



Kingfisher

Plan de vigilance

castorama

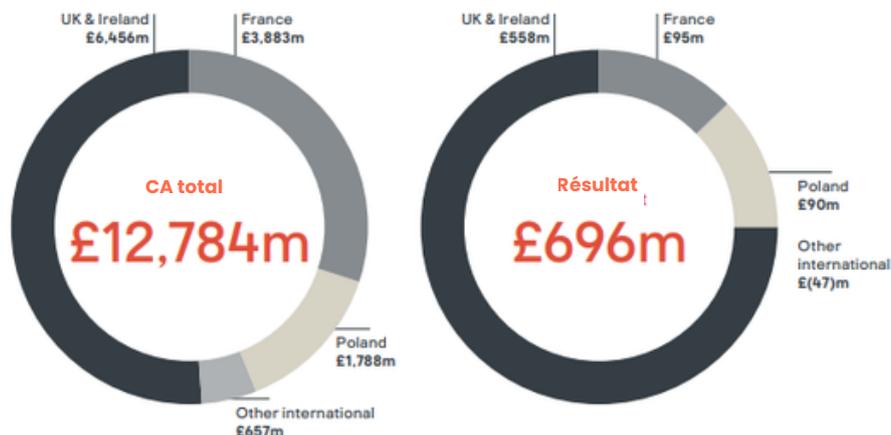
**BRICO
DEPÔT**

2024-2025



Présentation du Groupe

Kingfisher plc est une entreprise européenne de bricolage et d'amélioration de la maison qui compte plus de 1 900 magasins et plus de 76 000 collaborateurs dans 7 pays*. L'ambition du Groupe est de permettre à chacun de vivre mieux chez soi en rendant l'amélioration de l'habitat accessible à tous. Le Groupe compte 6 enseignes distinctes : B&Q, Castorama, Brico Dépôt, Screwfix, TradePoint et Koçtaş qui répondent à la diversité des besoins des clients. Elles s'appuient sur la puissance du Groupe et sur son expertise.



Tous les chiffres sur cette page sont relatifs à notre année fiscale qui s'est terminée le 31 Janvier 2025
 3. B&Q 310, Screwfix 952
 4. Castorama 94, Brico Dépôt 126, Screwfix 30

6. Notre marque en Turquie Koçtaş est à 50% une coentreprise. Les chiffres correspondent à la date du 31 décembre 2025

* En décembre 2024, Kingfisher annoncé la vente de l'ensemble des activités de Brico Dépôt Roumanie

Introduction : périmètre et gouvernance

Chaque année et ce, depuis plus de 15 ans, le Groupe Kingfisher publie un rapport sur l'impact de ses activités au niveau sociétal et environnemental intitulé « Responsible Business Report ». Ce rapport, disponible sur son site, couvre l'ensemble des filiales et des pays du Groupe Kingfisher.

En complément, et en cohérence avec les politiques RSE du Groupe, le présent document vise à formaliser, pour l'année 2024/25, le plan de vigilance de **Castorama France** et **Brico Dépôt France**. Conformément à la loi 2017-399 du 27 mars 2017, ce plan présente les mesures de vigilance mises en place par l'entreprise pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers le respect des droits humains et des libertés, la santé, la sécurité, l'environnement et la protection de la vie privée que peuvent causer son activité, celle de ses filiales, de ses sous-traitants et fournisseurs.

En termes de périmètre, ce plan de vigilance concerne principalement les activités de **Castorama France** et **Brico Dépôt France** qui figurent parmi les principales enseignes de bricolage et d'amélioration de la maison en France. En effet, l'activité de Kingfisher Investissements, en sa qualité de holding animatrice, et de ses autres filiales (l'Immobilière **Castorama** et Euro Dépôt Immobilier), n'est pas significative du fait de leurs effectifs ou de leurs activités.

En termes de gouvernance, le Groupe Kingfisher est doté d'un « Comité d'Entreprise Responsable », présidé par le Directeur Général du Groupe, Thierry Garnier. Ce comité a pour mission de déterminer la stratégie et les priorités de l'entreprise en matière de RSE. En France, chaque enseigne a la responsabilité de sa politique RSE.

Il est précisé que la majorité des dispositifs d'atténuation des risques, des systèmes d'alerte et de recueil des signalements et des dispositifs de suivi des mesures mises en œuvre sont définis par le Groupe Kingfisher pour l'ensemble de ses filiales. Pour des facilités de lecture de ce rapport, le terme Kingfisher fait donc référence aux entités du Groupe, dont Kingfisher Investissements, **Castorama France** et **Brico Dépôt France**.

Les principaux dispositifs spécifiques établis par **Castorama France** et **Brico Dépôt France** seront clairement mentionnés. Pour l'ensemble des méthodologies et données, le Responsible Business Report publié par le Groupe fait référence.

Chiffres clés des enseignes :

castorama



+11 000 collaborateurs



2,01 milliards CA £ HT



94 magasins

dont **3** Casto Express

BRICO
DEPÔT

+ 8 000 collaborateurs



1,87 milliard CA £ HT



127 dépôts

dont **3** formats compacts



Quelles actions envers nos parties prenantes ?

Etre une entreprise encore plus inclusive en donnant une chance à tous les profils et en veillant à ce que nos collègues soient épanouis dans l'entreprise

Lutter contre le réchauffement climatique en limitant notre empreinte carbone et protéger les forêts en privilégiant le bois et le papier issus de forêts gérées durablement

Permettre à nos clients de vivre dans des logements plus « verts » et économes en énergie et en eau, à travers une offre de produits et de services durables

Lutter contre le mal-logement en soutenant des associations qui oeuvrent dans ce domaine et en permettant à nos collègues de s'engager dans des actions de solidarité

Veiller à ce que nos partenaires et fournisseurs adoptent des comportements en adéquation avec nos engagements RSE

Sommaire

I. CARTOGRAPHIE DES RISQUES	p.7
II. LA VIGILANCE ENVERS LE RESPECT DES DROITS HUMAINS ET LIBERTES DE NOS COLLABORATEURS	p.8
1. LES REFERENTIELS ET RISQUES IDENTIFIES	
2. LES DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES	
a) Assurer l'égalité professionnelle femmes-hommes	
b) Promouvoir l'évolution des collaborateurs en interne	
c) Aider à l'insertion professionnelle des jeunes et des seniors	
d) Lutter contre la discrimination et devenir des sociétés inclusives	
3. SYSTEMES D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS	
4. DISPOSITIFS DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE	
III. LA VIGILANCE ENVERS LA SANTE ET LA SECURITE DES PERSONNES (COLLEGUES ET CLIENTS)	p.14
1. REFERENTIELS ET RISQUES IDENTIFIES	
a) Vigilance envers la santé de nos collaborateurs	
b) Vigilance envers la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients dans nos magasins et aux sièges	
2. DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES	
3. SYSTEMES D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS	
4. DISPOSITIFS DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE	
IV. LA VIGILANCE ENVERS L'ENVIRONNEMENT	p.18
1. REFERENTIELS ET RISQUES	
2. DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES	
a) Lutter contre la déforestation	
b) Limiter les déchets et inciter au recyclage	
c) Limiter l'utilisation de substances chimiques	
d) Limiter l'empreinte carbone	
V. LA VIGILANCE DANS LA CHAINE D'APPROVISIONNEMENT	p.26
1. REFERENTIELS ET RISQUES	
2. DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES	
a) Les processus de contrôles des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement	
b) Les processus de contrôle des fournisseurs GFR et GNFR1	
c) Intégrité	
VI. PROTECTION DE LA VIE PRIVEE	p.33
1. RESPECTER LA VIE PRIVEE DES PERSONNES CONCERNEES	
2. ASSURER LA CONFIANCE DES PERSONNES CONCERNEES DANS LA GESTION DE LEURS DONNEES PERSONNELLES	

I. CARTOGRAPHIE DES RISQUES

L'évaluation de matérialité du Groupe permet d'identifier les principaux enjeux, risques et opportunités en matière de responsabilité sociétale, en tenant compte des priorités commerciales et des points de vue des parties prenantes.

Cette cartographie des risques présente les priorités sur lesquelles Kingfisher et ses filiales concentrent leurs actions et sert de fondement au reporting établi à la fois dans le Responsible Business Report et dans le Plan de vigilance.

L'évaluation a été mise à jour en 2024.

Les enjeux prioritaires ont été identifiés sur la base d'échanges organisés avec les parties prenantes internes et externes (investisseurs, ONG, acteurs de la chaîne d'approvisionnement et associations professionnelles). Les données recueillies ont ensuite été agrégées pour élaborer cette cartographie des risques. Les flèches dans la matrice représentent les sujets montants.

La cartographie identifie, parmi les priorités absolues, le changement climatique, la protection des forêts et de la biodiversité, la durabilité des produits ou encore l'approvisionnement responsable. Les critères ESG découlant des nouveaux modèles d'affaires sont susceptibles d'avoir un impact plus important dans le temps. Des stratégies sont donc mises en place au sein du Groupe et dans les filiales pour répondre à une majorité des problématiques identifiées, en fonction de leur niveau de risque.



II. LA VIGILANCE ENVERS LE RESPECT DES DROITS HUMAINS ET LIBERTES DE NOS COLLABORATEURS

1. LES REFERENTIELS ET RISQUES IDENTIFIES

Le périmètre visé dans cette section concerne les collaborateurs de **Castorama** et **Brico Dépôt** en France, travaillant dans les sièges et les magasins.

