revue au regard des critères de contribution substantielle, des critères d'absence de préjudice important (Do no significant harm, ou DNSH) et de garanties minimales, comme rappelé dans l'infographie ci-dessous.



PROCOVES publie de manière volontaire les indicateurs mettant en évidence la proportion de son chiffre d'affaires, de ses dépenses d'investissement (CAPEX) et de ses dépenses d'exploitation (OPEX) éligibles résultant de produits et/ ou de services associés à des activités économiques décrites dans les annexes de la Taxonomie.



B6.2 EVALUATION ET METHODOLOGIE**B6.2.1 Introduction**

Au regard du cadre réglementaire rappelé ci-dessus, tout le chiffre d'affaires de PROCOVES, ainsi qu'une partie de ses CAPEX et de ses OPEX sont éligibles à l'activité « Conception et Fabrication de gants et cagoules » de l'objectif Prévention et contrôle de la pollution, en ligne avec l'exercice 2023 et 2024. Comme les années précédentes, PROCOVES a également identifié des CAPEX liées à des « mesures individuelles », correspondant à des achats et dépenses d'investissement relatifs à d'autres activités éligibles – principalement les activités immobilières dans le règlement Taxonomie.

Le périmètre des activités éligibles inclut les ventes, les dépenses d'investissement et les dépenses d'exploitation couvrant l'ensemble des activités de PROCOVES, c'est-à-dire celles des entités sous son contrôle.

Le périmètre des activités éligibles en 2024 concerne donc :

- Au titre de l'objectif Prévention et contrôle de la pollution, l'activité conception et fabrication de gants et de cagoules
- Au titre des objectifs Atténuation du changement climatique et Adaptation au changement climatique :
 - l'activité Voitures particulières et véhicules utilitaires légers, au titre des locations longue durée de flottes de véhicules légers ;
 - l'activité Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique ;

B6.2.2 Approche d'identification des indicateurs financiers

Les CAPEX éligibles au titre des objectifs Atténuation du changement climatique et Adaptation au changement climatique, correspondent aux CAPEX relatifs aux activités économiques et mesures individuelles présentées plus haut. Tous les autres CAPEX sont considérés comme éligibles au regard de l'objectif Prévention et contrôle de la pollution.

Les calculs seront finalisés fin 2025.

C. INFORMATION SOCIALE

C1. ESRS S1 : EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

C1.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

Le tableau ci-dessous répertorie les impacts, risques et opportunités liés à la pollution que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025. Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par PROCOVES ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, l'EFRAG, et d'autres lignes directrices, voir « Avertissement relatif à la Directive CSRD et note explicative ». Ces informations doivent être interprétées à la lumière de la norme ESRS S3, et tout particulièrement des exigences de publication IRO-1 et SBM-3.

IROS MATERIELS IDENTIFIES			
Thème	Impacts	Risques	Opportunités
Représentation et protection des salariés	Impacts positifs : - Création d'emplois directs, y compris en insertion - Réponses aux préoccupations des salariés grâce à des instances de dialogues social ouvertes Impacts négatifs : - Précarisation des emplois (CDD, emplois externalisés, emplois intérimaires) - Restructuration d'entreprise ou automatisation de certaines tâches manuelles, pouvant entraîner des suppressions d'emplois - Entrave au dialogue social et à la liberté d'association - Non-respect des conventions collectives - Violences physiques et mentales menant à la détérioration du bien-être et de la santé mentale et physique des employés (stress, burn-out...) - Utilisation non autorisée des données confidentielles (adresses, salaires, heures de travail, congés, évaluation de performance, etc) - Fuites de données, cyberattaques	Économiques - Perte économique liée à des tensions entre la direction et les employés menant à des grèves ou manifestations - Baisse de productivité en cas d'arrêt maladie, de départ, de désengagement des victimes ou témoins de violence et de harcèlement - Pertes de financements et/ou de valeur de l'entreprise à la suite d'une mauvaise notation ESG Juridiques - Sanction réglementaire (ex : RGPD) - Perte financière (indemnités, amendes) en cas de litiges et poursuites judiciaires de la part des employés concernés (ex : CDD successifs) Réputationnelles - Défaut d'attractivité et mauvaise marque employeur - Transformation de la culture d'entreprise et normalisation des pratiques de harcèlement - Dégradation de l'image de marque liée à une médiatisation des accusations de violence et de harcèlement - Fuite de données clés	Réputationnelles : Marque employeur : fidélisation des employés et développement de l'attractivité
Salaires décents et temps de travail	Impacts positifs : - Rémunération et package salarial : bonus/ intéressement/ participation, assurance, congés payés, avantage en nature, régime de retraite conformément aux règles nationales et standards internationaux, politique de rémunération bonifiée le week-end, etc Impacts négatifs : - Précarisation des emplois (temps partiels, zéro heure, etc) - Non-respect des temps de travail - Pénibilité du travail pour certains emplois opérationnels - Salaires inférieurs au niveau du subsistance, recours majeurs au SMIC, etc - Pression sur la prise de congés (congés payés, congés parentaux...) - Politique de télétravail non-adaptée aux besoins des employés (ex : pas de télétravail ou au contraire, 100% télétravail)	Économiques - Epuisement des salariés (fatigue, burnout, accidents du travail) menant à une perte de productivité et de savoir-faire (arrêts maladies, abandon de poste, départs...) et des risques de turn-over Juridiques - Mouvements sociaux - Amende liée à un litige ou à une non conformité Réputationnelles - Défaut d'attractivité et mauvaise marque employeur - Risque de détérioration des conditions et du climat social, pouvant entraîner une augmentation des accidents et des risques psycho sociaux	Réputationnelles : Marque employeur : fidélisation des employés et développement de l'attractivité
Santé et sécurité	Impacts négatifs : - Mauvaise prévention des accidents du travail : manque d'ergonomie et de confort pour les collaborateurs en bureau (mauvais équipement) et pour les équipes de vente et les collaborateurs en usine(journées longues, position statique et debout...) - Invalidité grave, décès de collaborateurs	Économiques - Coûts liés aux accidents du travail : remplacement, indemnités... - Baisse de productivité en cas d'arrêt maladie ou de départ Juridiques - Pertes financières (amende, litige) en cas de non-respect des obligations de prévention en matière de santé-sécurité Réputationnelles - Défaut d'attractivité et mauvaise marque employeur	
Diversité et inclusion	Impacts positifs : - Politiques pour favoriser l'inclusion et l'égalité de genre, de rémunération et de traitement parmi les candidats et les collaborateurs - Amélioration de l'accessibilité des locaux pour personnes à mobilité réduite (PMR) Impacts négatifs : - Ecart salarial important entre genres, écart de représentation dans les instances dirigeantes - Discrimination (à embauche, évolutions professionnelles...) sur des critères de genre, d'ethnie, d'orientation sexuelle, d'âge, de validité (...)	Économiques - Perte de financements et/ou de valeur de l'entreprise à la suite d'une mauvaise notation ESG Juridiques - Litige en cas de discrimination avérée envers un candidat ou un collaborateur - Perte financière en lien avec une non conformité réglementaire (ex : % de femmes par exemple) Réputationnelles - Défaut d'attractivité et mauvaise marque employeur entraînant un turn-over des équipes	Réputationnelles Marque employeur : fidélisation des employés et développement de l'attractivité
Développement des compétences et des savoir-faire	Impacts positifs : - Accompagnement à l'évolution professionnelle, culture de l'échange - Développement continu des compétences, notamment technologiques et des savoir-faire des employés	Économiques - Perte de savoir-faire - Perte de motivation - Perte de vitesse par rapport aux métiers et outils de demain Réputationnelles - Défaut d'attractivité et mauvaise marque employeur entraînant un turn-over des équipes	Réputationnelles Marque employeur : fidélisation des employés et développement de l'attractivité

C1.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

C1.2.1 Politique des Ressources Humaines

La politique des Ressources Humaines de PROCOVES et des filiales repose sur des valeurs fondamentales visant à créer un environnement de travail respectueux, équitable et motivant pour l'ensemble de ses collaborateurs. Elle définit les principes et engagements qui guident notre gestion des talents, garantissent le bien-être des employés et contribuent à la performance durable de l'entreprise.

Elle s'inscrit pleinement dans le cadre du Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies et des 17 Objectifs de Développement Durable et s'applique à tout le groupe PROCOVES, ainsi qu'à l'ensemble de ses entités juridiques, tant dans le pays qu'à l'étranger. Enfin, elle concerne tous les employés, directeurs, sous-traitants et partenaires d'affaires.

Les objectifs de notre politique RH sont les suivants :

- Assurer la santé et la sécurité de tous.
- Garantir des conditions de travail respectueuses des droits des employés.
- Promouvoir la diversité et l'inclusion.
- Accompagner le développement des collaborateurs.
- Respecter le droit des employés à intégrer ou constituer un syndicat.
- Respecter les principes fondamentaux des Nations unies sur les droits humains, les conventions fondamentales de l'Organisme International du Travail (OIT) et la Déclaration Internationale des Droits de l'Homme.

Thème	Actions
Santé et Sécurité au Travail	La sécurité et la santé des employés sont une priorité absolue. Nous nous engageons à : - Fournir un environnement de travail sain et sécurisé, conforme aux réglementations en vigueur, à l'ensemble de nos salariés mais aussi des autres parties prenantes, y compris les communautés locales ; - Mettre en place des formations régulières en matière de prévention des risques professionnels ; - Assurer le suivi et la mise en œuvre des mesures de protection adaptées ; - Promouvoir une culture de la sécurité en sensibilisant les employés à leur responsabilité individuelle et collective.
Équilibre Professionnelle/Vie Personnelle	PROCOVES reconnaît l'importance d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour le bien-être et la performance de ses collaborateurs. À ce titre, nous nous engageons à : - Définir des horaires de travail conformes aux réglementations locales et aux conventions collectives. - Mettre en place des plages horaires flexibles lorsque cela est possible pour répondre aux besoins des employés. - Respecter les temps de repos et garantir des périodes de congés suffisantes pour préserver la santé et la motivation des collaborateurs. - Sensibiliser les managers à l'importance de la gestion du temps et du droit à la déconnexion
Diversité et Inclusion	PROCOVES reconnaît la diversité comme une richesse et un levier de performance. À ce titre, nous nous engageons à : - Recruter et promouvoir les talents sans discrimination de genre, d'origine, d'âge, de handicap, de croyance ou d'orientation sexuelle ; - Favoriser l'égalité des chances et l'équité de traitement à chaque étape de la carrière ; - Sensibiliser nos équipes aux enjeux de l'inclusion et du respect mutuel ; - Adapter nos pratiques pour garantir l'accessibilité et l'intégration de tous les collaborateurs.
Développement des Collaborateurs	Nous croyons au potentiel de nos employés et mettons en place des initiatives pour soutenir leur croissance professionnelle : - Déploiement d'un plan de formation continue pour renforcer les compétences et accompagner l'évolution des métiers. - Mise en place de parcours d'évolution de carrière adaptés aux aspirations des collaborateurs ; - Encouragement des mobilités internes pour favoriser l'épanouissement professionnel ; - Valorisation de la performance individuelle et collective via des systèmes d'évaluation transparents et constructifs.
Dialogue Social	PROCOVES promeut un climat social apaisé et constructif basé sur un dialogue permanent avec les représentants du personnel et les employés. Nous nous engageons à : - Respecter les droits syndicaux et la liberté d'expression dans l'entreprise. - Encourager l'écoute et l'échange pour anticiper et résoudre les problématiques sociales. - Organiser des consultations régulières sur les décisions ayant un impact sur les collaborateurs. - Favoriser la médiation et la concertation dans la gestion des conflits.
Droits Humains	PROCOVES adhère aux principes de l'Organisation Internationale du Travail et interdit toute pratique contraire aux droits fondamentaux des travailleurs : - Travail des enfants : Nous refusons toute forme de travail des enfants et nous assurons que nos partenaires respectent cet engagement. - Travail forcé et trafic d'êtres humains : Nous condamnons toute forme d'exploitation et veillons à ce que nos processus de recrutement et nos relations avec les prestataires garantissent une éthique irréprochable. - Conditions de travail décentes : Nous mettons en place des politiques visant à assurer des conditions de travail respectueuses de la dignité des employés (horaires raisonnables, salaires équitables, respect des temps de repos, etc.). - Protection sociale : Nous respectons et renforçons les dispositifs sociaux en vigueur pour garantir le bien-être de nos collaborateurs et de leurs familles. - Égalité des chances : Nous garantissons l'égalité des chances à toutes et tous, sans discrimination ou harcèlement Notre adhésion au pacte mondial des Nations Unies témoigne de cet engagement. Cela s'inscrit entre autres dans nos valeurs (respect des lois et des personnes) et dans notre code éthique.

Nous suivrons nos progrès vers la réalisation des objectifs annuels :

- Zéro accident sur le lieu de travail.
- Maintien de l'Indice d'engagement > 80% (enquête annuelle)
- Zéro litige salarié.

La Direction des Ressources Humaines est chargée d'élaborer la politique sociale et des droits humains, et de proposer des objectifs annuels. Elle doit également déterminer les meilleures pratiques et les outils que l'entreprise peut utiliser pour tenir ses engagements et atteindre ses objectifs. La politique doit être régulièrement mise à jour par l'équipe de direction, et tous les changements seront communiqués aux parties concernées. Il est important que vous preniez le temps de comprendre la version la plus récente de cette politique et que vous contactiez la Direction des Ressources Humaines si vous avez des questions ou des commentaires.

C1.2.2 Droits de l'Homme et de la Société Civile

PROCOVES et sa filiale STGS ont signé en 2023 le Pacte Mondial des Nations Unies pour confirmer son action et ses engagements dans le respect des Droits de l'Homme



Les règlement intérieurs respectifs intègrent un paragraphe «Interdictions et sanctions du harcèlement, des discriminations et des agissements sexistes » et mentionne expressément les obligations à respecter pour tous les salariés de l'entreprise. Ce paragraphe couvre :

- Le harcèlement sexuel
- Le harcèlement moral
- Les agissements sexistes
- La prohibition de toute forme de discrimination
- Le comportement général du salarié et principe de neutralité
- L'interdiction de travail des enfants

Le règlement intérieur est remis à chaque salarié lors de son embauche.

Trois documents spécifiques ont été rédigés et affichés pour renforcer la communication sur les engagements de la société :

- La procédure sur le respect des droits de l'homme
- La procédure de réhabilitation des enfants
- La charte de la diversité en cohérence avec les objectifs du groupe Marmon (<https://www.marmon.com/esg-responsibility-statement/>) et en s'inspirant avec les préconisations françaises (<https://www.charte-diversite.com/charte-de-la-diversite/>)

Au sein de Procoves comme l'exige la loi, la nomination du référent harcèlement en 2019 (18 juin) au CSE est en mesure d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



C1.2.3 Déclinaison de la politique RSE au niveau des Ressources Humaines

L'objectif est de décliner des actions cohérentes adaptées à la culture et la législation locale et en tenant compte du niveau de maturité organisationnelle.

La parole aux salariés sur les enjeux RSE a été réalisée grâce à un sondage permettant de définir les mots caractérisent le mieux la société : **Ecoute – Innovation – Sécurité**

Les aspects économiques, sociaux et environnementaux sont abordés dans le cadre des réunions avec les instances (CSE en France, CCE en Tunisie) et les réunions du personnel.

L'enquête de satisfaction du groupe Marmon permet de recueillir le taux d'engagement et des axes d'amélioration

	PROCOVES		STGS	
	2023	2024	2023	2024
	Engagement fort de l'équipe PROCOVES – indice à 78%. Le bien-être au travail ressort quant à lui à 83%, ce qui est encourageant. La communication au global et les relations interpersonnelles au sein des équipes sont des axes de progression.	Engagement fort de l'équipe PROCOVES – indice à 77%. Le bien-être au travail ressort quant à lui à 85%, ce qui est encourageant. La communication au global et les relations interpersonnelles au sein des équipes sont des axes de progression.	Engagement fort de l'équipe STGS – indice à 90%. Les 10 catégories composant l'enquête montrant un indice > 80%, ce qui est satisfaisant. Le bien-être au travail est un axe sur lequel nous pouvons nous améliorer.	Engagement fort de l'équipe STGS – indice à 93%. Les 11 catégories composant l'enquête montrant un indice > 84%, ce qui est très satisfaisant. Le bien-être au travail est passé de 82% à 89%.

PROCOVES et STGS souhaitent être un acteur pionnier du développement durable, en limitant l'impact de ses activités. Un des enjeux environnementaux majeurs est le changement climatique. Pour agir et servir cette cause, il est nécessaire de la comprendre. Par exemple, il est important de prendre conscience de l'interdépendance de différents phénomènes influant sur le changement climatique – ou découlant de celui-ci – et ainsi trouver des pistes concrètes pour des actions à impact positif.

C'est pourquoi, le Comité de Pilotage RSE a décidé d'utiliser le référentiel : « **La Fresque du Climat** » pour fédérer le maximum de collaborateurs en vue de lutter contre le réchauffement climatique. En connectant les **17 ODD** avec l'outil de référence permettant aux individus et organisations de s'approprier le défi du changement climatique, chaque collaborateur mobilisé a été invité à réaliser son bilan carbone dans une démarche volontaire.

Thème	PROCOVES		STGS	
	2023	2024	2023	2024
	100 % des collaborateurs ont participé à un atelier	100 % des collaborateurs ont participé à un atelier	2 sessions spécifiques	2 sessions spécifiques réalisées pour 22 personnes
	100 % des collaborateurs ont participé à un atelier	100 % des collaborateurs ont participé à un atelier	Session du 24/07/2023 : des collaborateurs de STGS ont été sensibilisés lors d'une session de 1h30, dispensée par une salariée de PROCOVES ayant suivi la formation au préalable	1 session spécifique pour l'Ingénieur Méthodes

C1.2.4 Implication du personnel dans la démarche RSE de l'entreprise et sur son territoire

Au niveau de la communication interne, les décisions sont prises collégalement au cours de réunions (revue de direction, réunion de production, réunion produits). La communication générale sur l'entreprise est faite à travers les réunions du personnel. La communication sur la bonne marche de l'entreprise se fait lors des CSE en France et CCE en Tunisie. Les revues de direction couvrent la qualité, les thématiques de RSE et l'écoute des parties prenantes

Au niveau de la communication externe, une page RSE est créée sur le site institutionnel et le rapport de durabilité est publié.

Au niveau du développement des parties prenantes, les collaborateurs sont intégrés dans les sessions de Fresque de Climat et Pédagogie ODD.

Le déploiement de projet est effectué par :

- Les dons de gants à diverses associations,
- Le mécénat de compétences par le retour d'expérience auprès d'entreprises ou d'associations professionnelles sur la RSE,
- L'intégration du personnel dans les projets de préservation de la biodiversité.

C1.2.5 Dispositif d'alerte

Alerte Ethique et Fraude

La société PROCOVES SAS (et sa filiale STGS) est filiale du groupe MARMON, intégré au sein de BERKSHIRE HATHAWAY INC. Son dirigeant, M Warren Buffett, rappelle annuellement dans un flyer les valeurs auxquelles nous devons tous adhérer : Ethique – Intégrité – Réputation – Valeurs – Conformité. Ce flyer (programme d'éthique et de conformité) est distribué à tous les salariés et reste affiché tout au long de l'année.

Une **hotline éthique dédiée** est ainsi ouverte à tous les employés dans le monde : www.BRK-HOTLINE.com.

Les deux citations suivantes synthétisent l'esprit de M Warren Buffet :

« Je souhaite que les employés se demandent s'ils sont prêts à voir un acte inapproprié faire la une du journal local le lendemain - qui sera lu par leur conjoint(e), leurs enfants et leurs amis – et qui aura été rédigé par un journaliste bien informé et critique »

« Il faut 20 ans pour construire une réputation et cinq minutes pour la ruiner. Si vous y réfléchissez, vous ferez les choses différemment »

En complément de cela, deux documents viennent compléter l'engagement au programme d'éthique et de conformité :

- *Politique de Marmon relative aux pratiques d'affaires interdites et code de conduite et de déontologie professionnelle*
- *Politique de Marmon relative aux inventions, à la confidentialité, aux communications, à l'informatique et au respect sur le lieu de travail*

Ces documents sont distribués et signés par chaque nouvel entrant et font partie intégrante du Règlement Intérieur des sociétés PROCOVES SAS et STGS.

