



Kingfisher

PLAN DE VIGILANCE 2023-2024

castorama
changer nous fait avancer

**BRICO
DEPÔT**
VOYEZ PLUS GRAND
AVEC NOS PRIX DÉPÔT

Edito

Débutée il y a plus de 30 ans en faveur de la gestion durable des forêts, l'engagement responsable du Groupe Kingfisher s'est étendu pour prendre en compte l'ensemble des impacts sociétaux et environnementaux de ses activités.

Convaincus que les entreprises ne sont pas des entités hors du monde, nous avons à cœur d'agir de façon responsable vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes. En premier lieu, nous nous soucions de nos collaborateurs, en veillant à leur santé, leur sécurité et au respect de leurs libertés. Nous nous engageons à soutenir nos partenaires et tous ceux qui travaillent pour eux, afin qu'ils puissent le faire dans un cadre qui respecte leurs droits fondamentaux. Nous œuvrons pour préserver l'environnement en limitant notre empreinte carbone ainsi que celle de nos clients lorsqu'ils utilisent nos produits. Enfin, nous investissons dans les communautés locales qui nous entourent.

Pour y parvenir, Kingfisher s'est doté d'objectifs ambitieux dans quatre domaines prioritaires : l'inclusion, parce que nous voulons donner leur chance à tous les profils ; la lutte contre le changement climatique et la préservation des forêts ; l'accès à des logements plus « verts » et plus économes en énergie et en eau pour nos clients ; et enfin la lutte contre le mal-logement.

Parce que cela relève de notre responsabilité, mais également parce que nous sommes persuadés que ces risques que nous devons éviter sont aussi des opportunités de mieux faire notre métier, en cohérence avec nos valeurs, devenant ainsi un élément essentiel de notre performance.



Alain Rabec

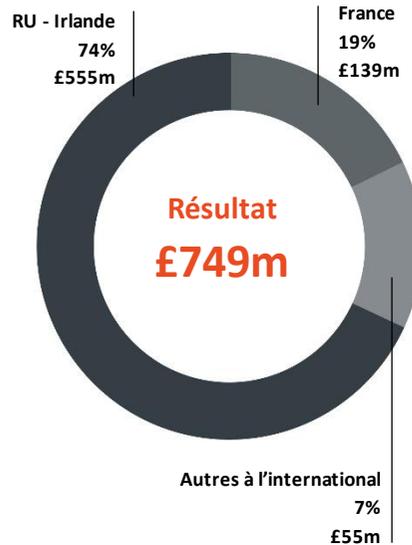
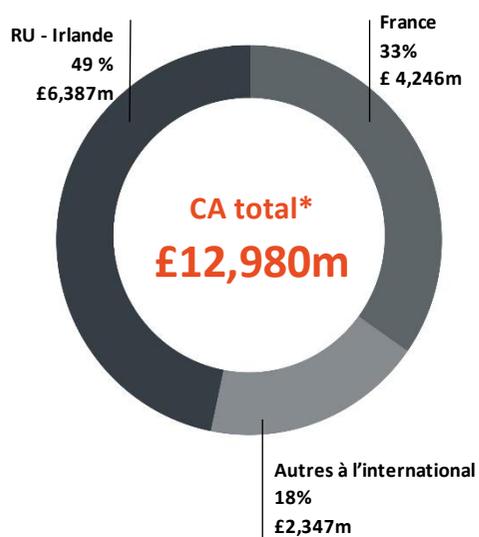
Directeur Général de Kingfisher France

A propos du Groupe Kingfisher

Kingfisher plc est une entreprise européenne de bricolage et d'amélioration de la maison qui compte plus de 2000 magasins et plus de 78 000 collaborateurs dans 8 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.