En termes de référentiel, le Groupe agit en conformité avec les directives et accords internationaux, à savoir :

- Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU
- La Charte Internationale des Droits de l'Homme
- Le Pacte Mondial des Nations Unies
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Les principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant
- Les conventions de l'ONU sur l'élimination de la discrimination.

Au regard de ce référentiel, les principaux risques identifiés concernant nos collaborateurs sont liés à toutes les formes de discrimination. En ce sens, et dans un souci de lutter contre toute forme de discrimination ou de sexisme, nous avons fait de l'inclusion et de la diversité un des piliers majeurs de notre stratégie. Les actions initiées visent à donner à tous des chances égales d'accéder à un emploi dans nos entreprises, de pouvoir y évoluer et s'y épanouir.

2. LES DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES

Chaque collaborateur a pour obligation de respecter le Code de Conduite qui s'applique à toutes les sociétés du Groupe Kingfisher.

Ce Code de Conduite affirme la volonté du Groupe de respecter tous les collaborateurs, sans distinction d'âge, de sexe, d'ethnie, de nationalité, de croyance ou de religion, d'orientation sexuelle, de changement de sexe ou de handicap, considérant que la différence des uns et des autres fait la richesse du Groupe.

Toute violation potentielle de ce Code signalée en toute bonne foi est examinée de manière approfondie, dans la plus grande confidentialité, et en garantissant qu'aucune forme de harcèlement ou de représailles ne puisse exister. Toute violation avérée pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture des relations contractuelles.

a) Assurer l'égalité professionnelle femmes-hommes

Dans un secteur longtemps perçu comme « masculin », la parité reste un enjeu majeur, notamment pour faire progresser la part des femmes à des fonctions d'encadrement et de Top Management.

	Données 2024	Objectifs 2025
Part de femmes dans l'effectif total	41 %	45 %
Part de femmes cadres	43%	44 %
Part de femmes dans le Top Management	38 %	35 %

	Données 2024	Objectifs 2025
Part de femmes dans l'effectif total	40 %	45 %
Part de femmes cadres	41 %	40 %
Part de femmes dans le Top Management	13 %	30 %

Des actions ont été mises en place pour garantir un accès égal à l'emploi, renforcer la représentation des femmes dans l'encadrement et garantir l'égalité salariale, notamment à travers le renforcement de la communication et de la sensibilisation en interne. L'équipe recrutement suit par exemple régulièrement des formations « Recrutement et discrimination » pour favoriser l'égalité et la mixité dans les recrutements.

Depuis 2011, **Brico Dépôt** est signataire d'un **accord relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes**. En 2024, l'enseigne a signé un 5^{ème} accord qui vise à garantir l'égalité dans les recrutements, l'évolution professionnelle et la rémunération, notamment après les congés parentaux. De même, **Castorama** a, depuis 2008, signé trois accords relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Le 5^{ème} accord pour la période 2025-2027 a été négocié en 2024.

Afin de concrétiser ces engagements, **Brico Dépôt** et **Castorama** ont lancé en décembre 2021 le **programme « Women Leaders »**. Deux éditions ont été initiées dont la dernière en 2024. Ainsi, une vingtaine de femmes ont déjà bénéficié d'un mentoring individuel par les membres du Comité de Direction, afin

d'accompagner leur évolution dans l'entreprise. Ce programme a permis en outre de constituer un réseau de femmes managers fondé sur le partage d'expérience. Ce dispositif vient compléter les diverses actions de formation développées, notamment pour lever les biais mentaux.

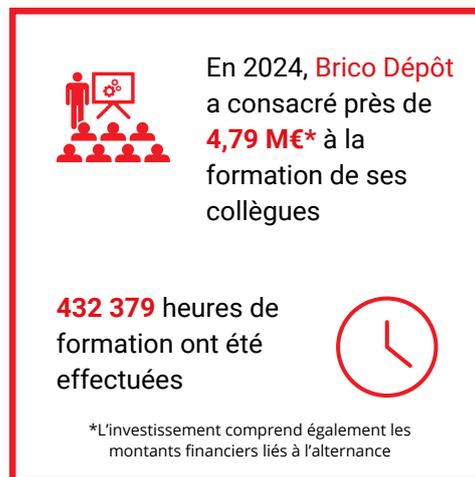
En complément, le **programme CHANCE** s'articulant autour d'un coaching individuel de 6 mois a été lancé en 2023 et renouvelé en 2024 pour accompagner l'évolution d'une quarantaine de femmes (22 chez **Castorama** et 22 chez **Brico Dépôt**) vers un premier niveau de management.

En 2024, **Castorama** et **Brico Dépôt** ont déployé auprès des collaborateurs la **campagne de sensibilisation nommée « Ensemble, plus forts »**. Cette campagne avait pour objectif de renforcer les comportements inclusifs dans les responsabilités managériales. 90% des collaborateurs ont participé à l'e-learning.

Ces initiatives sont complétées par des campagnes internes de sensibilisation à la non-discrimination garantissant un environnement de travail inclusif et respectueux pour tous nos collaborateurs.

b) Promouvoir l'évolution des collaborateurs en interne

Castorama et Brico Dépôt tiennent à offrir à leurs collaborateurs plus qu'un emploi : une carrière, en leur permettant d'évoluer en interne vers des postes de management ou de se diriger vers d'autres filières d'expertise. Pour accompagner les souhaits d'évolution, de nombreuses formations sont proposées, dont certaines donnent lieu à des qualifications décernées par des organismes externes.



c) Aider à l'insertion professionnelle des jeunes et des séniors

Le recrutement et la formation d'alternants fait partie des axes stratégiques de Castorama et Brico Dépôt. En 2024, on compte 1083 alternants en poste dans les deux enseignes, un chiffre en hausse par rapport à 2023. Des partenariats avec des universités et écoles de commerce ont également été créés.

Le **taux d'alternance** pour Brico Dépôt est passé de 6,91% en 2023 à 6,96% en 2024. Chez Castorama, ce taux a progressé de 7,07% en 2023 à 7,15% en 2024. A l'issue de leur formation, de nombreux jeunes ont pu être recrutés dans les deux enseignes, le taux de transformation en CDI ou CDD étant de 19,1 % chez Castorama et 16% chez Brico Dépôt.

Pour accompagner les jeunes diplômés dans leur début de carrière, Castorama et Brico Dépôt ont lancé en 2022 le **programme «Booste ta carrière** ». Il propose un coaching individuel et un accompagnement par un mentor du Top Management. En 2024, 10 jeunes ont pu bénéficier de ce programme chez Castorama et 8 chez Brico Dépôt.

Les deux enseignes sont également partenaires de **Nos Quartiers ont des Talents** (NQT). Chez Castorama en 2024 : 30 personnes éloignées de l'emploi ont été accompagnées par des managers de Castorama.

Castorama est signataire pour la région Nord de la **convention PAQTE** (Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises) afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes issus de Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV). Brico Dépôt, au travers de l'Immobilière, est également signataire de cette convention depuis 2023.

Concernant les séniors, Castorama a signé un **accord GEPP** (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) dont l'une des mesures a pour objectif de favoriser le transfert de compétences en créant des binômes avec de jeunes recrues. Brico Dépôt propose des aménagements de temps de travail aux collaborateurs séniors (3^{ème} jour de télétravail, ½ journée d'absence rémunérée pour réaliser un bilan de santé, cumul des RTT avant leur départ...).

d) Lutter contre la discrimination et devenir des sociétés inclusives

Castorama et Brico Dépôt ont fait de l'inclusion et la diversité l'un de leurs axes stratégiques prioritaires. Afin de concrétiser ces engagements, de nombreuses actions sont mises en place afin de lutter contre toutes formes de discrimination.

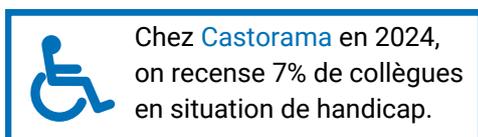
Par exemple, des **formations sur le recrutement éthique et l'inclusion des personnes en situation de handicap** sont proposées au siège et en magasin. L'objectif est que l'ensemble des recruteurs en bénéficient.

Dans la continuité de leurs engagements historiques en faveur de l'inclusion, Castorama et Brico Dépôt ont lancé en 2024 le « **Mois des fiertés** », temps fort dédié à la communauté LGBTQIA+. Cette initiative a favorisé les échanges et contribué à créer un

environnement de travail respectueux et épanouissant.

Une **campagne de sensibilisation « ensemble, plus forts »** a été déployée début 2024 auprès de tous les collaborateurs, pour valoriser la richesse de la diversité et du collectif au service de la performance.

Par ailleurs, face aux préjugés qui perdurent, l'entreprise joue un rôle clé dans l'intégration des personnes en situation de handicap. En 2024, 33 personnes en situation de handicap ont été recrutées chez Castorama et 48 personnes chez Brico Dépôt et plusieurs dizaines ont été accueillies en stage de découverte en magasin.



Cette année, à l'occasion de la **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées** (SEEPH), Castorama et Brico Dépôt ont organisé des ateliers, quizz, webinaires et des temps d'échanges avec des experts d'organismes spécialisés. Par ailleurs, l'action nationale « **Duoday** » a permis à plusieurs dizaines de stagiaires de découvrir les métiers en magasin et en dépôt, lors d'une journée en binôme avec un collègue volontaire. Enfin, les collègues en magasins bénéficient d'une **formation pour garantir un accueil adapté aux clients en situation de handicap**.

Depuis novembre 2021, un **programme d'apprentissage de la langue des signes française** (LSF) est proposé aux collègues pour devenir un relais LSF en magasin afin d'améliorer l'accueil des clients sourds et malentendants. Depuis 2023, 60% des magasins Castorama disposent d'au moins un relais formé à la LSF. Les équipes Castorama se sont également mobilisées pour la 4^{ème} année consécutive au profit de la fédération française handisport (FFH) au travers des **H-Games**, une compétition nationale interentreprises où Castorama a cette année remporté le prix de la motivation.