Référent Harcèlement / Discrimination

Des référents sont disponibles pour les salariés : une personne chez PROCOVES SAS et une personne pour STGS.

Protection des lanceurs d'alerte et Confidentialité

Tel que précisé dans le programme d'éthique et de conformité :

- *« aucun employé ne sera victime de représailles pour avoir signalé des violations légitimes d'ordre juridique ou éthique envers la société -*
- *« chaque rapport est pris au sérieux et bénéficie d'un traitement confidentiel. Une analyse complète est menée et des mesures sont prises lorsque cela s'avère approprié »*

Cela s'applique de la même manière à toute forme de Harcèlement ou Discrimination.

Le dispositif est détaillé dans la thématique D. Informations sur la Gouvernance page 79.

C1.3. INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

C1.3.1 Emploi

C.1.3.1.1 PROCOVES

GRI Standard		2022			2023			2024		
	EMPLOI	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
GRI 2-7	Nombre total de salariés	17	14	31	14	13	27	15	13	28
	Nombre total d'employés temporaires (CDD)	2	0	2	0	0	0	1	0	1
	Nombre de salarié en situation de handicap	1	1	2	1	1	2	2	1	3
	% de salariés handicapés	5,9%	7,1%	6,5%	7,1%	7,7%	7,4%	13,3%	7,7%	10,7%
GRI 401-1	ORGANISATION DU TRAVAIL									
	Nombre de salariés à temps partiel	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Taux de turn over des salariés			10,3%			8,1%			7,1%
GRI 405-1	DIVERSITE									
	% d'employés (<20 ans)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	% d'employés (20 à 30 ans)	23,5%	7,1%	16,1%	14,3%	0,0%	7,4%	6,7%	0,0%	3,6%
	% d'employés (31 à 40 ans)	5,9%	7,1%	6,5%	7,1%	7,7%	7,4%	6,7%	7,7%	7,1%
	% d'employés (41 à 50 ans)	11,8%	21,4%	16,1%	14,3%	23,1%	18,5%	20,0%	23,1%	21,4%
	% d'employés (51 à 65 ans)	58,8%	64,3%	61,3%	64,3%	69,2%	66,7%	66,7%	69,2%	67,9%

Les points d'attractivité et les postes clé sont les suivants :

Thèmes	Opportunité	Risque	Plan de remédiation
Point d'attractivité	Ancrage territorial depuis 1972 Réputation de l'entreprise Solvabilité de Procoves Taux d'employabilité des femmes RSE	Renouvellement des effectifs pour pérennisation du savoir faire	Faciliter le recrutement avec les conditions de pérennisation de l'emploi (salaires, proximité lieu de travail, horaires, ...)
Poste clés	DG/DIR CO/DOP DAF/DSI/DRH Chefs d'équipe tricotage / finition Responsable Technique	Concentration des pouvoirs Concentration des pouvoirs Départ en retraite Départ en retraite	Recrutement segmenté par fonction Recrutement segmenté par fonction Back up potentiel avec Directeur de Site Tunisie Recrutement ingénieur textile 1 an avant départ

C.1.3.1.2 STGS

GRI Standard		2022			2023			2024		
	EMPLOI	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
GRI 2-7	Nombre total de salariés	67	10	77	67	12	79	82	13	95
	Nombre total d'employés temporaires (CDD)	8	2	10	10	5	15	23	6	29
	Nombre de salarié en situation de handicap	0	1	1	0	1	1	0	1	1
	% de salariés handicapés	0,0%	10,0%	1,3%	0,0%	8,3%	1,3%	0,0%	7,7%	1,1%
GRI 401-1	ORGANISATION DU TRAVAIL									
	Nombre de salariés à temps partiel		0	0		0	0		0	0
	Taux de turn over des salariés			13,8%			26,0%			25,3%

Les points d'attractivité et les postes clé sont les suivants :

Thèmes	Opportunité	Risque	Plan de remédiation
Point d'attractivité	Ancrage territorial depuis 1995 Réputation de l'entreprise Solvabilité de Procoves Taux d'employabilité des femmes RSE	Renouvellement des effectifs pour pérennisation du savoir faire	Faciliter le recrutement avec les conditions de pérennisation de l'emploi (salaires, proximité lieu de travail, horaires, ...) Mise en place de deux mini-bus (1 en 2023 et 1 en 2024) permettant à 8+8 nouveaux employés de rejoindre STGS.
Poste clés	Directeur de site Chefs d'équipe production Chef d'équipe coupe	Concentration des pouvoirs Départ à la retraite Manque d'expérience avec risque d'erreur	Recrutement d'une Ingénieure Méthodes – Production (juin 2024) Recrutement d'un technicien ordonnancement (novembre 2024)

C.1.3.1.3 Procoves - Consolidé

GRI Standard		2022			2023			2024		
	EMPLOI	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
GRI 2-7	Nombre total de salariés	84	25	109	81	26	107	97	27	124
	Nombre total d'employés temporaires (CDD)	10	2	12	10	5	15	24	6	30
	Nombre de salarié en situation de handicap	1	2	3	1	2	3	2	2	4
	% de salariés handicapés	1,2%	8,0%	2,8%	1,2%	7,7%	2,8%	2,1%	7,4%	3,2%
GRI 401-1	ORGANISATION DU TRAVAIL									
	Nombre de salariés à temps partiel	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Taux de turn over des salariés PROCOVES			10,3%			8,1%			7,1%
	Taux de turn over des salariés STGS			13,8%			26,0%			25,3%

C1.3.2 Santé et Sécurité au travail

C.1.3.2.1 PROCOVES

a. Démarche générale

Les Axes	FREQUENCE	2022	2023	2024
Formation	Responsable QQ en fonction du besoin Nouveau collaborateur à l'embauche	/	Formation Geste et posture	
Réunions CSE intégrant les ponts SST	1 fois par mois	Actions listées dans CR	Actions listées dans CR	Actions listées dans CR
Médecine du travail	Visite médicale obligatoire	6 visites de collaborateurs	15 visites de collaborateurs 1 visite du site	3 visites de collaborateurs
Manuel Sécurité Plan de Continuation d'activité	A chaque modification majeure	0 changement majeur	0 changement majeur	0 changement majeur
Exercice d'évacuation incendie	1 fois / an	Fait	Fait	Fait
Equipements de Protection Individuelle	1 fois / an	Fourniture aux salariés	Fourniture aux salariés	Fourniture aux salariés
Suivi des installations générales	Compresseur Groupe Froid Armoire TGBT Transformateur Q18-19 Moyens de protection Incendie	Fait	Fait	Fait
ISO9001 - Lean	Maintenance machines 5S Lean – en permanence avec audit trimestriel	Audit ISO9001 conforme	Audit ISO9001 conforme	Audit ISO9001 conforme

b. Démarche proactive sur les Troubles Musculo Squelettiques (TMS)

Les métiers de la confection s'exercent en atelier dans un environnement exposé au bruit suivant le type de machine utilisée. L'activité requiert une position assise ou debout prolongée en fonction de l'étape de fabrication. Cet environnement demande à l'entreprise de réfléchir en permanence à aménager au mieux les espaces de travail par du matériel ou de l'équipement favorisant le bien-être du personnel avec l'appui d'organismes extérieurs.

Pour exemple, PROCOVES a investi dans des chaises ergonomiques, des lampes à led sur les machines à coudre, des lampes avec loupes pour faciliter le piquage à la main, des tapis antistatiques, des tapis anti-fatigue

PROCOVES a également réorganisé les chaînes de production pour limiter les déplacements. Pour lutter contre les TMS, PROCOVES favorise la polyvalence, de manière à limiter les gestes répétitifs, en occupant différents postes de travail

	Formation PRAP, Gestes et Postures, Prévention des TMS dispensée en 2023 (3 collaborateurs) La responsable QDD suit les ateliers spécifiques avec l'Association France Qualité Performance	
---	---	---

c. Suivi des accidents

GRI Standard	2022	2023	2024
PRÉVENTION			
GRI 403-9 Nombre d'accident de travail	0	0	1
Nombre de jours perdus concernant les AT	0	0	52
GRI 403-10 Nombre de maladie professionnelle	0	0	0
Taux d'absentéisme (maladie) PROCOVES	4,2%	3,6%	4,4%
Taux d'absentéisme (maladie) STGS	10,9%	7,6%	9,7%

C.1.3.2.2 STGS

a. Démarche générale

Les Axes	FREQUENCE	2022	2023	2024
Formation	Responsable QQ en fonction du besoin Nouveau collaborateur à l'embauche Produits chimiques : 1 fois / an	/	/	Bilan présenté au CEE du 30/09/24
Réunions CSE intégrant les ponts SST	1 fois tous les 2 mois ou trimestre et autant de fois que nécessaire	Actions listées dans CR	Actions listées dans CR	Actions listées dans CR
Médecine du travail	1 fois par mois pour les visites médicales et présence lors des CST	14 recommandations et Etude sur conditions de travail	6 recommandations et Etude sur conditions de travail	0 recommandations et Etude sur conditions de travail
Manuel Sécurité Plan de Continuation d'activité	A chaque modification majeure	0 changement majeur	0 changement majeur	0 changement majeur
Exercice d'évacuation incendie	1 fois / an	Fait	Fait	Fait
Equipements de Protection Individuelle	1 fois / an	Fourniture aux salariés	Fourniture aux salariés	Fourniture aux salariés
Suivi des installations générales	Compresseur Armoire TGBT Monte-charge Moyens de protection Incendie Engins de manutention etc	Fait	Fait	Fait
ISO9001 - Lean	Maintenance machines 5S Lean – en permanence avec audit trimestriel	Audit ISO9001 conforme	Audit ISO9001 conforme	Audit ISO9001 conforme

b. Démarche proactive sur les Troubles Musculo Squelettiques (TMS)

Les métiers de la confection s'exercent en atelier dans un environnement exposé au bruit suivant le type de machine utilisée. L'activité requiert une position assise ou debout prolongée en fonction de l'étape de fabrication. Cet environnement demande à l'entreprise de réfléchir en permanence à aménager au mieux les espaces de travail par du matériel ou de l'équipement favorisant le bien-être du personnel avec l'appui d'organismes extérieurs.

La Médecine du Travail effectue des visites sur site et formule des recommandations spécifiques déclenchant un plan d'actions de mise en conformité.

A ce jour, toutes les recommandations formulées ont été traitées

c. Suivi des accidents

GRI Standard	2022	2023	2024
PRÉVENTION			
GRI 403-9 Nombre d'accident de travail	0	0	1
Nombre de jours perdus concernant les AT	0	0	52
GRI 403-10 Nombre de maladie professionnelle	0	0	0
Taux d'absentéisme (maladie) PROCOTES	4,2%	3,6%	4,4%
Taux d'absentéisme (maladie) STGS	10,9%	7,6%	9,7%

C.1.3.2.3 – PROCOTES - Consolidé

GRI Standard	2022	2023	2024
PRÉVENTION			
GRI 403-9 Nombre d'accident de travail	0	0	1
Nombre de jours perdus concernant les AT	0	0	52
GRI 403-10 Nombre de maladie professionnelle	0	0	0
Taux d'absentéisme (maladie) PROCOTES	4,2%	3,6%	4,4%
Taux d'absentéisme (maladie) STGS	10,9%	7,6%	9,7%

C1.3.3 Qualité de vie au travail

En complément de l'enquête de satisfaction du groupe Marmon et des engagements pris par la Charte de la diversité, PROCOVES et sa filiale STGS ont renforcé leurs engagements pour la Qualité de vie au travail par la signature en 2024 de la Charte Qualité Vie et Conditions de Travail.



La Charte QVCT est un outil fédérateur d'engagement durable dans une démarche d'amélioration continue de la QVT pour une meilleure performance et comprend les points suivants :

“La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun(e), une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.”

“La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salarié(e)s et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.” Ainsi, la QVCT repose donc à la fois sur des actions à portée individuelles et collectives pour améliorer : **les conditions de travail, la qualité de vie au travail, La performance de l'entreprise.**

Pour PROCOVES et STGS, cela se traduit par des engagements forts au sein de chaque champ d'action, matérialisé en « gras » ci-après :

Relations au travail, climat social :

- **Relations au travail**
- **Organisation des réunions internes**
- Diffusions des supports internes
- **Rôle des instances**
- Evénements conviviaux
- Lieux de pause

Contenu du travail :

- Clarté du travail
- **Autonomie dans le travail**
- **Moyens pour réaliser le travail**
- **Clarté des consignes**
- Gestion de l'activité
- Répartition de la charge de travail

Santé au travail :

- **Prise en compte de la santé**
- **Diffusion du DUERP**
- Mise en œuvre du plan d'actions
- Prise en compte des RPS, TMS
- **Aménagement des lieux et postes**
- Optimisation des déplacements professionnels

Compétences, parcours professionnels :

- Parcours d'intégration
- **Entretiens individuels**
- **Gestion des compétences**
- **Plan de formation**
- Adaptation des compétences
- Utilisation des dispositifs

Egalité professionnelle pour tous :

- **Conciliation vie professionnelle et vie personnelle**
- **Aménagement des horaires**
- Usage des outils de communication
- **Egalité Prof. Femmes/Hommes**
- Pyramide des âges
- Prise en compte du handicap

Management participatif, engagement :

- **Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise**
- Clarté des rôles
- Diffusion des procédures de travail
- Temps d'échanges sur le travail
- **Transparence de la politique de rémunération**
- **Informations sur les changements**

Cette Charte s'inscrit intégralement dans notre démarche RSE, en lien avec les 17 Objectifs de Développement Durable et en complément de notre adhésion au Pacte Mondial de l'ONU et de notre signature de la Charte de Diversité.

C1.3.4 Formation – Education - Compétences

Un des axes de la politique Ressources Humaines STGS est le développement des compétences pour permettre aux collaborateurs qui le souhaitent, d'évoluer, de capitaliser sur leurs aptitudes et talents, tant en matière de savoir-faire que de savoir-être.

C.1.3.4.1 PROCOVES

a. Démarche générale

Les Objectifs – Modalités sont :

- Répondre à une obligation
- Développer le collaborateur
- Développer la Polyvalence & l'Employabilité

Les Objectifs – Modalités sont :

- Interne
- Externe
- Distanciel

Le Financement est obtenu par :

- Opco 21
- Société en direct
- Cpf
- Société / Cpf
- Fonds Européens

Un focus sur les thématiques actuelles telles que la RSE (ODD, Fresque du climat, Pacte Mondial ONU) et / ou la RFAR vient compléter les formations traditionnelles. Ces thématiques sont abordées au travers de formations dans selon les modalités ci-dessus mais de plus en plus au travers des nombreux webinars qui sont proposées.

En sus des formations dispensées par la société PROCOVES à ses employés, de nombreuses formations du Groupe sont dispensées aux employés de la société selon leur « job definition » ou selon les sujets.

Ainsi, les thèmes suivants sont abordés régulièrement pour :

- Les équipes commerciales : « Voice of the customer », « Aligned Negotiation Video Series », « Introduction to SMM – Strategic Marketing Plan »
- Des formations plus générales, concernant l'Ethique et le Harcèlement : « Introduction to International Trade Regulations », « Preventing Bribery and Corruption », Respectful Workplace : Discrimination and Harassment »
- Des formations dédiées au Risque Cyber : « Marmon Annual Cybersecurity Training »

Ces formations représentent entre 100h et 150h de formations pour le personnel de la société.

b. Suivi de formation

GRI Standard		2022		2023		2024	
	CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS						
GRI 404-3	% de salariés ayant un entretien annuel		100,0%		100,0%		100,0%
	Total heures de formation externe		461		177		64
	Total heures de formation interne		202		79		38
GRI 404-2	Investissement en K€ dans la formation (externe et interne)		21		8		4
	Le taux de satisfaction vis-à-vis des formations externes		89,3%		87,4%		88,6%

C.1.3.4.2 STGS**a. Approche générale****Les Objectifs – Modalités sont :**

- Répondre à une obligation
- Développer le collaborateur
- Développer la Polyvalence & l'Employabilité
- Externe – Interne – Distanciel

Les Objectifs – Modalités sont :

- Interne
- Externe
- Distanciel

Le Financement est obtenu par :

- Société en direct

Depuis ces dernières années, un focus sur les thématiques actuelles telles que la RSE (ODD, Fresque du climat, Pacte Mondial ONU) et / ou la RFAR vient compléter les formations traditionnelles.

Ces thématiques sont abordées au travers de formations dans selon les modalités ci-dessus et aussi au travers des nombreux webinars qui sont proposées : formations en interne sur la RSE en 2022 et 2023, et sur la RFAR en 2023.

En sus des formations dispensées par la société STGS à ses employés, de nombreuses formations du Groupe sont dispensées aux employés de la société selon leur « job definition » ou selon les sujets.

Ainsi, les thèmes suivants sont abordés régulièrement :

- Des formations plus générales, concernant l'Ethique et le Harcèlement : « Introduction to International Trade Regulations », « Preventing Bribery and Corruption », « Respectful Workplace : Discrimination and Harassment »
- Des formations dédiées au Risque Cyber : « Marmon Annual Cybersecurity Training »

Ces formations représentent entre 20h et 50h pour le personnel de la société.

Autres points d'importance :

- **Mise en place prévue sur 2024 de la revue des formations dispensées de l'année N-1, l'efficacité de celles-ci et le plan de formation de l'année à venir est partagée avec les membres du CCE.**
- La polyvalence fait partie prenante la culture de l'entreprise (critère P.F.A.)
- 100% des personnels ont une revue de performance individuelle annuellement.

b. Numérisation des savoir faire

En lien avec les compétences riches des collaborateurs et des métiers au sein de STGS, l'intégralité des dossiers de fabrication est numérisée et accessible sur le serveur. Toute modification pour une amélioration et optimisation du produit suite à une remontée opérationnelle, fait l'objet d'une demande de modification à PROCOTES qui approuve la demande. Des fiches de particularités sont créées pour répondre à la demande de personnalisation et à la traçabilité de l'information dans le temps.

La pérennisation du savoir-faire est un enjeu majeur chez STGS pour conserver l'expertise, valoriser l'existant et développer les produits de demain. Cette démarche positive permet d'apporter une réponse à la hauteur des exigences des clients. PROCOTES garantit la conservation de son savoir-faire par la formation interne et la numérisation de ses modes opératoires. Les salariés experts ont à cœur de transmettre leur savoir-faire, favorisant l'accompagnement privilégié, le tutorat.

Le recrutement d'un Agent des méthodes en alternance (contrat SVIP) renforce les actions liées à ce processus en 2022.

A la fin du SVIP (2023), il a été décidé d'améliorer l'organisation de contrôle au sein de la société en recrutant une Ingénieur Méthodes-Production en 2024, véritable bras droit du Directeur de Site.

c. Suivi des formations

GRI Standard		2022	2023	2024
GRI 404-3	CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS			
	% de salariés ayant un entretien annuel	100,0%	100,0%	100,0%
GRI 404-2	Total heures de formation externe	160	0	108
	Total heures de formation interne	258	635	312
	Investissement en K€ dans la formation (externe et interne)	3	3	3
	Le taux de satisfaction vis-à-vis des formations externes	100,0%	N/A	86,5%

C.1.3.4.3 PROCOTES – Consolidé

GRI Standard		2022	2023	2024
GRI 404-3	CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS			
	% de salariés ayant un entretien annuel	100,0%	100,0%	100,0%
GRI 404-2	Total heures de formation externe	621	177	172
	Total heures de formation interne	460	714	350
	Investissement en K€ dans la formation (externe et interne)	23	11	7
	Le taux de satisfaction vis-à-vis des formations externes PROCOTES	89,3%	87,4%	88,6%
	Le taux de satisfaction vis-à-vis des formations externes STGS	100,0%	N/A	86,5%

C1.3.5 Plan de carrière

C.1.3.5.1 PROCOVES

Le plan de carrière est évalué selon :

- Une auto-évaluation annuelle du salarié,
- Un entretien d'évaluation annuelle
- Un entretien professionnel réalisé tous les deux ans.