78 000*
Collaborateurs

2000**
magasins



1. B&Q UK & Irlande 311, Screwfix UK & Irlande 922
2. Castorama 95, Brico Dépôt 125, Screwfix 20

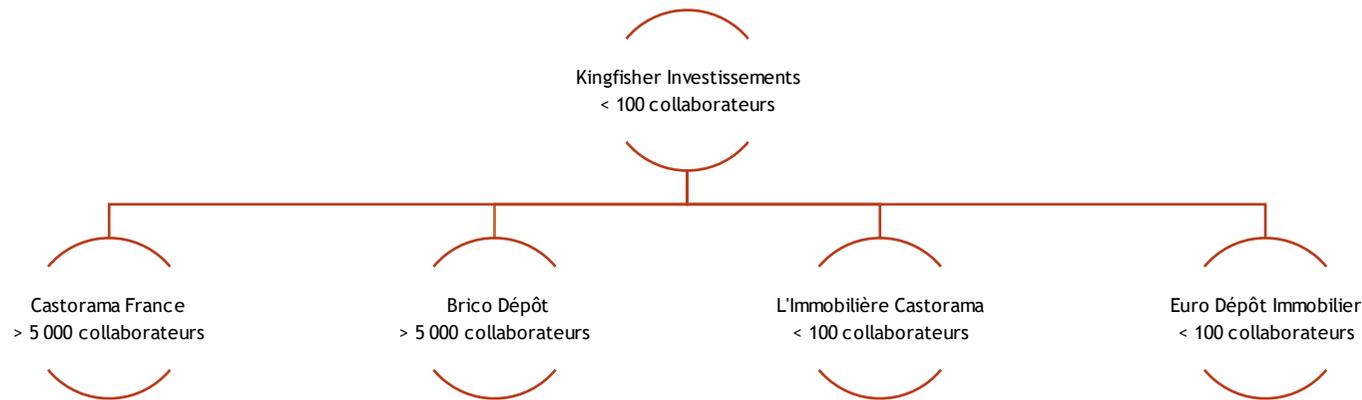
* Total, et non ETP.
**La vente de notre activité en Russie a été finalisée le 30 septembre 2020.

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 2023/24, le plan de vigilance de Kingfisher 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 et l'environnement 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 (cf. organigramme), n'est pas significative du fait de leurs effectifs ou de leurs activités.



Organigramme simplifié France

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, jusqu'en mai 2024, le Comité de Direction France, sous la direction d'Alain Rabec, avait la responsabilité de piloter et mettre en œuvre cette stratégie. A compter de mai 2024, en cohérence avec les évolutions de l'organisation, la RSE revient dans le périmètre de responsabilité de chaque enseigne.

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 à propos de la France

Castorama France



11 600 collaborateurs



CA : 2,219 M€ (HT)



95 magasins

• Au 31.01.2024

Brico Dépôt France



8 375 collaborateurs



CA : 2,027 M€ (HT)



125 dépôts

• Au 31.01.2024

Quelles actions envers nos parties prenantes ?

Collègues



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

Environnement



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

Fournisseurs



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

Clients



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

Communautés



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

SOMMAIRE

I. CARTOGRAPHIE DES RISQUES.....	10
II. LA VIGILANCE ENVERS LE RESPECT DES DROITS HUMAINS ET LIBERTES DE NOS COLLABORATEURS	11
1. LES REFERENTIELS ET RISQUES IDENTIFIES	11
2. LES DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES	11
a) Assurer l'égalité professionnelle femmes-hommes	12
b) Promouvoir l'évolution des collaborateurs en interne	13
c) Aider à l'insertion professionnelle des jeunes et des seniors.....	13
d) Lutter contre la discrimination et devenir des sociétés inclusives	14
3. SYSTEMES D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS	15
4. DISPOSITIFS DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE.....	16
III. LA VIGILANCE ENVERS LA SANTE ET LA SECURITE DES PERSONNES (COLLEGUES ET CLIENTS).....	16
1. REFERENTIELS ET RISQUES IDENTIFIES	16
a) Vigilance envers la santé de nos collaborateurs.....	17
b) Vigilance envers la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients dans nos magasins et aux sièges	17
2. DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES	19
3. SYSTEMES D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS	20
4. DISPOSITIFS DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE.....	20
IV. LA VIGILANCE ENVERS L'ENVIRONNEMENT	20
1. REFERENTIELS ET RISQUES	20
2. DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES	21
a) Lutter contre la déforestation.....	21
b) Limiter les déchets et inciter au recyclage	23
c) Limiter l'utilisation de substances chimiques	24

d) Limiter l’empreinte carbone.....	25
V. LA VIGILANCE DANS LA CHAINE D’APPROVISIONNEMENT	28
1. REFERENTIELS ET RISQUES	28
2. DISPOSITIFS D’ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES	29
a) Les processus de contrôles des droits humains dans la chaîne d’approvisionnement.....	29
b) Les processus de contrôle des fournisseurs GFR et GNFR.....	30
c) Intégrité.....	33
VI. PROTECTION DE LA VIE PRIVEE	34
1. RESPECTER LA VIE PRIVEE DES PERSONNES CONCERNEES	34
2. ASSURER LA CONFIANCE DES PERSONNES CONCERNEES DANS LA GESTION DE LEURS DONNEES PERSONNELLES	36

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 2023.