Brico Dépôt a signé en décembre 2024 un **quatrième accord d'entreprise**, facilitant l'insertion des personnes en situation de handicap. Cet accord prévoit notamment 13 jours d'absence rémunérés par an pour les femmes atteintes d'endométriose, 6 jours de congés supplémentaires pour les parents d'enfants en situation de handicap, ou encore l'aménagement du temps de travail pour un collaborateur proche aidant.

L'engagement de Brico Dépôt en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap se traduit notamment par l'initiative **Handiwork**. Lancé en 2019, ce programme a permis d'accueillir une vingtaine de stagiaires en 2023/2024. Il propose 9 semaines de formation en immersion dans les dépôts, au cœur des équipes.

3. SYSTÈMES D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

En application des articles L. 2314-1 et L.1153-5-1 du Code du travail et des accords d'entreprise, des **référénts harcèlement sexuel et agissements sexistes** ont été désignés au niveau national dans les deux enseignes et au sein de chaque comité social et économique d'établissement. Ces référents jouent un rôle de prévention, d'accompagnement et d'enquête. Leurs coordonnées – nom, prénom, fonction – figurent dans chaque dépôt et magasin en France afin que les victimes et témoins de faits susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes puissent les contacter.

Depuis 2021, les enseignes se sont doté d'un **Comité Ethique et Conformité** visant à promouvoir l'intégration de la conformité et de l'éthique tout en s'assurant de la communication et du bon déploiement du Code de conduite, des autres politiques écrites mais aussi des procédures en place. Ce comité se réunit a minima tous les trimestres et relaie les informations, à la même fréquence, au Comité éthique et compliance du Groupe.

En 2024, le Comité éthique et conformité s'est réuni à cinq reprises.

Les enseignes disposent également d'un **système d'alerte indépendant via la plateforme SpeakUp**. Depuis 2022, des formations en ligne sont obligatoires pour tous les salariés, incluant une formation sur le Code de conduite de Kingfisher et l'existence du dispositif SpeakUp.

Tout signalement fait par un collègue identifié en toute bonne foi ne fera en aucun cas l'objet de sanction. Le Comité Ethique et Conformité est systématiquement informé du suivi des alertes professionnelles. Chaque alerte est étudiée afin de la confirmer, l'infirmier ou la requalifier. Lorsque la situation est confirmée, l'enseigne prend systématiquement des mesures adaptées à la gravité.

Au cours de l'exercice 2024, les allégations concernaient principalement les enjeux en matière de ressources humaines (harcèlement, discrimination, conditions de travail), et de manière ponctuelle la fraude, la protection des données, ou des questions liées à la probité (ex : conflit d'intérêts).

Le dispositif accessible à tous permet de contribuer à prévenir les risques d'atteinte à la probité (ex : corruption, pression) et au bien-être des salariés pour prévenir des situations de travail anormales (ex : harcèlement).

Speak-up permet de signaler, de manière anonyme ou non, un comportement ou une situation inadaptée au Code de bonne conduite ou procédures du Groupe Kingfisher.

4. DISPOSITIFS DE SUIVI DES MESURES MISES EN OEUVRE

Chaque année, un **Rapport de Situation Comparé entre les femmes et les hommes (RSC)** est établi. Il s'agit d'un outil privilégié de suivi de l'égalité professionnelle dans les entreprises. Les RSC de l'année 2024 de **Castorama** et **Brico Dépôt** sur l'égalité professionnelle femmes-hommes sont présentés à leur Comité Social Economique Central (CSEC). Chez **Castorama**, un RSC est réalisé à l'échelle de chaque établissement.

Il répond à trois objectifs :

Mesurer : identifier les écarts par une lecture croisée des indicateurs.

Comprendre : analyser les causes directes ou indirectes des écarts, les phénomènes structurels influant sur le déroulement de carrière et comparer les conditions générales de l'emploi.

Agir : recenser les actions menées pour assurer l'égalité professionnelle ainsi que les objectifs et actions prévus pour l'année à venir (plan d'action annuel).

A titre d'exemple, le RSC indique la part de femmes parmi l'effectif total des agents de maîtrise et des cadres, le taux d'accès des femmes à la formation comparativement aux hommes, la part des femmes dans les recrutements, la proportion des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, etc.

Nos deux enseignes s'appuient également sur l'**Index Egalité** pour mesurer l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Chaque année, **Castorama** et **Brico Dépôt** présentent à la Commission égalité professionnelle, au Comité Social Economique Central (CSEC) et à la DREETS le détail des différents indicateurs de l'Index et le résultat obtenu. Les entités publient la note de l'Index Egalité sur leur site de recrutement. En 2024, **Castorama** a atteint un score de 99/100 et **Brico Dépôt** de 94/100 à l'Index Egalité. Ces résultats marquent une progression par rapport à 2023, avec un gain de 5 points pour **Castorama** et de 1 point pour **Brico Dépôt**.

III. LA VIGILANCE ENVERS LA SANTE ET LA SECURITE DES PERSONNES (COLLEGUES ET CLIENTS)

1. LES REFERENTIELS ET RISQUES IDENTIFIES

Le périmètre visé dans cette section concerne les collègues de Kingfisher, Castorama et Brico Dépôt en France, travaillant dans les sièges et les magasins. La section sur la sécurité en magasin inclut également les clients de Castorama et Brico Dépôt.

L'ensemble des facteurs de risques est régi par le Code du Travail (facteurs de risques INRS - Institut National de Recherche et de Sécurité).

Les principaux risques en matière de santé et de sécurité sont : les risques psychosociaux (RPS), les risques liés au port de charge et la manutention (Troubles Musculosquelettiques) et les risques liés aux chutes.

Le Groupe Kingfisher prend la santé et la sécurité de ses collègues, de ses clients et des visiteurs de ses sites très au sérieux, et il incombe à toute personne y travaillant, indépendamment de sa fonction, de veiller à ce que les normes de sécurité les plus élevées soient toujours respectées.

Depuis 2018, le Groupe Kingfisher propose une **enquête sur l'expérience collègues** au sein de ses filiales françaises. Cette enquête, qui s'appuie sur la plateforme Workday Peakon, permet à Kingfisher et ses enseignes de mieux comprendre comment se sentent les équipes au quotidien. Elle identifie également les points d'amélioration prioritaires. Pour ce faire, des temps d'échange sont mis en place pour permettre de déterminer les sujets clés pour les équipes.

De même, la progression de l'**engagement au sein des équipes** est estimée par une évaluation de l'impact des plans d'actions mis en place. L'enquête réalisée en 2024 a enregistré un taux de participation de 83% chez Castorama et de 94% chez Brico Dépôt. Depuis 2023, nous avons mis en place deux enquêtes annuelle pour suivre plus régulièrement l'engagement des collaborateurs et évaluer l'avancée des plans d'actions.



Taux de participation à l'enquête sur l'expérience collègue en 2024 : 83% (Castorama) et 94% (Brico Dépôt)

a) Vigilance envers la santé de nos collaborateurs

Le Groupe Kingfisher s'assure du bien-être physique et psychologique de ses collègues au travail. Une cellule d'écoute et de soutien, assurée par un organisme extérieur, est accessible à l'ensemble des collaborateurs des sièges de Castorama et Brico Dépôt et des magasins. Chez Castorama, depuis 2021, des formations aux **Risques Psychosociaux**

(RPS) sont obligatoires pour les nouveaux managers. Tous les représentants du personnel et managers RH ont été formés en 2023/24. Chez Brico Dépôt, les formations RPS sont incluses dans le plan d'intégration de tous les manager. En 2024, 5 sessions de formation en présentielle, ont été réalisées.

La formalisation d'un **processus de recueil des alertes et de gestion des situations à risque** a été finalisée en 2023.

Ce processus comprend la formation de référents internes à ce process pour sensibiliser les comités de direction des magasins à l'accueil et la gestion de ces alertes. En effet, les Responsables RH et l'équipe juridique social ont été formés sur les RPS et le processus.

Chez **Brico Dépôt**, plusieurs sessions de **formation SST (Santé, Sécurité au Travail)** sont organisées annuellement. En 2024, 745 collaborateurs ont été formés.

Chez **Castorama**, 34 collègues relais ont suivi une **formation complémentaire SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de travail)** sur la prévention aux RPS entre avril et juin 2024. Ces relais formeront, entre juin et décembre 2024, les élus du SSCT ainsi que les RH, les CS sécurité et les directeurs de magasin de leur région. Par ailleurs, une formation « protocole RPS » a également été déployée pour former les RH magasins au process et à la gestion des alertes en fin d'année 2024.

Par ailleurs, dans un souci de contribuer au bien-être et à la santé des collaborateurs, **Castorama** et **Brico Dépôt** ont mis en place des **plateformes pour inciter les collègues à pratiquer une activité physique** régulière (marche, course, vélo, etc.), avec des animations régulières autour de challenges sportifs.

b) Vigilance envers la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients dans nos magasins et aux sièges

Kingfisher s'engage pour que ses collaborateurs puissent travailler en toute sécurité dans leur environnement professionnel.

De manière conjointe, **Castorama** et **Brico Dépôt** s'engagent en 2024 à :

1

Définir, garantir et faire appliquer les règles de stockage.

2

Faire de chaque accident une priorité, standardiser l'analyse, le traitement et la capitalisation.