Nombre	2022	2023	2024
Entretien individuel	100 % réalisé	100% réalisé	100 % réalisé

L'enquête de satisfaction de Marmon complète les axes d'amélioration :

Thème	2022	2023	2024
Force	Relation avec responsable hiérarchique	Clarté et transparence de la Direction	Bien-être
Axe d'amélioration	Relations interpersonnelles	Relations interpersonnelles	Relations interpersonnelles

Les évolutions de carrière significatives se déclinent de la manière suivante :

Fonction	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DAF	Recrutement.		Nomination DRH.					
Contrôleur Gestion			Nomination Chargée de Missions RH.					
Responsable Qualité						Prise en charge de tâches liées à l'activité Maintenance et Sécurité.		
BDM France		Recrutement.				Nomination Coordinateur Administration des Ventes.		
BDM Allemagne						Nomination Marketing Project Manager.		

C.1.3.5.2 STGS

Le plan de carrière est évalué selon :

- Pour les cadres : une auto-évaluation annuelle du salarié et un entretien d'évaluation annuelle
- Pour les employés, une revue d'évaluation selon les règles de la Prime de Fin d'année avec 4 critères évalués : Assiduité – Discipline – Valeur Professionnelle (Polyvalence) – Productivité société.

Nombre	2022	2023	2024
Entretien individuel	100 % réalisé	100% réalisé	100 % réalisé
Entretiens PFA	100 % réalisé	100 % réalisé	100 % réalisé

L'enquête de satisfaction de Marmon complète les axes d'amélioration :

Thème	2022	2023	2024
Force	Travail en Equipe	Amélioration et Innovation en continue	Amélioration et Innovation en continue
Axe d'amélioration	Communication	Relation avec Responsable Hiérarchique	Renforcer la communication

Les évolutions de carrière significatives se déclinent de la manière suivante :

Fonction	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Responsable Production		Promotion Directeur Production		Promotion Directeur de Site		
Responsable Qualité	Extension Développement Durable		Extension Sécurité		Extension Equipe contrôle	

C1.3.6 Egalité – Diversité – Lutte contre les discriminations

C.1.3.6.1 Charte d'engagement

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement.

Cette charte a été rédigée et affichée pour renforcer la communication sur les engagements de la société, et contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performance et favorise la diversité dans toutes ses composantes : lutte contre les discriminations, l'égalité des chances et le management inclusif. PROCOVES et STGS s'engagent à

- Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité,
- Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines,
- Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité,
- Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes,
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel,
- Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.



PROCOVES



STGS

Les engagements de la Charte traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde. Cet engagement s'inscrit en pleine cohérence avec les objectifs du groupe (<https://www.marmont.com/esg-responsibility-statement/>)

C.1.3.6.2 PROCOVES

a. Répartition des emplois

GRI Standard	2022			2023			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
DIVERSITÉ									
Nombre d'employés (<20 ans)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'employés (20 à 30 ans)	4	1	5	2	0	2	1	0	1
Nombre d'employés (31 à 40 ans)	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Nombre d'employés (41 à 50 ans)	2	3	5	2	3	5	3	3	6
Nombre d'employés (51 à 65 ans)	10	9	19	9	9	18	10	9	19
% d'employés (<20 ans)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
% d'employés (20 à 30 ans)	23,5%	7,1%	16,1%	14,3%	0,0%	7,4%	6,7%	0,0%	3,6%
% d'employés (31 à 40 ans)	5,9%	7,1%	6,5%	7,1%	7,7%	7,4%	6,7%	7,7%	7,1%
% d'employés (41 à 50 ans)	11,8%	21,4%	16,1%	14,3%	23,1%	18,5%	20,0%	23,1%	21,4%
% d'employés (51 à 65 ans)	58,8%	64,3%	61,3%	64,3%	69,2%	66,7%	66,7%	69,2%	67,9%
GRI 405-1									

b. Index d'égalité professionnelle

L'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un outil français créé en 2018, qui permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en lumière les disparités existantes. La finalité de cet outil est de mettre fin aux inégalités professionnelles. Si la législation française impose aux entreprises de plus de 50 personnes ce calcul, il n'y a aucune obligation légale en Tunisie. Dans une démarche volontariste, la Direction a souhaité mesurer à titre indicatif l'égalité au sein de la société PROCOVES au regard de la taille de son effectif et des critères applicables. La revue se fait sur la base de la définition légale des critères. Pour rappel, la politique salariale de PROCOVES s'appuie sur deux leviers principaux : augmentation générale, augmentation au mérite.

Index Egalité Professionnelle Femmes-Hommes	Indicateur calculable	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
Ecart de rémunération en %	Non	40	Non applicable	/	/
Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalents de salariés)	Oui	35		35	35
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	Non	15	Non applicable	/	/
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	4	10	10
Total des indicateurs calculables	/	/	/	45	45
Index (sur 100 points)	/	/	/	100	100

c. Inclusion

PROCOVES a toujours facilité l'inclusion de personnes handicapées au sein de son entreprise. PROCOVES ne verse pas de contribution AGEFIPH car remplit ses obligations. La déclaration annuelle des Travailleurs Handicapés se décline de la manière suivante :

GRI Standard		2022			2023			2024		
	EMPLOI	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
GRI 2-7	Nombre de salarié en situation de handicap	1	1	2	1	1	2	2	1	3
	% de salariés handicapés	5,9%	7,1%	6,5%	7,1%	7,7%	7,4%	13,3%	7,7%	10,7%

PROCOVES a toujours facilité l'inclusion de personnes handicapées au sein de son entreprise. PROCOVES ne verse pas de contribution AGEFIPH car remplit ses obligations. La déclaration annuelle des Travailleurs Handicapés se décline de la manière suivante :

Nombre	2022	2023	2024
Personnel handicapé	2	2	3
Effectif de fin d'année	31	27	28
Rapport sur la diversité	6.5%	7.4%	10.7%

PROCOVES est très fière de participer à l'opération Duo-Day organisée pour :

- faire découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs handicapés,
- affirmer les valeurs sociales de l'entreprise,
- sensibiliser les équipes.

Nombre	2022	2023	2024
	/	1	1

PROCOVES a noué depuis plus d'une décennie une collaboration étroite avec :



ESAT de Semur en Auxois pour les prestations d'entretien d'espaces verts et d'emballage (nettoyage de caisses) et autres activités ponctuelles.



ANS à Semur en Auxois pour les prestations d'hommes toutes mains réalisées par des salariés éloignés de l'emploi et en réinsertion professionnelle

La valeur d'achat est de :

GRI Standard	2022	2023	2024
IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE			
Achats TTC réalisés avec le secteur protégé (k€)		7 k€	15 k€

C.1.3.6.3 STGS

a. Répartition des emplois

GRI Standard	2022			2023			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
DIVERSITÉ									
Nombre d'employés (<20 ans)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'employés (20 à 30 ans)	9	3	12	8	4	12	16	5	21
Nombre d'employés (31 à 40 ans)	27	2	29	26	2	28	29	2	31
Nombre d'employés (41 à 50 ans)	25	5	30	26	6	32	29	5	34
Nombre d'employés (51 à 65 ans)	6	0	6	7	0	7	8	1	9
% d'employés (<20 ans)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
% d'employés (20 à 30 ans)	13,4%	30,0%	15,6%	11,9%	33,3%	15,2%	19,5%	38,5%	22,1%
% d'employés (31 à 40 ans)	40,3%	20,0%	37,7%	38,8%	16,7%	35,4%	35,4%	15,4%	32,6%
% d'employés (41 à 50 ans)	37,3%	50,0%	39,0%	38,8%	50,0%	40,5%	35,4%	38,5%	35,8%
% d'employés (51 à 65 ans)	9,0%	0,0%	7,8%	10,4%	0,0%	8,9%	9,8%	7,7%	9,5%

b. Index d'égalité professionnelle

L'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un outil français créé en 2018, qui permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en lumière les disparités existantes. La finalité de cet outil est de mettre fin aux inégalités professionnelles. Si la législation française impose aux entreprises de plus de 50 personnes ce calcul, il n'y a aucune obligation légale en Tunisie. Dans une démarche volontariste, la Direction a souhaité mesurer à titre indicatif l'égalité au sein de la société STGS au regard de la taille de son effectif. La revue se fait sur la base de la définition légale des critères. Pour rappel, la politique salariale de STGS s'appuie sur trois leviers principaux : Augmentation générale, Augmentation au mérite, Prime de fin d'année

Total 80 / 80 points	
L'écart de rémunération femmes-hommes / 40 points : 40 points La société STGS applique la grille légale des salaires, couplée avec la prime de fin d'année. De fait, les écarts existants ne sont que le fait des catégories des personnels et/ou des éléments spécifiques de rémunération au regard de la nature du poste. Dans les faits : - Population Directe : +33% en faveur des femmes - Population Indirecte (hors Directeur du Site) : +55% en faveur des femmes L'écart de répartition des augmentations individuelles / 20 points : 20 points 100% des individus ont une augmentation générale. La société STGS applique la hausse légale de la grille des salaires couplée avec la prime de fin d'année pour toutes et tous. Les augmentations au mérite sont en lien direct avec l'évaluation de la performance	L'écart de répartition des promotions / 15 points (uniquement dans les entreprises > 250 salariés) : N/A Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité / 15 points : 15 points 100% des individus ont une augmentation générale. La société STGS applique la grille légale des salaires, couplée avec la prime de fin d'année pour toutes et tous. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations / 10 points : 10 points 5 femmes salariées perçoivent une rémunération parmi les 10 plus hautes dans l'entreprise.

c. Inclusion

Le contexte national concernant l'inclusion des handicapés en Tunisie reste un problème majeur qui ne pourra être endigué qu'avec les leviers économiques, politiques, éducatifs et culturels (<https://www.ohchr.org/fr/news/2023/03/tunisie-le-comite-des-personnes-handicapees-lui-recommande-de-revoir-la-definition-du>). L'éloignement de Menzel Fersi des Centres d'Accueil des Handicapés principalement dans les grandes villes (Tunis, Sousse...) et la typologie de travaux potentiellement à réaliser ne nous permet pas de nouer des partenariats comme PROCOVES le fait en France avec l'ESAT.STGS a toujours facilité l'inclusion de personnes handicapées au sein de son site de fabrication, permettant à 1 personne de faire partie de nos collaborateurs en Tunisie.

GRI Standard	2022			2023			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
GRI 2-7									
Nombre de salarié en situation de handicap	0	1	1	0	1	1	0	1	1
% de salariés handicapés	0,0%	10,0%	1,3%	0,0%	8,3%	1,3%	0,0%	7,7%	1,1%

Nombre	2022	2023	2024
Personnel handicapé	1	1	1
Effectif fin d'année	77	79	95
Rapport sur la diversité	1.3%	1.3%	1.1%

C1.3.7 Partage de la valeur et intéressement

C.1.3.7.1 PROCOVES

La Direction attache une attention toute particulière en matière de promotion interne et d'augmentation individuelle au mérite. Ces pratiques sont animées par une volonté de reconnaissance des compétences internes, la polyvalence du collaborateur, la capitalisation de l'expérience et des savoirs, par la motivation d'une perspective de carrière dans l'entreprise.

La Direction et les cadres ont des objectifs ciblés pour le RSE et 100 % des collaborateurs ont une contribution à effectuer pour les ateliers RSE.

Le récapitulatif est le suivant :

Autres prestations pour le personnel						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
NAO	1,00%	1,00%	1,00%	1,50%	1,50%	1,50%
Politique au mérite	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Chèques culture	3 800	3 400	3 100	2 800		5 400
Chèques cadeaux	5 250	5 100	4 500			
Médaille du travail	2 360					
Team Building (cocktail)	945			570		336
Dons de gants au personnel	OUI	3 174			406	3 680
Primes Covid		7 500				
Primes spéciales					2 150	1 500
Distribution anciens matériels informatiques			OUI		OUI	
Revalorisation Primes de Production et/ou		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Revalorisation du point (NAO)						
Réévaluation Q/P Entreprise sur Mutuelle		OUI				
Investissements Covid	OUI	OUI	OUI			
Communication renforcée - écoute salariés *	OUI	OUI *	OUI *	OUI *	OUI *	OUI *
Formation salariés + renforcement *	OUI	OUI *	OUI *	OUI *	OUI *	OUI *
* Avec le Groupe						
GRAND TOTAL	12 355	19 174	7 600	3 370	2 556	10 916

Au-delà de ces éléments, la société investit de différentes manières, au niveau RH, en fonction de ses possibilités. La généralisation d'une prime de transport a aussi été implémentée en 2024.

En sus des différentes actions de Ressources Humaines à proprement parler, la société PROCOVES SAS continue un investissement conséquent au niveau du patrimoine de la société, l'objectif étant d'assurer la pérennité de l'outil de production et donc de l'emploi. Le bilan depuis 5 ans est de : **859KE soit une moyenne de 172 KE / an.**

Le récapitulatif est le suivant :

Somme de Valeur investissement					
Service	2020	2021	2022	2023	2024
Bâtiment CV	3 580	5 147	309 712		2 560
Bâtiment ZI		2 230	33 267	209 826	51 368
Finition	2 750	14 304	7 373		9 020
Informatique	9 139	23 122	13 335		
Logistique		1 060		2 142	1 400
Maintenance					
Marketing		3 140	10 596		
Prototypage	8 040		6 363		
R&D - Labo	667	33 051			
Tricotage			16 190		45 835
Ressources humaines			4 880		
Laboratoire			11 120		13 439
Commercial				4 210	
Total général	24 175	82 054	412 835	216 178	123 622
Nouveaux Fenwicks en contrat de location	32KE / 6 ans				

C.1.3.7.2 STGS

La Direction attache une attention toute particulière en matière de promotion interne et d'augmentation individuelle au mérite. Ces pratiques sont animées par une volonté de reconnaissance des compétences internes, la polyvalence du collaborateur, la capitalisation de l'expérience et des savoirs, par la motivation d'une perspective de carrière dans l'entreprise.

La Direction et les cadres ont des objectifs ciblés pour le RSE et une partie des collaborateurs ont une contribution à effectuer pour les ateliers RSE à faire annuellement

En sus des différentes actions de Ressources Humaines à proprement parler, la société STGS continue un investissement conséquent au niveau du patrimoine de la société, l'objectif étant d'assurer la pérennité de l'outil de production et donc de l'emploi. Le bilan depuis 5 ans est de : **373 K TND soit une moyenne de 74,6 KTND / an**

Le récapitulatif est le suivant :

AXES	2020	2021	2022	2023	2024
Partage de la valeur	7% général, ~45K TND au total Accompagnement COVID – maintien des salaires (avances) Primes spécifiques (Gestion Covid et Projets) Pol. d'augmentation individuelle au mérite mise en place (pérenne) P.F.A (Prime Fin d'Année ~13 ^{ème} mois)	6,5 % général, ~48K TND au total P.F.A (Prime Fin d'Année ~13 ^{ème} mois)	7% général, ~53K P.F.A (Prime Fin d'Année ~13 ^{ème} mois) Primes spécifiques (Projets)	Pas de décret publié. Augmentations individuelles. Alignement du calcul des Heures Supplémentaires (impact positif salariés) P.F.A (Prime Fin d'Année ~13 ^{ème} mois) Primes spécifiques (Projets)	+6,5% général, ~70K TND au total Augmentations individuelles. Alignement du calcul des Heures Supplémentaires (impact positif salariés) P.F.A (Prime Fin d'Année ~13 ^{ème} mois) Primes spécifiques (Projets)
Intéressement	Non inclus dans les règles de gestion du Groupe Marmon	Non inclus dans les règles de gestion du Groupe Marmon	Non inclus dans les règles de gestion du Groupe Marmon	Non inclus dans les règles de gestion du Groupe Marmon	Non inclus dans les règles de gestion du Groupe Marmon
Investissement	5 KTND	33 KTND	66KTND	182 KTND	87 KTND

C1.3.8 Dialogue social

C.1.3.8.1 PROCOVES

LES AXES	FREQUENCE	2022	2023	2024
Réunion CSE	1 fois / mois minimum hors congés	11/12	11/12	11/12
Projets spécifiques CSE pour conforter sa légitimité	Autant de fois que nécessaire	Mise en place chômage partiel, Réorganisations RH (ADV – Marketing), Mise en place d'un système de vidéosurveillance et Modification du Règlement Intérieur	Autant de fois que nécessaire	Revue du Protocole temps de travail, Nouvelle Organisation de l'atelier tricotage, Instauration d'une prime de transport généralisée, Changement d'Organisme Prévoyance Cadres
Boîte à idées	Ponctuelle	Aucun apport	Aucun apport	

Les indicateurs GRI sont les suivants :

GRI Standard	2022	2023	2024
DIALOGUE SOCIAL			
GRI 2-30 % de salariés couverts par une convention collective	100,0%	100,0%	100,0%
Nombre d'accord collectif signé	0	0	1
Nombre d'enquête satisfaction	1	1	1
Taux d'engagement	85,0%	78,0%	77,0%
% de litiges prud'homaux en cours	0%	0%	0%

C.1.3.8.2 STGS

Le dialogue social se décline de la manière suivante :

LES AXES	FREQUENCE	2022	2023	2024	Notes
Réunion CCE	1 fois / trimestre minimum et autant de fois que nécessaire	4/4	4/4	4/4	Cf synthèses annuelles
Cahier de doléance (à partir de 2022)	A disposition			8 doléances	Cahier à l'entrée de l'usine – Réponses formalisées de la Direction pour chaque doléance
Chartes société : partage et communication	Ponctuelle			Chartes signées	Les Chartes Diversité et QVT ont été présentées au CCE le 09 septembre 2024 et signées le 04 octobre 2024 (versions en arabe)
Présentation du plan de formation	Annuelle			Présenté le 30/09/24	Cf CR CCE

Les indicateurs GRI sont les suivants :

GRI Standard	2022	2023	2024
DIALOGUE SOCIAL			
GRI 2-30 % de salariés couverts par une convention collective	100,0%	100,0%	100,0%
Nombre d'accord collectif signé	0	0	0
Nombre d'enquête satisfaction	1	1	1
Taux d'engagement	94,0%	90,0%	93,0%
% de litiges prud'homaux en cours	0%	0%	0%

C1.3.9 Satisfaction des parties prenantes

C.1.3.9.1 Parties prenantes

PROCOVES				
Parties Prenantes	Attentes	2022	2023	2024
Salariés	Bien-être au travail (santé, sécurité, qualité de vie) Rémunération, avantages et protection sociale Dialogue social Développement du capital humain et gestion des déchets Protection des données personnelles et de la vie privée Diversité et égalité des chances	Indice d'engagement – Enquête Marmon : 85 % Avec bien être 81 %	Indice d'engagement – Enquête Marmon : 78 % Avec bien être 83 %	Indice d'engagement – Enquête Marmon : 77 % Avec bien être 85 %
Médecine du travail	Respect Conditions de travail	Respect des convocations Visite de poste	Respect des convocations Visite de poste	/
CSE	Respect Conditions de travail	Regroupement des équipes sur un seul site	LED bureaux Remplacement groupe froid	LED magasin
Autorités et administrations	Conformité réglementaire Développement économique et social	OK	OK	OK
Centres de formation	Partenariats Promotion de la diversité et l'égalité	Respect des convocations Visite de poste	Don de matières premières / cuirs au Lycée Professionnel Eugène Guillaume de Montbard, valeur 1 851 € Stagiaire Bac Pro.	/
Fournisseurs	Bienveillance de Procoves dans ses actes d'achats	Accréditation RFAR	Renouvellement certification RFAR	Renouvellement Certification RFAR Sondage fournisseurs 3 caractéristiques clés : Professionnel – Innovation – Dynamique

STGS				
Parties Prenantes	Attentes	2022	2023	2024
Salariés	Bien-être au travail (santé, sécurité, qualité de vie) Rémunération, avantages et protection sociale Dialogue social Développement du capital humain et gestion des déchets Protection des données personnelles et de la vie privée Diversité et égalité des chances	Indice d'engagement – Enquête Marmon : 89,5 %	Indice d'engagement – Enquête Marmon : 90%	Indice d'engagement – Enquête Marmon : 93%
Médecine du travail	Respect Conditions de travail	14 recommandations Rapport sur les conditions de travail	6 recommandations Rapport sur les conditions de travail	0 recommandations Rapport sur les conditions de travail
CCE - CST	Respect Conditions de travail	Réunions effectuées	Réunions effectuées	Réunions effectuées
Autorités et administrations	Conformité réglementaire Développement économique et social	OK	OK	Fête de l'arbre en partenariat avec la mairie
Centres de formation	Partenariats Promotion de la diversité et l'égalité	L'Ecole d'ingénieur de Monastir pas donné suite à notre demande de stage	/	/

C.1.3.9.2 Hot Line

Au niveau de la hot Line de Berkshire Hathaway, l'objectif est de n'avoir aucune réclamation.