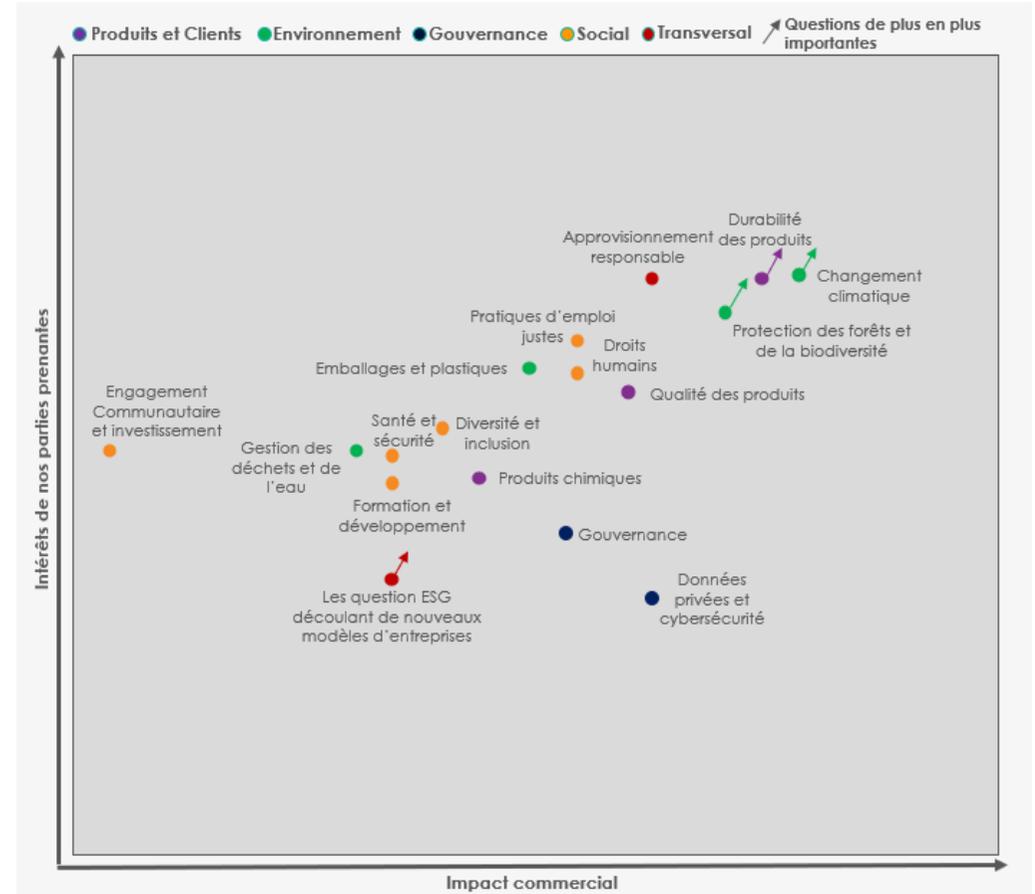
Les enjeux prioritaires ont été identifiés sur la base d'échanges organisés avec les parties prenantes internes et externes (investisseurs, ONG, acteurs de la chaîne d'approvisionnement et associations professionnelles). Les données recueillies ont ensuite été agrégées pour élaborer cette cartographie 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 le sourcing responsable.

Par ailleurs, 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.

Matrice de matérialité



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 Kingfisher France, [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.

Répartition des femmes en fonction des enseignes

	Part de femmes dans l'effectif total	Part de femmes cadres	Part de femmes dans le Top Management
Brico Dépôt France	40%	40%	18%
Castorama France	41%	43%	33%
Objectifs Kingfisher France d'ici 2025	45%	40% (Brico Dépôt) 44% (Castorama)	30% (Brico Dépôt) 35% (Castorama)

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 a par exemple suivi une formation « 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 2020, l'enseigne a signé un 4ème accord avec trois organisations syndicales représentatives pour la période 2021 à 2023 qui vise notamment à garantir l'égalité dans les recrutements, l'évolution professionnelle et la rémunération. De même, **Castorama** a, depuis 2008, signé trois accords relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Le 4ème a été signé en juillet 2021 avec l'ensemble des organisations syndicales pour la période 2021-2024.

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 bénéficient 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.

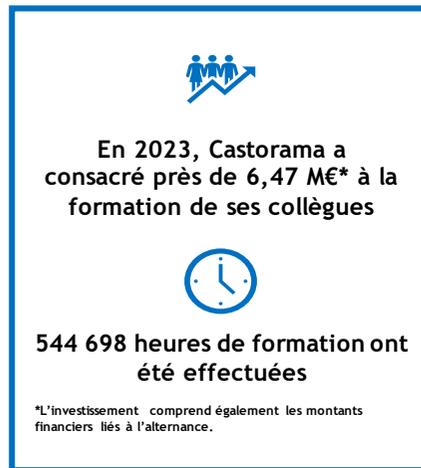
En complément, le programme CHANCES s'articulant autour d'un coaching individuel de 6 mois a été lancé en 2023 pour accompagner l'évolution d'une quarantaine de femmes (24 chez **Castorama** et 18 chez **Brico Dépôt**) vers un premier niveau de management.