3

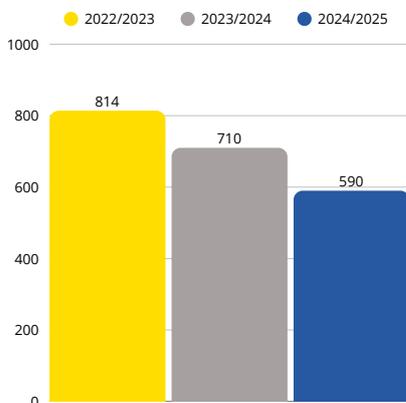
S'assurer du respect des contrôles réglementaires, garantir les levées de réserves dans un délai imparti.

4

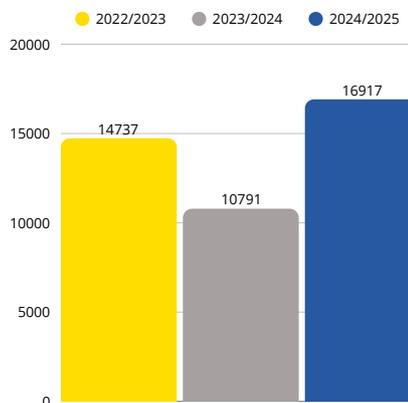
Animer la prévention au quotidien, en partageant les événements (incidents, bonnes pratiques, management) avec l'encadrement du magasin et nationalement.

Où en sommes nous ?

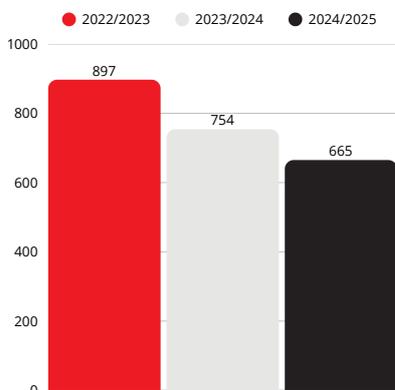
ACCIDENTS DU TRAVAIL DÉCLARÉS CHEZ CASTORAMA



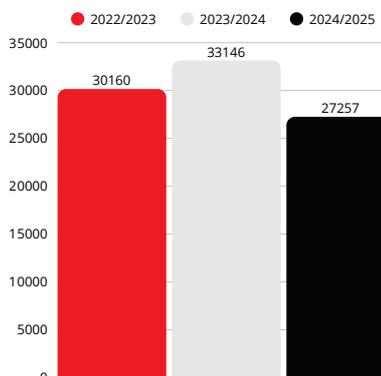
JOURS D'ARRÊT POUR ACCIDENTS DU TRAVAIL CHEZ CASTORAMA



ACCIDENTS DU TRAVAIL DÉCLARÉS CHEZ BRICO DÉPÔT



JOURS D'ARRÊT POUR ACCIDENTS DU TRAVAIL CHEZ BRICO DÉPÔT



Après analyse des accidents du travail, **Castorama** a mis en place un suivi et des études pour remédier aux problèmes liés à la manutention. Des **études ergonomiques** ont ainsi été lancées dans 3 magasins.

De même, **Brico Dépôt** a réalisé des audits : à chaque accident du travail, **un arbre des causes** est réalisé pour éviter que ces accidents se reproduisent.

Castorama et **Brico Dépôt** mettent l'accent sur la **formation** de tous les responsables sécurité, RH et les chefs de secteurs. L'objectif étant de pouvoir limiter les accidents dans le bâtiment, l'aménagement et la logistique. En 2023, **Brico Dépôt** a équipé ses dépôts du SPIN GO, nacelle élévatrice pour le picking en hauteur, permettant ainsi de réduire les risques de chute.

Afin de faire face à l'accidentologie, **Castorama** et **Brico Dépôt** mettent à disposition des collaborateurs l'ensemble des **outils d'aide à la manutention et des Equipements de Protection Individuelle (EPI)** permettant de prévenir le risque.

2. DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES

Garantir la sécurité des collègues et des clients est une priorité pour Kingfisher et ses filiales. **Castorama** et **Brico Dépôt** possèdent un **Comité de direction dédié à la sécurité** et une **Charte Santé et Sécurité** qui est remise à tout nouveau collègue en magasin.

Des **formations** sont également organisées :

- Formations réglementaires ou sur la base du volontariat à destination de l'ensemble des collègues : formation incendie, formation sauveteur secouriste du travail, etc.
- Formations à destination des professionnels de la santé et de la sécurité. Elles concernent la prévention, l'analyse des risques et la mise en place d'actions.

Le document interne du Groupe, **Kingfisher Minimum Safety Standards** recense les exigences minimales attendues dans le cadre de la protection de nos collègues et nos clients. Les normes concernent les issues de secours, les avertisseurs d'incendie, les marchandises, les équipements... et constituent pour Kingfisher la base des contrôles en magasin.

La Fédération des Magasins de Bricolage, regroupant les principales enseignes de la profession, dont **Castorama** et **Brico Dépôt**, a mis en place un **groupe de travail dédié à la sécurité**. L'objectif est de permettre aux experts des enseignes de partager les bonnes pratiques et mesures de prévention quant aux risques constatés.

Le stockage :

Castorama et **Brico Dépôt** vendent des matériaux de construction dont le stockage peut, pour certains, représenter un danger. C'est pourquoi les deux enseignes ont fait de l'application des règles de stockage une de leurs priorités.

Les Troubles Musculosquelettiques (TMS) :

L'activité professionnelle peut jouer un rôle dans leur apparition, leur durée ou leur aggravation (gestes répétitifs, pression temporelle, port de charges lourdes, etc.).

En règle générale, les TMS représentent la majeure partie des accidents de travail.

Ils sont donc une priorité pour **Castorama** et **Brico Dépôt**.

Les deux enseignes ont ainsi lancé « **TMS Pro** » en partenariat avec la **Carsat** (en 2024 : 16 magasins **Castorama**, 48 **Brico Dépôt**) pour accompagner les magasins sur la mise en place de mesures de prévention. Des relais en dépôt et en magasin sont formés par Ergonalliance sur les gestes, les postures et l'ergonomie sur le poste de travail afin de maîtriser les risques de TMS. Ces relais forment ensuite les collègues de leur magasin.

Castorama a adopté le même système que TMS Pro pour les risques chimiques (RC Pro), 21 magasins sont ici concernés en 2024.

3. SYSTEMES D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Castorama et Brico Dépôt ont l'obligation interne de reporter tout accident, incident, événements évités de justesse ou violations de la réglementation en matière de santé et sécurité sur le logiciel Esanté pour Castorama et sur le logiciel Net entreprise pour Brico Dépôt.

4. DISPOSITIFS DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE

Un tableau de bord Santé et Sécurité qui synthétise les performances de chaque enseigne de distribution est remonté une fois par mois à l'ensemble de la Direction Régionale, et chaque semaine, la Culture Sécurité est animée dans nos magasins et dépôts.

Castorama et Brico Dépôt procèdent à des **audits croisés entre magasins** d'une même région pour s'assurer que ces magasins respectent leurs obligations en matière de santé et de sécurité. A défaut, des plans d'actions sont mis en œuvre.

Des chefs de secteur sont également formés pour remplir le **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUER) qui présente les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés.

IV. LA VIGILANCE ENVERS L'ENVIRONNEMENT

1. REFERENTIELS ET RISQUES

En matière d'environnement, les principaux risques identifiés par le Groupe concernent les ressources naturelles utilisées dans ses produits, les substances chimiques, ainsi que l'empreinte carbone de ses bâtiments, de sa logistique et de ses produits.

Le Groupe Kingfisher s'est notamment engagé à avoir un impact positif sur les forêts et à contribuer à la lutte contre le changement climatique. Ces engagements sont détaillés dans les politiques suivantes, accessibles sur le site de [Kingfisher plc.](http://Kingfisher.plc)

- Politique environnementale en faveur du développement durable
- Politique sur le bois et le papier
- Politique de lutte contre la déforestation
- Politique relative aux matériaux d'emballage
- Politique relative aux substances chimiques

Le Groupe et ses filiales s'attachent à gérer leurs politiques environnementales conformément aux normes ISO 14001 et ISO 50001 et s'engagent à soutenir les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

De même, les critères Environnementaux, Sociaux et Gouvernance (indice ESG) sur lesquels le Groupe s'appuie sont les suivants :

- 1 CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)
- 2 FOREST 500
- 3 WORKFORCE DISCLOSURE INITIATIVE
- 4 SBTi, SCIENCE-BASED TARGET INITIATIVE

2) DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES

a) Lutter contre la déforestation

Le bois est une ressource essentielle, présente dans une grande partie des produits vendus dans les enseignes de Kingfisher (parquets, matériaux de construction, mobiliers de jardin, éléments de cuisine, papiers peints, outillage etc.). Par conséquent, l'entreprise reconnaît son rôle dans la protection et la préservation des forêts et s'engage à ce que ses produits ne contribuent pas à la déforestation, la dégradation des forêts, à la destruction d'autres écosystèmes ou

zones à haute valeur de conservation. De même, le groupe veille à ce que ses produits ne mènent pas à une exploitation des personnes qui y travaillent, des peuples autochtones et des communautés locales. C'est pourquoi l'entreprise s'est fixé pour **objectif d'atteindre 100% de bois et de papier certifiés issus de forêts gérées durablement dans ses approvisionnements.**

Progression % bois et papier durables dans nos produits



100% du papier de nos catalogues répond à nos critères en matière d'approvisionnement responsable

Nous nous engageons à demander et à n'accepter que les marchandises contenant du bois et/ou du papier répondant à nos critères d'achat responsable :

1

FOREST COUNCIL CERTIFICATION (FSC) AVEC UN CONTRÔLE TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

2

PROGRAMME FOR THE ENDORSEMENT OF FOREST CERTIFICATION (PEFC)

3

MARCHANDISES CONTRÔLÉES/CERTIFIÉES COMME ÉTANT DES MARCHANDISES RECYCLÉES OU RÉUTILISÉES

4

FOURNISSEUR ADHÉRANT À UN ORGANISME RECONNU PAR KINGFISHER

Nous nous engageons également à assurer la conformité au **Règlement sur le Bois de l'Union Européenne (RBUE)** et à échanger régulièrement avec les fournisseurs pour vérifier qu'ils respectent nos exigences en matière d'approvisionnement responsable pour les produits à base de bois et de papier.