Le récapitulatif est le suivant :

GRI Standard	2022	2023	2024
ÉTHIQUE			
Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte du groupe	0	0	0
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0

C.2 ESRS S2 : TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

C2.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS AUX TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Le tableau ci-dessous répertorie les impacts, risques et opportunités liés à la pollution que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025. Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par PROCOVES ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, l'EFRAG, et d'autres lignes directrices, voir « Avertissement relatif à la Directive CSRD et note explicative ». Ces informations doivent être interprétées à la lumière de la norme ESRS S2, et tout particulièrement des exigences de publication IRO-1 et SBM-3.

IROS MATERIELS IDENTIFIES			
Thème	Impacts	Risques	Opportunités
Santé, sécurité et conditions de travail dans la chaîne de valeur	Impacts positifs : • Création d'emplois indirects • Contribution à la création de richesse en local Impacts négatifs : • Précarisation des emplois (travail informel, contrats flous, etc) et résiliation sans préavis. • Instabilité économique des marques, crises économiques ou sanitaires impliquant d'importantes fluctuations des volumes de commandes ou le défaut de paiement des commandes • Délocalisation ou relocalisation de la production, impliquant des pertes d'emplois importantes • Automatisation de certaines tâches manuelles qui peuvent entraîner des suppressions d'emplois • Non-respect de salaires décents, appauvrissement des travailleurs de la chaîne de valeur • Limitation ou absence de droit d'association, répression contre des ouvriers manifestants ou lanceurs d'alerte • Non-respect des temps de travail, heures supplémentaires excessives ou non-payées • Pas de congés payés ou pression sur la prise de congés • Non-respect des normes de sécurité • Pénibilité du travail et développement de pathologies, exposition des ouvriers à des substances toxiques, entraînant des maladies • Agressions physiques et sexuelles • Mal-logement des travailleurs de la chaîne de valeur du fait de salaires insuffisants • Fuite de données, cyberattaques, utilisation détournée des données	Approvisionnement • Mouvements sociaux impactant la production Économiques • Perte de financement et/ou de valeur de l'entreprise à la suite d'une mauvaise notation ESG • Epuisement des salariés, menant à une perte de productivité, absentéisme, etc • Nouvelle loi réhaussant le salaire minimum légal menant à une augmentation des prix de production Juridiques • Manquement au devoir de vigilance et paiement d'amende dans le cadre du Devoir de Vigilance en France Réputationnels • Dégradation de l'image de marque liée à la médiatisation d'abus et non-respect des droits de l'Homme	/
Diversité et inclusion	Impacts positifs : • Audits sociaux pour vérifier l'application des exigences mentionnées dans les codes de conduite des marques, accompagnement des fournisseurs dans une démarche d'amélioration continue • Démarche de traçabilité et mise en place de canaux d'alerte Impacts négatifs : • Disparité de revenus H/F dans le secteur TLC • Discriminations à embauche, et entrave aux évolutions professionnelles sur des critères d'invalidité, d'origine, de genre, d'orientation sexuelle (...), perte d'emploi en cas d'invalidité	Juridiques • Sanctions légales et pénales en cas de non-conformité • Manquement au devoir de vigilance et paiement d'amende dans le cadre du Devoir de Vigilance en France ou de la CSDDD en Europe Réputationnels • Dégradation de l'image de marque liée à la médiatisation d'abus	/
Droit humains	Impacts négatifs : • Recours au travail infantile et/ou au travail forcé, de la culture de matières premières à la production de textiles et transformation	Juridiques • Sanction en cas de non-conformité • Violation des règlements internationaux et européens sur les droits de l'enfant • Manquement au devoir de vigilance et paiement d'amende dans le cadre du Devoir de Vigilance en France ou de la CSDDD en Europe Réputationnels • Dégradation de l'image de marque liée à la médiatisation d'abus et non-respect des droits de l'Homme	/
Développement de compétences et des savoir faire	Impacts positifs : • Accompagnement à l'évolution professionnelle, culture du feedback • Développement continu des compétences et savoir-faire des employés de la chaîne dans les pays de production • Reconstruction de filières françaises ou européennes pour la sauvegarde des savoir-faire en local Impacts négatifs : • Délocalisation/relocalisation soudaine des activités de production/transformation et disparition de savoir-faire et capacités de production/transformation	Économiques • Baisse de la qualité des produits achetés, produits défectueux • Perte de fournisseurs Réputationnels • Dégradation de l'image de marque	/

C2.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS AUX TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

Thème	Politique	Objectifs	Actions
Santé, sécurité et conditions de travail dans la chaîne de valeur	En sa qualité de signataire du Pacte mondial des Nations Unies, PROCOVES adhère aux principes fondamentaux en matière de droits humains, d'emploi, de santé et de sécurité, de protection de l'environnement, de lutte contre la corruption et de confidentialité des données. La stratégie d'achats responsables de PROCOVES s'articule autour de trois grands piliers : • construire une activité responsable (gouvernance et gestion des risques), • contribuer à une planète saine (responsabilité environnementale), • se préoccuper des personnes (responsabilité)	Intégrer à ses pratiques d'approvisionnement certains risques de durabilité susceptibles d'avoir des impacts négatifs sur l'environnement et sur la société au sens Tenir compte de l'impact de ses activités sur ses parties prenantes internes et externes assurant son approvisionnement, et notamment ses fournisseurs tiers.	Etablir le référencement des fournisseurs avec leur adhésion au : Code de conduite fournisseurs Questionnaire de travail forcé Politique d'achats Suivre les audits SMETA pour les fournisseurs ciblés Identifier, qualifier et maîtriser le risque fournisseurs par un plan de remédiation
Diversité et inclusion			
Droit humains			
Développement de compétences et des savoir faire			

C2.3 INDICATEURS RELATIFS AUX TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

Pour PROCOVES les travailleurs de la chaîne de valeur sont les personnes employées par les fournisseurs de matières premières et de négoce.

Sont exclus du périmètre :

- les grossistes, les distributeurs, les agents et les détaillants basés en Europe dans des pays où la législation est
- les prestataires de services, de conseil, à savoir les personnes opérantes tels que les artisans, consultants, auditeurs techniques et financiers.
- les personnes salariées sous contrat d'emploi avec PROCOVES et ses filiales ainsi que les travailleurs occasionnels et les services gérés (Ces catégories sont traitées séparément dans la section « 7.1. Effectifs de l'entreprise (ESRS S1) »).

Dans le cadre de sa certification RFAR, PROCOVES a établi un tableau de pilotage global décomposé analysant la politique RSE du panel fournisseurs

MATIERES PREMIERES - NEGOCE	2 024				31 08 2025			
DONNEES GENERALES	Nb	FRS ACTIF	%	RESULTAT	Nb	FRS ACTIF	%	RESULTAT
Nombre fournisseurs	94	72			98	65		
TYPLOGIE D'ENTREPRISE								
Groupe international		10	17%			8	12%	
PME		62	83%	86%		57	88%	88%
Entreprise solidaire		0	0%			0	0%	
LOCALISATION								
Région Bourgogne Franche Comté		1	0,1%			0	0,0%	
France (Hors Région Bourgogne FC)		34	70%			36	75%	
Europe (Hors France)		17	11%			14	10%	
Maghreb		8	1%	72%		9	1%	77%
Asie		10	15%			5	14%	
Amérique du Nord		2	4%			1	1%	
LABELLISATION								
Nombre fournisseurs Labellisé RFAR		1	/			2	/	
Nombre fournisseurs signataires (Politique Achats – Code de conduite – Questionnaire travail forcé)		53	90%	90%		45	93%	93%
Nombre fournisseurs – Evaluation RSE (Ecovadis, Smeta, Afnor, WCA, autres)		17	/			13	/	
Nombre fournisseurs certifiés ISO14001 ou autres		51	90%	90%		41	89%	89%
ANALYSE DE RISQUES	Nb				Nb			
Politique	0	/			0	/		
Economique	2	/			2	/		
Social	8	/			4	/		
Technologique	14	/			12	/		
Environnemental	1	/			1	/		
Légal	8	/			4	/		
PLAN DE REMEDIATION								
Actions identifiées		21	/			15	/	
Actions soldées		20	/	95%		14	/	93%
RECLAMATION								
Médiateur		0	/	0		0	/	0
Hot line Berkshire Hathaway		0	/	0		0	/	0

C.3 ESRS S3 : COMMUNAUTES TOUCHEES

C3.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS AUX COMMUNAUTES TOUCHEES

Le tableau ci-dessous répertorie les impacts, risques et opportunités liés à la pollution que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025. Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par PROCOVES ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, l'EFRAG, et d'autres lignes directrices, voir « Avertissement relatif à la Directive CSRD et note explicative ». Ces informations doivent être interprétées à la lumière de la norme ESRS S3, et tout particulièrement des exigences de publication IRO-1 et SBM-3.

IROS MATERIELS IDENTIFIES			
Thème	Impacts	Risques	Opportunités
Maintien des conditions de vie des communautés	Impacts négatifs : • Consommation d'eau dans des régions de stress hydrique affectant la capacité des communautés locales à subvenir à leurs besoins vitaux en eau • Dépossession des communautés locales de leurs terres liées au sourcing de matières ou à des projets industriels du secteur. Ex : expropriation forcée des terres pour l'agriculture intensive de coton, construction d'infrastructures pour les usines... • Utilisation de produits toxiques (ex : hydroxyde de sodium, acide sulfurique, disulfure de carbone pour des matières comme la viscosité et le lyocell) et les particules fines résultant de la combustion d'énergies fossiles susceptibles d'entraîner des maladies graves pour les populations aux alentours des usines de fabrication	Économiques • Pertes de financement et/ ou de valeur de l'entreprise à la suite d'une mauvaise notation ESG Juridiques • Non-conformité avec le devoir de vigilance (France) ou à l'EUDR (déforestation importée) menant à des sanctions légales et pénales • Litiges juridiques avec les communautés locales, les gouvernements ou d'autres parties prenantes Réputationnels • Dégradation de l'image de marque ou une non atteinte des objectifs fixés	
Liberté et droit des communautés	Impacts négatifs : • Entrave à la liberté d'expression des communautés locales et liberté de réunion • Entrave aux droits fondamentaux des communautés locales (droit d'être consulté, de participer ; droit aux terres, territoires et ressources) • Poursuite et menace des lanceurs d'alerte et défenseurs de l'environnement et des droits de l'Homme • Entrave à l'accès au patrimoine culturel pour les communautés locales (ex : destruction...)	Juridiques • Non-conformité avec le devoir de vigilance (France) menant à des sanctions légales ou pénales • Litiges juridiques avec les communautés locales, les gouvernements ou d'autres parties prenantes. Réputationnels • Dégradation de l'image de marque	Économiques • Eco-conception des produits et adhésion de la part d'une clientèle engagée • Primes de l'éco-organisme (ex : bonus Re_fashion en cas d'intégration de la filière EPI)
Ancrage local et contribution à la dynamique des territoires	Impacts positifs : • Développement économique et génération de revenus et de taxes pour les gouvernements locaux et les communautés locales • Contribution à l'attractivité des villes notamment à travers l'implantation d'usines		Réputationnels • Amélioration de l'image de marque en local

C3.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS AUX COMMUNAUTES TOUCHEES (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

Thème	Politique	Objectifs	Actions
Maintien des conditions de vie des communautés	Déterminer les enjeux et la contribution au développement social, durable et à l'aménagement du territoire	Maitriser les incidences liées à l'eau et l'assainissement, à la sécurité, aux terres	Mesurer la contribution sociale, environnementale et économique de l'entreprise
Liberté et droit des communautés	Déterminer les enjeux et la contribution au développement sociétal	Garantir le droit des communautés locales à la liberté d'expression, de réunion, au consentement préalable et aux droits culturels	
Ancrage local et contribution à la dynamique des territoires	Déterminer les enjeux et la contribution au développement économique	Développer la croissance profitable de l'entreprise par des investissements, une politique salariale et une gestion saine de l'activité	

C3.3 INDICATEURS RELATIFS AUX COMMUNAUTES TOUCHEES (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

C3.3.1 Contribution environnementale

C.3.3.1.1 Connaissance des enjeux

LES AXES	LES ENJEUX	PROCOVES
	Renforcer l'attractivité en mettant en adéquation les formations avec les besoins des entreprises et en facilitant les recrutements Faire de l'Auxois Morvan un territoire numérique 4.0, autour de l'inclusion, de la diffusion de bonnes pratiques et de l'accompagnement des entreprises vers l'industrie du futur Créer des liens entre Territoire d'Industrie et Contrat de Transition Écologique Renforcer l'attractivité par l'expérimentation de formes innovantes de portages immobiliers et fonciers Engager une réflexion sur l'attractivité des métiers de l'industrie et sur la visibilité des nombreux dispositifs existants dans les domaines de la recherche d'emploi et de la formation professionnelle La priorité de l'Auxois Morvan est le renforcement de son attractivité : • attirer des acteurs économiques et de nouveaux habitants, • permettre aux jeunes de rester vivre au pays • démontrer les qualités d'une ruralité dynamique et séduisante... Les domaines privilégiés sont : • les services à la population, • la valorisation du patrimoine, du tourisme et des producteurs locaux, • le soutien à la dynamique industrielle, • l'engagement environnemental, • l'aide à la culture et à la vie associative et le numérique.	Activité peu impactante pour l'environnement Mobilité douce des salariés grâce à la localisation du site Optimisation des enlèvements de la messagerie Certification ISO9001 Engagements grâce à : - certification ISO9001-14001 - Evaluation RSE Afnor - Accréditation RFAR pour les achats responsables - Matières Oekotex
LES AXES	LES ENJEUX	STGS
Au niveau national, du Gouvernorat de Monastir et la Commune de Menzel Fersi 	Deuxième rapport National sur la mise en œuvre des objectifs de développement durable – 2021 Stratégie de Développement Neutre en Carbone et Résilient aux Changements Climatiques à l'horizon 2050 - Octobre 2022 Respect de l'environnement Protection de la biodiversité Amélioration du traitement des déchets	Activité peu impactante pour l'environnement 90% des salariés localisés sur site limitant les transports Transport import été export une seule fois par semaine Certification ISO9001 Fournisseurs tunisiens contributeurs de l'accréditation RFAR STGS/PROCOVES. Utilisation de matières premières oekotex 100 % Cuirs accrédités Leather Working Group

C.3.3.1.2 Bilan des émissions de GES

Le bilan des émissions de gaz à effet de serre est le suivant :

GRI Standard		2022	2023	2024
	EMISSION			
GRI 305-1	Scope 1 : Emissions directes	Non disponible	52 t	32 t
GRI 305-2	Scope 2 : Emissions indirectes	Non disponible	67 t	65 t
	Nombre de km parcourus par les véhicules de société	154 070 km	152 274 km	122 722 km
GRI 305-3	Consommation de carburant	10 569 L	10 218 L	8 560 L
	Emission GES Scope 3 Transport - Amont	63 t	69 t	83 t
	Emission GES Scope 3 transport- Aval	22 t	22 t	25 t
	Emission GES Scope 3 Achat de Produits	Non disponible	1 608 t	1 854 t
	Emission GES Scope 3 Autres	Non disponible	226 t	255 t

C3.3.1.3 Indice de performance environnementale

L'indice de performance environnementale ou IPE (*Environmental Performance Index* ou EPI - Source *Université de Yale* : <https://epi.yale.edu/>) : est un indice permettant d'évaluer, de comparer et d'améliorer l'efficacité des politiques environnementales des pays du monde Évaluant la performance environnementale. Il a été établi pour la première fois en 2006 par des chercheurs des universités américaines Yales et Columbia. Publié tous les deux ans, le rapport de 2022 classe 180 pays. Les cinq premiers sont le Danemark, le Royaume Uni, la Finlande, Malte et la Suède tandis que l'Inde se positionne dernière du classement.

Pays	France			Tunisie			Asie			Etats Unis		
Année	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Classement IPE	12	13	12	96	88	91	Sup à 150	Sup à 150	Sup à 150	43	34	35
IPE	62,5	67,1	67	40,7	45,7	45,3	<35	<35	>35	51,1	57,3	57,2
< 2000 km Siège Procoves Bourgogne	Oui			Oui			Non			Non		
% Achats des clients	39%	34%	36 %	49%	57%	55 %	10%	8%	8%	1%	1%	1%

C3.3.1.4 Satisfaction des parties prenantes

La satisfaction des parties prenantes est mesurée à travers la réponse aux exigences, les réclamations la perception, la fidélisation en fonction de leur niveau d'importance grâce à la gouvernance et aux différents outils et indicateurs déployés.

C3.3.2 Contribution sociale

C3.3.2.1 Connaissance des enjeux

LES AXES	SEMUR EN AUXOIS	PROCOVES
	Habitants Communautés Communes : 15 903 habitants Habitants Semur en Auxois : 4132 habitants Depuis la création en 1995, STGS permet aux citoyens locaux, aux jeunes et aux femmes d'avoir un emploi, de continuer à vivre dans le village, avec une rapidité d'accès à l'entreprise	Les salariés représentent 10 % des familles du village Depuis la création en 1972, PROCOVES permet aux citoyens locaux, aux jeunes et aux femmes d'avoir un emploi, de continuer à vivre à proximité de Semur en Auxois, avec une rapidité d'accès à l'entreprise
LES AXES	MENZEL FERSI	STGS
Au niveau national, du Gouvernement de Monastir et la Commune de Menzel Fersi 	4000 habitants – 580 maisons – 700 familles Structuration de la commune, emploi des femmes et des jeunes Conformité réglementaire Développement socio-économique Accès à l'emploi Respect de l'environnement	Les salariés représentent 10 % des familles du village. Depuis la création en 1995, STGS permet aux citoyens locaux, aux jeunes et aux femmes d'avoir un emploi, de continuer à vivre dans le village, avec une rapidité d'accès à l'entreprise Initiative gestion communale partagée à cause situation politique

C.3.3.2.2 Valorisation des actions sociales

PROCOVES	2022	2023	2024
	PROCOVES est très fière de participer à l'opération Duo-Day organisée pour : - faire découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs handicapés, - affirmer les valeurs sociales de l'entreprise, - sensibiliser les équipes.		
	N/A	1	1
	PROCOVES a noué depuis 4 ans une collaboration étroite avec le lycée professionnel de Montbard pour favoriser l'insertion sociale des jeunes		
	Partenariat engagé avec le lycée pour la restauration d'une machine de production Velcro -> projet terminé en 2023.	Don de matières premières, valeur 1851€. Stagiaire Bac Pro.	Stagiaire Bac Pro.
	PROCOVES a noué depuis plus d'une décennie une collaboration étroite avec l'ESAT de Semur en Auxois pour les prestations d'entretien d'espaces verts et d'emballage (nettoyage de caisses) et autres activités ponctuelles.		
	6 KE	13 KE	9,6 KE
	PROCOVES a noué depuis trois ans une collaboration étroite avec ANS à Semur en Auxois pour les prestations d'hommes toutes mains réalisées par des salariés éloignés de l'emploi et en réinsertion professionnelle		
	23 KE (yc bureaux)	0,5 KE	0,3 KE
	Prestations de maintenance Electricité 9KE Plombier 1KE	Prestations de maintenance Electricien 30KE (sebelec) Plombier 155KE (potier)	Prestations de maintenance Electricien 11KE (sebelec) Plombier 8KE (potier)
	/	Dons de gants à l'Association les amis de la rue des vignes 100 E	Dons de gants à l'Association les amis de la rue des vignes 654 E
	/	/	Nettoyage des berges du lac de Pont Dons de gants 3 330E

STGS a analysé les différentes opportunités possibles d'accompagnement social. Les rencontres, la présence à des événements ou le visionnage des reportages nous a permis de tirer les conclusions suivantes avec l'objectif prioritaire que l'intégralité de nos salariés soit bénéficiaire de nos actions.