En 2023, **Brico Dépôt** et **Castorama** ont été partenaires des Assises de la parité, se positionnant ainsi comme un acteur prenant part aux enjeux de la parité en entreprise.

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 plus qu'un emploi, une carrière, à leurs collaborateurs 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 seniors

Le recrutement et la formation d'alternants fait partie des axes stratégiques de Castorama et Brico Dépôt. En 2023, ce sont 1045 alternants qui ont été embauchés. Des partenariats avec des universités et écoles de commerce ont également été créés.

Le taux d'alternance pour Brico Dépôt est passé de 6,61% en 2022 à 6,91% en 2023. Chez Castorama, ce taux a progressé de 6,86% en 2022 à 7,07% en 2023. 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 31% chez Castorama et 28% chez Brico Dépôt.

Pour accompagner les jeunes diplômés dans leur début de carrière, Castorama et Brico Dépôt ont lancé le programme « Booste ta carrière » qui leur permet de bénéficier d'un coaching individuel et d'un accompagnement par un mentor du Top management. Les deux enseignes sont également partenaires de Nos Quartiers ont des Talents (NQT). A ce jour, 317 jeunes diplômés éloignés de l'emploi ont été accompagnés par des managers de Castorama et Brico Dépôt pour trouver un emploi.

Castorama est également 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).

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 (3ème 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 un de leurs axes stratégiques prioritaires. Afin de concrétiser leurs engagements, les deux enseignes proposent de nombreuses actions pour lutter contre toutes formes de discrimination.

Par exemple, des formations ont eu lieu sur le recrutement éthique ou sur l'inclusion des personnes en situation de handicap au siège et en magasins. L'objectif est que l'ensemble des recruteurs suivent ces formations. Dans la continuité des engagements historiques en faveur de l'inclusion, **Castorama** et **Brico Dépôt** ont lancé en 2024 le « Mois des fiertés », temps fort de la communauté LGBTQIA+. Cette initiative a été l'occasion de favoriser les échanges et de contribuer à créer un environnement de travail respectueux et épanouissant.

Une campagne de sensibilisation « ensemble, plus forts » a été lancée début 2024 auprès de l'ensemble des collègues des deux enseignes pour démontrer que la différence et le collectif créent la performance.

Par ailleurs, face à des préjugés qui perdurent, l'entreprise a un rôle clé à jouer dans l'intégration de toutes les formes de handicaps. En 2023, 41 personnes en situation de handicap ont été recrutées chez **Castorama** et 57 personnes chez **Brico Dépôt** et plusieurs dizaines ont été accueillies en stage de découverte en magasin.



Chez **Castorama**, on recense 6,53% de collègues en situation de handicap pour l'année 2023.



Chez **Brico Dépôt**, on recense 7,06% de collègues en situation de handicap pour l'année 2023.

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 temps d'échanges avec des experts d'organismes spécialisés. De plus, l'action nationale « Duoday » a permis de faire découvrir les métiers des magasins et dépôts à plusieurs dizaines de stagiaires lors d'une journée en binôme avec un collègue volontaire. Chez **Castorama**, l'ensemble des responsables RH a été formé à la prise en compte du handicap dans leurs pratiques via le partenariat avec l'Agefiph. De plus, les collègues des magasins sont formés au bon accueil des clients en situation de handicap.

Enfin, 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. A fin 2023, 60% des magasins **Castorama** disposent d'au moins un relais formé à la LSF. Les équipes **Castorama** se sont également mobilisées pour la 3^{ème} année consécutive au profit de la fédération française handisport (FFH) au travers des H-Games, une compétition nationale interentreprises où **Castorama** est arrivé à la seconde place générale.

L'engagement de **Brico Dépôt** pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap a notamment été illustré à travers l'initiative Handiwork. A la suite d'un premier partenariat noué en 2019, **Brico Dépôt** poursuit cette initiative ayant permis en 2022/2022 d'accueillir une vingtaine de personnes en situation de handicap. Le programme Handiwork s'articule autour de 9 semaines de formation, au cours desquelles les stagiaires sont en immersion dans les dépôts et font partie intégrante des équipes. L'objectif est d'accompagner les stagiaires en situation de handicap vers l'obtention d'un emploi durable ou, *a minima*, de garantir l'employabilité des personnes formées. **Castorama** a également développé ce partenariat, lancé avec un magasin pilote en 2021, et a ainsi accueilli 50 stagiaires en 2022 et 2023. Ces programmes ont permis de recruter plusieurs stagiaires dans les deux enseignes à l'issue de leur stage.

3. SYSTEMES 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 référents 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 **Brico Dépôt** et **Castorama** 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.