Le Groupe a également rejoint le **Leather Working Group** pour aider à améliorer les normes et la traçabilité dans sa chaîne d'approvisionnement en cuir.

Enfin, Kingfisher ambitionne de **devenir «Forest Positive» d'ici 2025.**

Cela signifie qu'en plus de s'approvisionner de façon responsable à 100% en bois et en papier, l'entreprise finance des projets contribuant au renouvellement des forêts afin de créer plus de forêts qu'elle n'en utilise. Pour atteindre cet objectif ambitieux, le Groupe a signé un partenariat avec Rainforest Alliance, organisation engagée dans la reforestation.

Brico Dépôt et **Castorama** sont également partenaires de Reforest'Action. C'est dans le cadre de ce partenariat qu'une forêt urbaine a été créée en 2023 au magasin de **Castorama** Marseille-Saint-Loup. **Brico Dépôt** a déjà planté plus de 103 000 arbres en France et au Pérou depuis 2020.

b) Limiter les déchets et inciter au recyclage

L'emballage protège nos produits en magasin et pendant le transport mais peut avoir un impact sur l'environnement. Le Groupe Kingfisher a revu sa stratégie d'emballage pour les produits à marques propres en 2020/21 et a introduit de nouveaux objectifs pour augmenter l'utilisation de plastique recyclé, supprimer l'usage de plastique non recyclable et réduire les déchets d'emballage. Ainsi, le Groupe Kingfisher s'engage à

réduire la quantité de déchets mis en décharge, utiliser des matériaux d'emballage réutilisés / recyclés / recyclables, offrir aux clients des solutions de reprise des produits usagés, notamment à la faveur de la loi AGEC en France, réduire l'utilisation de matières plastiques à usage unique en repensant la conception des emballages ou en utilisant des matériaux alternatifs.

Le Groupe vise les objectifs suivants :

1 Atteindre au moins 30% de matière recyclée dans les emballages en plastique d'ici fin 2024.
En 2024, 60,1% de nos emballages en plastique contenaient un minimum de 30% de matières recyclées (2023 : 51,3%).

2 Éliminer progressivement les emballages en plastique non recyclables tels que le PVC et le polystyrène expansé d'ici fin 2024.
En 2024, 94,9% des emballages en plastique étaient conformes (2023 : 92,2%).

3 Réduire les emballages en plastique de 5% (en poids) chaque année.
On observe une réduction de 10,2% du poids des emballages en plastique en 2024 (2023 : -3,7%) .

4 Que tous les papiers et cartons utilisés dans les emballages soient certifiés d'origine durable d'ici 2025.
82% des papiers et cartons achetés en 2024 sont d'origine durable (2023 : 81,9%).

Quelques exemples d'actions menées par Kingfisher sur les emballages :

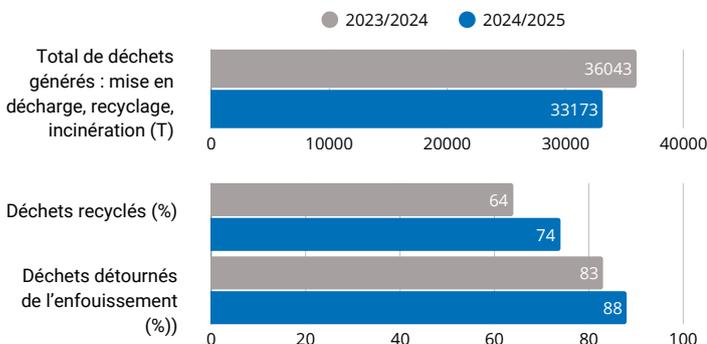
Travailler avec les équipes de conception d'emballages et les fournisseurs pour développer des alternatives plus durables aux emballages blisters en utilisant du carton et non du plastique.

Développer des alternatives aux serre-câbles utilisés pour certains emballages de produits, souvent en PVC ou en nylon et ceux difficiles à recycler.

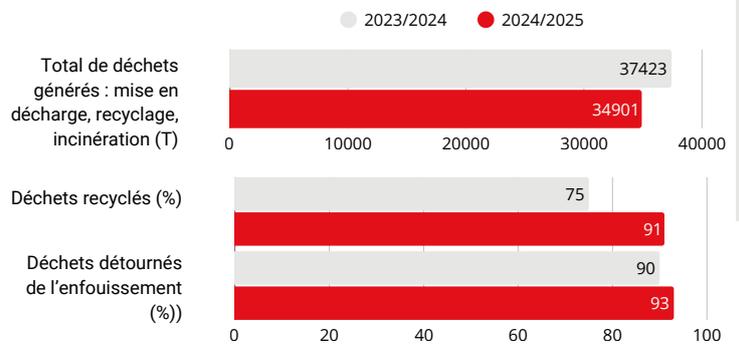
Travailler avec les différentes parties prenantes pour réduire les emballages utilisés dans le transport vers les magasins/dépôts et les centres de distribution.

En 2024, le total des déchets générés par **Castorama** et **Brico Dépôt** en comparaison à l'année 2023, a baissé d'environ 15%.

Castorama :



Brico Dépôt :



33 173 tonnes de déchets générés par **Castorama** France en 2023-2024



34 901 tonnes de déchets générés par **Brico Dépôt** France en 2023-2024

Les contrats passés avec nos prestataires en matière de déchets incluent les objectifs de réduction et de recyclage des déchets, avec la mise en place d'un suivi régulier et des tableaux de bord mensuels pour les magasins et dépôts.

c) Limiter l'utilisation de substances chimiques

Le Groupe souhaite protéger ses collaborateurs, ses clients et les employés de ses fournisseurs dans les usines grâce à une utilisation responsable des substances chimiques dans ses produits et dans sa chaîne d'approvisionnement.

Les objectifs de Kingfisher sont les suivants : assurer la transparence des produits chimiques nocifs utilisés dans la chaîne d'approvisionnement, éliminer les produits chimiques les plus dangereux et à haut risque et introduire cinq substances vertes d'ici 2025/26.

La transparence :

Kingfisher et ses filiales s'engagent à travailler à une plus grande transparence quant aux substances chimiques utilisées dans les produits et la chaîne d'approvisionnement. Pour les produits à haut risque, le Groupe exige des fournisseurs la communication d'une liste des substances utilisées. Le Groupe précise les produits chimiques ne devant pas être utilisés ou uniquement en dessous d'une quantité déterminée et établit des listes de substances faisant l'objet de restrictions (Restricted Substances List) et des directives pour des catégories comme les textiles, les chaussures et les accessoires. Ces listes sont communiquées aux fournisseurs lors des appels d'offre. Cependant, améliorer la transparence concernant l'utilisation des produits chimiques est un processus complexe et permanent. En effet, des produits apparemment similaires peuvent contenir des substances chimiques différentes en fonction des matériaux, fournisseurs, sous-traitants ou sites de production utilisés.

La gestion des substances chimiques :

Outre les substances intentionnellement utilisées par les fournisseurs, certains produits contiennent aussi des substances chimiques « involontaires », dont la présence est due à des contaminations pendant le processus de fabrication. Le Groupe teste les produits afin de confirmer l'exactitude des informations données par les fournisseurs et de détecter toute utilisation involontaire de produits chimiques.

L'innovation :

Kingfisher et ses filiales s'engagent à promouvoir l'innovation en matière de chimie durable. La chimie verte possède un grand potentiel et peut offrir des solutions sûres pour remplacer les substances dangereuses.

A titre d'exemple, Kingfisher se concentre, à horizon 2025, sur l'**élimination de certaines phtalates, perfluocarbuures et ignifugeants halogénés** des produits de ses marques propres. Le Groupe vise les produits chimiques connus pour leurs effets néfastes sur l'homme et l'environnement pour lesquels il existe des produits de remplacement plus sûrs et qui sont les plus susceptibles d'être présents dans ses chaînes d'approvisionnement prioritaires.

Kingfisher s'est fixé des **objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre**, validés par le Science Based Targets initiative (SBTi). Le SBTi est une collaboration entre quatre organisations mondiales : le Carbon Disclosure Project, le Global Compact, le World Resource Institute et WWF. Organisation indépendante, elle définit les meilleures pratiques dans l'établissement d'objectifs scientifiques, évalue et approuve les objectifs des entreprises.

Réduire les émissions directes (scope 1 et 2) liées aux bâtiments et aux transports de **68% en termes absolus** d'ici 2030, par rapport à 2016/2017 et devenir **net zéro** en 2040

Réduire les émissions indirectes (scope 3) générées par sa chaîne d'approvisionnement et par l'utilisation de ses produits par les clients de **46% par million de £ de chiffre d'affaires** d'ici 2030, par rapport à 2017/2018 et devenir **net zéro** en 2050

Pour définir et calculer son empreinte carbone, le Groupe suit le protocole WRI/WBCSD GHG, norme mondiale de comptabilisation et de reporting sur les émissions de gaz à effet de serre pour les entreprises.