STGS	Descriptif	2022	2023	2024
Salaire moyen ouvrier	STGS continue donc ainsi sa politique de rémunération proactive qui permet aux salariés de dépenser son argent en fonction de ses besoins et de ses priorités de budget familial.	9,9K TND sur 13 mois (+65% vs SMIG : 6K TND sur 13 mois)	10,5K TND sur 13 mois (+75% vs SMIG : 6K TND sur 13 mois)	11,2K TND sur 13 mois (+76% vs SMIG : 6,3K TND sur 13 mois)
Achats locaux	STGS achète des produits divers aux épiceries locales	2K TND	2K TND	3K TND
Mobilité	STGS continue de déployer une offre de transport en bus permettant de réduire l'exclusion pour du personnel éloigné de Menzel Fersi.	/	5	14
Biodiversité	STGS a également décidé de contribuer à la Fête de l'arbre le 29/11/24 car cet acte fait appel à la population de chaque pays à planter des arbres dans les normes justes. Le contrôle du budget alloué, le bénéfice qu'en tirent les salariés et leurs familles, l'impact positif sur l'environnement, l'éducation, la biodiversité et la communauté ont été les moteurs de cette décision.	N/A	N/A	10

C.3.3.2.3 Satisfaction des parties prenantes

La satisfaction des parties prenantes est mesurée à travers la réponse aux exigences, les réclamations la perception, la fidélisation en fonction de leur niveau d'importance grâce à la gouvernance et aux différents outils et indicateurs déployés.

C3.3.3 Contribution économique

C.3.3.3.1 Connaissance des enjeux

LES AXES	LES ENJEUX	PROCOVES
Données économiques 	274 établissements pour 2014 salariés 67 secteurs Industrie – Construction pour 1032 salariés dont 669 Maroquinerie Thomas	PROCOVES représente : - 1,5 % des salariés et 2,9 % des secteurs Industrie-Construction - 0,6 % des recettes fiscales de la commune
Enjeux et politique !	La priorité de l'Auxois Morvan est le renforcement de son attractivité : - attirer des acteurs économiques et de nouveaux habitants, - permettre aux jeunes de rester vivre au pays - démontrer les qualités d'une ruralité dynamique et séduisante... Les domaines privilégiés sont : - les services à la population, - la valorisation du patrimoine, du tourisme et des producteurs locaux, - le soutien à la dynamique industrielle, - l'engagement environnemental, - l'aide à la culture et à la vie associative et le numérique.	Depuis la création en 1972, PROCOVES a développé économiquement l'activité à Semur en Auxois avec le développement du chiffre d'affaires et d'une rentabilité sans aucun recours aux subventions publiques et faisant face à ses échéances à horizon 3 ans
LES AXES	LES ENJEUX	STGS
Données économiques 	21 établissements économiques dont 10 usines textile pour un total de 800/900 salariés	Unique entreprise à capitaux étrangers avec une stratégie RSE représentant environ 10 % des effectifs salariés de la commune
Enjeux et politique	Structuration de la commune ; Emploi des femmes et des jeunes ; Développement économique.	Malgré les crises régulières (printemps arabe, risque terroriste, instabilité politique, Covid, crise migratoire), l'activité économique de STGS contribue à la communauté, à l'économie circulaire et à l'emploi des femmes et des jeunes.

C.3.3.3.2 Positionnement marché et performance économique générale

PROCOVES est parmi 240 plus grandes entreprises du marché français des vêtements et matériel de travail et de sécurité (Etude Plimsoll 2023). PROCOVES est la 80ème plus grande entreprise du marché en termes de CA, au 74ème rang de la valeur sur les 240 entreprises recensées et classée dans 7 catégories de performances exceptionnelles.

PROCOVES	2022	2023	2024	% Ecart
Chiffre d'affaires Total KE	7 224	7 792	7 644	-1.9%
Résultat net KE	511	606	928	+53%
Capitaux propres KE	18 818	19 424	20 352	+4.8%
Trésorerie KE	16 528	16 879	17 812	+5.5%
Investissement % vs CA	417KE / 5.8%	220KE / 2.8%	131KE / 1.7%	
Valeur des investissements distribuée en France % vs total investissements	401KE / 96%	220KE / 100%	85KE / 65%	
Salaire moyen (population ouvrière)	1.76 KE	2.00KE	2.13KE	
Valeur des salaires distribuée à Semur en Auxois% vs total masse salariale	162KE / 13%	166KE / 14%	104KE / 9%	
Valeur des achats distribuée à Semur en Auxois % vs total achats non stockés (autres)	28kE / 3%	21kE / 2%	18kE / 2%	

RAPPORT DE DURABILITE

En Tunisie, la Filière Textile représente 1598 Entreprises dont 1311 (100% exportatrices) avec 162 113 employés pour 1,3 milliards d'Euros d'exportation soit 442 millions TND (<http://www.tunisiatextile.com.tn/fr/pub/presentation-du-secteur-textile/48>).

La présence sur le marché est décomposée de la manière suivante.

STGS	2022	2023	2024	% Ecart	% STGS Filière textile
Chiffre d'affaires Total KTND	1 632	2 151	1 984	-8%	<1%
Résultat net KTND	51	185	40	-78%	-
Capitaux propres KTND	352	537	577	+7%	-
Emplois (fin d'année)	77	79	95	+20%	<1%
Investissement % vs CA	68 4%	185 9%	98 5%	-47%	-
Valeur des investissements distribuée en Tunisie % vs total investissements	68 100%	137 74%	90 92%		-
Salaire moyen (population ouvrière) sur 13 mois	9,9	10,5	11,2		-
Valeur des salaires distribuée à Menzel Fersi % vs total masse salariale	759 83%	884 79%	869 76%		SMIG 6.3K sur 13 mois (janvier 2025)
Valeur des achats distribuée à Menzel Fersi % vs total achats non stockés (autres)	2 100%	3 100%	3 100%		

C.3.3.3.3 Redistribution de la valeur ajoutée

PROCOVES	Politique Groupe	2022	2023	2024
Politique de Rémunération	Selon règles Groupe et Légal (Hausse Smic & Minimas Conventionnels)	NAO +1.50% et Mérite	NAO +1.50% et Mérite	NAO +2.00% et Mérite
Pensions et Obligations KE	Selon règles locales	141	156	200
Mutuelle et Prévoyance	Selon règles locales	Mutuelle : obligatoire pour les CDI, part fixe patronale à 60% depuis 2020 Prévoyance : obligatoire, Contrats Cadres et Non Cadres (accord de branche) - Collège Non-Cadre : Tr A sal 50 % pat 50 % - Collège Cadre : Tr A sal 7 % pat 93 % ; Tr B sal 50% pat 50%		
Investissements KE	Selon règles Groupe	417	220	131
Intéressement	Selon règles locales	Accord de participation en place.		
Autres avantages	Selon règles locales	Prime de mobilité réservée à une partie de la population. La généralisation d'une prime de transport en substitution a été implémentée en 2024.		

STGS	Politique Groupe	2022	2023	2024
Chiffre d'affaires Total KTND	/)	1 632	2 151	1 984
Investissements KTND	Selon règles Groupe	68	185	98
Capitaux propres KTND	Selon règles locales	352	537	577
Trésorerie	Selon règles locales	Non applicable car gérée par PROCOVES		
Intéressement	Selon les règles de gestion	Non applicable		
Participation	Selon les règles de gestion	Non applicable		

C.3.3.3.4 Satisfaction des parties prenantes

PROCOVES un objectif de taux de service de 95% pour la livraison aux clients.

Taux de service	2022	2023	2024
%	85	86	91

PROCOVES a construit et déployé un premier outil de mesure de la satisfaction client. La mesure peut être effectuée en continu dans le cadre d'un suivi opérationnel ou à différents moments de la relation client : à la signature de contrat, un an après le début de la relation avec le client, lors de la fin de contrat. Le taux de satisfaction est suivi mensuellement et fait partie du tableau de performance de l'entreprise.

Nombre de clients	Type de contrat	% CA Total	Fidélité Relation
8	1 an renouvelable	51	> 10 ans
42	A la commande	17	De 1 an à > 10 ans
69	4 ans renouvelable	18	> 10 ans
6	3 ans renouvelable	7	> 10 ans
1	A la commande	3	> 10 ans
2	A la commande	3	> 2 ans
1	2 ans renouvelable	0	> 10 ans

C4. ESRS S4 : CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

C4.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS AUX CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

Le tableau ci-dessous répertorie les impacts, risques et opportunités liés à la pollution que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025. Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par PROCOVES ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, l'EFRAG, et d'autres lignes directrices, voir « Avertissement relatif à la Directive CSRD et note explicative ». Ces informations doivent être interprétées à la lumière de la norme ESRS S4, et tout particulièrement des exigences de publication IRO-1 et SBM-3.

IROS MATERIELS IDENTIFIES			
Thème	Impacts	Risques	Opportunités
Santé et sécurité	Impacts négatifs : - Présence de substances allergènes, chimiques et composés organiques volatiles (COV) / microfibres présentant des risques pour la santé humaine et l'environnement. Exposition des consommateurs finaux à des perturbateurs endocriniens qui interfèrent avec le système hormonal, entraînant des effets néfastes sur la santé humaine. - Accident de clients ayant lieu dans un point de vente, lié à une négligence de la marque (ex : sol humide...)	Approvisionnement - Restriction sur les substances chimiques autorisées dans les produits Économiques - Baisse des ventes du fait d'une plainte, d'un scandale Juridiques - Emergence de nouvelles réglementations pour assurer la santé et sécurité des consommateurs - Non-respect de l'obligation d'afficher la présence de substances dangereuses (loi AGECE) Réputationnels - Risque d'amende ou d'interdiction de distribution - Dégradation de l'image de marque du fait de scandales liés à la distribution de produits dangereux, de campagne de médiatisation	
Transparence et marketing responsable	Impacts positifs : - Mise en place de programme de sensibilisation pour une consommation responsable (ex : instruction pour étendre la durée de vie du produit, etc) Impacts négatifs : - Pratiques commerciales et promotionnelles poussant à la surconsommation - Pratique de la cheapflation appliquée au textile : réduction de la qualité du produit et augmentation du prix - Greenwashing	Juridiques - Non-conformité avec le devoir de vigilance (France) menant à des sanctions légales ou pénales - Litiges juridiques avec les communautés locales, les gouvernements ou d'autres parties prenantes. Réputationnels - Dégradation de l'image de marque	Économiques Élargissement de la clientèle de la marque
Accès aux produits et services	Impacts positifs : - Design inclusif (ex : produit adapté pour personnes en situation de handicap) - Accessibilité des points de vente physiques pour les personnes à mobilité réduite Impacts négatifs : - Proposition de tailles limitées (excluant par exemple les petites tailles)	Économiques - Baisse des ventes du fait d'une plainte ou d'un scandale Juridiques - Emergence de nouvelles réglementations pour assurer la non-discrimination des consommateurs - Risque de poursuites et de litiges en cas de vente de produits ou de représentations discriminatoires Réputationnels - Dégradation de l'image de marque - Nouvelles réglementations au sujet des pratiques marketing du secteur (not. Greenwashing)	Économiques Élargissement de la clientèle de la marque
Protection de la vie privée	Impacts négatifs : - Fuites de données clients en cas de mauvaise gestion et protection de la donnée client - Sur sollicitation des clients (mailings, SMS...)	Économiques - Perte des données clients et commerciales ou mise en arrêt de la plateforme à la suite d'une cyberattaque - Païement de rançon ou d'assistance à la suite d'une cyberattaque, hameçonnage, déni de service, défiguration, vol de données Juridiques - Risque de non-conformité au règlement RGPD et d'exposition à des sanctions pénales et économiques - Poursuites en cas de litiges Réputationnels - Perte de confiance de la clientèle	

C4.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS AUX CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

Thème	Politique	Objectifs	Actions
Santé et sécurité	Dans sa politique de la qualité, PROCOVES définit pour ses produits et ses services des normes et procédures d'excellence garantissant une cohérence dans la fabrication de tous ses produits permettant de satisfaire aux critères de santé et sécurité.	Commercialisation de produits sans risque pour les consommateurs et utilisateurs finaux	Garantir la performance et la certification des produits en conformité avec les normes en vigueur pour l'application concernée
Transparence et marketing responsable	La politique de transparence et de marketing responsable interagit avec les professionnels de l'EPI et les utilisateurs ; Procoves veille à agir de manière éthique et conforme, en intégrant les lois et réglementations en vigueur tout en adhérant aux codes régissant les activités de promotion du secteur dans le monde entier.	Publication d'information justes sur les qualités environnementales et sociales des produits commercialisés, notamment au travers de la réglementation Pratiques destinées à promouvoir les produits de la marque, de manière éthique et de manière à réduire l'impact environnemental et social de l'entreprise	Formaliser les notices d'utilisation en conformité avec les normes, les lois en vigueur Communiquer sur un affichage environnemental transparent par le calcul des empreintes carbone produit et du bilan carbone entreprise
Accès aux produits et services	La politique d'inclusion de Procoves permet à l'intégralité des communautés d'utilisateurs d'accéder à l'information via nos différents outils de communication, tout en garantissant la fabrication spécifique de gants sur mesure pour le personnel à handicap	Garantie de l'accessibilité des points de vente physiques et digitaux Inclusivité de l'offre et diversité des représentations dans les supports de commercialisation et de communication (publicités, site internet...).	Avoir une communication inclusive Mettre en place un partenariat avec les ESAT Mettre en place la fabrication sur mesure de gants pour personnel handicapé.
Protection de la vie privée	La politique « Protection de la confidentialité des données et protection des informations » est un document qui prévoit la mise en place de mesures adaptées visant à maximiser les opportunités et à minimiser les risques associés au traitement des données personnelles des patients et des utilisateurs finaux des solutions de santé, entre autres parties prenantes. Parmi ces mesures figure notamment le déploiement d'un Cadre global de protection de la confidentialité des données, de mesures de sécurité adaptées et de principes de confidentialité dès la conception pour les projets impliquant le traitement de données personnelles	Etablissement et application de règles fondamentales : 1. Savoir ce que l'on entend par « données personnelles ». 2. Ne traiter des données personnelles qu'à des fins exclusivement claires et légitimes. 3. Conserver les données personnelles pour une durée définie, 4. Limiter les quantités de données personnelles à traiter. 5. Veiller au traitement sécurisé et confidentiel des données personnelles. 6. Pratiquer la transparence et autoriser chacun à exercer ses droits. 7. Assurer la légitimité des transferts. 8. Faire la preuve de la conformité par une évaluation du processus de traitement des données	Maintenir la politique et les procédures à jour en fonction des évolutions législatives

C4.3 INDICATEURS RELATIFS AUX CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

C4.3.1 Santé et sécurité

Résultats	2022	2023	2024
PROCOVES	0 produits renouvelés	27 produits renouvelés I	61 produits renouvelés
STGS	NA	NA	NA

C4.3.2 Transparence et marketing responsable

Résultats	2022	2023	2024
PROCOVES	Rapport RSE	Bilan Carbone Rapport RSE	Bilan carbone Rapport RSE Notices mise à jour avec intégration loi AGEC
STGS	NA	NA	NA

C4.3.3 Accès aux produits et services

Résultats	2022	2023	2024
PROCOVES	90 paires pour personnes handicapés	48 paires pour personnes handicapées Mise en place Duoday	112 Nombre produits pour personnes handicapées Mise en place Duoday
STGS	NA	NA	NA

C4.3.4 Protection de la vie privée

Résultats	2022	2023	2024
PROCOVES	0 plainte Hot Line BH	0 plainte Hot Line BH	0 plainte Hot Line BH
STGS	0 plainte Hot Line BH	0 plainte Hot Line BH	0 plainte Hot Line BH

D. INFORMATION SUR LA GOUVERNANCE

D.1 ESRS G1 : GOUVERNANCE

D.1.1 SBM-3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS RELATIFS A LA GOUVERNANCE

Le tableau ci-dessous répertorie les impacts, risques et opportunités liés à la pollution que PROCOVES a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2025. Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par PROCOVES ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne, l'EFRAG, et d'autres lignes directrices, voir « Avertissement relatif à la Directive CSRD et note explicative ». Ces informations doivent être interprétées à la lumière de la norme ESRS G1, et tout particulièrement des exigences de publication IRO-1 et SBM-3.

IROS MATERIELS IDENTIFIES			
Thème	Impacts	Risques	Opportunités
Intégrité et conduite des affaires	Impacts positifs : • Lobbying environnemental ou social pour faire progresser les réglementations environnementales et sociales Impacts négatifs : • Actions de lobbying pour ralentir des réglementations sociales ou environnementales ambitieuses • Divulgaration d'éléments confidentiels permettant d'identifier les lanceurs d'alerte • Cas de corruption dans la chaîne d'approvisionnement ou dans les activités propres de l'entreprise	Économiques • Turnover important du fait d'incidents éthiques • Perte de financement et/ou de valeur de l'entreprise à la suite d'une mauvaise notation ESG Juridiques • Non-conformité avec les réglementations sur le droit des lanceurs d'alerte et amende associée Réputationnels • Dégradation de l'image de marque à la suite de scandale ou de campagne négative • Perte de confiance des parties prenantes	
Gestion des relations avec les fournisseurs	Impacts négatifs : • Absence de processus pour garantir un comportement correct vis-à-vis des fournisseurs, mettant en danger les fournisseurs d'un point de vue économique et endommageant les relations avec les fournisseurs (ex : retard de paiement, annulation de commandes...)	Économiques • Perte de fournisseurs clés et de savoir-faire en cas de dégradation des relations ou de défaillance du fournisseur • Perte de financements et/ou de valeur de l'entreprise à la suite d'une mauvaise notation ESG Réputationnels • Dégradation de l'image de marque	
Traçabilité	Impacts positifs : • Maîtrise des risques environnementaux et sociaux sur la chaîne de valeur Impacts négatifs : • Manque de visibilité (et donc de maîtrise) sur les impacts le long de la chaîne de valeur • Dégradation des sols liés à un pâturage excessif pour les matières animales	Juridiques • Manquement au devoir de vigilance Réputationnels • Dégradation de l'image de marque	Approvisionnement • Optimisation de la chaîne d'approvisionnement et maîtrise des risques • Renforcement de la relation avec les fournisseurs
Bien-être animal	Impacts négatifs : • Pratique induisant des formes de souffrances animales lors de la production de matières premières d'origine animale (cuir, laine etc).	Approvisionnement • Détérioration de la qualité des matières (ex : cuir) en cas de non-respect du bien-être animal (griffures, blessures...) Économiques • Changement du comportement d'achat des consommateurs (ex : baisse de demande en cuir...) • Baisse des ventes résultant d'un boycott • Perte de financements et/ou de valeur de l'entreprise à la suite d'une mauvaise notation ESG Juridiques • Renforcement réglementaire potentiel Réputationnels • Dégradation de l'image de marque à la suite de scandale	
Propriété intellectuelle	Impacts négatifs : • Violation de la propriété intellectuelle et copie par du reverse engineering,	Économiques • Perte de financement et/ou de valeur de l'entreprise à la suite d'une mauvaise notation ESG • Plagiat des modèles de la marque par une marque tierce Juridiques • Poursuite ou litige liés à une accusation de violation de la propriété intellectuelle Réputationnels • Dégradation de l'image de marque à la suite des accusations de plagiat	
Culture d'entreprise	Impacts négatifs : • Manque de communication claire à l'interne sur la culture d'entreprise et les valeurs éthiques partagées menant à des disparités importantes au sein de l'entreprise	Économiques • Incidents (ex : cas de harcèlement, burn out, absence de cohésion...) menant à un fort turnover et perte de talents Réputationnels • Dégradation de l'image de marque à la suite de scandale ou de campagne négative	

D.1.2 POLITIQUES, OBJECTIFS ET ACTIONS RELATIFS A LA GOUVERNANCE (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

La démarche de PROCOVES en matière d'éthique et d'intégrité dans la conduite des affaires se fonde sur un cadre de conformité, prescrit par le groupe Marmon : une structure organisationnelle dédiée ; un Code de conduite, des politiques et des normes ; des offres de formation et de perfectionnement ; des dispositifs de contrôle ; un service téléphonique dédié aux signalements ; des enquêtes internes ; et/ou des directives en matière de mesures disciplinaires. Chez PROCOVES, les impacts et les risques liés aux contacts d'affaires font l'objet d'un suivi rigoureux ; des mesures et des programmes solides d'atténuation sont en place afin de prévenir d'éventuels comportements répréhensibles, de la part de l'entreprise ou de la part de salariés

D.1.2.1 Intégrité et conduite des affaires

Conformément à l'article L. 225-102-4 du Code de commerce, le plan de vigilance comporte les mesures mises en place par PROCOVES et STGS en matière de prévention d'atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement, résultant des activités des sociétés ainsi que de ses Fournisseurs pour garantir l'intégrité et la conduite des affaires

Il comprend l'identification et la cartographie des principaux risques du groupe en la matière, ainsi qu'un dispositif d'évaluation, d'atténuation et de prévention des risques graves. Il prévoit un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ainsi qu'un dispositif de suivi et d'évaluation de l'efficacité du système.