En avril 2021, Kingfisher France s'est doté d'un **Comité éthique 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 conformité du Groupe. En 2023, le Comité éthique et conformité s'est réuni à 7 reprises. Au cours de l'exercice 2023, le Comité s'est notamment déclaré à même de traiter des enjeux liés à l'éthique du numérique et a décidé de l'intégration de la Directrice RSE à compter de 2024.

Les enseignes françaises ont également accès à un système d'alerte indépendant. En novembre 2021, une campagne de sensibilisation au changement d'outil Speak-up a été réalisée. Depuis 2022, plusieurs formations en ligne sont obligatoires pour tous les salariés, incluant une formation sur le Code de conduite de Kingfisher et l'existence du dispositif Speak-up. 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 France et/ou Groupe selon les situations 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 2023, 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'intérêt).



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.

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).

4. DISPOSITIFS DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE

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 2023 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 le pourcentage de femmes agents de maîtrise et cadres dans 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. Cette année, **Castorama** a obtenu un score de **94/100** et **Brico Dépôt** a obtenu un score de **93/100**. L'Index Egalité de nos deux enseignes ont progressé de 5 points par rapport à 2022.

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

1. 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 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 permettant de déterminer les sujets clés pour les équipes sont établis. 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 2023** a enregistré un **taux de participation de 83% chez Castorama et de 93% 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 2023 :

83% (Castorama) et 93% (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**, des formations aux Risques Psychosociaux (RPS) sont obligatoires pour les nouveaux managers depuis 2021. Tous les représentants du personnel ont été formés aux RPS en 2021/22 ainsi que l'ensemble des managers en 2022/23. La formalisation d'un processus de recueil des alertes et de gestion des situations à risque a été lancée en 2021 et 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 **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 » sera également déployée pour former les RH magasins au process et à la gestion des alertes d'ici la fin de l'année 2024.

Chez **Brico Dépôt**, plusieurs sessions de formation SST sont organisées annuellement. En 2023, 837 collaborateurs ont été formés.

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.

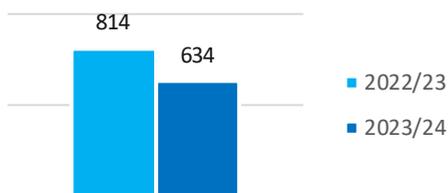
De manière conjointe, **Castorama** et **Brico Dépôt** s'engagent en 2023 à :

- Définir, garantir et faire appliquer les règles de stockage ;
- Faire de chaque accident une priorité, standardiser l'analyse, le traitement et la capitalisation ;
- S'assurer du respect des contrôles réglementaires, garantir les levées de réserves dans un délai imparti ;
- Animer la prévention au quotidien, en partageant les événements (incidents, bonnes pratiques, management) avec l'encadrement du magasin et nationalement.

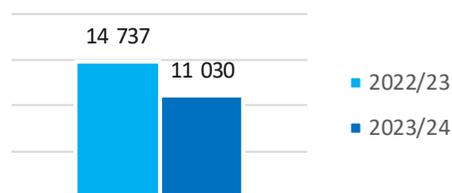
Où en sommes-nous ?



Accidents du travail déclarés chez
Castorama France



Jours d'arrêt pour accidents du
travail chez **Castorama France**

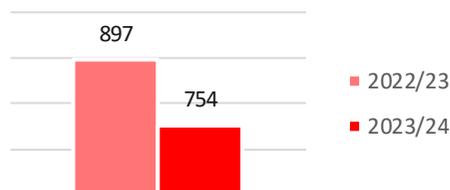


Chez **Castorama**, on note une diminution de 22% du nombre d'accidents du travail en 2023-2024 et une baisse de 3707 jours d'arrêt.

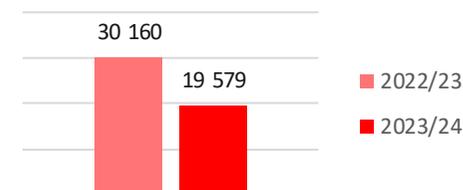


Chez **Brico Dépôt**, les accidents du travail ont baissé de 16% en 2023-2024 et les jours d'arrêt ont diminué de 10 581 jours.

Accidents du travail déclarés chez
Brico Dépôt France



Jours d'arrêt pour accidents du
travail chez **Brico Dépôt France**



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 (32 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), 28 magasins sont ici concernés.

3. SYSTEMES D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

[Castorama](#) et [Brico Dépôt](#) et les filiales du périmètre France 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.

[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](#).