Castorama et **Brico Dépôt** s'inscrivent dans la démarche du Groupe sur l'ensemble du périmètre dont la réduction de leur consommation énergétique ainsi que sur l'impact des produits vendus.

La réduction de notre consommation énergétique

En 2024/2025, **Brico Dépôt** a vu ses émissions de carbone du scope 1 et 2 diminuer de 45% par rapport à 2016/2017 et de 9% par rapport à l'exercice précédent. **Castorama** a diminué ses émissions de carbone de 69% par rapport à 2016/2017 et de 10% par rapport à l'année dernière.



Castorama et **Brico Dépôt** se sont engagés depuis 2015 dans la réduction de leurs consommations énergétiques et ont été signataires en 2022 de la charte Ecowatt. Certifiées **ISO 50001** pour leur management de l'énergie, elles ont déployé dans l'ensemble du parc de magasins un système de **gestion technique des bâtiments** (GTB), un éclairage **full LED** et elles procèdent au **remplacement progressif de leurs chaudières à gaz par des pompes à chaleur**. Par ailleurs, les magasins **Castorama** d'Antibes, de Quimper et de Cormeilles sont tous trois équipés de **panneaux solaires** et utilisent la totalité de leur production en auto-consommation.

De plus, depuis 2021, **Castorama** et **Brico Dépôt** ont noué un partenariat avec l'entreprise **Cool Roof** France afin de réduire la consommation énergétique des bâtiments grâce à un revêtement de toiture thermo-réfléctif permettant de réduire naturellement la température de nos bâtiments.

Brico Dépôt a repeint 10 de ses dépôts et Castorama 5 de ses magasins. Enfin, depuis 2021, Castorama et Brico Dépôt sont **alimentés à 100% en énergie verte, d'origine hydraulique**.

Grâce à ces investissements et aux mesures de sobriété prises pour réduire le chauffage et l'éclairage, la consommation totale d'énergie de Brico Dépôt et Castorama a diminué respectivement de 5% et 2% en 2024.

Notre offre de produits et de services durables

Kingfisher s'est engagé à réduire les émissions de carbone liées aux produits vendus (scope 3) en :

- Améliorant l'efficacité énergétique des produits (classe énergétique quand applicable ou rendements appareils classés A+++), utilisation accrue de la LED, ...)
- Travaillant avec ses fournisseurs sur la fabrication des produits en recourant à des matériaux recyclés (plastique, métal) ou à des procédés de fabrication moins énergivores (comme le Low Carbon Manufacturing Programme).

En 2024/25, le Groupe a réduit de 38,7 % ses émissions liées à ses produits vendus (scope 3) par rapport à 2017/18 (objectif : -46% d'ici 2030).

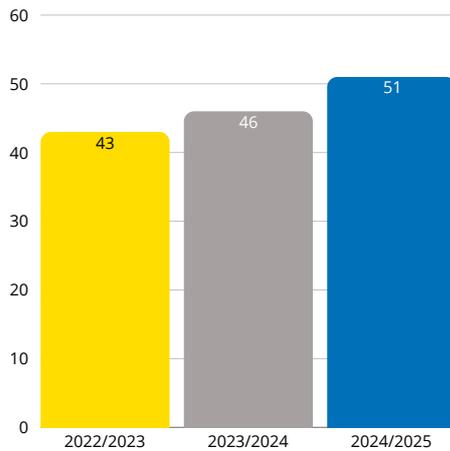
Focus sur les produits durables pour l'année 2024/2025 dans nos deux enseignes

Kingfisher souhaite être un partenaire de l'habitat durable et permettre à ses clients de vivre dans des maisons plus respectueuses de l'environnement et plus économes en énergie et en eau. Pour atteindre cet objectif, le Groupe s'appuie sur son offre de produits durables (**Sustainable Home Products**) et le développement de ses marques propres.

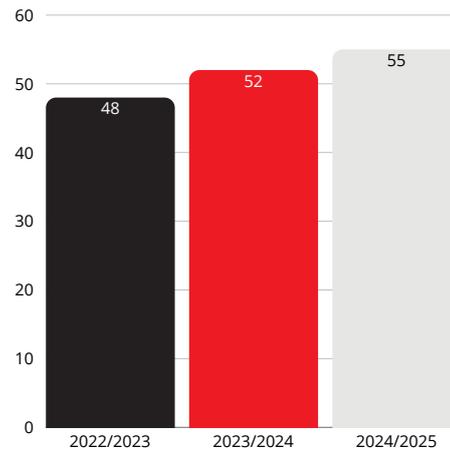
Pour évaluer si un produit est durable, une grille de 250 critères a été mise en place par un groupe d'experts et validé par un partenaire extérieur. Ces critères, répartis en 9 catégories, sont ceux sur lesquels se base le Groupe pour passer au crible l'ensemble de son offre.

- Début 2020, Kingfisher a lancé une nouvelle gamme de produits de terreau 100 % sans tourbe. Le Groupe Kingfisher s'engage à proposer des produits sans tourbe très performants afin que les clients puissent jardiner de manière responsable. Depuis avril 2025, Castorama s'est engagé à ne plus s'approvisionner en tourbe pour ses marques propres, et dès décembre 2025, cette mesure sera étendue aux marques nationales distribuées par l'enseigne.
- Le Groupe s'engage également à rendre abordables les maisons plus « vertes » et plus saines.

Ventes SHP (%) Castorama



Ventes SHP (%) Brico Dépôt



Focus sur les produits durables pour l'année 2024-2025 dans nos deux enseignes

Castorama et Brico Dépôt proposent de nombreuses solutions qui comprennent à la fois des produits, des services et des conseils pédagogiques visant à renforcer leur engagement pour une consommation plus responsable.

Castorama France a enrichi en 2024 son **offre de produits liés à la rénovation** énergétique de plus de 400 références : pompes à chaleur, chauffe-eaux thermodynamiques, panneaux solaires. L'offre de produits avec des matériaux recyclés ou économes en eau a également été renforcée.

L'enseigne propose également une offre de **location de matériel** avec Loxam, ou encore une offre d'**entretien d'outils de jardin motorisés** avec Swap. Elle accompagne également ses clients sur des projets de **rénovation énergétique** au travers de services proposés (simulateurs d'aides, 600 artisans RGE...).

Brico Dépôt assure depuis 2023 la **réparation de plusieurs équipements**, comme l'outillage motorisé de jardin ou les nettoyeurs haute pression, avec un stock de pièces détachées dédiées.

En 2024, l'enseigne a également déployé dans l'ensemble de ses dépôts des **corners anti-gaspi**. Ils rassemblent des produits fonctionnels, comme des articles reconditionnés, incomplets, de seconde main ou à l'emballage endommagé. Leur mise en vente permet d'éviter leur destruction et de leur offrir une seconde vie.

V. LA VIGILANCE DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Le Groupe souhaite s'approvisionner auprès de fournisseurs qui partagent son engagement en matière de respect des droits de l'homme et de l'environnement. Cette vigilance est mise en place par le Groupe pour l'ensemble de ses filiales.

1) REFERENTIELS ET RISQUES

Kingfisher et ses filiales reconnaissent que la gestion et l'atténuation des risques liés aux droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement sont une responsabilité partagée et travaillent avec des tiers, y compris des fournisseurs, des pairs, des organisations professionnelles, des ONG et des gouvernements pour résoudre les problèmes et faire progresser les normes.

En terme de référentiel, la « Politique droits de l'homme » de Kingfisher définit l'engagement du Groupe à respecter les droits de l'homme, conformément aux accords et directives internationaux, notamment les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU, la Charte internationale des droits de l'homme, le Pacte mondial des Nations Unies, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant ainsi que les conventions de l'ONU sur l'élimination de la discrimination.

En 2020, le Groupe a travaillé en parallèle avec un cabinet de conseil pour les problématiques liées aux droits de l'homme à travers les activités du Groupe et ses chaînes d'approvisionnement tels que définis par le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies. 10 problématiques principales ont été identifiées :

- L'esclavage moderne
- Le travail des enfants / mineurs
- La liberté d'association / négociation collective
- La santé et la sécurité
- Les salaires / heures de travail
- Les droits fonciers
- L'épuisement des ressources naturelles
- La pollution de l'air, de l'eau et du sol
- Les impacts du changement climatique
- La discrimination

Ces travaux ont confirmé que les risques les plus importants en matière de droits de l'homme pour Kingfisher se trouvent dans la chaîne d'approvisionnement Goods For Resale (GFR), y compris aux étapes de l'extraction des matières premières et de la fabrication des produits.

Le Groupe Kingfisher soutient un certain nombre d'initiatives externes qui visent à protéger et à promouvoir les droits de l'homme et à améliorer les normes dans la chaîne d'approvisionnement du commerce de détail. Par exemple, le Groupe est signataire des engagements de **Better Retail**, **Better World**, **le British Retail Consortium** (BRC) sur les objectifs de développement durable des Nations Unies et membre du Pacte mondial des Nations Unies.

Par ailleurs, les politiques du Groupe abordent les droits de l'homme, l'esclavage moderne et l'approvisionnement responsable.

1

LE CODE DE CONDUITE DU GROUPE

comprend une section sur l'esclavage, sur les engagements du Groupe relatifs aux droits de l'homme et sur l'approvisionnement responsable.

2

LES NORMES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DU GROUPE

définissent les normes auxquelles toutes les entreprises de notre chaîne d'approvisionnement doivent se conformer.

3

UNE DÉCLARATION DE TRANSPARENCE

relative à la loi sur l'esclavage moderne est publiée chaque année par le Groupe Kingfisher conformément au Modern Slavery Act britannique de 2015.