Ces catégories de risques liées au devoir de vigilance, observées en suivant les étapes clés de la chaîne de valeur, - que les activités soient réalisées en interne ou par des Fournisseurs -, peuvent être synthétisées en une matrice globale des zones de vigilance. Cette vue d'ensemble présente les risques potentiels avant prise en compte de l'impact des mesures de prévention et d'atténuation mises en place pour les réduire, et fait l'objet de revues régulières.

Au vu des moyens d'atténuation et des actions de prévention en place historiquement au sein du groupe Marmon, les risques d'atteintes graves envers les droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement portent avant tout sur les activités de la chaîne de valeur réalisées en externe, c'est-à-dire la chaîne d'approvisionnement du groupe et la sous-traitance. Du fait des évolutions du contexte international depuis 2022, impactant les risques intrinsèques aux pays directement concernés, le plan de vigilance du groupe intègre désormais une plus forte dimension interne.

D.1.2.1.1 Identification des risques

Cartographie Globale du Groupe

Le groupe MARMON est confronté à un ensemble de risques internes et externes, raison pour laquelle la cartographie des risques majeurs du groupe est mise à jour annuellement. Lors de son élaboration, toutes les typologies de risques font l'objet d'une analyse, incluant les risques financiers, opérationnels, humains, liés à la santé et sécurité, à l'environnement, aux technologies de l'information et au respect des lois et règlements.

Cette cartographie confidentielle est détaillée par sous-thème de risques et est consultable sur demande

Les dirigeants exécutifs du Groupe et filiales réalisent annuellement une évaluation des risques à travers une réponse individuelle permettant une caractérisation plus fine et la définition d'un programme d'audits.

A la cartographie des risques majeurs du groupe s'ajoutent un certain nombre d'autres actions d'identification et d'analyse de risques, menées tout au long de l'année par certaines directions du groupe et renouvelées régulièrement.

Risques liés du Devoir de Vigilance

La cartographie des risques lié au devoir de vigilance est la suivante :

RISQUE	THEMATIQUE	APPROVISIONNEMENT	PRODUCTION	DISTRIBUTION	COMMERCIALISATION
DOITS HUMAINS ET LIBERTES FONDAMENTALES	Travail des Enfants	X	X		
	Conditions de travail – Travail Forcé	X	X	X	X
	Discrimination, rémunération et harcèlement	X	X	X	X
	Liberté d'association				
SANTE ET SECURITE	Santé des travailleurs et avantages sociaux	X	X	X	X
	Hygiène et sécurité des salariés	XX	X	X	X
	Sûreté des équipements et installations				
ENVIRONNEMENT	Energie et émissions atmosphériques	X	X	X	X
	Eau	X	X		
	Biodiversité	X	X	X	X
	Gestion des déchets et produits chimiques				
ETHIQUE	Conduite éthique des affaires	X	X	X	X
	Procédure d'alerte	X	X	X	X

Risques liés aux Ressources Humaines

La cartographie spécifique des risques Ressources Humaines tient compte de l'environnement international de l'activité et des nouveaux modèles d'organisation.

Catégorie de risque	Description du risque
Risques internes	1. Engagement (motivation, reconnaissance, valorisation, absentéisme/présentéisme)
	2. Gestion des compétences (anticipation des besoins, recrutement, développement, mobilité, pyramide des âges, insuffisance des ressources)
	3. Bien-être au travail (risques psychosociaux, santé, dépressions, harcèlement, TMS, burn-out)
	4. Turn-over (fidélisation, turnover insuffisant, perte de compétence, mémoire de l'entreprise)
	5. Homme/femme clé (fuite de compétences ciblées, compétences stratégiques dont la perte est grave/met en péril le business)
	6. Divers (inégalités, erreur de gestion administrative, incident paie, vols/fraudes, dérapage de la masse salariale,...)
Risques périphériques	1. Sécurité/sécurité (accident de travail, agression, violence, violation physique ou informatique)
	2. Contractuel (contrat de travail, temps de travail, assurances, conformité sociale, contentieux)
	3. Conditions de travail (charge de travail, ergonomie, équilibre de vie, qualité du management)
	4. Responsabilité sociale de l'entreprise (diversité, inclusion, développement durable)
	5. Environnement professionnel (pressions diverses, corruption, fraude, conflit d'intérêt, gouvernance)
	6. Législation (conflit de normes/règlementations, conformité au droit social, évolutions réglementaires)
	7. Divers (image, risque SIRH, conflit social, qualité, négligence sous-traitant, digital)
Risques externes	1. Image/réputation (marque employeur, notoriété, médias sociaux, cause RH à la réputation)
	2. Environnement social (relations sociales, conflits sociaux, impact médiatique de la gestion sociale)
	3. Divers (perte d'attractivité de l'entreprise, gestion des expatriés, nouveaux marchés)
Nouveaux risques	1. Risques induits par les arrangements de travail flexibles, les formes de travail atypiques et la diversification des statuts dans et en périphérie de l'entreprise
	2. Risques humains induits par la digitalisation de la société et la transformation digitale des entreprises

D.1.2.1.2 Atténuation des risques et prévention des atteintes graves

Groupe Marmon

La politique d'évaluation de chaque filiale du groupe est basée sur le coefficient de vigilance, résultat de l'identification de risque spécifique au devoir de vigilance. Selon la valeur de ce coefficient, c'est-à-dire le niveau de risque associé, une méthodologie d'évaluation appropriée est déterminée, allant de l'évaluation documentaire pour les coefficients de vigilance qualifiés de moyen, à l'audit physique pour les coefficients de vigilance qualifiés de fort. Chaque évaluation est renouvelée annuellement, permettant au groupe d'effectuer un suivi de conformité et d'amélioration de ses filiales. Cette périodicité peut être réduite selon les résultats.

Synthèse des principaux dispositifs globaux

Le Groupe Marmon déploie des dispositifs d'atténuation des risques adaptés aux différentes situations induites par ses activités. Ces dispositifs sont déployés au niveau des filiales et pour certains partagés avec ses Fournisseurs et parties prenantes. Si les législations locales ou les règles internes des filiales et des Fournisseurs prévoient des normes plus strictes que les règles du groupe, alors ces normes doivent prévaloir. Si c'est l'inverse, ce sont les règles du groupe qui prévalent.

Thématique	Activité du groupe	Activité de Procoves et STGS	Activité des fournisseurs
Droits Humains et Libertés fondamentales	Le programme Ethique et Conformité fait partie intégrante du Règlement Intérieur de la société à travers 3 annexes : • Annexe 1 : Ethique et Conformité du groupe Berkshire Hathaway (Flyer) • Annexe 2 : Politique de Marmon relative aux pratiques d'affaires interdites et code de conduite et de déontologie professionnelle, • Annexe 3 : Politique de Marmon relative aux inventions, à la confidentialité, aux communications, à l'informatique et au respect sur le lieu de travail Des formations plus générales, concernant l'Ethique et le Harcèlement : « Introduction to International Trade Regulations », « Preventing Bribery and Corruption », « Respectful Workplace : Discrimination and Harassment » - Des formations dédiées au Risque Cyber : « Marmon Annual Cybersecurity Training »	Label Engagé RSE AFNOR Dialogue social et accords d'entreprise, Handicap, Télétravail, Rémunération, etc Règlement intérieur Procédures spécifiques	Enquête TRS100 par la compliance Marmon Politique des achats responsables Code de conduite des fournisseurs Questionnaire travail forcé Analyse PESTEL Certificat d'innocuité des matières Certificat ISO 14001 Rapports Audits SMETA, BSCI, etc
Santé et Sécurité des personnes		Label Engagé RSE AFNOR Politique QSE : suivi qualité des produits et suivi santé / sécurité des personnels, suivi des réclamations client(e)s, etc.)	
Environnement		Label Engagé RSE AFNOR Certification RFAR-ISO14001 Actions mises en oeuvre dans le cadre de la stratégie environnementale globale - Gestion des impacts environnementaux de tous les sites (gestion de l'eau, de l'énergie, etc)	
Ethique		Label Engagé RSE AFNOR Conformité des contrôles internes et externes	

Programme Ethique

Le Groupe Marmon a renforcé depuis 2022, la sensibilisation de ses collaboratrices et collaborateurs au travers de formations en e-learning. En 2023, le corpus des règles éthiques est mis à jour annuellement et distribué annuellement aux collaborateurs. Des formations régulières sont dispensées concernant l'éthique, la corruption, le bien-être au travail et le risque cyber.

Afin d'engager les Fournisseurs du groupe en faveur de pratiques éthiques et responsables, le Code de Conduite Fournisseurs et le Questionnaire sur le travail forcé ont été formalisés en 2023. Ces documents couplés à la politique d'Achats Responsable de Procoves sont soumis à la signature des Fournisseurs du groupe, afin de s'assurer de sa bonne compréhension et de sa prise en compte. L'objectif du groupe et de Procoves est de couvrir 80% des dépenses Fournisseurs d'ici 2025.

D.1.2.1.3 Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

Attentif à son environnement d'affaires, le Groupe Marmon s'est doté d'un dispositif d'alerte ou « ligne éthique », permettant de signaler des manquements graves ou violations aux règles et procédures internes ou à la Loi. Il est accessible à tous les collaboratrices et collaborateurs du groupe - internes, externes ou occasionnels -, ainsi qu'aux parties prenantes, dont les Fournisseurs et partenaires du groupe, ainsi que les organisations, syndicats et collectivités locales...

Au titre du devoir de vigilance, toute collaboratrice, collaborateur ou tiers du groupe qui aurait connaissance ou suspecterait en toute bonne foi une irrégularité ou une infraction, dans les domaines des droits humains et libertés fondamentales, de la santé et sécurité, de l'environnement, ou tout acte ou comportement contraire aux règles éthiques du groupe est encouragé à actionner la ligne éthique.

Signalement d'une plainte

Si un collaborateur croit que les paroles ou les actions d'un responsable/superviseur, d'un autre employé ou d'un tiers (client, fournisseur ou consultant) constituent une violation de cette politique en matière de respect au travail, quelle que soit la gravité, il doit signaler la situation dès que possible. Un tel rapport ou plainte doit être adressé à votre responsable/superviseur, à la direction du département, au service local des ressources humaines, au Référé Harcèlement, au responsable des ressources humaines du secteur, au directeur des ressources humaines ou à un membre de l'équipe de direction.

Les employés peuvent également enregistrer ces plaintes auprès de la ligne d'assistance éthique et conformité de Berkshire Hathaway au 0800915504 ou www.BHK-HOTLINE.com.

« Je souhaite que les employés se demandent s'ils sont prêts à voir un acte inapproprié faire la une du journal local le lendemain - qui sera lu par leur conjoint(e), leurs enfants et leurs amis - et qui aura été rédigé par un journaliste bien informé et critique. »

— Warren Buffett

LES MOYENS MIS À VOTRE DISPOSITION POUR PRÉSERVER La Réputation De Berkshire Hathaway

Berkshire Hathaway et ses sociétés affiliées sont fermement résolues à respecter des pratiques d'entreprise éthiques et légales. Nous ne subissons ni ne tolérons la réputation d'aucune société Berkshire, ni d'aucune personne travaillant pour une société Berkshire.

VOICI QUELQUES SITUATIONS QUI DOIVENT FAIRE L'OBJET D'UN SIGNALEMENT :

- Corruption
- Cadeaux, divertissements ou autres faveurs visant à gagner une influence indue
- Fixation des prix, manipulation d'appels d'offres ou partage d'informations sensibles avec des concurrents
- Violations de la protection de l'environnement
- Transactions avec des pays, sociétés ou personnes en violation des sanctions imposées par les États-Unis
- Violations de règlements, pour des transactions commerciales ayant trait notamment aux assurances, aux services publics ou aux transports
- Droits d'auteur
- Conflits d'intérêts découlant d'affaires personnelles interférant avec les obligations envers la société
- Déclarations trompeuses aux clients ou fournisseurs
- Livres ou registres faussés; falsification ou destruction d'archives ou de rapports de la société destinés aux organismes de réglementation
- Fraude, vol ou utilisation abusive des actifs de la société
- Discrimination ou harcèlement ayant trait au handicap, à la race, à l'origine ethnique, à la religion ou au sexe
- Intimidation ou comportement abusif
- Représailles à la suite du signalement d'un problème d'intégrité

10/01/2023

ÉTHIQUE • CONFORMITÉ • INTÉGRITÉ • RÉPUTATION • VALEURS

BERKSHIRE HATHAWAY INC.
Ligne d'assistance pour la conformité et l'éthique
Informations de contact

Pour tout problème concernant le contrôle interne dans les domaines financiers, comptables ou relatifs aux règles anti-corruption, vous pouvez soumettre un rapport en ligne à l'adresse suivante : www.BHK-HOTLINE.com

Par téléphone, utilisez les instructions suivantes :
À partir d'une ligne extérieure, composez le numéro d'accès gratuit international de votre pays : France: 0800-91-5504

24 HEURES PAR JOUR, 7 JOURS PAR SEMAINE ■ SÛR ■ EFFICACE

Aucun employé ne sera victime de représailles pour avoir signalé des violations légitimes d'ordre juridique ou éthique envers la société.

Bien que cela ne soit pas obligatoire, il est préférable que ces plaintes soient déposées par écrit, avec autant de détails que possible afin de faciliter une enquête approfondie et efficace. Les plaintes anonymes sont découragées en raison des graves implications des allégations de harcèlement, des difficultés associées à une enquête sur une plainte anonyme et des questions de crédibilité en jeu. La confidentialité sera protégée dans la mesure du possible. Il est essentiel de signaler rapidement toute violation, car les retards dans le signalement peuvent avoir un impact sur l'exactitude et l'efficacité de toute enquête. Les gestionnaires et les superviseurs qui ont connaissance d'un incident sont tenus de signaler immédiatement cet incident aux ressources humaines, même si l'employé concerné a demandé au gestionnaire ou au superviseur de ne prendre aucune mesure.

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, Procoves a cœur d'assurer un équilibre entre Donneur d'Ordre-Fournisseur. Dans l'objectif de satisfaire nos clients, il est important que nos parties prenantes respectent leurs engagements contractuels en termes de délais, prix, niveau de qualité produits. En contrepartie, Procoves respecte et honore ses engagements financiers réglementaires et contractuels. En cas de difficulté, Procoves privilégie le dialogue avec un médiateur interne, et éventuellement le recours à des solutions alternatives compensatoires au retard de paiement des fournisseurs. Pour garder une démarche constructive quelles que soient les circonstances, nous souhaitons privilégier la médiation dans le traitement des éventuels litiges avec nos fournisseurs. Contact: mediateurfournisseurs@wleiprocovs.com

Enquête sur une plainte

Les plaintes au titre de cette politique doivent être gérées et étudiées dans les plus brefs délais par le service des ressources humaines. Si une plainte concerne un membre du service des ressources humaines, la plainte doit être signalée au président de la Société. Les plaintes sont prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête équitable, opportune et approfondie. Le bien-fondé de la plainte sera évalué en fonction des résultats de l'enquête et des circonstances particulières. La confidentialité sera maintenue dans toute la mesure appropriée compte tenu des circonstances. Des mesures correctives appropriées seront prises, si nécessaire. Le plaignant (s'il est connu) recevra une description générale des résultats, sous réserve des restrictions appropriées en matière de confidentialité.

Protection contre les représailles

La Société n'exercera en aucune manière des représailles contre une personne qui dépose une plainte ou un rapport de bonne foi en vertu de la présente politique ou fournit des informations relatives à une telle plainte ou rapport, ni ne permettra à aucun employé de le faire. Les représailles constituent une violation grave et doivent être signalées immédiatement, qu'elles concernent vous ou quelqu'un d'autre sur le lieu de travail. Tout employé ayant exercé des représailles contre un autre employé pour avoir déposé un rapport ou une plainte

D.1.2.1.4 Suivi de l'efficacité du système**Gouvernance**

La mise en œuvre du plan de conformité du groupe au devoir de vigilance permet de prendre des décisions opérationnelles pour assurer cette conformité, proposer des évolutions méthodologiques pour améliorer les pratiques du groupe en la matière, ainsi que d'en produire régulièrement la synthèse sous forme de reporting réguliers et de mesurer les résultats des actions en place en termes d'efficacité, d'efficience et de niveau de qualité.

Dans une dynamique d'amélioration continue, leur construction fait l'objet d'une revue de pertinence régulière, et évolue pour suivre le niveau de maturité du processus en place. L'analyse régulière de ces indicateurs permet de suivre l'évolution de la performance opérationnelle à chaque étape du processus de vigilance, au regard des objectifs fixés par le comité de gouvernance. Ils permettent au comité de gouvernance d'acter les progrès réalisés, d'allouer les ressources nécessaires, de prendre des décisions et de définir les orientations futures.

Le devoir de vigilance relève des responsables concernés au sein du Groupe Marmon, PROCOVES et STGS :

Contrôle at audits internes

Le Groupe Marmon déploie depuis de nombreuses années un dispositif de contrôle interne qui s'applique à l'ensemble de ses entités et filiales. Le corpus de procédures de contrôle interne disponible dans l'intranet du groupe, permet à toutes les collaboratrices et collaborateurs de connaître les règles impératives de fonctionnement pour les processus-clés transverses (finance, ressources humaines, 'procure to pay', sureté, etc.). Ces procédures incluent notamment depuis 2023 des points de contrôle interne à auditer relatifs à la gestion des Fournisseurs dans le cadre du devoir de vigilance. Afin de contrôler la bonne mise en œuvre, le dispositif est complété par des audits de contrôle interne, des audits de prévention et/ou par des audits externes

L'organisation des audits internes et externes est la suivante :

Activité du Groupe auprès de Procoves	Activité de Procoves et auprès de STGS	Activité de STGS	Activité des fournisseurs de Procoves
Analyse de risques – 1 fois / an Audit informatique – 1 fois / an Audit de gestion – 1 fois / an Conformité Hot Line Berkshire Hathaway – 1 fois / an	Analyse de risques Audit ISO9001 – 1 fois / an Audit annuel ISO14001 – 1 fois / an Audit annuel RFAR – 1 fois / an Evaluation RSE – 1 fois / 18 mois Audit CAC : 2 fois / an Audit de Procoves à STGS – 3 fois / an	Audit ISO9001 Evaluation RSE – 1 fois / 18 mois Audit CAC – 1 fois / an	Analyse de conformité Analyse documentaire Audit SMETA Visite Procoves

D1.2.2 Gestion des relations avec les fournisseurs

PROCOVES, en tant que filiale de Marmon Holdings, Inc. (www.marmon.com), met pleinement en œuvre les politiques de Marmon en matière d'éthique et de conformité. Marmon s'engage à maintenir les normes les plus élevées d'intégrité, d'éthique et de durabilité dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Marmon demande à tous les dirigeants, administrateurs et employés des sociétés Marmon comme PROCOVES de se conformer à toutes les lois et réglementations applicables dans les pays et juridictions dans lesquels ils opèrent, y compris les Etats-Unis. Marmon s'engage à ne travailler qu'avec des sous-traitants, des vendeurs, des prestataires de services et des partenaires commerciaux (collectivement, "fournisseurs") qui adhèrent à des normes cohérentes et acceptent de mener leurs activités conformément à ces principes. En particulier, Marmon s'engage à s'assurer que sa chaîne d'approvisionnement implique aucun recours au travail forcé, et à se conformer à toutes les lois et réglementations applicables visant à empêcher le recours au travail forcé. En conséquence, Marmon demande à tous les fournisseurs des filiales de Marmon dans le monde entier de remplir : le questionnaire de conformité au travail forcé et le code de conduite des fournisseurs de Marmon.