- **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 :

- **Carbon Disclosure Project (CDP)**
- **Forest 500**
- **Workforce Disclosure Initiative**
- **SBTi, Science-Based Target initiative**
-

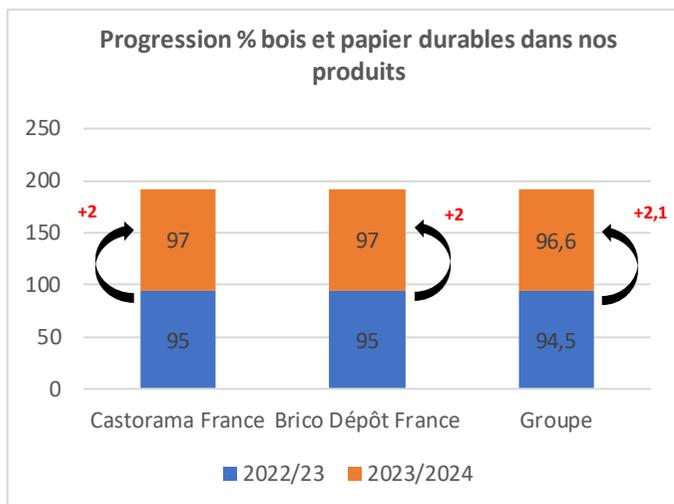
2. DISPOSITIFS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES

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, à 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.

En 2023/24, pour la France les chiffres sont les suivants :



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 :

- Forest Council Certification (FSC) avec un contrôle tout au long de la chaîne d'approvisionnement
- Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC)
- Marchandises contrôlées/certifiées comme étant des marchandises recyclées ou réutilisées
- Fournisseur adhérent 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 100 000 arbres en France et au Pérou depuis 2020.

b) Limitier 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.

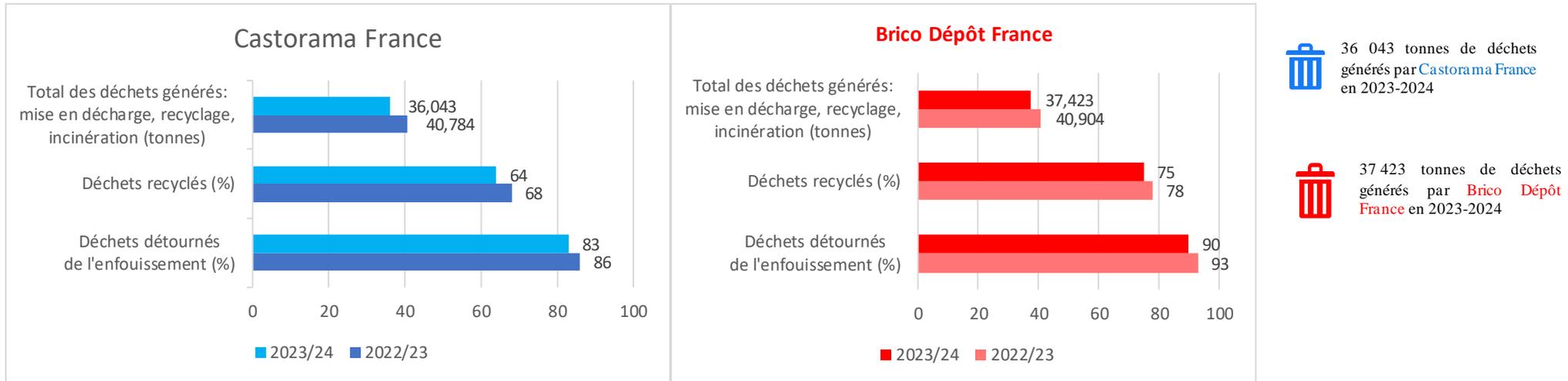
Et vise les objectifs suivants :

- Atteindre au moins 30% de matière recyclée dans les emballages en plastique d'ici fin 2023 → En 2023, 51,6% de nos emballages en plastique contenaient un minimum de 30% de matières recyclées.
- Éliminer progressivement les emballages en plastique non recyclables tels que le PVC et le polystyrène expansé d'ici fin 2023 → En 2023, 92,2% des emballages en plastique étaient conformes.
- Réduire les emballages en plastique de 25% (en poids) d'ici 2025 → On observe une réduction de 3,7% du poids des emballages en plastique en 2023 par rapport à 2022.
- Que tous les papiers et cartons utilisés dans les emballages soient certifiés d'origine durable d'ici 2025 → 81,9% des papiers et cartons achetés en 2023 sont d'origine durable.

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 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 2023, le total des déchets générés par Castorama et Brico Dépôt en comparaison à l'année 2022, a baissé d'environ 10%.



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) Limitier 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 quels produits chimiques ne doivent pas être utilisés ou uniquement en dessous d'une quantité déterminée et a également établi 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 pourtant contenir des substances chimiques différentes en fonction des matériaux, fournisseurs, sous-traitants ou sites de production utilisés.
- **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.