4

LA POLITIQUE D'APPROVISIONNEMENT ÉTHIQUE DU GROUPE

exige que tout site de production GFR à haut risque réalise un audit éthique annuellement ou tous les deux ans en fonction de la note reçue à la suite de l'audit initial.

2) DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES

a) Les processus de contrôles des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement

Le Groupe et ses filiales mettent tout en œuvre pour sélectionner des fournisseurs qui répondent au mieux à leurs exigences en matière d'environnement, de pratiques de travail et de droits humains. Le contrôle des fournisseurs dans la chaîne d'approvisionnement est assuré pour partie par les dispositifs Sedex et EcoVadis et par d'autres moyens explicités ci-dessous.

Nous intégrons les exigences de nos politiques de la manière suivante :

- Les nouveaux fournisseurs potentiels sont informés pendant le processus d'appel d'offre du Code de conduite, des politiques du Groupe et de l'exigence de l'audit éthique, le cas échéant.
- Les contrats fournisseurs incluent des clauses sur le respect de notre Code de conduite, politiques et normes.

Exemples de l'implication de Kingfisher dans le respect des normes dans sa chaîne d'approvisionnement :

- **Intégration des exigences de Kingfisher pour les sous-traitants**

Les fournisseurs d'outils et de quincaillerie travaillent avec une multitude de sous-traitants. Le Groupe veut s'assurer que ces derniers respectent également les exigences du Groupe. Kingfisher mène un projet pilote avec ses fournisseurs d'outillage en Chine pour développer son approche dans ce domaine. Les fournisseurs sont tenus d'identifier les sous-traitants avec lesquels ils travaillent et les critères de sélection et de contrôle. Lorsque les fournisseurs n'ont pas une approche conforme à nos critères d'approvisionnement responsable, Kingfisher travaille avec eux sur un plan d'action de mise en conformité et effectue des visites de site inopinées pour veiller à la mise en place de ce plan d'action.

- **Intégration de la *Better Cotton Initiative* aux normes responsables**

En 2020, le Groupe Kingfisher a rejoint la *Better Cotton Initiative*, organisation qui promeut de meilleures normes et pratiques dans la culture du coton. En 2021, une mise à jour des critères de produits durables a intégré le *Better Cotton Initiative* comme un critère/attribution standard de durabilité.

- **Recrutement responsable des travailleurs migrants**

Le recrutement et l'offre de main d'œuvre temporaire, contractuelle et saisonnière ont été identifiés comme des domaines à haut risque pour l'esclavage moderne et les droits de l'homme. Le Groupe parraine la Boîte à Outils de Recrutement Responsable d'Alliance HR, organisation professionnelle spécialisée. Cette Boîte à Outils fournit des formations gratuites, d'auto-évaluation et de soutien pour aider les fournisseurs et leurs sous-traitants à intégrer des pratiques de recrutement responsable.

Le Groupe travaille également avec le cabinet de conseil Elevate pour former les fournisseurs en Asie sur le recrutement responsable des travailleurs migrants.

Concernant les systèmes d'alerte et de recueil de signalements, la plateforme **SpeakUp** permet aux salariés, fournisseurs ou toute autre personne ayant une préoccupation, y compris à propos de l'esclavage moderne et des droits humains, de le signaler, de manière anonyme ou non. En novembre 2021, une campagne de sensibilisation d'outil SpeakUp a été réalisée. Plusieurs formations en ligne obligatoires sont accessibles à tous les salariés incluant une formation sur le Code de conduite de Kingfisher et l'existence du dispositif SpeakUp.

Tous les signalements sont examinés. Le résultat est signalé au Comité Ethique et Conformité de l'enseigne et du Groupe selon les situations.

b) Les processus de contrôle des fournisseurs GFR et GNFR*

Pour sélectionner des fournisseurs qui répondent à leurs normes en matière d'environnement, de santé et de sécurité et de droits humains, Kingfisher et ses enseignes Castorama et Brico Dépôt font appel à deux dispositifs, **SEDEX** et **ECOVADIS**. Ces plateformes permettent d'évaluer le risque lié aux fournisseurs et aux sites de production.

SEDEX :

La plateforme Sedex est une plateforme collaborative de partage de données d'approvisionnement responsable sur les chaînes d'approvisionnement. Cette plateforme permet aux fournisseurs de partager les résultats de leurs audits éthiques et de fournir une méthode commune d'évaluation des risques.

Tous les fournisseurs de biens destinés à la revente (appelés GFR) qui travaillent avec Kingfisher ou l'une de ses filiales sont tenus de rejoindre Sedex, de remplir le questionnaire d'auto-évaluation et de donner à Kingfisher et ses filiales une visibilité sur tous les sites de production de produits finis.

Kingfisher travaille avec Maplecroft, société internationale de conseil en risque et en stratégie qui analyse les principaux risques politiques, économiques, sociaux et environnementaux affectant les entreprises et les investisseurs mondiaux afin d'identifier les pays à haut risque. Tous les sites de production situés dans un pays à haut risque ou spécialisés dans un secteur à haut risque feront l'objet d'un audit éthique.

Si le fournisseur est inscrit sur la plateforme Sedex, il peut présenter un audit qu'il a déjà réalisé pour un autre client. Si l'audit répond à nos critères, il peut contracter avec Kingfisher ou l'une de ses filiales. La date du prochain audit sera à déterminer pour assurer un suivi.

Si un fournisseur qui s'inscrit sur la plateforme Sedex n'a aucun audit à présenter et si son site est défini comme étant à « haut risque », il devra nécessairement réaliser un audit éthique. L'emplacement géographique du site de production et les caractéristiques des produits déterminent le risque.

L'audit éthique va donner lieu à l'attribution d'une note au fournisseur et à chacun de ses sites de production. Les audits sont classés avec des notes allant de 1-Excellent à 5-Insatisfaisant. La note « Business Critical » (audits échoués) peut également être donnée.

La note attribuée sera satisfaisante si le site évalué répond en totalité ou à la plupart des critères, ce qui lui permet d'être considéré en conformité et de pouvoir contracter avec Kingfisher ou l'une de ses filiales.

A défaut, si la note attribuée n'est pas satisfaisante, Kingfisher et le fournisseur établissent ensemble un plan de mesures correctives pour traiter les non-conformités du fournisseur et répondre au mieux aux exigences de Kingfisher. Un délai suffisant est laissé au fournisseur pour se mettre en conformité.

Une fois les actions correctives menées, un audit de suivi est réalisé pour vérifier la conformité du fournisseur.

Si à la suite de l'audit éthique, le fournisseur reçoit la note « Business Critical », les commandes existantes sont bloquées et aucune nouvelle commande n'est passée auprès de ce fournisseur jusqu'à la résolution des problèmes critiques.

Pour l'année 2024-25, le Groupe Kingfisher recense **5 551 sites de production connus**. Kingfisher compte **3 080 sites à haut risque** et **2 619 audits éthiques sur les deux dernières années civiles**.

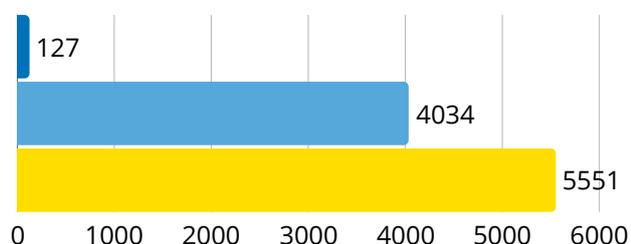
Top 5 des non-conformités par catégorie :

Non-conformités	Nombre
Santé, sécurité et hygiène	6 196
Heures de travail	1 134
Salaires	739
Système de management	514
Environnement	371

Le tableau ci-dessus montre les 5 principales non-conformités par catégorie pour tous les audits réalisés au cours des deux dernières années. La plupart des non-conformités concernent la santé et la sécurité, ce qui inclut les questions de sécurité incendies telles que la mise à disposition des d'extincteurs et de sorties de secours. Les autres non-conformités les plus courantes concernent les heures de travail, les salaires, les systèmes de management et les facteurs environnementaux.

Sedex

- Sites de production dits Business Critical qui n'ont pas respecté nos normes minimales au cours des 2 dernières années civiles
- Sites de production connus et conformes
- Sites de production connus



*Le Groupe Kingfisher a donc recensé **127 sites de production Business Critical** au cours des deux dernières années civiles. A noter que 81 d'entre eux ont amélioré leur note d'audit et répondent désormais aux exigences minimales de conformité.*

Il est possible pour les fournisseurs d'utiliser une autre plateforme que Sedex, dès lors qu'elle offre une démarche équivalente rendant compte de leur situation : BSCI - Initiative de conformité sociale des entreprises, SA800 – Responsabilité sociale 800, FFC – Chambre de compensation Fair Factories, FLA – Fair Labor Association, ICTI – Conseil international des industries du jouet, WCA – Evaluation des conditions de travail d'intertek, RBA – Alliance des entreprises responsables.

EcoVadis :

Concernant l'évaluation des risques des fournisseurs de biens ou de services non destinés à la revente (GNFR), l'approche est différente.

Le Groupe Kingfisher travaille avec EcoVadis, une plateforme d'évaluation de la durabilité qui permet de mesurer et de gérer les risques dans les chaînes d'approvisionnement GNFR.