Spécifiquement, Procoves demande également de prendre connaissance de notre politique d'achats, basée sur la norme ISO 20400 version 2017 et le label Relations Fournisseurs et Achats Responsables version 2020 (<http://www.rfar.fr/>). Cette politique d'achats est fondée sur 10 engagements tendant à distinguer les relations durables et équilibrées avec les fournisseurs. Procoves met en œuvre les exigences basées sur la norme ISO20400 version 2017 et le label Relations Fournisseurs et Achats Responsables (<http://www.rfar.fr/>) : Clarté, Loyauté, : Professionnalisme, Ecoute, Balance, Transparence, Savoir-faire, Local, Amélioration, Compétition

Thème	Objectifs	Actions
Gestion des relations avec les fournisseurs	Définir une Politique Achat claire et cohérente, au cœur de laquelle une démarche d'achats responsables est en adéquation avec les orientations générales de l'entreprise. La direction générale a défini des objectifs qui ont été déclinés en actions opérationnelles suivies pour assurer leur atteinte. Développer nos activités dans un environnement intègre. C'est pourquoi Procoves a choisi d'affirmer, pour l'ensemble de ses activités, le principe d'une politique de tolérance zéro vis-à-vis des faits de corruption. A ce titre, nous communiquons auprès de nos parties prenantes notre « Code Fournisseurs » et notre questionnaire de « travail forcé », supportant la conduite des affaires avec le groupe Marmon. S'engager à faire preuve de professionnalisme dans la gestion de ses achats. Pour nous, c'est notamment d'aller au-delà du cadre réglementaire du marché : veiller à la libre négociation des parties dans la relation commerciale, au respect de l'équilibre dans la relation contractuelle et respecter la propriété intellectuelle même tacite. Afin d'instaurer un climat de confiance avec nos fournisseurs, être à l'écoute de nos fournisseurs : d'une part pour traiter des points délicats avant qu'une situation ne se dégrade mais aussi pour améliorer de manière continue nos relations. C'est pourquoi un médiateur interne a été nommé au sein de Procoves. Par ailleurs, nous communiquons auprès de nos fournisseurs sur notre Politique Achat pour une meilleure compréhension mutuelle. Assurer un équilibre entre Donneur d'Ordre-Fournisseur. Dans l'objectif de satisfaire nos clients, il est important que nos parties prenantes respectent leurs engagements contractuels en termes de délais, prix, niveau de qualité produits. En contrepartie, Procoves respecte et honore ses engagements financiers réglementaires et contractuels. En cas de difficulté, Procoves privilégie le dialogue avec un médiateur interne, et éventuellement le recours à des solutions alternatives compensatoires au retard de paiement des fournisseurs. Pour garder une démarche constructive quelles que soient les circonstances, nous souhaitons privilégier la médiation dans le traitement des éventuels litiges avec nos fournisseurs. Contact : mediateurfournisseurs@wleiprocoves.com En vue d'assurer une totale transparence de sa chaîne d'approvisionnement, interdiction de toute sous-traitance non préalablement déclarée et autorisée. Nous refusons de travailler avec des circuits opaques, qui pourraient aller à l'encontre des Objectifs de Développement Durable sur lesquels nous nous sommes engagés dans le cadre de notre politique RSE et du Global Compact. Maintenir les savoir-faire et l'emploi en France et en Tunisie. L'entreprise participe à des groupements d'entreprises et de collectivités territoriales, pour optimiser les synergies locales. Privilégier des circuits courts. Lorsque les approvisionnements ne peuvent se faire localement, Procoves privilégie une chaîne d'approvisionnement la moins impactante possible pour l'environnement. Afin d'aider ses fournisseurs à progresser de manière constructive, mettre l'accent sur des points d'améliorations bénéfiques mutuels. Ainsi nous nous appuyons sur une procédure d'évaluation et de classement objective basée sur des indicateurs vérifiables. Mener une politique de référencement fournisseur objective et ouverte aux nouveaux prospects potentiels, en adéquation avec nos besoins, afin de faire vivre une concurrence saine.	Mettre en œuvre le PDCA du management RFAR Maitriser la certification RFAR

D.1.2.3 Traçabilité

Les EPI ou équipements de protection individuelle sont définis par le Code du travail comme des dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité. Il s'agit d'équipements de prévention, destinés à protéger une personne contre un ou plusieurs risques pour sa santé et sa sécurité. Ils sont utilisés en complément des moyens de protection collective et des mesures d'élimination ou de réduction des dangers.

Il y a trois catégories d'EPI en fonction de la gravité du danger et du risque associé :

- Les EPI de catégorie 1 ou EPI simples : Dans cette catégorie, nous allons retrouver tous les équipements destinés à protéger d'un risque mineur ou vont concerner l'hygiène du porteur.
- Les EPI de catégorie 2 ou EPI intermédiaires : Ces EPI vont protéger des risques potentiellement graves mais sans atteinte irréversibles pour la santé. Ils sont associés à des risques physiques du type coupure, perforation, écrasement des mains et des pieds, chutes d'objets, etc, ou thermiques, chimiques, mécaniques, électriques ou biologiques...
- Les EPI de catégorie 3 ou EPI complexes : Enfin la dernière catégorie des EPI concerne les équipements conçus pour éviter les accidents mortels ou irréversibles sur la santé. Ils sont utilisés en présence de substances et mélanges dangereux, de bruits, d'agents biologiques nocifs, de rayonnements ionisants, d'atmosphère avec déficit en oxygène, ou encore afin d'éviter les chutes de hauteur, les chocs électriques et les noyades. Il va s'agir des vêtements de protection multirisques, de la protection à l'exposition à l'arc électrique, des protections auditives (depuis 2018), des appareils de protection respiratoire et des équipements de protection antichute.

PROCOVES a la responsabilité de concevoir des équipements répondant aux normes de protection européennes en particulier pour les EPI de catégorie 2 et 3. Le marquage CE apposé sur le produit lors de sa mise sur le marché, atteste du respect des exigences réglementaires européennes. Les certifications CE sont désormais limitées à une validité de 5 ans. En plus du marquage CE, visible et indélébile, les EPI de classe III doivent également faire mention de la date de fabrication et du numéro d'identification de l'organisme de contrôle. Enfin, PROCOVES a aussi l'obligation de fournir une notice multilingue d'instructions de l'EPI.

PROCOVES en tant que fabricant de gants et cagoules de protection dans les trois catégories est soumis à cette législation et est contrôlé annuellement lors de l'audit de surveillance.

Thème	Objectifs	Actions
Traçabilité	Garantir le maintien en conformité des EPI à l'employeur qui en devient responsable grâce à l'utilisation des informations figurant dans la notice d'instructions élaborée par le fabricant : instructions de stockage, d'emploi, de nettoyage, d'entretien, de révision et de désinfection, date ou délai de péremption des EPI ou de certains de leurs composants.	Déployer le système de management de la traçabilité Garantir annuellement la conformité de l'attestation CE

D.1.2.4 Bien-être animal

Les considérations relatives au bien-être des animaux d'élevage peuvent être regroupées en trois grandes catégories : à la ferme, en cours de transport et à l'abattoir. Les différences de climat, d'utilisation des sols, de développement économique, de culture locale et d'espèces animales entraînent des différences dans les styles d'élevage, de transport et d'abattage d'une région à l'autre. Ces différences donnent une image complexe du paysage du bien-être animal à l'échelle mondiale.

Le cuir et la laine en tant que produits dérivés en tant que déchet des peaux animales rentrent dans la conception et la fabrication de catégories de produits nécessitant dextérité, durabilité et performances technique que les matières synthétiques ne peuvent garantir.

Pour l'industrie du cuir, le label Leather Working Group reconnaît l'importance de cette question en jouant un rôle actif par la fourniture des ressources pour soutenir la diligence raisonnable en matière de bien-être animal. En 2016, en réponse à la complexité et à l'importance du bien-être animal pour l'industrie du cuir, les membres de marque du Leather Working Group ont reconnu la nécessité de fournir une éducation et des informations sur la question pour aider les membres à prendre des décisions sur l'approvisionnement en matériaux. Pour l'industrie de la laine, la laine de Pays d'Origine France intègre les standards de transformation selon un procédé respectueux de l'environnement, avec un tri respectueux du bien-être animal, garantissant une qualité irréprochable.

PROCOVES à cœur de travailler avec des partenaires dont les filières d'approvisionnement qui s'engagent en faveur de l'amélioration continue, la prise en compte des exigences des mesures correctives si le bien-être des animaux est compromis.

Thème	Objectifs	Actions
Bien-être animal	Fournir les informations sur le bien-être animal auprès de la chaîne de valeur	Mettre en œuvre la diligence raisonnable auprès des fournisseurs ciblés pour la laine et le cuir Collecter les attestations d'engagement

D.1.2.5 Propriété intellectuelle

PROCOVES, en tant que filiale de Marmon Holdings, Inc. (www.marmon.com), met pleinement en œuvre les politiques de Marmon en matière de propriété intellectuelle. Marmon s'engage à garantir la sécurité juridique, promouvoir la recherche scientifique et le développement technologique, encourager les chercheurs à envisager toutes les options possibles pour exploiter une invention et ainsi maximiser les avantages potentiels pour la société et le groupe, créer un environnement propice à l'innovation et au développement, assurer la conformité avec les dispositions législatives et réglementaires nationales et internationales applicables.

Thème	Objectifs	Actions
Propriété intellectuelle	Communiquer sur l'annexe 3 : politique de Marmon relative aux inventions, à la confidentialité, aux communications, à l'informatique et au respect sur le lieu de travail	Être en conformité avec les exigences de la l'annexe 3

D.1.2.6 Culture d'entreprise

Dans un monde interconnecté, les problèmes locaux sont souvent aussi des problèmes mondiaux. Il n'existe pas de source unique de connaissances. Il y a de l'expertise partout. C'est sur cette base que Marmon s'est construit. Chez Marmon, le modèle opérationnel permet de définir, de comprendre et d'aligner les éléments organisationnels essentiels à la croissance. En tant que holding industriel, nous nous associons à des entreprises du monde entier qui possèdent les compétences, les connaissances locales et la vision globale pour résoudre les problèmes. C'est ainsi que nous concevons des solutions. Notre engagement en faveur de l'autonomie signifie que les dirigeants de Marmon se concentrent sur la facilitation du partage des connaissances au sein de nos groupes et entre eux, et s'assurent que nos équipes disposent du soutien et des ressources nécessaires pour rester des leaders dans leurs secteurs respectifs.

PROCOVES, en tant que filiale de Marmon Holdings, Inc. (www.marmon.com), met pleinement en œuvre le politiques de Marmon en termes de culture d'entreprise. Les dirigeants de Procoves et des filiales placent la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) au cœur de leurs préoccupations quotidiennes et stratégiques pour développer une activité durable et éthique. La dynamique, la rigueur et l'exigence dans laquelle l'entreprise s'inscrit, ainsi que la vigilance à ce que chacun s'investisse dans ses missions avec droiture, esprit d'équipe et éthique nous guideront vers le chemin de l'excellence et de la satisfaction renouvelée du client et des parties prenantes

Ce que Marmon Holdings, Inc. Fournit : Équiper notre équipe avec ce dont elle a besoin pour faire son meilleur travail.	Ce que les entreprises offrent La volonté de travailler en équipe. C'est ainsi que nous nous développons tous.
Force Nous faisons partie de Berkshire Hathaway, l'une des sociétés les plus importantes, les plus prospères et les plus respectées au monde.	Expertise sectorielle Nos entreprises ne sont pas leaders dans leur secteur par hasard. C'est aussi ce que nous recherchons dans les entreprises à acquérir. Nous nous appuyons sur l'expertise de nos collaborateurs.
Stabilité Avec 70 ans d'expérience, nous avons des racines profondes et nous n'allons nulle part, si ce n'est vers l'avant et vers le haut.	Connaissance du client Les solutions globales commencent souvent par des connexions locales. Nous faisons confiance à nos entreprises pour anticiper les besoins des clients à tous les niveaux, parce qu'elles les connaissent très bien.
Soutien Nous fournissons les services de conseil, la technologie et l'infrastructure nécessaires pour que nos entreprises puissent se concentrer sur ce qu'elles font le mieux : être les experts de leurs secteurs et marchés respectifs.	Innovation Les entreprises s'efforcent en permanence de mieux faire les choses, de renforcer leur position concurrentielle, de servir leurs clients et de faire progresser leurs secteurs d'activité
Investissement Nous investissons dans nos entreprises existantes et dans l'acquisition de nouvelles entreprises afin de développer continuellement nos offres de produits innovants, nos technologies, notre présence géographique et les opportunités pour notre personnel.	Planification stratégique Nos équipes connaissent leurs marchés et peuvent nous aider à voir l'avenir de leurs domaines - non pas avec une boule de cristal mais en utilisant leurs yeux, leurs oreilles et leur expérience.

Le plan d'actions dédié est le suivant :

Thème	Objectifs	Actions
Culture d'entreprise	Garantir l'expertise sectorielle, la connaissance du client, l'innovation et la planification stratégique	Déployer le leadership opérationnel et mettre en œuvre le PDCA de management de l'entreprise Mesurer par le biais de l'enquête de satisfaction l'appropriation culturelle des équipes

D1.3 INDICATEURS RELATIFS A LA GOUVERNANCE (S-1 ; E4-2 ; E4-3 ; E4-4)

D1.3.1 Intégrité et conduite des affaires

D1.3.1.1 Activité du Groupe Marmon auprès de Procoves

Activité du groupe auprès de Procoves	Résultats 2023 – 2024
Analyse de risques – 1 fois / an Audit informatique – tous les 2 ans Audit de gestion – 1 fois / an	Réalisée en 12/23 et 12/24 Réalisée en 06/23. 1 questionnaire annuel Groupe est complété depuis 2023 afin d'effectuer la revue des contrôles en place et des changements planifiés par l'entreprise. Revue Analytique du P&L avec en fonction des années, un audit à distance plus poussé (2023 poussé, 2024 light) et des revues de processus aléatoirement choisis (en 2024, processus T&E et revue des Fournisseurs). La durée des audits s'étale sur quelques mois. Finalisation des audits en 06/23 et 11/24.
Conformité Hot Line Berkshire Hathaway	 Date: July 11, 2025 From: Theresa Chip, Director of Human Resources Subject: Berkshire Hathaway Hotline As a member company of Marmon Holdings Inc., a Berkshire Hathaway Company, we each have committed to comply with all applicable laws and regulations in the countries where we conduct business and further, to hold ourselves to the highest business conduct standards. Employees have an obligation to report concerns to their supervisor, the local ethics leader, the corporate ethics office, the legal department, or their human resources representative immediately. Berkshire Hathaway has also established a process that will enable employees to report anonymously through an independent third-party organization. In 2024, there were no hotline complaints reported under Procoves and Stigs about: • Human Rights • Rights to diversity, inclusion, and equal opportunity • Corruption

D.1.3.1.2 Activité de Procoves

Les résultats se décomposent de la manière suivante :

Activité de Procoves et auprès de STGS	Résultats 2023 – 2024
Analyse de risques Audit ISO9001 – 1 fois / an Audit annuel ISO14001 – 1 fois / an Audit annuel RFAR – 1 fois / an Evaluation RSE – 1 fois / 18 mois Audit CAC : 2 fois / an	Effectué en 12/23 et 12/24 Renouvellement en 07/24 Renouvellement en 07/24 Certification en 02/22 – Evaluation de suivi en 11/24 Niveau engagé en 09/23 – Evaluation de suivi en 07/24 Comptes 2023-2024 certifiés

RISQUE	THEMATIQUE	DOCUMENTS
DROITS HUMAINS ET LIBERTES FONDAMENTALES	Travail des Enfants Conditions de travail – Travail Forcé Discrimination, rémunération et harcèlement Liberté d'association	Annexes du Groupe Marmon <i>(Ethique – Confidentialité & Egalité des chances – Hotline)</i> Politique de Confidentialité Livret d'accueil Fiche accueil Sécurité Charte Informatique Documents Mutuelle et Prévoyance Checklist de recrutement Processus Entretiens Individuels et Professionnels (Gestion de la Carrière) Suivi des formations Manuel sécurité Plan de continuité Activité RGPD Registres et PV
SANTE ET SECURITE	Santé des travailleurs et avantages sociaux Hygiène et sécurité des salariés Sûreté des équipements et installations	Registre DUERP Annexes Thématiques 3 et 7 – Engagé RSE Afnor Manuel Sécurité Rapports installations
ENVIRONNEMENT	Energie et émissions atmosphériques Eau Biodiversité Gestion des déchets et produits chimiques	Annexes Thématiques 4 et 6 - Engagé RSE Afnor
ETHIQUE	Conduite éthique des affaires Procédure d'alerte	Annexes Marmon 1-2-3 Annexes Thématique 1 – Engagé RSE Afnor

D.1.3.1.3 Activité de STGS

Les résultats se décomposent de la manière suivante :

Activité de STGS		Résultats 2023 – 2024
Audit ISO9001 Evaluation RSE – 1 fois / 18 mois Audit CAC – 1 fois / an Audit de Procoves – 3 fois / an		Renouvellement en juillet 2023 Niveau confirmé en 09/23 – Evaluation de suivi en 01/25 Gestion certifié conforme pour les comptes 2023 Contrôles conformes effectués en 03/24, 09/24 et 12/24.

RISQUE	THEMATIQUE	DOCUMENTS
DROITS HUMAINS ET LIBERTES FONDAMENTALES	Travail des Enfants Conditions de travail – Travail Forcé Discrimination, rémunération, harcèlement et Liberté d'association	Règlement Intérieur (modifié sept. 2024, nouvelle loi sur congés maternité & paternité) Politique de Confidentialité Politique sur la liberté d'association Procédure de respect des Droits de l'Homme Procédure sur l'interdiction du travail forcé Procédure sur l'âge minimum au travail Procédure de Réhabilitation des Enfants Procédure de Rappel des Sanctions Procédure sur le recrutement Procédure sur l'anti-discrimination Gestion des carrières Suivi des formations + Indicateur annuel Bilan Formations Procédure sur les heures de travail et la rémunération Suivi Salaire minimum / Grille des salaires / Horaires de travail visés Charte Diversité Manuel sécurité Plan de continuité Activité Charte Qualité Vie au Travail Charte Diversité incluson Registres et PV Classeur de veille réglementaire (Prevention Plus)
SANTE ET SECURITE	Santé des travailleurs et avantages sociaux Hygiène et sécurité des salariés Sûreté des équipements et installations	Rapport Médecine du travail Annexes Thématiques 3 et 7 – Engagé RSE Afnor Manuel Sécurité Rapports installations
ENVIRONNEMENT	Energie et émissions atmosphériques Eau Biodiversité Gestion des déchets et produits chimiques	Etude d'environnement Annexes Thématiques 4 et 6 - Engagé RSE Afnor
ETHIQUE	Conduite éthique des affaires Procédure d'alerte	Annexes Marmon 1-2-3 Annexes Thématique 1 – Engagé RSE Afnor

D.1.3.1.4 Activité des fournisseurs de PROCOVES

Les résultats se décomposent de la manière suivante :

- 66% des fournisseurs sont signataires du pack documentaire pour 93 % du chiffre d'achats couverts,
- 100% des actions de remédiation sont en place par rapport à l'analyse de risques PESTEL.
- 0 remontée auprès du médiateur
- 0 remontée auprès de la Hot Line

D1.3.2 Gestion des relations avec les fournisseurs

Résultats	2022	2023	2024
PROCOVES et sa filiale STGS	Obtention certification RFAR	Maintien certification RFAR	Maintien certification RFAR

D1.3.3 Traçabilité

Résultats	2022	2023	2024
PROCOVES et sa filiale STGS	Maintien Conformité Attestation CE	Maintien Conformité Attestation CE	Maintien Conformité Attestation CE

D1.3.4 Bien-être animal

Résultats	2022	2023	2024
Cuir	/	/	Communication sur bien être animal à travers la certification LWG auprès des deux fournisseurs concernés
Laine	/	/	Communication sur bien-être animal du fournisseur concerné et obtention Demande d'une attestation reçue en 2025

D1.3.5 Propriété intellectuelle

Résultats	2022	2023	2024
Hot line	0	0	0

D1.3.6 Culture d'entreprise

Résultats	2022	2023	2024
Enquête de satisfaction	Indice d'engagement – Enquête Marmon : 89,5 %	Indice d'engagement – Enquête Marmon : 90%	Indice d'engagement – Enquête Marmon : 93%
Communication	/	/	Publication du rapport RSE en français sur le site web Distribution du rapport en arabe à STGS
		Adhésion au pacte mondial	Témoignage lors de l'atelier du jeudi le 13 juin 2024 à Tunis, organisé par le Haut-Commissariat des Droits de l'Homme des Nations Unies (HCDH). Cet atelier portera sur la présentation et le suivi de l'étude « Responsabilité des entreprises en matière de droits humains : Étude exploratoire sur le secteur du textile dans le gouvernorat de Monastir » publiée en 2023 Réunion d'échanges le 30 avril 2024 sur les bonnes pratiques avec les dirigeants de Advancia, entreprise tunisienne labellisée Engagé RSE
	Adhésion au sein du Club RSE de l'Association France Qualité Bourgogne	Continuité des actions au sein du Club	Continuité des actions au sein du Club
	/	/	Adhésion au Conseil National des Achats
	/	/	Adhésion au club « Les entreprises s'engagent » : communauté française des entreprises engagées pour une société inclusive et un monde durable initiée par le Président de la République en 2018