- **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 sur l'élimination de certaines phtalates, perfluocarburés et ignifugeants halogénés des produits de ses marques propres d'ici 2025. 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'attache également à sensibiliser ses fournisseurs à la gestion durable des substances chimiques. Il les aide à s'émanciper de l'utilisation de certaines substances et les incite à dialoguer avec leur propre chaîne d'approvisionnement. En interne, Kingfisher forme ses collaborateurs à cette approche pour qu'ils puissent communiquer les attentes du Groupe aux fournisseurs.

d) Limitier l'empreinte carbone

Le changement climatique est l'un des plus grands défis de notre temps. Kingfisher a pris des engagements et soutient les efforts mondiaux pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, conformément aux ambitions des Accords de Paris lors de la COP21.

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 38% en termes absolus d'ici 2025, 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 40% par million de £ de chiffre d'affaires d'ici 2025, par rapport à 2017/2018

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 2023-2024, **Brico Dépôt** a vu ses émissions de carbone du scope 1 et 2 diminuer de 38% par rapport à 2016-2017 et de 17% par rapport à l'exercice précédent. **Castorama** a diminué ses émissions de carbone de 55% par rapport à 2016-2017 et de 35% 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** 3 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 20% et 25% par rapport à l'année 2022.

➤ 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 :

- 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).
- Améliorant l'efficacité énergétique des produits (classe énergétique quand applicable ou rendements appareils classés A+++, utilisation accrue de la LED, ...)

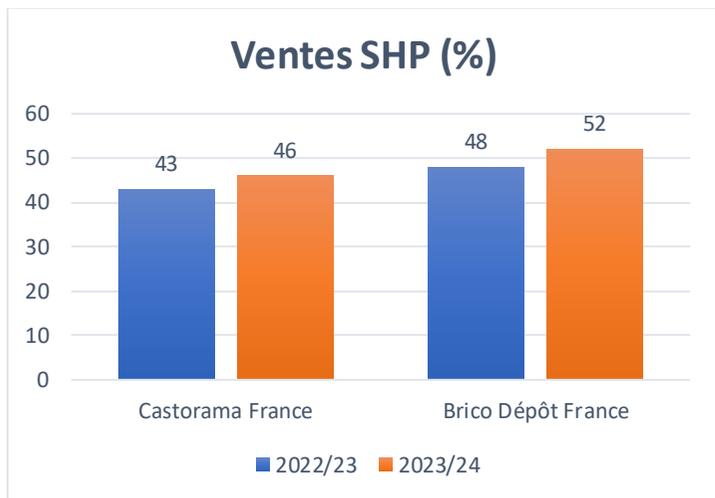
➔ **En 2023/24, le Groupe a réduit de 41,6% ses émissions liées à ses produits vendus (scope 3) par rapport à 2017/18 (objectif : -40% d'ici 2025).**

Focus sur les produits durables pour l'année 2023-2024 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.
- Le Groupe s'engage également à rendre abordables les maisons plus « vertes » et plus saines.



Part des ventes de produits durables (SHP) 2023/24 :

Castorama France : 46% (vs 43% en 2022/23)

Brico Dépôt France : 52% (vs 48% en 2022/23)

Focus sur la rénovation énergétique :

En matière de rénovation énergétique, [Castorama](#) et [Brico Dépôt](#) proposent de nombreuses solutions qui comprennent à la fois des produits, des services et des conseils pédagogiques.

[Castorama](#) France a enrichi en 2023 son offre de produits liés à la rénovation énergétique : pompe à chaleur air-eau, panneaux photovoltaïques Plug&Play, chauffe-eaux thermodynamiques... L'enseigne a également élargi son offre de services comprenant un service d'installation de panneaux solaires en partenariat avec Otovo, le développement d'un réseau de 700 artisans RGE, un service d'isolation des combles perdus avec Isoweck, le développement d'un simulateur de travaux et d'aides... Par ailleurs, l'enseigne a nommé 14 référents rénovation énergétique pour répondre de façon transversale aux besoins des clients. En 2023, on compte plus de 4000 heures de formation sur l'isolation, la menuiserie extérieure, le chauffage et le photovoltaïque.

[Brico Dépôt](#) a noué en 2022 un partenariat avec Ynergie, délégataire CEE (certificat d'économies d'énergie), afin de proposer un parcours complet à ses clients désireux de réaliser des travaux de rénovation énergétique allant de l'audit énergétique à la réception des travaux en passant par l'obtention et l'avance des aides, la réalisation des travaux

par des artisans RGE et des propositions de solution de financement. L'enseigne a lancé en 2023 une offre de panneaux photovoltaïques en collaboration avec Ynergie et depuis juin 2024, elle propose une offre Plug&Play, permettant de produire une partie de l'énergie électrique des logements de ses clients et de réduire leur consommation énergétique.

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.