Pour les dépenses supérieures à 75 000£ par an :

Castorama et Brico Dépôt ont donc intégré l'évaluation EcoVadis aux critères des appels d'offre pour les nouveaux fournisseurs. Tout nouveau fournisseur a l'obligation de se faire évaluer et noter par EcoVadis. Il doit répondre à un questionnaire qui recouvre les thèmes suivants : droits humains et travail, environnement, éthique et approvisionnement durable. Les réponses sont ensuite étudiées par EcoVadis qui évalue le fournisseur en soulignant ses atouts, faiblesses et domaines à risque. En 2024, le Groupe a évalué 75% des dépenses GNFR des fournisseurs.

Kingfisher n'accepte que les fournisseurs ayant au minimum un score de 47/100 (Score Bronze) selon le référentiel Ecovadis. Tout fournisseur qui n'atteint pas au minimum le score Bronze doit mettre en place un plan d'action pour s'améliorer et refaire une évaluation dans les 12 mois pour démontrer qu'il atteint le niveau minimum. En 2024, 70% des fournisseurs réévalués ont augmenté leur score. Au total, 82% des fournisseurs améliorent ou maintiennent leur score. Kingfisher apporte son aide aux fournisseurs de faible score.

Un autre dispositif, le **Vendor Engagement Assessment (VEA)**, mis en place à l'initiative du Groupe Kingfisher, permet de contrôler la conformité des fournisseurs GNFR préalablement à tout achat de biens ou de services GNFR supérieur à 5 000 euros, qu'il s'agisse d'un nouveau fournisseur ou d'un fournisseur existant mais dont le nouvel engagement modifie les conditions initiales de sa création.

Le questionnaire VEA comprend une dizaine de questions permettant de vérifier l'intégrité, la protection des données, la sécurité des informations, la responsabilité sociétale et éthique et, pour les contrats supérieurs à 75 000£, la solvabilité.

En fonction des réponses données, des plans d'actions peuvent être demandés aux fournisseurs pour se mettre en conformité.

Les fournisseurs sans VEA, hors exceptions ou dont l'évaluation n'est pas satisfaisante ou incomplète, sont examinés par la Direction Financière pour approbation et font l'objet d'un suivi centralisé.

c) Intégrité

Castorama et Brico Dépôt disposent d'une cartographie des risques de corruption, permettant d'identifier les situations les plus à risque et le déploiement de mesures préventives. Cette cartographie a fait l'objet d'une actualisation au cours de l'exercice 2024.

Un dispositif d'évaluation des fournisseurs (Vendor Engagement Assessment - VEA), mis en place à l'initiative du Groupe Kingfisher, permet de contrôler la conformité des fournisseurs GNFR préalablement à tout achat de biens ou de services GNFR supérieur à 5 000 euros, qu'il s'agisse d'un nouveau fournisseur ou d'un fournisseur existant mais dont le nouvel engagement modifie les conditions initiales de sa création.

Le questionnaire comprend plusieurs questions destinées aux salariés de Castorama et Brico Dépôt souhaitant référencer un tiers, afin de déterminer les actions utiles en matière d'intégrité, de protection des données et sécurité de l'information, de responsabilité sociétale et éthique et, pour les contrats supérieurs à 75 000€, la solvabilité.

Le processus vise à limiter le risque d'atteinte à la vie privée des consommateurs par l'intermédiaire de processus qui permettent de vérifier la capacité des tiers à traiter les données personnelles en toute sécurité. En matière d'éthique des affaires, ce processus a pour objectif de vérifier l'identité et la probité du tiers avant d'entrer en relation d'affaires.

En fonction des réponses données et de la criticité identifiée, le niveau d'information demandé aux tiers varie. La vérification des enjeux liés à l'intégrité implique l'utilisation d'une base de données spécialisée permettant d'identifier d'éventuels adverse media sur les tiers. En fonction des résultats, une analyse complémentaire peut être nécessaire et le tiers peut être interrogé pour produire des explications sur la situation identifiée. Selon les éléments recueillis, des plans d'actions peuvent être demandés aux fournisseurs pour se mettre en conformité (ex : engagement contractuel de régulariser une non-conformité dans des délais déterminés, d'informer à une fréquence déterminée de l'évolution de la situation litigieuse...).

Le Comité éthique et conformité est informé du taux de respect du processus pour les enseignes françaises.

Des politiques internes et procédures à disposition des collaborateurs permettent de déterminer les règles en matière de cadeaux et invitations ou encore de conflit d'intérêt. Les requêtes sont soumises au Compliance officer.

VI. PROTECTION DE LA VIE PRIVEE

Dans le cadre de son activité, Castorama et Brico Dépôt sont amenés à traiter les données personnelles de différentes parties prenantes dont les collaborateurs et les candidats au recrutement, les représentants des partenaires commerciaux, ainsi que les clients. Ces traitements nécessaires sont réalisés selon un cadre déterminé, tant réglementaire qu'interne, visant à limiter la survenance des risques.

1. RESPECTER LA VIE PRIVEE DES PERSONNES CONCERNEES

Objectif :

Garantir la conciliation entre les droits des personnes concernées, la conformité de l'entreprise aux obligations légales et le développement de l'activité de l'entreprise et minimiser les éventuelles incidences négatives sur la vie privée des personnes. Le caractère reconnu de la méthodologie suivie et sa stabilité pour tout incident permet de bénéficier d'une cohérence dans les évaluations et d'une réponse efficace.

Mesures mises en œuvre :

Le traitement des données personnelles est encadré selon des modalités précises qui permettent de pouvoir efficacement répondre aux exigences légales.

La gouvernance mise en œuvre permet de justifier de :

- La **désignation d'un délégué à la protection des données** (DPO)
- La **définition de processus internes** pour garantir l'implication du département protection des données de la Direction juridique
- Des **synergies avec les directions** susceptibles de traiter des données personnelles (réunions récurrentes, Comités...)
- La sensibilisation des collaborateurs de Brico Dépôt et Castorama par l'intermédiaire de **formations obligatoires**, dès leur arrivée (phase d'intégration) et à une fréquence régulière (annuelle)
- L'existence d'un **réseau de Relais DPO** composé de collaborateurs dans les directions les plus concernées par le traitement de données personnelles. Ces relais facilitent la communication avec les collaborateurs de leurs directions pour être le premier niveau de contact en pouvant apporter des réponses simples. Le département protection des données organise une réunion tous les trois mois avec les Relais DPO pour les sensibiliser aux règles en matière de protection des données, leur mettre à disposition des fiches pratiques pour apporter des réponses de premier niveau et répondre à des questions.

Afin d'identifier les impacts potentiels sur les personnes, les procédures internes prévoient que le département protection des données effectue des études préalables à tout traitement mis en œuvre.

Ces études sont réalisées sur le fondement de critères objectifs et de méthodologies connus, notamment les lignes directrices du Comité Européen à la Protection des Données (CEPD) y compris précédentes du G29 et de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL). Ces différents critères sont intégrés dans les modèles d'évaluation de Castorama et Brico Dépôt.

Les procédures prévoient notamment l'implication du département sécurité de l'information pour déterminer les mesures logiques adaptées aux traitements ainsi que le département contrats de la Direction juridique pour les enjeux contractuels.

Les traitements nécessitant une étude d'impact sur la vie privée sont soumis à des évaluations spécifiques plus détaillées.

Au cours de l'exercice 2024 :

- Une **auto-évaluation par rapport à l'ancien label « Gouvernance »** de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés a été réalisée. Des axes d'amélioration ont été identifiés et seront corrigés lors de l'exercice 2025 portant sur la mise à jour de documentation interne. Le rapport d'activité du délégué à la protection des données fait référence à la méthodologie et auto-évaluation (adaptée du modèle du Cigref) pour évaluer la conformité et maturité.
- Les **outils internes** ont été renforcés afin de sécuriser le recours à l'intelligence artificielle, notamment par la sensibilisation de plusieurs métiers concernés, le développement de questions spécifiques pour la documentation dans le registre de traitement et la rédaction d'une clause contractuelle type.

2. ASSURER LA CONFIANCE DES PERSONNES CONCERNEES DANS LA GESTION DE LEURS DONNEES PERSONNELLES

Objectif :

Mettre les personnes concernées en possession des informations utiles à la gestion de leurs données personnelles pour ne pas créer de sentiment de perte de contrôle sur leurs données et leur permettre de conserver une pleine autonomie. La transparence des traitements mis en œuvre est un pilier de la confiance.

Mesures mises en œuvre :

À travers leur politique de protection des données disponibles sur leurs sites internet marchands à destination des clients et sur leurs sites intranets à destination des salariés, Castorama et Brico Dépôt expriment leurs engagements au respect de la vie privée et de la protection des données des personnes concernées, notamment le RGPD (règlement général de la protection des données) et la loi dite informatique et liberté modifiée.

L'information mise à disposition correspond à la réglementation (finalités, bases légales, périmètre, tiers...) et est présentée de manière lisible par l'intermédiaire d'un tableau par finalité pour en faciliter la compréhension.

Les modalités d'exercice des droits en matière de vie privée ainsi que les droits eux-mêmes (droit d'accès aux données, droit à l'effacement, droit à l'oubli, droit de rectification, droit d'opposition...) sont expliquées et facilement accessibles.

Des mentions d'information spécifiques ou mécanismes permettant d'exercer leurs droits peuvent être disponibles selon les différentes actions (ex : lien d'opposition à la prospection dans les communications par voie électronique).

Un mode opératoire de gestion des demandes d'accès de tiers autorisés (ex : réquisition) a été diffusé aux directions les plus concernées par ce type de demande pour garantir une vérification efficace des demandes reçues.

Ces politiques de protection des données sont régulièrement mises à jour selon la réglementation et l'évolution des traitements.

Les politiques de protection des données clients et salariés de [Castorama](#) et de [Brico Dépôt](#) sont régulièrement mises à jour et font apparaître les dates de version.