E. SYNTHESE DES INDICATEURS

RAPPORT DE DURABILITE

Rapport établi au :		31/12/2024		
INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX		ProcoVès		
GRI Standard		2022	2023	2024
GRI 302-1	CONSUMMATION D'ENERGIE DES BÂTIMENTS			
	Electricité	276 MWh	307 MWh	315 MWh
	Dont énergie nucléaire	201 MWh	266 MWh	272 MWh
	Dont énergie renouvelable	15 MWh	14 MWh	15 MWh
	Gaz Naturel	15 323 m3	6 190 m3	6 287 m3
	Fuel domestique	8 800 L	8 000 L	0 L
GRI 305-1	EMISSION			
	Scope 1 : Emissions directes	Non disponible	52 t	32 t
GRI 305-2	Scope 2 : Emissions indirectes	Non disponible	67 t	65 t
	Nombre de km parcourus par les véhicules de société	104 070 km	101 274 km	80 754 km
GRI 305-3	Consommation de carburant	7 834 L	7 120 L	5 843 L
	Emission GES Scope 3 Transport - Amont	63 t	69 t	83 t
	Emission GES Scope 3 Transport - Aval	22 t	22 t	25 t
	Emission GES Scope 3 Achat de Produits	Non disponible	1 608 t	1 854 t
	Emission GES Scope 3 Autres	Non disponible	226 t	255 t
CONSUMMATIONS DE RESSOURCES / DÉCHETS GÉNÉRÉS				
GRI 306-3	Consommation emballages (cartons, sachets, film plastique)	14 t	14 t	17 t
	Consommation d'huile	107 L	107 L	107 L
	Consommation palettes en bois	18 t	11 t	15 t
	Consommation papier de bureau	1 t	1 t	1 t
	Déchets cartons valorisés	4 t	4 t	5,78 t
	Déchets cônes plastiques	0 t	1 t	2,14 t
	Déchets films plastiques	0 t	1 t	0,54 t
	Déchets DIB	6 t	5 t	4,92 t
	Eau usées	445 m3	384 m3	424 m3
	Eau recyclées	0 m3	0 m3	0 m3
	BIODIVERSITE			
GRI 101-2	Nombre d'arbres plantés	0	0	0
	Surface de biodiversité réaménagée	0 m²	0 m²	2 m²
	Surface avec un fauchage une fois par an	4 960 m²	4 960 m²	4 960 m²

Rapport établi au :		31/12/2024		
INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX		S.T.G.S		
GRI Standard		2022	2023	2024
GRI 302-1	CONSUMMATION D'ENERGIE DES BÂTIMENTS			
	Electricité	109 MWh	118 MWh	114 MWh
	Dont énergie nucléaire	0 MWh	0 MWh	0 MWh
	Dont énergie renouvelable	3 MWh	3 MWh	3 MWh
	Gaz Naturel	0 m3	0 m3	0 m3
	Fuel domestique	0 L	0 L	0 L
GRI 305-1	EMISSION			
	Scope 1 : Emissions directes	0 t	0 t	0 t
GRI 305-2	Scope 2 : Emissions indirectes	0 t	0 t	0 t
	Nombre de km parcourus par les véhicules de société	50 000 km	51 000 km	41 968 km
GRI 305-3	Consommation de carburant	2 735 L	3 098 L	2 717 L
	Emission GES Scope 3 transport - Amont	0 t	0 t	0 t
	Emission GES Scope 3 transport - Aval	0 t	0 t	0 t
	Emission GES Scope 3 Achat de Produits	0 t	0 t	0 t
	Emission GES Scope 3 Autres	0 t	0 t	0 t
CONSUMMATIONS DE RESSOURCES / DÉCHETS GÉNÉRÉS				
GRI 306-3	Consommation emballages (cartons, sachets, film plastique)	0 t	0 t	0 t
	Consommation d'huile	0 L	0 L	0 L
	Consommation palettes en bois	0 t	0 t	0 t
	Consommation papier de bureau	0 t	0 t	0 t
	Déchets cartons valorisés	0 t	0 t	0 t
	Déchets cônes plastiques			
	Déchets film valorisés	0 t	0 t	0 t
	Déchets DIB	13 t	13 t	15 t
	Eau usées	382 m3	380 m3	297 m3
	Eau recyclées	0 m3	0 m3	0 m3
	BIODIVERSITE			
GRI 101	Nombre d'arbres plantés	0	0	10
	Surface de biodiversité réaménagée	0 m²	0 m²	0 m²
	Surface avec un fauchage une fois par an			

Rapport établi au :		31/12/2024		
INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX		S.T.G.S ProcoVès		
GRI Standard		2022	2023	2024
GRI 302-1	CONSUMMATION D'ENERGIE DES BÂTIMENTS			
	Electricité	385 MWh	425 MWh	429 MWh
	Dont énergie nucléaire	201 MWh	266 MWh	272 MWh
	Dont énergie renouvelable	19 MWh	18 MWh	18 MWh
	Gaz Naturel	15 323 m3	6 190 m3	6 287 m3
	Fuel domestique	8 800 L	8 000 L	0 L
GRI 305-1	EMISSION			
	Scope 1 : Emissions directes	Non disponible	52 t	32 t
GRI 305-2	Scope 2 : Emissions indirectes	Non disponible	67 t	65 t
	Nombre de km parcourus par les véhicules de société	154 070 km	152 274 km	122 722 km
GRI 305-3	Consommation de carburant	10 569 L	10 218 L	8 560 L
	Emission GES Scope 3 Transport - Amont	63 t	69 t	83 t
	Emission GES Scope 3 transport- Aval	22 t	22 t	25 t
	Emission GES Scope 3 Achat de Produits	Non disponible	1 608 t	1 854 t
	Emission GES Scope 3 Autres	Non disponible	226 t	255 t
CONSUMMATIONS DE RESSOURCES / DÉCHETS GÉNÉRÉS				
GRI 306-3	Consommation emballages (cartons, sachets, film plastique)	14 t	14 t	17 t
	Consommation d'huile	107 L	107 L	107 L
	Consommation palettes en bois	18 t	11 t	15 t
	Consommation papier de bureau	1 t	1 t	1 t
	Déchets cartons valorisés	4 t	4 t	6 t
	Déchets cônes plastiques	0 t	1 t	2 t
	Déchets film valorisés	0 t	1 t	1 t
	Déchets DIB	19 t	18 t	20 t
	Eau usées	827 m3	774 m3	721 m3
	Eau recyclées	0 m3	0 m3	0 m3
	BIODIVERSITE			
GRI 101	Nombre d'arbres plantés	0	0	10
	Surface de biodiversité réaménagée	0 m²	0 m²	2 m²
	Surface avec un fauchage une fois par an	4 960 m²	4 960 m²	4 960 m²

RAPPORT DE DURABILITE

Rapport établi au :

31/12/2024

INDICATEURS RH

ProcoVès

GRI Standard	2022			2023			2024			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
GRI 2-7	EMPLOI									
	Nombre total de salariés	17	14	31	14	13	27	15	13	28
	Nombre total d'employés temporaires (CDD)	2	0	2	0	0	0	1	0	1
	Nombre de salarié en situation de handicap	1	1	2	1	1	2	2	1	3
	% de salariés handicapés	5,9%	7,1%	6,5%	7,1%	7,7%	7,4%	13,3%	7,7%	10,7%
GRI 401-1	ORGANISATION DU TRAVAIL									
	Nombre de salariés à temps partiel	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Taux de turn over des salariés			10,3%			8,1%			7,1%
GRI 405-1	DIVERSITÉ									
	% d'employés (<20 ans)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	% d'employés (20 à 30 ans)	23,5%	7,1%	16,1%	14,3%	0,0%	7,4%	6,7%	0,0%	3,6%
	% d'employés (31 à 40 ans)	5,9%	7,1%	6,5%	7,1%	7,7%	7,4%	6,7%	7,7%	7,1%
	% d'employés (41 à 50 ans)	11,8%	21,4%	16,1%	14,3%	23,1%	18,5%	20,0%	23,1%	21,4%
GRI 404-3	CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALAIRES									
	% de salariés ayant un entretien annuel			100,0%			100,0%			100,0%
	Total heures de formation externe			461			177			64
	Total heures de formation interne			202			79			38
	Investissement en K€ dans la formation (externe et interne)			21			8			4
GRI 404-2	DIALOGUE SOCIAL									
	Le taux de satisfaction vis-à-vis des formations externes			89,3%			87,4%			88,6%
	GRI 2-30	PRÉVENTION								
% de salariés couverts par une convention collective				100,0%			100,0%			100,0%
Nombre d'accord collectif signé				0			0			1
Nombre d'enquête satisfaction				1			1			1
Taux d'engagement				85,0%			78,0%			77,0%
GRI 403-9	ÉTHIQUE									
	% de litiges prud'homaux en cours			0%			0%			0%
	Nombre d'accident de travail			0			0			0
	Nombre de jours perdus concernant les AT			0			0			0
	Nombre de maladie professionnelle			0			0			0
GRI 403-10	IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE									
	Taux d'absentéisme (malade)			4,2%			3,6%			4,4%
	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte du groupe			0			0			0
GRI 403-10	IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE									
	Nombre d'incidents de corruption confirmés			0			0			0
	Achats TTC réalisés avec le secteur protégé (K€)			7 K€			15 K€			11 K€

Rapport établi au :

31/12/2024

INDICATEURS RH

GMBH

Procovès

GRI Standard	2022			2023			2024			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
GRI 2-7	EMPLOI									
	Nombre total de salariés	0	1	1	0	1	1	0	1	1
	Nombre total d'employés temporaires (CDD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Nombre de salarié en situation de handicap	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	% de salariés handicapés	#DIV/0!	0,0%	0,0%	#DIV/0!	0,0%	0,0%	#DIV/0!	0,0%	0,0%
GRI 401-1	ORGANISATION DU TRAVAIL									
	Nombre de salariés à temps partiel	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Taux de turn over des salariés			0,0%			0,0%			0,0%
GRI 405-1	DIVERSITÉ									
	% d'employés (<20 ans)	#DIV/0!	0,0%	0,0%	#DIV/0!	0,0%	0,0%	#DIV/0!	0,0%	#DIV/0!
	% d'employés (20 à 30 ans)	#DIV/0!	0,0%	0,0%	#DIV/0!	0,0%	0,0%	#DIV/0!	0,0%	#DIV/0!
	% d'employés (31 à 40 ans)	#DIV/0!	0,0%	0,0%	#DIV/0!	0,0%	0,0%	#DIV/0!	0,0%	#DIV/0!
	% d'employés (41 à 50 ans)	#DIV/0!	0,0%	0,0%	#DIV/0!	0,0%	0,0%	#DIV/0!	0,0%	#DIV/0!
GRI 404-3	CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALAIRES									
	% de salariés ayant un entretien annuel			100,0%			100,0%			100,0%
	Total heures de formation externe			0			0			0
GRI 404-2	DIALOGUE SOCIAL									
	Total heures de formation interne			0			0			0
	Investissement en K€ dans la formation (externe et interne)			0			0			0
GRI 2-30	PRÉVENTION									
	Le taux de satisfaction vis-à-vis des formations externes			0,0%			0,0%			0,0%
	% de salariés couverts par une convention collective			100,0%			100,0%			100,0%
GRI 403-9	ÉTHIQUE									
	Nombre d'accord collectif signé			0			0			0
	Nombre d'enquête satisfaction			1			1			1
	Taux d'engagement			N/A			N/A			N/A
	% de litiges prud'homaux en cours			0%			0%			0%
GRI 403-10	IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE									
	Nombre d'accident de travail			0			0			0
	Nombre de jours perdus concernant les AT			0			0			0
GRI 403-10	IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE									
	Nombre de maladie professionnelle			0			0			0
	Taux d'absentéisme (maladie)			0,0%			0,0%			0,0%
GRI 403-10	IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE									
	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte du groupe			0			0			0
	Nombre d'incidents de corruption confirmés			0			0			0
GRI 403-10	IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE									
	Achats TTC réalisés avec le secteur protégé (K€)									

Rapport établi au :

31/12/2024

INDICATEURS RH

S.T.G.S

GRI Standard	2022			2023			2024			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
GRI 2-7	EMPLOI									
	Nombre total de salariés	67	10	77	67	12	79	82	13	95
	Nombre total d'employés temporaires (CDD)	8	2	10	10	5	15	23	6	29
	Nombre de salarié en situation de handicap	0	1	1	0	1	1	0	1	1
	% de salariés handicapés	0,0%	10,0%	1,3%	0,0%	8,3%	1,3%	0,0%	7,7%	1,1%
GRI 401-1	ORGANISATION DU TRAVAIL									
	Nombre de salariés à temps partiel		0		0			0		0
	Taux de turn over des salariés			13,8%			26,0%			25,3%
GRI 405-1	DIVERSITÉ									
	% d'employés (<20 ans)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	% d'employés (20 à 30 ans)	13,4%	30,0%	15,6%	11,9%	33,3%	15,2%	19,5%	38,5%	22,1%
	% d'employés (31 à 40 ans)	40,3%	20,0%	27,7%	38,8%	16,7%	35,4%	35,4%	15,4%	32,6%
	% d'employés (41 à 50 ans)	37,3%	50,0%	30,0%	38,8%	50,0%	40,5%	35,4%	38,5%	35,8%
GRI 404-3	% d'employés (51 à 65 ans)	9,0%	0,0%	7,8%	10,4%	0,0%	8,9%	9,8%	7,7%	9,5%
	CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALAIRES									
	% de salariés ayant un entretien annuel			100,0%			100,0%			100,0%
	Total heures de formation externe			160			0			108
	Total heures de formation interne			258			635			312
GRI 404-2	Investissement en K€ dans la formation (externe et interne)		3			3			3	
	Le taux de satisfaction vis-à-vis des formations externes			100,0%			N/A			86,5%
	DIALOGUE SOCIAL									
GRI 2-30	% de salariés couverts par une convention collective		100,0%			100,0%			100,0%	
	Nombre d'accord collectif signé		0			0			0	
	Nombre d'enquête satisfaction		1			1			1	
	Taux d'engagement			94,0%			90,0%			93,0%
	% de litiges prud'homaux en cours			0%			0%			0%
GRI 403-9	PRÉVENTION									
	Nombre d'accident de travail		0			0			1	
	Nombre de jours perdus concernant les AT			0			0			52
	Nombre de maladie professionnelle			0			0			0
	Taux d'absentéisme (maladie)			10,9%			7,6%			9,7%
GRI 403-10	ÉTHIQUE									
	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte du groupe			0			0			0
	Nombre d'incidents de corruption confirmés			0			0			0
	IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE									
	Achats TTC réalisés avec le secteur protégé (K€)									

RAPPORT DE DURABILITE

Rapport établi au :		31/12/2024								
INDICATEURS RH		S.T.G.S / Procovès								
GRI Standard		2022			2023			2024		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
GRI 2-7	EMPLOI									
	Nombre total de salariés	84	25	109	81	26	107	97	27	124
	Nombre total d'employés temporaires (CDD)	10	2	12	10	5	15	24	6	30
	Nombre de salarié en situation de handicap	1	2	3	1	2	3	2	2	4
	% de salariés handicapés	1,2%	8,0%	2,8%	1,2%	7,7%	2,8%	2,1%	7,4%	3,2%
GRI 401-1	ORGANISATION DU TRAVAIL									
	Nombre de salariés à temps partiel	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Taux de turn over des salariés PROCOVES			10,3%			8,1%			7,1%
	Taux de turn over des salariés STGS			13,8%			26,0%			25,3%
GRI 405-1	DIVERSITÉ									
	% d'employés (<20 ans)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	% d'employés (20 à 30 ans)	15,5%	16,0%	15,6%	12,3%	15,4%	13,1%	17,5%	18,3%	17,7%
	% d'employés (31 à 40 ans)	33,3%	12,0%	28,4%	33,3%	11,5%	28,0%	30,9%	11,1%	26,6%
	% d'employés (41 à 50 ans)	32,1%	32,0%	32,1%	34,6%	34,6%	34,6%	33,0%	29,6%	32,3%
	% d'employés (51 à 65 ans)	19,0%	40,0%	23,9%	19,8%	38,5%	24,3%	18,6%	40,7%	23,4%
GRI 404-3	CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS									
	% de salariés ayant un entretien annuel			100,0%			100,0%			100,0%
	Total heures de formation externe			621			177			172
GRI 404-2	Total heures de formation interne			460			714			350
	Investissement en K€ dans la formation (externe et interne)			23			11			7
	Le taux de satisfaction vis-à-vis des formations externes PROCOVES			89,3%			87,4%			88,6%
	Le taux de satisfaction vis-à-vis des formations externes STGS			100,0%			N/A			86,5%
GRI 2-30	DIALOGUE SOCIAL									
	% de salariés couverts par une convention collective			100,0%			100,0%			100,0%
	Nombre d'accord collectif signé			0			0			1
	Nombre d'enquête satisfaction			1			1			1
	Taux d'engagement PROCOVES			85,0%			78,0%			77,0%
	Taux d'engagement STGS			94,0%			90,0%			93,0%
	% de litiges prud'homaux en cours			0%			0%			0%
GRI 403-9	PRÉVENTION									
	Nombre d'accident de travail			0			0			1
GRI 403-10	Nombre de jours perdus concernant les AT			0			0			52
	Nombre de maladie professionnelle			0			0			0
	Taux d'absentéisme (maladie) PROCOVES			4,2%			3,6%			4,4%
	Taux d'absentéisme (maladie) STGS			10,9%			7,6%			9,7%
	ÉTHIQUE									
	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte du groupe			0			0			0
	Nombre d'incidents de corruption confirmés			0			0			0
	IMPACT POSITIF SUR LE TERRITOIRE									
	Achats TTC réalisés avec le secteur protégé (k€)			7 k€			15 k€			11 k€

MATIERES PREMIERES - NEGOCE

DONNEES GENERALES

Nombre fournisseurs

TPOLOGIE D'ENTREPRISE

Groupe international

PME

Entreprise solidaire

LOCALISATION

Région Bourgogne Franche Comté

France (Hors Région Bourgogne FC)

Europe (Hors France)

Maghreb

Asie

Amérique du Nord

LABELLISATION

Nombre fournisseurs Labellisé RFAR

Nombre fournisseurs signataires (Politique Achats –

Code de conduite – Questionnaire travail forcé)

Nombre fournisseurs – Evaluation RSE (Ecovadis, Smeta, Afnor, WCA, autres)

Nombre fournisseurs certifiés ISO14001 ou autres

ANALYSE DE RISQUES

Politique

Economique

Social

Technologique

Environnemental

Légal

PLAN DE REMEDIATION

Actions identifiées

Actions soldées

RECLAMATION

Médiateur

Hot line Berkshire Hathaway

2 024

Nb	FRS ACTIF	%	RESULTAT
94	72		
	10	17%	
	62	83%	86%
	0	0%	
	1	0,1%	
	34	70%	
	17	11%	
	8	1%	72%
	10	15%	
	2	4%	
	1	/	
	53	90%	90%
	17	/	
	51	90%	90%
Nb	0	/	
	2	/	
	8	/	
	14	/	
	1	/	
	8	/	
	21	/	
	20	/	95%
	0	/	0
	0	/	0

31 08 2025

Nb	FRS ACTIF	%	RESULTAT
98	65		
	8	12%	
	57	88%	88%
	0	0%	
	0	0,0%	
	36	75%	
	14	10%	
	9	1%	77%
	5	14%	
	1	1%	
	2	/	
	45	93%	93%
	13	/	
	41	89%	89%
Nb	0	/	
	2	/	
	4	/	
	12	/	
	1	/	
	4	/	
	15	/	
	14	/	93%
	0	/	0
	0	/	0