- 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.
- 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
- 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
- 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.
- Kingfisher travaille à l'élaboration de guides spécifiques par pays pour ses fournisseurs. *Le Factory Handbook for China* a déjà été établi et fournit des détails et conseils sur les normes à appliquer sur les lieux de travail dans la chaîne d'approvisionnement. Des guides pour les fournisseurs en Inde, en Malaisie, à Taïwan et au Vietnam ont également été publiés en 2021.

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

1. **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 comment ils sont sélectionnés et contrôlés. 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.

2. 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/attribut standard de durabilité.

3. 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 **Speak-up** 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 Speak-up a été réalisée. De plus, plusieurs formations en ligne obligatoires ont été accessibles à tous les salariés lors de l'exercice 2023, incluant une formation sur le Code de conduite de Kingfisher et l'existence du dispositif *Speak-up*.

Tous les signalements sont examinés. Le résultat est signalé au Comité Ethique et Conformité France et Groupe selon les situations.

b) Les processus de contrôle des fournisseurs GFR et GNFR¹

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.

¹ GFR : Goods For Resale
GNFR : Goods Not For Resale

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 mondiale 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.

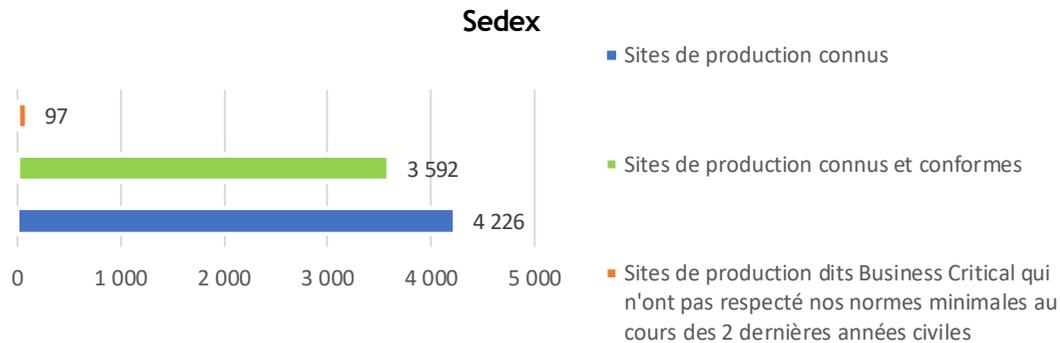
Pour l'année 2023-24, le Groupe Kingfisher recense 4 226 sites de production connus. Kingfisher compte 2 154 sites à haut risque et 1 783 audits éthiques sur les deux dernières années civiles.

Top 5 des non-conformités par catégorie :

Non-conformités	Nombre
Santé, sécurité et hygiène	4 234
Heures de travail	806
Salaires	508
Système de management	365
Environnement	325

(Données Groupe)

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 sortie de secours. Les autres non-conformités les plus courantes concernent les heures de travail, les salaires, les systèmes de management et les facteurs environnementaux.



Le Groupe Kingfisher a donc recensé 97 sites de production Business Critical au cours des deux dernières années civiles. A noter que 77 d'entre eux ont amélioré leur note d'audit et répondent désormais aux exigences minimales de conformité et 11 sites sont en attente d'approbation de l'auditeur après avoir mis en place des actions correctives.

Certains de nos fournisseurs refusent de s'enregistrer sur la plateforme Sedex. Pour les non-adhérents, Kingfisher et ses filiales attendent d'eux qu'ils présentent 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 2023, 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. 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 fera 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€, de solvabilité. Le processus

visé 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. En 2023, le taux de respect du dispositif d'évaluation des fournisseurs était de 90% pour **Castorama** et de 91% pour **Brico Dépôt**, soit respectivement une hausse de 3% et de 14% par rapport à 2022.

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),
- En 2023, la constitution 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 deux 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 2023, le délégué à la protection des données a suivi une formation en matière d'éthique digitale, ayant contribué à la mise à jour du modèle d'étude sur la vie privée pour considérer les enjeux liés à l'intelligence artificielle dans le déploiement de solutions. Ce modèle a été considéré pour le déploiement du service innovant « Hello Casto ».

Il est également prévu qu'en cas d'incident de données, celui-ci fasse l'objet d'étude et de documentation sur la base de critères objectifs, fondés sur les recommandations de l'Agence de l'Union Européenne pour la Cybersécurité (ENISA) et de la CNIL. Cette étude permet d'identifier les mesures à considérer pour se conformer aux obligations légales (ex : notification à la CNIL) et préserver les intérêts des personnes concernées.

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.

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 ont été mises à jour en 2023.



castorama —
changer nous fait avancer



**BRICO
DEPÔT**
VOYEZ PLUS GRAND
AVEC NOS PRIX DÉPÔT